

# Übergänge, Statuspassagen und verlaufsprägende Ereignisse. Ein Instrument zur Analyse arbeitsbiografischer Gestaltungsmuster

Tobias HALLENSLEBEN, Angelika C. BULLINGER-HOFFMANN

*Institut für Betriebswissenschaften und Fabrikssysteme  
Professur Arbeitswissenschaft und Innovationsmanagement  
Technische Universität Chemnitz*

*Erfenschlager Straße 73, Gebäude C/F  
09125 Chemnitz*

**Kurzfassung:** Beschäftigte in wissensintensiver, problemlösender, hoch interaktiver Arbeit sind in besonderem Maße mit neuen Arbeitsmitteln, Prozessen und Organisationsstrukturen konfrontiert. Kompetenzentwicklung, die sich auch als Entwicklung personaler Innovationsfähigkeit interpretieren lässt, vollzieht sich hier vor allem in Auseinandersetzung mit wechselnden, variantenreichen Anforderungen in der Arbeitsbiografie. Folglich braucht es Methoden zur Beschreibung arbeitsbiografischer Ereignisse, Übergänge und Passagen, sodass eine Quantifizierung von Kompetenzentwicklungspotentialen vorgenommen werden kann. Diesem Bedarf wird hier ein Instrument zur retrospektiven Analyse von Arbeitsbiografien zur Seite gestellt, mit dem sich die Strukturierung beruflicher Verläufe auf Basis institutioneller Rahmenbedingungen und wechselnder Anforderungen erfassen lässt. Abschließend werden Thesen zum Zusammenhang arbeitsbiografischer Verlaufsmuster und personaler Innovationsfähigkeit diskutiert und damit ein mögliches Anwendungsfeld des Instruments vorgestellt.

**Schlüsselwörter:** Arbeitsbiografie, Innovationsfähigkeit, Kompetenzentwicklung, Arbeitsanforderungen

## 1. Problemstellung

Es besteht mittlerweile ein Disziplinen übergreifender Konsens darüber, dass nicht das chronologische Alter, sondern vielmehr persönliche Erfahrungen, Arbeits- und Organisationsgestaltung, vor allem aber die Bildungs- und Berufsbiografie maßgebliche Faktoren sind, um Phänomene innovativer Arbeit (z.B. Unterschiede in der Innovationsfähigkeit) zu erklären (vgl. z.B. Bergmann, Prescher, Eisfeldt 2006; Reindl 2000; Maier 1998). Ebenso wenig ist die Entwicklung und Erhaltung von Kompetenzen allein von inneren psychischen Voraussetzungen der Arbeitenden abhängig. So schlussfolgert Kohn (1985, 45), der die arbeits- und organisationspsychologische Forschung zum Zusammenhang von Arbeitsbeschaffenheit und Persönlichkeit fast ein viertel Jahrhundert geprägt hat: „Die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Persönlichkeit erreichen eine alles andere als triviale Größenordnung.“ Folglich müssen sich Forschung und betriebliche Gestaltungspraxis auf das Zusammenspiel von Kompetenz und kontextuellen Bedingungen (Anforderungsstrukturen, Aufgabengestaltung und Arbeitseinsatzpolitik) richten (vgl. Jain/Hallensleben/Manger 2013).

Denn Kompetenzen und deren Ausformung sind immer auch kulturell konstituiert (vgl. Meyer & Jepperson 2000), d.h. in Gelegenheitsstrukturen bzw. Handlungsspielräume eingebettet. Dabei erweisen sich insbesondere biografische Kontextbedingungen als einflussreich. Doch bleiben deren quantitative Erfassung und die Analyse ihrer Wirkung bisher weitgehend ungeklärt.

Die Ausgangsüberlegungen dieses Beitrags lassen sich mit folgenden Fragenkomplexen zusammenfassen: Wie lassen sich berufsbiografische Verläufe, die mit der Entstehung, Veränderung und Stabilisierung arbeitswissenschaftlich relevanter Probleme in Verbindung stehen, adäquat erfassen? Inwieweit kann der in klassischen Längsschnittstudien erforderliche Erhebungsaufwand umgangen und durch ein inhaltlich reduziertes, aber forschungsökonomisch handhabbares Instrumentarium ersetzt werden? Welchen Erkenntnisanspruch sind Retrospektiverhebungen einzulösen imstande und welchen nicht? Und nicht zuletzt, worin besteht der Nutzen eines solchen Instruments in der Praxis? Die Beantwortung dieser Fragen schafft einen Zugang zu Phänomenen, die in Wissenschaft und Praxis als Probleme identifiziert, aber aus forschungsökonomischen Gründen bisher häufig umgangen wurden. In dem vom BMBF geförderten Verbundprojekt *InnoRix – Reflexivität und Kreativität als Kompetenz. Innovationsfähigkeit im Kontext alternder Gesellschaften* findet nach eingehender Entwicklung und Erprobung ein solches Instrumentarium nun erstmals Anwendung. Damit können Berufswege erfasst, Verlaufsmuster identifiziert und berufsbiografische Gestaltungsmodi erkannt werden. Auf diese Weise wird es im Forschungsprojekt möglich, Zusammenhänge zwischen zeitlich vorgelagerten Mustern in der Berufsbiografie und Indikatoren für personale Kompetenzen zu überprüfen. Doch bleibt das Instrument nicht darauf beschränkt. Sein forschungspraktischer Nutzen liegt gerade darin, flexibel auf andere Gegenstandsbereiche angewandt und mit alternativen Verfahren – etwa zur Messung gesundheitlicher Belastungen – kombiniert werden zu können.

## **2. Lebenslaufanalytische Betrachtung von Verläufen und Prozessen**

An dieser Stelle erscheint zunächst der Blick auf unsere qualitativen Befunde zur Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Sozialisation aufschlussreich (vgl. Hallensleben 2012). Hierfür wurden komplexe berufsbiografische Verläufe rekonstruiert. Diese haben die Entwicklung des hier vorgestellten Instrumentariums maßgeblich inspiriert. Eines der zentralen Ergebnisse lautet, dass Kompetenzentwicklung in ihrer Genese vornehmlich über lebensgeschichtliche Ereignisse, genauer: über die Komplexität sozialisierender Verläufe (Selektionen, Übergänge, Mobilitätsprozesse u.Ä.) begreifbar ist. Bereits kleine Variationen in frühen Entscheidungen und Präferenzen eröffnen und verschließen spätere Gestaltungsspielräume. So wird es möglich, neue Handlungsoptionen überhaupt als solche zu erkennen und der Arbeitswelt beständig neue Gelegenheiten zu entlocken. Arbeitnehmer, deren Berufsbiografien von Handlungsautonomie und Eigeninitiative geprägt sind, verlassen beispielsweise eher un-kreative oder restriktive betriebliche Milieus und suchen bewusst nach neuen herausfordernden Tätigkeiten (Selbstsozialisation). Diesem Befund zu folgen bedeutet, im weiteren Forschungsverlauf insbesondere pfadabhängigen Prozessen der (betrieblichen) Selektion und Sozialisation nachzugehen.

## *2.1 Statuspassagen und institutionelle Übergänge*

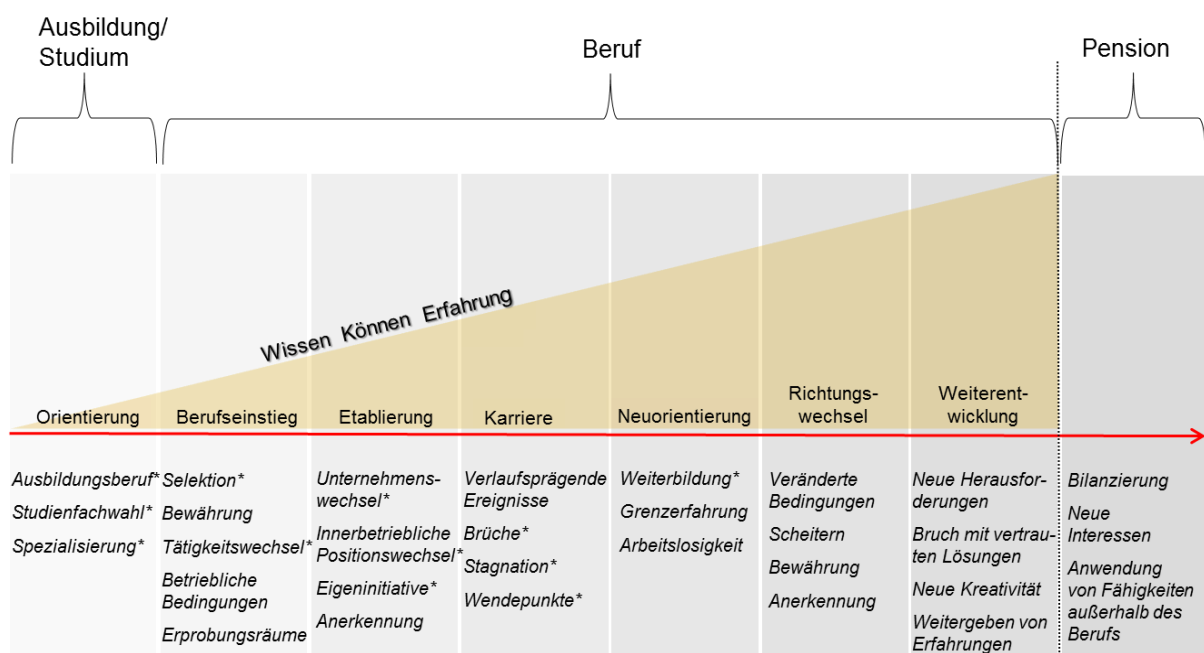
Mit dem hier vorgestellten Instrumentarium zur Analyse biografischer Gestaltungsmuster versuchen wir, eben diesem Anspruch einzulösen – wohl wissend, dass die quantitative Erfassung von Verlaufsdaten immer eine massive Vereinfachung lebensgeschichtlicher Wirklichkeit nach sich zieht. Hierfür werden eingangs zentrale soziodemografische Daten (Geburtsjahr, Geschlecht, Schulabschluss, Ausbildungs- und Studienabschlüsse, Umschulungen und berufliche Aufstiegsfortbildungen wie Meister, Techniker, Fach- oder Betriebswirt u.Ä.) erfasst.

Im zweiten Schritt werden die einzelnen Stationen des beruflichen Werdegangs erhoben. Der Übergang zur ersten beruflichen Station nach Abschluss des Studiums (oder der Ausbildung) markiert dabei das Ausgangsereignis (zu den Leitbegriffen der Lebenslaufforschung vgl. insbesondere Sackmann & Wingers 2001). Bereits hier lässt sich das Erhebungsinstrument flexibel an die Bedarfe der Untersuchung anpassen. Je nach Erkenntnisinteresse kann die Datenerhebung auf bis zu vier Stationen in der Berufsbiografie oder auf die vergangenen zehn Berufsjahre beschränkt werden. In unserer Studie zur Innovationsfähigkeit von Führungskräften und Entwicklern der industriellen Forschung und Entwicklung wurden die letzten vier Statuspassagen und Übergänge erfasst. Für Befragungsteilnehmer, die mehr als vier berufsbiografische Abschnitte durchlaufen haben, beschränkte sich die Datenerhebung auf jene vier Passagen, die aus Sicht der Untersuchungsteilnehmer als besonders prägend für die individuelle Entwicklung eingeschätzt wurden. In diesen Fällen wurde also mit der ersten als wichtig beurteilten beruflichen Passage begonnen. Anschließend wurden drei weitere hinzugefügt, die subjektiv als besonders einflussreich erachtet wurden. Insofern handelt es sich bei diesem Instrumentarium um keine klassische Verlaufsdatenanalyse, da den individuellen Relevanzsetzungen der befragten Personen Rechnung getragen wird. Für jede der ermittelten Passagen werden die Teilnehmer daraufhin gebeten anzugeben, ob sie sich während dieser Zeit in abhängiger Beschäftigung befanden oder selbständig erwerbstätig bzw. freiberuflich tätig waren, weiterhin (sofern Ersteres), ob es sich beim jeweiligen Arbeitgeber um ein privatwirtschaftliches Unternehmen, eine Einrichtung des öffentlichen Sektors oder in eine Nonprofit-Organisation handelte. Die Angabe der Branchenzugehörigkeit bildet den Abschluss dieses zweiten Teils des Instruments.

## *2.2 Positionswechsel und innerbetriebliche Tätigkeitswechsel*

Im dritten Abschnitt des Instruments wird auf jede der angegebenen Stationen der Berufsbiografie im Detail eingegangen. Hierbei stehen die Ursachen der einzelnen Unternehmenswechsel (aktiv oder passiv), innerbetriebliche Positions- bzw. Stellungswechsel (horizontal oder vertikal) sowie innerbetriebliche Tätigkeitswechsel (einschließlich des damit verbundenen Veränderungsniveaus) im Zentrum der Analyse. Zunächst werden also die Gründe für etwaige Unternehmenswechsel (z.B. Kündigung durch Arbeitnehmer, Auflösung der Stelle im gegenseitigen Einvernehmen, Kündigung durch Arbeitgeber) erfasst. Im Falle eines eigens initiierten Unternehmenswechsels wird u.a. zwischen rein instrumentellen Gründen (z.B. Einkommensverbesserung) und solchen Ursachen unterschieden, die auf ein höheres Anforderungsniveau bzw. anregungsreichere Arbeitsbedingungen (z.B. „größere Gestaltungsmöglichkeiten“, „inhaltliche Weiterentwicklung“) schließen lassen. Ziel ist es, berufsbiografische Gestaltungsmodi erkennen zu können, also die Art und Weise, wie die Personen ihren Erwerbsverlauf hervorbringen. Anschließend sind innerbe-

triebliche Positions- bzw. Stellungswechsel Gegenstand der Erhebung, d.h. es werden für jede Station in der Berufsbiografie Formen der Veränderung im organisationalen Gefüge (horizontal oder vertikal) sowie deren Häufigkeit ermittelt. Um das Instrument jedoch nicht auf rein formale Muster beruflicher Entwicklung zu reduzieren, steht schließlich ein Modul zur Verfügung, anhand dessen sich für jede Station in der Berufsbiografie Veränderungen in der Tätigkeitsstruktur erfassen lassen. Untersucht wird hier, inwieweit Kenntnisse und Fertigkeiten zu Beginn einer beruflichen Station den damaligen Anforderungen entsprachen, wie schnell sich diese Anforderungen änderten, in welchem Maße Kenntnissen und Fertigkeiten aus der Tätigkeit beim vorherigen Arbeitgeber „verwertet“ werden konnten und inwieweit die sich die Arbeitssituation (z.B. aufgrund organisatorischer Neuerungen oder der Einführung neuer Produktionstechniken) im Zeitverlauf veränderte.



**Abbildung 1:** Arbeitsbiografische Verlaufsmuster

Nicht zuletzt werden im vierten Schritt für jede der angegebenen beruflichen Stationen das Ausmaß an weiterbildungsbezogener Eigeninitiative und die mit der jeweiligen Maßnahme verbundenen individuellen Ziele erfasst. Hierfür wurde sich an Items aus der Studie „Berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens“ (Bender et al. 2008) orientiert. Anders als bei herkömmlichen Konzepten zur Messung von Eigeninitiative wurde hier auf Skalen mit Selbsteinschätzungen, die bekanntermaßen selbstwertdienliche Verzerrungen nach sich ziehen, verzichtet. Die Teilnehmer wurden stattdessen gebeten anzugeben, welche Formen weiterbildungsbezogener Aktivitäten (z.B. Kurse, Lehrgänge, Trainings), Veranstaltungen (z.B. Fachvorträge, Tagungen, Kongresse) und Maßnahmen zur beruflichen Orientierung (z.B. Coaching, Supervision, Mentoren-/Patensystem, Trainee-Programme) in den vergangenen Jahren realisiert wurden und ob hierfür betriebliche Regelungen, der Vorschlag eines Vorgesetzten oder eben eigene Initiative ausschlaggebend waren.

### 3. Wechselwirkungen zwischen Innovationsfähigkeit und Arbeitsbiografie

Diesem Instrumentarium zur Analyse arbeitsbiografischer Verlaufsmuster wird in einem zweiten Schritt ein Verfahren zur Messung und Bewertung von Innovationsfähigkeit zur Seite gestellt. Im Rahmen des Forschungsprojektes *InnoRix – Reflexivität und Kreativität als Kompetenz. Innovationsfähigkeit im Kontext alternder Gesellschaften* wird hierzu eine Unternehmensbefragung in Forschungs- und Entwicklungsbereichen unterschiedlicher Branchen durchgeführt. Sie liefert Daten, auf deren Basis die Wechselwirkungen zwischen Innovationsfähigkeit und Arbeitsbiografie untersucht werden.

Wie oben dargelegt, sind bestimmte berufsbiografische Verlaufsmuster ein möglicher Ankerpunkt für die Entwicklung von Innovations- und Veränderungsfähigkeit. Berufsbiografien sind durch komplexe Ketten von Organisations-, Positions- und Tätigkeitswechsel strukturiert. Die damit verbundenen Brüche, Wendepunkte und Ereignisse haben das Potential Dynamik zu erzeugen, Kontingenzräume zu öffnen, andere Sichtweisen hervor zu bringen und neue Verknüpfungen innerhalb der Organisation und zur Organisationsumwelt zu ermöglichen. Deshalb beinhalten sie ein erhebliches Innovationspotential. Einige Grundannahmen der Studie sollen hier in der gebotenen Kürze skizziert werden:

H1: Ein begünstigender Faktor für die Innovations- und Veränderungsneigung von Personen ist eine veränderungsintensive Berufsbiografie. Diese ist *erstens* durch *unterschiedliche Bildungs- und Ausbildungswege* und (daraus folgend) durch verschiedene Lehr- und Lernformen gekennzeichnet. Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an Diversität von Bildungs- und Ausbildungswegen und der individuellen Innovations- und Veränderungsneigung.

H2: Veränderungsintensive Berufsbiografien zeichnen sich *zweitens* durch Erfahrungen in unterschiedlichen Unternehmen bzw. Organisationen aus. Sofern sich *Unternehmens- bzw. Organisationswechsel* nicht fremd-, sondern selbstgesteuert vollzogen haben und die Ursachen hierfür im Bedürfnis nach einem höheren Anforderungsniveau bzw. anregungsreicheren Arbeitsbedingungen liegen, besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von Unternehmenswechseln und der individuellen Innovations- und Veränderungsneigung.

H3: Fernerhin tragen *drittens* innerbetriebliche *Positions-/Stellungswechsel* zur Veränderungsintensität von Berufsbiografien bei. Wird der Tätigkeitsspielraum durch horizontale Positions-/Stellungswechsel erweitert und dadurch Erfahrungen in unterschiedlichen Unternehmensbereichen möglich (Produktion, Konstruktion, Service, Vertrieb, Programmierung, Planung etc.), zeitigt dies einen positiven Effekt auf die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Untersuchungsperson.

H4: Veränderungsintensive Berufsbiografien sind *viertens* durch *Tätigkeitswechsel* gekennzeichnet. Verändern sich (im Zuge von Unternehmens- und/oder Positions- bzw. Stellungswechseln) oder innerhalb ein und derselben Position oder Unternehmung die Anforderungen an Kenntnisse, Fertigkeiten und Tätigkeiten (z.B. von repetitiv zu kreativ), dann hat dies positive Wirkungen auf das Ausmaß an fachlichen und sozialen Kompetenzen.

### 4. Fazit

Was kann man nun mit diesem Instrumentarium zur berufsbiografischen Ereignisdatenanalyse anfangen? Man kann damit *erstens* die biografischen Voraussetzun-

gen zur Kompetenzentwicklung anders (nämlich über *reale* Unternehmens-, Positions- und Tätigkeitswechsel) analysieren als Ansätze, die hierfür auf subjektive Einschätzungen sich ändernder Arbeitsbedingungen rekurrieren. *Zweitens* lassen sich damit empirische Analysen biografischer Übergänge, Statuspassagen und Verläufe durchführen. Eine naheliegende Anwendung wäre etwa die Untersuchung der Wechselwirkungen zwischen berufsbiografischen Gestaltungsmodi und der Innovationsfähigkeit von Personen. Im Forschungsprojekt *InnoRix – Reflexivität und Kreativität als Kompetenz. Innovationsfähigkeit im Kontext alternder Gesellschaften* gehen wir diesem Zusammenhang in einer breit angelegten Unternehmensbefragung in Forschungs- und Entwicklungsabteilungen unterschiedlicher Branchen auf den Grund. *Drittens* kann man es im Kontext der Personalberatung und -entwicklung einsetzen, etwa bei der Konzeption von Instrumenten zur Personalauswahl oder der Entwicklung von Personaleinsatzstrategien. *Viertens* schließlich lässt es sich konzeptionell und empirisch kombinieren mit Belastungs- und Ressourcenansätzen – dies freilich nur, sofern diese überhaupt in Begriffen der Biografie- und Lebenslaufforschung argumentieren.

## 5. Literatur

- Bender S et al. (2008) WeLL – Berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens. Nürnberg:
- Bergmann B, Prescher C, Eisfeldt, D (2006) Alterstrends der Innovationstätigkeit bei Erwerbstätigen. Arbeit 15: 18-28.
- Börsch-Supan A et al. (Hrsg) (2009) Produktivität in alternden Gesellschaften. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Brauer K, Clemens W (Hrsg) (2010) Zu alt? "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten. Wiesbaden: VS.
- Hallensleben T (2012) Reflexivität in postmodernen Arbeitswelten. Von der (berufs-)biographischen Genese bis zur Institutionalisierung organisationaler Praxis. Arbeits- und Industriesoziologische Studien 5: 105-106.
- Jain AK, Hallensleben T, Manger D (2013) Reflexivity and Innovation: Conflicting Counterparts? International Journal of Innovation and Technology Management 10: 108-129.
- Kohn ML (1985) Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung. Stuttgart: Klett.
- Maier G (1998) Formen des Erlebens der Arbeitssituation. Ein Beitrag zur Innovationsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 31: 127-137.
- Meyer JW, Jepperson RL (2000) The 'actors' of modern society: The cultural construction of social agency. Sociological Theory 18: 100-120.
- Reindl J (2000) Betriebliche Innovationsmilieus und das Alter(n) der technischen Intelligenz. In: Köchling A et al. (Hrsg) Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften. München: Hampp, 265-316.
- Sackmann R, Wingens M (2001) Strukturen des Lebenslaufs. Übergang – Sequenz – Verlauf. München: Juventa.

**Danksagung:** Die Förderung des Forschungsprojektes *InnoRix – Reflexivität und Kreativität als Kompetenz. Innovationsfähigkeit im Kontext alternder Gesellschaften* erfolgt von 2012 bis 2015 durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Neben dem BMBF gilt dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) unser ganz besonderer Dank.