

immer auch eine berufsrelevante Komponente. Ca. 40 Prozent der Befragten werden der Form der „extrem arbeitszentrierten Entgrenzung“ (2) zugerechnet, die zwar Arbeit und Freizeit trennen, aber die Freizeit gewissermaßen von der Arbeit „verschluckt“ wird. „Auffallend ist, dass es in dieser Gruppe nur junge Männer gibt, von denen nur ein einziger als Single lebt, während die Mehrzahl Partnerinnen hat, die beruflich genauso eingespannt sind wie sie selbst“ (S. 36). Bei der Form der „relativierten Entgrenzung“ (3), die eine Unterform der zwei Erstgenannten darstellt, werden sich die Befragten der Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit oder Leistungsbereitschaft bewusst und es entwickelt sich „der Wunsch nach einem künftig etwas stärker ausgewogenen Verhältnis (aber nicht nach völliger Balance) der Lebenssphären“ (S. 36). Die Subjektivierung der Arbeit zeigt sich darin, dass die Befragten in allen drei Formen „selbst so arbeiten wollen, wie sie arbeiten müssen“ (S. 37). Intrapyschische Konflikte sind in diesen Lebens- und Arbeitsmodellen angelegt, insbesondere wenn es um das Spannungsverhältnis von Autonomie und Markteinstieg geht. Zentral wird daher die Ausbildung von „Kompetenzen der reflexiven Konfliktbewältigung“ (S. 47).

Der Theorieteil wird ergänzt durch drei Beiträge zu Forschungsaspekten, die im Projektverbund bearbeitet wurden. Dabei steht die Frage im Vordergrund, ob Beschäftigte mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen mehr Kompetenzen als dauerhaft Beschäftigte aufweisen (wird positiv beantwortet) und ob sie bisher ungenutzte Potenziale für die organisationale Innovationskompetenz aufweisen (ebenfalls positiv beantwortet). Bernikowski fragt in seinem Beitrag, wie krisenähnliche Erfahrungswelten für die Weiterbildung nutzbar gemacht werden können. Er kritisiert, dass in der Weiterbildung „der Blick auf das Lernangebot gerichtet ist, weniger auf die individuelle Lernerarbeit“ (S. 54) und entwickelt Vorschläge, wie Krisenphänomene didaktisch bearbeitet werden können (S. 59 f). Zentrale Kompetenz ist für ihn die Resilienz, verstanden als Kompetenz „auch in Krisensituationen Handlungsmöglichkeiten erarbeiten zu können“ (S. 57). Bolder mahnt eine stärkere historische Betrachtungsweise des Wandels an und erinnert daran, dass „die Normalbiographie sozialhistorisch kaum je normal war“ (S. 71). Er stellt die Bastelbiografie als neue

Normalität in Frage (S. 67), konstatiert aber eine fortschreitende Erosion der Perspektiven der Normalitätserwartung (S. 68).

Nach zwei Praxisbeispielen findet sich unter der Rubrik „Politik“ eine lesenswerte Auseinandersetzung von Heinze und Ollmann, in der sie ein Leitbild „Neue Employability“ entwerfen und Vorschläge für dessen Umsetzung entwickeln. Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit müssen „Employability als lebenslangen Prozess verstehen, Modelle ganzheitlicher Langfristplanung anbieten und umsetzen und präventiv statt reaktiv agieren“ (S. 208).

Der Band ist nicht nur für die Sozialforscher und -psychologen von Interesse, die sich mit den Veränderungen der Erwerbsbiografie beschäftigen, sondern bietet auch der Erwachsenenbildungswissenschaft und -praxis eine Fülle von Anregungen und Hinweisen auf zukünftigen Forschungsbedarf.

Gerhard Reutter

Niedermair, Gerhard Patchwork(er) on Tour – Berufsbiografien von Personalentwicklern

Eine biografieanalytische Untersuchung mit systematischer Vorgehensdeskription zur Modellierung und Auswertung biografisch-narrativer Interviews
(Waxmann Verlag) Münster u. a. 2005, 623 Seiten, 38,00 Euro, ISBN: 3-830-91634-5

Mit dieser umfangreichen Habilitationsschrift liegt die erste qualitative Untersuchung über Berufsbiografien von 10 Frauen und 23 Männern, die Personalentwicklung in Österreich betreiben vor. Die Interviews stammen aus den Jahren 1999/2000. Die ersten drei Hauptkapitel führen in die Zielsetzung der Arbeit, die Grundlagen der Personalentwicklung und der qualitativen Forschung ein. Kapitel 4 gibt ausführlich Auskunft über die konkrete Durchführung der Untersuchung. Ab Seite 192 beginnt die Darstellung der Ergebnisse. In den Kapiteln 5 bis 8 wird nach übergreifenden Gesichtspunkten ausgewertet: „Auffassungen, Berufsrollen und Aufgaben der Personalentwickler“ (Kap. 5), „Phasen des Berufsverlaufs mit Stationen des Berufslebens“ (Kap. 6), „Berufsbiografische Entwicklungsevaluation“ (Kap. 7)

und „Dominanzen, berufliche Fokussierungen, Krisen und biografisches Agenting“ (Kap. 8).

Den Leser/innen fehlt vor allem in diesen Kapiteln zur Orientierung eine Aufstellung, aus der die Gesprächspartner/innen mit ihren „neuen“ – um der Anonymität willen geschaffenen – Nachnamen und die zentralen, eine Profession mit konstituierenden demographischen Merkmale hervorgehen. Die Stichprobe bleibt intransparent, wird als Gruppe an sich kaum fühlbar und die Interviewpassagen können in ihrer Interdependenz von Person, Rolle und Situation nicht rekonstruiert werden. Obwohl die Interviews mit 600 Codewörtern (S. 183) versehen und mit MAXqda erfasst wurden, gibt es weder eine Liste noch Definitionen der Codes und auch keine durchgängige, intersubjektiv nachvollziehbare und zusammenfassende Inhaltsanalyse über alle Fälle hinweg in Bezug auf kategorial eingeleitete Analyseschritte (z. B. Führung einer Organisationseinheit, S. 230 ff.). Für die Einordnung der Stichprobe in ihrer Relevanz zu „Profession“ und „Biografie“ sind zudem zentrale Informationen wie „14 von 33 brechen ihr Studium ab“ (S. 288) oder „3 von 33 verbleiben direkt im Aufgabenbereich Personalentwicklung“ (S. 276) über das gesamte Ergebniskapitel verteilt und werden im abschließenden Kapitel 11 auch nicht mehr aufgegriffen. In den Kapiteln 9 und 10 werden an ausgewählten Fällen Biografien illustriert (die Auswahl bleibt allerdings inhaltlich und auf die gesamte Stichprobe hin unbefriedigend begründet). Im Kapitel 10 werden zwei Fälle nach der Methodik strukturaler Sinnrekonstruktion (Bude) analysiert, um typische Verhaltensmuster zu identifizieren („Die Lebenskonstruktionen von Fischer und Kastner stellen ein typisches Muster dar, wobei hierfür wahrscheinlich noch weitere Fälle existieren.“, S. 531).

Der im Anhang dargestellte detaillierte Gesprächsleitfaden und eine einzuzeichnende Berufslinie machen skeptisch, ob es sich hier um narrative Interviews handelt. Dieser methodische Ansatz kann zum Anlass genommen werden, sich innerhalb der Erziehungswissenschaft noch genauer zu verständigen, welcher Typus (und welche Anzahl!) von qualitativen Interviews welches Auswertungsvorgehen zugunsten der „Güte“ qualitativer Forschung erforderlich macht. Spannend für die qualitative Organisationsforschung sind darüber hinaus

die wechselseitigen Adaptionen von Person und Organisation. Ebenfalls kann das Buch auch einen Anstoß geben, sich über Verfälschungen (Impression Management) und die Güte von Selbstreports zu verständigen.

Insgesamt entsteht – so auch der Klappentext – „ein kaleidoskopartiges Bild dieser interessanten Berufskultur“. Hiermit ist die Schrift gut zusammengefasst, denn den Leser/innen wird die Komplexität, Heterogenität und Belieblichkeit des Feldes anschaulich – wenn auch zu lang – vor Augen geführt. Eine Kürzung hätte dieser Publikation sicherlich gut getan (dann wäre auch der Abdruck des Gebets zum Schluss nicht mehr nötig gewesen), denn es bleibt wichtig, dass in diesem der „Erziehungswissenschaft“ und „Erwachsenenbildung“ nahe stehenden Aufgabenfeld Transparenz erzeugt wird. Spannend und offen bleibt auch, was die Praktiker/innen selbst denken und an kommunikativer Validierung beitragen werden, wenn sie diese Publikation über sich selbst lesen.

Monika Kil

**Simonis, Georg/Walter, Thomas (Hrsg.)
LernOrt Universität
Umbruch durch Internationalisierung und
Multimedia**

(VS Verlag für Sozialwissenschaften) Wiesbaden 2006, 331 Seiten, 28,90 Euro, ISBN 978-3-810-03985-9

Ausgangspunkt ist der LernOrt Universität, der sich durch neuartige Multimediaangebote und die Internationalisierung der Bildungsmärkte im Umbruch befindet. Die Rolle der Lehrenden und Lernenden verändert sich, indem Ausbildung und Lehre mit den modernen Informations- und Kommunikationstechnologien unabhängig von Zeit und Ort angeboten werden können. Durch die Liberalisierung des internationalen Bildungsmarktes im Rahmen von GATS stehen die Akteure vor neuen Regulierungsaufgaben. Und parallel zur Internationalisierung vollzieht sich der so genannte „Bologna-Prozess“, der die Schaffung eines einheitlichen europäischen Bildungsraumes zum Ziel habe. Drei Bewegungen gibt es somit, die sich gemeinsam hochschaukeln können, die (Multi-)Medialisierung, die Ökonomisierung (Vermarktlichung) und die Bolognarisierung.