

*Thomas M. Schneidhofer*  
*Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management*

## **Wer für alles offen ist, kann nicht ganz dicht sein**

Über die geistige Flexibilität der WU Studierenden und dessen Relevanz für die Karriere

Die berufliche Grundanforderung unserer Zeit heißt angeblich „Flexibilität“. Gemeint ist damit die Anpassung an Rahmenbedingungen wie Globalisierung, Digitalisierung und De-regulierung. Moderne Soziologen sehen in dieser Entwicklung ein Zeitgeistphänomen und sprechen von einer „Entbettung“ (Giddens), die einen „flexiblen Menschen“ (Sennett) erfordert (oder erschafft), dem die Trennlinien zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit bzw. zwischen Privatem und Öffentlichem weder wichtig noch richtig erscheint. Heinrich Heine wies hingegen bereits vor 150 Jahren bei der Eröffnung der Eisenbahnlinie von Paris nach Rouen auf das Phänomen der „Tötung des Raumes“ hin, das – gemeinsam mit der Entgrenzung von Zeit – stets die Hintergrundfolie bildet, wenn man von ihm spricht.

Karlheinz Geißler berichtet in seinem Buch „Alles, gleichzeitig – und zwar sofort“, dass 23 Prozent der Amerikaner/innen am Wochenende zu Hause ihre berufsbezogenen Mails lesen und 42 Prozent dies sogar in ihrem Urlaub tun. Vier von zehn Mitarbeiter/inne/n sind in Deutschland laut eines FAZ-Artikels bereit, für einen Job den Wohnort zu wechseln. In Österreich nimmt die objektive Kopplung zwischen Organisationen und Mitarbeiter/inne/n seit den 1970er Jahren sukzessive ab - Teilzeitarbeit, Vertragsbefristungen oder Mehrfachbeschäftigungen nehmen zu, was Flexibilität entweder ermöglicht oder erfordert.

In der Fachliteratur gilt Flexibilität als „selbstdispositive Kompetenz“. Fragt man Manager/innen, wie wichtig eine flexible Herangehensweise in Zukunft sein wird, wie es Jürgen Mühlbacher für seine Habilitationsschrift getan hat, dann listen sie diese Fähigkeit auf Platz 2 (gleich hinter „klassische Führungsmethoden“). Schaut man sich hingegen die Stelleninserate in den Tageszeitungen an, wie dies Eva Edelmüller und Angela Schalk in einer vom ZBP geförderten Diplomarbeit getan haben, findet sich Flexibilität inhaltsanalytisch nur auf Platz 15 – während unter den Top5 mit „Markt- und Branchenwissen“ oder „Kundenorientierung“ eher fachspezifische Kompetenzen rangieren.

Wir haben im Rahmen des Vienna Career Panel Projects (ViCaPP, gefördert vom Austrian Science Fund FWF, P 21344-G11), das den Karriereverlauf von WU-Absolvent/inn/en verfolgt, auch deren Einstellung zur Flexibilität erhoben. Als Variable diente uns dafür die „Offenheit für neue Erfahrungen“ aus dem Big5-Persönlichkeitstest (NEO-FFI). Es zeigt sich, dass WU-Absolvent/inn/en grundsätzlich weder flexibler noch inflexibler eingestellt sind, als die Normstichprobe: Sowohl die Grundgesamtheit, als auch WU-Alumni weisen auf einer Skala von 1 (Offen für neue Erfahrungen) bis 5 (Verschlossen) im Mittel eine 2,6 auf – und zwar beide Geschlechter. Interessant ist, dass diese Einstellung weder stark noch signifikant mit dem Bruttojahreseinkommen in der Kohorte 2010 zusammenhängt – Offenheit macht sich also nicht am Gehaltszettel beim Berufseinstieg bemerkbar. Aber das weiß schon der Volksmund: Wer allem gegenüber offen– und somit uneingeschränkt flexibel ist – kann nicht ganz dicht sein.