

Rein in die oder raus aus der Organisation(swelt)?

SPECIAL: WORKTRENDS | Markus Latzke, Michael Schiffinger und Thomas Schneidhofer | office-ivm@wu.ac.at

Die in der Karriereliteratur seit Anfang der 2000er-Jahre festgestellten Veränderungen in Richtung erhöhter Flexibilität, geringerer Sicherheit und einer Zunahme unbefristeter Vollzeit Arbeitsplätze werden von jeher kontrovers diskutiert. Während in manchen Quellen der befreiende und „schrackenlose“ Aspekt der neuen Karrieren betont wurde, strichen andere den Sicherheitsverlust heraus. Spätestens die düsteren Auswirkungen der Finanzkrise auf den heutigen Arbeitsmarkt scheinen den kritischen Stimmen recht zu geben.

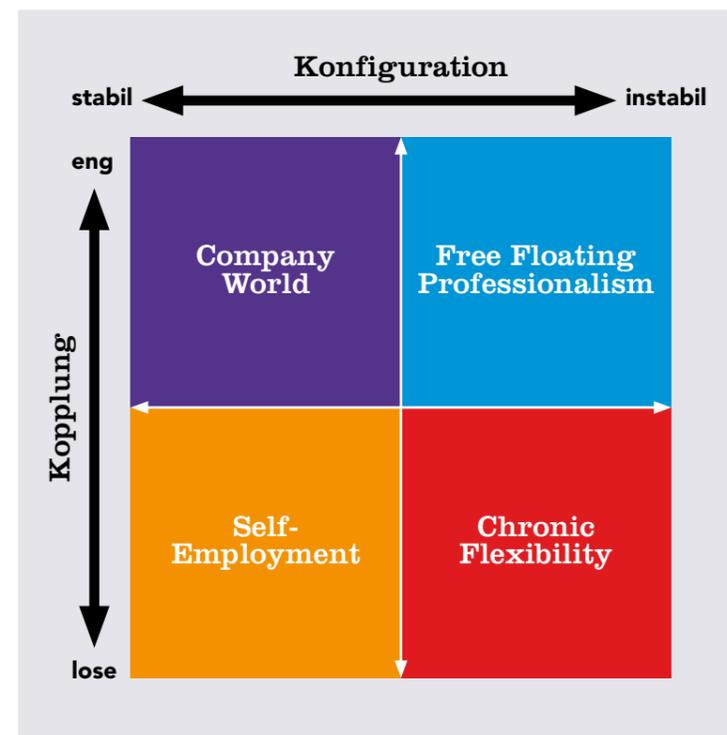
Besonders betroffen sind hier junge Leute, wobei auch eine gute Ausbildung nur wenig Unterschied macht – und das obwohl sie oft quasi als Allheilmittel gepriesen wird. So haben beispielsweise in Spanien mehr als die Hälfte aller unter 25-Jährigen keine Stelle, in Italien sind 10,8 Prozent aller Akademiker/innen ohne Job. Vergleichsweise beruhigend muten hier die Zahlen aus dem Jahr 2011 für den deutschsprachigen Raum an. So herrscht zum Beispiel in Deutschland unter den Hochschulabsolvent/inn/en praktisch Vollbeschäftigung (2,2 Prozent Arbeitslosenquote); in Österreich ist die Lage ähnlich.

Inwieweit bilden sich solche Trends in den bevorzugten Karriereentwürfen junger WU-Absolvent/inn/en ab? Dieser Frage soll hier auf der Basis der Ergebnisse des Vienna Career Panel Project (ViCaPP) nachgegangen werden.

KARRIEREFELDER

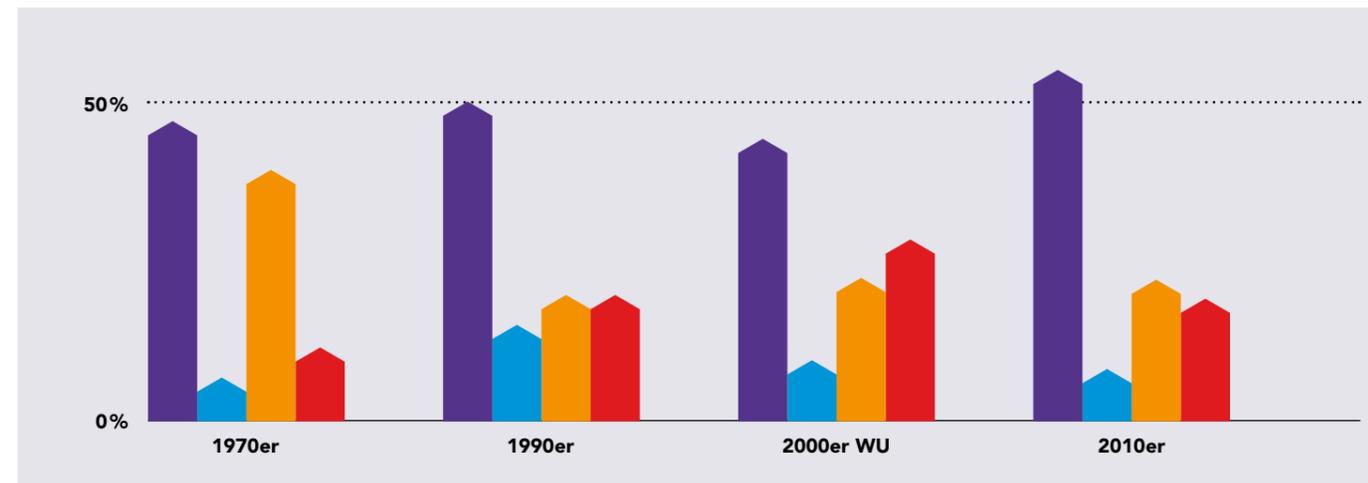
Im Rahmen dieses Projekts wird zwischen vier sogenannten Karrierefeldern unterschieden, die in zwei Dimensionen divergieren (z. B. Iellatchitch et al. 2003). Kopplung bezieht sich auf das Ausmaß gegenseitiger Beeinflussung bzw. Abhängigkeit zwischen Akteur/inn/en. Bei enger Kopplung bestehen zum Beispiel nahe und intensive berufliche Beziehungen und relativ starke Abhängigkeiten.

Bei der Konfiguration interessiert hingegen, inwiefern und wie rasch sich die Zusammensetzung der Akteure/Akteurinnen und/oder die Aufgabeninhalte verändern. Bei stabiler Konfiguration haben es Akteure/Akteurinnen überwiegend mit den gleichen Arbeitsinhalten, Ansprechpersonen und -organisationen zu tun.



Die vier ViCaPP-Karrierefelder

Durch die Gegenüberstellung der beiden Dimensionen entstehen vier Felder: Im Karrierefeld „Company World“ finden traditionelle organisationale Karrieren statt. Es handelt sich dabei meist um klassisch weisungsgebundene Arbeitsverhältnisse mit langfristiger Vollzeitbeschäftigung und der Möglichkeit zum hierarchischen Aufstieg. Karrieren im Feld „Free-Floating Professionalism“ zeichnen sich ebenso durch eine enge Beziehung mit jeweils einem Kunden bzw.



Karriereaspirationen in den vier Kohorten: Company World | Free Floating Professionalism | Self-Employment | Chronic Flexibility

Auftraggeber aus, diese ist jedoch von begrenzter Dauer. Hier sind Spezialist/inn/en und Expert/inn/en anzutreffen, die quasi Organisationsmitglieder auf Zeit werden. Klassische Unternehmer/innen oder akademische Freiberufler/innen tummeln sich im Feld „Self-Employment“, wo häufig ähnliche Leistungen für einen relativ stabilen Kundenstock erbracht werden und die Auftragnehmer/innen den Auftraggebern nicht weisungsgebunden sind. Schließlich gibt es noch das vierte Karrierefeld der „Chronic Flexibility“, gekennzeichnet durch häufige Jobwechsel, radikale berufliche Veränderungen und verschiedenste einmalige Leistungen für unterschiedliche Auftraggeber.

KARRIEREASPIRATIONEN UND IHRE ENTWICKLUNG

Im Rahmen von ViCaPP wurden die Teilnehmer/innen aus vier Kohorten mit 40 Jahren „Spannweite“ unter anderem dazu befragt, wie erstrebenswert sie diese vier Karrierefelder finden („Karriereaspirationen“). Die folgende Tabelle zeigt einige Kennwerte zur herangezogenen Stichprobe, die Abbildung die Verteilung der bevorzugten Karrierefelder in allen vier Kohorten:

Kohorte	Stichprobengröße (n)	Frauenanteil	Alter bei Studienabschluss
1970	62	16,1%	25
1990	186	37,1%	25
2000	617	45,2%	26
2010	451	58,1%	27
gesamt	1.447		

Kennwerte der Stichprobe

Thomas M. Schneidhofer, Markus Latzke und Michael Schiffinger

arbeiten als wissenschaftliche Mitarbeiter an der Interdisziplinären Abteilung für Verhaltenswissenschaftlich Orientiertes Management an der WU.

Aus den Ergebnissen ist einerseits ersichtlich, dass die „Company World“ in allen vier Kohorten als erstrebenswertestes Karrierefeld angesehen wird, wobei die anderen drei „postorganisationalen“ Felder zusammengezählt jeweils ungefähr die gleiche Attraktivität aufweisen und „Free-Floating Professionalism“ durchwegs das am seltensten genannte Karrierefeld ist. Die Attraktivität einiger Karrierefelder schwankt allerdings merklich. Besonders auffällig ist hier der Kontrast zwischen den beiden jüngsten Kohorten: Während sich in der 2000er-Kohorte noch über ein Viertel der Befragten für „Chronic Flexibility“ erwärmen konnte und „Company World“ nur für knapp 45 Prozent das Feld der Wahl darstellte, ändert sich das Ergebnis in der 2010er-Kohorte um jeweils zehn Prozent: „Company World“ ist demnach attraktiver denn je, während „Chronic Flexibility“ nur in der 1970er-Kohorte, wo dieser Karrieretyp wohl noch kaum realistisch denkbar war, als weniger erstrebenswert eingeschätzt wird.

Insgesamt deuten die Ergebnisse also – im Einklang mit den eingangs erwähnten Statistiken – darauf hin, dass für heutige WU-Berufseinsteiger/innen eine „altmodische“ Organisationskarriere zwar nicht die einzige, aber doch – selbst im Vergleich zu allen postorganisationalen Alternativen zusammen – die eindeutig attraktivste Option darstellt. Auch wenn die Auswirkungen der Finanzkrise den österreichischen Arbeitsmarkt (noch?) nicht erreicht haben, könnte das Wissen über die steigenden Arbeitslosenzahlen in anderen EU-Ländern dazu beitragen, dass Absolvent/inn/en wieder verstärkt in die vermeintlich sicherere Organisationswelt streben.

- › Iellatchitch, Alexandre / Mayrhofer, Wolfgang / Meyer, Michael. 2003. *Career fields: A small step towards a grand career theory?* *International Journal of Human Resource Management* 14 (5): 728–750.
- › Mayrhofer, Wolfgang / Schiffinger, Michael / Chudzickowski, Katharina / Demeter, Paul / Latzke, Markus / Loacker, Bernadette / Reichel, Astrid / Schneidhofer, Thomas / Steyrer, Johannes. 2011. *Employability: Yes, but post-organisational!? A four-cohort study of business school graduates' changes in career aspirations 1970–2010.* *Academy of Management Meeting*, San Antonio, Texas, 12.–16. 8. 2011.