

# Vienna Career Panel Project (ViCaPP)

Erfahrungen und Resultate eines FWF-Projekts

*Vortrag von Markus Latzke & Thomas M. Schneidhofer*

Research Seminar des Departments, 8. Oktober 2013

Interdisziplinäres Institut für Verhaltenswissenschaftlich  
Orientiertes Management

## Karriere – das ist...

- ...ein Muster von Rollen/Dienststellen im Zeitverlauf
- ...ein Muster von Rollen/Dienststellen zusammen mit der subjektiv empfundenen Erfahrung des Individuums im Zeitverlauf
- ...eine retrospektive Herstellung von Sinn
- ...die Schnittmenge von Individuum und Gesellschaft
- ...ein Produkt des Arbeitslebens
- ...eine Bewegung durch Raum und Zeit (sozial, beruflich, organisational...)



# „Neue Karrieren“: Grenzenlos

- Mehr Arbeitgeber\_innen-Wechsel
- Employability außerhalb von Organisationen aufgebaut
- Extraorganisationale Netzwerke gewinnen an Relevanz
- Abnahme der Bedeutung von vertikalen Karrieren
- Ablehnung von Karrieremöglichkeiten aufgrund persönlicher Motive
- Weniger strukturelle Begrenzungen, daher psychologisch empfundene Befreiung

3

# Ist Grenzenlosigkeit universell?

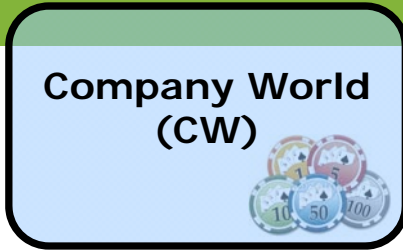
- Angloamerikanische Karriereliteratur auf europäischen Kontext anwendbar?
  - Grenzenlosigkeit ist ein neoliberales Konzept
  - Europa hat ganz andere Rahmenbedingungen
- Europäische Längsschnittstudien sind rar
  - Gudela Grote, ETH Zürich
  - Ans de Vos, Antwerpen Management School
  - Joy A. Schneer & Freida Reitman, Rider University

4

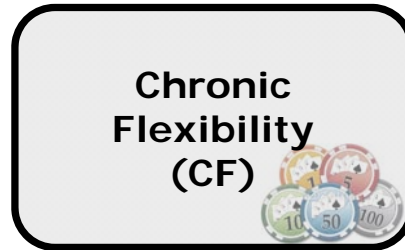
# Karrierefelder

Enge Kopplung

stabile  
Konfiguration



variable  
Konfiguration



Lose Kopplung

**ViCaPP**

# Projektteam ViCaPP – Historie

„Pioniere“

**ViCaPP**

Projektteam 2003



Wolfgang Mayrhofer  
(Projektleiter)



Michael Meyer



Johannes Steyrer



Michael Schiffinger



Alexander Iellatchitch



Guido Strunk

# Projektteam ViCaPP - aktuell

## „Kernteam ViCaPP Reloaded 2009“



Wolfgang Mayrhofer  
(Projektleiter)



Thomas Schneidhofer



Markus Latzke



Bernadette Loacker



Michael Schiffinger

**ViCaPP**



Katharina Pernkopf-  
Konhäuser



Carina Rohr

7

# Erhebungsdesign ViCaPP quantitativ I

## „Basic“ Fragebogen

- Einmalig bei Studienabschluss (2003 & 2010)
- Inhalte
  - Karriereaspirationen
  - Persönlichkeit
    - Big Five (NEO-FFI)
    - Leistungsmotivation, Führungsmotivation, Flexibilität, Kontaktfähigkeit, Teamorientierung (BIP)
  - Sozialer Hintergrund
    - Job/Einkommen der Eltern
    - Freizeitverhalten
    - Ausbildungsweg

Ziel- Gruppe: Hochschulabsolventen WiWi (WU Wien)

Kohorte	1970	1990	2000	2010
n=	111	249	625	531
N=	1517			
Anteil ♂	87%	61%	54%	42%

8

# Erhebungsdesign ViCaPP quantitativ II

## „Yearly“ Fragebogen

- Einmal/Jahr zum je vergangenen Karrierejahr
- Inhalte (Auswahl)
  - Kopplung/Konfiguration
  - Karriereerfolg
    - Einkommen; Anzahl unterstellter MitarbeiterInnen
    - Zufriedenheit
  - Transitionen

Panelpflege:  
Online-Erhebung (UniPark) /  
Lotterie / Rückmeldungstool

Kohorten	1970	1990	2000	2010
N (2013)		55 (22%)	258 (41%)	282 (53%)

9

# Sample Qualitativ & Internationaler Vergleich

## ViCaPP

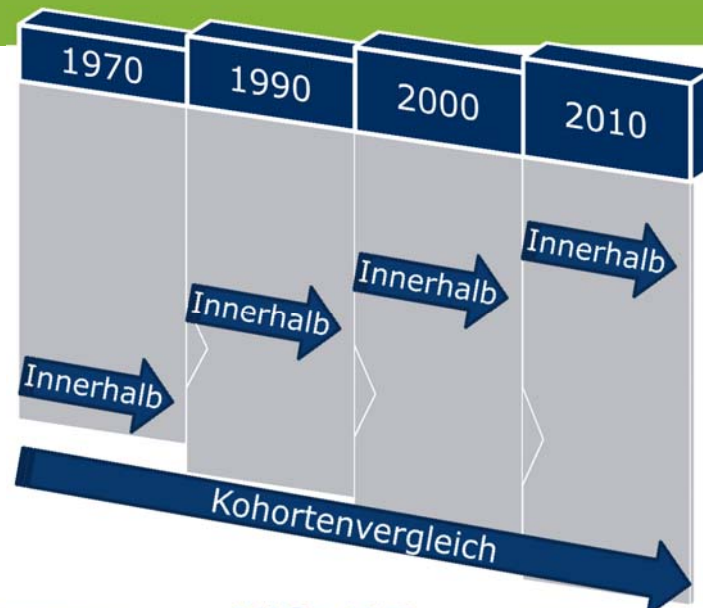
- ViCaPP Sample Qualitativ
- 42 Interviews mit AbsolventInnen wiwi Studienrichtungen
- Kohorten: 1990/2000
- Ziel: mehr über Transitionen zwischen verschiedenen Feldern erfahren

- Kooperation mit der Universität Hamburg
  - Team:
    - Florian Schramm
    - Ralph Kattenbach
    - Janine Lücke
  - Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), Start: 1984, 12.000 Haushalte in GER
- Ergebnisse AUT mit GER vergleichen



10

## Veränderung – zwei Zugänge



11

Vienna Career Panel Project  
gefördert vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

**ViCaPP**

Eine Längsschnittstudie zu Karriereverläufen von Absolventinnen  
wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen

## Längsschnittstudie – Aussageebenen

- Kohortenvergleich
  - Stabilität
  - Anzahl Transitionen
  - Folgen von Transitionen
  - Karriereaspirationen
- Erwerbsverlauf
  - Einfluss der Persönlichkeit und sozialer Herkunft
  - Karrieretransitionen

Wie verändern sich  
Karrieren?

Was verändert sich  
innerhalb einer Karriere?

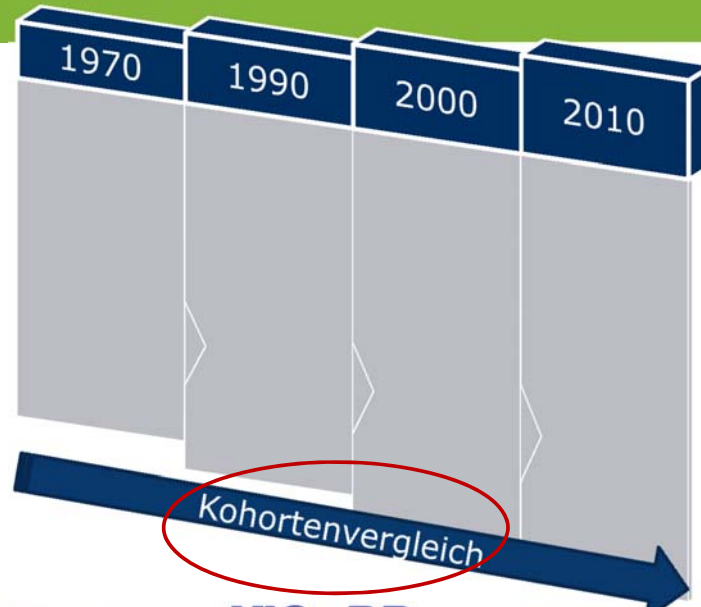
12

Vienna Career Panel Project  
gefördert vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

**ViCaPP**

Eine Längsschnittstudie zu Karriereverläufen von Absolventinnen  
wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen

# Veränderung – zwei Zugänge



13

Vienna Career Panel Project  
gefördert vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

**ViCaPP**

Eine Längsschnittstudie zu Karriereverläufen von Absolventinnen  
wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen

# Kohortenvergleich I: Kopplung/Konfiguration

Latzke et al., 2013 forthcoming

<b>ViCaPP</b>	<b>Kopplung</b>			<b>Konfiguration</b>	
<b>Ausprägung</b>	Karriere- sicherheit	Unabhängigkeit	Jobalternativen	Stabilität Arbeitsinhalte	Stabilität berufl. Beziehungen
1. Karrierejahr *			70/90>2000>20 10	70/90>2000	70/90>2000/20 10
Erste 10 KJ *	70>90/2000	70>90>2000	70/90>2000	70>2000>90	70/90>2000

## Polarisierung

1.-3. Karrierejahr (SD)					90>70> 2000>2010
----------------------------	--	--	--	--	---------------------

## Vorhersag- barkeit

Erste 10 KJ ** (rho)	70>90>2000	70>90>2000	70>90>2000	70>90>2000	70>90>2000
-------------------------	------------	------------	------------	------------	------------

14

Vienna Career Panel Project  
gefördert vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

**ViCaPP**

Eine Längsschnittstudie zu Karriereverläufen von Absolventinnen  
wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen

# Kohortenvergleich II: Anzahl Transitionen

Latzke et al., 2013 forthcoming; Kattenbach et al. 2013 under review

- ViCaPP: 70 / 90 / 2000
- N = 618
- MW: Jobwechsel alle 3,2 Jahre



- SOEP 1984 – 2010
- N= 5688 (professional and managerial employees)
- MW: Jobwechsel ca. alle 8,5 Jahre



	Wechsel KJ 1-10	Wechsel/Jahr (ges)	Geschlecht
1970er	1,80	0,14	♀ = 0,13 ♂ = 0,15
1990er	2,71	0,28	♀ = 0,30 ♂ = 0,27
2000er	4,42	0,40	♀ = 0,43* ♂ = 0,38

	Transitions	Ext.	Int.
Jahr (1984-2010)	-0,0017*	0,0087*	-0,0020**

- Jeweils mehr Transitionen  
2000er > 1990er > 1970er

- Leichter Anstieg der externen Transitionen, deutlicher Rückgang der internen → insgesamt negativer Trend
- Rolle des GDP und des Alters

15

# Kohortenvergleich IIIa: Folgen von Transitionen (objektiv)

Latzke et al., 2013 forthcoming; Kattenbach et al. 2013 under review

- ViCaPP – 70 / 90 / 2000
- Karrierejahre 1-10



- SOEP
- Vergleich 1985-1994 (N=402) mit 2000-2009 (N=973)
- 3 Altersgruppen: (<34 J) / (34-49J) / (>50J)



	Einkommen	Anzahl unterstellter MA
Jobtransition	0,04**	0,11
Karrierejahr	0,15**	0,12**

→ Einkommenszuwachs nach einem freiwilligen Jobwechsel (16,7% vs. 11,9%)

	Zeiteffekt (β)	GDP (β)
Jung (<34J)	-0,4	-0,4

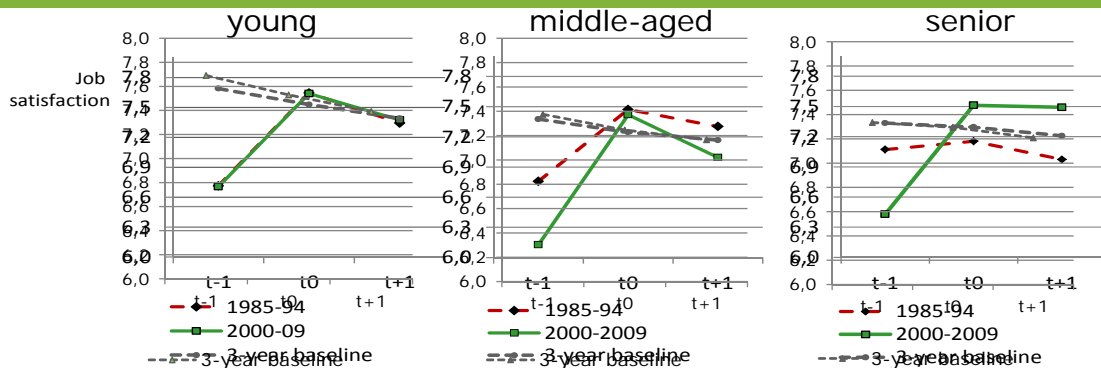
- Jeweils Einkommenszuwachs
- Dieser verändert sich nicht zwischen den Kohorten
- Wichtiger ist das jeweilige Karrierejahr

17



# Kohortenvergleich IIIb: Folgen von Transitionen (subjektiv)

Schneidhofer et al, 2012

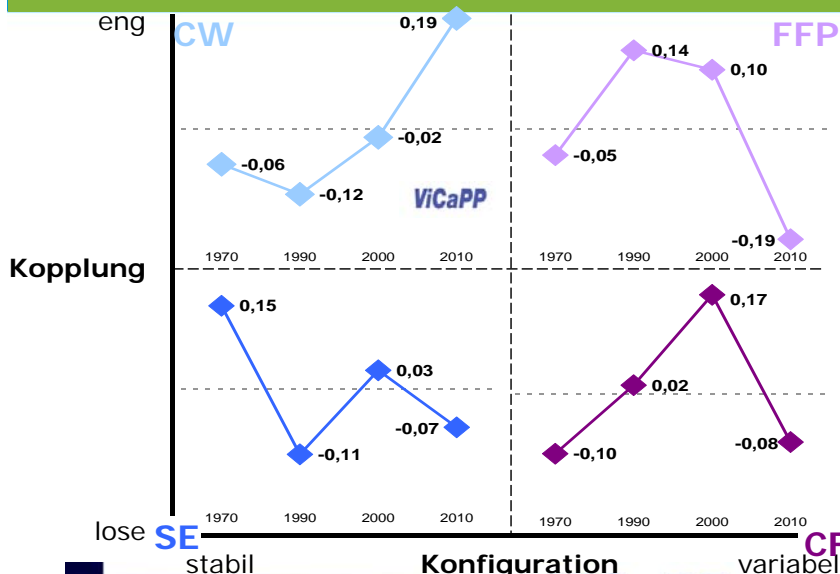


Geringe Jobzufriedenheit vor Jobwechsel, kurz danach steiler Anstieg und geringer Abfall ein Jahr später → **Honeymoon-Hangover Effekt** in beiden Perioden und bei allen Altersgruppen

Periodenunterschied mittlere Altersgruppe: 2000-2009 deutlich geringere Zufriedenheit im Jahr vor dem Wechsel, danach Anstieg auf dasselbe Level und etwas stärkere Abfall danach

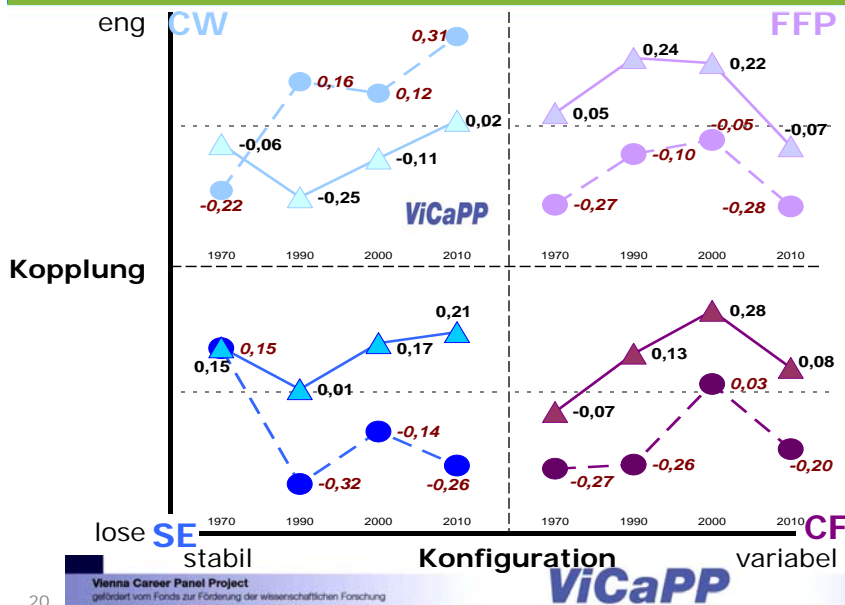
# Kohortenvergleich IVa: Karriereaspirationen

Mayrhofer et al, 2011



- FFP und CF attraktiver für 1990/2000er Kohorten im Vergleich zu 1970/2010
- CW: genau umgekehrt, populärer denn je
- SE: kein so klarer Trend

# Kohortenvergleich IVb: Geschlechtsunterschiede



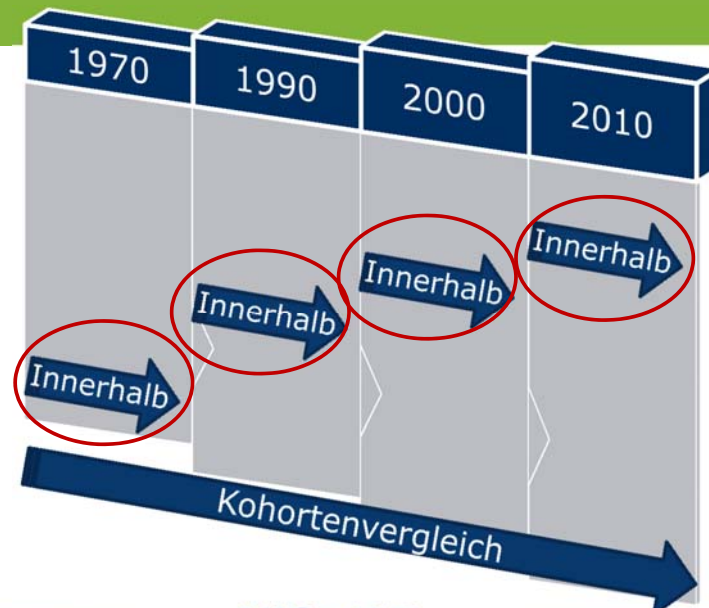
- Post-organisationaler Typen für Männer attraktiver
- CW für Frauen attraktiver

Δ men ○ women

# Fazit Kohortenvergleich

- Weniger Stabilität, weniger wahrgenommene Jobalternativen
- Veränderung der Anzahl Jobwechsel in AUT nicht in GER
- Folgen von Transitionen
  - Einkommenszuwächse bleiben gleich in AUT und GER
  - Honeymoon-Hangover Effekt beobachtbar GER
- Karriereaspirationen bei jüngster Kohorte in Richtung organisationaler Karriere Company World (CW)

## Veränderung – zwei Zugänge



22

Vienna Career Panel Project  
gefördert vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

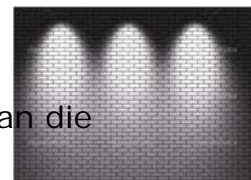
**ViCaPP**

Eine Längsschnittstudie zu Karriereverläufen von Absolventinnen  
wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen

## Einfluss von sozialer Herkunft und Persönlichkeit

Mayrhofer et al, 2013

- Beide haben signifikante, aber bescheidene Erklärungskraft
- Ist soziale Herkunft lediglich ein Signal am Anfang der Karriere, das an Relevanz verliert?
  - Homosoziale Reproduktion
  - Kapitalenerwerb und Spielstrategie beeinflusst
  - Im Laufe des Spiels erfolgt Anpassung der Dispositionen an die Strukturen des Feldes
- Nimmt der Einfluss der Persönlichkeit sukzessive zu?
  - Von „strong situations“ zu „weak situations“
  - Autonomie nimmt zu (Moderatorvariable Person-Performance)
  - Big 5 (bis auf Verträglichkeit), Führungs- und Leistungsmotivation werden wichtiger – als inkorporiertes Karrierekapital



23

Vienna Career Panel Project  
gefördert vom Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

**ViCaPP**

Eine Längsschnittstudie zu Karriereverläufen von Absolventinnen  
wirtschaftswissenschaftlicher Studienrichtungen

# Einfluss von sozialer Herkunft und Persönlichkeit

Effect size $f^2$	Income 1990 cohort	Income 2000 cohort	n subord. 1990 coh.	n subord. 2000 coh.
<i>Social background</i>				
constant	.059313 (.010213)**	.018674 (.007978)**	.120132 (.030616)**	.037749 (.017944)*
b (year)	<b>-.003776 (.001646)*</b>	.000620 (.001286)	<b>-.009366 (.004934)*</b>	.003400 (.002892)
$R^2$	.40	.03	.31	.15
<i>Personality</i>				
constant	-.012845 (.002403)	.105996 (.030040)**	.038012 (.019466)*	.037943 (.034267)
b (year)	<b>.027828 (.003873)**</b>	.010878 (.004841)*	.006615 (.003137)*	.010643 (.005523)*
$R^2$	.87	.39	.36	.32

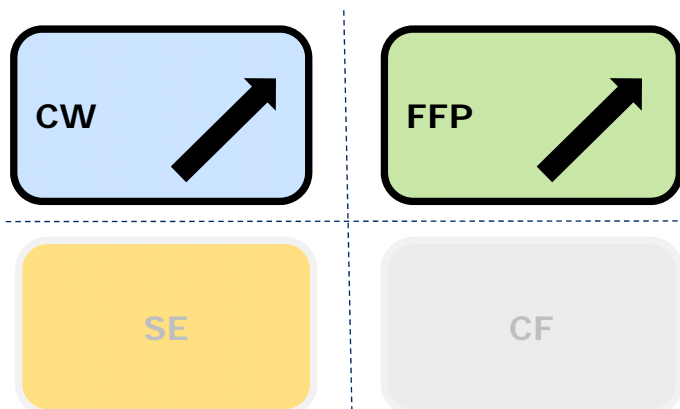
- Positive b-Koeffizienten (Persönlichkeit): Beide Kohorten
- Negative b-Koeffizienten (soziale Herkunft): Nur 1990er

# Transitionen verstehen

- Ausgangspunkt sind Transitionen (nicht der Akteur!)
  - Relationalität der Basistheorie
  - Keine „Rucksackmetapher“
- Wechsel innerhalb und über Felder
  - Qualitativ
  - N=75
- Mehr Grenzen statt weniger?

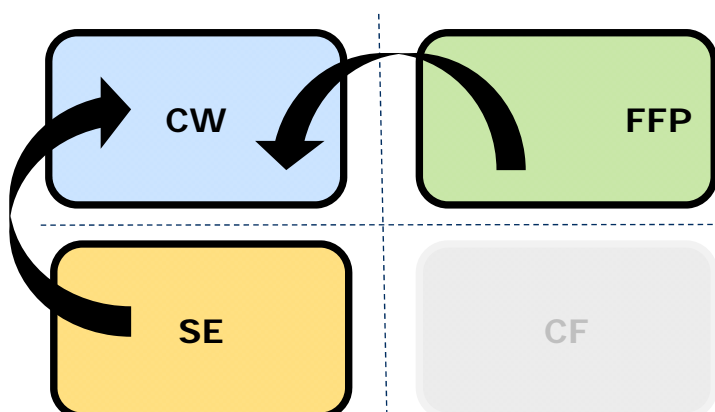


## Transitionen verstehen: Innerhalb von Feldern



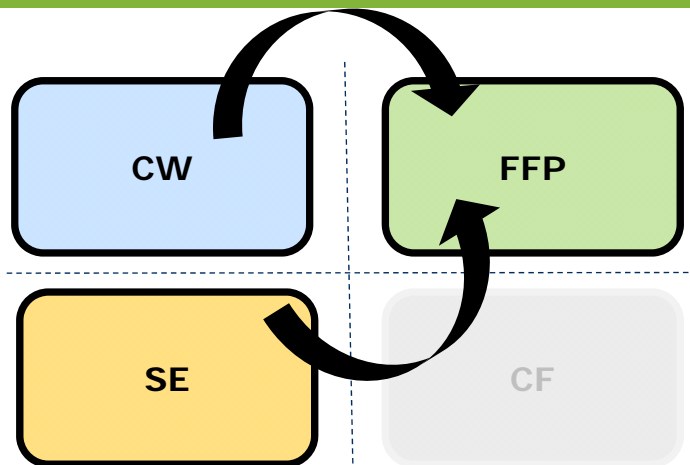
- Kulturelle Kulturkapitalien zentral (z.B. Expertise, Erfahrung)
- Soziales Kapital (z.B. Vorgesetzte) ebenfalls
- Symbolisches Kapital durch Visibility

## Transitionen verstehen: Feldübergreifend mit Ziel CW



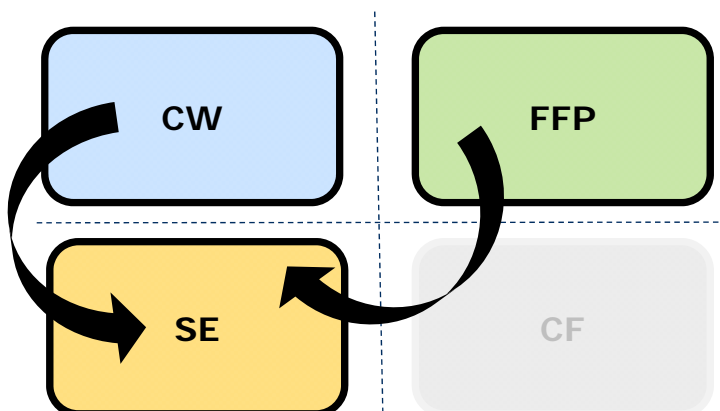
- Quellfeld macht den Unterschied!
  - FFP zu CW relativ einfach (soziales Kapital relevant – z.B. Kunden, Headhunter)
  - Von SE zu CW schwierig (Umweg FFP möglich; oder hohes soziales Kapital, Proaktivität im Habitus)
- Ökonomisches Kapital als Treiber (Sicherheit, Einkommen)

## Transitionen verstehen: Feldübergreifend mit Ziel FFP



- Viel durchlässigere Grenzen
- Kulturelles Kulturkapital und soziales Kapital zentral
- Oftmals ausgeprägter Arbeitsethos

## Transitionen verstehen: Feldübergreifend mit Ziel SE



- Soziales Kapital zentral
- Ökonomisches Kapital als Bedingung, nicht als Motiv
- Flexibilität und Unabhängigkeit als Treiber (insbes. bei Frauen)

## Conclusio 1: Die Relevanz des Kontexts

- Kontextvariablen haben hohen Erklärungsgehalt (z.B. Wirtschaftslage, Quellfelder, Felddynamiken...)
- Struktur ist nicht das Gegenteil von Akteur, sondern dessen integraler Bestandteil
- Verbindung zur „boundary focused scholarship“
  - Insbesondere über das Habitus-Konzept
  - Somatisierung von „dem da draußen“ – Karriere machen Körper! Und Körper machen karriere!

## Conclusio 2: Infragestellung des „Change-Hype“

- Veränderung ist ein ausgezeichneter „Aufhänger“
  - Teil des wissenschaftlichen Spiels
  - Teil des organisationalen Spiels
- Veränderung findet auch statt, allerdings wohl weit weniger gravierend, als postuliert
  - „the present is always an exciting, challenging time to be contrasted with a stable past“ (Collin, 1998: 412)
  - Jeder Wandel braucht Zonen der Stabilität
- Ausgangsbasis für Selbstreflexion unserer Disziplin

# Literaturverzeichnis I

- Arthur, MB. (1994). 'The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry', *Journal of Organizational Behavior*, 15: 4, 295-306.
- Bourdieu, P. (1986). 'The Forms of Capital', in J Richardson (Hrsg), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Westport, CT: Greenwood.
- Bourdieu, P. & Wacquant, JLD. (1996) *Reflexive Anthropologie*. Frankfurt a. Main, Suhrkamp
- Collin, A. (1998). 'New challenges in the study of career', *Personnel Review*, 27: 5, 412-425.
- Gunz, HP, & Mayrhofer, W. (2011). 'Re-conceptualizing career success: a contextual approach', *Journal for Labour Market Research*, 43: 3, 251-260.
- Iellatchitch, A, Mayrhofer, W, & Meyer, M. (2003). 'Career fields: A small step towards a grand career theory?', *International Journal of Human Resource Management*, 14: 5, 728-750.
- Inkson, K, Gunz, HP, Ganesh, S, & Roper, J. (2012). 'Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries', *Organization Studies*, 33: 3, 323-340.
- Kattenbach, R, Schneidhofer, TM, Lücke, J, Latzke, M, Loacker, B, Schramm, F, et al. (2013 under review). 'A quarter century of job transitions in Germany', *Journal of Vocational Behavior*, tba.
- Latzke, M, Pernkopf-Konhäusner, K, Mayrhofer, W, Rohr, C, & Schneidhofer, TM. (2013). 'Career capital in transitions crossing career fields', paper presented at 29th EGOS Colloquium, Montréal, Canada, 4-7 July.
- Latzke, M, Schneidhofer, TM, Rohr, C, & Mayrhofer, W. (2013 forthcoming). 'Change in managerial careers? A longitudinal analysis', Final Report, to-be-submitted to Austrian Science Fund (FWF).

# Literaturverzeichnis II

- Mayrhofer, W. (2012). 'Falling for the Change Hype - or: (Career, HR, and OB) Research Should Know Better', *Zeitschrift für Personalforschung*, 26: 1, 77-81.
- Mayrhofer, W, Steyrer, J, & Meyer, M. (2007). 'Contextual Issues in the Study of Careers', in HP Gunz & M Peiperl (Hrsg.), *Handbook of Career Studies*, Los Angeles, CA et al.: Sage.
- Mayrhofer, W, Schiffinger, M, Meyer, M, Steyrer, J, & Strunk, G. (2013). 'Is it who you are or where you come from? The changing influence of social origin and personality on objective career success - a longitudinal analysis', paper presented at Academy of Management Annual Meeting, Orlando, Florida, 9-13 August.
- Mayrhofer, W, Schiffinger, M, Chudzikowski, K, Demeter, P, Latzke, M, Loacker, B, Reichel, A, Schneidhofer, T.M. & Steyrer, J. (2011). 'Employability: Yes, but post-organisational!? A four-cohort study of business school graduates' changes in career aspirations 1970-2010', paper presented at Academy of Management Annual Meeting, San Antonio, Texas, 12.08.-16.08.
- Mayrhofer, W, & Schneidhofer, TM. (2009). 'The Lay of the Land. European Career Research and Its Future', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 4, 721-737.
- Ortner, SB. (2006). *Anthropology and Social Theory. Culture, Power, and the Acting Subject*, Durham/London, UK: Duke University Press.
- Schneidhofer, TM. (2013). 'Bridging (at least?) sociology and psychology? A relational view on career boundaries at the nexus of structure and agency', paper presented at 29th EGOS Conference, Montreal, Canada, 4-7 July.
- Schneidhofer, TM, Kattenbach, R, Latzke, M, Lücke, J, Schramm, F, & Mayrhofer, W. (2012). "Jump and Run" or 'Jump and Freeze'? Transitions and career success over time', paper presented at 28th EGOS conference, Helsinki, Finland, 02.07-07.07.
- Steyrer, J, Mayrhofer, W, & Meyer, M. (2005). 'Karrieren - eine Einführung', in W Mayrhofer, M Meyer, & J Steyrer (Hrsg.), *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren*, Wien: Linde international.





**DEPARTMENT Management**

Interdisziplinäre Abteilung für Verhaltens-  
wissenschaftlich Orientiertes Management  
Welthandelsplatz 1, 1020 Vienna, Austria

**DR. Markus LATZKE**  
**DR. Thomas M. SCHNEIDHOFER**

T +43-1-313 36-5130 bzw. 4550  
F +43-1-313 36-DW  
www.wu.ac.at/vicapp

תודה  
Dankie Gracias  
Спасибо شكرًا  
Köszönjük Terima kasih  
Merci Takk  
Grazie Dziękujemy Děkojame  
Ďakujeme Vielen Dank Paldies  
Kiitos Täname teid 谢谢  
**Thank You** Tak  
感謝您 Obrigado Teşekkür Ederiz  
Σας ευχαριστούμε 감사합니다  
Bedankt Děkujeme vám  
ありがとうございます  
Tack

Gefördert mit Mitteln des FWF (P21344-G11)