

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?

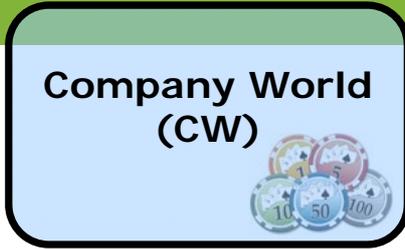
- Angloamerikanische Karriereliteratur auf europäischen Kontext anwendbar?
 - Grenzenlosigkeit ist ein neoliberales Konzept
 - Europa hat ganz andere Rahmenbedingungen
- Europäische Längsschnittstudien sind rar
 - Gudela Grote, ETH Zürich
 - Ans de Vos, Antwerpen Management School
 - Joy A. Schneer &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

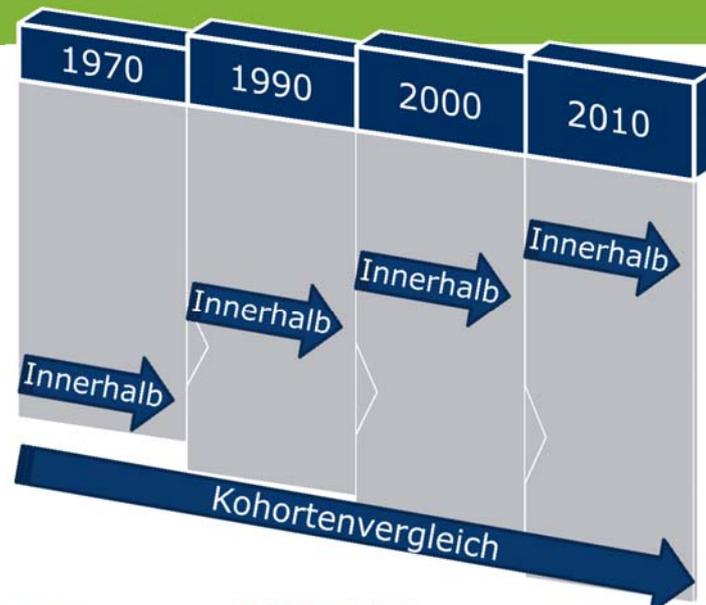
- ViCaPP Sample Qualitativ
- 42 Interviews mit AbsolventInnen wiwi Studienrichtungen
- Kohorten: 1990/2000
- Ziel: mehr über Transitionen zwischen verschiedenen Feldern erfahren

- 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?

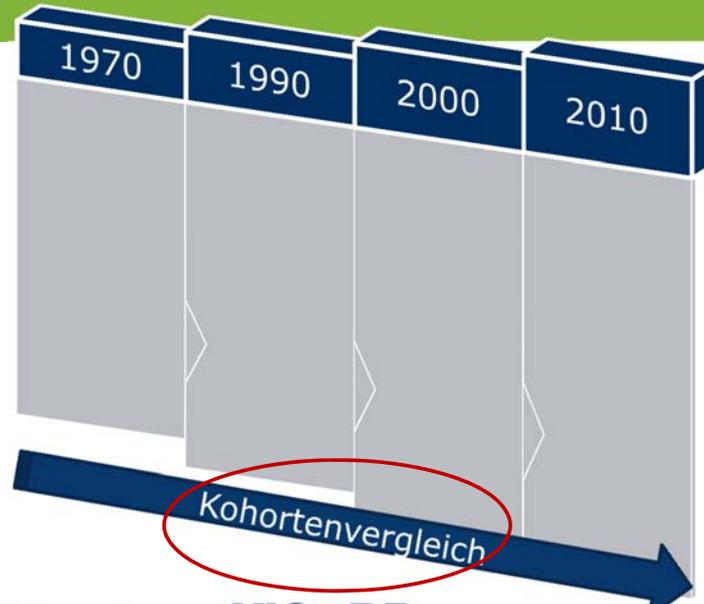
12

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

ViCaPP	Kopplung			Konfiguration	
Ausprägung	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

ViCaPP

- 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

ViCaPP

- 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%)

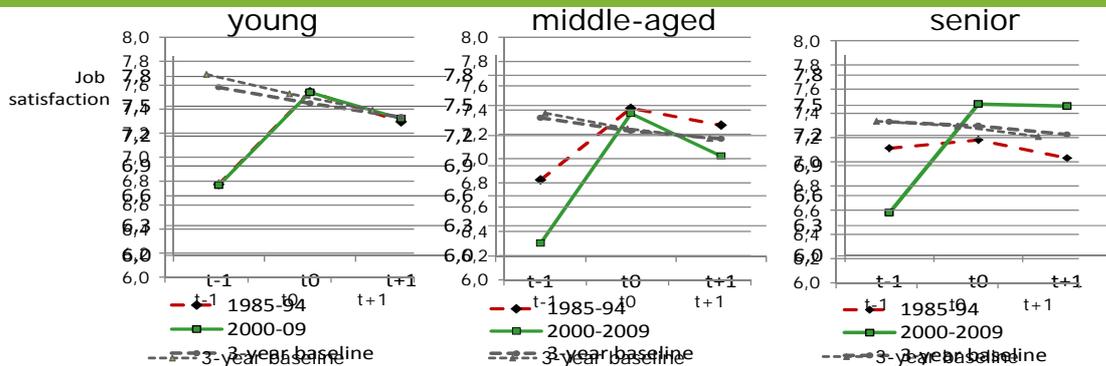
	Zeiteffekt (β)	GDP (β)
Jung (<34J)	-0,4	-0,4

- 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

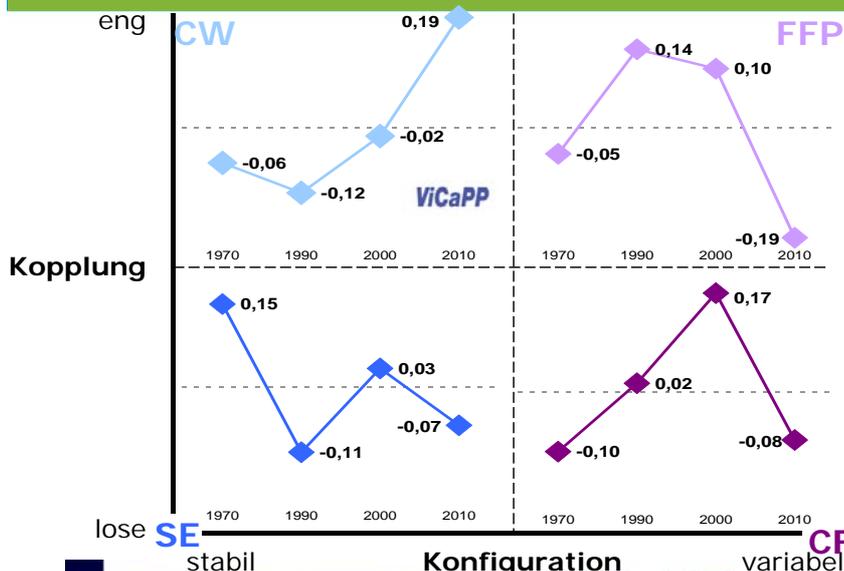


Geringe Jobzufriedenheit vor Jobwechsel, kurz danach steiler Anstieg und geringer Abfall ein Jahr später → **Honeymoon-Hangover Effekt** in beiden Perioden und bei allen Altersgruppen

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

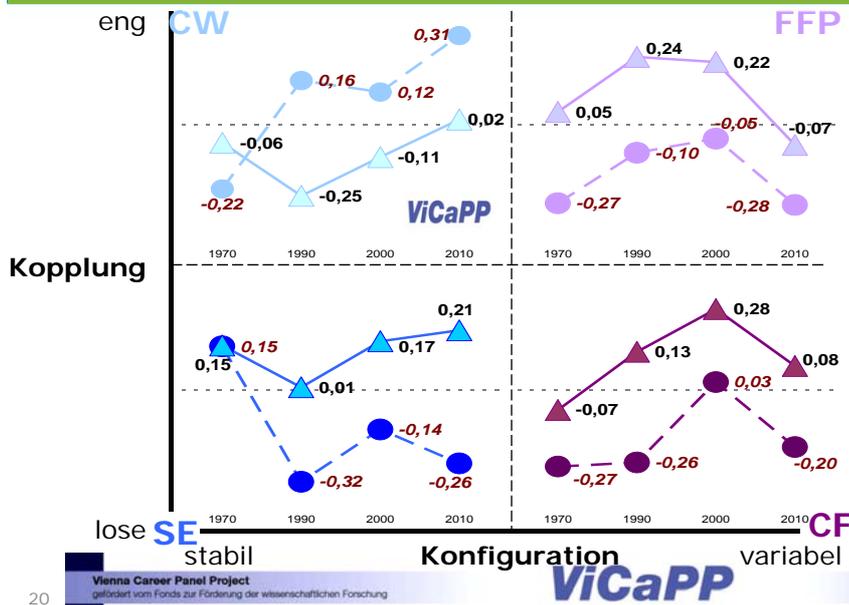
Kohortenvergleich IVa: Karriereaspirationen

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



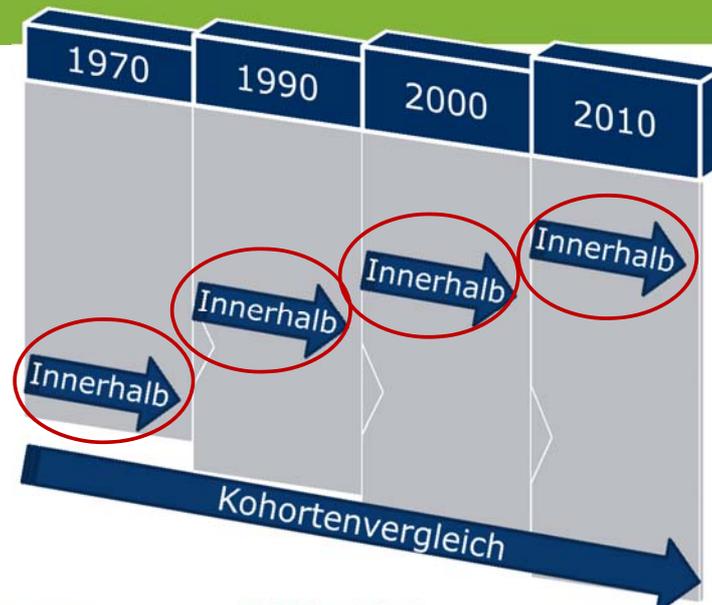
- Post-organisatorische Typen für Männer attraktiver
- CW für Frauen attraktiver

△ 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 organisatorische Karriere Company World (CW)

Veränderung – zwei Zugänge



22

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

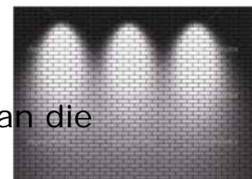
ViCaPP

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)	-.003776 (.001646)*	.000620 (.001286)	-.009366 (.004934)*	.003400 (.002892)
R^2	.40	.03	.31	.15
<i>Personality</i>				
constant	-.012845 (.002403)	.105996 (.030040)**	.038012 (.019466)*	.037943 (.034267)
b (year)	.027828 (.003873)**	.010878 (.004841)*	.006615 (.003137)*	.010643 (.005523)*
R^2	.87	.39	.36	.32

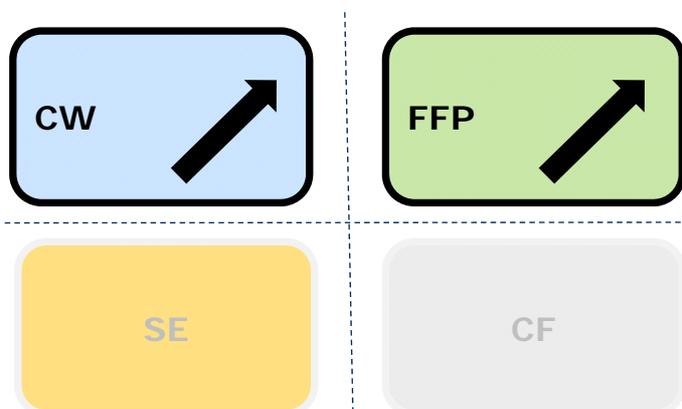
- Positive b-Koeffizienten (Persönlichkeit): Beide Kohorten
- Negative b-Koeffizienten (soziale Herkunft): Nur 1990er

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?

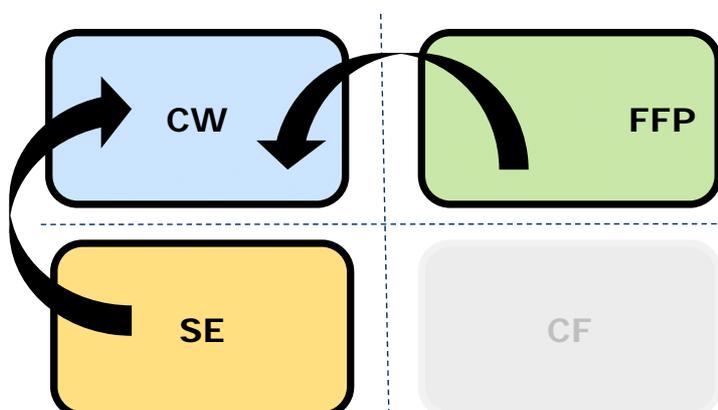


Transitionen verstehen: Innerhalb von Feldern



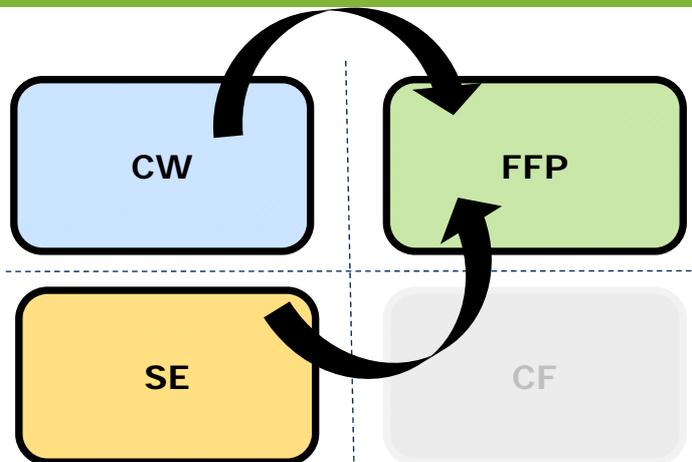
- Kulturelle Kulturkapitalien zentral (z.B. Expertise, Erfahrung)
- Soziales Kapital (z.B. Vorgesetzte) ebenfalls
- Symbolisches Kapital durch Visibility

Transitionen verstehen: Feldübergreifend mit Ziel CW



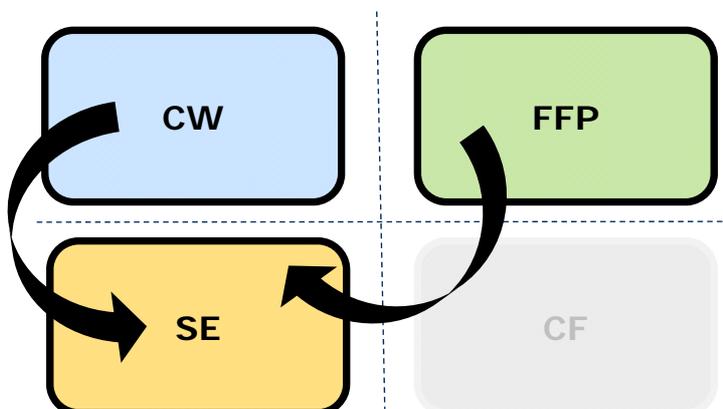
- Quellfeld macht den Unterschied!
 - FFP zu CW relativ einfach (soziales Kapital relevant – z.B. Kunden, Headhunter)
 - Von SE zu CW schwierig (Umweg FFP möglich; oder hohes soziales Kapital, Proaktivität im Habitus)
- Ökonomisches Kapital als Treiber (Sicherheit, Einkommen)

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
كۆسۆنچۆك
Grazie Dziękujemy
Đakujeme
Kiitos
Thank You
感謝您
Σας ευχαριστούμε
Bedankt
Děkujeme vám
ありがとうございます
Tack
Merci Takk
Terima kasih
Dėkojame
Vielen Dank Paldies
Tāname teid 谢谢
Tak
Teşekkür Ederiz
감사합니다
ขอบคุณ

Gefördert mit Mitteln des FWF (P21344-G11)