



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

KARRIEREERFOLG IN DER WAHRNEHMUNG VON WEIBLICHEN UND MÄNNLICHEN WISSENSARBEITER_INNEN IM 21. JAHRHUNDERT

14. EFAS-JAHRESTAGUNG DEZEMBER 2016

PROF. DR. NICOLE BÖHMER

01 KARRIEREERFOLG

02 FORSCHUNGSDESIGN

03 ERGEBNISSE

04 IMPLIKATIONEN FÜR UNTERNEHMEN UND WISSENSARBEITER_INNEN

1

01 KARRIEREERFOLG



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

DIE RICHTIGE PASSUNG

Was zieht Wissensarbeiter_innen an und bindet sie an Unternehmen?

„Managing your career is 100% your responsibility, and you need to act accordingly.“
Robert Kaplan

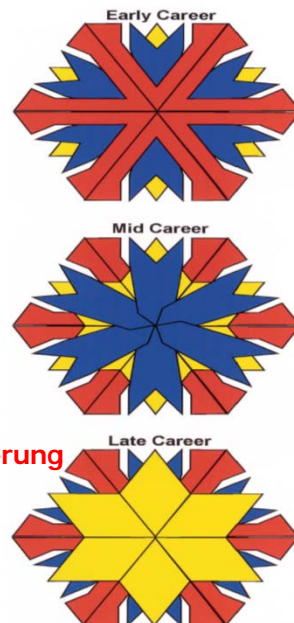


2

KALEIDOSKOP KARRIERE

- Rollen und Beziehungen fließen je nach Karrierephase anders ein
- Frauen treffen Entscheidungen stärker beziehungsabhängig

Authentizität
Balance
Herausforderung



Mainiero & Sullivan, 2005

KARRIEREERFOLG

Globale Aspekte, deren Kombination Karriereerfolg ausmacht:

- materielle Aspekte: Finanzielle Sicherheit & Finanzieller Erfolg
- Lernen und Entwicklung
- soziale Beziehungen: Work-Life-Balance, positive Beziehungen & positiver Einfluss und/oder
- eigene Projekte vorantreiben: Unternehmertum

Vgl. Mayrhofer et al. 2016 (5-C Project)



FORSCHUNGSFRAGE

Woran machen berufserfahrene Wissensarbeiter_innen in der heutigen Zeit eine erfolgreiche Karriere fest?

- Wie wichtig sind objektive und subjektive Aspekte?
- Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?
- Wo zeigen sich Parallelen?
- Welchen Einfluss haben Erfahrungen bzw. Erfolg?



UNTERSUCHUNGSDESIGN

Interviewstudie

- Leitfadengestützte narrative Interviews & Lebenslaufanalyse
- explorativer Ansatz
- Retrospektive auf die Entwicklung von Wissensarbeitern mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausbildung
- "Sensemaking" als Element des Werdegangs
- inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse

STICHPROBE

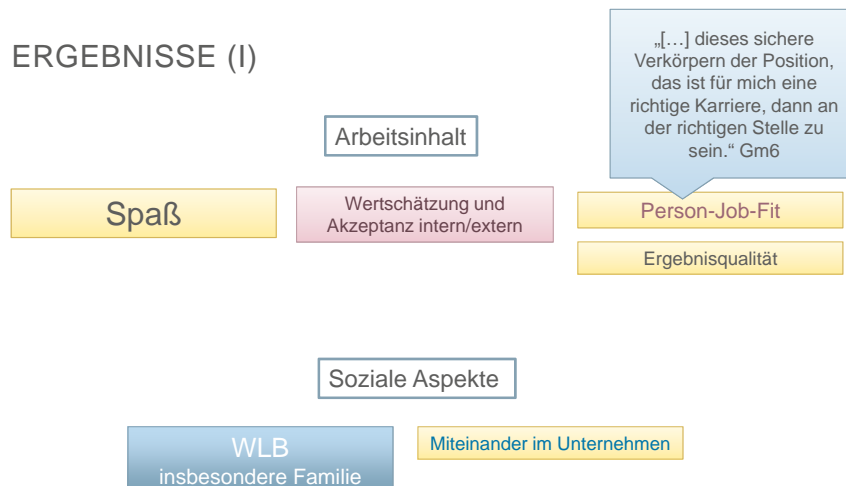
Berufserfahrene Betriebswirte und Ökonomen

- 25 Interviews (13 Frauen, 12 Männer)
- mit wirtschaftswissenschaftlichem Studienabschluss und internationalen Erfahrungen
- Berufserfahrung: 9 - 36 Jahre, durchschnittlich 16 Jahre
- Alter: 32 - 54 Jahre, durchschnittlich 42 Jahre
- Breite Streuung der Branchen: z.B. Automotive, Beratung, Handel, Technologie und
- Funktionsbereiche: z.B. HR, Marketing, Sales, General Management

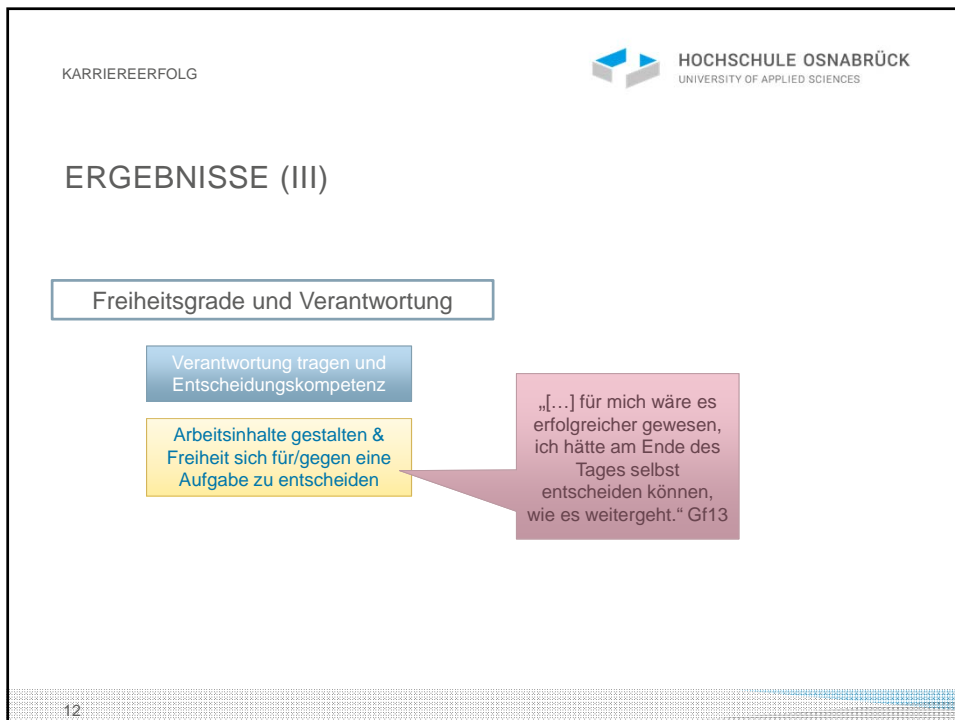
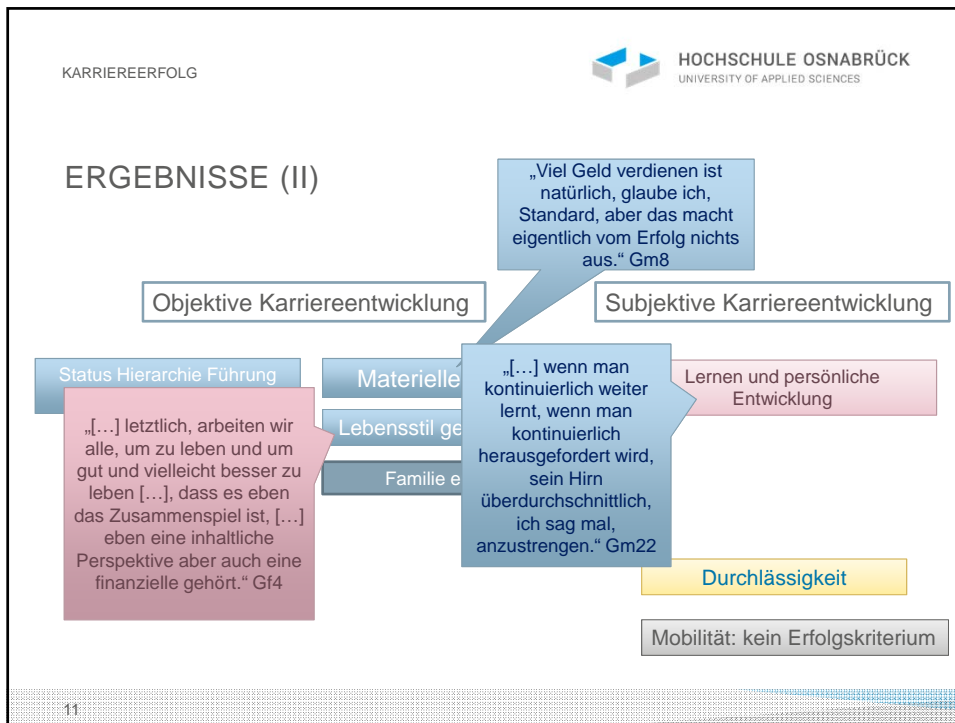
- grundlegender Lebensstandard gesichert
- Kriterien objektiven Karriereerfolg überwiegend gegeben

9

ERGEBNISSE (I)



10



ERGEBNISSE

- hohe Bedeutung der Passung: Authentizität
 - klassische, objektive Karrierekriterien sind bewusst, jedoch streben die berufserfahrenen Wissensarbeiter_innen nicht (mehr) unmittelbar danach
 - globale Erfolgskriterien spiegeln sich in geschlechtsspezifischen Kombinationen
 - Unternehmertum in eigener Sache: Entscheidungsmöglichkeiten und –freiheit über Grenzen hinweg
-
- Lernen und persönliche Entwicklung
 - Reputation
 - zügige Entwicklung = tickende Uhr?
-
- traditionelle Rolle des Familienernährers
 - Balance



13

IMPLIKATIONEN

...für Unternehmen

„culture eats strategy for breakfast“ (Drucker)

→ konsistente Signale setzen, wie sich Karrieren im Unternehmen entwickelt (Hall & Yip, 2016), um eine gute Passung zwischen Unternehmen und Wissensarbeiter_innen zu erreichen

→ persönliche Weiterentwicklung als Bindungs- und Motivationsinstrument besonders bei Frauen

...für Wissensarbeiter_innen

- Eigene Prioritäten kennen und entsprechend entscheiden:

Welche Kriterien des Karriereerfolgs, sind für mich bedeutungsvoll und welche sind von außen „aufgedrückt“?

- „Misfit“ erkennen

14



GRENZEN UND WEITERE FORSCHUNG

Wer nimmt teil?

- Zeitpunkt des Interviews: Zeitliche Ressourcen
- Selbstwahrnehmung als erfolgreich
- Keine Differenzierung nach Karrierekultur in den Unternehmen und Branchen möglich

Gibt es Unterschiede?

“There is *no one best way* to define career success, in any country.”

(Mayrhofer et al., 2016, 203)

- Karriereforschung: überwiegend WEIRD- Länder (Dries, 2011)
- Nächster Schritt:
Vergleich zu einer aufstrebenden Volkswirtschaft: Indien



- Böhmer, N., Schinnenburg, H. (2016) How gender and career concepts impact Global Talent Management *Employee Relations*, Vol. 38 Iss 1 pp. 73 - 93
- Dries, N. (2011). The meaning of career success. *Career Development International*, 16(4), 364–384.
- Hall, D. T., & Yip, J. (2016). Discerning career cultures at work. *Organizational Dynamics*, 45(3), 174–184.
- Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Hall, D. T., Dickmann, M., Dries, N., Dysvik, A., Unite, J. (2016). Career success across the globe. *Organizational Dynamics*, 45(3), 197–205.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do?: A longitudinal model linking proactive personality and career success. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 54(4), 845–874.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153.