

---

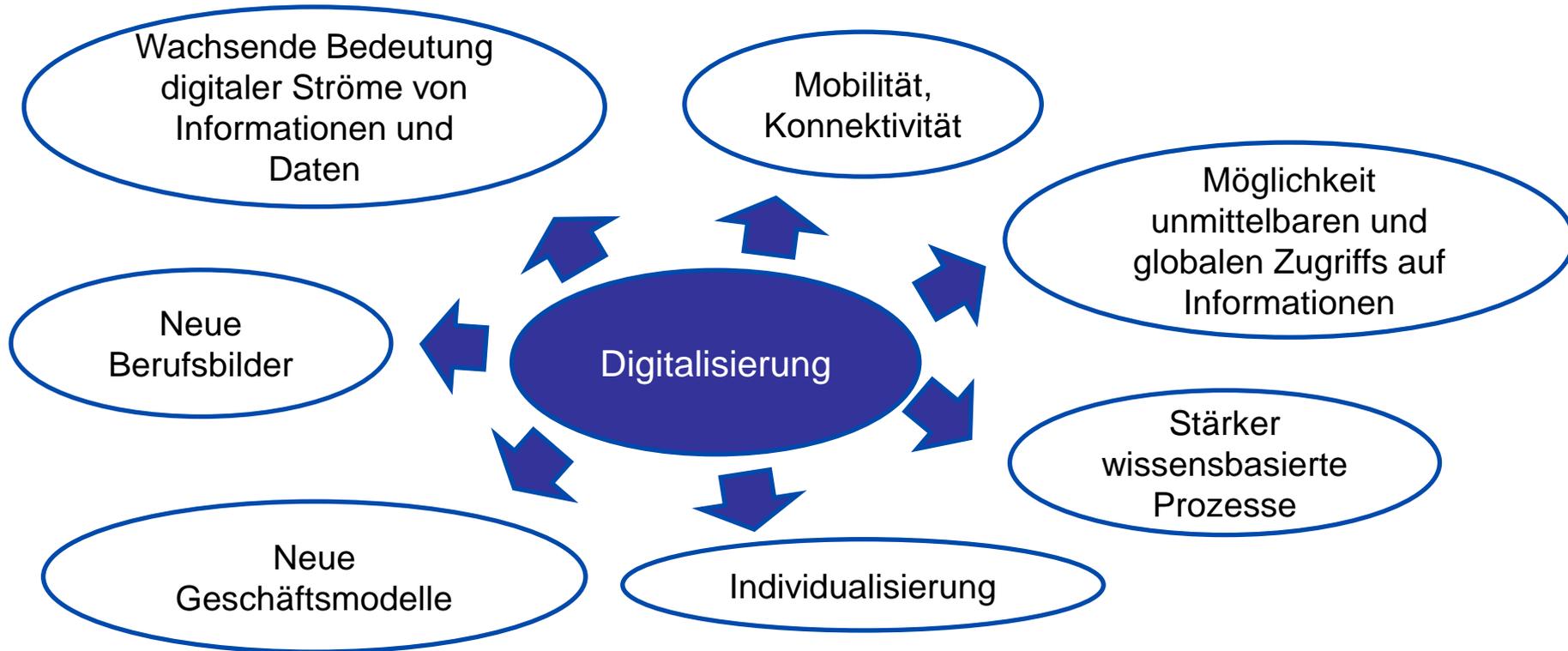
## **Hochschulabsolventen an der Schnittstelle zur Arbeitswelt der Zukunft: Proaktive Karrieregestaltung in Reaktion auf die digitale Transformation**

Esther Ostmeier, Dr. Maria Strobel, Prof. Dr. Isabell M. Welpé

12. Jahrestagung der GfHf, Hannover, 31.03.2017

---

# Wirtschaftliche und technologische Entwicklungen verändern die Anforderungen an Hochschulabsolventen



**➔ Proaktives, selbstgesteuertes Karriereverhalten ist notwendig**

1. Proaktiver Kompetenzerwerb als Untersuchungsgegenstand
  - Was verstehen wir darunter?
  - Warum ist es wichtig?
  - Welche Determinanten proaktiven Kompetenzerwerbs?
2. Entwicklung des Forschungsmodells
3. Daten und Methode
4. Ergebnisse
  - Deskriptiv
  - Empirisch
5. Resümee, Implikationen für die Hochschulausbildung Diskussion

- **Was verstehen wir unter „proaktivem Kompetenzerwerb“?**
  - Verhalten aus eigener Initiative, zukunfts- und veränderungsorientiert, mit dem Ziel eigene Kompetenzen weiter zu entwickeln (Claes & Ruiz-Quintanilla 1998)
- **Warum ist proaktiver Kompetenzerwerb wichtig?**
  - Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (z. B. Babobla & Bruning 2015; Hall 2002)
  - Stärkt objektiven und subjektiven Karriereerfolg (z. B. Briscoe et al. 2012; Converse et al. 2012; Taber & Blankemeyer 2015)
- **Welche Faktoren bestimmen proaktiven Kompetenzerwerb?**
  - Druck bei der Arbeit, Netzwerke (Ren & Chadee 2017)
  - Arbeitsbezogenes Selbstbild, Selbstvertrauen (Taber & Blankemeyer 2015)
  - Kultur, Beruf, Arbeits(losigkeit)serfahrung, Arbeitsmobilität (Claes & Ruiz-Quintanilla 1998)

## Sensemaking:



- Ein Kognitions-Aktions-Prozess bestehend aus Scannen, Interpretation, Reaktion/Verhalten
- Besonders relevant in relativ unklaren, kaum vorhersehbaren Situationen

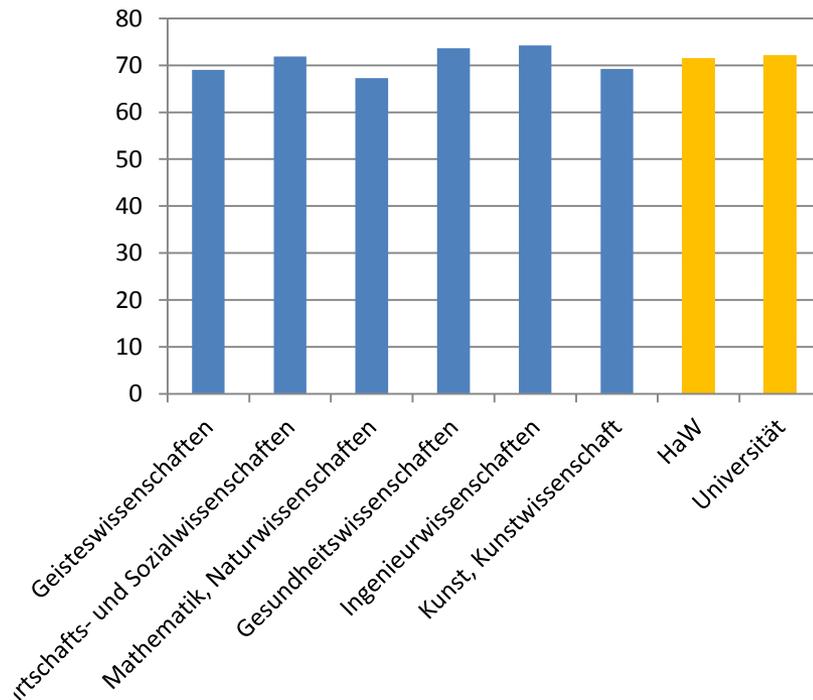
## → Beispiel-Stimulus: Digitalisierung

- **Daten**
  - Bayerische Absolventenstudie (BAS) 2016
  - Befragung von Erwerbstätigen etwa 1,5 Jahre nach Hochschulabschluss
  - Teilnehmer aus verschiedenen Studiengängen und Wirtschaftszweigen
  - $N \approx 1.000$
- **Methode**
  - Deskriptive Analysen
  - Korrelationsanalysen
  - Moderationsmodelle – OLS-Regressionen

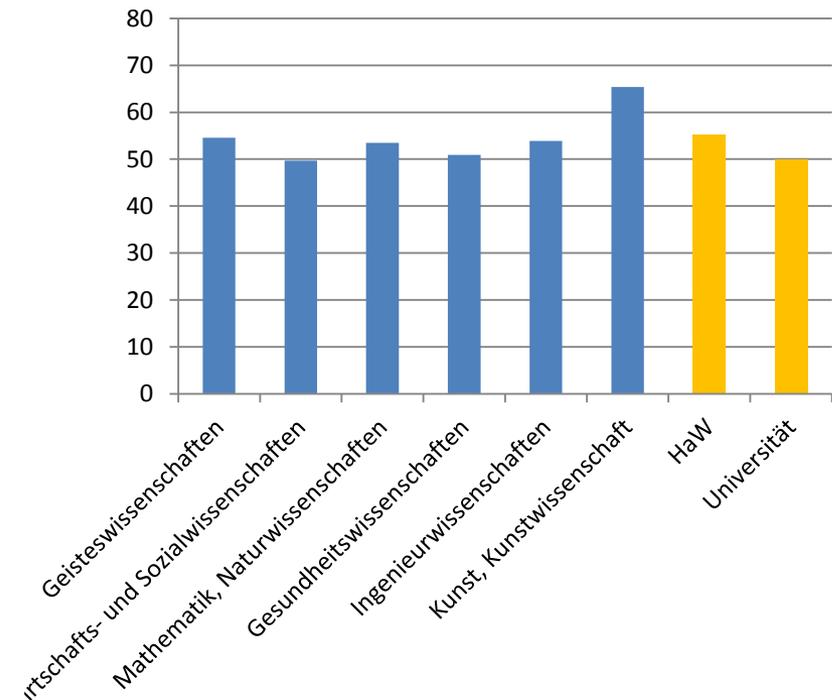
Forschungsmodell und Ergebnisse sind zur Veröffentlichung im Rahmen eines Artikels geplant.

# Deskriptive Ergebnisse – Wahrnehmung von Digitalisierung

## Wahrnehmung als Chance

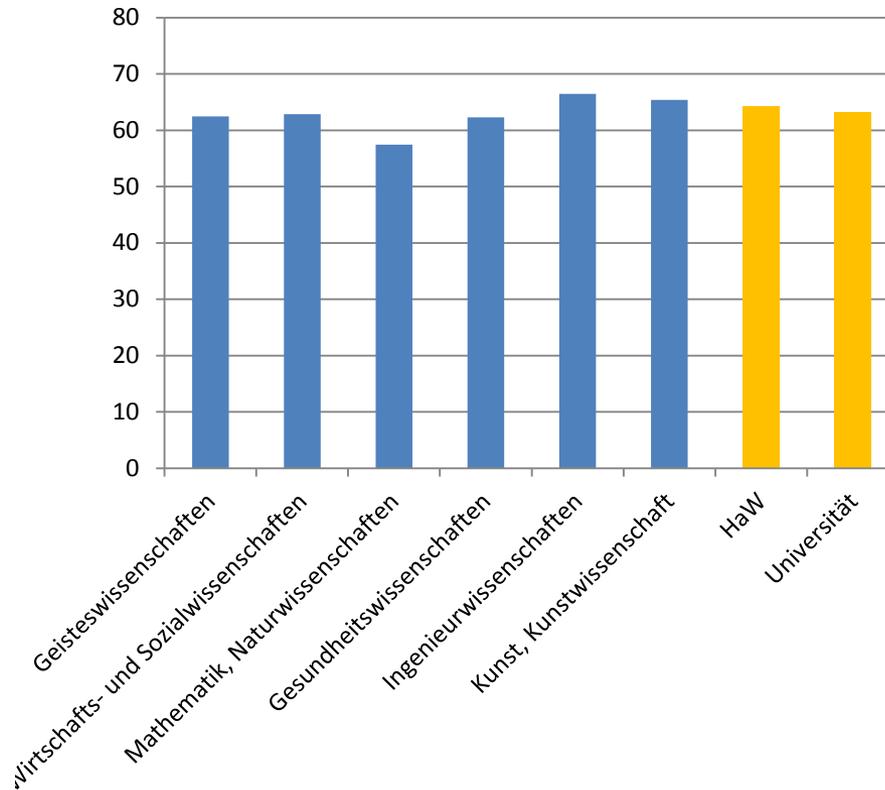


## Wahrnehmung als Bedrohung



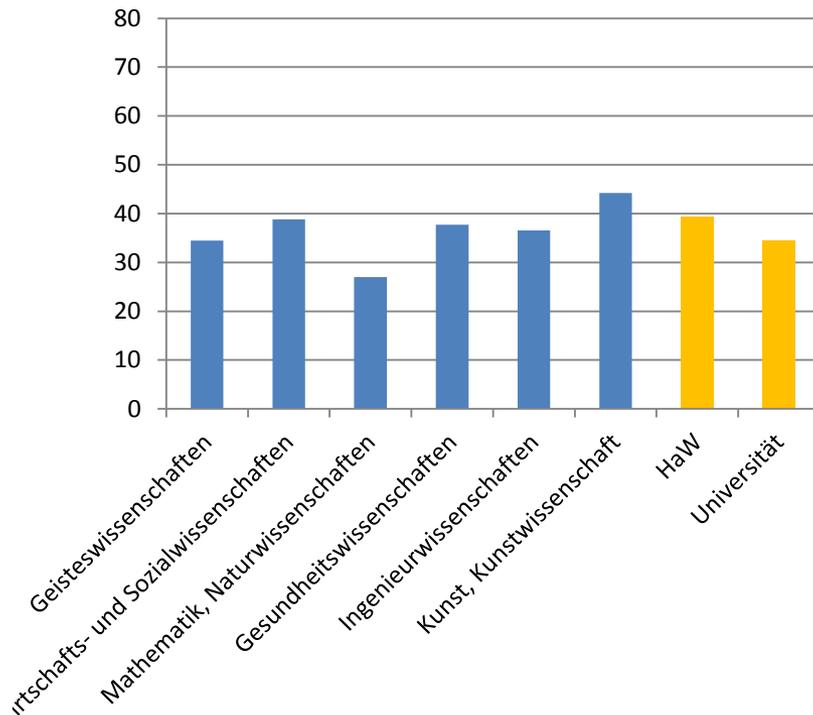
# Deskriptive Ergebnisse – Wahrnehmung von Digitalisierung

## Wahrnehmung als Kontrollierbar

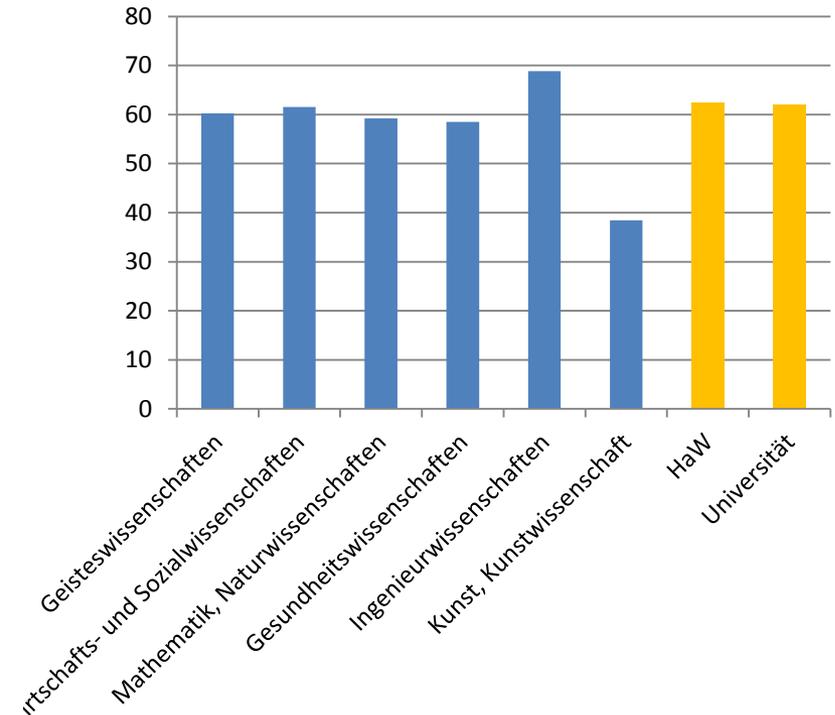


# Deskriptive Ergebnisse – proaktives Verhalten

## Strategic Scanning



## Proaktives Erwerben von Kompetenzen



- Sensemaking ist eine relevante Aktivität im Zusammenhang mit proaktivem Karriereverhalten
- Hochschulabsolventen aller Fächergruppen und beider Hochschularten (Uni/HaW) nehmen Digitalisierung ähnlich wahr
- Einige von Arbeitgebern und Experten als relevant erachtete Schlüsselkompetenzen werden von Hochschulabsolventen im Job kaum gezeigt

→ Studieninhalte und das Angebots von Career Services können und sollten sich inhaltlich stärker an zukunftsrelevanten Schlüsselkompetenzen orientieren.

- Babalola, O., & Bruning, N. S. 2015. Examining the relationship between individual perceptions of control and contemporary career orientations. *Personnel Review*, 44(3): 346-363.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. 2012. Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 308-316.
- BMAS 2017. *Weissbuch Arbeiten 4.0*.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. 1998. Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3): 357-378.
- Converse, P. D., Pathak, J., DePaul-Haddock, A. M., Gotlib, T., & Merbedone, M. 2012. Controlling your environment and yourself: Implications for career success. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1): 148-159.
- Daft, R. L., & Weick, K. E. 1984. Toward a model of organizations as interpretation systems. *Academy of Management Review*, 9(2): 284-295.
- Hall, D. T. 2002. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. 2006. How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2): 305-325.
- Horz (11/2016). *Bildungsforschung 2020 - Forum 10*
- Ren, S., & Chadee, D. 2017. Influence of work pressure on proactive skill development in China: The role of career networking behavior and Guanxi HRM. *Journal of Vocational Behavior*, 98: 152-162.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. 2015. Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86: 20–27.
- Thomas, J. B., Clark, S. M., & Gioia, D. A. 1993. Strategic sensemaking and organizational performance: Linkages among scanning, interpretation, action, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36(2): 239-270.
- Weick, K. E. 1979. *The social psychology of organizing*. Reading, MA: Addison-Wesley.

# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Esther Ostmeier

Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung

ostmeier@ihf.bayern.de