

□ Rubrik

Karriere ja, aber hierarchischer Aufstieg nicht um jeden Preis

Überlange Arbeitszeiten, eine wachsende Arbeitsverdichtung und vermehrte Fälle von Burnout – diese Themen ziehen sich wie ein roter Faden durch die Karriererubriken der Wirtschaftspresse.

Die provokante Frage „Wer will heute noch Chef werden?“ stand daher am Anfang einer Kooperationsanfrage des manager magazins an das Führungskräfte Institut (FKI). Sie mündete in eine Umfrage unter den 1.000 Mitgliedern des Manager Monitor Panels über Karriereorientierungen und alternative Karrierewege.

Das zentrale Ergebnis: Ein hierarchischer Aufstieg ist für viele Führungskräfte nicht mehr das zentrale Karriereziel. Die Mehrheit räumt einer Fachkarriere den Vorrang ein. Parallel dazu wächst der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben.

Letzteres ist nicht allein der Fall für die etablierte Manager-Generation (Alter 50 plus), deren Ziel in einer Konsolidierung des beruflich Erreichten besteht. Der Wunsch nach Work-Life-Balance ist auch bei jüngeren Führungskräften erstaunlich stark ausgeprägt.

Die Ergebnisse liefern interessante Belege für die in der Management-Literatur populäre These einer veränderten Werthaltung der so genannten Generation Y. Jüngere Arbeitnehmer (Geburtsjahrgänge ab 1980), so die Theorie, sind anders als früher nicht mehr bereit, überlange Arbeitszeiten als unvermeidlichen Preis für einen gelungen beruflichen Einstieg in ein erfolgreiches Arbeitsleben widerspruchslos hinzunehmen.

75 Prozent der Umfrageteilnehmer haben selbst Führungsverantwortung. Von ihnen streben immerhin noch eine knappe Mehrheit (54 Prozent) unverändert eine Position mit mehr Budget- oder Mitarbeiterverantwortung an.

Eine angebotene Führungsposition abzulehnen, ist trotzdem noch kein gangbarer Weg. Lediglich 25 Prozent der Befragten geben an, dies schon einmal getan zu haben. Als Begründung dafür nannten 46 Prozent den „erhöhten zeitlichen Aufwand“ oder den Wunsch nach mehr Zeit für Familie und Privatleben und 41 Prozent den „höheren Druck“. Den höchsten Wert erzielte aber die Antwortkategorie „zu viel Machtspielchen“, also Motive, die auf firmenpolitische oder zwischenmenschliche Schwierigkeiten sowie auf einen mit zunehmender Hierarchie-Ebene wachsenden Konkurrenzdruck hinweisen.

Eine weitere Frage zielte auf grundlegende Werteinstellungen von Führungskräften und auf eine Bewertung ihrer aktuellen Tätigkeit. Die Ergebnisse fielen differenziert aus (Grafik 1):

Die Grundeinstellung zum Beruf scheint danach zu stimmen. Fast alle Befragten geben an, dass es Spaß mache in Führungspositionen etwas zu bewegen. Führungskräfte üben ihren Beruf also gerne aus. Sie offenbaren dabei ein aufgeklärtes, vom Teamgedanken geprägtes Verständnis. Das Leitbild einer vorwiegend durch „Härte“ geprägten Führungskraft hat offenbar ausgedient.

Die Befragten haben auch ein gewachsenes Bewusstsein für den persönlichen Preis einer Karriere: Fast alle geben an, der Druck unter dem sie stehen, sei größer geworden. 72 Prozent beklagen abweichende Handlungsspielräume.

Diese Empfindungen bleiben nicht ohne Einfluss auf grundlegende Einstellungen zum Thema Karriere.

- Nur noch 26 Prozent sehen einen hierarchischen Aufstieg als ihr oberstes Karriereziel an.
- 83 Prozent konzentrieren sich stattdessen stärker auf ihre fachliche Verantwortung.
- Nur 26 Prozent räumen ein, der Beruf habe auch gegenüber Familie und Privatleben oberste Priorität. Dieser Wert mag angesichts bekannt langer Arbeitszeiten von Führungskräften erstaunen. Allerdings geben in einer weiteren Frage immerhin zwei Drittel an, ihr Wille sich mehr Zeit für Familie und Privatleben zu nehmen, habe sich in den letzten fünf Jahren erhöht.

Im letzten Teil der Umfrage wurden die Umfrageteilnehmer noch um eine Einschätzung über die Generation der Berufseinsteiger gebeten, also über die Angehörigen der eingangs erwähnten „Generation Y“.

80 Prozent erkennen einen im Vergleich zu früheren Generationen stärker ausgeprägten Wunsch nach Work-Life-Balance und 66 Prozent eine schwächere Bereitschaft, berufliche über private Interessen zu stellen.

Ob die älteren Führungskräfte diese Einstellung (die sie selbst mehrheitlich teilen), auch ihren jüngeren Kollegen vorbehaltlos zubilligen, ist unklar. Die weiteren Umfrage-Ergebnisse lassen aber zumindest eine gewisse Skepsis erkennen. Immerhin 58 Prozent der älteren Befragten sind der Auffassung, die Fähigkeit zu delegieren und Prozessfortschritte zu überwachen sei bei ihren jungen Kollegen schwächer ausgeprägt als bei vorherigen Altersgruppen. Bei der Beurteilung der „kommunikativen und sozialen Fähigkeit“ und bei der „Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen“ hält sich die Zahl derer, die die heutige Generation von Berufseinsteigern für stärker oder für schwächer als frühere hält, ungefähr die Waage.

Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Ludger Ramme, Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
 Bestelladresse: info@fki-online.de

Grafische Auswertungen

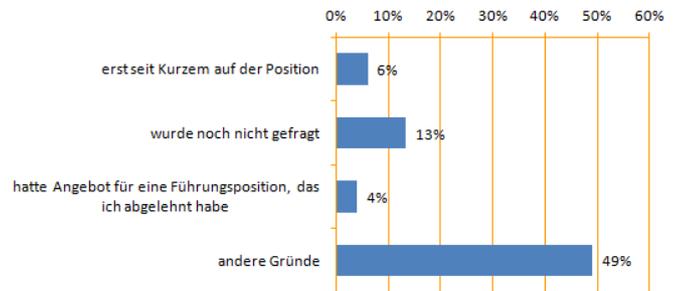
Frage 1) Haben Sie in Ihrer aktuellen Position Führungsverantwortung?



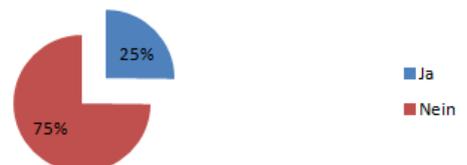
Frage 1.1) Falls „Ja“ bei Frage 1: Möchten Sie künftig eine Position mit mehr Verantwortung (mehr Mitarbeiter, größeres Budget, etc.)



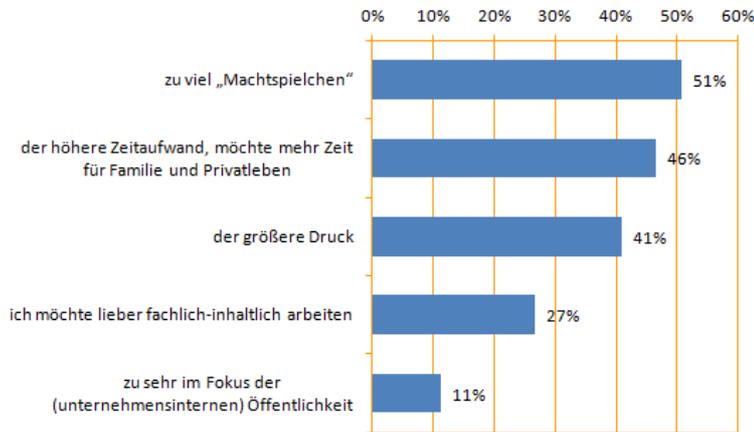
Frage 1.2) Falls „Nein“ bei Frage 1: Was sind die Gründe hierfür?



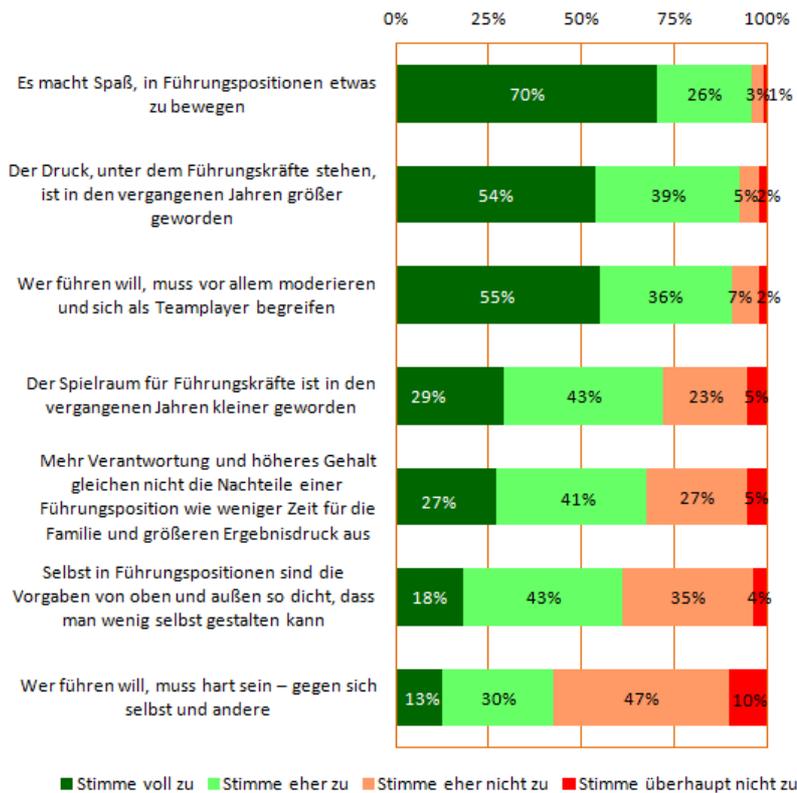
Frage 2) Haben Sie schon einmal eine neue Position abgelehnt (oder sich nicht darum bemüht), die mit mehr Führungsverantwortung verbunden war?



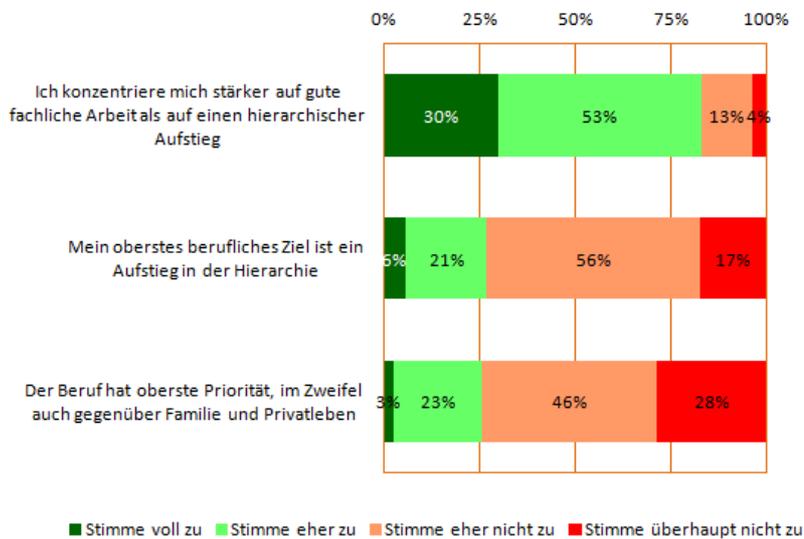
Frage 2.1) Falls ja: Was waren die Gründe? (Mehrfachnennungen möglich)



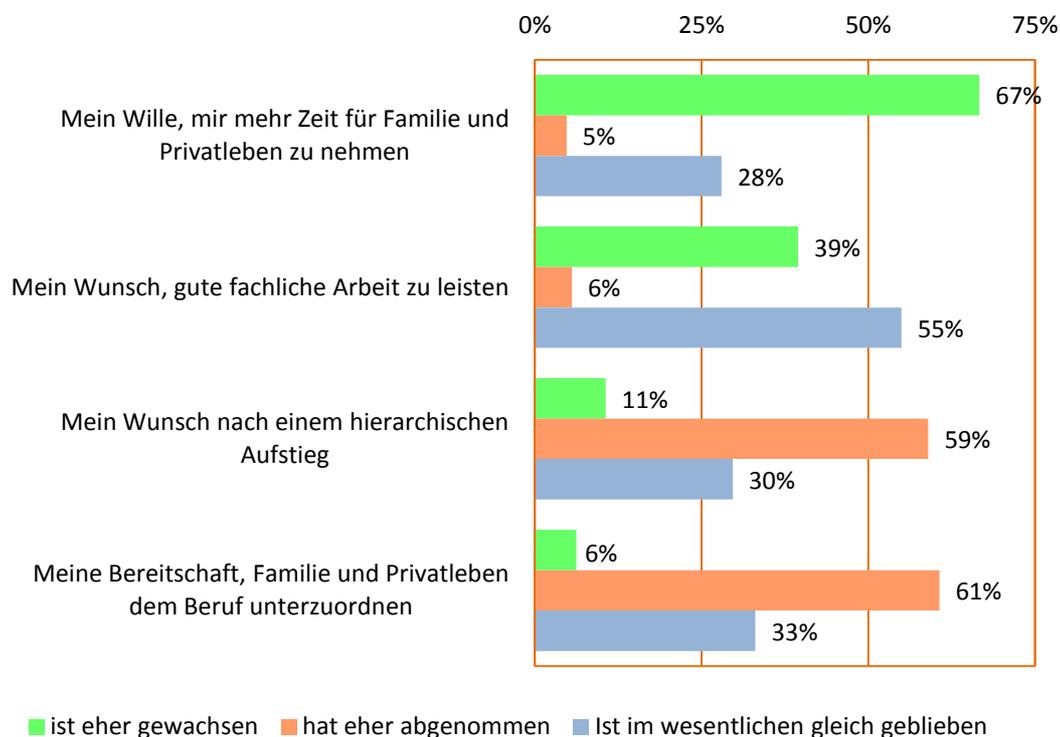
Frage 3) Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen bezüglich Führung / Chefs stimmen Sie zu? (Mehrfachnennungen möglich)



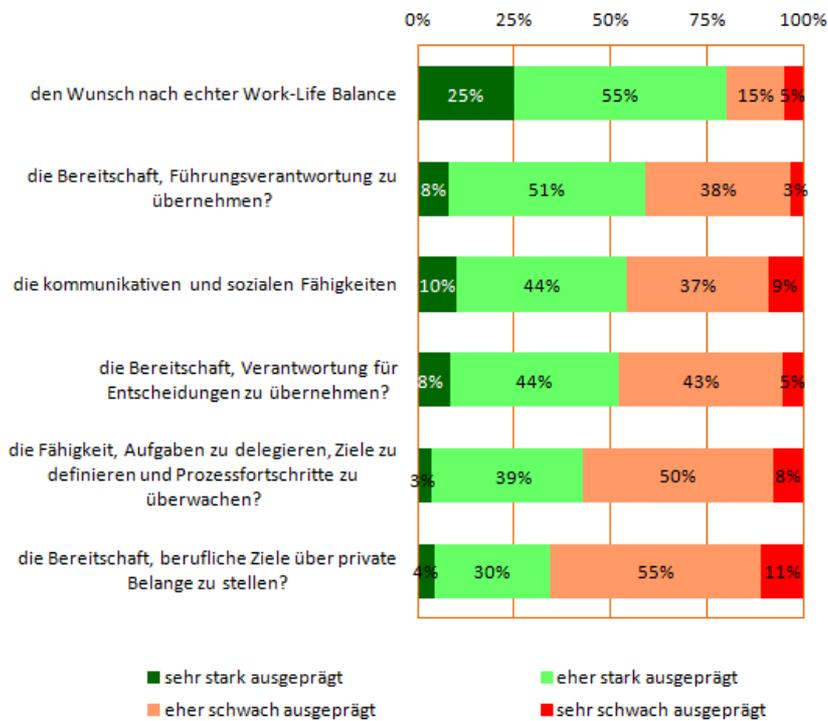
Frage 4) Wie würden Sie Ihre persönliche Identifikation mit Ihrem Beruf beschreiben?



Frage 5) Wie hat sich Ihre Haltung zu Beruf und Karriere in den letzten fünf Jahren verändert?



Frage 6 Wie beurteilen Sie bei Berufseinsteigern (der so genannten Generation Y) die folgenden, für die Karriere relevanten Merkmale



Frage 7) Ganz allgemein: Wie unterscheidet sich diese Berufseinsteiger-Generation von vorherigen Generationen?

