

## □ Lebens- und Karriereplanung

### Erfolgsfaktor Familie

*Derzeit sind die Mitglieder der ULA-Verbände mehrheitlich zufrieden mit dem Gelingen ihrer Lebens- und Karriereplanung. Zentrale Erfolgsvoraussetzung ist für sie die Unterstützung durch ihre Partner und ihre Familien.*

Die Unterstützung durch Vorgesetzte und die Personalabteilung erhält demgegenüber nur mittelmäßige Bewertungen. Die sind zentrale Ergebnisse aus einer Befragung, die in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung über das Umfragepanel „Manager Monitor“ durchgeführt wurde.

Die Zufriedenheit wurde in mehreren Dimensionen auf einer vierstufigen Skala gemessen. Umgerechnet in einen Indexwert, der von 1 (sehr zufrieden) bis 4 (sehr unzufrieden) reicht, ergibt sich folgende Spitzengruppe: „Selbstbestätigung durch die Arbeit“ (1,75), „erreichte Karriereposition“ (1,8) und „durch Arbeit erreichte finanzielle Situation“ (1,83). Am Ende stehen die „Handlungs- und Gestaltungsspielräume“ (2,06), die „Anerkennung der Arbeit durch Dritte“ (2,15) und die „künftigen beruflichen Perspektiven“ (2,26). Die Mitte der Skala, ab der mehrheitliche Unzufriedenheit herrscht, bildet der Wert 2,5. In den meisten Antwortkategorien gibt es einen schwachen, statistisch signifikanten Alterstrend. Die Zufriedenheit steigt also mit zunehmendem Alter leicht an.

Eher überraschend: Trotz des guten Klimas bewertet ein Drittel der Befragten die Aussage „Ich plane derzeit keine wesentlichen Änderungen an meiner Karriere“ mit „trifft eher nicht zu“ oder „trifft gar nicht zu“. 38 Prozent tragen sich mit dem Gedanken eines Karriereanstiegs. Auch hier gibt es einen signifikanten Alterstrend: Offenbar erscheinen grundlegende Veränderungen an der Karriereplanung mit zunehmendem Alter immer weniger vorstellbar.

Auch der Gedanke an ein Karriereende nimmt, erwartbar, mit zunehmendem Alter zu., beträgt aber auch in der Altersgruppe unter 45 Jahren beträchtlich der Anteil derer, die ein Karriereende mehr oder weniger in Betracht zieht, immerhin 32 Prozent.

Beruflicher Erfolg zieht weiterhin einen im Privaten zu zahlenden Preis. Dies ist ablesbar an den Antworten auf die Frage, für welchen Lebensbereich durch den Beruf zu wenig Zeit bleibt. Partner und Kinder weisen mit 55 beziehungsweise 53 Prozent die niedrigsten Werte auf. Am meisten leiden „Sport, körperliches Wohlbefinden“ (67 Prozent) und „Freundschaften“ (72 Prozent).

Die Prioritätensetzung zugunsten der Familie spiegelt sich auch in den Antworten auf zwei weiteren Fragen wider: Dabei wurde in einem ersten Schritt die Wichtigkeit von Personen, Institutionen und Regelungen im Hinblick auf ihren Beitrag zu einer gelungenen Lebens- und Karriereplanung bewertet. In einem zweiten Schritt sollten die Befragten ihre Zufriedenheit angeben (vgl. Grafik). Partner, Kinder und Familie stehen sowohl bei der Wichtigkeit als auch bei der Zufriedenheit an der Spitze – und zwar ohne signifikante Unterschiede in allen Altersgruppen. Es handelt sich bei den Antworten daher nicht um einen Reflex aus einer Zeit, in der das „männliche Ernährermodell“ noch stärker verbreitet war als heute.

Betriebliche Interessenvertretungen, die vorrangig eine Schutzfunktion haben, werden für die Karriereplanung offenbar als wenig wichtig angesehen. Ob es im Betrieb der Befragten eine Vertretung gibt, wurde außerdem nicht erhoben. Auffällig ist: Vorgesetzten wird eine wichtige Rolle zugewiesen. Sie erfüllen die Erwartung aber offensichtlich nicht vollständig. Sowohl bei der Wichtigkeit als auch bei der Zufriedenheit liegen die Werte für die Personalabteilungen eher niedrig.

Für den Kooperationspartner Bertelsmann Stiftung zieht Martin Spilker, Leiter des Kompetenzzentrums Führung und Unternehmenskultur folgende Fazit: „Die Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Führungskräften sind geringer als erwartet. Zwar bewerten ältere Führungskräfte ihre Zufriedenheit z. B. bei der erreichten

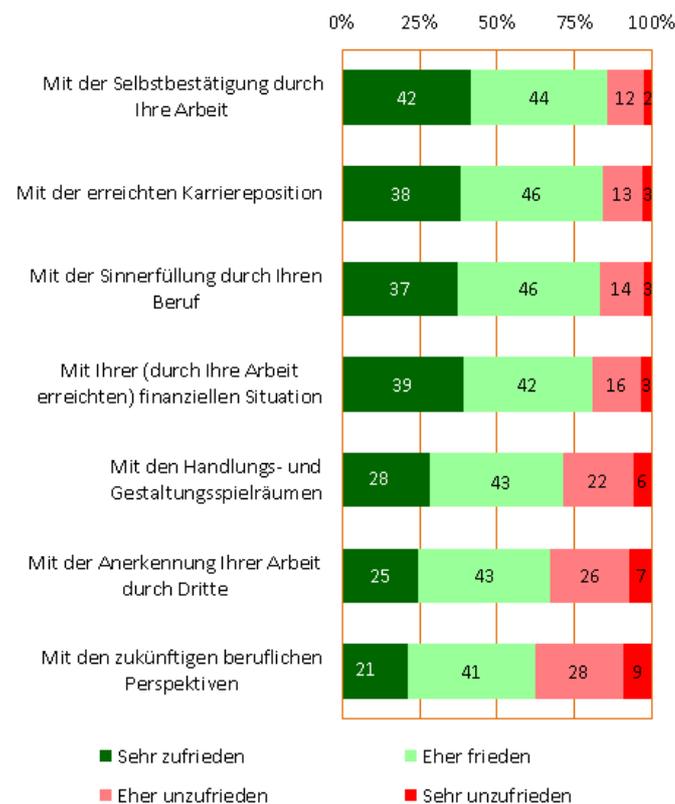
Karriereposition, den Handlungs- und Gestaltungsspielräumen, der Sinnerfüllung durch Ihren Beruf sowie der Anerkennung Ihrer Arbeit durch Dritte und der durch die Arbeit erreichten finanziellen Situation signifikant etwas besser. Ein Generationen-Konflikt lässt sich daraus aber nicht ausmachen.

Die hohe Zufriedenheit im Job bezahlen viele Führungskräfte aber mit Abstrichen um den Preis der Zeit, die sie mit dem Partner und der Familie verbringen können.

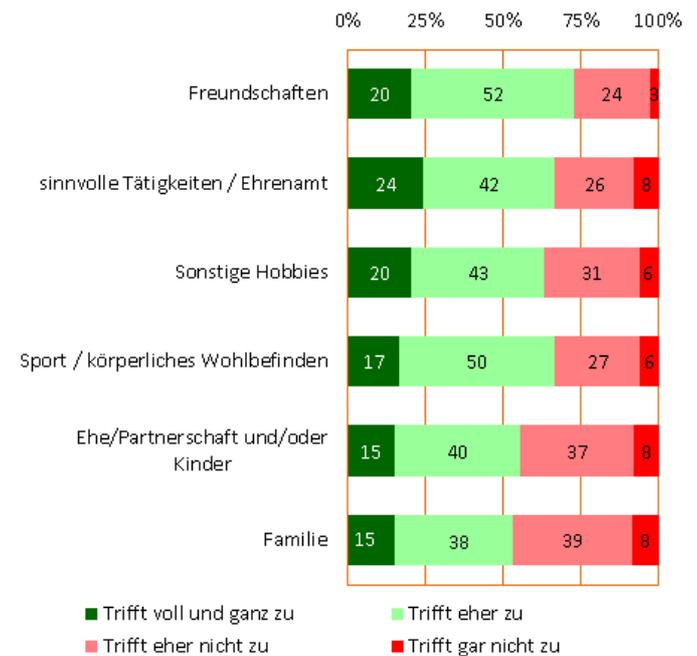
Dabei sind gerade der Partner und die Familie der große Rückhalt für die Karriere. Enttäuschung macht sich an der Unterstützung durch die Vorgesetzten und Personalabteilungen breit. Hier wünschen sich Führungskräfte eine deutlichere Unterstützung für die Realisierung ihre gelungene Lebens- und Karriereplanung.“

### Grafische Auswertungen der Umfrage (N=304)

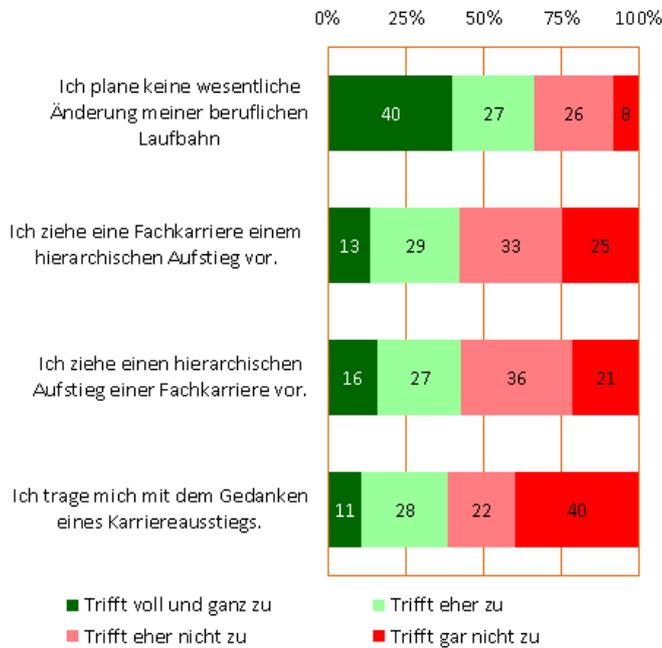
#### 1) Wie zufrieden sind Sie mit ihrer aktuellen Karrieresituation?



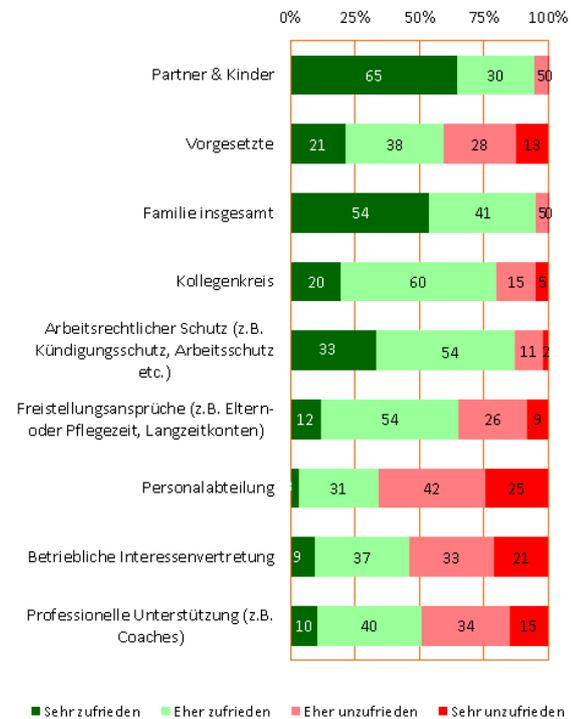
#### 2) Wofür bleibt Ihnen außerhalb Ihrer Arbeitszeit nach eigenem Empfinden zu wenig Zeit?



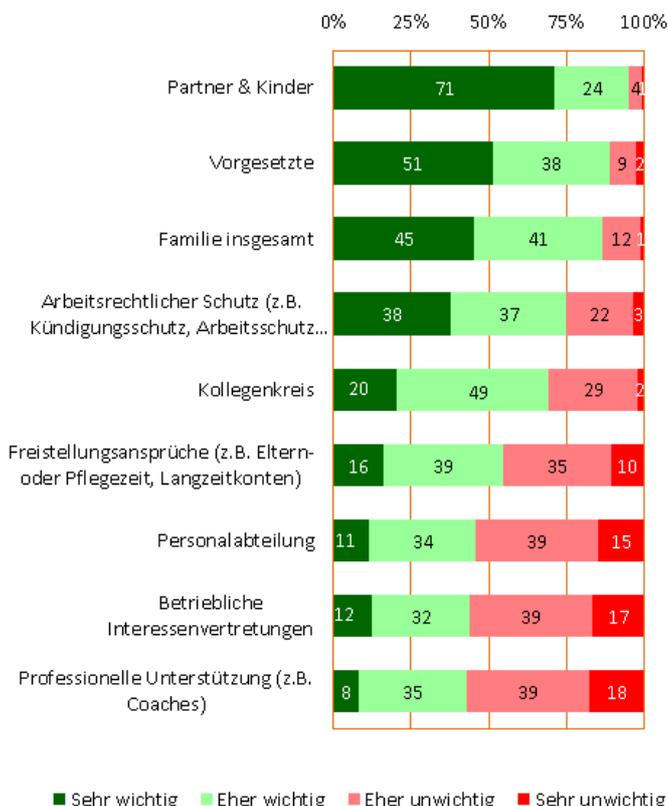
### 3) Wie sieht Ihre künftige Lebens- und Karriereplanung aus?



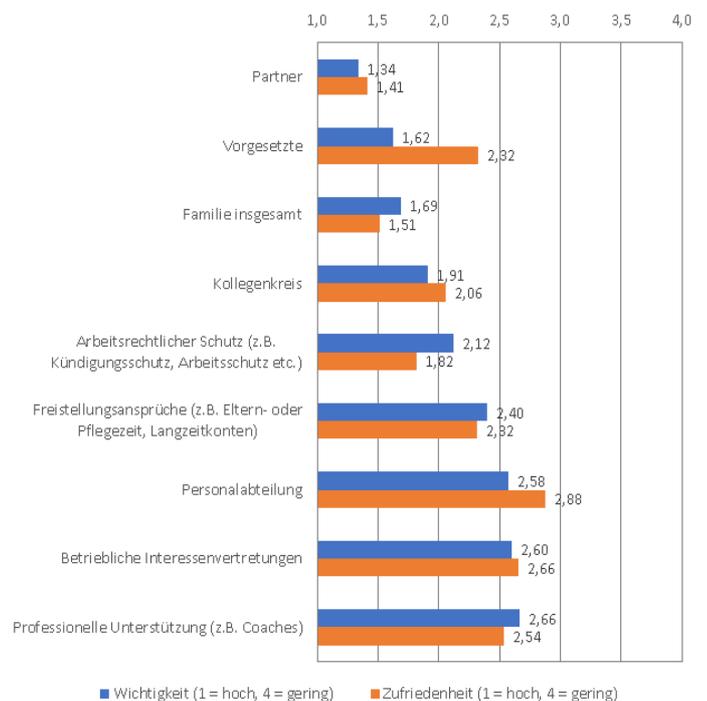
### 5) Wie zufrieden sind Sie mit der Unterstützung, die Sie persönlich durch diese Regelungen, Institutionen und Regelungen erhalten haben?



### 4) Wie wichtig ist die Unterstützung durch folgende Personen, Institutionen und Regelungen für eine gelungene Lebens- und Karriereplanung?



### Zu Fragen 4 und 5) Vergleich der gebildeten Indizes für Wichtigkeit und Zufriedenheit.

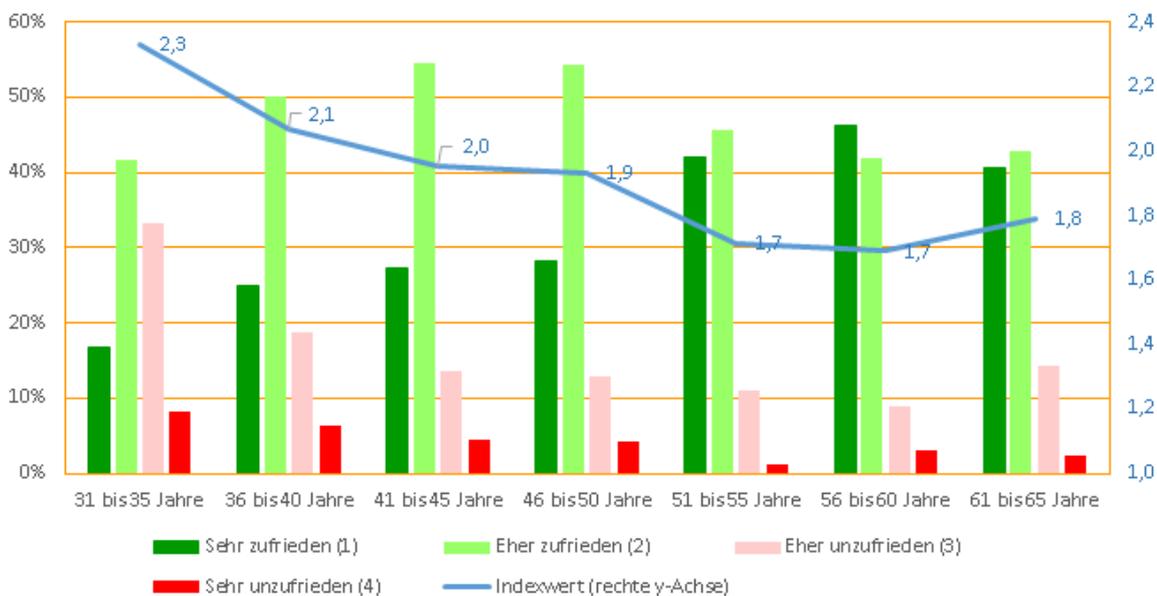


**Auswertungen nach Altersgruppen: Antwortkategorien mit statistisch signifikantem ( $p < 0,05$ ) Zusammenhang zwischen Alter und Zufriedenheit (Verständnishilfe: 1 = maximale Zufriedenheit, 4 0 0 maximale Unzufriedenheit)**

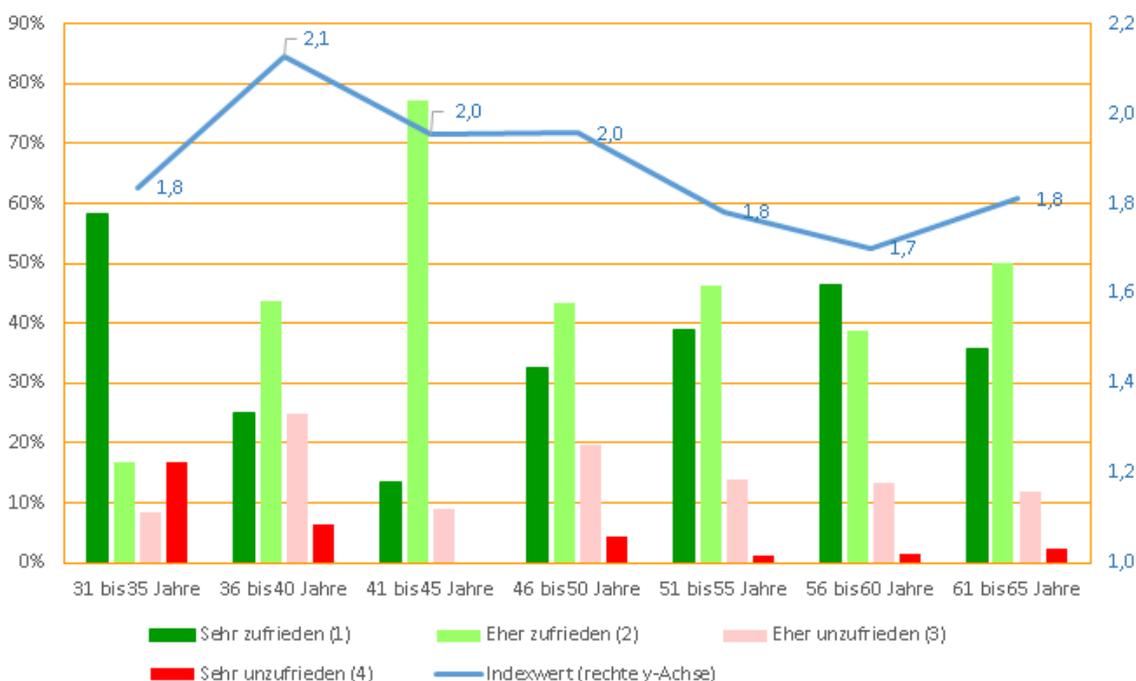
**1) Zufriedenheit mit Lebens- und Karriereplanung**

In mehreren Antwortkategorien, die die Zufriedenheit mit der Lebens- und Karriereplanung messen, ist ein schwacher, ab statistisch signifikanter positiver Alterstrend festzustellen: die Zufriedenheit steigt mit zunehmendem Alter an.

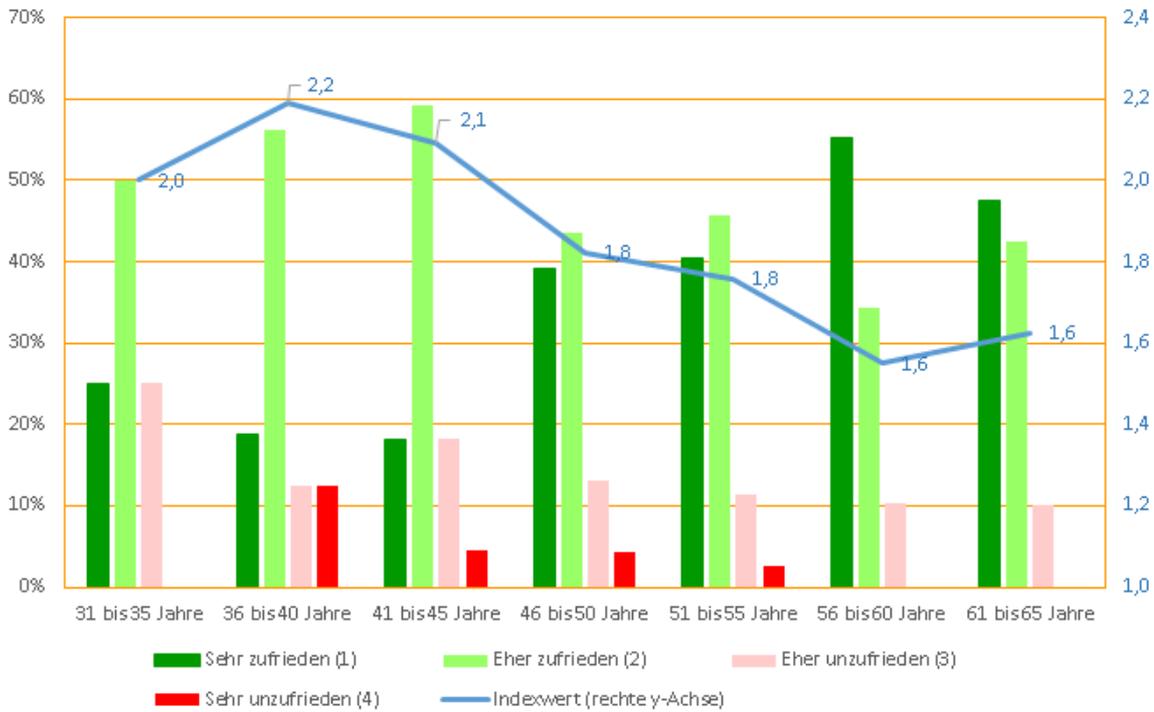
**a) Zufriedenheit mit der erreichten Karriereposition**



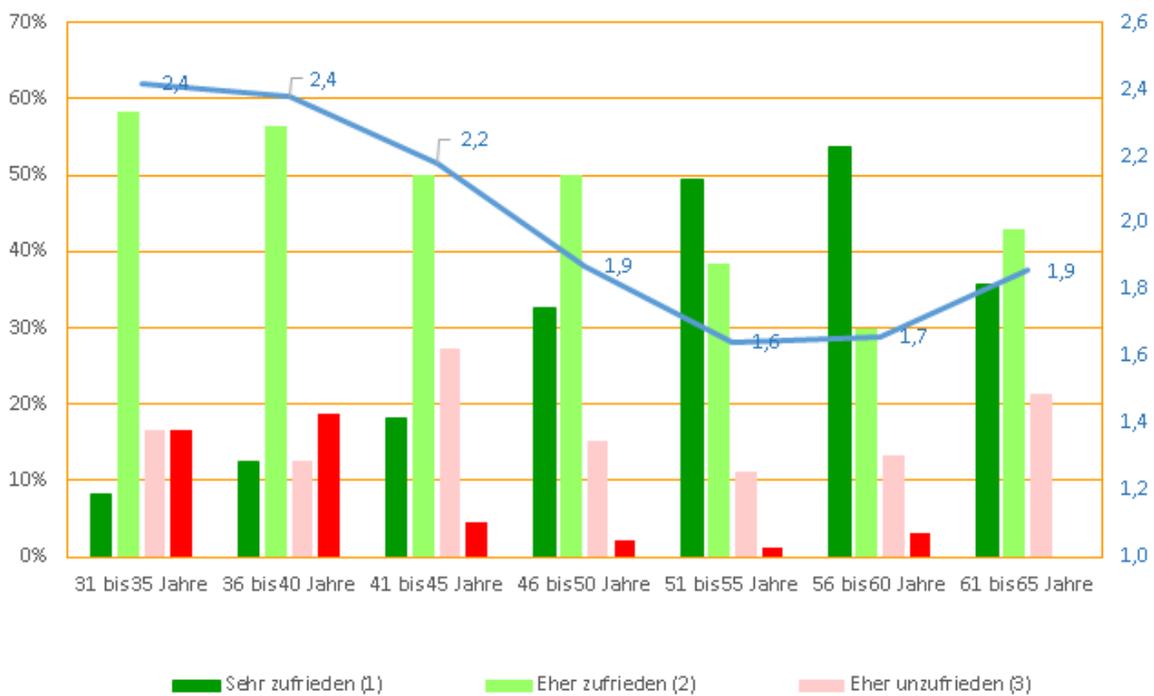
**b) Mit der Sinnerfüllungen durch Beruf**



**c) Mit der Selbstbestätigung durch Arbeit**



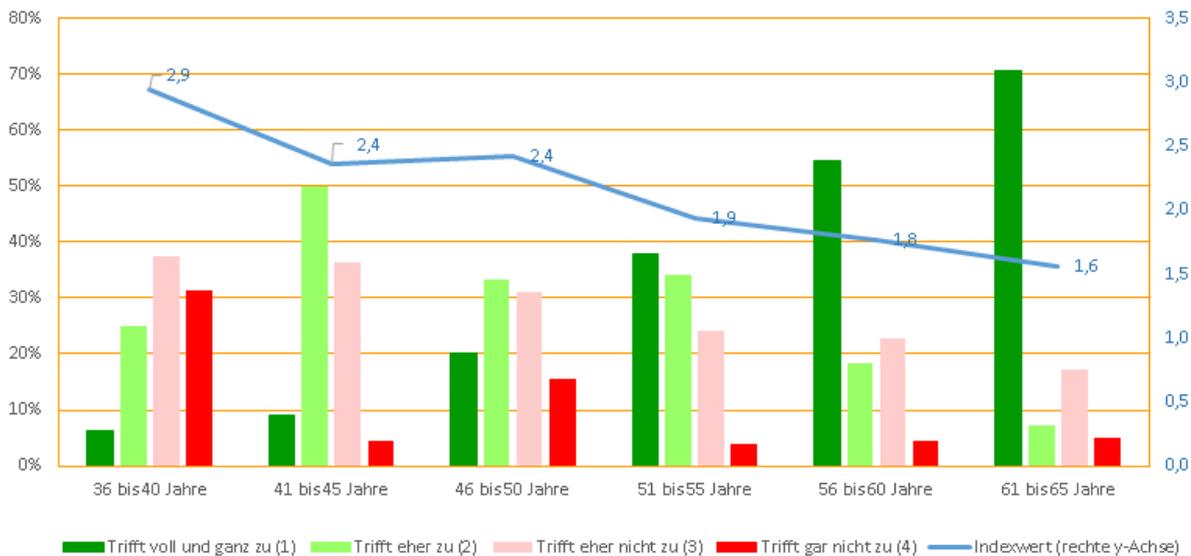
**d) Mit der durch Arbeit erreichten finanziellen Situation**



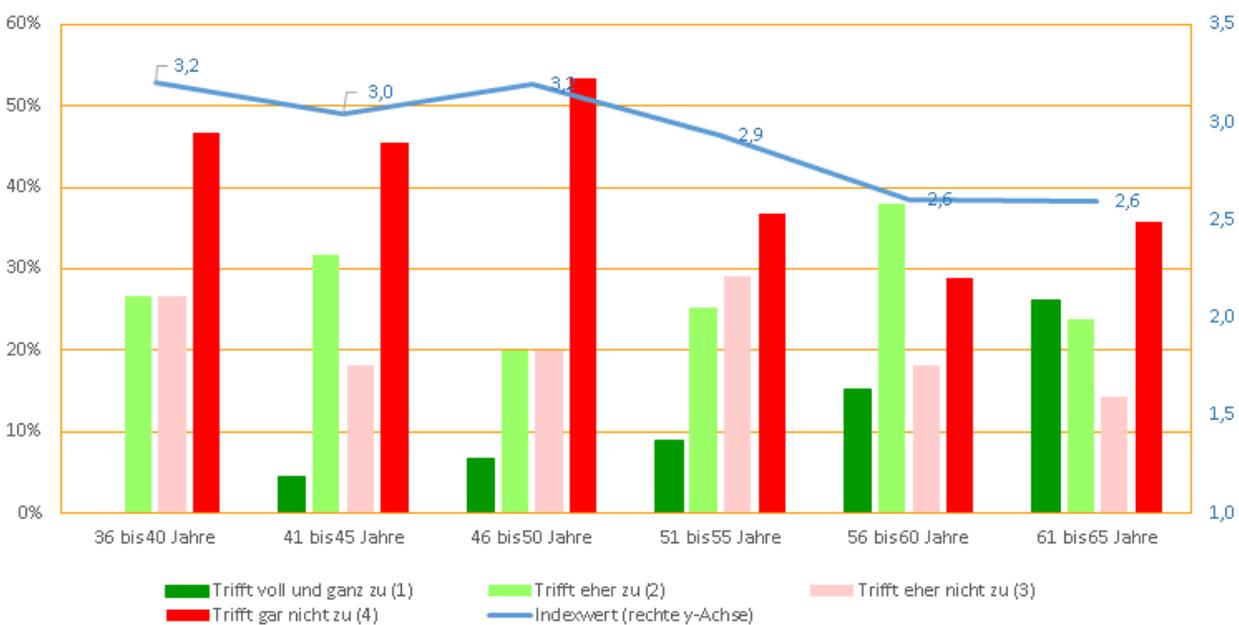
## 2) Karriereorientierungen im Erwerbsverlauf

Bei der Untersuchung, ob ein Zusammenhang zwischen Karriereorientierungen und Lebensalter besteht, erwiesen sich zwei (erwartbare) Zusammenhänge als statistisch signifikant

a) Mit zunehmendem Alter sinkt die Zahl derer, die keine wesentlichen Änderungen an ihre Karriere mehr planen.



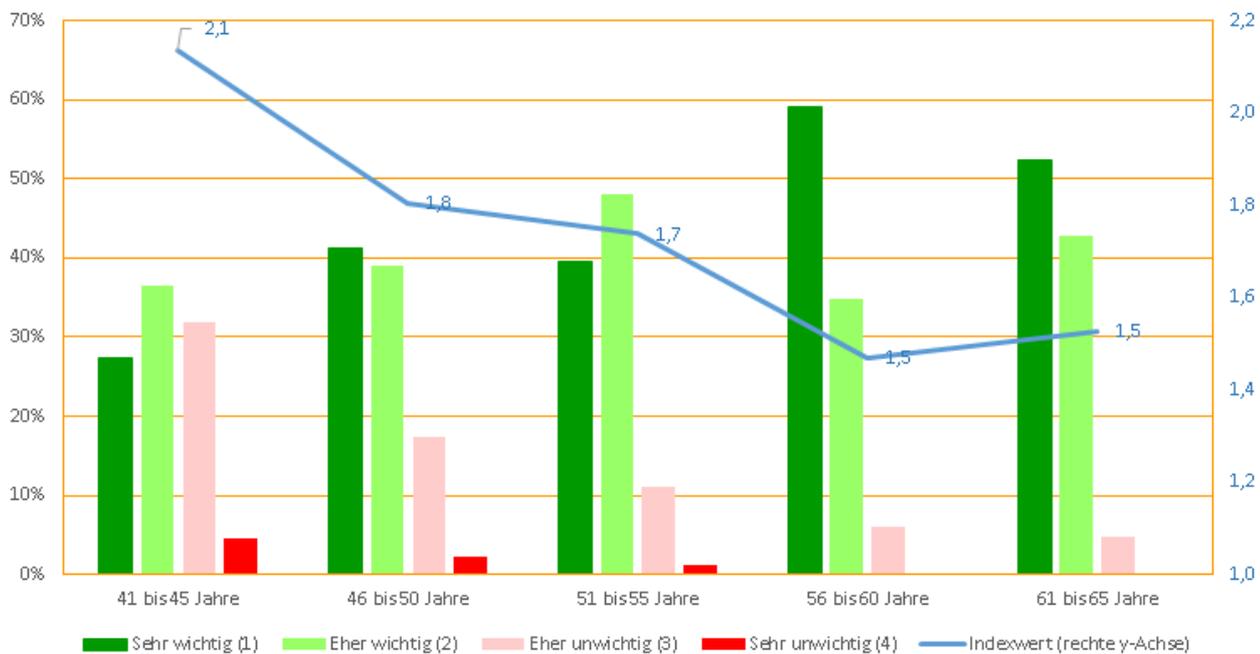
b) Außerdem steigt der Anteil derer, die sich „Gedanken über ein Karriere-Ende“ machen.



### 3) Bewertung von unterstützenden Faktoren, Personen und Institutionen für eine gelungene Lebens- und Karriereplanung

In der Bewertung der für eine gelungene Lebens- und Karriereplanung wichtigen Faktoren, Personen und Institutionen (vgl. Fragen 3 und 4) gab es mit nur einer Ausnahme keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Alter und Antwortverhalten. Bedeutung der Unterstützung durch die Familie (im weiteren Sinne) nimmt mit zunehmendem Alter ab (statistisch signifikant, vgl. Grafik) während die Bedeutung der Unterstützung durch die/den Partner/in nahezu konstant gleich hoch bleibt.

Unten stehende Familie Grafik: Wichtigkeit der Familie (*nicht*: des/der Partner/in) für eine gelungene Lebens- und Karriereplanung



#### Impressum

Unter [www.manager-monitor.de](http://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 1.500 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeberin der Umfrage und Initiatorin des Panels ist die Führungskräftevereinigung 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](mailto:info@ula.de) | [www.fki-online.de](http://www.fki-online.de)  
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus,  
 Andreas Zimmermann  
 Steuer-Nr. 1127 423 04863  
 Amtsgericht Köln HRB 81600

**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](mailto:info@fki-online.de)