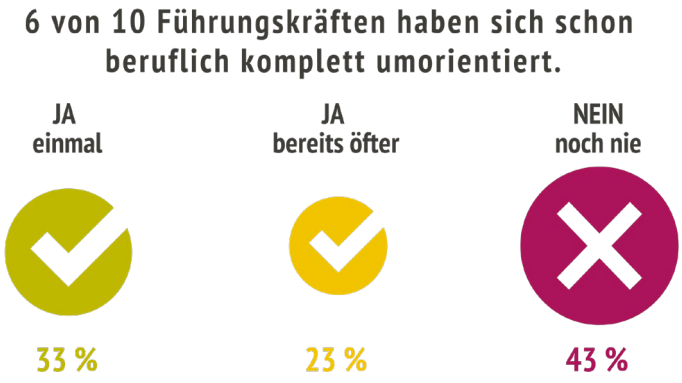
hernstein
management
report 20

2. Report 2020:

Werte und Selbstfindung:

Identifizieren sich Führungskräfte mit ihrem Job?



Über den Hernstein Management Report

Seit über 20 Jahren erhebt der Hernstein Management Report ein Stimmungs- und Meinungsbild unter Führungskräften im deutschsprachigen Raum. Wir fragen nach täglichen Herausforderungen, den Trends und Entwicklungen, die Führungskräfte wahrnehmen, und wie es ihnen in ihrer Führungsrolle geht.

ZENTRALE FRAGEN DIESES HERNSTEIN MANAGEMENT REPORTS

- Was war das ausschlaggebende Motiv der Führungskräfte für die Wahl der aktuellen Position: die Tätigkeit an sich oder das Unternehmen?
- Welche Rahmenbedingungen motivieren Führungskräfte für ihren Job (Team/Arbeitsklima, Gehalt, Arbeitsinhalt etc.)?
- Welche Rolle spielen der Arbeitsinhalt und die Tätigkeit selbst für die Motivation?
- Haben Führungskräfte das Gefühl, nur am Wochenende bzw. in ihrer Freizeit „richtig“ zu leben? Stimmt ihre Work-Life-Balance?
- Denken Führungskräfte darüber nach, ob der aktuelle Job der richtige für sie ist?
- Wozu sind Führungskräfte bereit, um den „richtigen Job“ zu finden? Welche Investitionen im übertragenen Sinn würden sie tätigen?
- Haben Führungskräfte schon darüber nachgedacht, sich beruflich umzuorientieren, und können Sie sich eine solche Neuorientierung für die Zukunft vorstellen?
- Was hindert Führungskräfte daran, sich beruflich neu zu orientieren? Welche Hürden gibt es?

DIE WICHTIGSTEN ECKDATEN DER UMFRAGE

- Befragungszeitraum: Mai 2020
- Befragte Personen: 1.548 Führungskräfte sowie Unternehmerinnen und Unternehmer
- Österreich: 632 befragte Personen
- Deutschland:916 befragte Personen
- Befragungsart: Online-Befragung
- Durchführendes Institut: Triple M Matzka Markt- und Meinungsforschung

Allgemeine Informationen finden Sie auf unserer Website unter www.hernstein.at/hmr

FÜR RÜCKFRAGEN STEHT IHNEN ZUR VERFÜGUNG

Mag. Isabelle Maurer, MSc
t +43/1/514 50-5617
isabelle.maurer@hernstein.at

© Hernstein Institut für Management und Leadership

Executive Summary

Entscheidungsgründe für die Jobwahl

- 72 % der Führungskräfte haben sich wegen der Tätigkeit an sich für ihren aktuellen Job entschieden, 28 % wegen des Unternehmens.
- Besonders ausgeprägt ist die Entscheidung wegen des Unternehmens bei Angehörigen des oberen Managements: Für 40 % war das Unternehmen ausschlaggeben. Im mittleren und unteren Management sind es jeweils 27 %.
- Dienstältere Führungskräfte (mehr als 20 Jahre Führungserfahrung) haben sich zu 78 % wegen der Tätigkeit entschieden. Bei dienstjüngeren Gruppen spielte das Unternehmen und somit möglicherweise das Thema „Employer Branding“ eine vergleichsweise wichtigere Rolle.

Sozialer Faktor ist wichtigste Motivation

- Auf die Frage „Was motiviert Sie für Ihren Job“ geben 19 % Arbeitsklima und Team an. Dahinter folgen mit 18 % die „Abwechslung“, also ein inhaltliches Motiv, und mit 15 % „Kontakt mit Menschen“ wiederum ein soziales.
- 12 % nennen das Einkommen als Motivation. Mit steigender Hierarchiestufe nimmt die Bedeutung des Gehalts ab. Im oberen Management sind es nur 9 %, die diesen Faktor nennen. Nach Branchen hat die Gehaltsfrage in der Finanzwirtschaft eine besondere Bedeutung (19 %).
- Der Faktor Arbeitsklima/Team ist vor allem für Führungskräfte im kaufmännischen Bereich relevant (29 %). Für Personal- und Vertriebsverantwortliche ist der Umgang mit Menschen besonders wichtig (21 bzw. 20 %), für technisch Verantwortliche die Abwechslung (26 %).

Der Arbeitsinhalt prägt das persönliche Verhältnis zum Job

- Unter ausgewählten Statements zum persönlichen Verhältnis zur Arbeit wird „Dass ich die Tätigkeit selbst gerne mache“ die höchste Bedeutung beigemessen (sehr große Bedeutung: 62 %). 58 % sehen „Dass die Arbeit Sinn macht“ und 56 % „Dass der Job zu mir passt“ als sehr bedeutend an. Die relativ geringste Bedeutung hat die Vereinbarkeit Job und Privatleben mit 47 %.
- Unter weiblichen Führungskräften ist das Zustimmungsniveau generell höher als unter männlichen. Die Meinungen zu Persönlichkeit und eigenem Job sind stärker ausgeprägt. Frauen halten zudem die Vereinbarkeit von Job und Privatleben zu 51 % für sehr bedeutend, unter den Männern sind es mit 43 % deutlich weniger.

Führungskräfte sind mit der Work-Life-Balance zufrieden

- 65 % der Führungskräfte sehen die Work-Life-Balance für sich als im Großen und Ganzen verwirklicht an. Sie stimmen der Aussage „Ich habe das Gefühl, nur am Wochenende oder in der Freizeit richtig zu leben“ NICHT zu.
- Die Ausgeglichenheit hängt stark mit dem Lebensalter zusammen. Bei österreichischen Führungskräften unter 40 Jahren liegt der genannte Wert bei 60 % (Deutschland: 50 %), also unter dem Durchschnitt; bei ihren Kollegen ab 40 Jahren sind es 69 % (D: 71 %).
- Inhaberinnen und Inhaber von Unternehmen haben einen besonders hohen Work-Life-Balance-Wert (71 %). Bei den anderen Hierarchieebenen sind die Werte ausgeglichen.

4 von 10 denken darüber nach, ob der aktuelle Job zu ihnen passt

- 42 % meinen, dass sie häufig (10 %) oder manchmal (32 %) über einen Jobwechsel nachdenken.
- 14 % der unter 40-Jährigen in Österreich denken häufig darüber nach (D: 13 %). Bei den österreichischen Befragten im Alter von 40+ sind es 9 % (D: 7 %).
- Im Handel denken lediglich 6 % häufig darüber nach, ob der Job zu ihnen passt, ebenso im öffentlichkeitsnahen Sektor. Im Dienstleistungsbereich ist diese Dynamik wesentlich größer, der Vergleichswert liegt bei 13 %.

Bereitschaft, für den richtigen Job in Aus- und Weiterbildung zu investieren

- 19 % der Führungskräfte sind bereit, in Aus- und Weiterbildung zu investieren, um den für sie „richtigen Job“ zu erlangen. Jeweils 16 % wären bereit, zusätzlich Zeit zu investieren oder auf Gehalt zu verzichten. 12 % würden einen Ortswechsel akzeptieren.
- Die Weiterbildungsbereitschaft ist in Österreich (23 %) wesentlich stärker ausgeprägt als in Deutschland (17 %). Dafür sind deutsche Führungskräfte eher bereit, einen Ortswechsel zu akzeptieren (13 %), als österreichische (9 %).
- Im unteren Management könnten sich 18 % vorstellen, Gehaltseinbußen in Kauf zu nehmen. Im Top-Management sind es 12 %. Möglicherweise wird im unteren Management hier eine stärkere „strategische Perspektive“ gesehen.

Berufliche Neuorientierung: Jede(r) Sechste hat Erfahrung, jede(r) Vierte wäre bereit

- 33 % der Führungskräfte haben sich schon einmal beruflich umorientiert, 23 % mehrmals. Naturgemäß steigt der Wert mit dem Lebens- und Berufsalter. Ebenso steigt dieser Wert mit der Hierarchieebene: 56 % des unteren und mittleren Managements haben Erfahrung mit einer Neuorientierung, im Top-Management sind es 61 %, unter den Inhaberinnen und Inhabern sogar 70 %. Eine besonders hohe diesbezügliche Dynamik gibt es bei Kleinbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitenden, wo auch 61 % schon Veränderungen erlebt haben.
- 18 % der Führungskräfte können sich eine künftige berufliche Neuorientierung sehr gut vorstellen, 26 % eher (gesamt: 44 %). Befragte unter 40 sind eher zu einem Wechsel bereit (Österreich: 26 %; Deutschland: 20 %) als Führungskräfte ab 40 (Österreich: 17 %; Deutschland: 13 %). Dies zeigt gleichzeitig eine etwas höhere Wechselbereitschaft in Österreich. Angehörige des unteren Managements sind überdurchschnittlich wechselbereit – 20 % können sich eine berufliche Neuorientierung „sehr gut“ vorstellen. Besonders dynamische Branchen sind der Dienstleistungsbereich (24 % „sehr gut“) und der IT- und Telekom-Sektor (21 %).

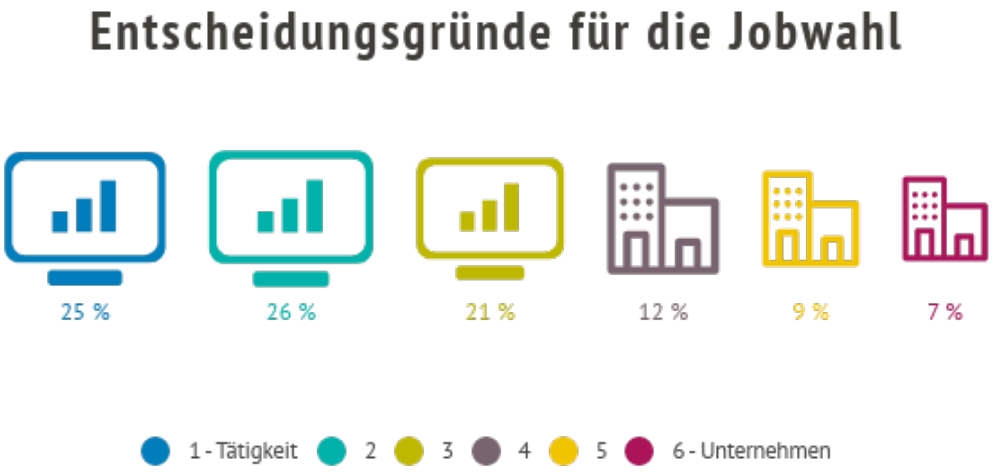
Angst vor Einkommensverlust bremst die Veränderungsbereitschaft

- 26 % meinen, dass mögliche Gehaltseinbußen ihre Bereitschaft zur beruflichen Veränderung hemmen. 20 % fürchten, (auch) nach einem Jobwechsel nicht „den richtigen Job“ gefunden zu haben. Nur 7 % scheuen nach Eigenangaben einen möglichen Prestigeverlust, den die Aufgabe einer arrivierten Stellung mit sich bringen könnte.
- Die Angst vor Einkommensverlusten besteht vor allem bei jüngeren Führungskräften unter 40 Jahren – in Österreich sagen dies 34 % und in Deutschland 29 % – sowie bei Befragten im Handel (30 %). Außerdem nimmt die Angst vor Gehaltseinbußen mit der Zahl der Mitarbeitenden im Unternehmen zu.
- Einen möglichen Prestigeverlust scheuen vor allem Angehörige des oberen Managements (16 %).

An dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass die Befragung für den Hernstein Management Report unter mehr als 1.500 Führungskräften in Österreich und Deutschland in der ersten Mai-Hälfte 2020 stattfand, also während des COVID-19-Shutdowns. Das ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Bei der Jobauswahl gilt „Tätigkeit vor Unternehmen“

Einerseits geben 72 % der befragten österreichischen und deutschen Führungskräfte an, dass bei der Entscheidung für ihre aktuelle Position die Tätigkeit an sich das ausschlaggebende Kriterium war. Andererseits sagen 28 %, dass sie sich in erster Linie für das derzeitige Unternehmen als Arbeitgeber entschieden haben. Es sei angemerkt, dass bei dieser Frage bewusst diese beiden Motive gegenübergestellt wurden, andere Gründe wurden vorerst nicht berücksichtigt.



Grafik 1: Entscheidungsgrund für die Wahl des aktuellen Jobs

Die Abfrage erfolgte anhand einer sechsstufigen Skala, wobei die Werte 1 bis 3 für das Motiv „Tätigkeit an sich“ stehen und die Werte 4 bis 6 für „das Unternehmen“. Der Mittelwert aller Antworten liegt beim Skalenwert 2,8 (das Äquilibrium zwischen den Extremwerten entspricht 3,5).

Nach Hierarchiestufen unterscheidet sich das obere Management klar von den unteren Ebenen: Hier meinen genau 40 %, dass sie sich wegen des Unternehmens für ihren aktuellen Job entschieden haben. Im Vergleich sind es bei Vertretern des mittleren und unteren Managements jeweils 27 %.

Bei deutschen Führungskräften unter 40 Jahren spielt das Unternehmen als Motiv eine größere Rolle als bei älteren (34 % versus 26 %). In Österreich besteht dieser Unterschied kaum.

Ein weiterer interessanter Aspekt zeigt sich hinsichtlich der Führungserfahrung: Bei Befragten mit mehr als 20 Jahren Führungspraxis haben sich 78 % wegen der Tätigkeit an sich für ihren aktuellen Job entschieden. Dies liegt deutlich über dem Durchschnittswert von 72 % und über den Werten aller anderen Gruppen. Möglicherweise hat das Thema Employer Branding bei dienstjüngeren Führungskräften mehr Bedeutung, einerseits als Teil der Arbeitszufriedenheit und Identifikation mit dem Unternehmen, andererseits in Hinblick auf das Curriculum und die strategische Karriereplanung.

Der soziale Faktor ist die wichtigste Motivation

Auf die offene Frage „Was motiviert Sie für Ihren Job“ meinen 19 % der befragten Führungskräfte, dass dies das Arbeitsklima und das Team sei. Der wichtigste Aspekt ist somit ein sozialer und steht knapp vor „Abwechslung“, einem inhaltlichen Motiv. An dritter Stelle folgt mit 15 % „Kontakt mit anderen Menschen“ ein weiterer sozialorientierter Faktor. Erst an sechster Stelle wurde „Geld/Gehalt“ genannt (12 %): Dies mag teilweise mit dem Phänomen sozialer Erwünschtheit zusammenhängen (finanzielle Motive gelten manchen als profan und werden im Antwortverhalten unterschätzt). Trotzdem spiegelt es in der Tendenz ein Wertesystem wider, dass soziale und intrinsische Faktoren die größere Relevanz für die Arbeitszufriedenheit haben.

Grafik 2: Gründe für die Motivation im Job

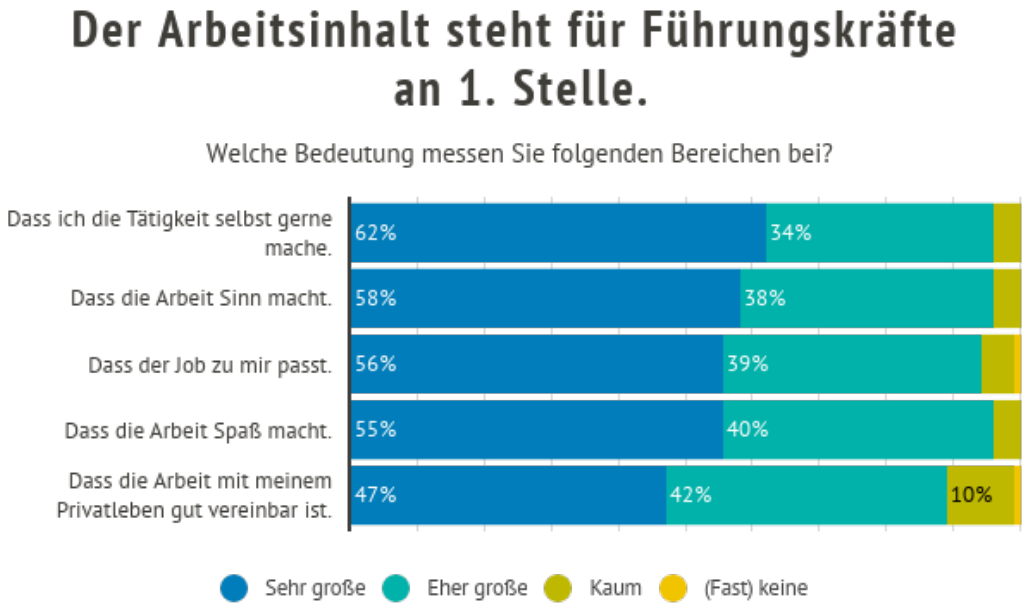
Die folgenden Besonderheiten ergeben sich nach den einzelnen Befragtengruppen:

- Das Motiv „Geld/Gehalt“ nimmt in seiner Bedeutung mit steigender Hierarchiestufe ab (unteres Management: 12 %; oberes Management: 9 %). Das könnte die Hypothese bestätigen, dass bei höherem Gehalt der finanzielle Faktor an Bedeutung verliert.
- Es ist zu bemerken, dass im oberen Management der Anteil der Befragten mit keiner Angabe oder „Weiß nicht“ besonders hoch ist (19 %). Dies könnte ein statistischer Effekt sein, könnte aber auch als Hinweis darauf gedeutet werden, dass sich Personen im Top-Management ihrer Motivation weniger klar sind.

- Für Angehörige der unteren und mittleren Führungsebene haben das soziale Umfeld und das Team eine besondere Bedeutung. 21 % meinen, dass sie dies am stärksten motiviert. Im Top-Management sind es 13 %.
- Sehr unterschiedlich sind die spontan genannten Motivationsfaktoren nach den inhaltlichen Aufgabenbereichen der Befragten: Der Spitzenplatz für den Bereich Arbeitsklima/Team insgesamt wird vor allem durch Führungskräfte im kaufmännisch-administrativen Bereich bestimmt: 29 % dieser Gruppe bezeichnen ihn spontan als ihre stärkste Motivationsquelle. Personal- und Vertriebsverantwortliche werden vor allem durch den Umgang mit Menschen, sinngemäß außerhalb des eigenen Teams, motiviert (21 bzw. 20 %). Bei technisch Verantwortlichen ist die „Abwechslung“ der wichtigste Motivationsfaktor (26 %).
- Ein Blick auf die Branchen zeigt, dass die Arbeitsklima- und Team-Orientierung in den Bereichen Transport/Logistik (27 %) und IT/Telekom (24 %) sowie im Handel (22 %)besonders ausgeprägt ist. Der Umgang mit Menschen spielt im Sozial- und Gesundheitsbereich eine dominante Rolle (31 %). Das Motiv Geld/Gehalt hat in der Finanzwirtschaft mit 19 % den relativ höchsten Stellenwert.

Führungskräfte und das persönliche Verhältnis zu ihrer Arbeit

Für 62 % der österreichischen und deutschen Führungskräfte hat es sehr große Bedeutung, dass sie ihre Tätigkeit im inhaltlichen Sinn gerne ausüben. Von 5 verschiedenen Aussagen, die das persönliche Verhältnis zu ihrem Job beschreiben, ist es das Statement mit der höchsten Zustimmung. An zweiter Stelle halten 58 % die Aussage „Dass die Arbeit Sinn macht“ für sehr bedeutend. An letzter Stelle steht mit immer noch 47 % die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Die Identifikation der Führungskräfte mit ihren beruflichen Aufgabenbereichen im engeren Sinn kann somit als hoch bezeichnet werden. Das Private wird anscheinend hinten angereiht.



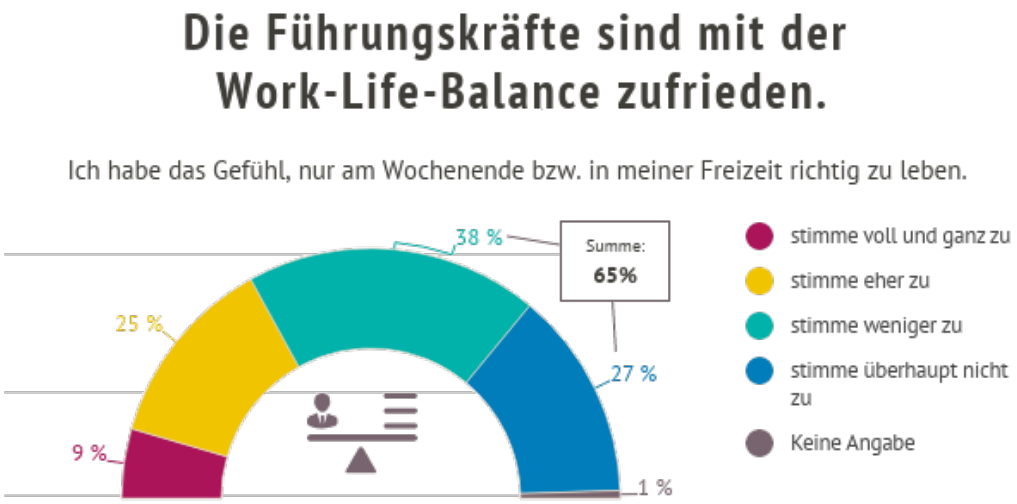
Grafik 3: Aussagen zum persönlichen Verhältnis zur Arbeitstätigkeit

Interessant ist es, einen Blick auf die Auswertung nach dem Geschlecht zu werfen: Zum Ersten messen weibliche Führungskräfte allen angeführten Aussagen höhere Bedeutung bei als ihre männlichen Kollegen – das Zustimmungsniveau ist generell höher. Zum Zweiten zeigt sich gerade bei der Work-Life-Balance ein deutlicher Unterschied: Während 51 % der befragten Frauen diese für sehr bedeutend halten, sind es unter den Männern 43 %. Dieser Abstand ist signifikant und bestätigt die gängige Meinung, dass Frauen der Vereinbarkeit von Job und Familie mehr Bedeutung beimessen.

Noch deutlicher ist der Unterschied nach Altersgruppen: Während 57 % der österreichischen Führungskräfte unter 40 Jahren (Deutschland: 52 %) es für sehr wichtig halten, dass sie ihre Tätigkeit an sich gerne machen, sind es bei ihren Kolleginnen und Kollegen ab 40 Jahren deutlich höhere 68 % (Deutschland: 65 %). Der Stellenwert des Arbeitsinhalts steigt somit mit dem Alter.

Wie zufrieden sind Führungskräfte mit der Work-Life-Balance?

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nimmt unter den oben angeführten Statements den letzten Rang ein. Und: Die befragten Führungskräfte aus Österreich und Deutschland geben an, dass sie mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind. Nur 9 % stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass sie das Gefühl hätten, nur am Wochenende bzw. in ihrer Freizeit richtig zu leben. Weitere 25 % meinen, dass dies eher der Fall sei. Im Umkehrschluss erleben also zwei Drittel ihre Work-Life-Balance als ausgeglichen.



Grafik 4: Aussagen zum Verhältnis zur Arbeitstätigkeit, Zustimmung zur Aussage „Ich habe das Gefühl, nur am Wochenende bzw. in der Freizeit richtig zu leben".

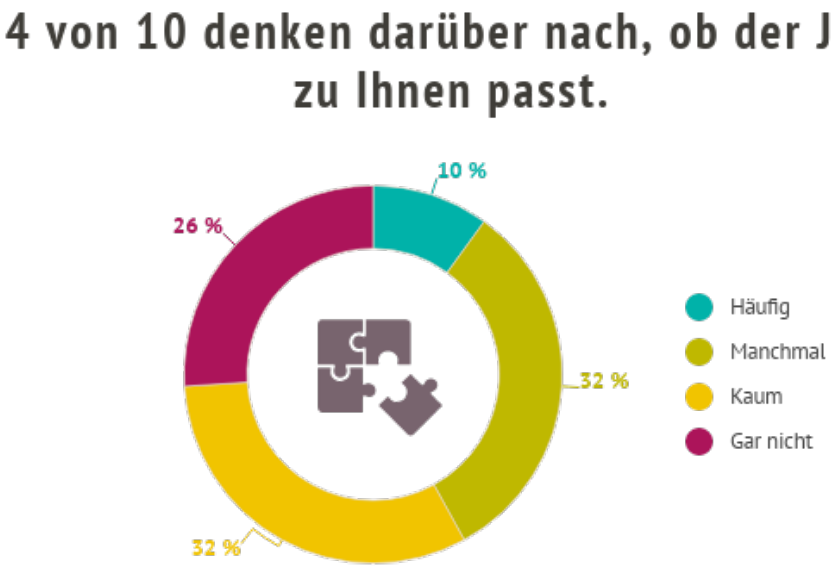
Diese Ausgeglichenheit hängt stark mit dem Lebensalter zusammen. Österreichische Führungskräfte unter 40 widersprechen der Aussage zu 60 % und meinen somit implizit, eine zufriedenstellende Work-Life-Balance zu haben. Unter ihren über 40-jährigen Kolleginnen und Kollegen sind es mit 69 % deutlich mehr. Noch stärker ausgeprägt ist diese Divergenz in Deutschland: Bei den jüngeren Führungskräften sind es 50 %, die die Aussage verneinen, fast ebenso viele stimmen ihr zu (49 %; 1 % keine Angabe). Bei ihren älteren Kollegen liegt der Vergleichswert bei 71 %. Offensichtlich führen Routine und Lebenserfahrung zu mehr Ausgeglichenheit und vermutlich auch zu mehr Gelassenheit

und Zufriedenheit mit der persönlichen Life-Balance. Analoges zeigt eine Betrachtung nach der Führungserfahrung: Befragte mit mehr als 20 Jahren Führungserfahrung widersprechen zu 75 % der genannten Aussage. Unter jenen mit bis zu 3 Jahren Erfahrung sind es 56 %.

In den einzelnen Hierarchieebenen sind die Werte vergleichsweise ausgeglichen. Nur die Inhaberinnen und Inhaber stechen hervor: 71 % verneinen, dass sie nur am Wochenende und in der Freizeit richtig leben. Dies könnte zeigen, dass Unternehmertum mehr eine Berufung denn ein Beruf ist. Die befragten Unternehmerinnen und Unternehmer scheinen in ihren Aufgaben aufzugehen und in hohem Maße dafür zu leben.

Wie gut passt der aktuelle Job zur eigenen Persönlichkeit?

10 % der befragten Führungskräfte denken häufig darüber nach, ob der aktuelle Job der richtige für sie ist, 32 % gelegentlich. 26 % geben an, dass sie dies nie tun. Bei 4 von 10 Führungskräften gibt es folglich einen Bedarf an Reflexion: entweder um sie in ihrer aktuellen Aufgabe und Rolle zu bestätigen oder um den Bedarf und die Richtung der Veränderung zu ermitteln.



Grafik 5: Reflexion in Hinblick auf den eigenen Job

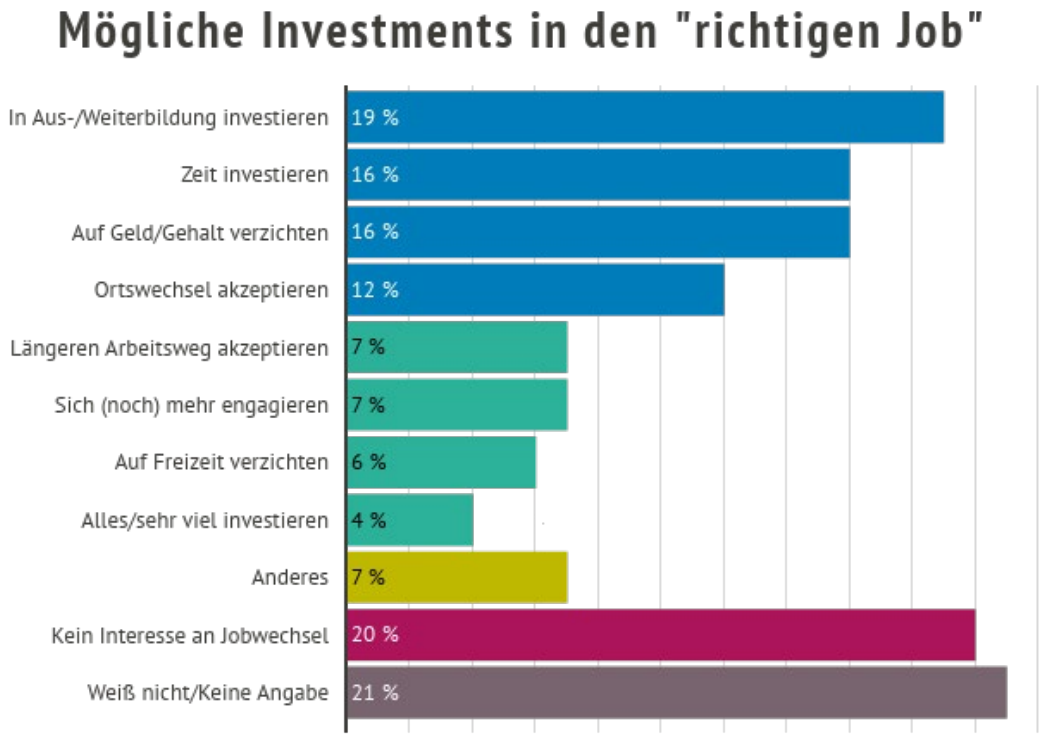
Das Hinterfragen der Passung des eigenen Jobs ist offensichtlich eine Altersfrage. Während 14 % der österreichischen Führungskräfte unter 40 Jahren häufig darüber nachdenken (Deutschland: 13 %), sind es bei ihren über 40-jährigen Kollegen 9 % (Deutschland: 7 %). Einerseits ist davon auszugehen, dass die Führungskräfte im Alter von 40+ in ihrer Rolle so gefestigt sind, dass sie diese weniger infrage stellen. Andererseits könnte es sein, dass mit zunehmendem Alter die Veränderungsmöglichkeiten geringer werden oder zumindest so gesehen werden.

Sehr ähnlich verhält es sich mit den Jahren der Führungserfahrung: 13 % der Führungskräfte mit bis zu 3 Jahren Erfahrung denken nach eigenen Angaben häufig über die „Passform“ ihrer Tätigkeit nach. Unter den Befragten mit über 20 Jahren Führungserfahrung sind es nicht einmal halb so viele (6 %).

Interessant sind wiederum die Unterschiede nach den Branchen: Im Handel scheinen die Führungskräfte ein sehr klares Selbstverständnis zu haben. Hier denken nur 6 % häufig darüber nach, ob der aktuelle Job der richtige für sie ist. Ebenso 6 % sind es im öffentlichkeitsnahen Sektor. Dagegen sind es im Dienstleistungsbereich 13 %, gefolgt von 12 % im Bau- und Immobilienwesen.

Investition in Aus- und Weiterbildung für den richtigen Job

19 % der Befragten wären bereit, in Aus- und Weiterbildung zu investieren, um den für sie „richtigen Job“ zu erlangen. Jeweils 16 % würden (mehr) Zeit aufbringen bzw. auf Gehalt oder Geld in sonstiger Form verzichten. Der relativ höchste Anteil mit 20 % entfällt auf jene Befragten, die schlichtweg kein Interesse an einem Jobwechsel oder keine Bereitschaft zu einem Investment im weiteren Sinn haben.



Grafik 6: Mögliche Investments für den „richtigen Job“

Auffällig ist, dass die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft in Österreich (23 %) deutlich ausgeprägter ist als in Deutschland (17 %). Dafür sind deutsche Führungskräfte mobiler als ihre österreichischen Kolleginnen und Kollegen: 13 % geben an, dass sie bereit wären, für den „idealen Job“ den Wohnort zu wechseln; in Österreich sind es 9 %.

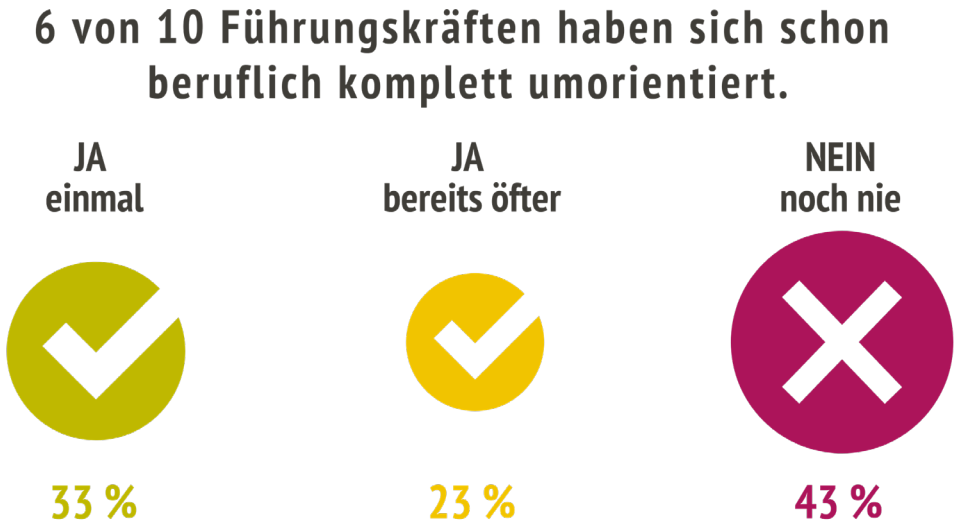
Bezüglich Aus- und Weiterbildung ist auch ein klarer Unterschied zwischen Männern und Frauen zu vermerken. Während 23 % der weiblichen Führungskräfte bereit wären, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, sind es unter ihren männlichen Kollegen 16 %.

Überraschend sind die Ergebnisse zu möglichen Gehaltseinbußen, die der Wechsel zur idealen Tätigkeit mit sich bringen könnte: Die Bereitschaft zur Gehaltsreduktion ist im unteren Management mit 18 % am höchsten, im oberen Management beträgt sie lediglich 12 %. Natürlich ist die Frage

hypothetisch und kann nicht unmittelbar auf das tatsächliche Verhalten umgelegt werden. Trotzdem sticht diese Haltung ins Auge. Möglicherweise sehen die Vertreterinnen und Vertreter des unteren Managements eher ein strategisches Potenzial, um ihrer Karriere einen entscheidenden Impuls zu geben, und wären dafür bereit, (kurzfristig) auf Gehalt zu verzichten.

Welche Erfahrungen haben Führungskräfte mit beruflicher Neuorientierung?

56 % der Führungskräfte haben sich schon zumindest einmal beruflich komplett umorientiert, d. h. einen gänzlich anderen Job ausgeübt als davor – davon 33 % einmal, 23 % schon öfter. Umgekehrt haben mehr als 40 % keine Erfahrung damit und würden bei einem notwendigen Jobwechsel Neuland betreten.



Grafik 7: Erfahrungen mit beruflicher Umorientierung

Führungskräfte ab 40 Jahren haben aufgrund ihres längeren Berufslebens mehr Erfahrung mit beruflicher Umorientierung als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen. In Österreich haben 28 % der Führungskräfte im Alter von 40+ schon mehrmals einen solchen Wechsel vollzogen. Bei den bis 40-Jährigen sind es 19 %. Die Vergleichswerte für Deutschland sind ähnlich: In der Altersgruppe 40+ sind es 26 % und in der Altersgruppe bis 40 Jahre liegt der Wert bei 17 %.

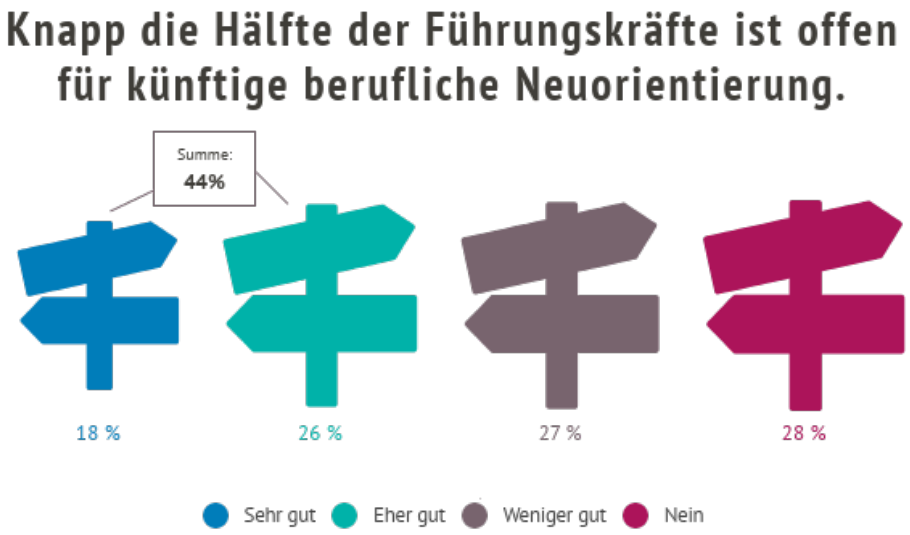
Ein deutlicher Zusammenhang besteht in Bezug auf die Führungsebenen: Während 44 % der Angehörigen der unteren und mittleren Managementebene angeben, dass sie noch keine Erfahrung mit einer Neuorientierung haben, sind es im oberen Management 39 %. Unter den Inhaberinnen und Inhabern geben sogar nur 30 % an, dass sie noch keinerlei Wechsel ihrer beruflichen Ausrichtung hinter sich haben. Diese hohe Flexibilität ist vermutlich Teil des Unternehmertums und Voraussetzung für eine Entrepreneur-Karriere.

Eine überdurchschnittliche Beständigkeit gibt es im Produktionssektor und im Sozial- und Gesundheitswesen, wo jeweils 51 % der Befragten angeben, dass sie sich noch nicht umorientiert haben. Der Verbleib innerhalb eines Karrierepfades dürfte auch durch die Betriebsgröße begünstigt werden: 48 % der Führungskräfte in Großunternehmen mit 5.000 und mehr Beschäftigten geben an,

keine Erfahrung mit beruflicher Umorientierung zu haben. Bei Kleinbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten sind es 39 %.

Ist eine berufliche Neuorientierung eine Option für die Zukunft?

44 % der Befragten meinen, dass sie sich für die Zukunft eine berufliche Neuorientierung vorstellen können – davon 18 % sehr gut und 26 % eher. Für mehr als ein Viertel (28 %) ist das unvorstellbar.



Grafik 8: Bereitschaft zur künftigen beruflichen Umorientierung

Die Veränderungsbereitschaft ist, so wie die bisherigen Erfahrungen mit Umorientierung, wiederum vom Alter abhängig: 26 % der österreichischen Führungskräfte bis 40 Jahre können sich eine solche Neuorientierung sehr gut vorstellen (Deutschland: 20 %). Unter den österreichischen Führungskräften im Alter von 40+ sind es 17 % (Deutschland: 13 %). Gleichzeitig ist anhand dieser Daten ersichtlich, dass die diesbezügliche Veränderungsbereitschaft in Österreich größer ist als in Deutschland.

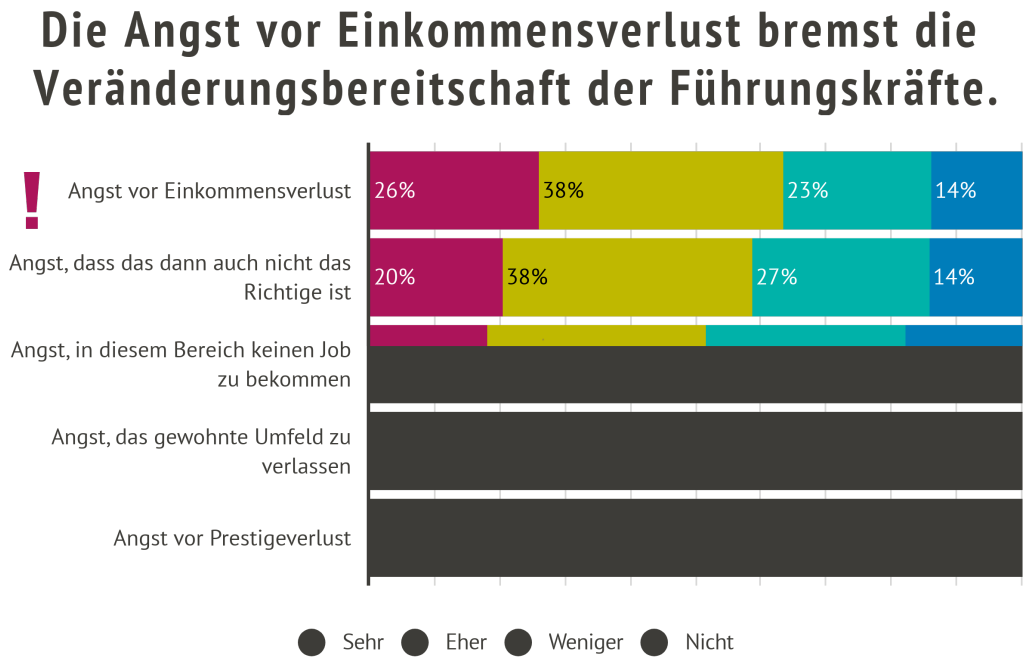
Bei den Führungsebenen steht die Bereitschaft einer zukünftigen Umorientierung tendenziell im Gegensatz zu den bisherigen Erfahrungen: Führungskräfte des unteren Managements, die in Bezug auf bisherige Umorientierung unter dem Durchschnitt liegen, können sich eine Neuorientierung zu 20 % sehr gut vorstellen. Bei den Angehörigen des oberen Managements mit größerer Erfahrung bei beruflicher Umorientierung sind es 12 %. Anders ausgedrückt: In den oberen Führungsetagen haben mehr Befragte einen solchen Wechsel bereits hinter sich und wollen es dabei bewenden lassen. In den unteren Ebenen haben relativ mehr Personen dies noch vor sich. Die höhere Bereitschaft könnte so interpretiert werden, dass sich die Betroffenen positive Auswirkungen auf ihre Karriere versprechen.

Nach Branchen haben wiederum Führungskräfte aus dem Sozial- und Gesundheitswesen den niedrigsten Wert: 11 % können sich einen Wechsel sehr gut vorstellen. Die spezifische Ausbildung im Gesundheitsbereich könnte ein Grund dafür sein, dass an einen Wechsel nicht gedacht wird. Es folgen das Finanzwesen und der öffentliche Sektor, in dem jeweils 15 % hoch veränderungsbereit sind. Am

anderen Ende der Skala stehen der Dienstleistungsbereich mit 24 % und der IT- und Telekom-Sektor mit 21 %.

Was hemmt die Bereitschaft zur Veränderung?

Auf die Frage, welche Gründe Führungskräfte an einer beruflichen Neuorientierung hindern, werden an erster Stelle Befürchtungen genannt, durch einen Wechsel an Einkommen zu verlieren. 64 % der Befragten aus Österreich und Deutschland sehen dies in sehr bzw. eher starkem Ausmaß als Hinderungsgrund (26 % stark, 38 % eher). An zweiter Stelle stehen Bedenken, dass der dann gewählte Job auch nicht die erhoffte Selbstverwirklichung bringt (sehr: 20 %; eher: 38 %). Ein möglicher Prestigeverlust wird von den befragten Führungskräften – nach eigenen Angaben – am wenigsten befürchtet: 7 % meinen, dass dieser eine Neuorientierung sehr behindern würde, 17 % eher.



Grafik 9: Hinderungsgründe für berufliche Veränderung

Die Angst vor Einkommensverlusten besteht vor allem bei jüngeren Führungskräften und ist in Österreich stärker ausgeprägt als in Deutschland. Österreichische Führungskräfte unter 40 Jahren fürchten zu 34 % sehr stark, im angenommenen Fall Einkommen zu verlieren (Deutschland: 29 %). Unter ihren älteren Kolleginnen und Kollegen haben nur 27 % diese Bedenken (Deutschland: 20 %).

Unter den verschiedenen Führungsebenen ist die Angst vor Einkommensverlusten ziemlich ausgeglichen verteilt. Eine Ausnahme stellen die Inhaberinnen und Inhaber dar, wo lediglich 15 % sehr starke Befürchtungen vor finanziellen Einbußen haben. Relativ starke Unterschiede zwischen den Hierarchieebenen gibt es jedoch hinsichtlich der Angst vor einem Prestigeverlust: 16 % des oberen Managements befürchten sehr, dass sie einen solchen im Falle eines Jobwechsels erleiden. Im unteren Management teilen 5 % diese Befürchtung sehr.

Ein gewisser Zusammenhang zeigt sich auch zwischen der Angst vor Einkommenseinbußen und der Unternehmensgröße. Führungskräfte in Kleinbetrieben mit bis zu 10 Mitarbeitenden sehen zu 22 %