



Studie über Karriere-Hemmnisse
Führungskräfte in Karriere-Krisen

von Andrea König



Foto: Gudrun Happich

Inhalt

Gründe für die Unzufriedenheit.....	3
Die meisten Führungskräfte ändern nichts.....	4
Über Gudrun Happich	5

Studie über Karriere-Hemmnisse

Führungskräfte in Karriere-Krisen

von Andrea König

Den meisten Managern fehlt Klarheit über ihre berufliche Perspektive. Zwar denken fast alle an einen Unternehmenswechsel, doch kaum einer macht es.

Wer annimmt, dass Führungskräfte ihre persönlichen Karriereziele genau kennen und zielgerichtet verfolgen, irrt. **Das Galileo . Institut für Human Excellence**¹ von Führungskräfte-Coach Gudrun Happich hat 65 Führungskräfte und Experten zu Krisensituationen in ihrer Karriere befragt. Dafür sollten die Umfrageteilnehmer unter anderem angeben, ob sie sich beruflich in einer oder mehrerer der vorgegebenen Situationen wiederfinden.



"Gerade die besten Leistungsträger eines Unternehmens versäumen es oft, sich über die persönlichen Karriere-Ziele Gedanken zu machen", sagt Executive Coach Gudrun Happich.

Foto: Gudrun Happich

Der Mehrheit (64 Prozent) fehlt Klarheit über ihre berufliche Perspektive. Gudrun Happich erklärt das so: "Gerade die besten Leistungsträger eines Unternehmens versäumen es oft, sich über die persönlichen Karriere-Ziele Gedanken zu machen. Häufig identifizieren sie sich zu sehr mit dem Unternehmen." Oft genannt wurde zudem der Wunsch nach mehr Souveränität in der eigenen Rolle (48,4 Prozent) sowie nach einem Karriereaufstieg (43,8 Prozent).

Gründe für die Unzufriedenheit

Rund 42 Prozent der Befragten geben an, dass sie nur noch funktionieren und keinen Spaß mehr bei der Arbeit haben. Als weitere Karriereschwelle nennen die Umfrageteilnehmer Veränderungssituationen im Unternehmen (rund 36 Prozent), die Vorbereitung auf eine neue Rolle (26,6 Prozent) oder das Finden der besten Position (25 Prozent). Ein knappes Fünftel der Manager bezeichnet sich zwar als beruflich erfolgreich, aber ihr Privateben als zerrüttet. Über ein permanentes Überlastungsgefühl und Unzufriedenheit trotz Manager-Karriere klagen jeweils 17 Prozent der Befragten.

¹ <http://www.galileo-institut.de/>

Auch eine im Dezember veröffentlichte **Studie der Cologne Business School** ² zeigt, welche starken Belastungen mittlere Manager ausgesetzt sind. Sie fühlen sich dem Druck von beiden Seiten ausgeliefert und leiden unter steigender Komplexität der Aufgaben und Arbeitsbelastung. Als gravierendste Ursache für diese Belastung nennen sie mehrheitlich nicht die Arbeitszeit, sondern vor allem den Mangel an Personal.

Neben den Karriereschwellen hat Executive Coach Gudrun Happich die Umfrageteilnehmer auch nach ihren persönlichen Lösungsideen gefragt. Die meisten Manager (58,3 Prozent) glauben, ein Unternehmenswechsel würde ihre Situation verbessern. Als häufige Lösungsideen wurden außerdem der Ausstieg aus der Karriere (40 Prozent), der Gedanke, besser werden zu müssen (36,7 Prozent) oder ein Karrieresprung (25 Prozent) genannt.

"Die ersten Impulse lauten auch meiner Erfahrung nach oft ‚Ich muss woanders hin‘ oder ‚Ich muss noch mehr leisten‘", kommentiert Happich die Ergebnisse. Überrascht habe sie, wie häufig in der Umfrage der Karriere-Ausstieg als Option genannt wird. Berufliche und persönliche Erfüllung, das scheinen viele Menschen leider nicht unter einen Hut zu bringen.

Spannendes Detail der Umfrage ist der Vergleich dieser ersten Lösungsideen mit dem Weg, den Manager dann auch tatsächlich gewählt haben. Denn der unterscheidet sich stark von der ersten Idee. Bei 98 Prozent der Umfrageteilnehmer lag die zuerst angedachte Lösung außerhalb des Unternehmens, tatsächlich sind aber 89 Prozent geblieben.

Die meisten Führungskräfte ändern nichts

Die meisten von ihnen - 38,3 Prozent - haben letztendlich nichts unternommen und stecken noch in der gleichen Situation. Ein Viertel hat immer noch die gleiche Position inne und hat an seiner Einstellung gearbeitet. 23,3 Prozent der Teilnehmer haben das Unternehmen **gewechselt** ³, 20 Prozent sind aufgestiegen und 15 Prozent haben sich selbstständig gemacht. 6,7 Prozent der Befragten sagen von sich selbst, dass sie die beste Position im Unternehmen gefunden haben.

Ein gutes Drittel der Manager hat sich an einer Karriereschwelle oder während einer Krisensituation schon einmal von einem Coach begleiten lassen. Insgesamt fühlen sich mehr als drei Viertel der Befragten (76,6 Prozent) in Krisensituationen von ihrem Arbeitgeber alleingelassen. Gudrun Happich sieht hier viel Potenzial brachliegen: "Unternehmen können mit geeigneten **Unterstützungsmaßnahmen** ⁴ ihre besten Leistungsträger binden und sie zu Magneten für weitere High Performer machen", fordert sie.

Executive Coach Gudrun Happich beschleunigt nach eigener Aussage mit ihrem "Galileo . Institut für Human Excellence" die Entwicklung von Leistungsträgern zu modernen Führungspersönlichkeiten, die "natürlich besser führen". Die Buchautorin ist ehemalige Führungskraft (u.a. als Mitglied der Geschäftsleitung), Diplom-Biologin und arbeitet seit 16 Jahren als systemischer Führungskräftecoach. Leistungsträger begleitet.

² http://www.cbs-edu.de/cbs/presse-und-news/pressemeldungen/pressemeldungen-detail/?tx_ttnews%5btt_news%5d=389&cHash=92264ddf6ccb6858c8bd3a52446ad915

³ <http://www.cio.de/karriere/2900565/>

⁴ <http://www.cio.de/recruiting/2887432/index.html>

Über Gudrun Happich

*Ihr Buch Ärmel hoch! Die 20 schwierigsten Führungsthemen und wie Top-Führungskräfte sie anpacken ist im Frühjahr 2011 im Orell Füssli Verlag erschienen und wurde als eines der vier besten deutschsprachigen Wirtschaftsbücher ausgezeichnet. Weitere Infos unter: www.galileo-institut.de*⁶

29.01.2013

IDG Business Media GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium in Teilen oder als Ganzes bedarf der schriftlichen Zustimmung der IDG Business Media GmbH. DPA-Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt und dürfen weder reproduziert noch wiederverwendet oder für gewerbliche Zwecke verwendet werden. Für den Fall, dass in CIO unzutreffende Informationen veröffentlicht oder in Programmen oder Datenbanken Fehler enthalten sein sollten, kommt eine Haftung nur bei grober Fahrlässigkeit des Verlages oder seiner Mitarbeiter in Betracht. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Für Inhalte externer Seiten, auf die von CIO aus gelinkt wird, übernimmt die IDG Business Media GmbH keine Verantwortung.



<http://www.cio.de/karriere/2904111/>

⁶ <http://www.galileo-institut.de/>