UNIVERSITÄT HOHENHEIM

PRESSE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Telefon: +49(0)711 459-22001/22003
Fax: +49(0)711 459-23289
E-Mail: presse@uni-hohenheim.de
Internet: http://www.uni-hohenheim.de

20.10.2016

PRESSEMITTEILUNG

Mobil und karriereorientiert: Die Erwartungen des Lebenspartners spielen mit

Zwei Studien der Universität Hohenheim: Eigene Karriere-Erwartungen erhöhen Erfolgsdruck auf Partner – Bereitschaft zum Standortwechsel hängt von Mobilität des Partners ab

PRESSEFOTOS unter www.uni-hohenheim.de

Geld als Schmiermittel des Erfolgs nimmt an Bedeutung ab: Karriere- und Umzugsentscheidungen hängen immer stärker vom eigenen sozialen Umfeld und von der beruflichen Entwicklung und Mobilität des Partners ab. Je karriereorientierter Mitarbeiter und ihre Partner sind, desto stärker erwarten sie von ihrem Gegenüber, ebenfalls erfolgreich zu sein. Und ist der Partner mobil, sind auch Mitarbeiter eher bereit umzuziehen. Prof. Dr. Marion Büttgen und Dr. Jan Ullrich vom Lehrstuhl für Unternehmensführung der Universität Hohenheim erforschen, wie private Kontextfaktoren das konkrete berufliche Entscheidungsverhalten beeinflussen.

Karriereorientierung gibt den Ausschlag: Je stärker Mitarbeiter an ihren Partnern wahrnehmen, dass sie an ihrer Karriere orientiert sind, desto stärker fühlen sie sich unter Druck gesetzt, ebenfalls Karriere zu machen. Und je stärker Personen sich selbst an Karriere ausrichten, desto stärker erwarten sie das auch von ihrem Partner.

Ähnliches gilt für berufliche Mobilität: Für ungebundene Mitarbeiter noch immer attraktiv wird es schwieriger, wenn Lebenspartner ins Spiel kommen. Für Unternehmen ist es daher sehr wichtig, die genauen Gründe zu erfahren, warum Mitarbeiter sich dagegen entscheiden, sich ins Ausland entsenden zu lassen oder einen Job an einem anderen Standort anzunehmen. Unternehmen können dann die bestehenden Prozesse besser an die privaten Umstände der Mitarbeiter anpassen.

Hier setzen zwei Studien der Universität Hohenheim an. Prof. Dr. Büttgen und Dr. Ullrich befragten rund 1.300 Fach- und Führungskräfte und gaben ihnen die Möglichkeit, dass auch ihre Partner sich mitbefragen lassen können. Davon machten über 200 Partner Gebrauch.

„So war es möglich zu überprüfen, inwieweit Wahrnehmungen der Mitarbeiter über Erwartungen und Einstellungen ihrer Partner mit den Einschätzungen der Partner über sich selbst

übereinstimmen“, erklärt Prof. Dr. Büttgen.

Ergebnisse Karriereorientierung

Prof. Dr. Büttgen fasst die Ergebnisse der Studie zur Karriereorientierung zusammen: „Je karriereorientierter ein Mitarbeiter seinen Partner wahrnimmt, desto stärker fühlt er sich von ihm unter Druck gesetzt, ebenfalls Karriere machen zu müssen.“

Aber das gelte auch umgekehrt: „Je karriereorientierter der Partner selbst ist, desto stärker erwartet er auch von dem Mitarbeiter, Karriere zu machen. Interessanterweise gilt dies für Frauen ebenso wie für Männer.“

Auch der Versorgungsaspekt spiele eine Rolle: „Je materialistischer ein Mitarbeiter seinen Partner wahrnimmt, desto stärker fühlt er eine Erwartung, beruflich erfolgreich zu sein. Dieser Zusammenhang ist für männliche Mitarbeiter stärker als für weibliche Mitarbeiter“, stellt Prof. Dr. Bütttgen fest. Die Erkenntnisse wurden durch die Partnerbefragung bestätigt: Je materialistischer der Partner sich selbst einschätzt, desto höher sei die Erwartung an den Mitarbeiter, beruflich erfolgreich zu sein. Dieser Zusammenhang gelte für weibliche Partner stärker als für männliche Partner.

Die identifizierten Gender-Effekte lassen vermuten, dass das klassische Rollenverständnis nach wie vor präsent ist, zumindest teilweise. Männliche Mitarbeiter fühlen sich stärker in der Verantwortung, die materiellen Bedürfnisse ihrer Partnerinnen zu erfüllen, als dies bei Mitarbeiterinnen und ihren Partnern der Fall ist. Umgekehrt zeigen die Ergebnisse der Partnerumfrage, dass materialistische Frauen (als Partner) eine höhere Erwartung bezogen auf den beruflichen Erfolg ihrer Männer (als Mitarbeiter) haben, als dies umgekehrt der Fall ist. Dieses Ergebnis steht in gewissem Kontrast zu der Erkenntnis der Studie, dass karriereorientierte Personen geschlechtsunabhängig auch karriereorientierte Partner haben wollen.

Ergebnisse Mobilitätsentscheidungen

„Bei der Entscheidung, ins Ausland zu gehen, ist die wahrgenommene Bereitschaft des Partners zum Standortwechsel der zentrale Schlüssel der Mitarbeitermobilität“, erklärt Dr. Ullrich die Ergebnisse zu Mobilitätsentscheidungen.

Auch hier lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen: „Für Mitarbeiterinnen ist der Einfluss der wahrgenommenen Jobalternativen des Partners auf die eigene Mobilitätsbereitschaft deutlich stärker als für männliche Mitarbeiter. Das heißt, für sie ist die Frage deutlich wichtiger, wie die Jobalternativen ihres Partners am potenziellen zukünftigen Wohnort aussehen.“

Aus der Auswertung der Partnerbefragung ergebe sich ebenfalls, dass Mitarbeiterinnen die realen Einschätzungen des Partners stärker in ihrer Mobilitätsbereitschaft berücksichtigten als männliche Mitarbeiter dies machten.

Empfehlungen für Unternehmen

Die beiden Hohenheimer Forscher vom Lehrstuhl für Unternehmensführung fanden außerdem

heraus, dass Mitarbeiter, die seitens des Partners eine starke Karriereerwartung spüren, sich motivierter zeigen, in Richtung einer Führungslaufbahn anstatt einer Fachlaufbahn zu gehen.

Sie raten daher: „Weil Karriere machen weiterhin gleichgesetzt wird mit Führungslaufbahn, sollten Unternehmen verstärkt die Expertenlaufbahn als adäquate Alternative zur klassischen Karriere in der Führungslaufbahn organisatorisch verankern."

Bei anstehenden Mobilitätsentscheidungen sollte der Partner frühzeitig, d.h. schon während der Entscheidungsphase, in den Entsendungsprozess miteinbezogen werden. Ein weiterer Aspekt: Besonders wenn es um Entsendungen von Mitarbeiterinnen geht, hat die weitere berufliche Entwicklung des (männlichen) Partners einen großen Einfluss auf die Mitarbeitermobilität. Hier sollten die Unternehmen stärker unterstützen, z.B. durch Dual-Career-Programme und Relocation Services.

Aktuelles Interview von Prof. Dr. Marion Büttgen in der Online-Ausgabe der Wirtschaftswoche unter

www.wiwo.de/erfolg/beruf/karriere-um-jeden-preis-partner-ist-den-deutschen-wichtiger-als-karriere/14700700.h

Links:

Interview auf WiWo online

Text: Töpfer

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Marion Büttgen, Universität Hohenheim, Fachgebiet Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmensführung
T 0711/459-22909, E m.buettgen@uni-hohenheim.de

Dr. Jan Ullrich, Universität Hohenheim, Fachgebiet Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmensführung T 0711/459-22909, E j.ullrich@uni-hohenheim.de