

Teilzeitarbeit in der Chefetage. Illusion oder Realität?

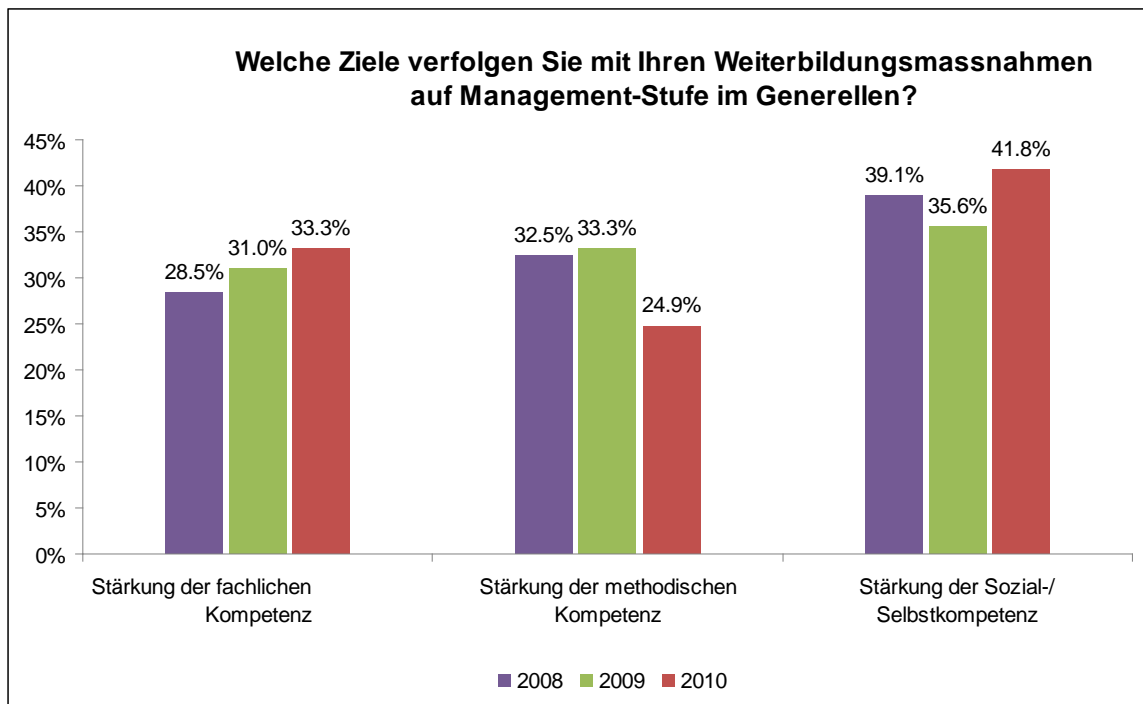
Eine alljährlich durchgeführte Befragung des Instituts für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS der Fachhochschule St. Gallen zeigt, dass Teilzeitmodelle für die obere Chefetage (CEO, CFO, CIO, COO, etc.) zwar existieren, der Anteil Teilzeitarbeitenden auf Geschäftsleitungsebene jedoch (noch) relativ gering ausfällt.

Einleitung

Aufgrund der rasanten wirtschaftlichen Entwicklungen sowie der immer zwingender werdenden Karriere- Nachfolgeplanung für Geschäftsleitungsmitglieder wird die Weiterbildung des Managements immer wichtiger. Um Strategien und Erwartungen der Schweizer Unternehmen hierzu zu erfassen, führte das Institut für Qualitätsmanagement und Angewandte Betriebswirtschaft (IQB-FHS) der FHS St. Gallen zwischen März bis Mai 2010 zum vierten Mal eine Forschungsstudie zum Schweizer Weiterbildungsmarkt auf Management-Stufe durch. Im Fokus der Studie lagen die Bedürfnisse der Unternehmen sowie deren Nachfrageverhalten in Bezug auf Bildungsinstitutionen sowie Bildungsformen.

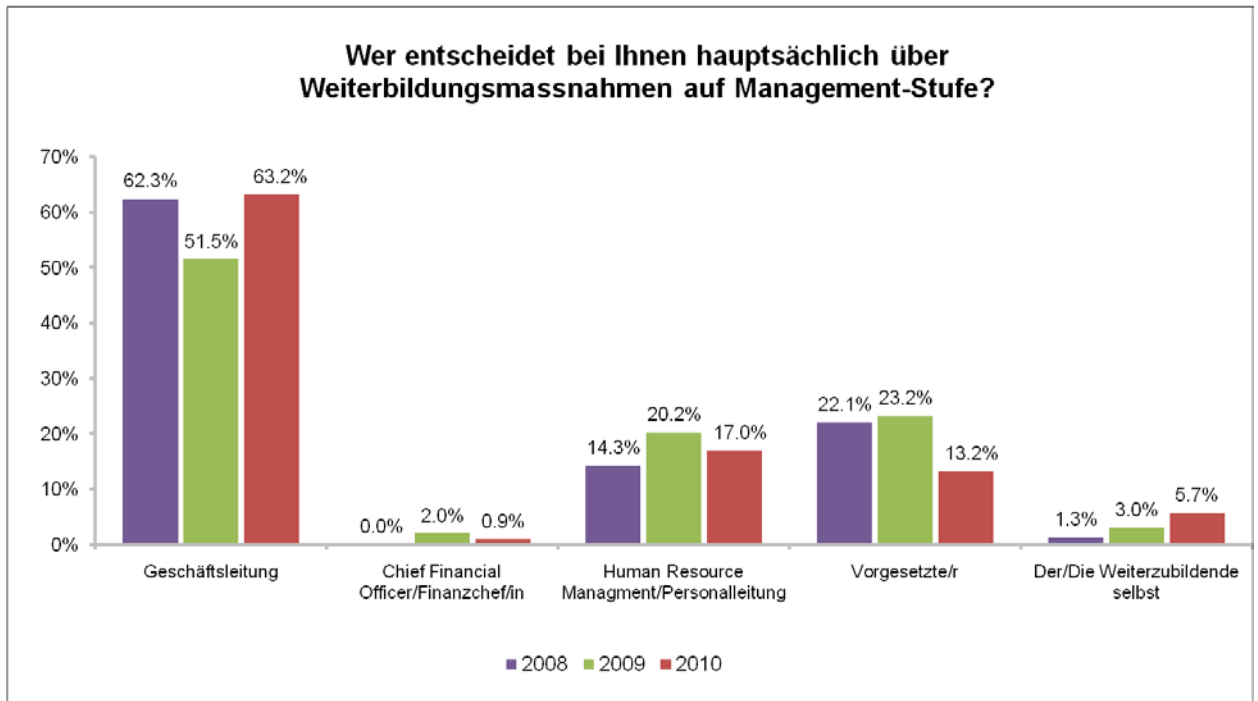
Erfolgsfaktor Sozialkompetenz

In der diesjährigen Befragung belegte das Weiterbildungsziel „Stärkung der Sozial- und Selbstkompetenz“ den vordersten Rang bei den nachgefragten Management-Kompetenzen. 41.8 % der Befragten gaben an, diese Kompetenzen stärker fördern zu wollen. Führungskräfte sind in der heutigen Zeit stark gefordert. Fachliche und methodische Kompetenzen alleine genügen schon lange nicht mehr, um Mitarbeitende erfolgreich zu führen. Daraus lässt sich ableiten, dass insbesondere diejenigen, welche die nächste Karrierestufe erklimmen wollen, gut beraten sind, sich entsprechend zu entwickeln. Ausserdem verlangen die Unternehmen sowie die unterstellten Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten empathische Soft Skills. Inwieweit die Politik und die Bildungsinstitutionen diese Erkenntnis aufgreifen und einordnen, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.



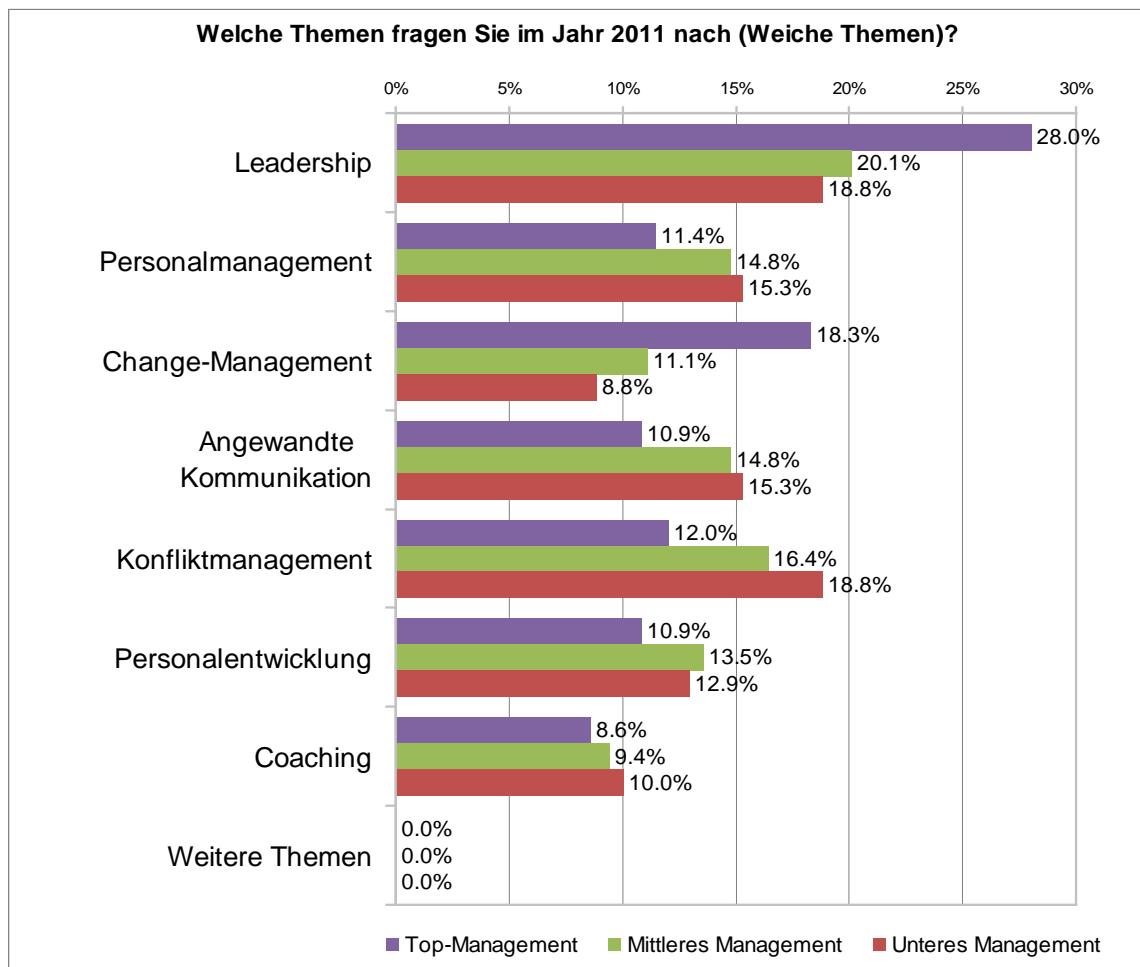
Weiterbildungsentscheide sind mehrheitlich Chefsache!

Die Genehmigung für Weiterbildungsmaßnahmen erfolgte in 63.2 % der Unternehmen durch die Geschäftsleitung, in 17 % der Unternehmen durch das Human Resource Management. Erstaunlicherweise verringerte sich der Einfluss des direkten Vorgesetzten von 23.2 % (2009) auf 13.2 % (2010). Zu beachten gilt es hier, dass die Entscheidung über die berufliche Weiterbildung der Mitarbeitenden selten durch eine einzige Management-Position erfolgt, sondern meist durch das Zusammenspiel mehrerer Stellen. Je grösser das Unternehmen, desto eher verfügt es über die Ressourcen und Erfahrung, um den optimalen Ablauf des Prozesses Weiterbildungsentscheidung zu gewährleisten und die Qualität der Bildungsanbieter unter die Lupe zu nehmen. Als zusätzliche Erkenntnis konnte festgehalten werden, dass der Einfluss der Geschäftsleitung mit zunehmender Grösse abnimmt. Diese Differenz lässt sich womöglich dadurch erklären, dass Weiterbildungsentscheide in Grossunternehmen aufgrund der Betriebsgrösse und der damit verbundenen Komplexität grösstenteils auf andere Stellen delegiert werden müssen.



Leadership-Seminare stark im Trend!

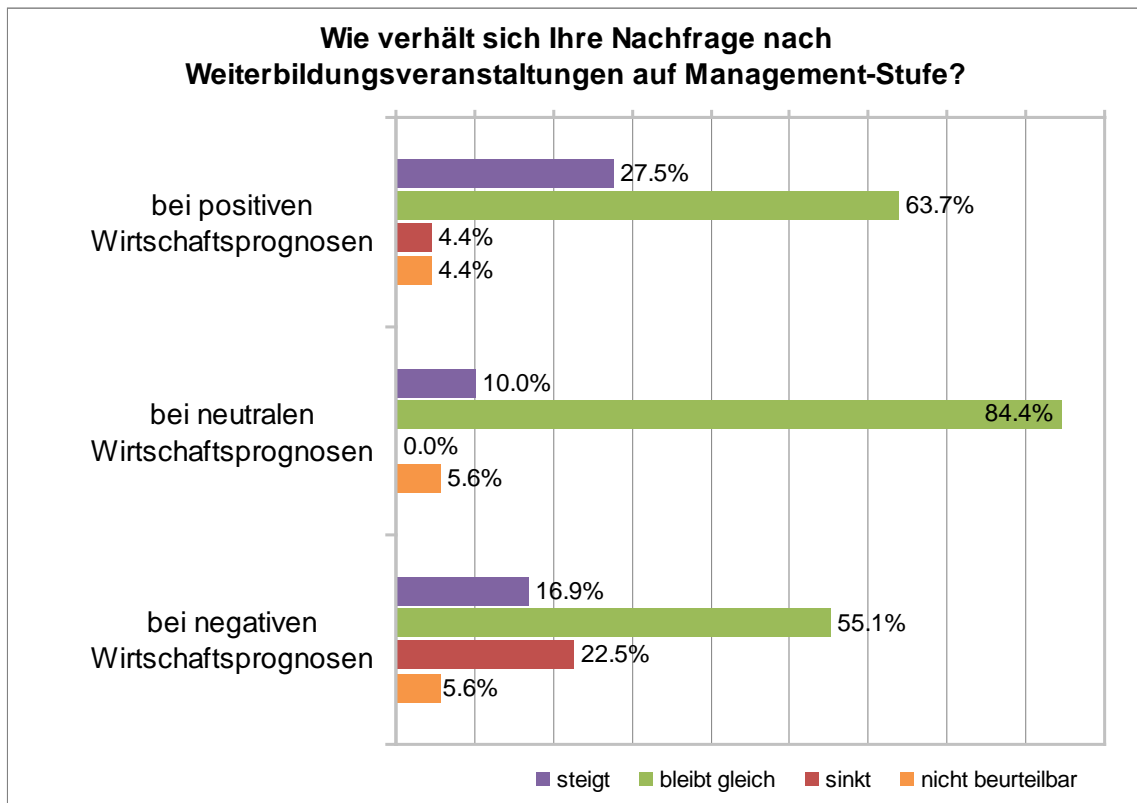
Im Bereich der soften Themen stellt das Leadership 2011 voraussichtlich das am häufigsten nachgefragte Thema für das Top- sowie mittlere Management dar. Schönwetter-Manager werden nach Ansicht der befragten Unternehmen nicht mehr geduldet. In der heutigen Zeit werden echte Führungspersönlichkeiten benötigt, die mit gefestigten Werten (cool head), mit fachlichem Können (working hands) und einer gesunden Portion konstruktivem Optimismus (warm heart) ausgestattet sind. Ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten sowie die Umgänglichkeit eines potenziellen Mitarbeiters sind bereits bei der Personalanstellung wichtiger als traditionell erlerntes Geschäftswissen. Aus diesen Gründen ist damit zu rechnen, dass Lehrveranstaltungen und Coachings zum Thema Leadership sowohl von den Unternehmen als auch von den Weiterbildungsinteressierten in den kommenden Jahren stark nachgefragt werden.



Wirtschaftsprognosen mit geringem Einfluss auf Weiterbildungsnachfrage

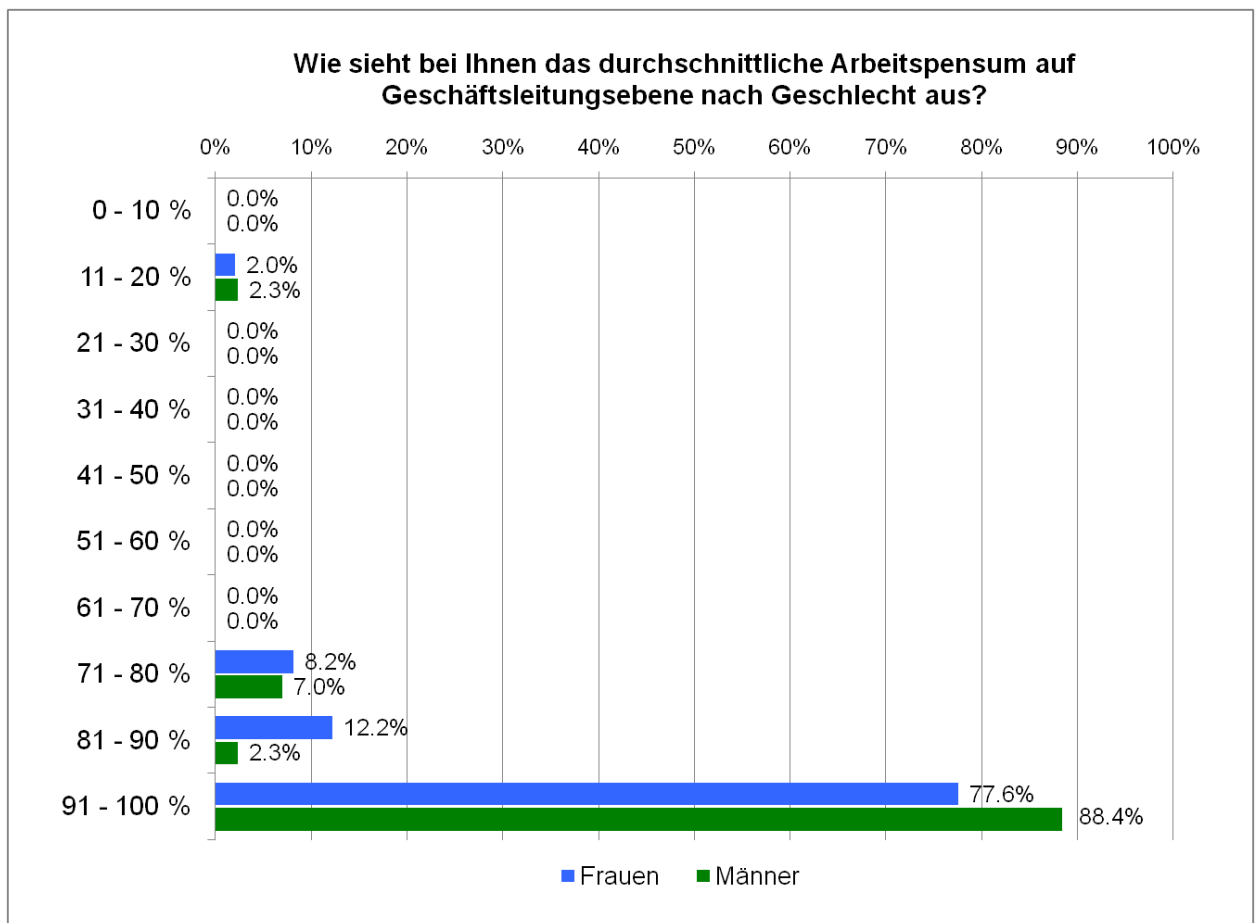
Um den Einfluss von unterschiedlichen Wirtschaftsentwicklungen auf die Weiterbildungsnachfrage zu analysieren, wurden die Unternehmen befragt, wie sich ihre eigene Nachfrage entsprechend der jeweiligen Wirtschaftsentwicklung verhalten würde. Bei positivem Wirtschaftsverlauf verändern 63.7 % der Befragten ihr Weiterbildungsverhalten nicht. Demgegenüber gaben gut 1/4 der Befragten an, ihre Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten in wirtschaftlich guten Zeiten zu erhöhen. Bei negativen Wirtschaftsprognosen würden im Gegensatz dazu lediglich 55.1 % der Befragten ihre Nachfrageverhalten konstant beibehalten. 22.5 % würden eine Reduktion der Nachfrage verzeichnen, 16.9 % hingegen eine Zunahme. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Weiterbildungsnachfrage nicht stark von der konjunkturellen Lage abhängt. Dennoch gibt es einige Unternehmen, deren Weiterbildungsverhalten azyklisch zur Wirtschaftsprognose verläuft. Gemäss einer aktuellen Studie (Teilnahme an Weiterbildung in der Schweiz) des Bundesamtes für Statistik (BfS) bildet sich eine klare Bevölkerung der Schweiz

weiter. Im Befragungsjahr 2009 nahmen 80% der 25- und 64-jährigen Personen im Zeitraum von einem Jahr vor der Erhebung an mindestens einer Weiterbildungsaktivität teil.



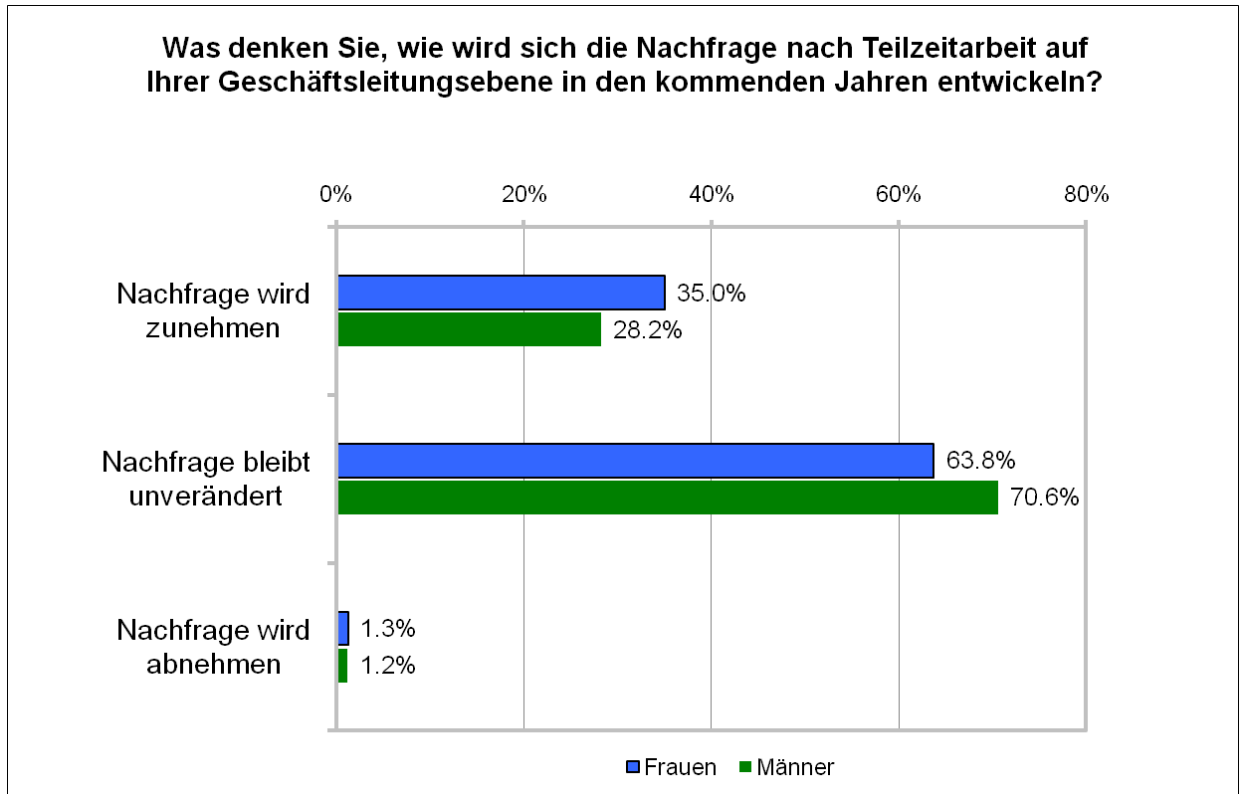
Teilzeitarbeit auf der Chef-Etage!

Aus aktuellem Anlass wurde der Fragebogen für die diesjährige Befragung mit einem spezifischen Fragenblock zum Thema Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten für die Geschäftsleitungsebene (CEO, CFO, CIO, COO, etc.) ergänzt: Wie stark ist die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung bereits vorgeschritten ist? Welche Formen herrschen vor? Zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten z.B. bei den weiblichen Führungskräften der Geschäftsleitungsebene 22.4 % in einem Teilzeitmodell, bei den männlichen Führungskräften waren es 11.6 %. Dieses Ergebnis zeigt auf, dass Teilzeitangebote zwar existieren, der Anteil Teilzeitarbeitenden im Verhältnis zur gesamten Geschäftsleitung jedoch (noch) relativ gering ausfällt. Mitglieder der Geschäftsleitung mit Teilzeitpensum begrenzen ihre Arbeitszeitreduktion in den meisten Fällen auf maximal 30 %.



Anstieg der Teilzeitnachfrage denkbar

Vor nicht allzu langer Zeit war Teilzeitarbeit gleichbedeutend mit schlecht bezahlter oder anspruchsloser Arbeit. Die Situation hat sich gewandelt: Führungskräfte reduzieren vermehrt ihr Pensum. Gemäss unseren Studienergebnissen wird sich die Nachfrage nach Teilzeitangeboten in den kommenden Jahren verändern. Aus dem Studienbericht geht hervor, dass 28.2 % der Befragten der Meinung waren, dass sich die Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten bei den männlichen Kadermitgliedern erhöhen wird, bei den weiblichen Kadermitgliedern sind es 35 %. Eine familienfreundliche Personalpolitik zahlt sich vermeintlicherweise aus. Teilzeitmodelle werden nach Meinung von Experten aller Voraussicht nach gerade unter jüngeren Führungskräften an Beliebtheit zunehmen. Väter wollen nicht mehr alles dem Beruf unterordnen. Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass sich die Nachfrage nach Teilzeitangeboten in den kommenden Jahren verstärken wird. Die Unternehmen sind daher gut beraten, in Zukunft auch auf oberster Ebene Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten anzubieten, um weiterhin als attraktiver Arbeitgeber für Kaderleute in Erscheinung zu treten.



Prof. Dr. Lukas Andreas Scherer, Leiter des Instituts für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS St. Gallen, Hochschule für angewandte Wissenschaften.

Daniel Jordan, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Qualitätsmanagement und angewandte Betriebswirtschaft IQB-FHS St. Gallen, Hochschule für angewandte Wissenschaften.