



Schluchter, Licci & Partner AG
Career Management Services

Karriere-Entwicklung & Förderung

Resultate unserer Umfrage 2020



November 2020



Schluchter, Licci & Partner AG
Career Management Services

Ausgangslage

Die Arbeitswelt 4.0 stellt sowohl Organisationen wie auch Individuen **vor neue Herausforderungen**, unabhängig von Hierarchie und Alter. Dazu gehören neuen Fähigkeiten oder Führungsqualitäten, wie auch eine flexiblere Haltung um für den Arbeitsmarkt der Zukunft gerüstet zu sein.

Welche Treiber und Entscheidungskriterien werden bei der **Karriereförderung** der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Arbeit 4.0 als zentral zur Bewältigung der neuen Herausforderungen erachtet?

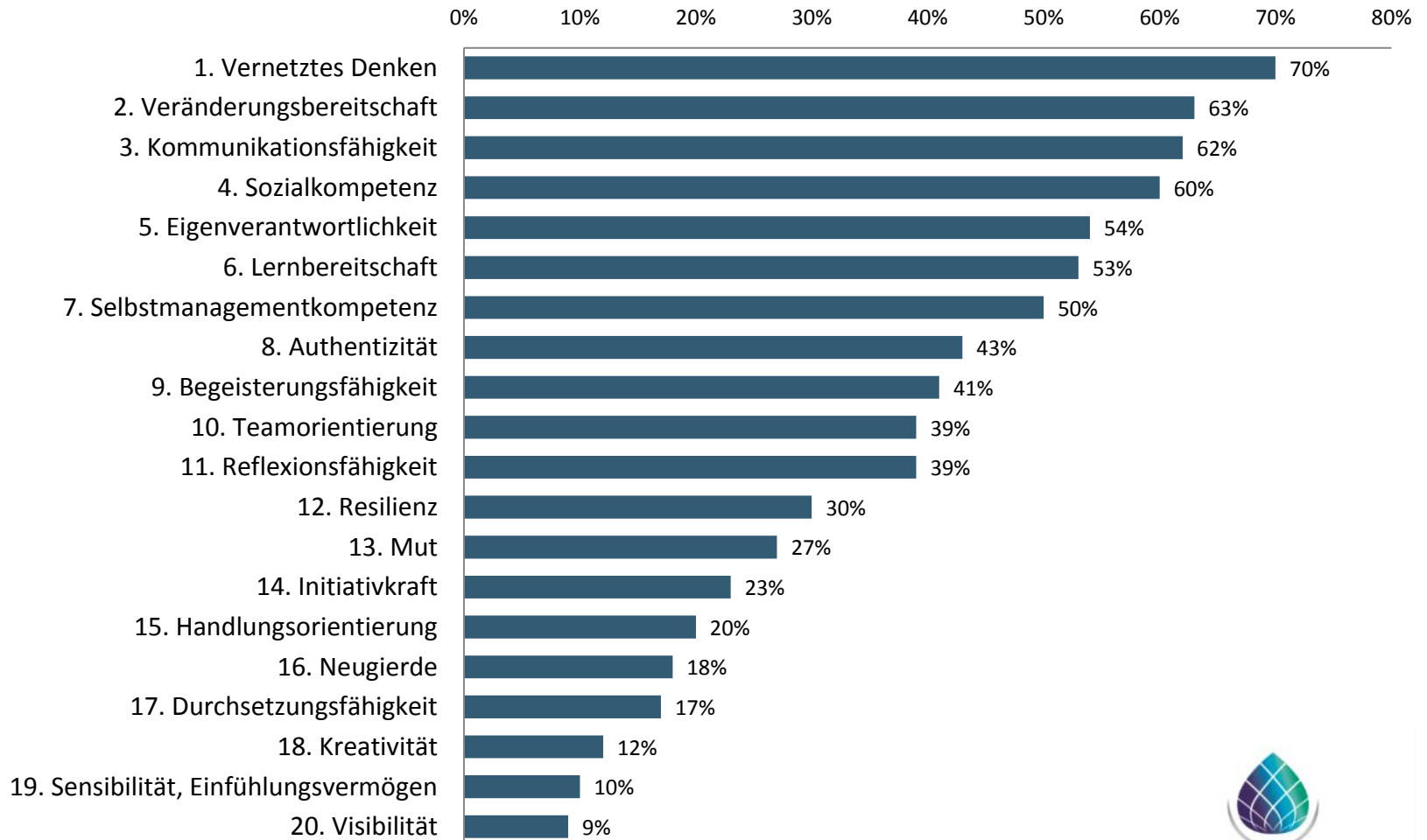
Ziel unserer diesjährigen Kundenumfrage war, **Schlüsselerkenntnisse zur Karriereförderung aus der Praxis** zu erfassen. Wir freuen uns Ihnen heute die Ergebnisse präsentieren zu dürfen.

Die Umfrage wurde anonym durchgeführt. Die Ergebnisse beruhen auf 108 Antworten. Wir danken allen, die an der Umfrage teilgenommen haben, für den Einblick, den sie uns in ihre Unternehmenspraxis gewährt haben.

Frage 1: Wie relevant sind die folgenden Persönlichkeits-Dimensionen hinsichtlich der Karriere-Entwicklung?

Persönlichkeits-Dimensionen, die eine erfolgreiche berufliche Karriere begünstigen

(unabhängig davon, ob es sich um eine Fach-, Führungs-, vertikal und horizontal verlaufende Laufbahn handelt).



Kommentar

Dass **vernetztes Denken** als Frontreiter bewertet wird, ist nicht erstaunlich, braucht es doch einen gewissen Grad an intellektueller Fähigkeit, um Dinge zu verstehen, zu vernetzen und richtig einzuschätzen zu können. **Veränderungsbereitschaft** und die Fähigkeit zu **kommunizieren** sind als Top Fähigkeiten ebenso wenig überraschend.

Überraschender aus unserer Sicht ist hingegen, dass **Initiativkraft**, **Handlungsorientierung** und **Durchsetzungsfähigkeit** als weniger bedeutend erachtet werden. Auch der Visibilität hätten wir eine grössere Bedeutung beigemessen.

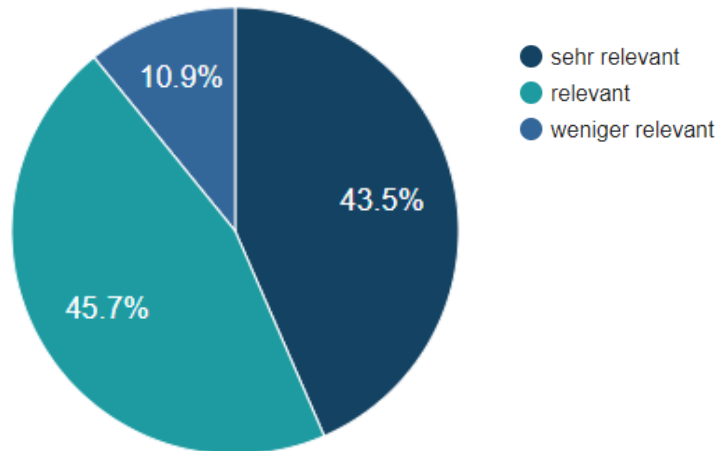
Kreativität steht am Schluss. Dies überrascht umso mehr, als dass die McKinsey Studie von April 2018 (The Future of the Workforce) eine Untersuchung über die Zukunftsfähigkeiten durchführte und dabei die soziale Kompetenz sowie die Kreativität als bedeutende Kompetenzen für den Erfolg im Beruf einstufte.



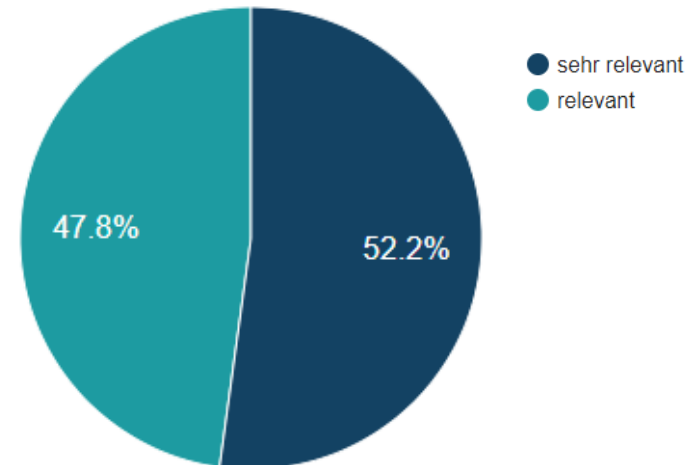
Frage 2: Wie relevant sind die folgenden Faktoren für die Karriere-Förderung?

1. Der direkte Vorgesetzte

(Anstoss, Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten)



2. Leistung, Erfolg



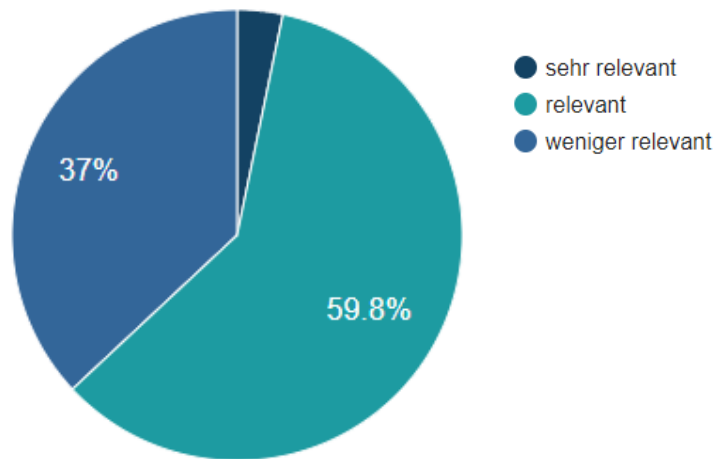
Der direkte Vorgesetzte spielt eine entscheidende Rolle bei der Karriereentwicklung. Leistung und Erfolg im Beruf sind ebenfalls elementare Grundvoraussetzungen für den Karriereerfolg.

Wird diese eher traditionelle Perspektive den künftigen Herausforderungen gerecht?

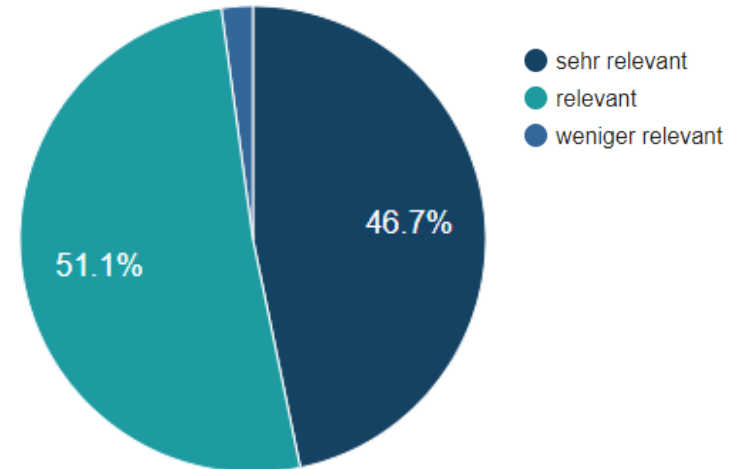


Frage 2: Wie relevant sind die folgenden Faktoren für die Karriere-Förderung?

3. Qualifikation, formale Abschlüsse, Ausbildungen des Mitarbeitenden



4. Können, Fähigkeiten (fachlich, inhaltlich)



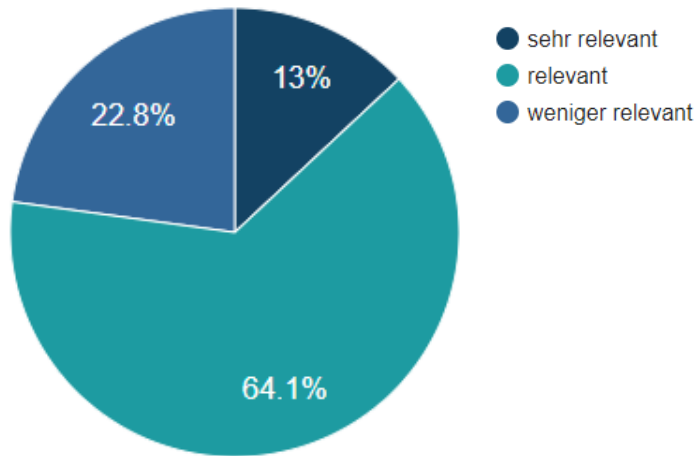
Fähigkeiten und Können sind für die Karriere wichtiger als formale Abschlüsse. Ausbildung und Qualifikation sind im Vergleich weniger wichtig.

Was bedeutet das für die firmeninterne Weiterbildung oder für weitere Karriereschritte in einem neuen Umfeld?

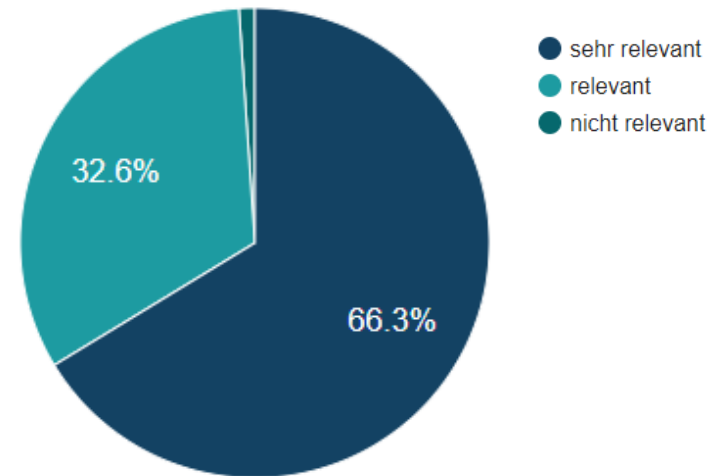


Frage 2: Wie relevant sind die folgenden Faktoren für die Karriere-Förderung?

5. Berufserfahrung



6. Potenzial



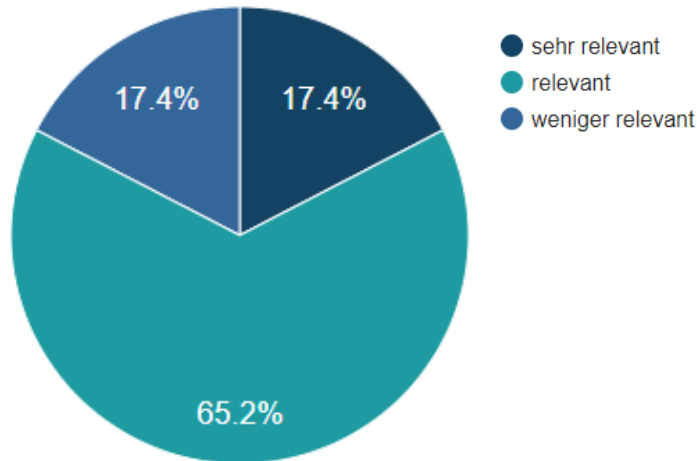
Das Potenzial ist wichtiger als die eigentliche Berufserfahrung. Fast ein Viertel messen der Berufserfahrung gar eine untergeordnete Rolle bei.

Ein ermutigendes Zeichen für Quereinsteiger?

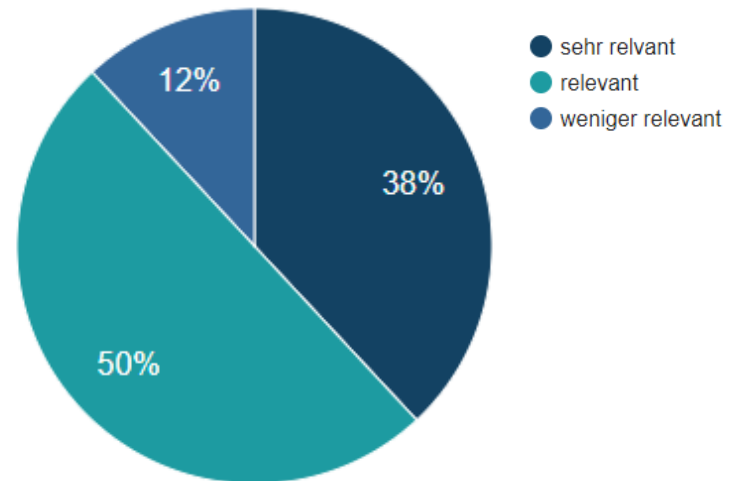


Frage 2: Wie relevant sind die folgenden Faktoren für die Karriere-Förderung?

7. Technische, digitale Affinität



8. Netzwerkkompetenz



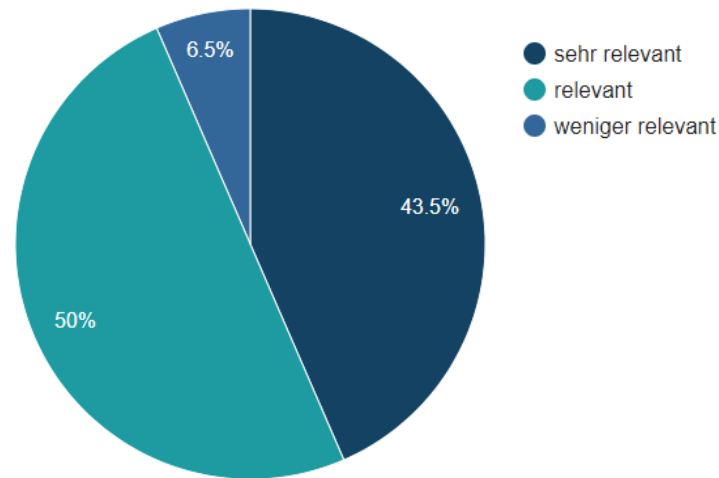
Technisch und digital affine Mitarbeitende haben gute Chancen für eine positive Karriere-Entwicklung. Das gilt ebenfalls für Mitarbeitende mit guter persönlicher Netzwerkkompetenz.

Was bedeutet das für Mitarbeitende, die eine geringe digitale Affinität oder persönliche Netzwerkfähigkeiten haben? Kann man das erlernen oder kompensieren?



Frage 2: Wie relevant sind die folgenden Faktoren für die Karriere-Förderung?

9. Fähigkeit, mit Ungewissheit umzugehen



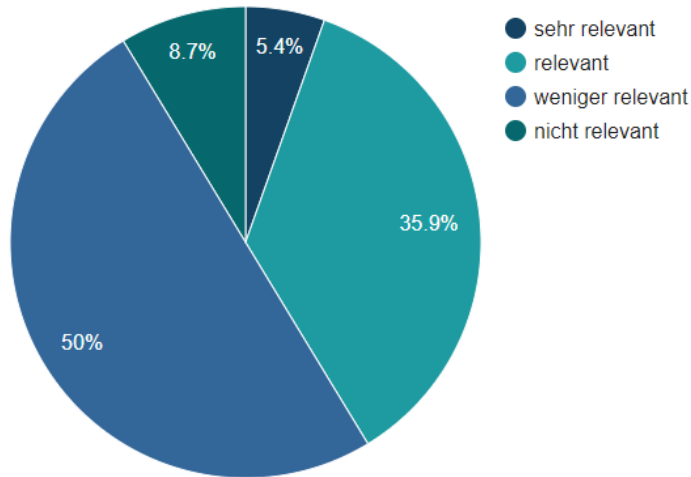
Mit Ungewissheit umgehen zu können oder auszuhalten, sich mutig auf Neues einzulassen, wird als relevanter Karriere-Förderungsfaktor angesehen.

Ist die Zeit der linear verlaufenden Karrieren vorbei?

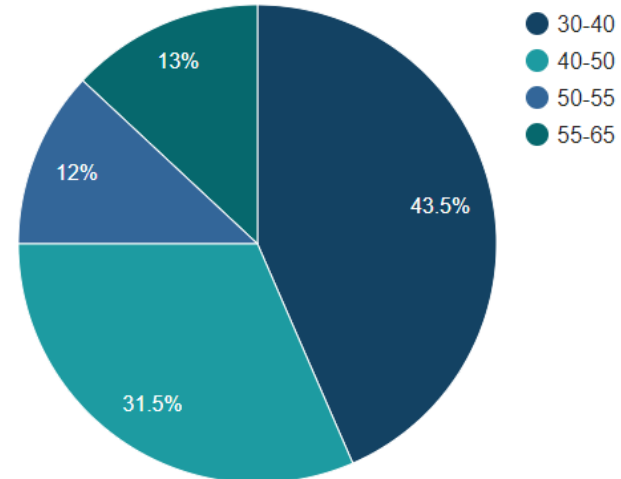


Frage 2: Wie relevant sind die folgenden Faktoren für die Karriere-Förderung?

10. Alter



11. Altersgruppe



Das Alter ist bei knapp 60% der Befragten nicht matchentscheidend. Bei 25% der Befragten wird die Altersgruppe 50 – 65 in Karriereüberlegungen miteinbezogen.

Sind die 25% ein Zeichen für ein Paradigmenwechsel?



Die wesentlichen Erkenntnisse zur Karriereförderung:

- Bei den Persönlichkeitsmerkmalen nehmen Vernetztes Denken, Veränderungsbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit und Sozialkompetenz die Spitzenplätze ein.
- Bei den Entscheidungsmerkmalen sind die Einschätzungen und Unterstützung des direkten Vorgesetzten, die Leistung und das Potenzial entscheidend.
- Digitale Affinität ist marginal wichtiger als Berufserfahrung.
- Die Fähigkeit mit Ungewissheit umzugehen hat eine vergleichbare Bedeutung wie die persönliche Netzwerkkompetenz.
- Das Alter wird als wenig relevant für die Karriere-Entwicklung angesehen. Positiv fällt auf, dass die Altersgruppe ü50-65 bei 25% der Befragten auch auf dem Radar der Entwicklung steht.





Herzlichen Dank

Wir freuen uns, diese und weitere Fragen sowie Erkenntnisse bei einem nächsten persönlichen Treffen mit Ihnen zu diskutieren.

Gerne können Sie uns auch via info@schluchterlicci.ch oder via LinkedIn / Xing Feedback geben.

Herzlichen Dank!

Das Schluchter, Licci & Partner AG - Team
November 2020.



Unsere Standorte:

Schluchter, Licci & Partner AG

Freie Strasse 2

4001 Basel

Tel. +41 61 281 01 01

Schluchter, Licci & Partner AG

Seefeldstrasse 25

8008 Zürich

Tel. +41 44 210 48 58

Schluchter, Licci & Partner AG

Baarerstrasse 10

6300 Zug

Tel. +41 41 763 32 52

Schluchter, Licci & Partner AG

Webergasse 8

8200 Schaffhausen

Tel. +41 44 210 48 58

