

# Chancen im Chefmilieu – Verstehen der Leitmilieus durch Lebensweltanalyse

- Vortrag im Rahmen der 4. Marketingtagung -

Prof. Dr. Rudolf Tippelt, LMU München

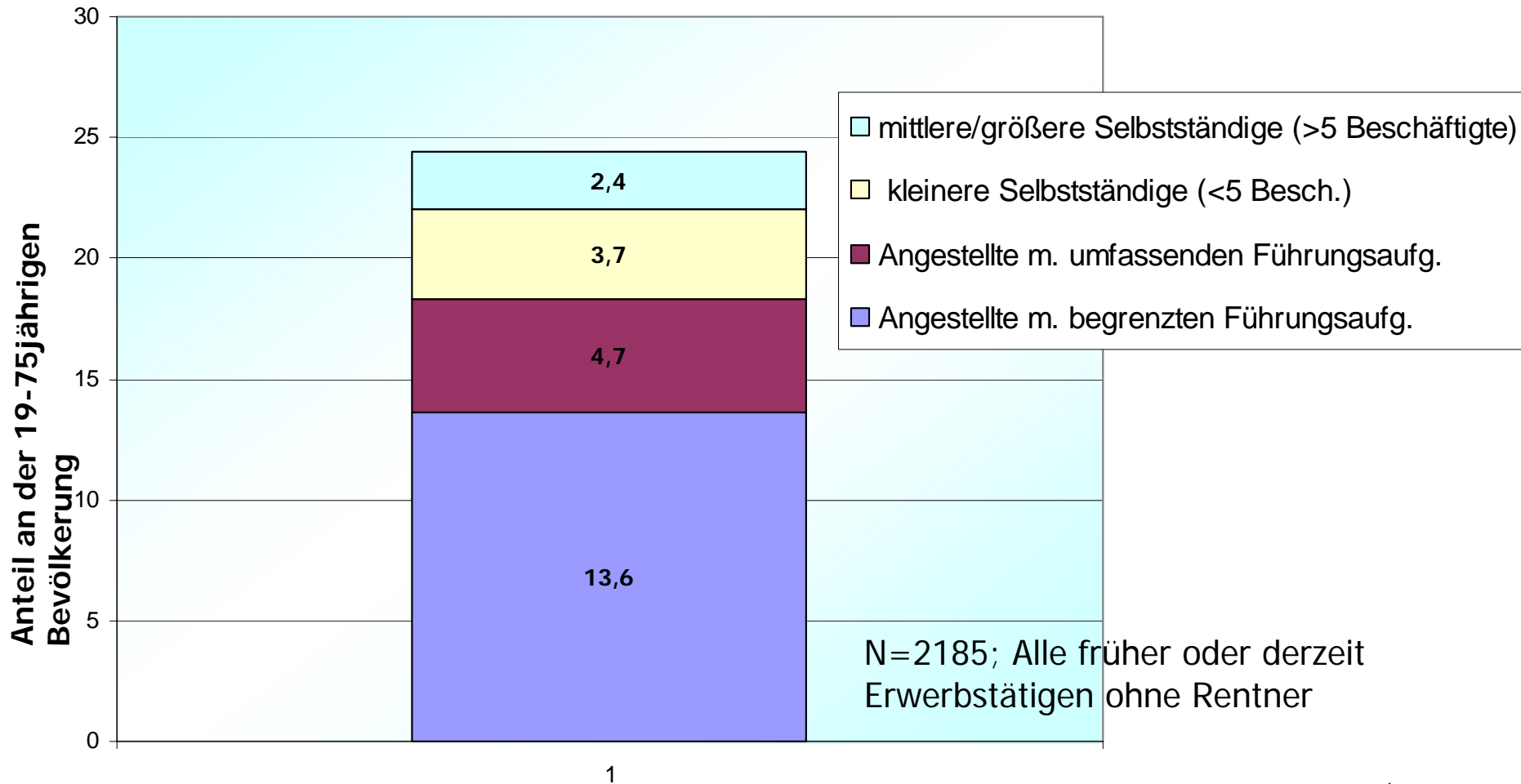
Benediktbeuern  
24. Oktober 2006

# Übersicht

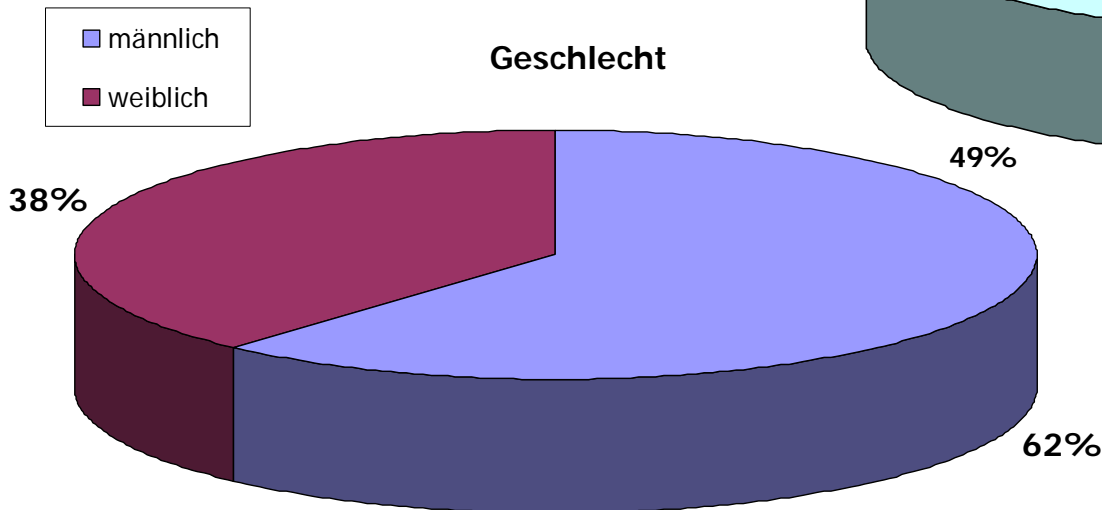
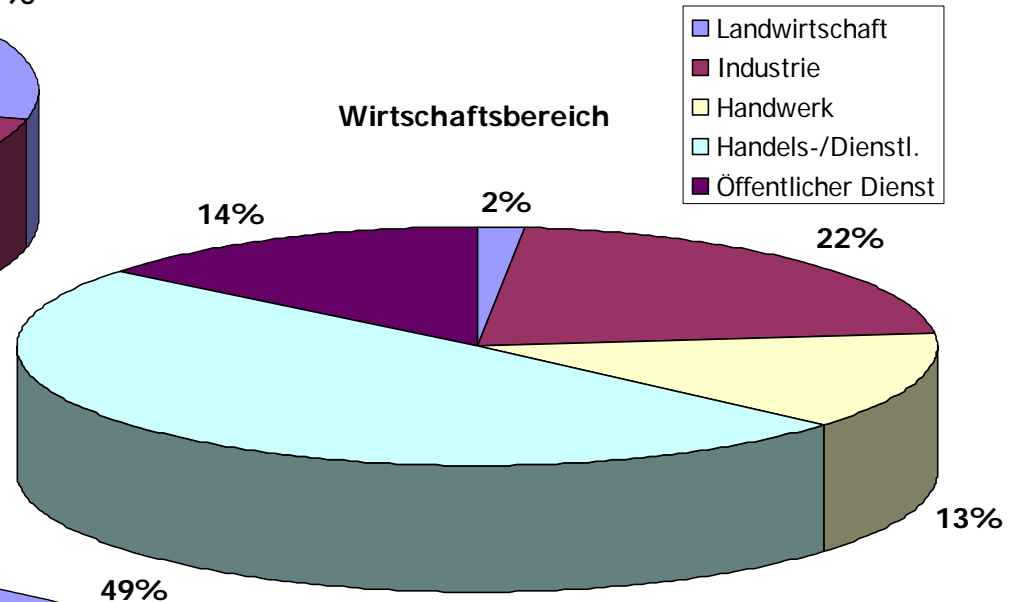
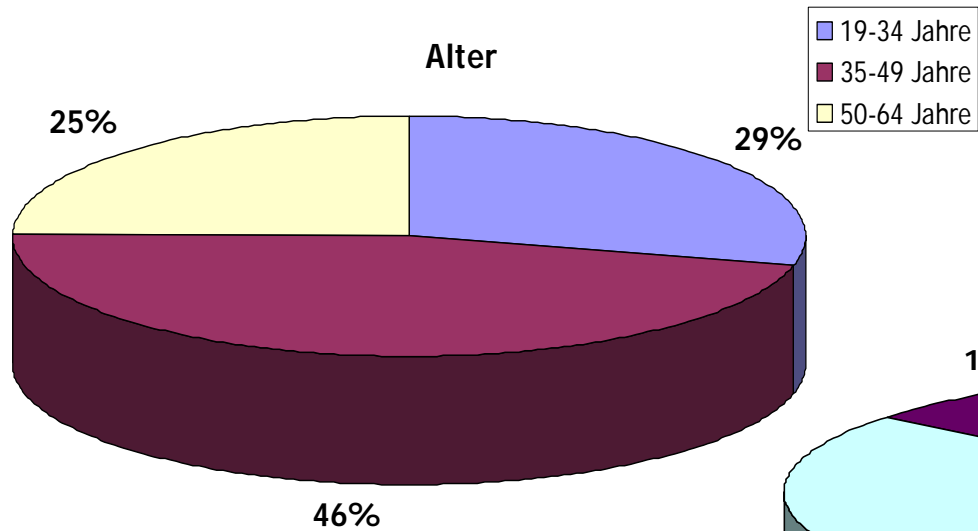
- Führungskräfte – eine homogene Gruppe?
  - Grundeinstellungen und Wertorientierungen von Top-Managern
  - Soziale Milieus und Lebensweltanalyse
  - „Chefmilieus“ und ihre lebensweltlichen Präferenzen
    - Lebensstil
    - Arbeit und Beruf
    - Bildungsverständnis
- 
- Sprache und Kommunikation
  - Weiterbildungsinteressen

Führungskräfte – eine homogene Gruppe?

# Personen in Führungspositionen – Milieustudie 2004

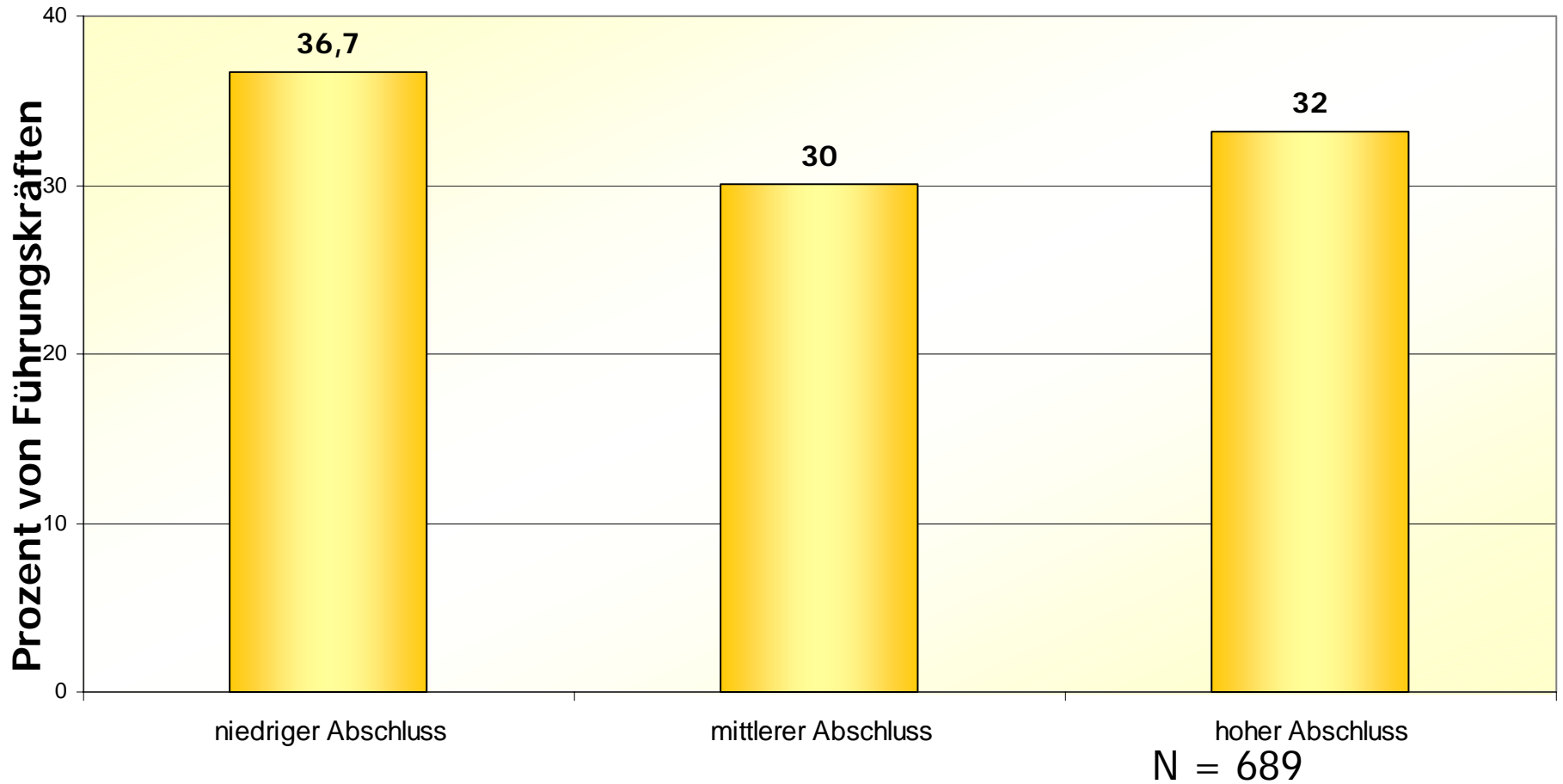


# Führungskräfte – Soziodemografische Struktur

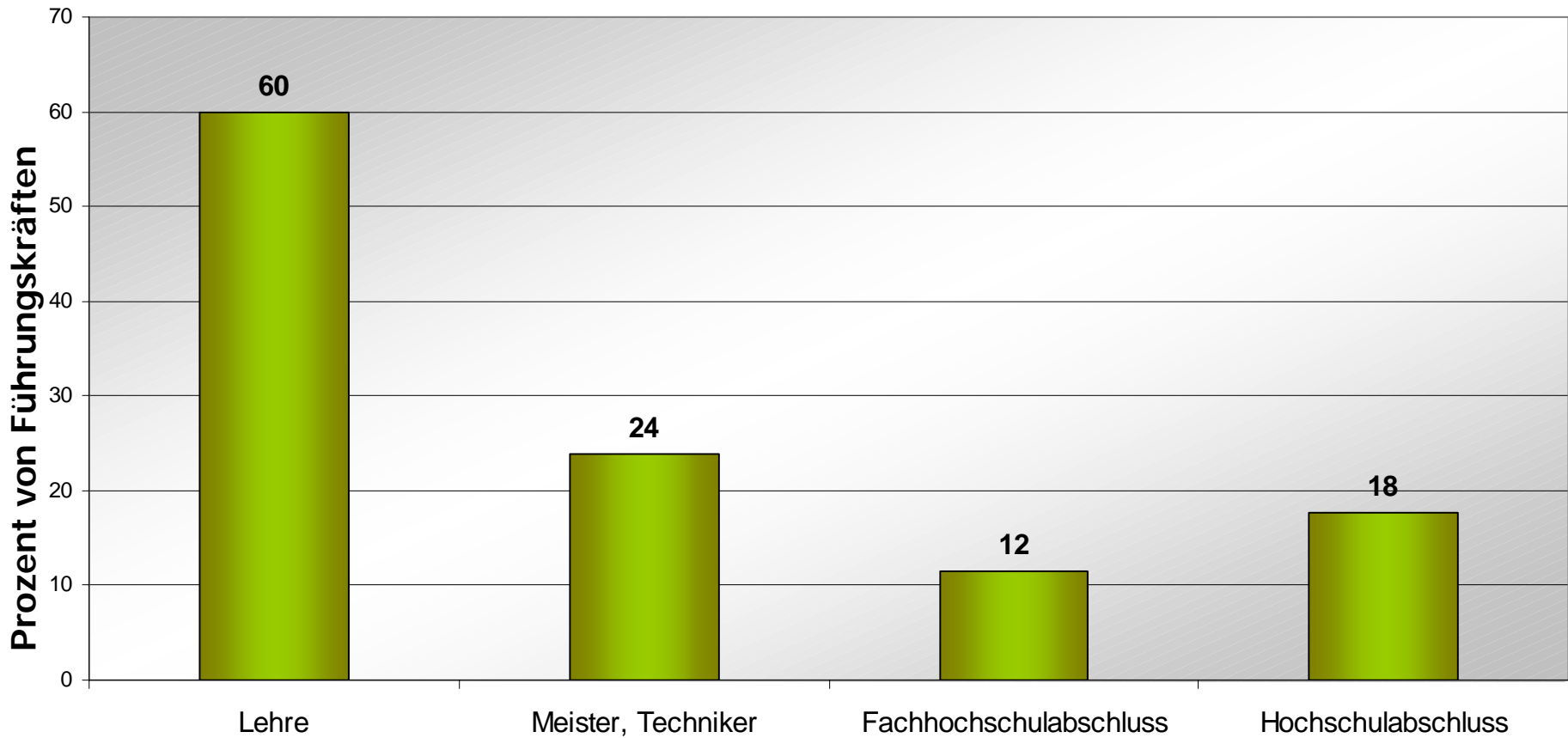


N=686

# Führungskräfte - Bildungsabschluss



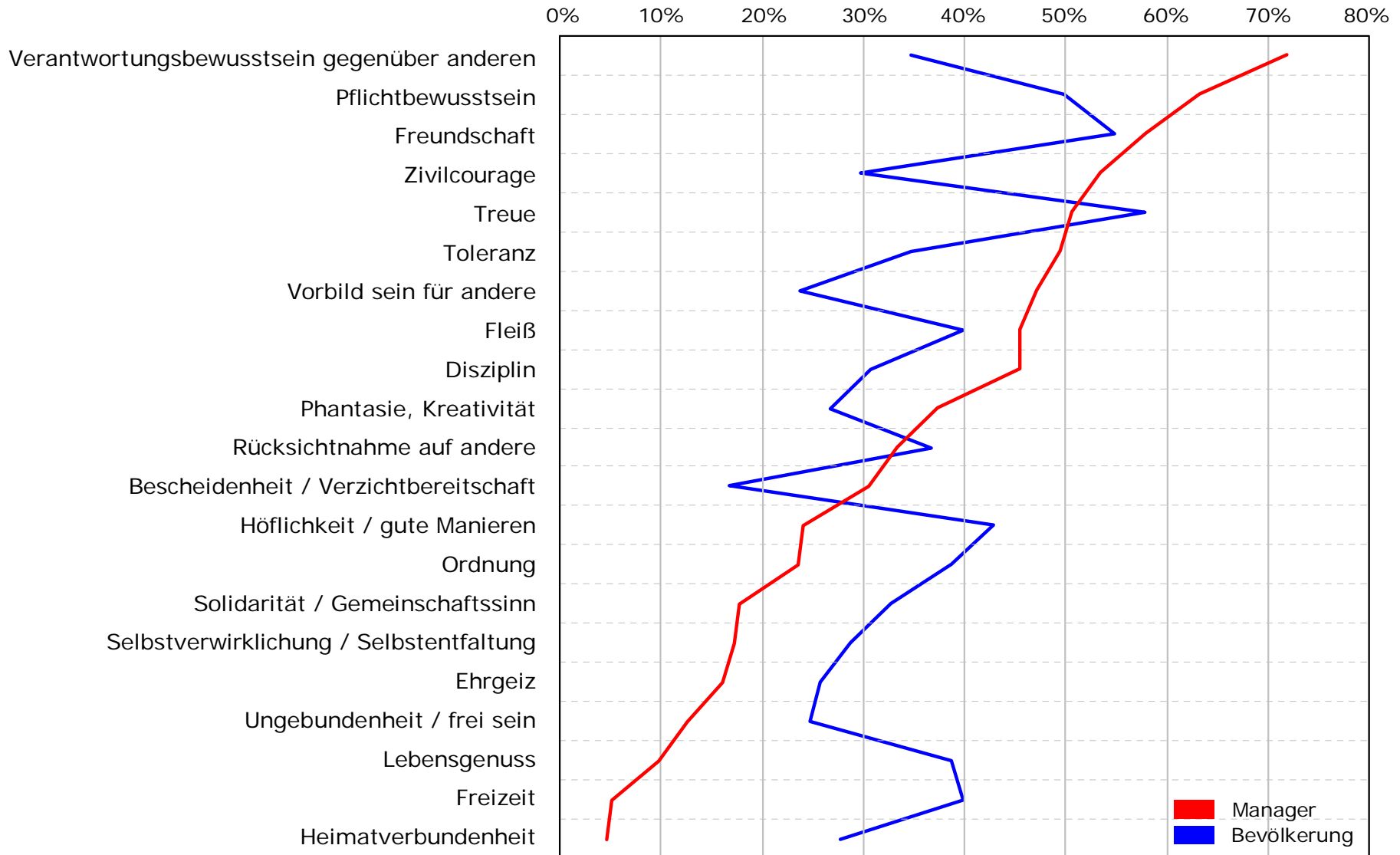
# Führungskräfte – Beruflicher Bildungsabschluss



N = 689 7

# Einstellungen und Wertorientierungen von Top-Managern

# Top-Manager – Wertorientierungen im Vergleich zur Bevölkerung (Thorborg 2006)



# Die wichtigsten Grundwerte der Deutschen

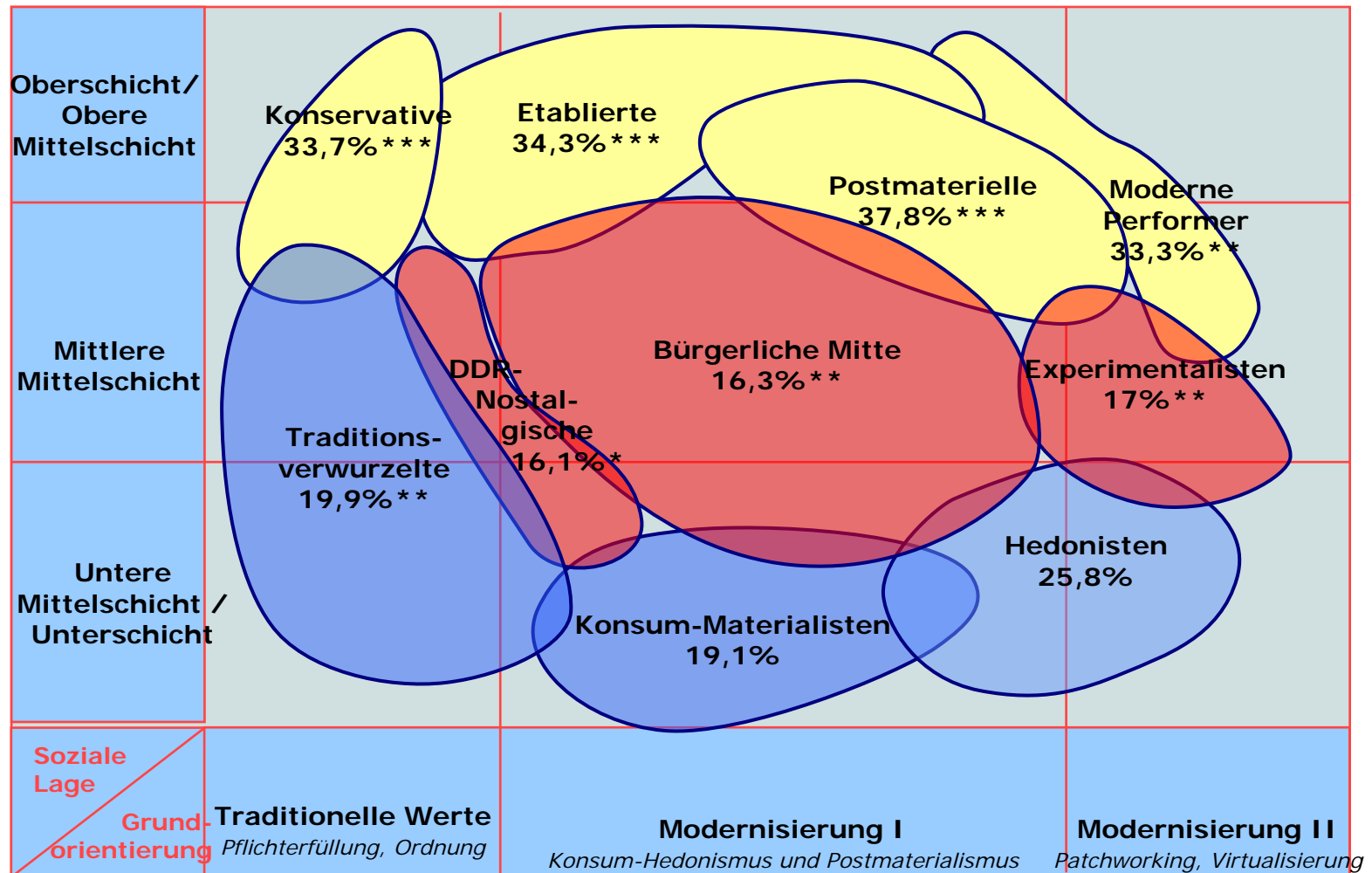
## Allgemeinbevölkerung

1. Treue
2. Freundschaft
3. Pflichtbewusstsein
4. Höflichkeit
5. Freizeit
6. Fleiß

## Top-Manager

1. Verantwortung
2. Pflichtbewusstsein
3. Freundschaft
4. Zivilcourage
5. Treue
6. Toleranz

# Anteil von Führungskräften in Milieus (Ø 24,4%)

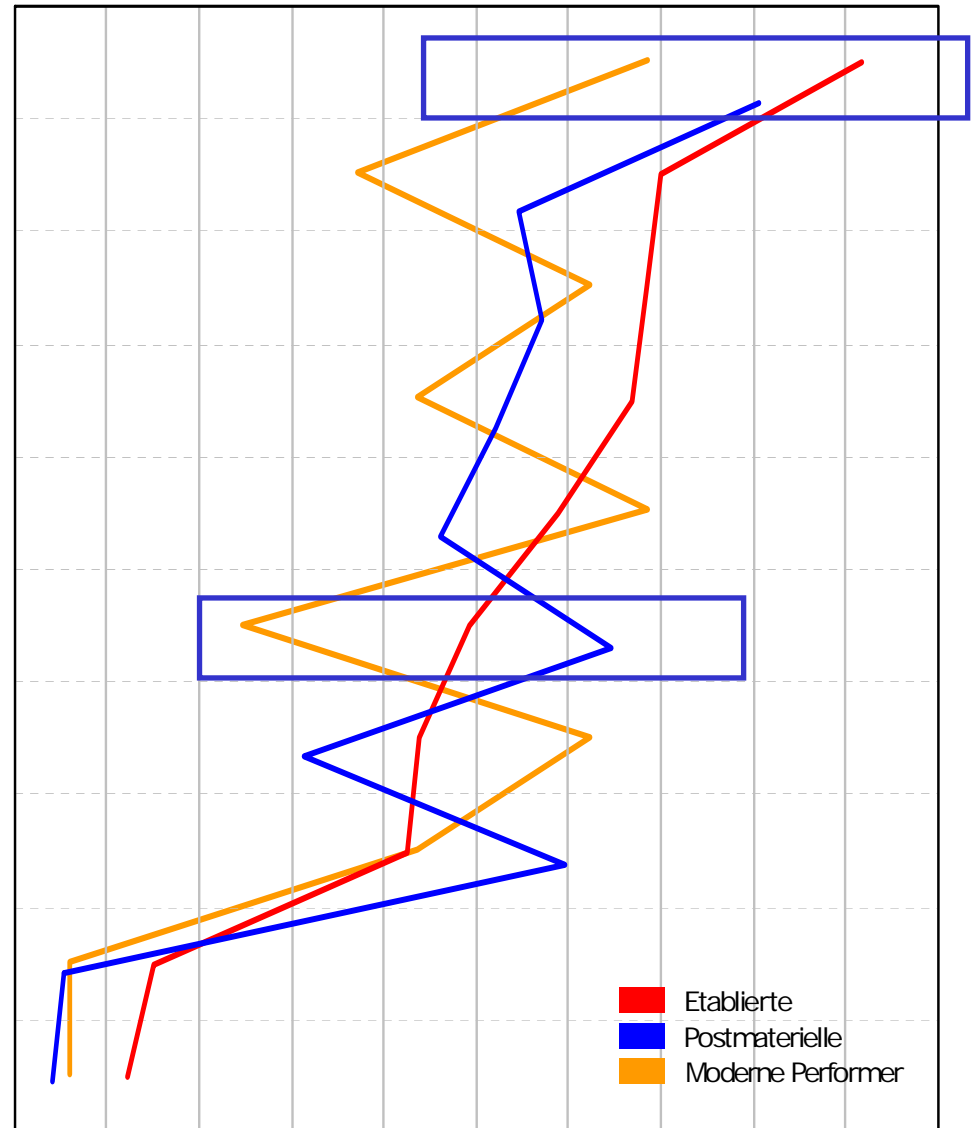


N = 2183; alle derzeit oder früher Erwerbstätigen ohne Rentner

# Unterschiede zwischen den Top-Managern der Leitmilieus (vgl. Thorborg/Sinus Sociovision 2006)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

- Ich erwarte von meinem Führungsteam, dass es sich auch in der Gesellschaft engagiert.
- Als Top-Manager sollte man sein persönliches Leben dem beruflichen unterordnen.
- Ich glaube, dass Männer und Frauen vollkommen verschiedene Arten zu denken und zu handeln haben.
- Top-Manager bekommen heute nicht mehr die Anerkennung, die ihnen gebührt.
- Die Aufgabe von Unternehmen ist es, Gewinne zu machen. Alles andere ist zweitrangig.
- Durch die Globalisierung werden sich für Viele in Deutschland die Lebensverhältnisse verschlechtern.
- Deutschland wird für Top-Manager immer unattraktiver.
- Mehr Zeit zu haben ist mir wichtiger, als mehr Geld zu besitzen.
- Ich messe meinen Erfolg an den Dingen, die ich besitze.
- Zu Hause muss der Vater das Sagen haben.



Top-2-Boxes einer Skala von 1=Trifft überhaupt nicht zu' bis 4='Trifft ganz genau zu'

# Soziale Milieus und Lebensweltanalyse

# Milieubausteine

**Soziodemografische  
Schwerpunkte**

**Lebensstil**

**Arbeit und Leistung**

**Medianutzung**

**Sprache und Kommunikation**

**Familie/Partnerschaft**

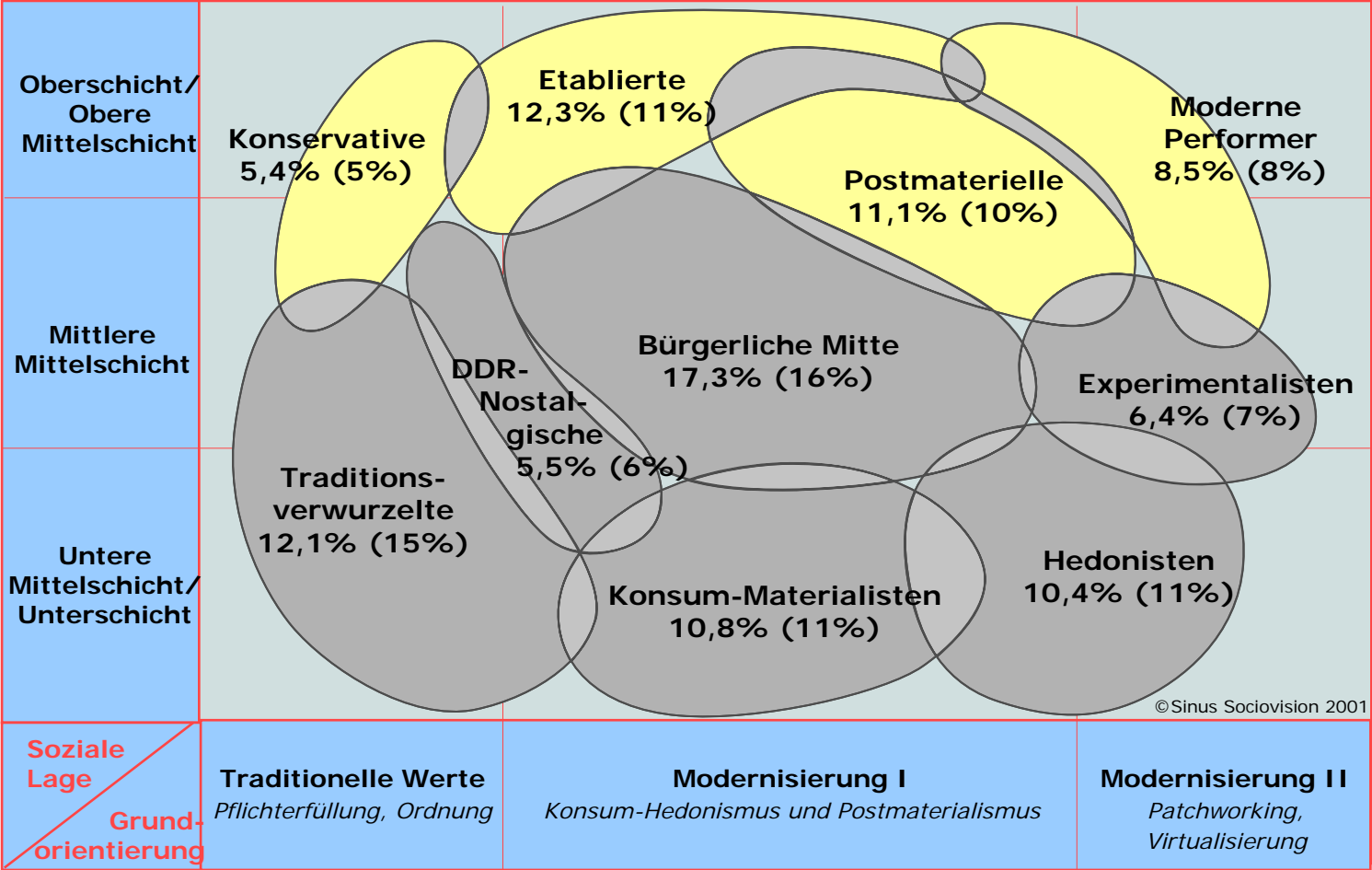
**Freizeit**

**Alltagsästhetik**

**Soziale Identität**

**Weiterbildung**

# Milieustruktur der BRD 2004



(eigene Daten n=2920 und in Klammern zum Vergleich SINUS 2001)

„Chefmilieus“

# Zentrale Milieubausteine: Einstellung zu Arbeit und Beruf

# Einstellungen zu Arbeit und Beruf: Etablierte

- Selbstbestätigung im Beruf, Identifikation mit der übernommenen Aufgabe
- Führungs- und Gestaltungsfreude, hohe Leistungsbereitschaft und –erwartung
- Karriereplanung und Statusorientierung
- Wettbewerbsdenken und Erfolgsorientierung
- Zurückstehen aufgrund familiärer Verpflichtungen „nicht denkbar“

# Einstellungen zu Arbeit und Beruf: Postmaterielle

- Arbeit als Herausforderung und Selbstverwirklichung
- Suche nach Sinn und Erfüllung privat wie beruflich
- Anspruch individueller Freiräume, freie Zeiteinteilung, persönliche Verantwortung
- Professionelles Ethos
- Ideal: zeitweiser Rückzug aus dem Berufsleben (sabbatical)

# Einstellungen zu Arbeit und Beruf: Moderne Performer

- Intrinsische Leistungsbereitschaft: Beruf, der zur eigenen Persönlichkeitsentwicklung beiträgt
- Einbringen der gesamten Persönlichkeit: Kreativität, Originalität, Unkonventionalität, Expressivität
- Präferenz flexibler Arbeitszeiten; Akzeptanz eines hohen Arbeitspensums bis hin zur Selbstaussbeutung
- Berufliche Selbstständigkeit als Ideal
- Auflösung von Dichotomien wie „Arbeit-Freizeit“ oder „Karriere – Genuss“
- Bereitschaft zum lebenslangen Lernen

# Einstellungen zu Arbeit und Beruf: Konservative

- Beruf als Berufung – starke Identifikation mit der übernommenen Aufgabe
- Identitätsfindung und Erfüllung: Erfolgserlebnisse, Selbstbestätigung, Zeitstrukturierung
- Betriebliche Loyalität und ausgeprägte Pflichtauffassung
- Soziales Engagement (v.a. Frauen)

# Bildungsverständnis

# Bildungsbegriff

