

Umfrage zur Führungskultur: Starke Manager braucht das Land



Sonntag, 1. November 2009

Studie: Vor allem in komplexen Veränderungssituationen sind traditionelle Führungsprinzipien gefragt.

experteer^{de}

Führungskräfte als Vorbild: Ihre Glaubwürdigkeit ist mehr gefragt als Risikobereitschaft. Bei der Wahl eines neuen Unternehmens wünschen sich Manager vor allem Gestaltungsspielräume. Halten sie sich an die Unternehmenswerte, haben sie nicht nur bessere Karrierechancen, sondern über ihre Vorbildfunktion auch positiven Einfluss auf das Mitarbeiter-Engagement. Zu diesen Ergebnissen kommt eine Online-Umfrage vom Karrieredienst Experteer und stadler/heinle/schott/, Beratung für Unternehmenskultur, bei 356 Personalberatern, Personalverantwortlichen und Führungskräften.

Wichtigste Führungsprinzipien: Glaubwürdigkeit und Begeisterungsfähigkeit

Angesichts der Wirtschaftskrise richtet sich in den Unternehmen und in der öffentlichen Diskussion das Augenmerk auf die Führungskräfte. Die Umfrage zeigt, dass einer werteorientierten Führung große Bedeutung beigemessen wird. Entsprechend wird Glaubwürdigkeit mit großem Abstand als wichtigstes Führungsprinzip genannt (83 Prozent volle Zustimmung). Darauf folgen Begeisterungsfähigkeit (65 Prozent) und Entschlusskraft bzw. Konsequenz (64 Prozent volle Zustimmung). Risikobereitschaft ist mit 14 Prozent das Führungsprinzip, das am seltensten als wichtig erachtet wurde.

Leistung wertschätzen und Werte selbst vorleben

Vor dem Hintergrund der Boni-Diskussion gewinnt die Frage an Bedeutung, welche Faktoren am meisten das Mitarbeiter-Engagement beeinflussen. Bei den Befragten herrscht weitgehend Einigkeit: Die größte Wirkung wird erzielt, wenn die Leistungen der Mitarbeiter wertgeschätzt werden (77 Prozent volle Zustimmung) und Führungskräfte die Unternehmenswerte vorleben (73 Prozent volle Zustimmung). Dass materielle Anreize das Engagement fördern, können nur 10 Prozent der Umfrage-Teilnehmer voll bestätigen.

Lead by Example – Führungskräfte als Vorbilder

In Veränderungssituationen wird nicht nur die Führungs-, sondern auch die Unternehmenskultur einer Belastungsprobe unterzogen: Rund ein Drittel der Teilnehmer bezweifelt, dass die Verbundenheit mit den Unternehmenswerten in schwierigen Zeiten gestärkt wird. Vor allem komplexe Veränderungssituationen erweisen sich als Lackmustest für die Führungskultur: 63 Prozent der Befragten stimmen der These voll zu, dass gerade in diesen Phasen die Vorbildfunktion der Führungskräfte auf dem Prüfstand steht, weitere 33 Prozent stimmen dem zu.

Für 87 Prozent (davon 50 Prozent volle Zustimmung) steht fest, dass sich Veränderungen nur in solchen Organisationen gut meistern lassen, in denen Führungskräfte bei sich selbst den Anfang machen. 31 Prozent der Befragten stimmen der These voll zu, dass eine an den Unternehmenswerten ausgerichtete Führung die Karriere fördert, weitere 56 Prozent stimmen zu.

Gestaltungsspielraum – Wichtiger als Gehalt?

Bei der Wahl eines Unternehmens geht es den befragten Führungskräften vor allem um die Frage, ob sie dort Gestaltungsspielraum haben. 84 Prozent (davon 27 Prozent volle Zustimmung) nennen dies als vorrangiges Entscheidungskriterium. »Dieses Ergebnis ist in Zeiten, in denen um die Höhe von


Managergehältern und Antrittsprämien diskutiert wird, nicht hoch genug zu bewerten. Führungskräfte wollen in erster Linie Freiräume nutzen, um das Unternehmen gestalten zu können«, sagt Jürgen Schott, Geschäftsführer von stadler/heinle/schott/.

Dass umgekehrt Bewerber vor allem danach ausgesucht werden, ob sie in das Wertesystem der Unternehmen passen, bestätigen schon immerhin 58 Prozent der Befragten. »Aus Unternehmenssicht spielen Cultural Fit und Werteverständnis bei der Auswahl von Führungskräften eine immer größere Rolle, insofern sollten diese Faktoren auch nicht unterschätzt werden«, so Dr. Christian Götttsch, Geschäftsführer von Experteer. Unternehmen könnten es sich gar nicht leisten, ausschließlich fachliche Qualifikationen bei der Kandidatenauswahl zu berücksichtigen. Langfristiger wirtschaftlicher Erfolg sei nur mit Führungskräften zu erzielen, die sich vollständig mit dem Wertesystem des Unternehmens identifizieren und sich daran messen lassen.

Zur Online-Umfrage:

Im Zeitraum von Juli bis August 2009 haben 356 Führungskräfte von Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen in Europa, darunter 45 Personalberater und 17 Personalverantwortliche, online zu 10 Thesen zu einer wertorientierten Führungskultur Stellung genommen. Den Teilnehmern standen 5 Antworten zur Auswahl: »stimme voll zu«, »stimme zu«, »stimme nicht zu«, »stimme überhaupt nicht zu«, »weiß nicht/keine Angabe«.

Weitere Links zu diesem Thema...

 Externe Verweise:
- [Zur Studie...](#)

 BildungsSPIEGEL-Artikel:
- [vgl.: weitere Artikel zur Führungs- und Unternehmenskultur...](#)

 BildungsSPIEGEL-Kategorien:
- [Aktuelle Bildungsnews...](#)

Legende:  : interner Link  : externer Link

Fenster schließen