

Lead by Example: Starke Manager braucht das Land

Umfrage von Experteer und stadler/heinle/schott/: Vor allem in komplexen Veränderungssituationen sind traditionelle Führungsprinzipien gefragt

München, 27. Oktober 2009. 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* von [Experteer](http://www.experteer.de) (www.experteer.de), dem Karrieredienst für Deutschlands beste Köpfe, und stadler/heinle/schott/ (www.stadler-heinle-schott.de), der 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.

Rang	Zu den wichtigsten Führungsprinzipien gehört:	Stimme voll zu	Stimme zu
1	Glaubwürdigkeit	83%	15%
2	Begeisterungsfähigkeit	65%	32%
3	Entschlusskraft / Konsequenz	64%	34%
4	Achtsamkeit	25%	63%
5	Kostenbewusstsein	23%	58%
6	Risikobereitschaft	14%	52%

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.

Rang	Führungskräfte können am meisten Einfluss auf das Engagement der Mitarbeiter nehmen, wenn sie:	Stimme voll zu	Stimme zu
1	... die Leistung der Mitarbeiter wertschätzen	77%	21%
2	... Werte selbst vorleben	73%	25%
3	... Entwicklungsmöglichkeiten klar definieren	51%	46%
4	... den Mitarbeitern materielle Anreize bieten	10%	44%

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 Götsch, 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“.

Über Experteer

Mit 50.000 ausgewählten Spitzenpositionen ab 60.000 Euro Gehaltsbenchmark und 5.000 geprüften Personalberatern ist Experteer der qualitativ und quantitativ führende Karrieredienst für Spitzenkräfte in Deutschland und Europa. Das Premium-Angebot richtet sich an Professionals und Executives, die den nächsten Karriereschritt planen und den Stellenmarkt sowie den eigenen Marktwert im Blick behalten möchten. Um hochwertige Stellen für die Mitglieder zu generieren, durchsucht ein unabhängiges Analystenteam permanent den Markt, klassifiziert die einzelnen Stellen und versieht sie mit Gehaltsbenchmarks. Diese werden durch das Experteer Career Matching mit den Qualifikationen und Karrierezielen der 1,2 Millionen Mitglieder abgeglichen. So erhält das Mitglied einen Überblick über passende Positionen – auch über die eigene Branche, Funktion oder Führungsebene hinaus. Zusätzlich bietet Experteer einen diskreten Zugang zu seinem Headhunter-Netzwerk und dessen exklusiven Stellenmarkt. Mitglieder können dort ihr Karriereprofil für Headhunter platzieren und zielsicher gefunden werden.

Die Experteer GmbH mit Sitz in [München](#) wurde 2005 von der Holtzbrinck Ventures GmbH, einer Tochtergesellschaft der Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck, gegründet. Renommierte Kooperationspartner wie Handelsblatt, DIE ZEIT, Stern, FTD oder n-tv haben den Karrieredienst in ihren Online-Auftritt integriert. Weitere Informationen unter www.experteer.de oder den jeweiligen Länderdomains [.com/.ch/.fr/.co.uk/.be/.at/.it](#) und us.experteer.com.

Zusätzliche Informationen, Bildmaterial und diese Pressemeldung zum Downloaden unter www.experteer.de/about/press oder www.stadler-heinle-schott.de/umfrage.html

Über stadler/heinle/schott/:

stadler/heinle/schott/ - Beratung für Unternehmenskultur entwickelt die Unternehmens- und Führungskultur ihrer Kunden so gezielt und kontinuierlich weiter, dass das Management an Führungsstärke gewinnt, die Verantwortungsübernahme und Veränderungsbereitschaft im gesamten Unternehmen gefördert, der abteilungsübergreifende Wissensaustausch intensiviert und Reibungsverluste minimiert werden.

In einem modular aufgebauten top down-Prozess werden die Unternehmenswerte konsequent als Leistungsmaßstab im Alltag verankert und die Vorbildfunktion der Führungskräfte gestärkt. Die verbesserte Kooperation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern schafft die Grundlage für dauerhaften wirtschaftlichen Erfolg. stadler/heinle/schott/ begleitet sowohl kleine, mittelständische als auch international aufgestellte Großunternehmen seit vielen Jahren erfolgreich durch komplexe Veränderungsprozesse.

Zum Leistungsspektrum der Partnerschaft mit Sitz in München gehören neben der Beratung die Durchführung von offenen Führungskräfte-seminaren sowie Coaching und Vorträge.

PR-Kontakt:

Vera Niederwieser
Experteer GmbH
Telefon: +49 (0)89 - 55 27 93 222
presse@experteer.de

Markus Czeslik
stadler/heinle/schott/ - Beratung für Unternehmenskultur
Tel.: +49 (0)89 - 27 37 17 16
czeslik@stadler-heinle-schott.de