



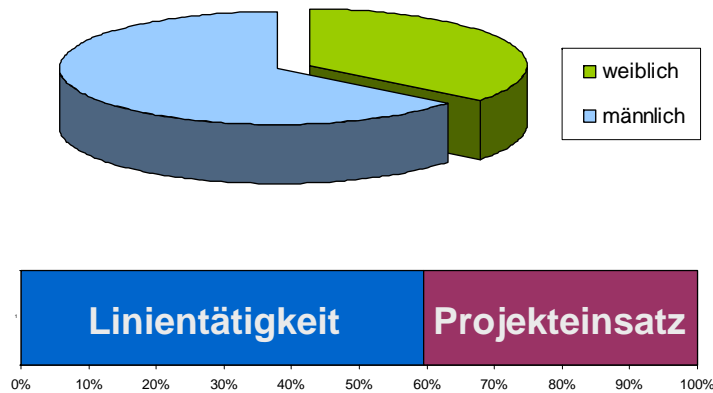
Ergebnisse

April 2005
© ComTeam AG, Gmund

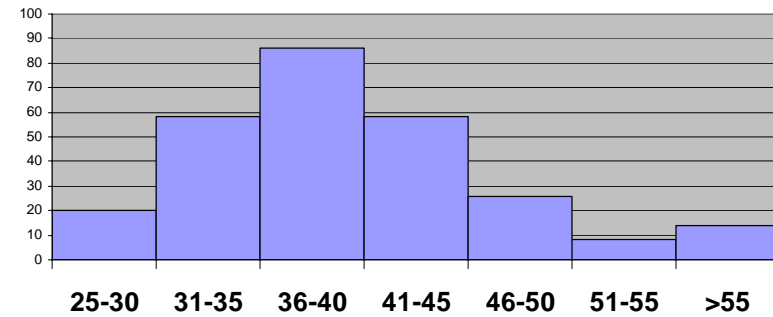




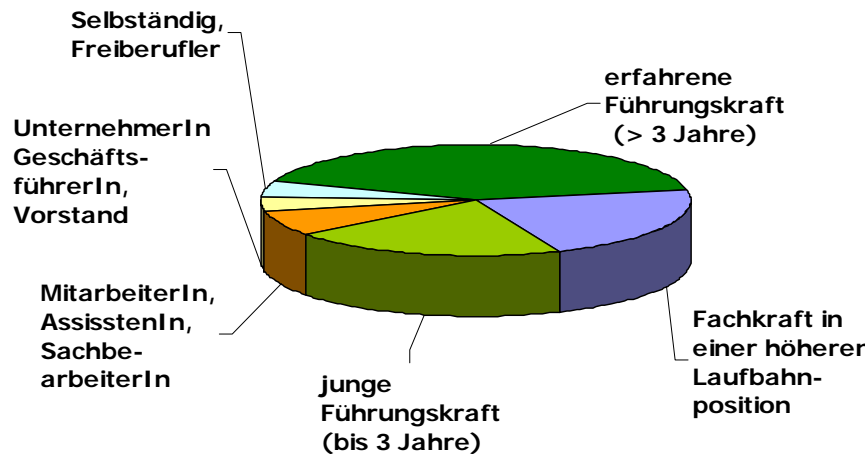
Teilnehmerzahl: 297



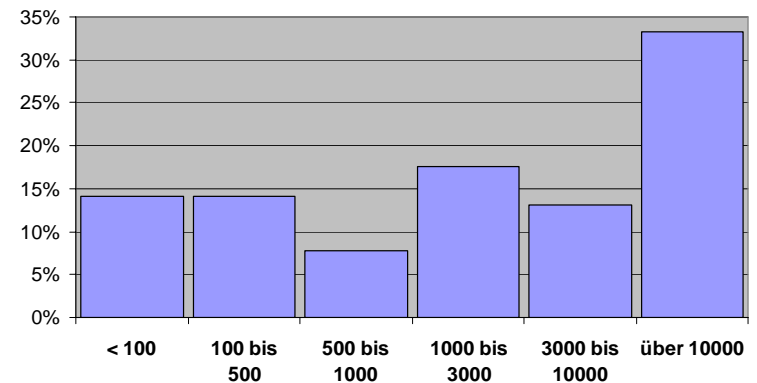
Altersgruppen



Mitarbeitergruppen



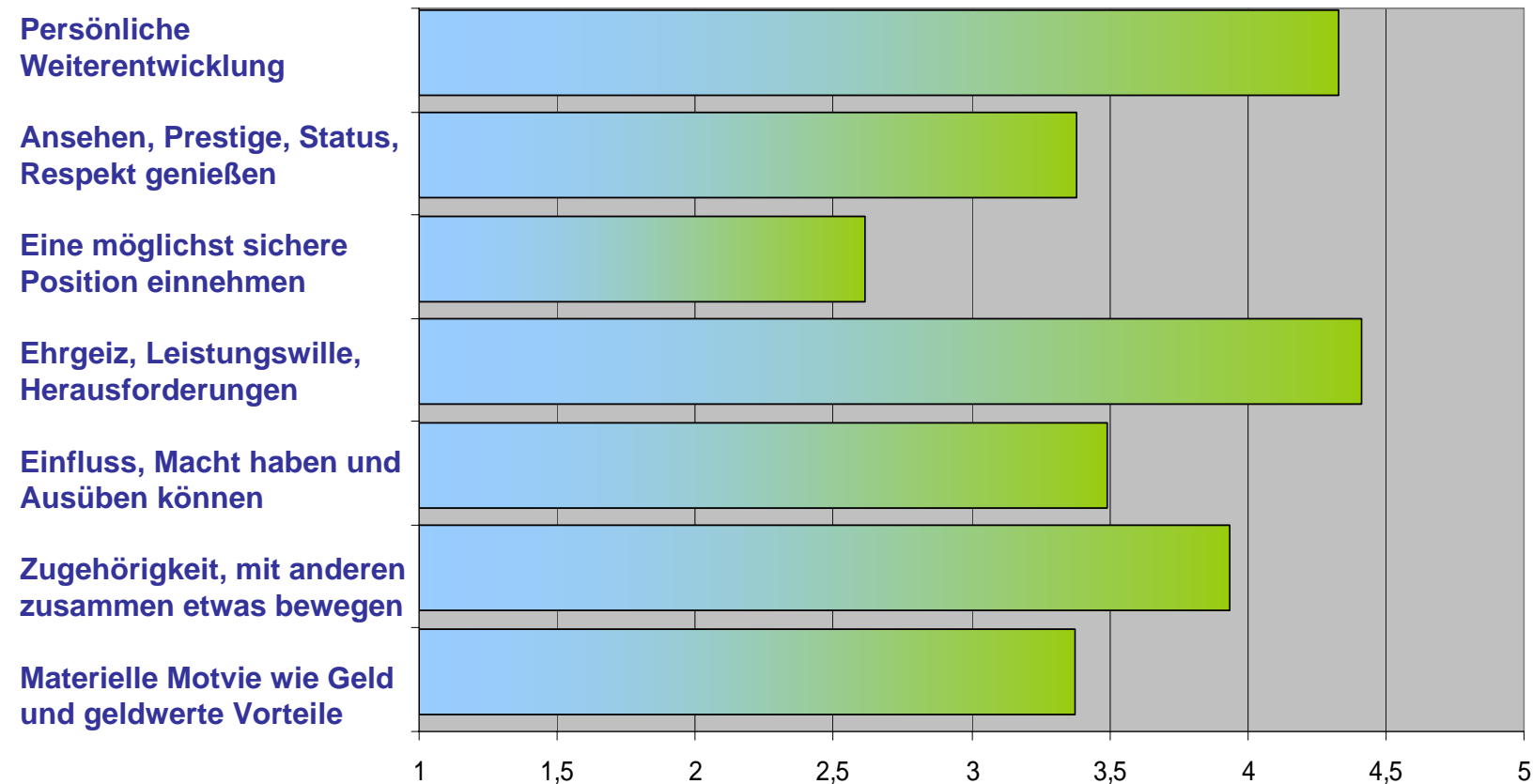
Unternehmensgrößen





#1 Motive

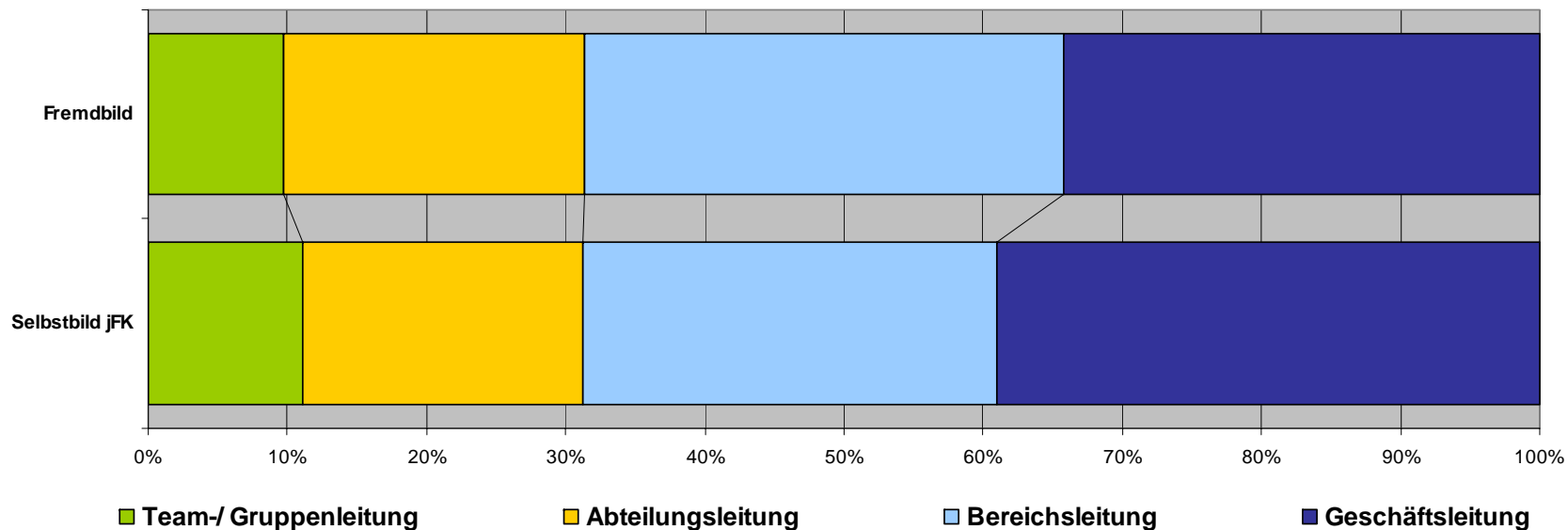
Welche sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten und wirksamsten Motive, um Führungskraft werden zu wollen? (Oder wie war bzw. ist das bei Ihnen, wenn Sie selbst Führungskraft sind?)





#2 Zielposition

Nicht jede junge Führungskraft will irgendwann Vorstand werden. Welche Position wollen junge Führungskräfte in Ihrem Umfeld Ihrem Eindruck nach einmal erreichen?

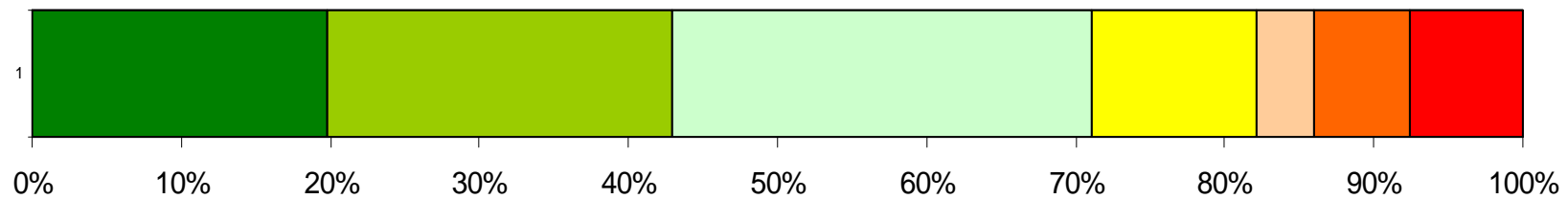




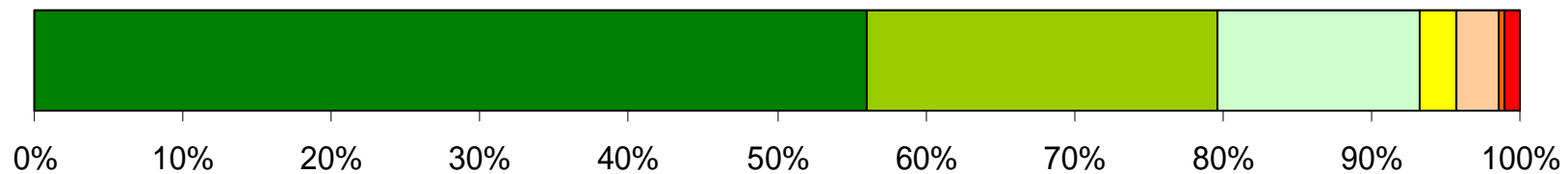
#3 Karrieretypus

Wie attraktiv finden Sie für sich persönlich eine Fachkarriere, wie attraktiv finden Sie eine Führungskarriere?

Attraktivität der Fachkarriere



Attraktivität der Führungskarriere



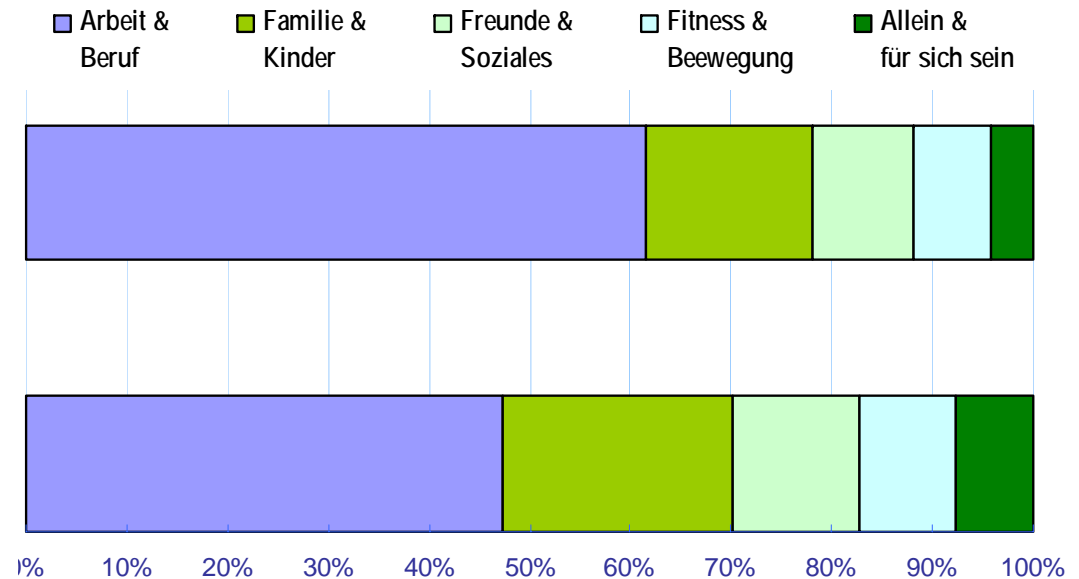
■ Fully Up ■ 3/4-Up ■ Half-Up ■ Neutral ■ Half-Down ■ 3/4-Down ■ Fully Down



#4 Balance

Wie verteilen junge Führungskräfte
In Ihrem Umfeld Ihrem Eindruck nach
Im Allgemeinen Zeit und Energie?

...und wie fänden Sie es für sich
persönlich ideal?

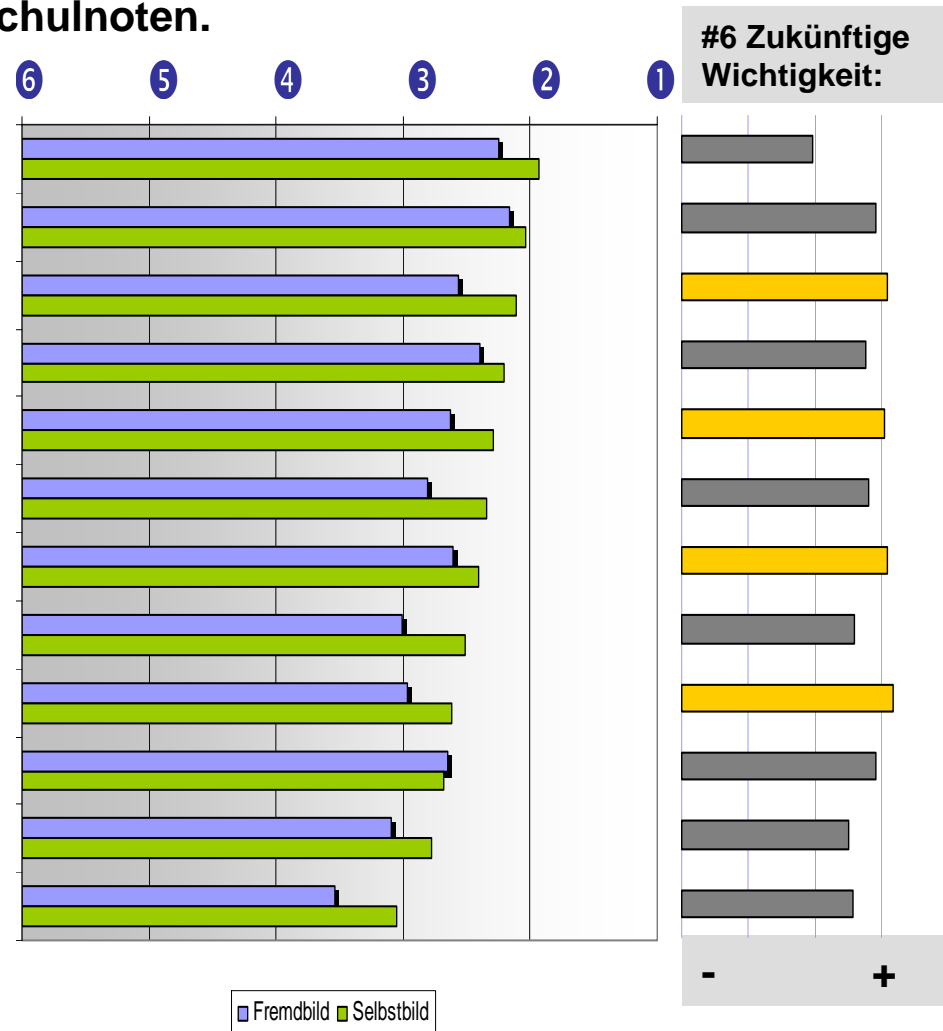




#5 Fähigkeiten

Was können die jungen Führungskräfte in Ihrer Umgebung wie gut? Geben Sie Schulnoten.

- Wissen und Können im Fachgebiet
- Ziele- und Ergebnisorientierung
- Information, Kommunikation, Beteiligung
- Organisation der Abläufe und Projekte
- Innovationskraft
- Lösungsorientierter Verhandlungsstil
- Marktverständnis & Kundenfokus
- Entwicklung der eigenen Persönlichkeit
- Teamführung, Mitarbeiterentwicklung
- Wirtschaftlicher Ressourceneinsatz
- Angemessene Risikobereitschaft
- Balance und Ausgleich





#7 Verhalten

Das sollten sie mehr zeigen:

(Die TOP15, von oben nach unten in der Häufigkeit der Nennungen dieser oder eng verwandter Begriffe)

Mut
Mitarbeiterorientierung
Kommunikation
Führungskompetenz
Soziale Kompetenz
Teamfähigkeit
Konfliktlösungs-Kompetenz
Verantwortungsbewusstsein
Zielorientierung
Authentizität
Zuhören
Entscheidungsfreude
Innovation
Risikobereitschaft
Balance
Kundenorientierung
Menschlichkeit

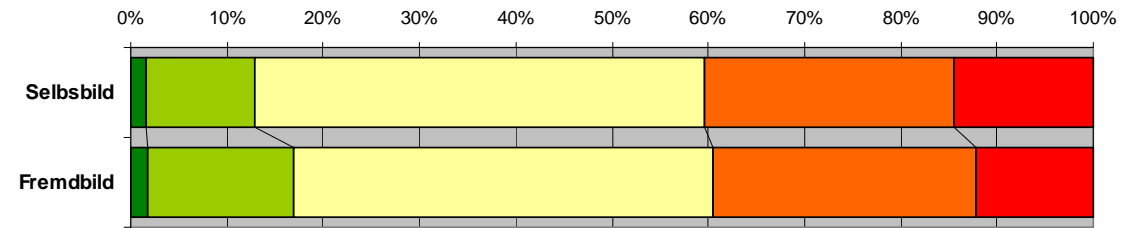
Das sollten sie eher lassen:

Arroganz
Machtstreben
Überheblichkeit
Egoismus
Machgehab
Selbstüberschätzung
Einzelkämpfertum
Besserwisserei
Druck ausüben
Einsame Entscheidungen
Ellenbogenmentalität
Hierarchiedenken
Jammern
Opportunismus
Selbstdarstellung
Sicherheitsdenken
Statusdenken

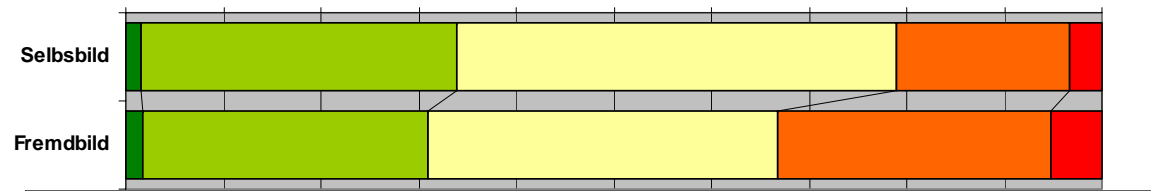


#8 Machteinsatz

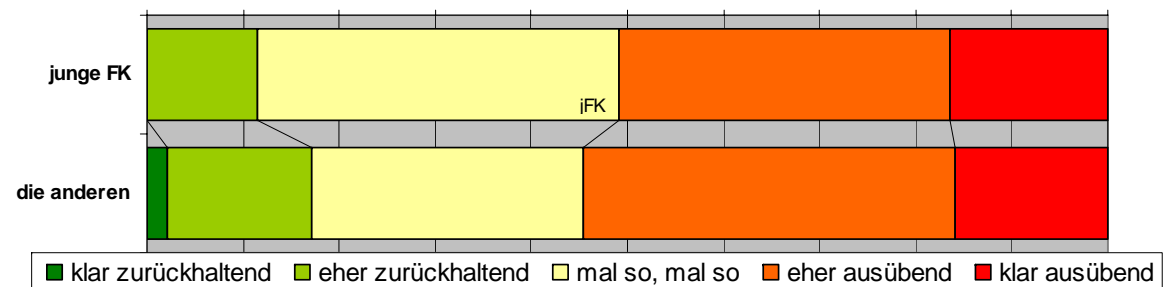
Sollten junge Führungskräfte die ihnen verliehene Macht ausüben oder zurückhalten?



Und wie empfinden Sie das Machtverhalten junger Führungskräfte in Ihrer Umgebung tatsächlich?



Und wie verhalten sich die erfahrenen Führungskräfte in Ihrem Umfeld tatsächlich?

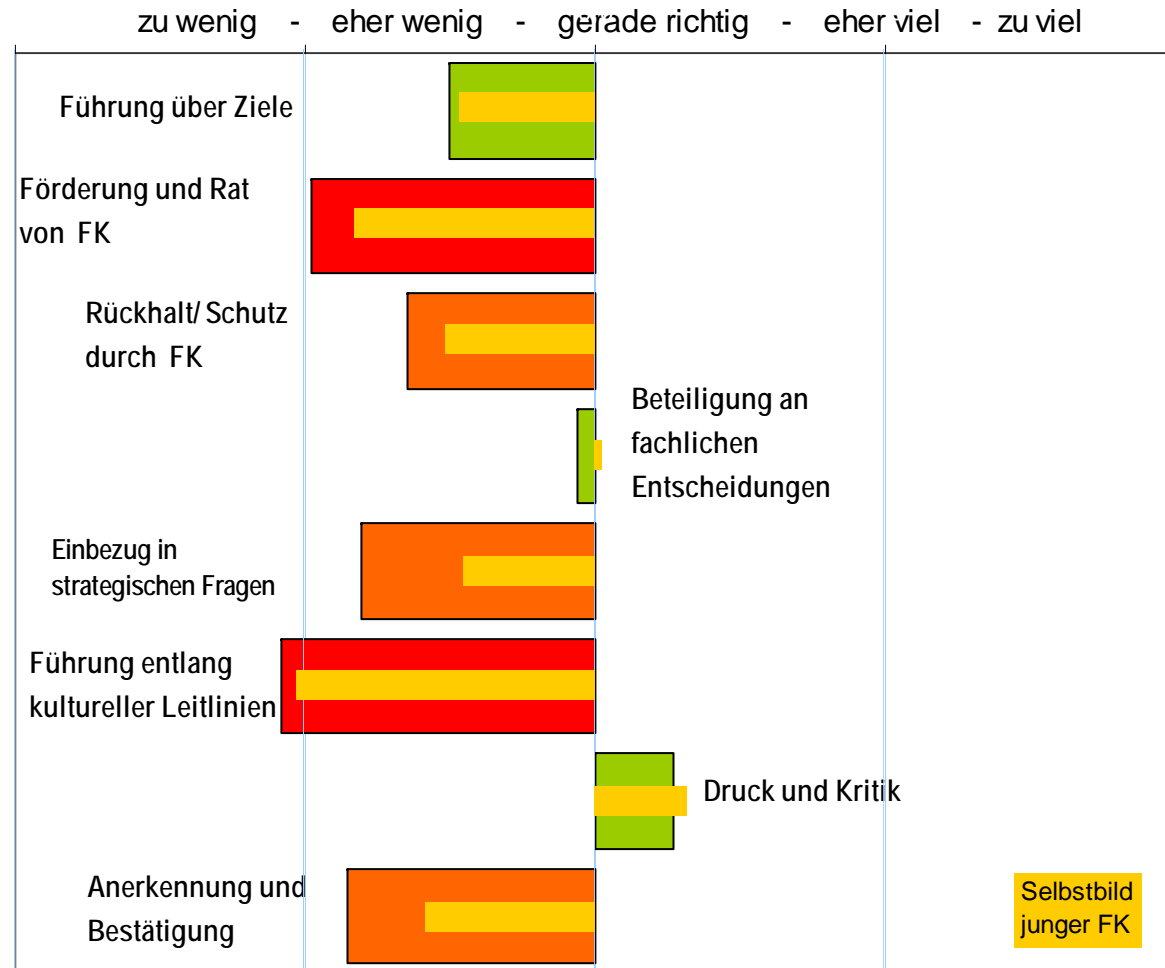




#9 Geführt werden

Junge Führungskräfte sind fast immer auch Team-Mitglieder, die selbst geführt werden.

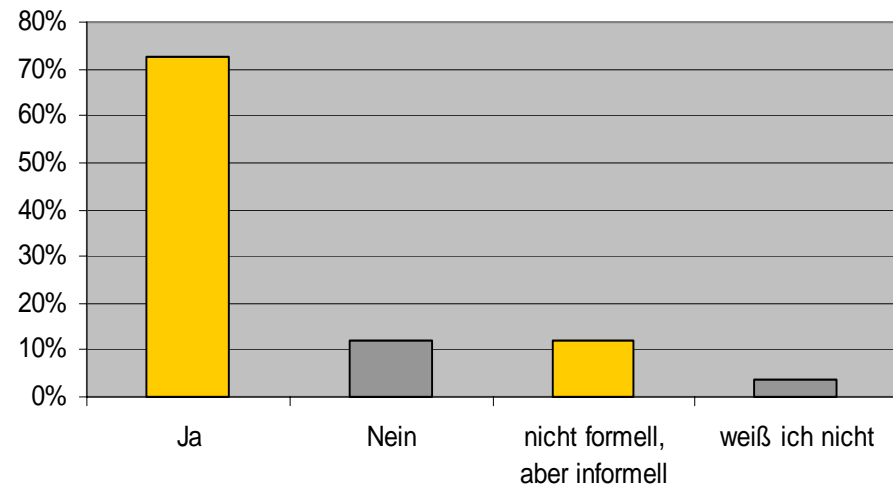
Erfahren Ihrem Eindruck nach die jungen Führungskräfte ...



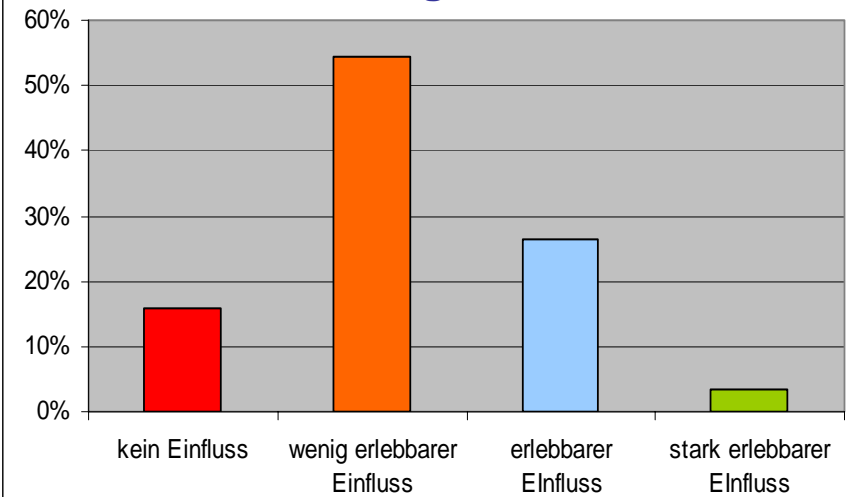


#10 Leitbild

Existiert ein Leitbild über Führung?



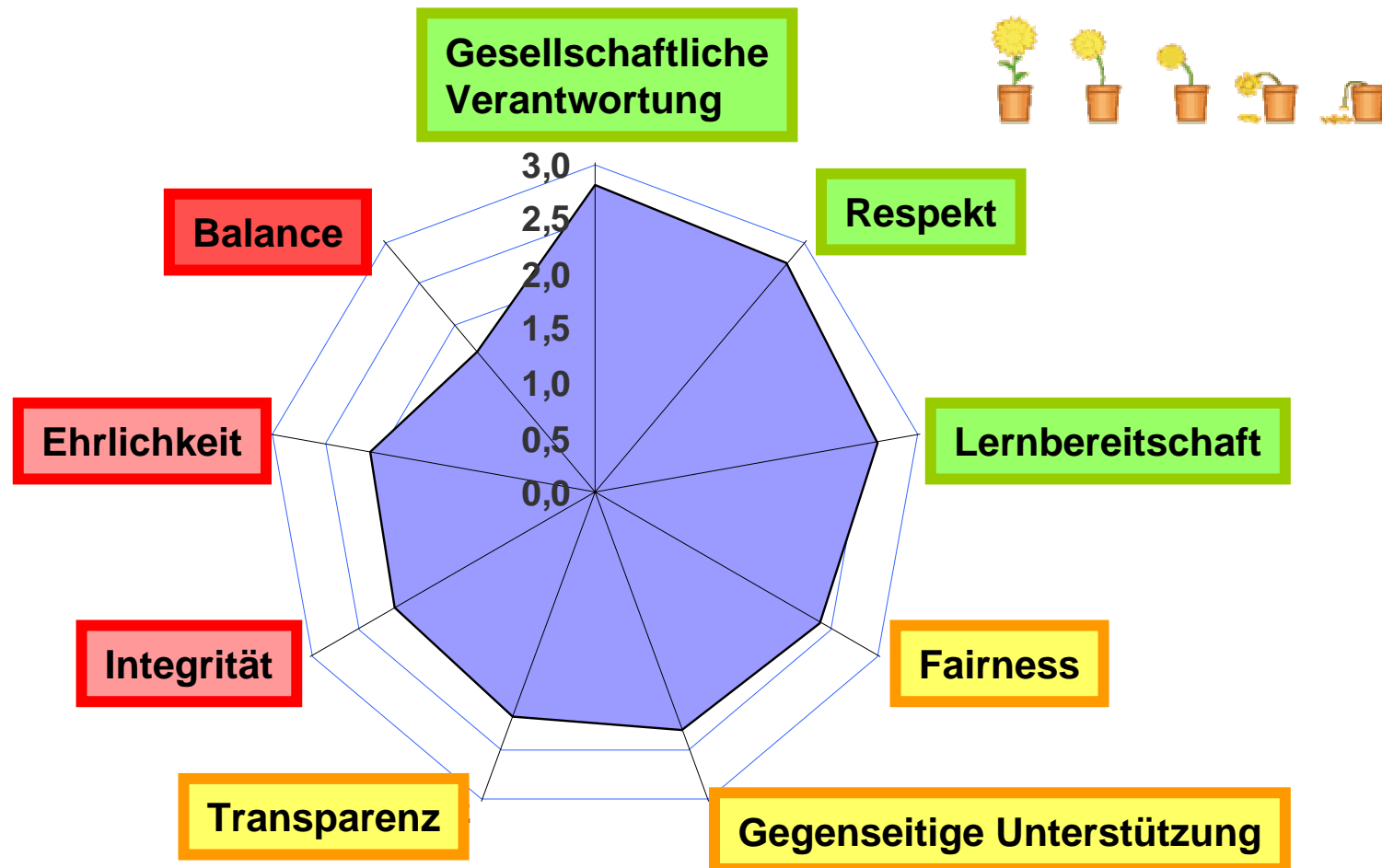
...und wie beeinflusst es das konkrete Führungsverhalten?





#11 Werte

Wie stark sind diese Werte in Ihrer Organisation, in Ihrem Unternehmen "lebendig"?





#12 Zielkultur

Welche Werte müssten Ihrer Meinung nach in den nächsten Jahren noch viel deutlicher in den Vordergrund treten, noch viel deutlicher im Führungsverhalten sich widerspiegeln?

Diese 15 Begriffe belegen die Hälfte aller genannten Begriffe (ca. 1200).

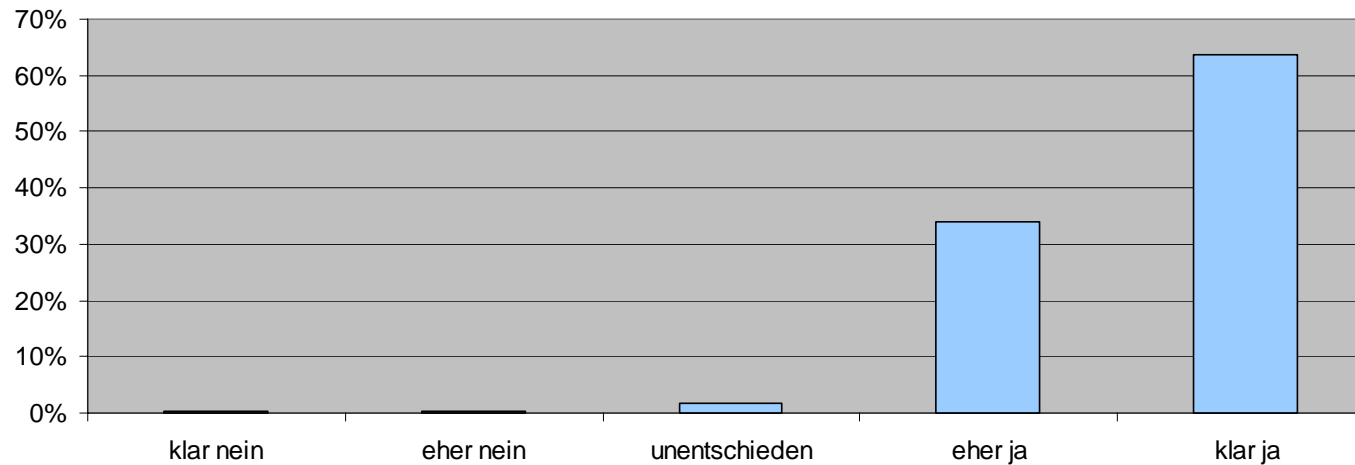


1. Integrität
2. Transparenz
3. Ehrlichkeit
4. Respekt
5. Balance
6. Fairness
7. Gegenseitige Unterstützung
8. Lernbereitschaft
9. Offenheit
10. Mut
11. Vertrauen
12. Wertschätzung
13. Klarheit
14. Gesellschaftliche Verantwortung
15. Kundenorientierung



#13 Verbindlichkeit

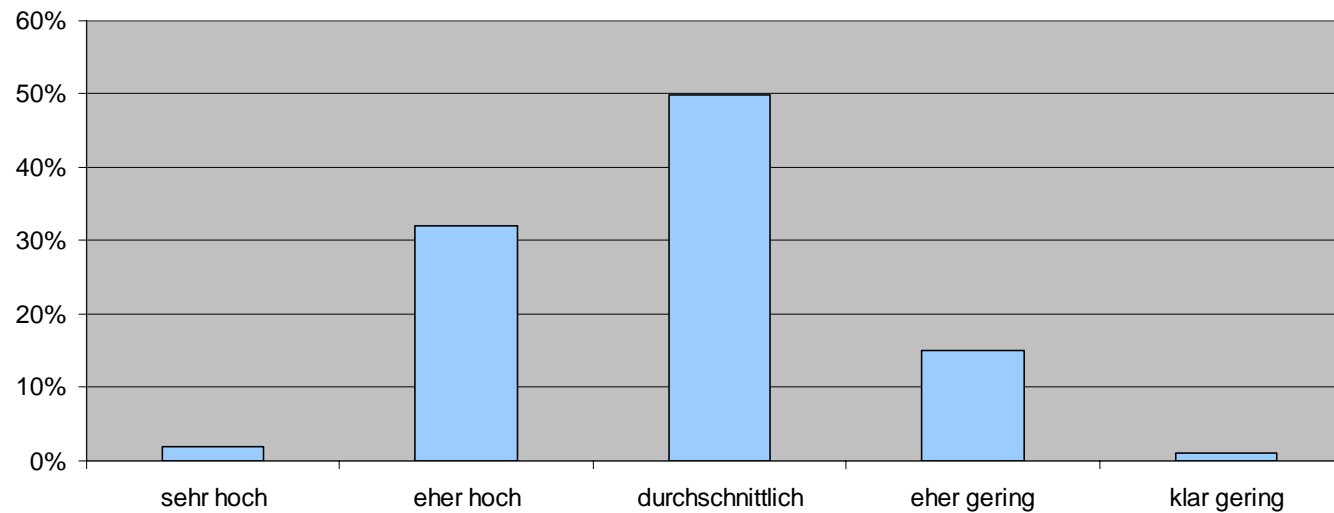
Sollten Ihrer Meinung nach die Leistungen im Führungsverhalten Konsequenzen haben?





#14 Status

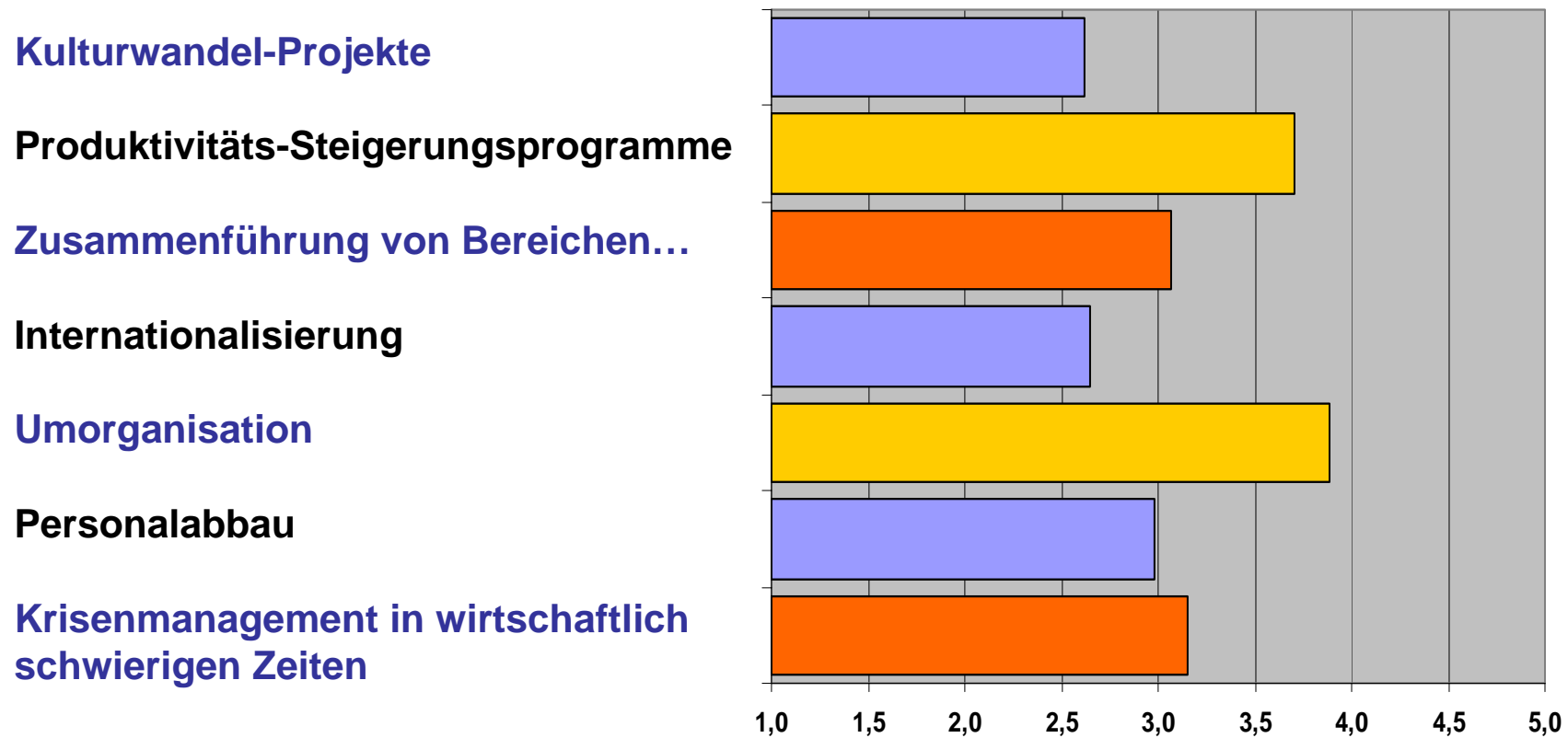
Wie schätzen Sie Status und Image der jungen Führungskräfte in Ihrer Organisation, Ihrem Unternehmen, durchschnittlich ein?





#15 Herausforderungen

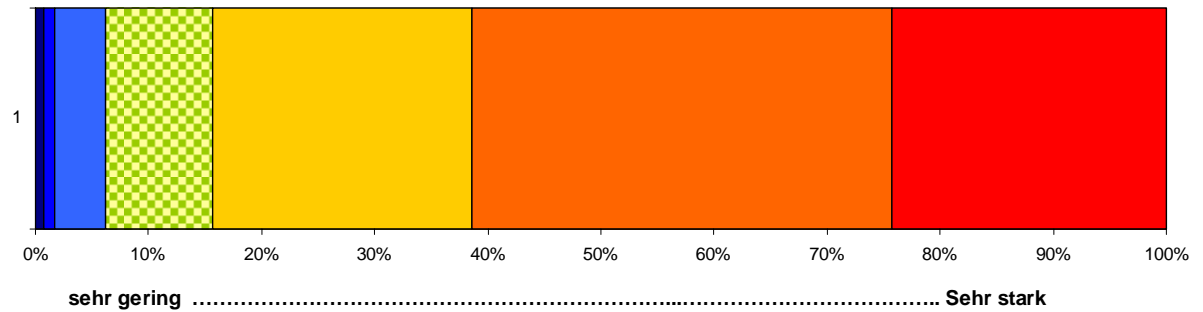
Mit welchen Herausforderungen werden junge Führungskräfte in Ihrer Organisation, in Ihrem Unternehmen zurzeit konfrontiert?



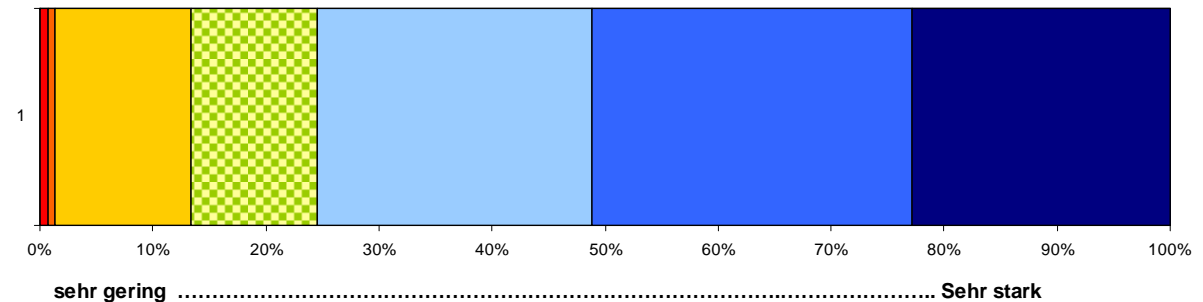


#16 Arbeitsbelastung

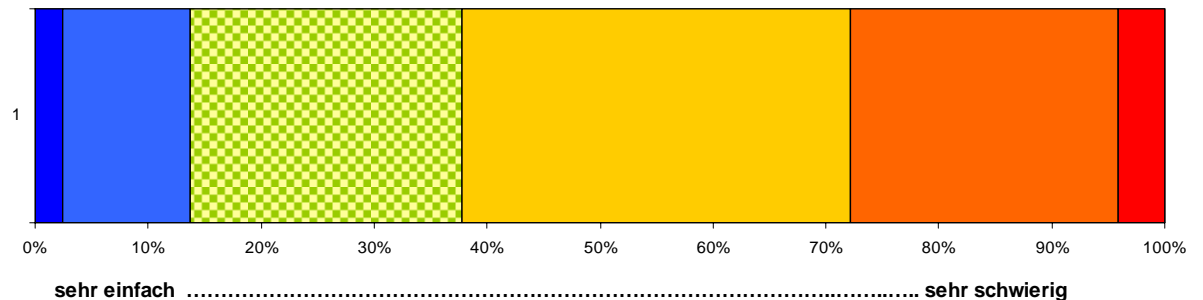
Wie empfinden Sie die tatsächliche Arbeitsbelastung der jungen Führungskräfte bei Ihnen zurzeit?



Wie empfinden Sie das persönliche Engagement der jungen Führungskräfte in Ihrem Umfeld zurzeit?



Wie einfach oder schwierig empfinden Sie die Aufgaben, die den jungen Führungskräfte bei Ihnen übertragen werden?

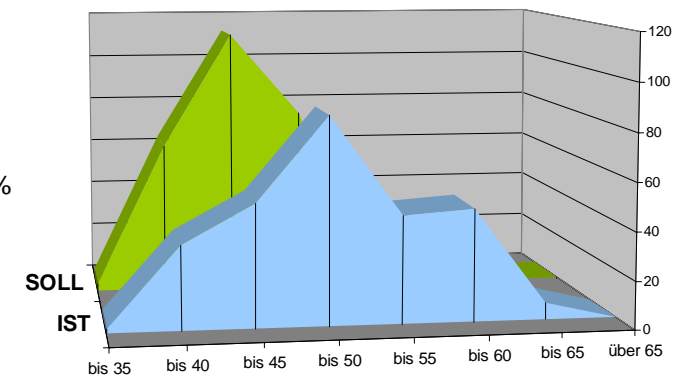
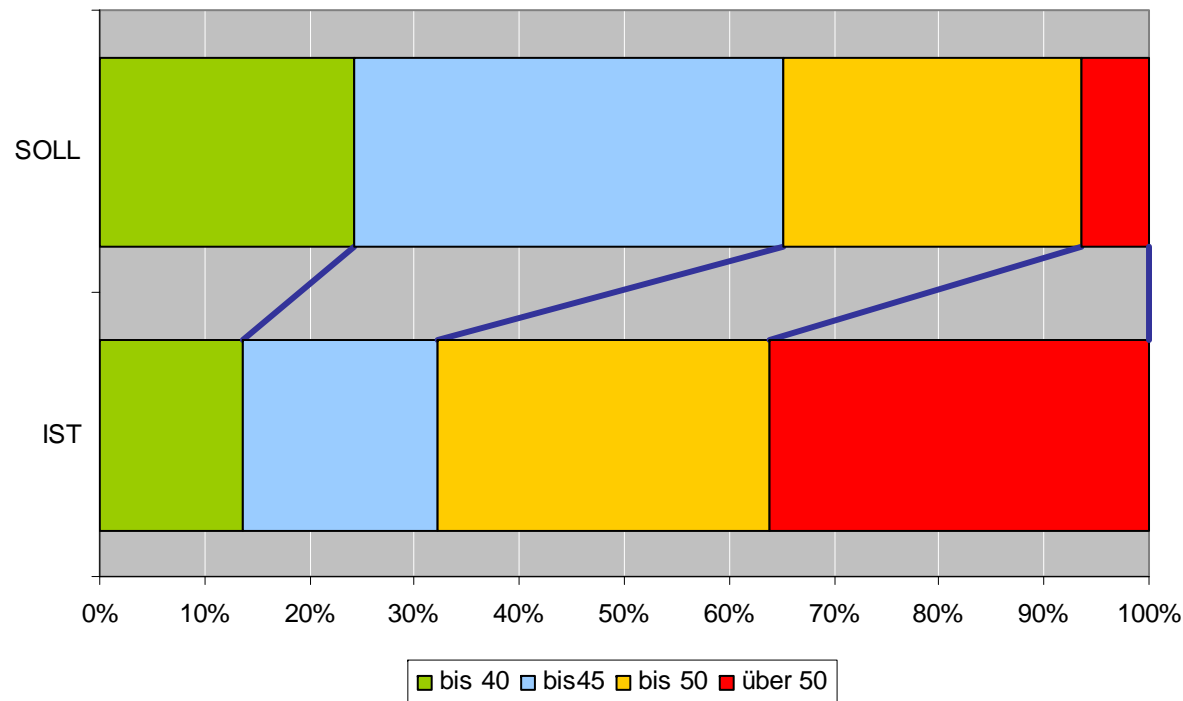




#16 Arbeitsbelastung: Arbeitszeit

Welche Wochenarbeitszeit haben junge Führungskräfte in Ihrer Organisation durchschnittlich tatsächlich zurzeit? -> **IST (Durchschnitt: 47,4)**

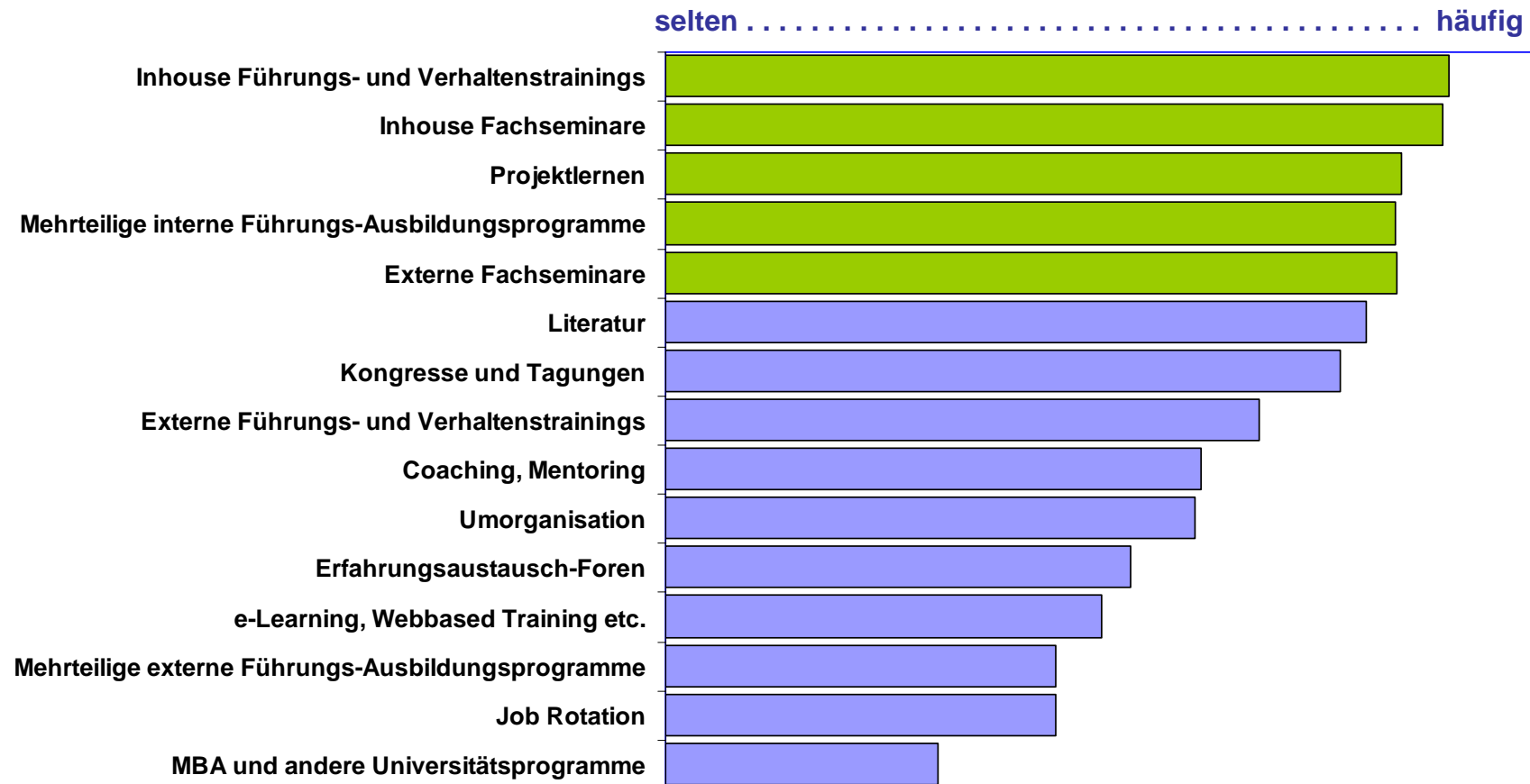
Und welche Arbeitszeitmenge halten Sie für junge Führungskräfte für angemessen? -> **SOLL (Durchschnitt 42,4)**





#17 Fördermaßnahmen

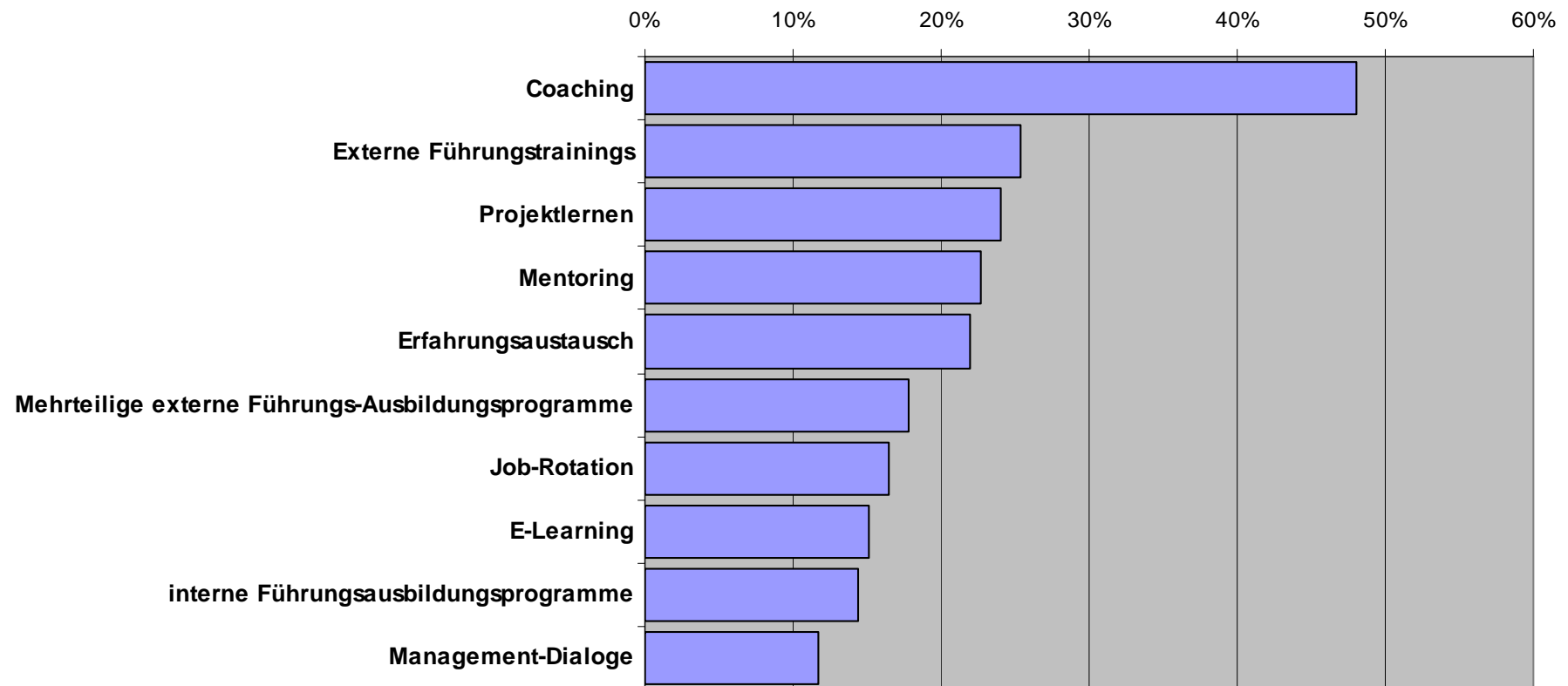
Welche Förderungsmaßnahmen werden von jungen Führungskräften in Ihrer Organisation/ Ihrem Unternehmen zurzeit genutzt?





#18 Zukünftige Förderung

In den nächsten drei bis fünf Jahren: Welche der bestehenden Lernformen, welche "settings" werden Ihrer Einschätzung nach Zukunft haben? **-> Die TOP10**

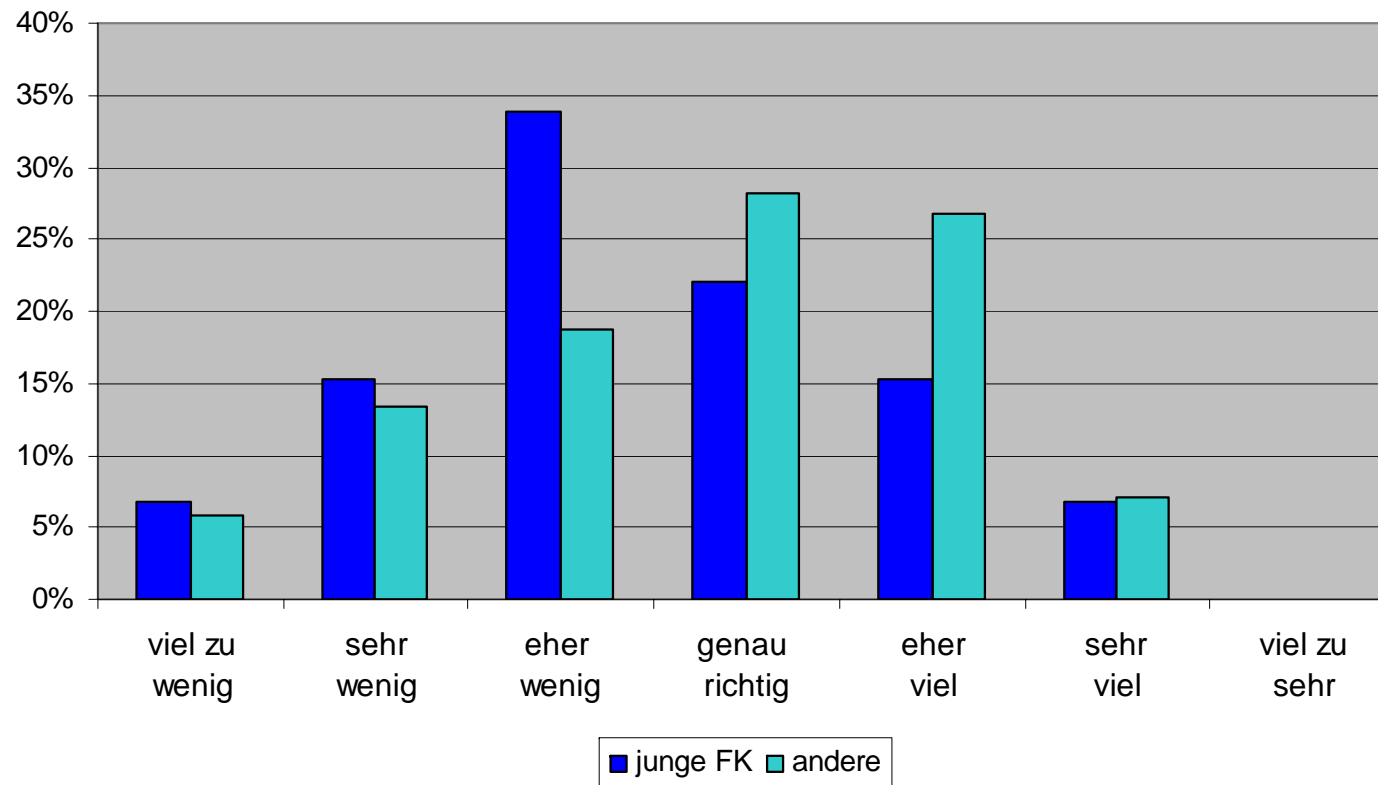


So viele Personen von allen Antwortgebern nannten diese oder je w eils eng verw andte Begriffe.



#19 Entwicklung

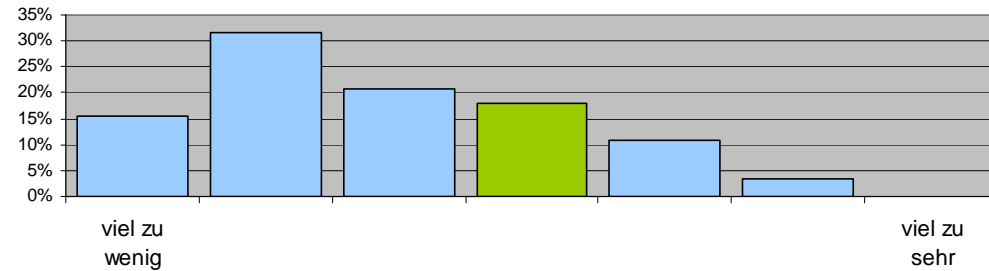
Wie gut sind die jungen Führungskräfte in Ihrer Organisation mit Förderung und Weiterentwicklung versorgt?



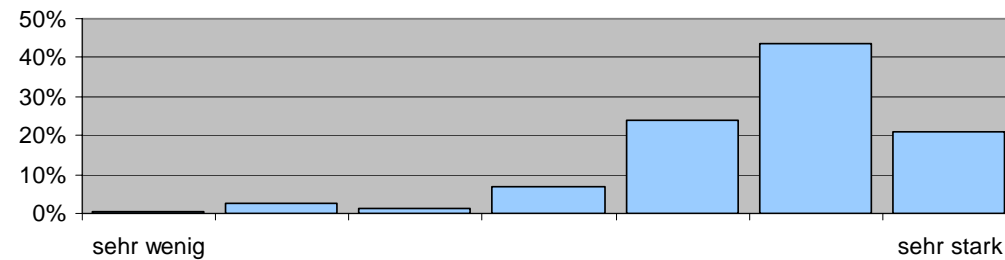


#19 Entwicklung

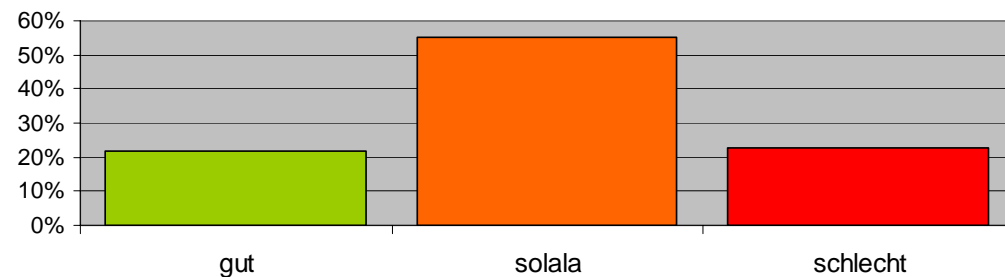
Wie sind die erfahrenen Führungskräfte in die Förderung und Entwicklung der jüngeren einbezogen?



Wie sehr sollte sich Ihrer Meinung nach das Topmanagement um die Förderung und Entwicklung der jüngeren FK persönlich kümmern?



Wie kongruent passen Unternehmens- und Führungskultur einerseits, und die Führungs-Ausbildungsprogramme andererseits in Ihrer Organisation zusammen?





#20 Vorbilder

Die 10 Meistgenannten (in der Reihenfolge ihrer Nennung):



M. Ghandi



**Johannes
Paul II.**



H. Schmidt



G. Schröder



Bill Gates



**Meine Chefin,
Mein Chef**



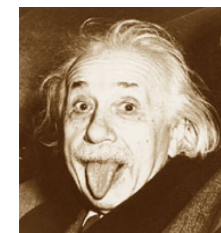
A. Herrhausen



Jesus



W. Wiedeking



A. Einstein