

PersonaList 5-Minuten-Umfrage 1.12

Thema: Führungskräfteentwicklung

Juli 2012

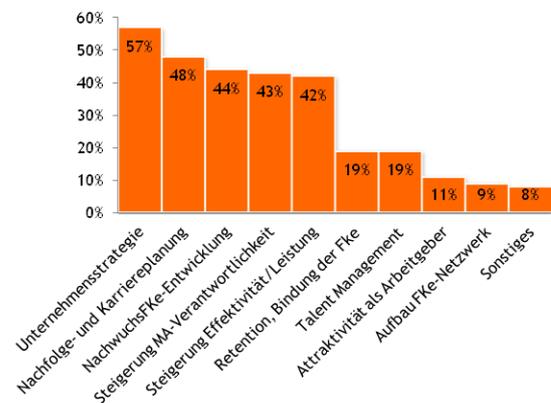
Die PersonaList bietet einen neuen Service an - die PersonaList 5-Minuten-Umfrage. Die Ergebnisse der Umfrage 1.12 zum Thema "Führungskräfteentwicklung" liegen nun vor - von den Motiven über die Methoden bis hin zur Verantwortlichkeit für die Entwicklung von Führungskräften. Kontaktiert wurden 1160 HR-Verantwortliche, 101 Personen (8,7%) haben an der Umfrage teilgenommen.

Der überwiegende Teil (36% und 30%) der Umfrageteilnehmer/innen arbeitet in Unternehmen mit 501 bis 2000 bzw. 101 bis 500 MitarbeiterInnen. Der Großteil der Unternehmen sind international tätig (66%).

Motive für die Entwicklung von Führungskräften

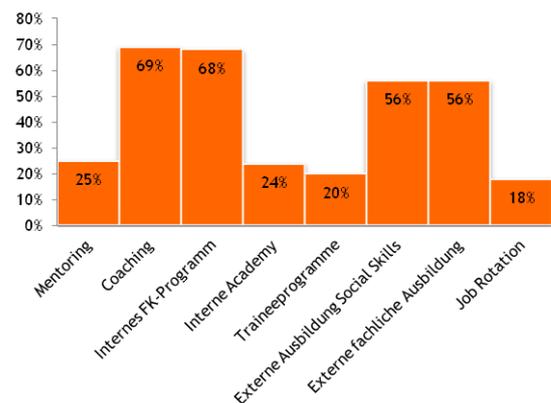
57% der Personalisten sehen in der Unterstützung der Strategie ihres Unternehmens das Hauptmotiv für die Entwicklung ihrer Führungskräfte. Knapp die Hälfte geben an, dass daneben die Nachfolge- und Karriereplanung, die Entwicklung der Nachwuchsführungskräfte, die Steigerung der Mitarbeiter-Verantwortlichkeit als auch der Effektivität sowie Leistung der Führungskräfte wichtige Faktoren darstellen.

Als weitere Gründe wurden die Vermittlung eines gemeinsamen Führungsverständnisses und des richtigen Einsatzes von Werkzeugen, die Steigerung der Führungskompetenz und der Qualität von Führung als Grundlagen für eine nachhaltige Bindung aller Mitarbeiter/innen („ein Mitarbeiter verlässt meist die Führungskraft, nicht das Unternehmen“) sowie die Supportfunktion für das laufende Business genannt.



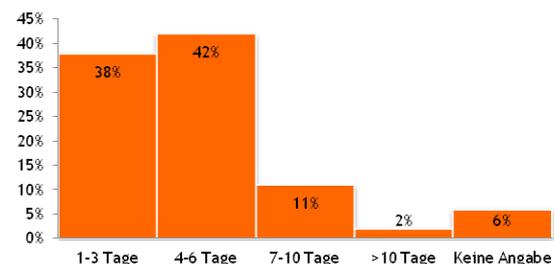
Maßnahmen zur Entwicklung von Führungskräften

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen setzen bei der (Weiter-) Entwicklung ihrer Führungskräfte auf Coaching und firmeninterne Programme. Auf externe Ausbildungen im Bereich der sozialen und der fachlichen Kompetenz greifen mehr als die Hälfte der Unternehmen zurück. Jedes vierte Unternehmen bietet seinen Führungskräften zudem Mentoring und/oder eine firmeninterne Akademie an, jedes fünfte Traineeprogramme und/oder Job Rotation.



Umfang der Entwicklungsmaßnahmen für Führungskräfte

Ein Großteil der Führungskräfte besucht jedes Jahr Weiterbildungen im Ausmaß von bis zu einer Woche: jeweils ungefähr 40% der Unternehmen investieren 4 bis 6 bzw. 1 bis 3 Tage je Führungskraft in deren Weiterbildung. In jedem zehnten Unternehmen sind es 7 bis 10 Tage, in 2% der Unternehmen 11 Tage oder mehr.

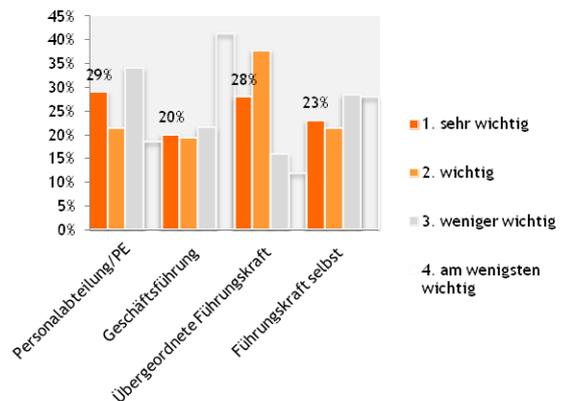


Verantwortung für die Entwicklung von Führungskräften

Die Frage nach der Hauptverantwortung für die Entwicklung der Führungskräfte ergibt ein ausgeglichenes Bild: In 29% bzw. 28% der Unternehmen liegt diese bei der Personalabteilung bzw. der übergeordneten Führungskraft. In einem nicht unerheblichen Teil der Unternehmen (23% bzw. 20%) sind aber auch die Führungskraft selbst bzw. die Geschäftsführung hauptverantwortlich.

Deutlich zeigt sich aber die große Verantwortung, die der übergeordneten Führungskraft insgesamt zukommt - ihre Rolle wird vom überwiegenden Anteil der Befragten als „sehr wichtig“ (28%) oder „wichtig“ (38%) gesehen.

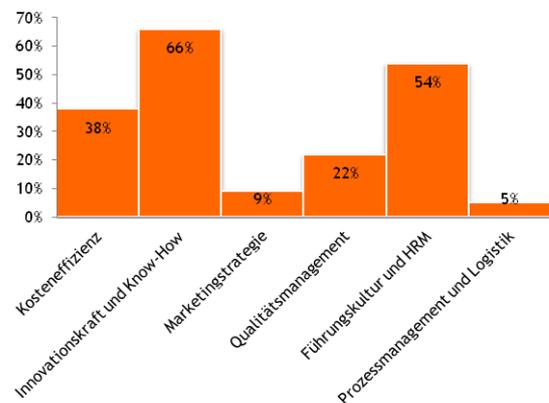
Die geringste Verantwortung kommt nach Ansicht der Personalisten der Geschäftsführung zu: 41% reihen diese an die letzte Stelle.



Bedeutung der Wettbewerbsfaktoren für Unternehmen

Für den Großteil der Personalisten sind Innovationskraft und Know-How (66%) sowie Führungskultur und Human Resources Management (54%) einer der beiden wichtigsten Faktoren für den Erfolg ihres Unternehmens. 38% bzw. 22% der Befragten sehen Kosteneffizienz bzw. Qualitätsmanagement (38% bzw. 22%) als am bedeutendsten an. Nur Wenige der Befragten (9% bzw. 8%) beurteilen die Marketingstrategie oder Prozessmanagement und Logistik als Hauptfaktoren.

Als wichtig werden von Personalisten auch Team-Playing, Produktqualität und Förderung der Selbstverantwortung der Mitarbeiter genannt.



Zu den Umfrage-Teilnehmer/innen

Meine Position

HR Leiter/in	48%
Personalentwickler/in	34%
HR Mitarbeiter/in	12%
Geschäftsführer/in	2%
Sonstiges	4%

Anzahl Mitarbeiter

<100 MA	14%
100-499 MA	30%
500-2000 MA	35%
>2000 MA	21%

Mein Unternehmen ist

national tätig	34%
international tätig	66%

