

Laterale Führung

Ergebnisse der Umfrage zu Funktionen, Bedeutung, Fähigkeiten, Herausforderungen und Schulungs-
Status im Unternehmen unter Mitgliedern von PersonalList

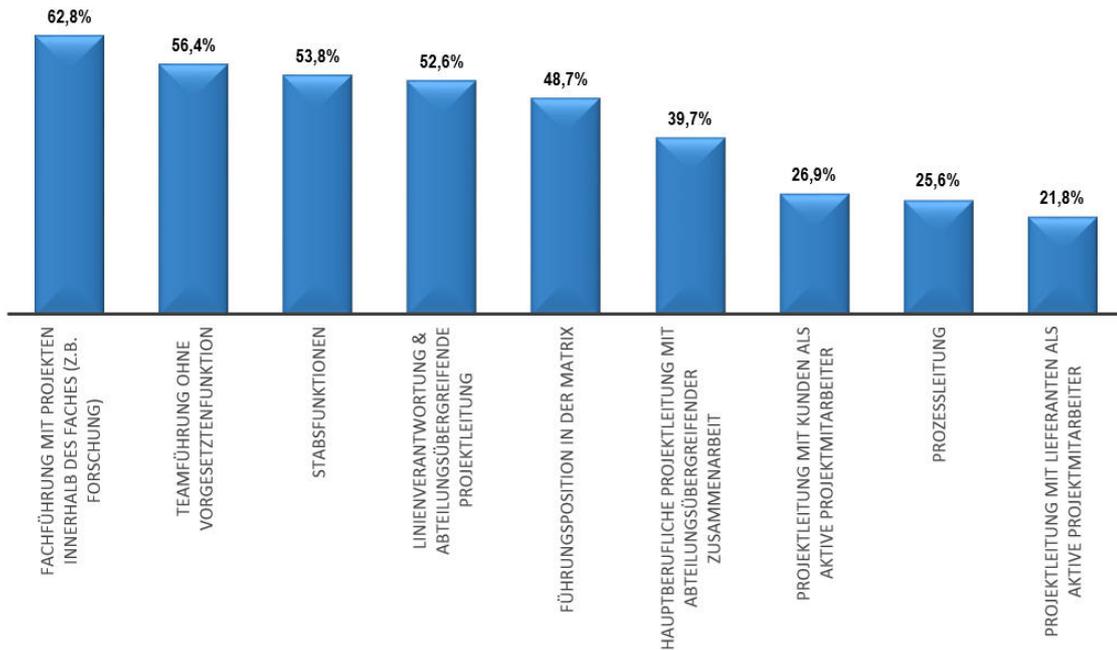
In Zusammenarbeit mit:



Die Umfrage **Laterale Führung** wurde unter Mitgliedern der Plattform www.personalist.at durchgeführt. 79 Personalisten und HR-Experten haben mitgewirkt. Im Folgenden die Detailergebnisse.*

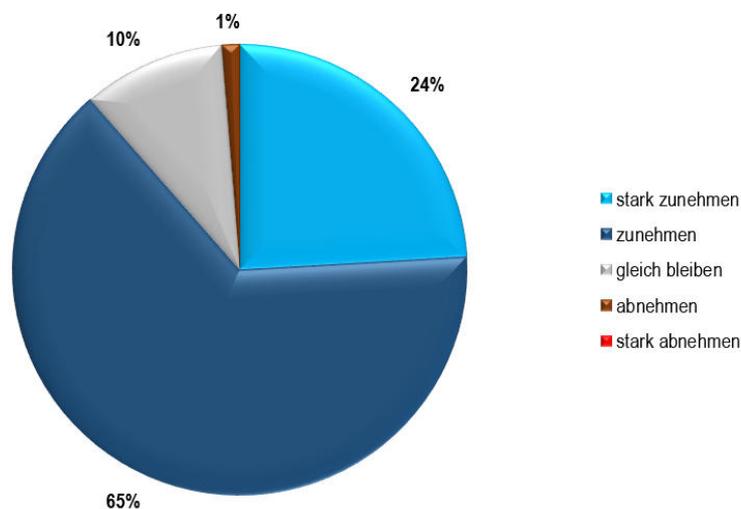
1. Funktionen mit lateraler Führungsverantwortung

Frage: Welche Funktionen, die laterale Führungsverantwortung haben, sind in Ihrem Unternehmen seit ca. 3-5 Jahren typisch bzw. sind häufig gegeben:



2. Bedeutung lateraler Führung in den nächsten 5-10 Jahren

Frage: Was ist Ihre Einschätzung: Wird die Bedeutung von lateraler Führung in Organisationen in den nächsten 5-10 Jahren stark zunehmen/zunehmen/gleich bleiben/abnehmen/stark abnehmen?



In Zusammenarbeit mit:

Zusatzfrage: Was sind Ihre Gründe / Annahmen wieso?

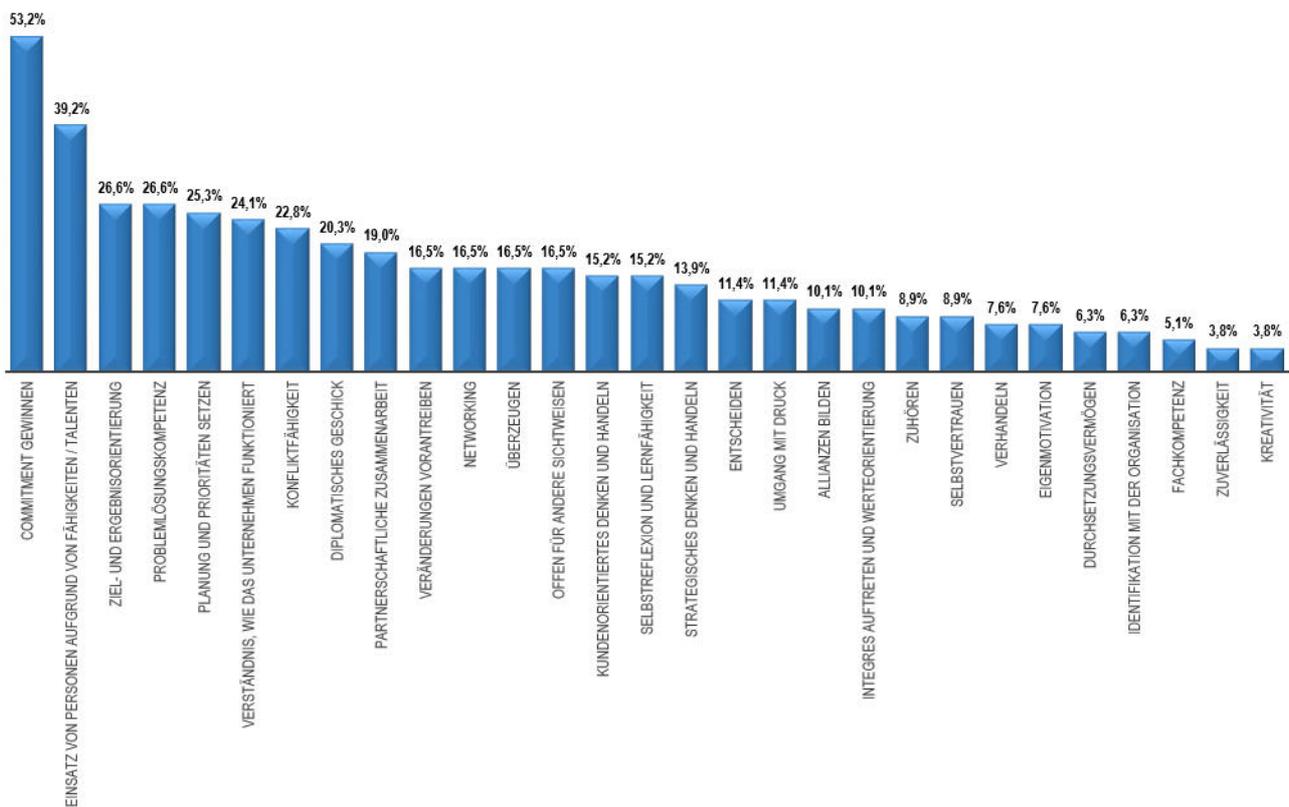
(Gründe mit mindestens 3 Nennungen)

- Projekte werden immer komplexer (abteilungs- und branchenübergreifend, international) (10 Nennungen)
- Hierarchien in Unternehmen werden flacher (7 Nennungen)
- Teams und Arbeitsgruppen werden komplexer (flexible Strukturen, abteilungs- und branchenübergreifend, international, „virtuelle Teams“) (6 Nennungen)
- Projekt-Tätigkeit als solche wird häufiger (4 Nennungen)
- Organisationen und ihre Strukturen werden komplexer (z.B. Matrixorganisation) (4 Nennungen)

3. Fähigkeiten lateraler Führungspersonen

Frage: Die wichtigsten Fähigkeiten einer lateralen Führungsperson sind:

(max. 4 Fähigkeiten waren auszuwählen)

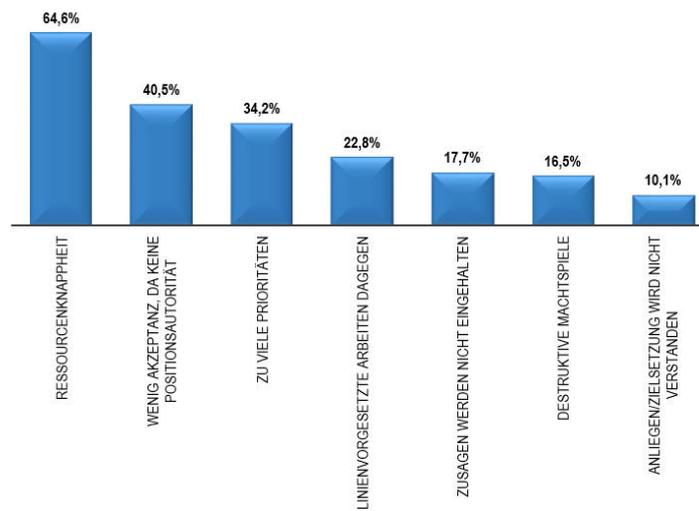


In Zusammenarbeit mit:

4. Herausforderungen und Widerstände lateraler Führungspersonen

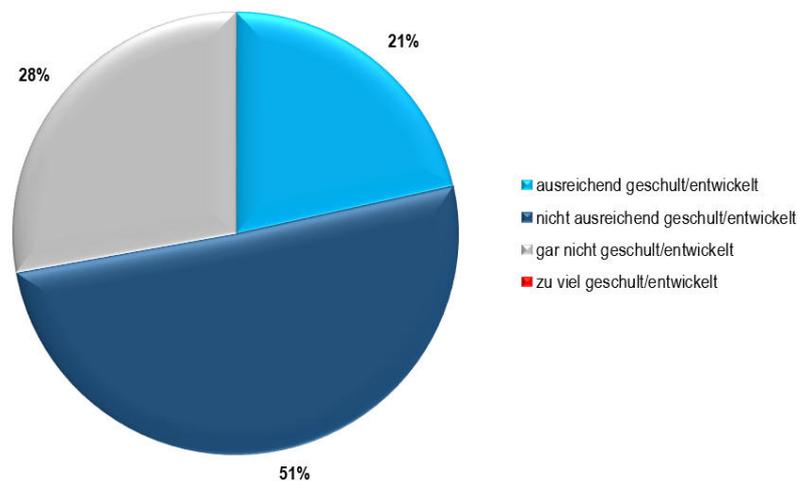
Frage: Welchen Herausforderungen/Widerständen sind laterale Führungspersonen am häufigsten ausgesetzt?

(max. 2 Herausforderungen waren auszuwählen)



5. Schulung und Entwicklung im Bereich laterale Führung

Frage: In unserem Unternehmen werden die Fähigkeiten für Laterale Führung ausreichend geschult/entwickelt, nicht ausreichend geschult/entwickelt, gar nicht geschult/entwickelt oder zu viel geschult/entwickelt:



*Die Ergebnisse sowie enthaltene Grafiken dienen ausschließlich zu Informationszwecken und zur internen Verwendung. Für jegliche weiterführende Art der Verwendungen oder Fragen zur Umfrage oder den Ergebnissen kontaktieren Sie bitte: MDI Management Development GmbH | office@mdi-training.com | +43 (1) 524 17 17 17

In Zusammenarbeit mit: