

Presseinformation

## **Leadership: Die Zeit der Helden ist vorbei**

**+++ Aktuelle Leadership-Studie der Unternehmensberatung osb international belegt: Führungsprofile haben sich durch neue Anforderungen markant verändert + Teamplayer lösen den Alleinentscheider in der Führung ab + Mitarbeiter wünschen sich mehr Orientierung und Ansprache + Jede zweite Führungskraft fühlt sich überfordert + Zeit für Kommunikation und soziale Kompetenz ist entscheidend +++**

Berlin, Wien – 27. Mai 2013. Für die repräsentative Studie „Leadership & Leadership Development“ befragte osb international im April dieses Jahres 600 Führungskräfte und 1.500 Mitarbeiter in deutschen und österreichischen Unternehmen. Dabei kam heraus, dass Führungsarbeit sich in den letzten vier bis sechs Jahren stark verändert hat, wie rund 80 Prozent der Führungskräfte und 70 Prozent der Mitarbeiter meinen.

### **Sozialkompetenz, Glaubwürdigkeit und Konfliktfähigkeit als wichtigste Führungseigenschaften**

Soziale Kompetenz und Glaubwürdigkeit sowie Konfliktfähigkeit und Verlässlichkeit werden derzeit als die wichtigsten Eigenschaften von Führungskräften eingeschätzt. Erfolgreiche Führung hängt aus Sicht der Führungskräfte und Mitarbeiter gleichermaßen davon ab, wie es den Führungskräften gelingt, Mitarbeiterinnen zu mobilisieren und zu motivieren. Dazu sind verbindliche Entscheidungen, Offenheit für Neues sowie Flexibilität bezüglich der Strukturen und Prozesse wichtig.

„Die Studie belegt eindeutig, dass der heroische Alleinentscheider in der Führung endgültig abgewählt ist“, so Margit Oswald, Partnerin der systemischen Unternehmensberatung osb international. „Führungskräfte sind mehr denn je als Teamplayer gefragt. Ihnen wird mehr Vertrauen entgegengebracht, sie gelten als Vorbild und ihnen wird, ebenso wie den ‚Heroes‘ von früher, zugetraut, das Unternehmen durch ökonomisch schwierige Zeiten führen und für wirtschaftlichen Erfolg sorgen zu können.“ Allein in der

Repräsentation nach außen schneidet der Held besser ab als der involvierende Teamplayer.

### **Jede zweite Führungskraft fühlt sich nach einem Arbeitstag ausgebrannt**

Rund die Hälfte der befragten Führungskräfte und Mitarbeiter wünscht sich mehr Zeit für persönliche Gespräche. Die Bereitschaft, sich mehr Zeit für die Führung der Mitarbeiter zu nehmen, ist bei rund 60 Prozent der Führungskräfte vorhanden. Allerdings wächst der Druck im Unternehmen stark – Führungskräfte und Mitarbeiter stimmen der Aussage zu, dass der Rhythmus der Anforderungen bedrohlich schnell geworden ist. Zeitmanagement ist daher für Führungskräfte mehr denn je relevant. „Es fehlt an Zeit für Selbstreflexion und Kommunikation mit den Mitarbeitern“, sagt Margit Oswald.

Die Studie belegt: Mehr als die Hälfte der Führungskräfte fühlt sich am Ende eines Tages häufig leer und kaputt, hat kaum etwas vom vorgenommenen Tagespensum geschafft. Im Ergebnis werden Führungskräfte von Mitarbeitern oft als getriebene und gehetzte Troubleshooter erlebt. Orientierung und Sinnvermittlung für die Teams bleiben dabei auf der Strecke, fast die Hälfte der Mitarbeiter registrieren vermehrte Arbeitsbelastung und fehlende Kommunikation zur langfristigen Perspektive des Unternehmens. „Die Studie zeigt ein Paradoxon auf, dass wir in der Praxis häufig erleben: Führung wird dann erfolgreich, wenn ausreichend Zeit in die Anliegen der Mitarbeiter investiert wird. Diese Zeit für Gespräche wird bei hoher Arbeitsbelastung oft verwendet, um kurzfristig dringende Aufgaben abzuarbeiten, anstatt zu kommunizieren.“

„Diese Ergebnisse sind sehr beachtlich. Viele Unternehmen schrammen geradezu am inneren Burn-out vorbei“, so Tania Lieckweg, Partnerin der osb international. „Allerdings gibt es auch positive Entwicklungen – ganz offensichtlich gehen Führungskräfte heute ehrlicher mit sich selbst um und suchen Auswege. Hier greifen zunehmend auch Coachings und Führungskräfte-Trainings.“ Aus diesem Zusammenhang überrascht es nicht, dass rund 42 Prozent der Führungskräfte und 26 Prozent der Mitarbeiter aussagen, ihr Unternehmen investiere zur Weiterbildung vor allem in Fortbildungen, Seminare und Lehrgänge. Erschreckend ist jedoch,

dass rund 20 Prozent der Befragten der Meinung sind, dass zu wenig für die Weiterentwicklung der Führungsqualität getan wird.

### **Vertrauen in Führung durch Fairness und Transparenz**

Vertrauen in die Führung entsteht in erster Linie durch Fairness im Umgang mit den Mitarbeitern, Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Verbindlichkeit von Entscheidungen sowie der Fähigkeit, Mitarbeitern zuzuhören. „Letztlich schafft alles Vertrauen, was Sicherheit und Klarheit gibt und auf persönlicher Kommunikation aufbaut. Hier liegt noch einiges an Potenzial, was die Weiterbildung von Führungskräften betrifft“, sagt Tania Lieckweg.

### **Führungsverantwortung: Langfristige Unternehmensentwicklung und Gesundheit der Mitarbeiter sind Spitzenreiter**

„Die Studie bestätigt, dass Führungskräfte nicht nur unter wirtschaftlichem Druck stehen. An ihnen liegt es auch, die Stimmung im Unternehmen zu gestalten und für Zufriedenheit und gute Rahmenbedingungen für die Mitarbeiter zu sorgen. Für viele stellt das immer wieder große Herausforderungen dar“, so Margit Oswald. Spontan gefragt sehen sich gut 40 Prozent der Führungskräfte in der Verantwortung für das Wohlergehen der Mitarbeiter. Das sieht auch die Hälfte der Mitarbeiter so.

In erster Linie fühlen sich Führungskräfte für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz verantwortlich (41 Prozent). An zweiter Stelle steht die Verantwortung für das langfristige Bestehen des Unternehmens, die 39 Prozent der Führungskräfte bei sich sehen, gefolgt von der Gesundheit ihrer Mitarbeiter (38 Prozent). Gewinnmaximierung rangiert mit 15 Prozent an letzter Stelle.

Die Mitarbeiter sehen diese Verantwortlichkeiten allerdings nur zum Teil erfüllt. Vor allem die Verantwortung für die Zufriedenheit sehen sie nur zu einem Fünftel tatsächlich wahrgenommen, ebenso für die Gesundheit (17 Prozent). Für sie stehen immer noch das langfristige Bestehen des Unternehmens (39 Prozent) sowie die Gewinnmaximierung (31 Prozent) im Zentrum der Verantwortlichkeiten ihrer Führungskräfte.

## **Über osb**

Die osb international Consulting AG ist eines der führenden systemischen Beratungsunternehmen im deutschen Sprachraum und Wegbereiterin im Feld der systemischen Organisationsberatung mit Standorten in Wien, Tübingen, Hamburg und Berlin. Mit 31 Beraterinnen und Beratern im Kernteam und einem nationalen und internationalen Netz von Kooperationspartnern unterstützt osb international ihre Kunden in allen wesentlichen Feldern, mit denen sich Unternehmen und Führungskräfte auseinandersetzen: Strategieentwicklung und -implementierung, Organisationsdesign, Veränderungsmanagement, Führungskräfteentwicklung, Potenzialentwicklung und HR Management. Die Expertise wird durch die Beratung von Unternehmen in Fragen der Internationalisierung sowie von Familienunternehmen ergänzt. Kunden profitieren zudem vom Coaching einzelner Führungskräfte in herausfordernden Führungssituationen.

Weitere Informationen unter: [www.osb-i.com](http://www.osb-i.com).

## **Pressekontakt:**

RAIKE Kommunikation  
Stefanie Sorge  
MEDIAfleet / Ludwig-Erhard-Straße 6  
20459 Hamburg, Germany  
Tel.: +49 (0)40 348092-14  
Fax: +49 (0)40 348092-11  
E-Mail: [sorge@raike.info](mailto:sorge@raike.info)  
[www.raike.info](http://www.raike.info)