

# osb-i Studie 2013: Leadership & Leadership Development Deutschland

---

Margit Oswald | Dr. Tania Lieckweg

27.5.2013

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

# Studienbeschreibung - Deutschland

<b>Auftraggeber</b>	<b>osb international</b>
Thematik	Leadership & Leadership Development
Zielgruppen	Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen (18+ Jahre) Hauptzielgruppen: FK ((Mit)Entscheider im Unternehmen) MA (MitarbeiterInnen im Unternehmen)
Stichprobenmethode	Panel-Umfrage anhand des Respondi online-Panel (dzt. rund 100.000 PanelistInnen in ganz Deutschland)
Nettostichprobe	1.300 Computer Assisted Web Interviews (300 FK, 1.000 MA)
Interviewdauer	ca. 17 Minuten
Responserate	52%
Feldzeit	02.04.2013 – 09.04.2013

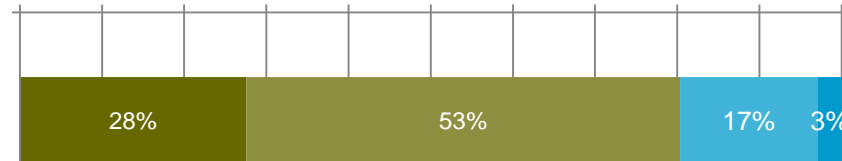
# Veränderung der Führung generell vs. im Unternehmen:

Wie sehr stimmen Sie der folgenden Aussage zu?

5er Skala, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)

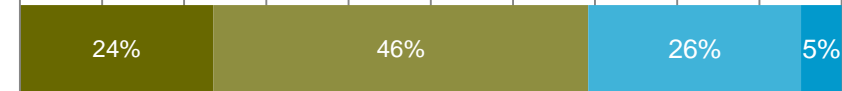
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

FK - „Meinem Eindruck nach hat sich die Art und Weise, wie Führung in Unternehmen ganz generell gelebt wird, in den letzten Jahren stark verändert“.



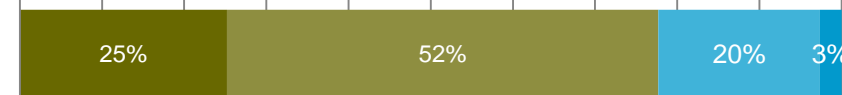
MW 2,0

MA - „Meinem Eindruck nach hat sich die Art und Weise, wie Führung in Unternehmen ganz generell gelebt wird, in den letzten Jahren stark verändert“.



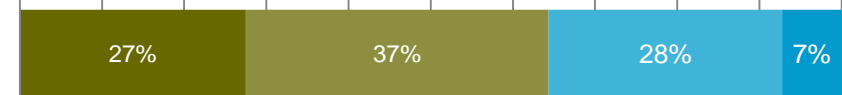
MW 2,1

FK - „Meinem Eindruck nach hat sich die Art und Weise, wie Führung in meinem Unternehmen gelebt wird, in den letzten Jahren stark verändert“



MW 2,0

MA - „Meinem Eindruck nach hat sich die Art und Weise, wie Führung in meinem Unternehmen gelebt wird, in den letzten Jahren stark verändert“



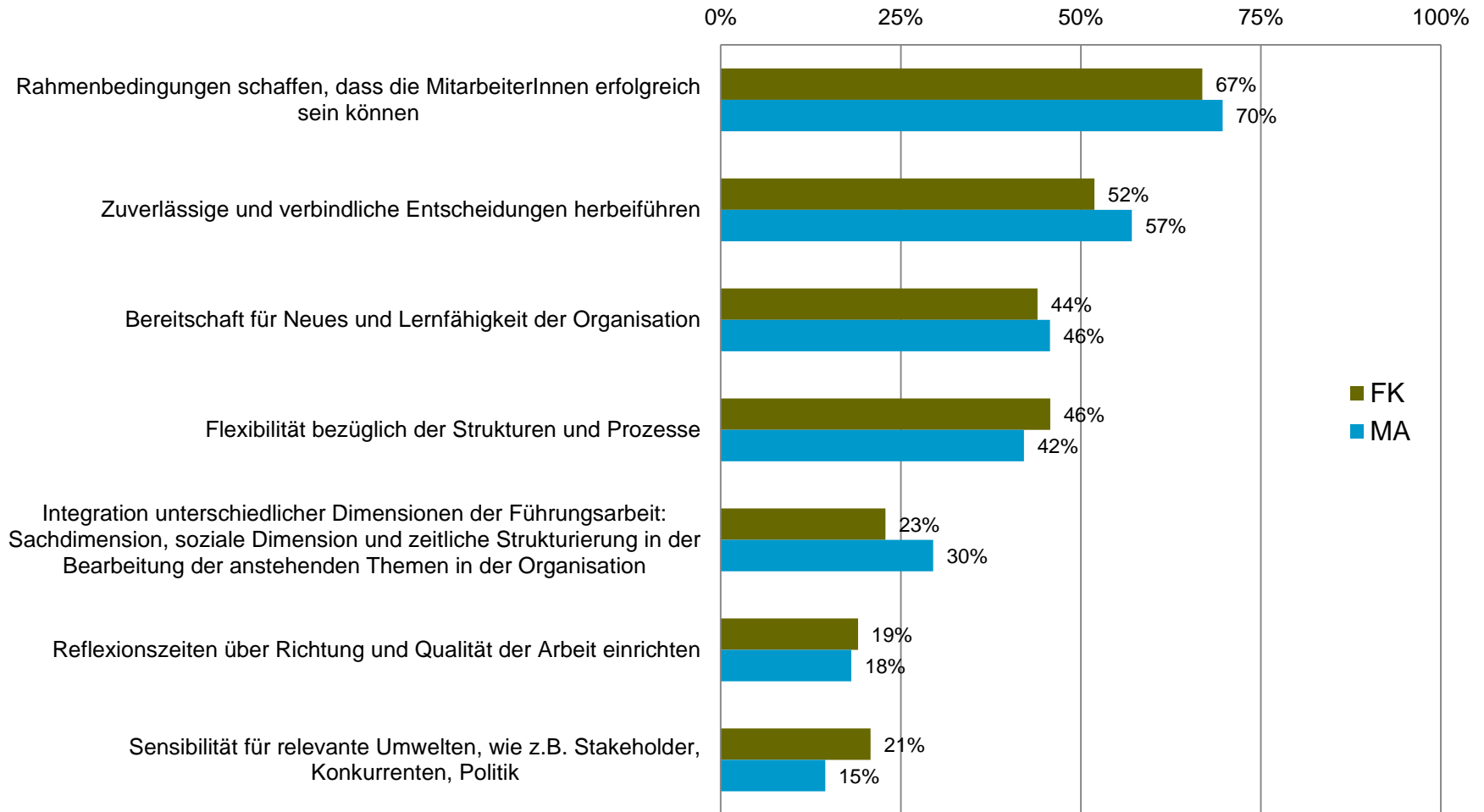
■ Stimme sehr zu  
■ Stimme eher zu  
■ Stimme eher nicht zu

■ Stimme eher zu  
■ Stimme überhaupt nicht zu

# Erfolgskriterien von Führung:

**Wodurch wird Führung in einem Unternehmen erfolgreich? Was sind die Erfolgskriterien, dass Führung gut funktioniert?**

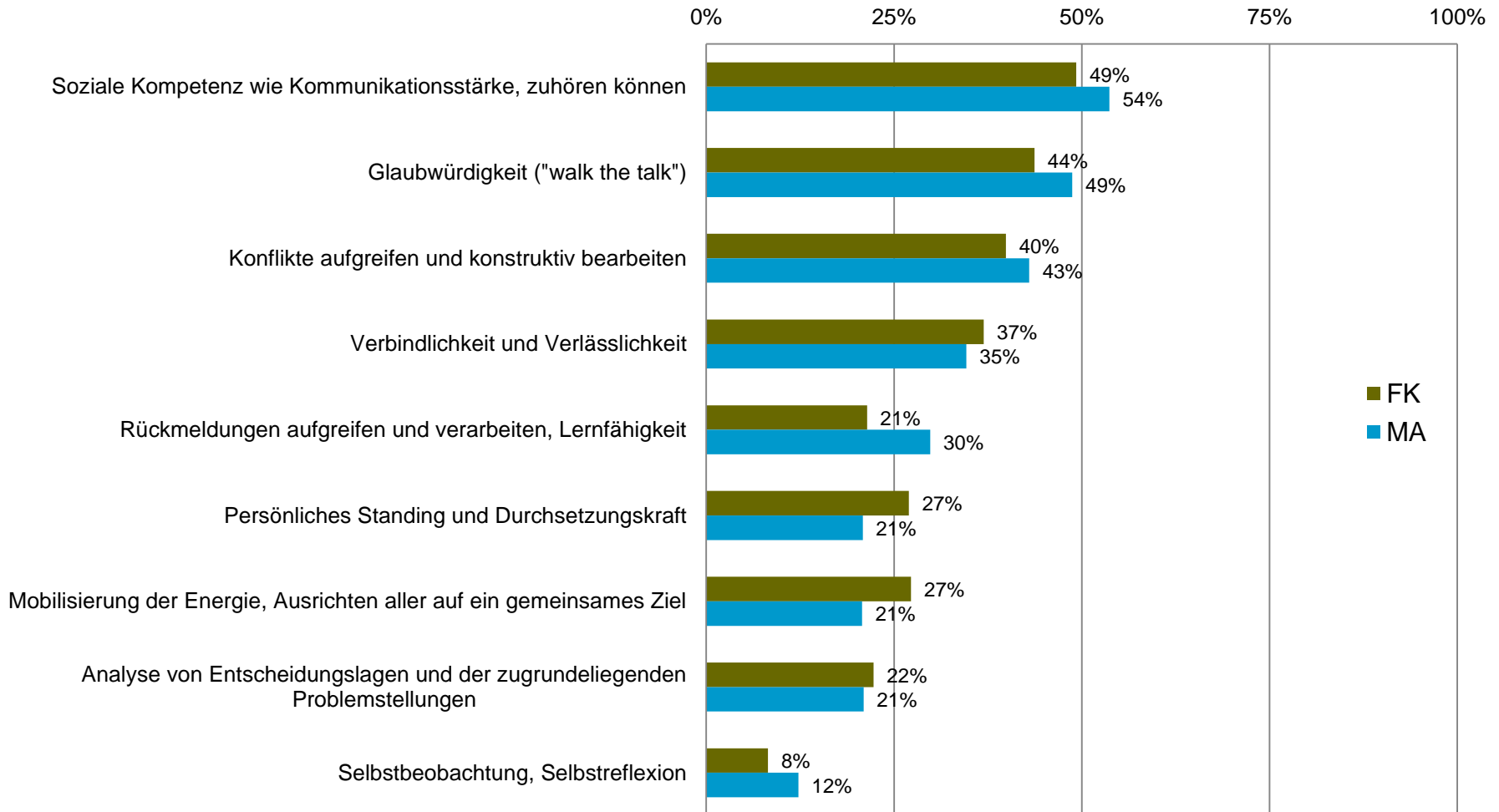
Mehrfachnennung (maximal 3), Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)



# Eigenschaften von Führungskräften:

Und welche Eigenschaften und Fähigkeiten muss eine Führungskraft Ihrer Meinung nach unbedingt mitbringen?

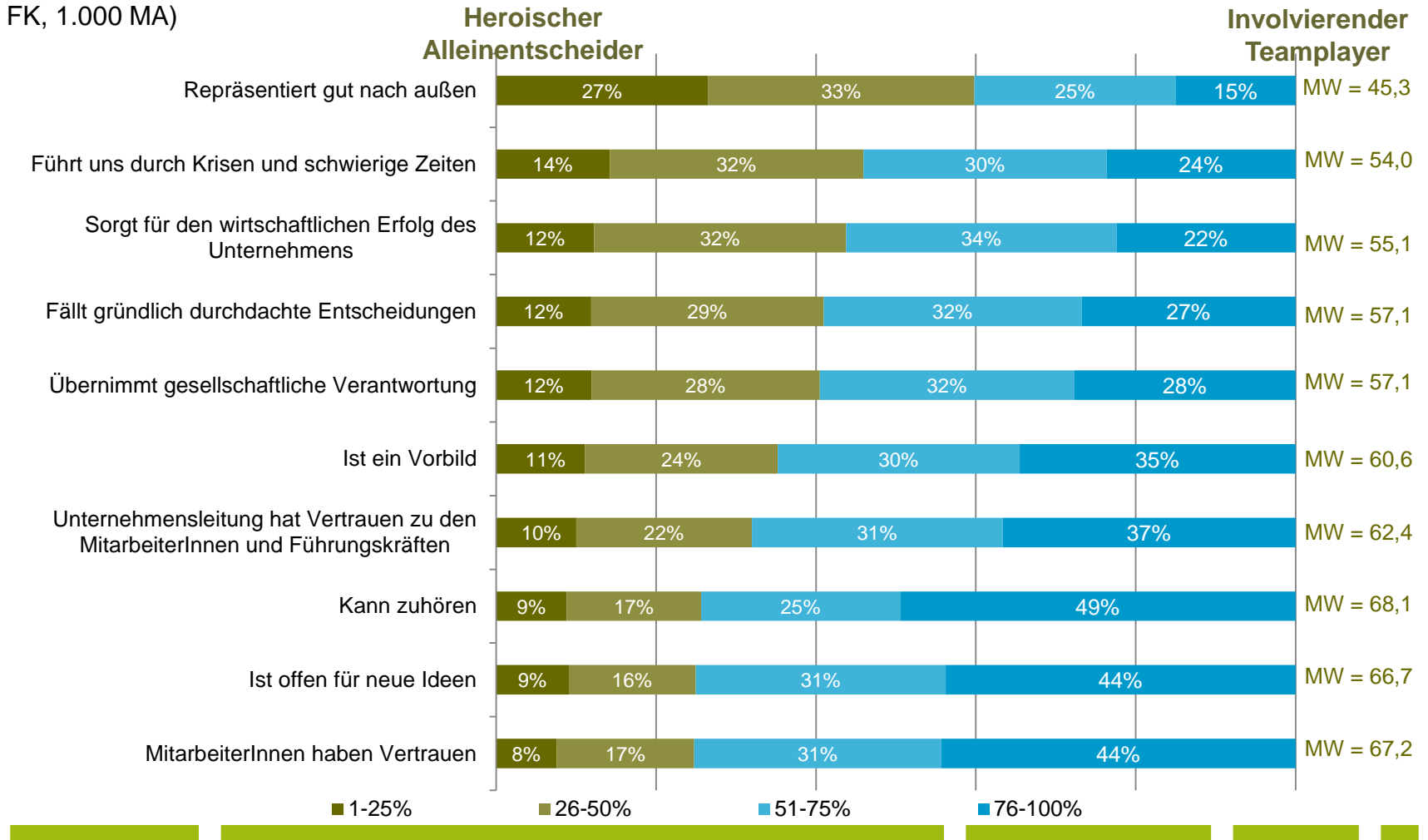
Mehrfachnennung (maximal 3), Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, .1000 MA)



# Vertrauen in Führungskräfte:

Bitte beurteilen Sie nun anhand des Schiebereglers, auf welchen Führungsstil die nachfolgenden Aussagen eher zutreffen:

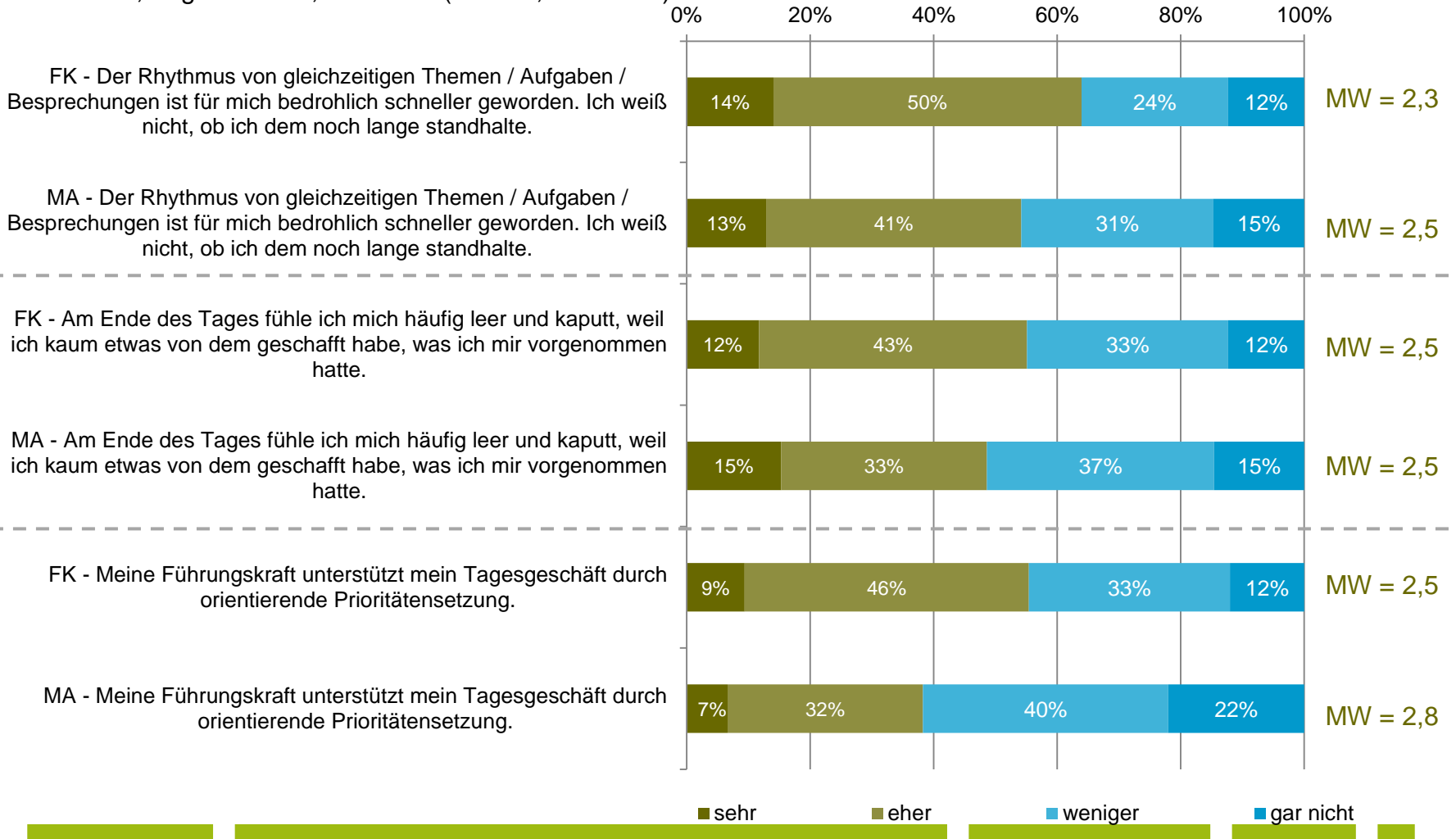
Schieberegler, (1=Heroischer Alleinentscheider; 100=Andere involvierender Teamplayer), Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)



# Entwicklung der letzten 4-6 Jahre:

**Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen für die Entwicklung der letzten 4 bis 6 Jahre zu?**

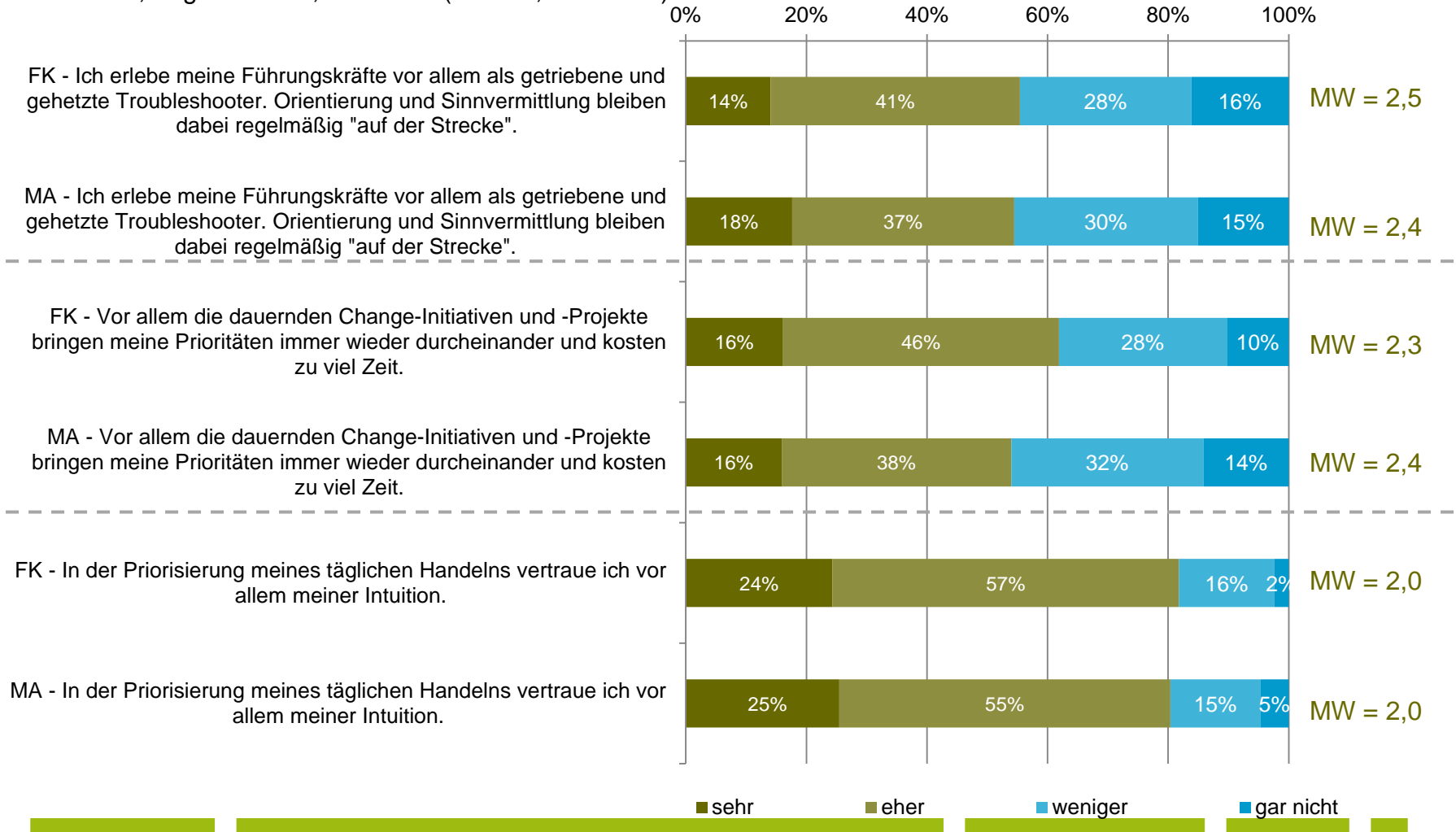
4er-Skala, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)



# Entwicklung der letzten 4-6 Jahre:

**Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen für die Entwicklung der letzten 4 bis 6 Jahre zu?**

4er-Skala, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)

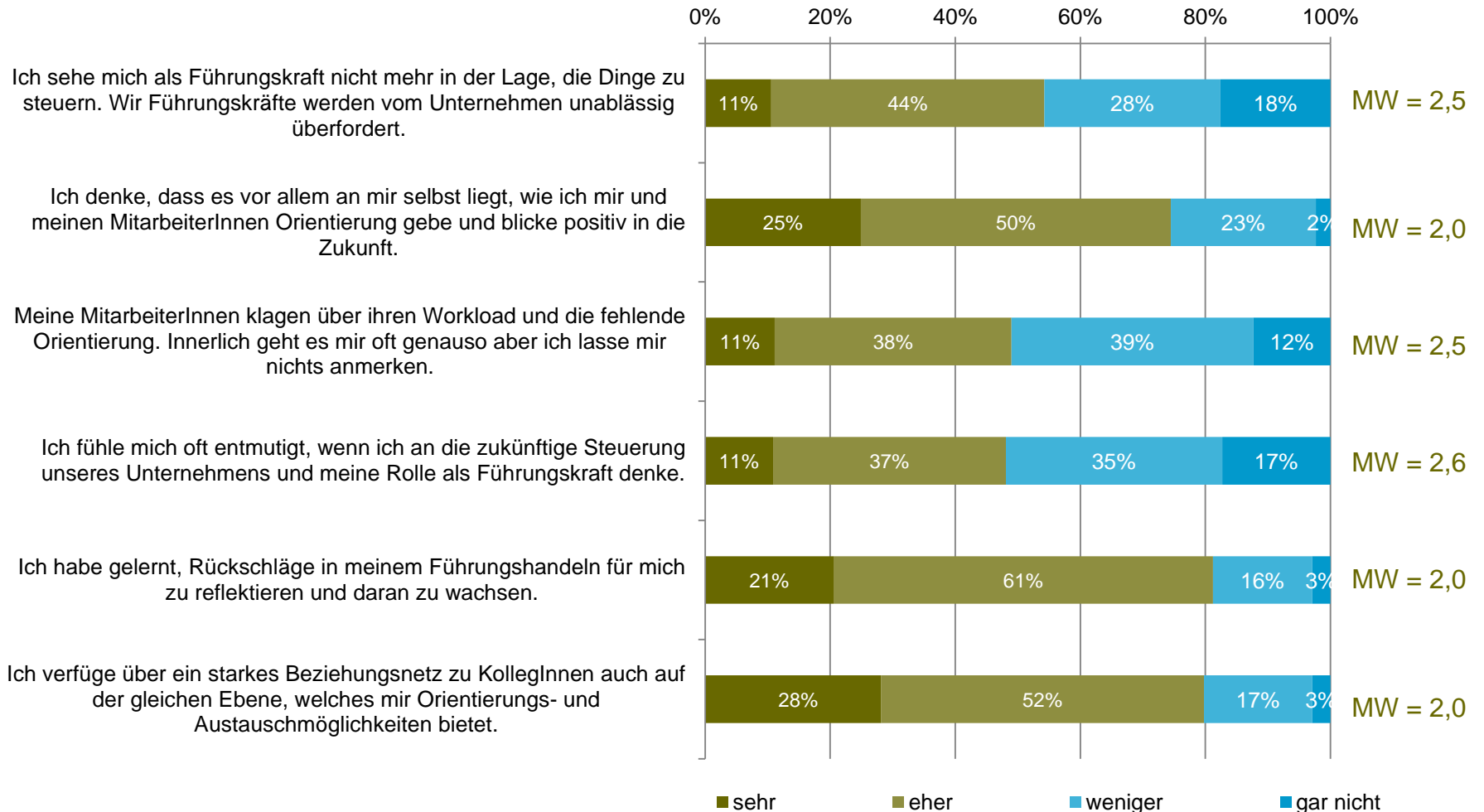




# Entwicklung der Führungskräfte:

**Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen für die Entwicklung der letzten 4 bis 6 Jahre zu?**

4er-Skala, Angaben in %, n = 300, Führungskräfte



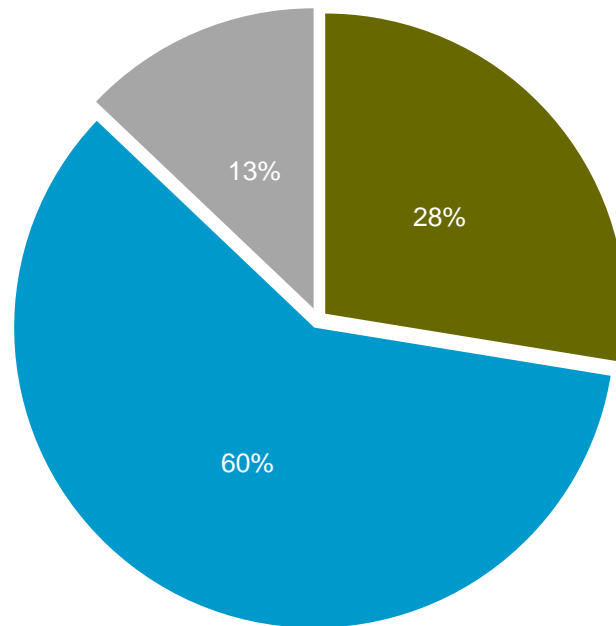
# Genügend Zeit für Mitarbeiter:

**FK: Haben Sie als Führungskraft/Unternehmensleitung unter den heutigen Bedingungen genügend Zeit, sich mit der Führung Ihrer MitarbeiterInnen auseinanderzusetzen?**

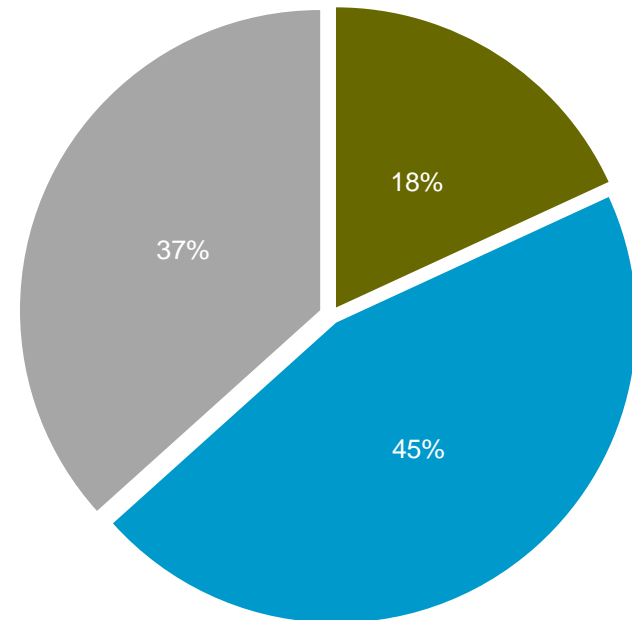
**MA: Haben Sie als MitarbeiterIn das Gefühl, dass Ihr/e direkte(r) Vorgesetzte(r) unter den heutigen Bedingungen genügend Zeit hat, sich mit der Führung der MitarbeiterInnen auseinanderzusetzen?**

Einfachnennung, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)

**FK**



**MA**



■ Ja, auf jeden Fall

■ Ich würde mir mehr Zeit wünschen, aber im Großen und Ganzen genügt es

■ Ja, auf jeden Fall

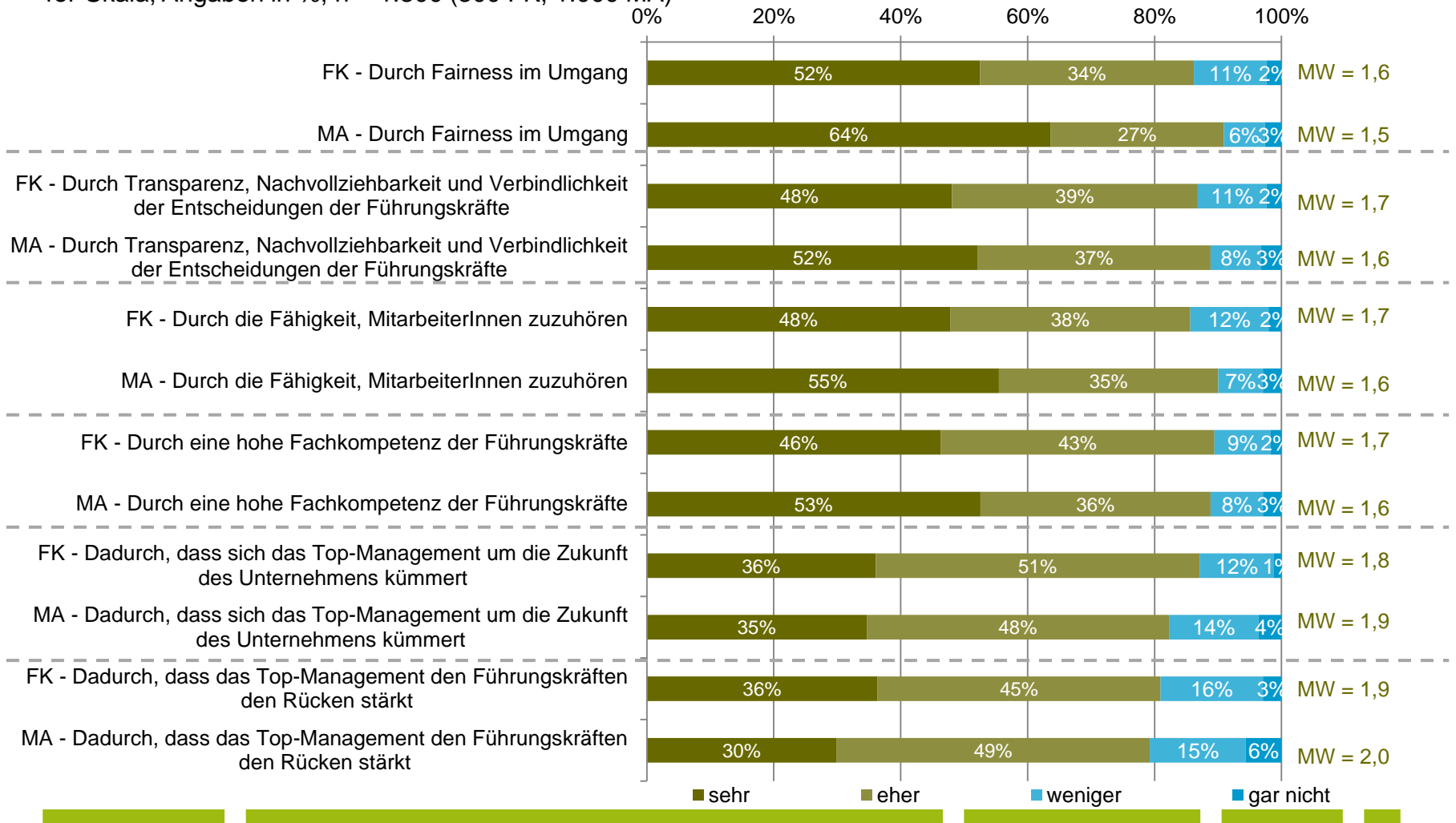
■ Ich würde mir mehr Zeit wünschen, aber im Großen und Ganzen genügt es

■ Nein, auf keinen Fall

# Vertrauen in Führungskräfte:

## Wodurch entsteht in einem Unternehmen Vertrauen in die Führung?

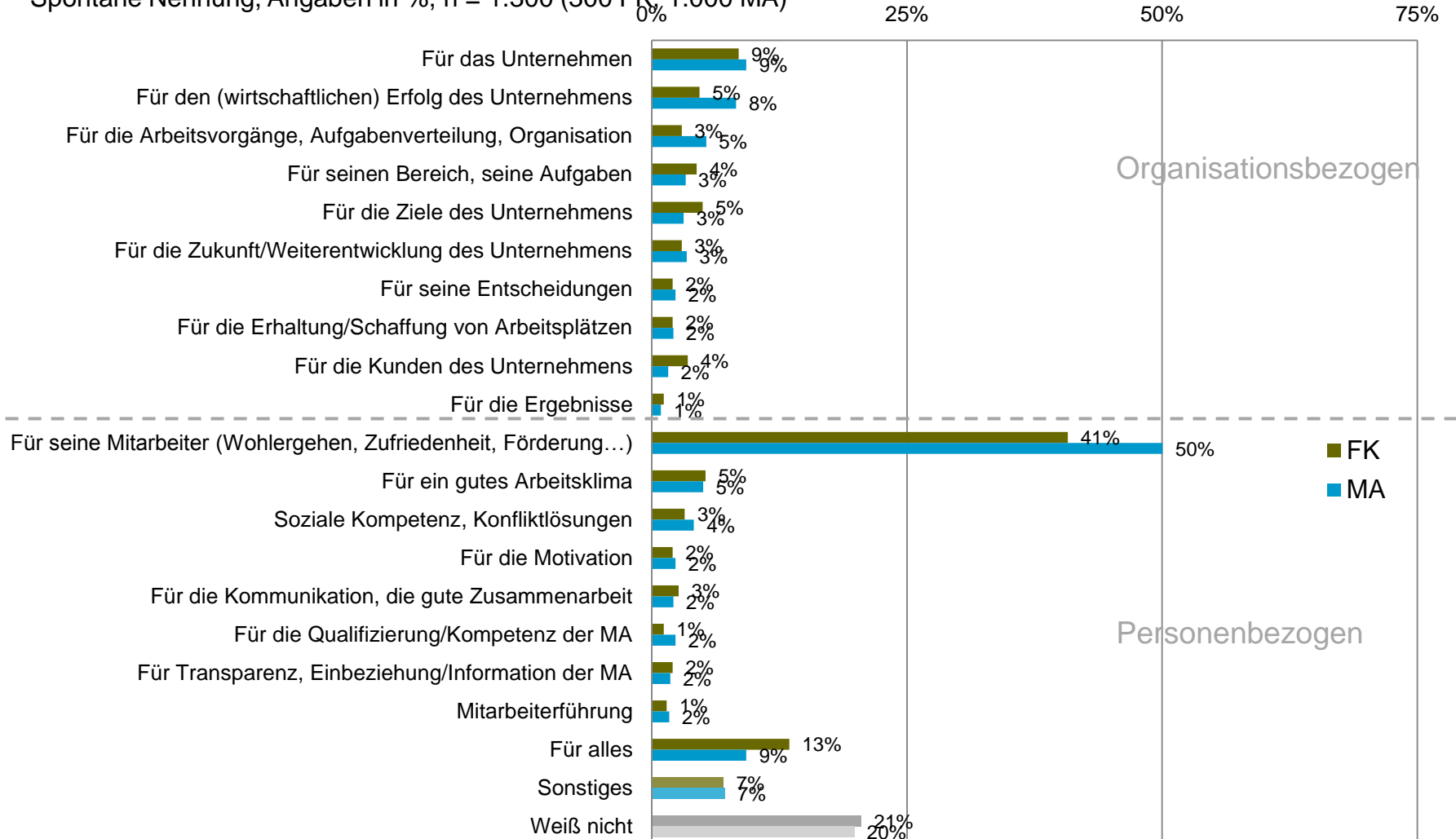
4er-Skala, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)



# Verantwortung von Führungskräften:

Wofür sollte sich eine gute Führungskraft in einem Unternehmen verantwortlich fühlen?

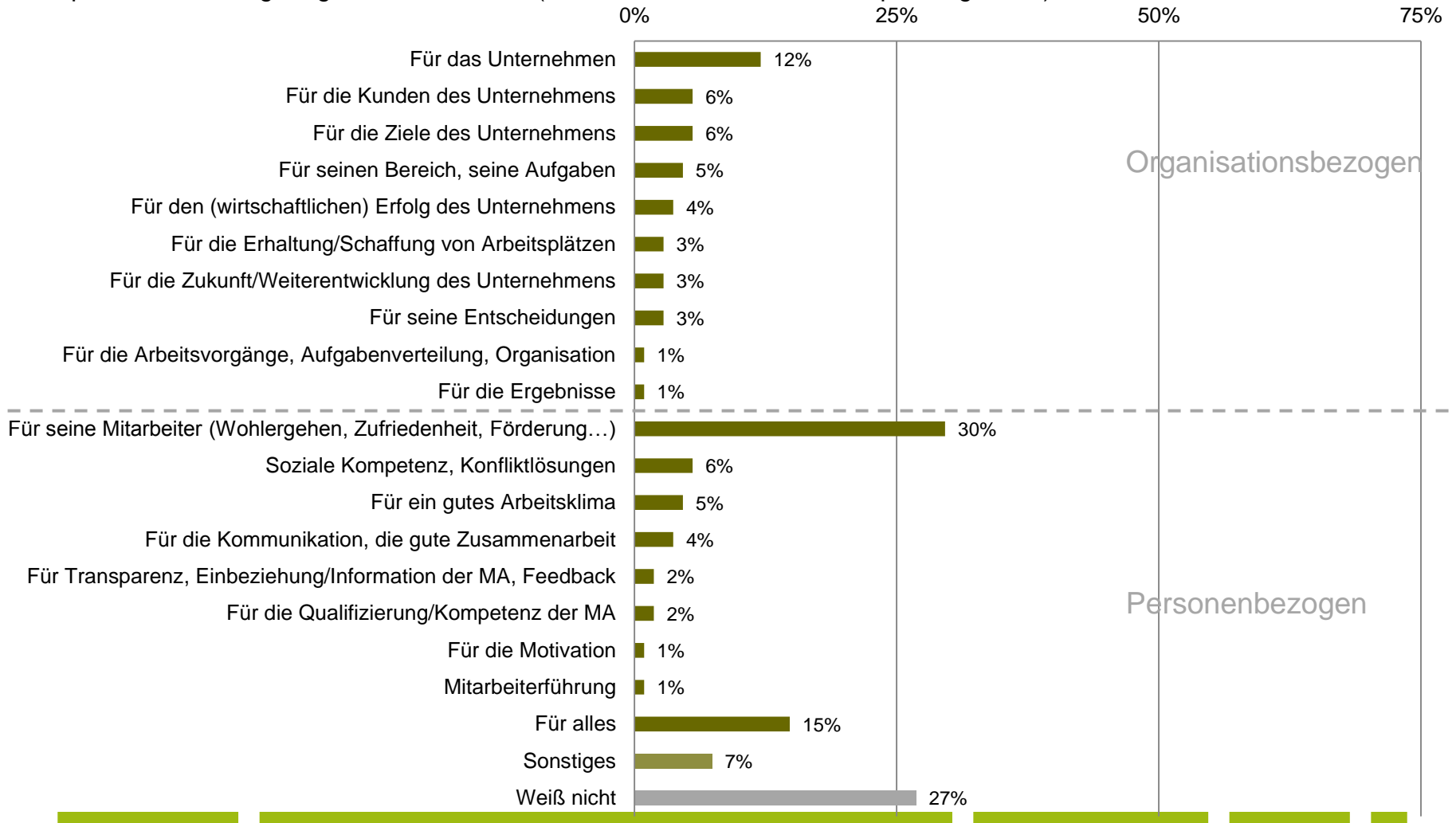
Spontane Nennung, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)



# Verantwortung von Führungskräften (nur TOP-FK!):

Wofür sollte sich eine gute Führungskraft in einem Unternehmen verantwortlich fühlen?

Spontane Nennung, Angaben in %, n = 95 (Geschäftsführer, Vorstand, Topmanagement)

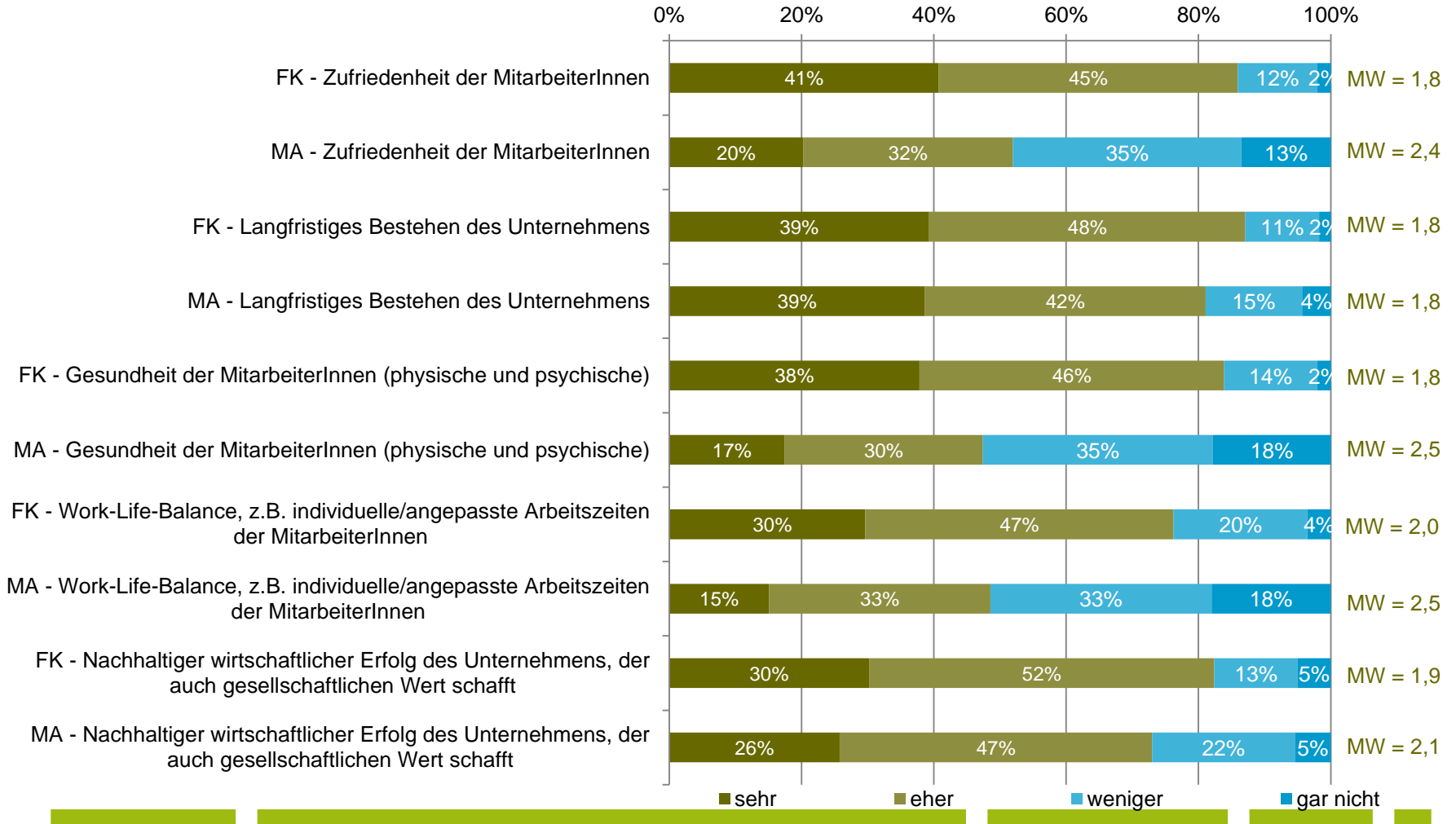


# Verantwortung Führungskraft:

**FK: Und wofür fühlen Sie sich als Führungskraft in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?**

**MA: Und wofür, glauben Sie, fühlt sich die Führung in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?**

4er-Skala, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)

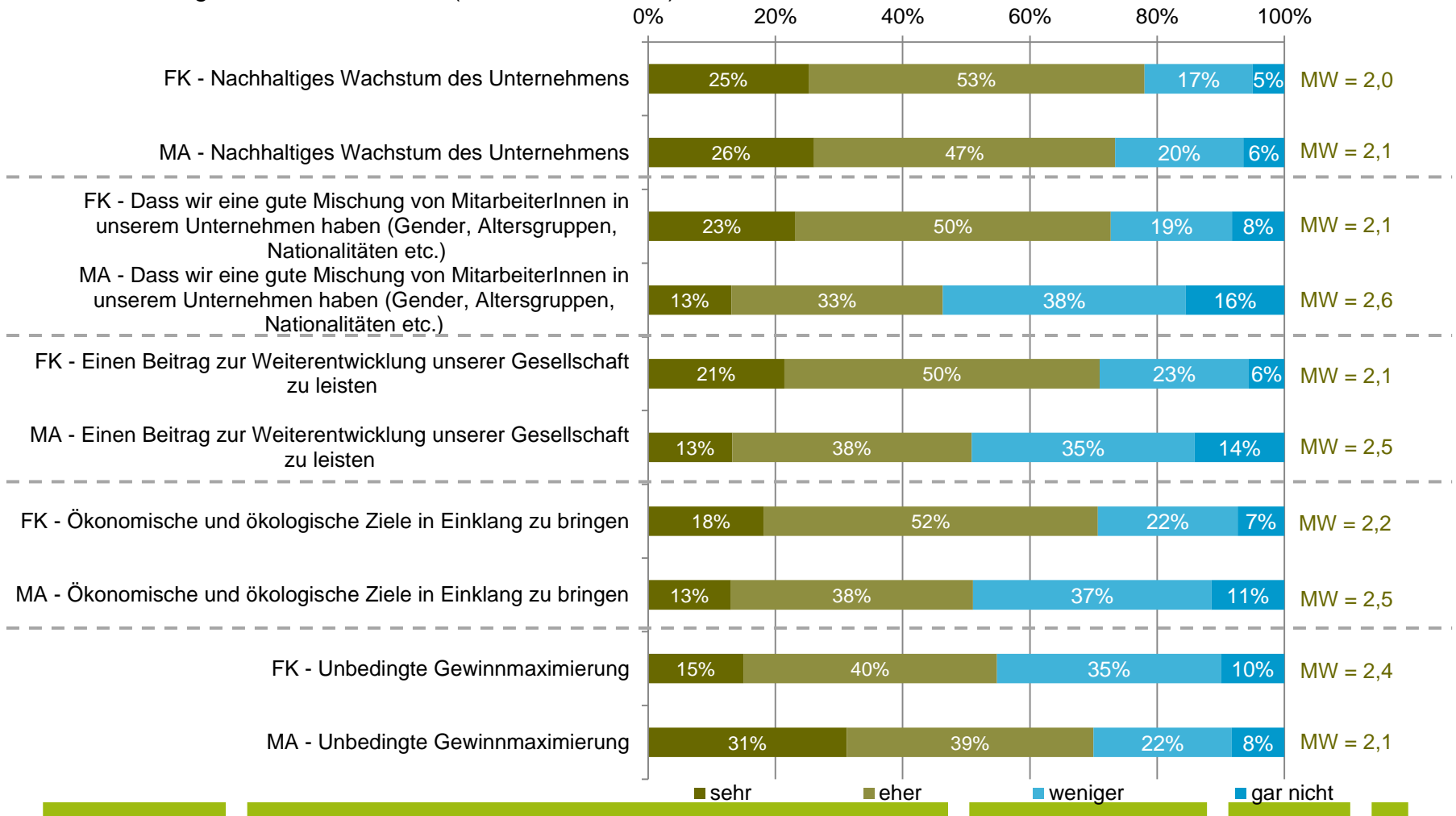


# Verantwortung Führungskraft:

**FK: Und wofür fühlen Sie sich als Führungskraft in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?**

**MA: Und wofür, glauben Sie, fühlt sich die Führung in Ihrem Unternehmen konkret verantwortlich?**

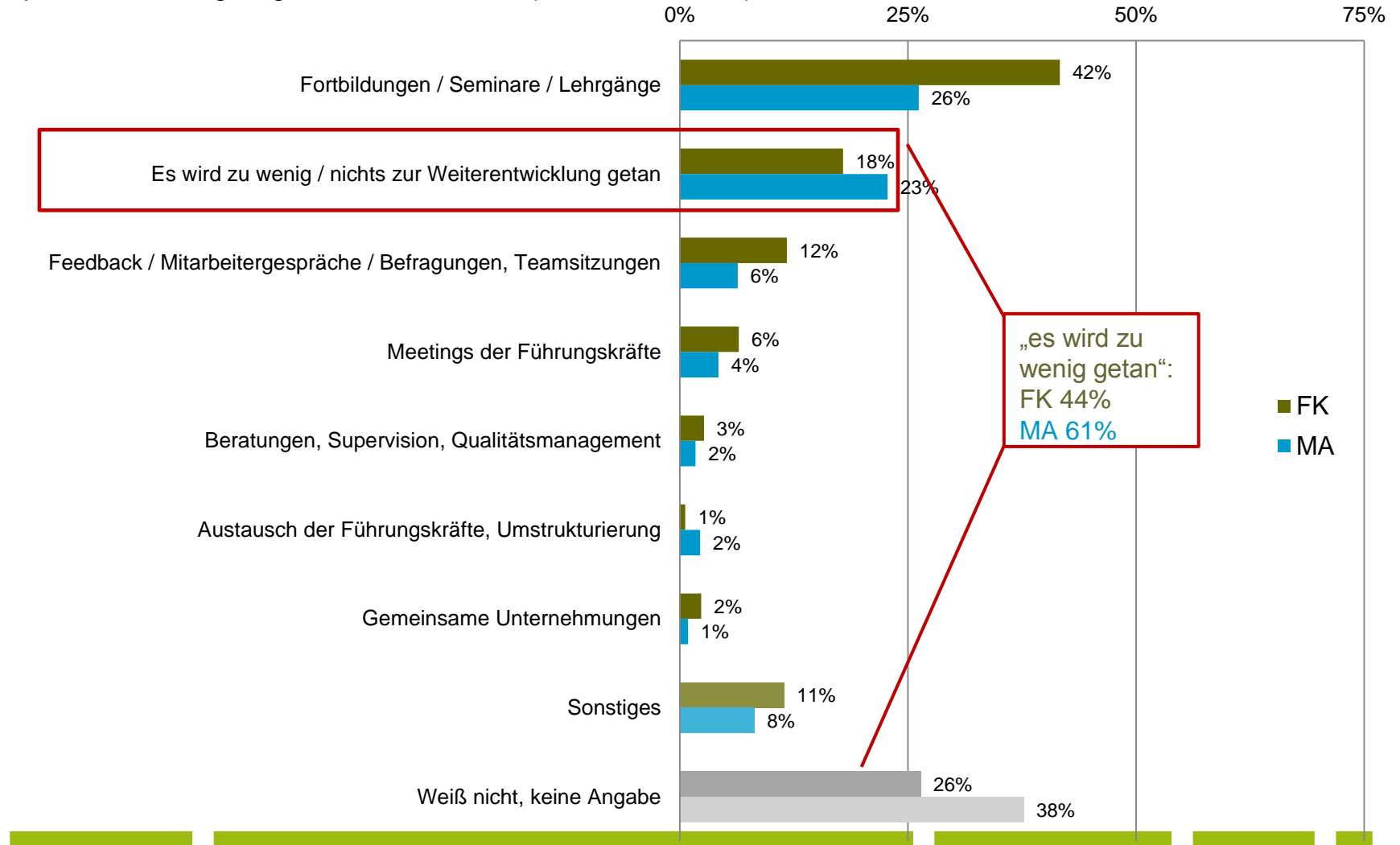
4er-Skala, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)



# Weiterentwicklung der Führungsqualität:

Was tut Ihr Unternehmen, um die Qualität der Führung weiter zu entwickeln?

Spontane Nennung, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)

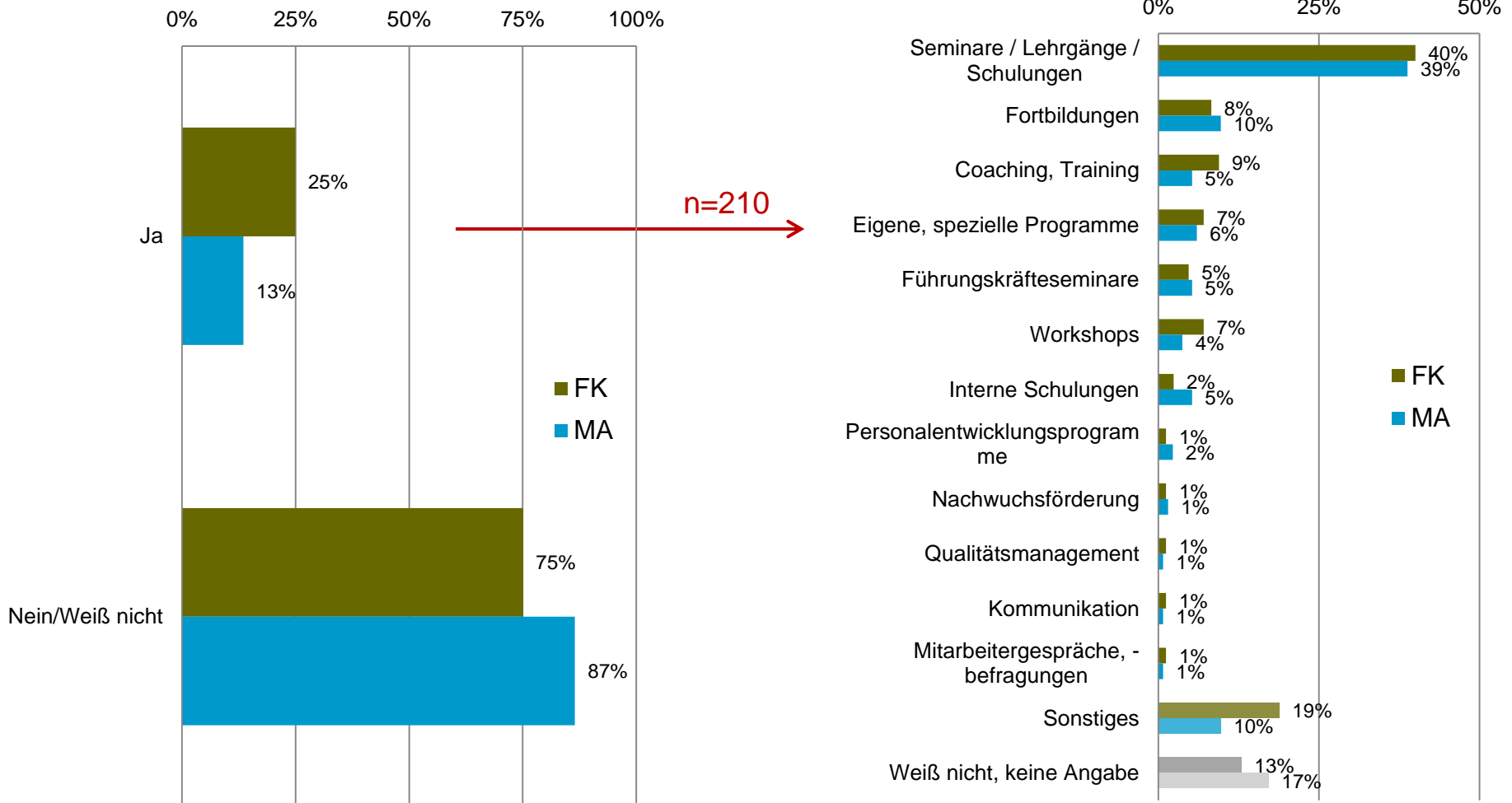




# Programme zur Weiterentwicklung:

Gibt es in Ihrem Unternehmen Programme zur Weiterentwicklung von Führungskräften, die speziell für das Unternehmen entwickelt wurden?

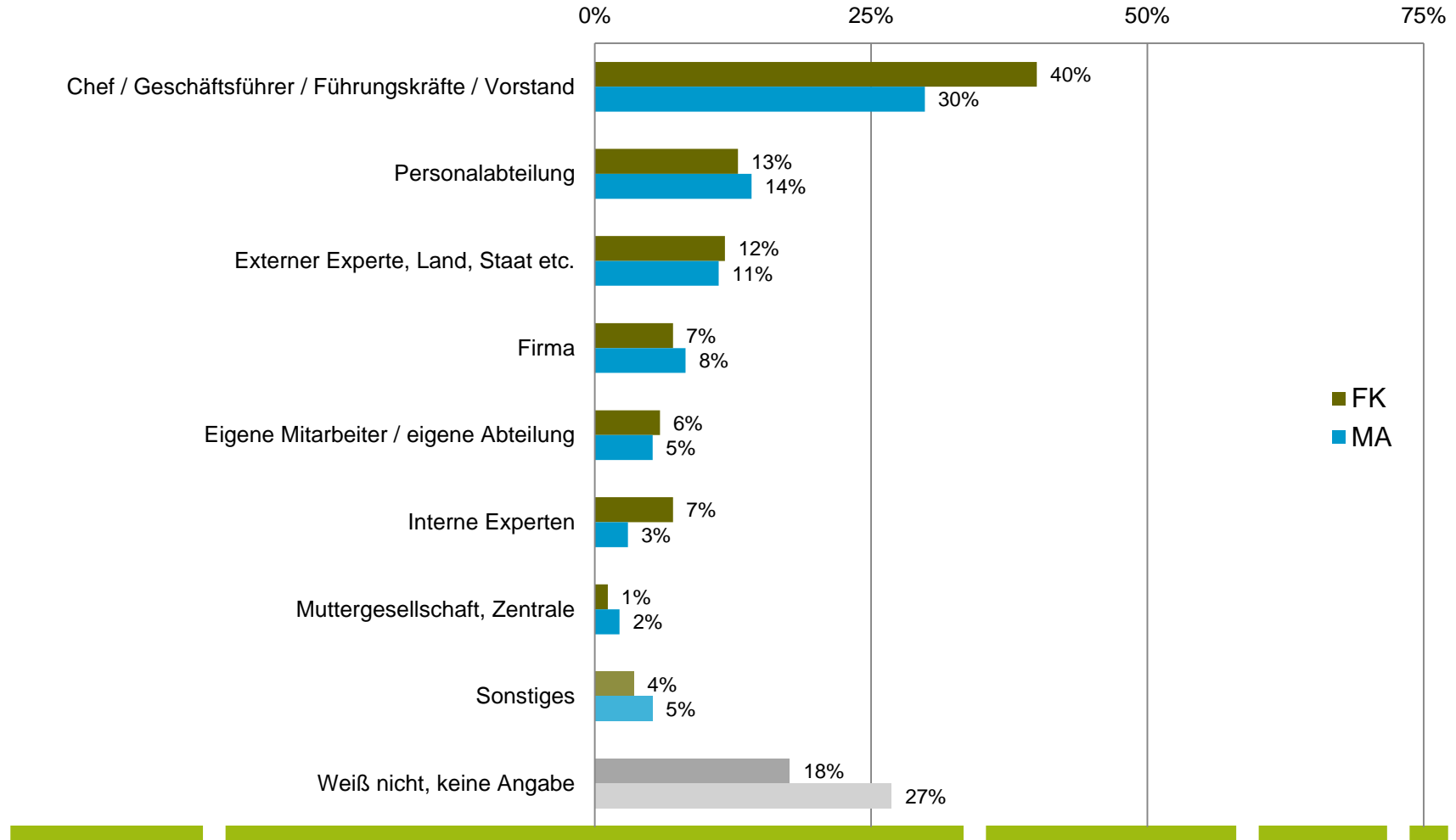
Einfachnennung mit spontaner Nennung, Angaben in %, n = 1.300 (300 FK, 1.000 MA)



# Initiative der Programme zur Weiterentwicklung:

## Von wem wurden diese Programme initiiert bzw. promotet?

Spontane Nennung, Angaben in %, n = 210, Personen die in Unternehmen arbeiten mit speziellen für Führungskräfte entwickelten Programmen zur Weiterentwicklung von Führungskräften



# Stichprobenbeschreibung

## Geschlecht

	Häufigkeit	Prozent
männlich	717	55,1
weiblich	583	44,9
Gesamt	1.300	100,0

## Alter

	Häufigkeit	Prozent
18 - 29 Jahre	218	16,7
30 - 39 Jahre	398	30,6
40 - 49 Jahre	369	28,4
50 - 65 Jahre	316	24,3
Gesamt	1.300	100,0

## Mitarbeiteranzahl

	Häufigkeit	Prozent
51-250 MitarbeiterInnen	828	63,7
Ab 251 MitarbeiterInnen	472	36,3
Gesamt	1.300	100,0

## Branche

	Häufigkeit	Prozent
Bank und Versicherung	75	5,8
Gewerbe und Handwerk	71	5,5
Handel	117	9,0
Industrie	229	17,6
Information und Consulting	55	4,2
Tourismus und Freizeitwirtschaft	29	2,3
Transport und Verkehr	62	4,8
Öffentlicher Sektor	295	22,7
Andere	366	28,2
Gesamt	1.300	100,0

## Position

	Häufigkeit	Prozent
Geschäftsführung/Vorstand	16	1,2
Leitende Position/Top-Management	79	6,1
Leitende Position/Mittleres Management	205	15,8
Nichtleitende Position	1.000	76,9
Gesamt	1.300	100,0

# Rückfragen/Kontakt

Ansprechpartnerin: My Phung Tran  
Tel: +43 (0)1 526 08 13-16  
Mobil: +43 (0) 699 10228 669  
Mail: [phung.tran@osb-i.com](mailto:phung.tran@osb-i.com)  
Web: [www.osb-i.com](http://www.osb-i.com)