



© michaelmjc / iStockphoto.com

Umfragen

Führungskräfte-Radar 2019/2020

Kompetenz und Persönlichkeit von Führungskräften galten lange Zeit als Maß aller Dinge für Erfolg. Den Führungsbedingungen wurde dagegen wenig oder keine Aufmerksamkeit geschenkt – ein Versäumnis von Top-Management, Aufsichtsräten und Gesellschafter:innen, wie sich jetzt zeigt.

Führungsgift: Belastungen aus Zieldiffusion, Bürokratie und Mitarbeiter:innen-motivation lassen jede dritte Führungskraft verzweifeln.



Ein mittlerweile nicht unerheblicher Teil der Führungskräfte in Deutschland ist führungsmüde, plagt sich mit Selbstzweifeln und ist mit den Führungsbedingungen in ihren Organisationen unzufrieden. Die sich anbahnende Identitätskrise der Führung zeigt sich darin, dass ein Drittel der befragten 1.000 Führungskräfte sich ihrer Rolle als Führungskraft nicht mehr sicher ist und tragbare Bedingungen und Strukturen in ihren Organisationen vermisst, um wirksam führen zu können.

54%

der Führungskräfte glauben, dass ihr Unternehmen nicht wirklich am Wohlergehen ihrer Mitarbeiter interessiert ist

Das Ausmaß der Führungskrise in vielen Organisationen offenbart sich u. a. darin, dass immerhin ein Viertel der Führungskräfte meint, dass man inzwischen wohl lieber geführt werden möchte, als dass man selber führt. Ein Fünftel der befragten Führungskräfte gibt an, den eigenen Ansprüchen an Führung nicht mehr gerecht zu werden. Nimmt man noch die 25 Prozent hinzu, die den Aussagen nur teilweise zustimmen, ergibt sich das Bild einer gravierenden Führungsproblematik in Organisationen.

)) *Angesichts der heutigen Anforderungen an unsere Betriebe wird einer qualifizierten Führung und einer sachgerechten Unternehmensverfassung ein entscheidender Rang zukommen.*

Reinhard Mohn

Für Organisationen besteht dringender Handlungsbedarf, da der Frust der Führungskräfte sich signifikant negativ auf Produktivität, Fehlzeiten und Zufriedenheit aller und damit auf den Unternehmenserfolg auswirkt. Dabei sind die Ursachen bekannt: Neben Belastungen aus einer zunehmenden Beschleunigungsfalle sind es Unklarheiten bei den Zielen, eine Bürokratie mit formalisierten Vorgaben sowie ein skeptischer Blick auf die Motivation der Mitarbeitenden.

Was tun gegen den Führungskräfte-Blues? In erster Linie sind Aufsichtsräte und Gesellschafter:innen gefordert, neben der Begutachtung der harten Fakten auch ein Augenmerk auf die Führungskultur und -bedingungen zu legen. Gleichzeitig sollte HR seine Führungskräfteentwicklung auf den Prüfstand stellen. Aber auch die Führungskräfte selbst sind gefragt: Neben der Selbstreflexion können Peer Group-Erfahrungen und Coachings helfen, die eigene Rolle zu hinterfragen.

Lest mehr über die detaillierten Ergebnisse in der [**offiziellen Pressemitteilung**](#)

Aktuelle Pressemitteilung

- [Umfrage zur Befindlichkeit deutscher Führungskräfte](#)

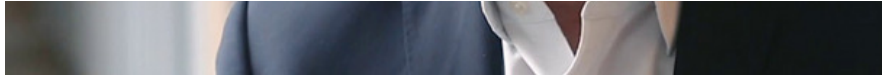
Unser Projektpartner für die Befragung

- [Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung \(RMI\)](#)

Umfrageergebnisse im Detail

- [Befragung 2019/2020](#)





Führungskräfte-Radar 2019/2020 - "Nachgefragt" bei Martin Spilker

▶ ansehen



Video

Führungskräfte-Radar 2019/2020 - "Nachgefragt" bei Guido Möllering

▶ ansehen



Publikation

Alles hat seinen Preis

[weiterlesen](#)



Publikation

Am Limit

[weiterlesen](#)

ANSPRECHPARTNER



Martin Spilker