

Umfragen und Stimmungsbilder zu aktuellen Themen aus Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. 14. Oktober 2013

□ Rubrik

Führungskräfte wollen mehr Coaching

Führungskräfte legen bei beruflichen Weiterbildungen Wert auf eine individuelle Beratung und die Möglichkeit, sich mit ihresgleichen auszutauschen und zu vernetzen. Die tatsächlich besuchten Weiterbildungen von Führungskräften entsprechen diesem Wunsch aber nur zum Teil.

Dies ist ein zentrales Ergebnis einer Umfrage unter den Mitgliedern des Manager-Monitor-Panels, die der deutsche Führungskräfteverband im September in Kooperation mit dem Magazin managerSeminare durchgeführt hat.

Der größte Teil der von den Befragten im Jahr 2013 bereits absolvierten oder noch geplanten Weiterbildungsmaßnahmen entfällt auf vergleichsweise kurze Präsenzveranstaltungen. 43 Prozent der Befragten haben an Eintagesseminaren oder Kurzworkshops mit einer Dauer von zwei bis drei Stunden teilgenommen.

Zeitlich umfangreichere Weiterbildungsformate, wie etwa modulare und auf mehrere Wochen verteilte Veranstaltungen, spielen nur eine untergeordnete Rolle. Dies entspricht auch der Erfahrung von Nicole Bußmann, Chefredakteurin des Magazins managerSeminare: „Der Trend geht seit geraumer Zeit und ungebrochen hin in Richtung kürzere Formate. Eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz für mehr als zwei Tage ist für die Mehrzahl der Führungskräfte und Spezialisten heute nicht vorstellbar.“

Zweitägige Weiterbildungen sowie der Besuch von Fachkongressen und Fachmessen, werden von jeweils rund 30 Prozent genannt und spielen damit ebenfalls noch eine wichtige Rolle. Computer- oder internetgestützte Weiterbildungen, denen gemeinhin ein starkes Wachstumspotential zugebilligt wird, erzielen derzeit noch etwas niedrigere Werte. Immerhin 28 Prozent der Befragten geben an, an E-Learning-Formen teilgenommen zu haben. Beim Webinar sind es 18 Prozent. Nur in sehr geringem Umfang (unter fünf Prozent) genutzt werden Weiterbildungen über Hörbücher, (internetbasierte) Lernvideos oder durch Lernreisen.

Wunsch und Wirklichkeit fallen auseinander

Die gelebte Wirklichkeit der Weiterbildung ist aber nicht völlig deckungsgleich mit den Wünschen der Führungskräfte. Befragt nach den aus ihrer Sicht interessantesten Formen der Weiterbildung ergibt sich eine andere Reihenfolge.

Als interessanteste Formen der Weiterbildung nennen die Befragten das Coaching in Form einer individuellen Beratung sowie Kamingsgespräche, also einen Austausch in kleinem Kreis mit höherrangigen oder gleichgestellten Führungskräften. An derartigen Formaten haben im laufenden Jahr aber lediglich 24 Prozent (Kamingsgespräch) beziehungsweise 16 Prozent (Coaching) teilgenommen.

Schlüsselkompetenz Networking

Weitere Ergebnisse aus der Umfrage legen den Schluss nahe, dass Führungskräfte besonders großen Wert auf die Bildung von Netzwerken und die Stärkung der dazu gehörenden Kompetenzen legen.

Danach befragt, welche Rollen sie als Führungskräfte besonders fordern, entfielen bei drei möglichen Nennungen die meisten Antworten auf „Beziehungsmanager“ (40 Prozent), Change Manager (32 Prozent) und Motivator (30 Prozent). Deutlich seltener genannt wurden Rollen wie die des „Controllers“ (22 Prozents), „Prozessmanagers“ (21 Prozent) oder „Projektleiters“ (15 Prozents).

In eine ähnliche Richtung tendieren die Antworten der Umfrageteilnehmer auf die Frage, welche Fähigkeiten für Führungskräfte besonders wichtig sind. Antworten waren dabei auf einer sechsstufigen Skala möglich (1 = überhaupt nicht wichtig, 6 = sehr wichtig). 91 Prozent stuften „Mitarbeitermotivation und -führung“ als (sehr) wichtig ein, gefolgt von „Entscheidungen treffen“. An dritter Stelle steht bereits „Selbstführung“ mit Nennungen durch jeweils knapp unter 90 Prozent der Befragten.

Positives Selbstbild der Führungskräfte

Eine weitere Frage zielte auf eine Selbstbeurteilung der Führungskräfte in genau den vorgenannten Fähigkeiten. Hier waren ebenfalls Antworten auf einer sechsstufigen Skala möglich (1 = „fällt mir sehr schwer“) bis 6 („fällt mir sehr leicht“).

Die Eigenbewertungen fallen überwiegend positiv und durchaus selbstbewusst aus. Die Bewertung der Anforderungen und das Urteil über die Fähigkeiten sind in den meisten Antwortkategorien weitgehend deckungsgleich. Nur in wenigen Punkten gibt es ein negatives Saldo bei dem Vergleich von Wichtigkeit und eigenen Fähigkeiten.

Eine negative Differenz der Prozentwerte wurde bei der Auswertung als Hinweis auf ein subjektives Defizitempfinden interpretiert beziehungsweise als Ansatzpunkt für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen. Die größte Differenz ergibt sich bei den Fähigkeiten „Selbstführung“ und „Stressmanagement“. Etwas niedriger liegen die Abweichungen bei „Strategieentwicklung“ und „Mitarbeitermotivation“.

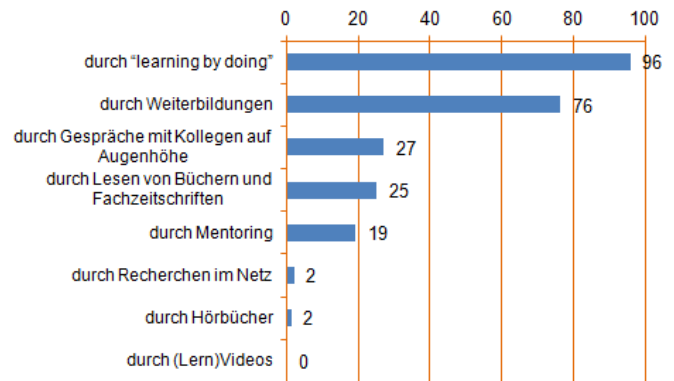
Zu dieser Interpretation passen auch die Antworten auf die weitere Frage, welche Fortbildungsveranstaltung die Teilnehmer besuchen würden, wenn Sie sich spontan entscheiden dürften. Sechzehn Veranstaltungstitel standen zur Auswahl. Unter ihnen erzielten „Die Führungskraft als Coach“, „Selbstorganisation der Mitarbeiter fördern“ und „Burnout vorbeugen“ die meisten Nennungen.

Fazit

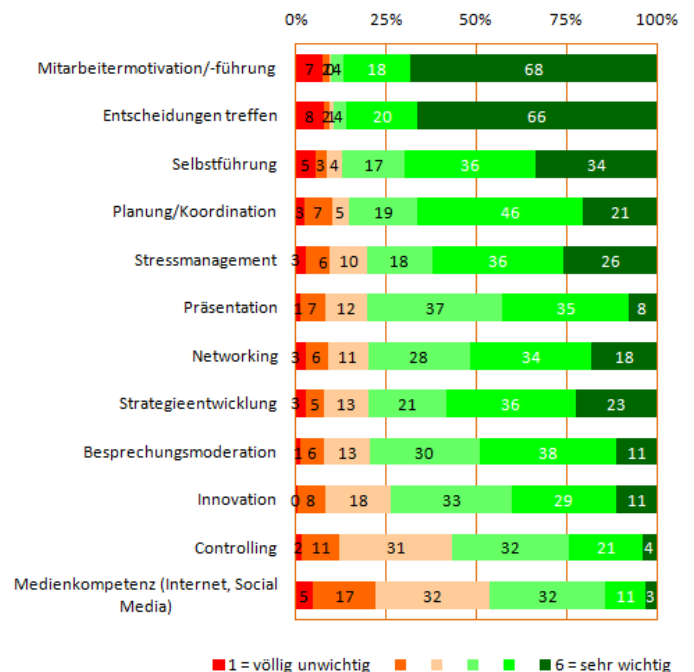
Führungskräfte sehen sich in ihrer täglichen Arbeit insbesondere in ihrer Rolle als Motivatoren gefordert. Darüber hinaus gibt es ein erhöhtes Bewusstsein für Belastungsgrenzen – der eigenen und der der Mitarbeiter. Abhilfe versprechen sich Führungskräfte vor allem durch individuelle Beratung und Seminarformate, die eine persönliche Begegnung und einen direkten Erfahrungsaustausch mit anderen Führungskräften ermöglichen.

Das Führungskräfte Institut wird diese Erkenntnisse bei seinen Planungen für künftige Seminare berücksichtigen und bietet bereits heute zahlreiche, zu den genannten Bedürfnissen passende Seminarformate an. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Angeboten finden sich unter

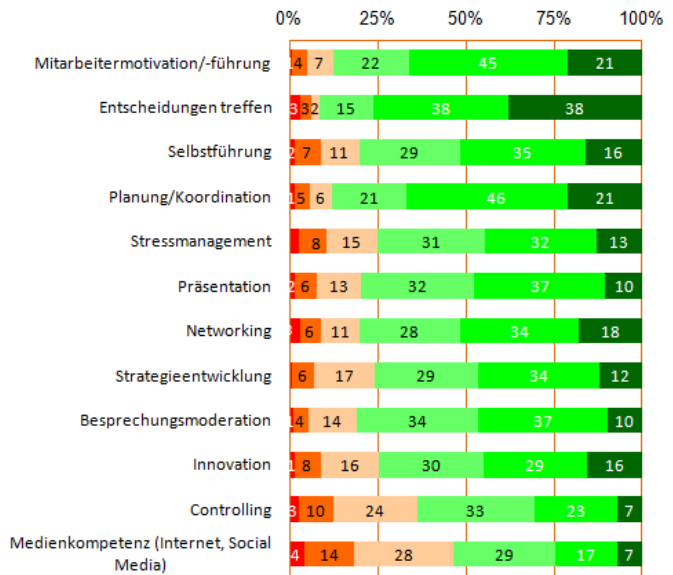
Frage 1) Wie haben Sie Führung gelernt, sich für Ihre Führungsaufgabe zu qualifizieren? (Antworten in %)



Frage 2) Wie wichtig sind die folgenden Fähigkeiten Ihrer Erfahrung nach für eine Führungskraft?

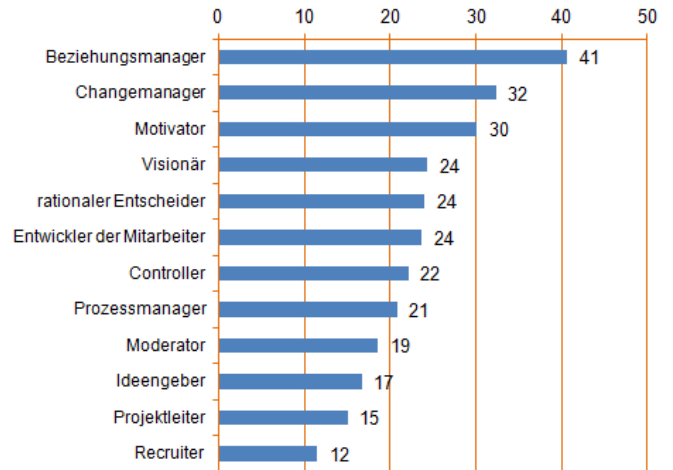


Frage 3) Wie schätzen Sie Ihre Fähigkeiten hinsichtlich folgender Kompetenzfelder ein?

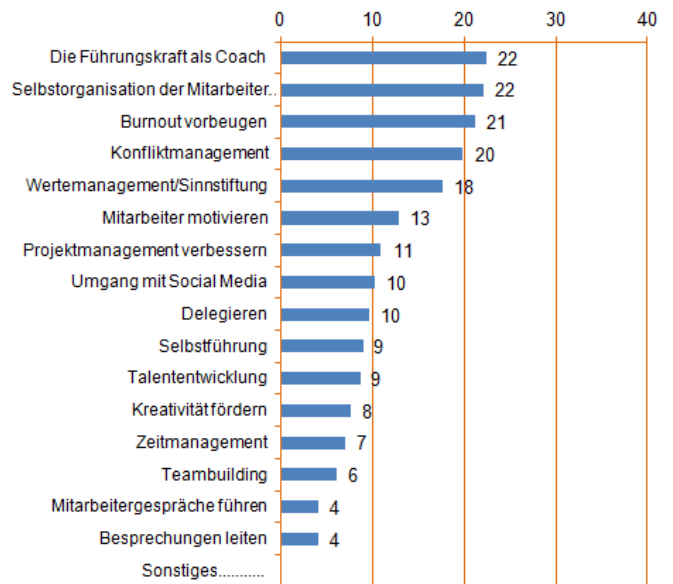


1 = fällt mir sehr schwer 2 = fällt mir schwer 3 = fällt mir etwas schwer 4 = fällt mir leicht 5 = fällt mir sehr leicht

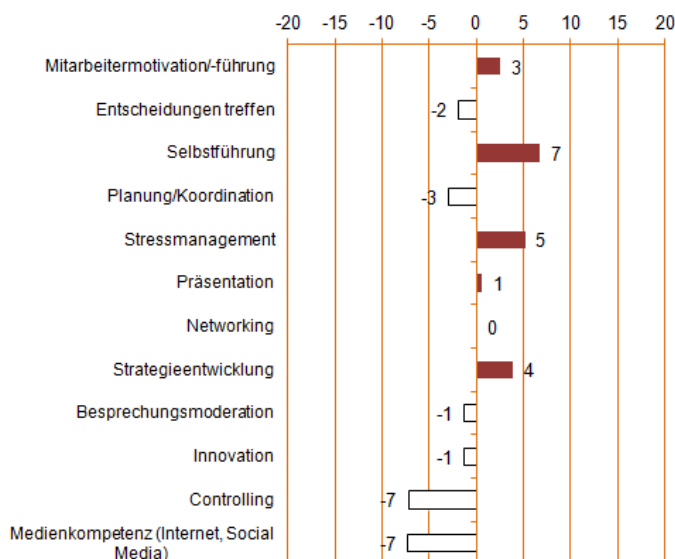
Frage 4) Welche der folgenden Rollen fordern Sie am stärksten? (Antworten in %, max. drei Antworten möglich)



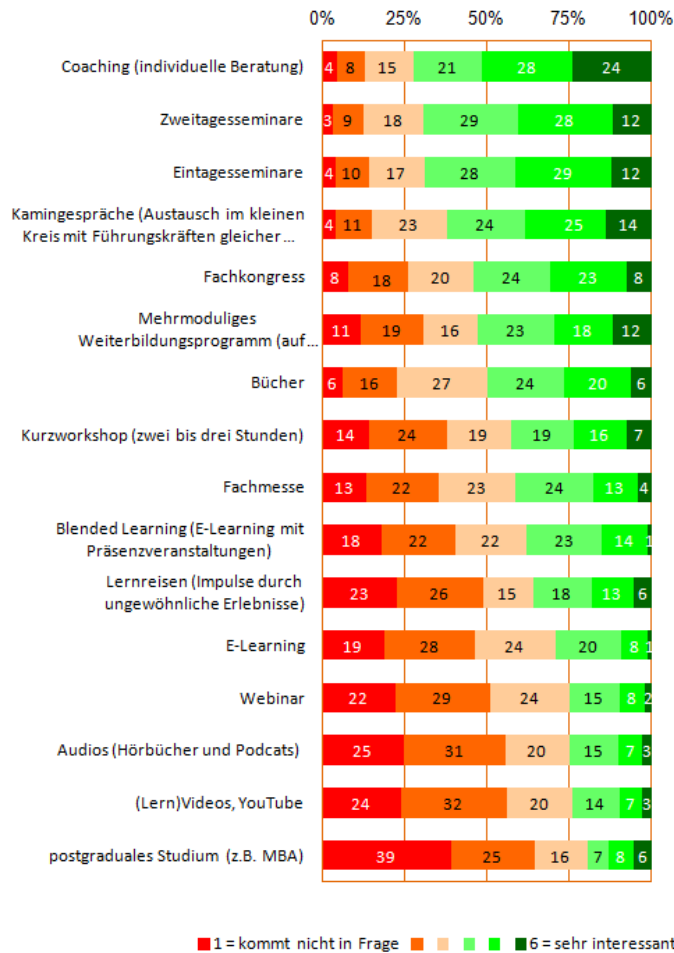
Frage 5) Wenn Sie nächste Woche ein Seminar besuchen dürften und Sie hätten die Wahl zwischen folgenden Themen – für welches würden Sie sich entscheiden? (max. 2 Antworten möglich)



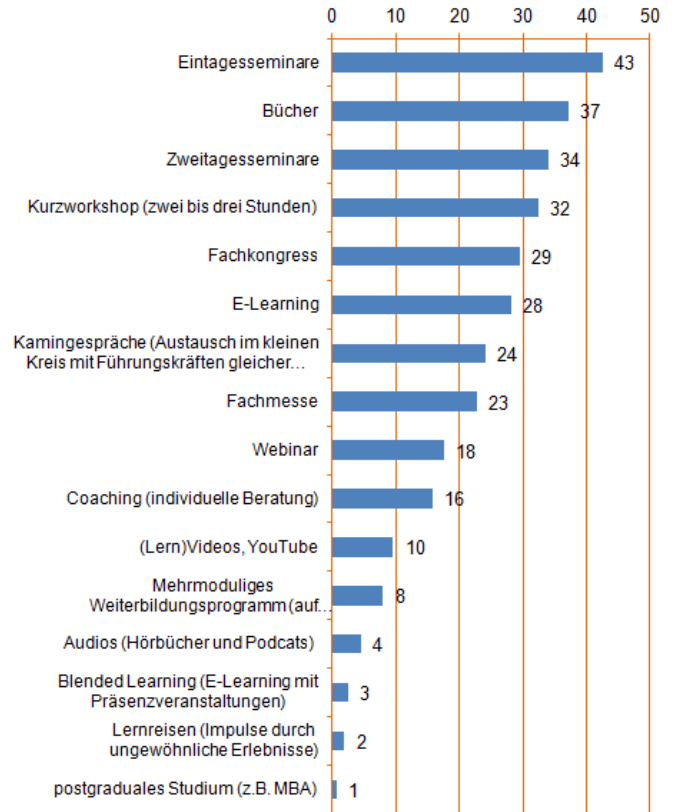
Zwischenauswertung: Differenz "wichtige Fähigkeiten" - "Selbsteinschätzung"



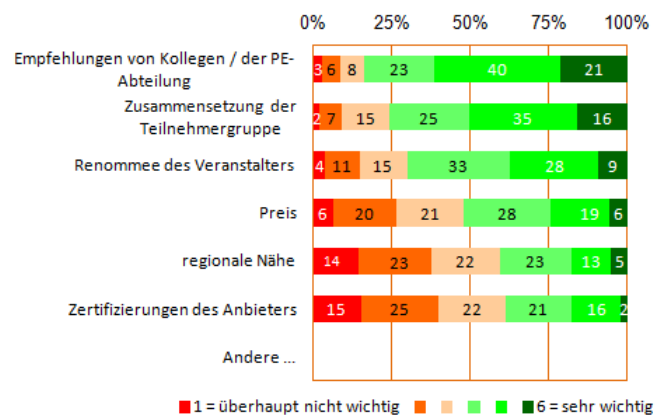
Frage 6) Wie interessant sind die folgenden Weiterbildungsformate grundsätzlich für Sie?



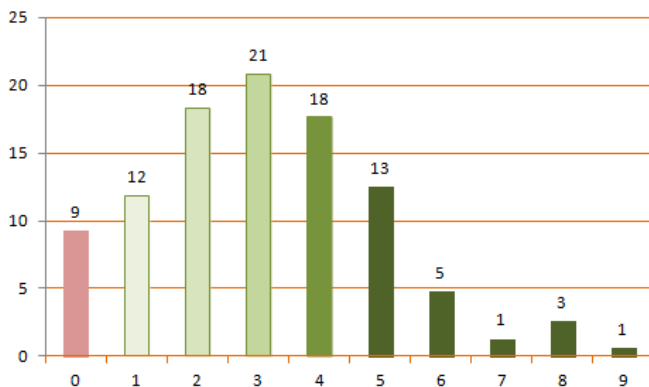
Frage 8) Haben Sie dieses Jahr an folgenden Veranstaltungen teilgenommen bzw. werden Sie dieses Jahr noch an Ihnen teilnehmen?



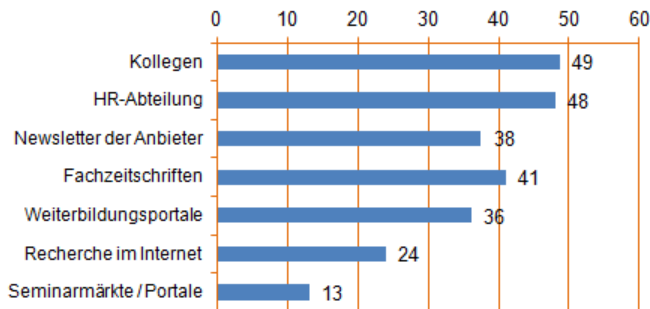
Frage 9) Wie wichtig sind Ihnen bei der Auswahl eines Weiterbildungsveranstalters folgende Kriterien?



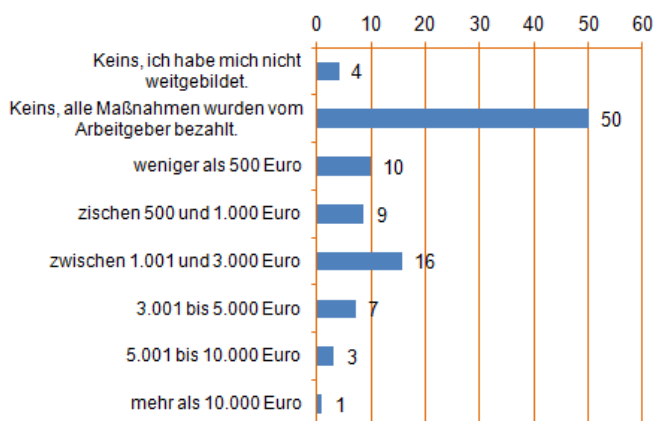
Frage 7) Anzahl der Weiterbildungsaktivitäten in 2013 pro Umfrageteilnehmer (in %)



Frage 10) Wo informieren Sie sich über für Sie interessante Weiterbildungen? (Antworten in %)



Frage 11) Wie viel Geld werden Sie 2013 ungefähr in Ihre Weiterbildung investiert haben? (Antworten in %)



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeber der Umfrage und Initiator des Panels ist der Deutsche Führungskräfteverband ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
 Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
 Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
 E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
 Geschäftsführer: Ilhan Akkus, Ludger Ramme,
 Andreas Zimmermann
 Steuer-Nr. 1127 423 04863
 Amtsgericht Charlottenburg HRB 71532

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
Bestelladresse: info@fki-online.de