



Galileo . Institut für Human Excellence
Richard-Wagner-Straße 16 . 50674 Köln (Belgisches Viertel)

PRESSEMITTEILUNG

Datum 15. Dezember 2016 tel. 0221 . 800 529 60
St.-Nr. 223/5109/1821 Ust-ID. 186713 513

eMail. ghappich@galileo-institut.de

Der Mensch im Fokus

Umfrage des Galileo. Instituts in Köln: Führungsherausforderungen 2016



(Köln) Das Fehlen fähiger Mitarbeiter ist für Führungskräfte die größte Herausforderung in ihrer täglichen Arbeit. Die Hälfte der Unternehmen ist offen für eine neue Führungskultur. Und Manager setzen bei der Lösung von Führungsproblemen mehrheitlich auf eigene Weiterentwicklung. Dies sind die Ergebnisse einer Umfrage des Galileo . Institut für Human Excellence zu den Führungsherausforderungen des ausklingenden Jahres.

Die 3 größten Herausforderungen

„**Mir fehlen fähige Mitarbeiter**“ – dies bestätigten **67 %** (2015: 40 %) der befragten Führungskräfte im Rahmen der jährlichen Umfrage des Galileo . Institut für Human Excellence. Dass für den immer komplexer werdenden Joballtag Strategien fehlen, erlebten **64 %** (2015: 70 %) der Umfrageteilnehmer als größte Belastung. Mit **49 % auf Platz 3** folgt mit einigem Abstand, dass **Planbarkeit immer schwieriger** wird, dies aber trotzdem „von oben“ erwartet wird (2015: 56 %). Damit wurden die gleichen drei Top-Führungsherausforderungen wie im letzten Jahr genannt, allerdings hat sich die Gewichtung deutlich zu den Mitarbeitern verschoben.

„Man könnte sagen, dass der Mensch mehr und mehr in den Fokus rückt“, erklärt Gudrun Happich, Inhaberin des Galileo . Institut für Human Excellence. Dies gilt auch für die weiteren Ergebnisse der Umfrage.

Die 3 Wünsche für den Führungsalltag

„Bei der Frage nach den Wünschen für den Führungsalltag 2017 drehen sich die meisten Antworten um **Eigenverantwortung, Freiraum und Zeit**“, so Gudrun Happich. Die Führungskräfte wünschen sich mehr Mitarbeiter, die eigenverantwortlich handeln wollen, aber auch mehr Gestaltungsspielraum für sich selbst, z.B. bei der Auswahl und Entwicklung der Mitarbeiter. Die Befragten wünschen sich zudem weniger operatives Mikromanagement und mehr Zeit für die Entwicklung von Strategien und Zielen. „Ein Stichwort, das immer wieder genannt wird, ist Vertrauen. Viele Führungskräfte wünschen sich, dass ihnen von ihren Vorgesetzten mehr vertraut wird und sie dieses Vertrauen auch ihrem Team weitergeben können.“

Moderne Führung – ja oder nein?

Bei lediglich rund **50 %** der Umfrageteilnehmer ist **moderne Führung** in ihrem Unternehmen **bereits ein Thema**. Weniger Kontrolle, mehr Selbstverantwortung, interdisziplinäre Teams und Netzwerkstrukturen sind hier die Maßnahmen, die am häufigsten genannt wurden. Auch bei der



Frage „Was verstehen Sie persönlich unter moderner Führung?“ überwiegt der menschliche Faktor. **87 %** sehen die moderne Führungskraft als **Moderator und Sinnstifter**, **75 %** verbinden mit moderner Führung **maximale Selbstverantwortung der Mitarbeiter**. Erst auf Platz 3 (**Agilität 60 %**) und Platz 4 (**Netzwerkstrukturen 45 %**) folgen die organisatorische und strukturelle Ebene.

Lösungen für die Führungsherausforderungen

Wie schon im Vorjahr (80 %) setzt mit **79,7 %** die große Mehrheit der Führungskräfte bei der Lösung der Führungsherausforderungen auf **eigene Weiterentwicklung**. **63 %** wollen innerhalb des Unternehmens gemeinsam mit **Gleichgesinnten** etwas ändern (2015: 59 %). Mit großem Abstand folgt mit **27 %** als dritthäufigste Antwort der **Wechsel des Arbeitnehmers**. Diese Option ist damit nochmal deutlich weniger relevant als in den Vorjahren (2014: 33 %; 2015: 34 %). „Etwas Sorge bereitet mir, dass immerhin 20 % auf der aktuellen Position bleiben, aber den Schwerpunkt in andere Lebensbereiche verlagern wollen. Das sind deutlich mehr als in den Vorjahren und könnte Zeichen für eine innere Kündigung sein“, so Executive Coach Gudrun Happich. Mit **58 %** wünschen sich die meisten Führungskräfte **Einzelcoachings mit Schwerpunkt Sparrings-Partnerschaft** als optimale Unterstützungsmöglichkeit bei der Weiterentwicklung.

Executive Business Coach Gudrun Happich

Gudrun Happich agiert mit ihrem „Galileo . Institut für Human Excellence“ seit rund 20 Jahren als Sparrings-Partnerin für Leistungsträger an Karriereschwellen und in Krisensituationen. Executive Business Coach Happich verhilft Führungskräften dazu, dass beruflicher Erfolg und persönliche Erfüllung gemeinsam gelingen. Sie wurde für ihr Konzept und ihre Arbeit mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem „Coaching Award 2012“, dem Gütesiegel „Top Consultant“ 2012 und 2013 in der Kategorie Coach, sowie dem „Best of 2012“-Zertifikat des Industriepreises.

Mehr Infos unter www.galileo-institut.de und www.leistungstraeger-blog.de.

Pressekontakt

Für Anfragen, Interviews und Gastartikel steht Ihnen Gudrun Happich gern zur Verfügung.

Die Pdf-Pressemitteilung und Portraitfotos sind herunterladbar auf <http://www.galileo-institut.de/publikationen/pressekontakt.html>.

+++ Bei Abdruck wird ein Belegexemplar erbeten +++