

Leadership - Was macht gute Führung aus?

Leadership Studie
durchgeführt mit dem
„Philadelphia Performance Profile®“
im September / Oktober 2013



- Unsere Philadelphia Studie im Juni/Juli 2013 zum Thema „Was macht Unternehmen erfolgreich?“ hat drei zentrale Erfolgsfaktoren ergeben:

Strategie – Führung – Werte

- Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es entscheidend, „das Richtige richtig zu tun“.
- Die Führungskräfte spielen dabei eine zentrale Rolle – als Visionär, Gestalter, Vorbild und Coach.

„Den guten Steuermann erkennt man erst im Sturme.“

- In den letzten Jahren bietet die Finanz- und Wirtschaftskrise den Führungskräften aller Ebenen ein ausreichend stürmisches Umfeld zur Bewährung.
- Hat sich dadurch unsere Einstellung zu den Erfolgsfaktoren erfolgreicher Führung geändert? Welches Verhalten und welche Einstellungen erwarten Sie von einer erfolgreichen Führungskraft?
- Diese Fragen stellten wir im September / Oktober 2013 mit unserer Studie über 1.000 Personen aus verschiedensten Branchen.

Es wurde das „Philadelphia Performance Profile[®]“ (Version I) mit 140 Fragen verwendet. Dieser Fragebogen wurde entwickelt, um

- Führungsleitbilder für Organisationen zu definieren,
- Führungskräfte nach ihrem Selbstbild zu befragen,
- mit 360°-Feedback ein Fremdbild zu erheben,
- den Soll-Ist-Vergleich als Grundlage für Training und Coaching zu nutzen.

3 Schritte zur guten Führung

Philadelphia Performance Profile (PPP)

- mit Triple P in 3 Schritten zum Triple A der Führung

1 Soll-Zustand definieren

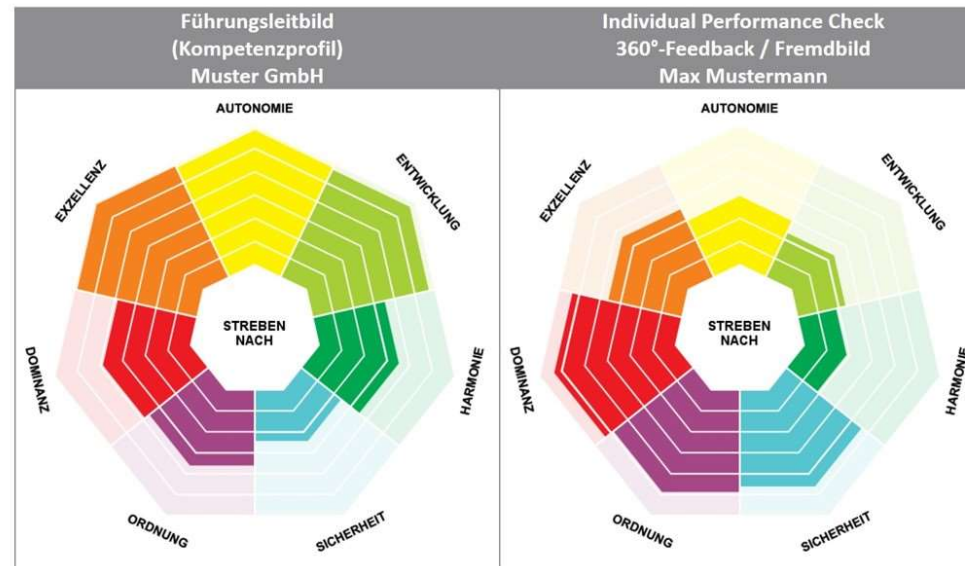
2 Ist-Situation erheben

3 Maßnahmen setzen

Führungsverhalten kann als Muster von 7 Grundmotiven des Menschen erfasst werden – „Was man nicht messen kann, kann man nicht lenken.“ (Peter Drucker, Management-Pionier)

1 „Organizational Behaviour Workshop“

Die verantwortlichen Führungskräfte definieren gemeinsam ein Führungsleitbild bzw. Kompetenzprofil ihrer Organisation



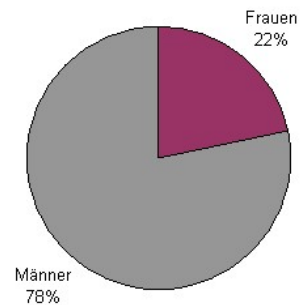
2 „Individual Performance Check“

Mit einem 360°-Feedback kann das Selbst- und Fremdbild (Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter, Sonstige) verglichen und ein persönliches Stärken-/Schwächen-Profil ermittelt werden.

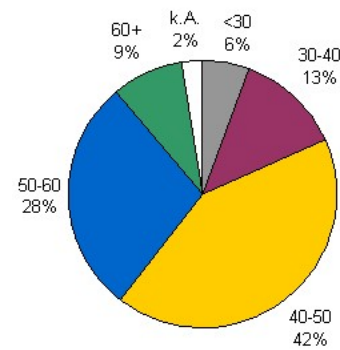
3 Die Ergebnisse können gezielt als Grundlage für „Training und Coaching“ in der Personalentwicklung herangezogen werden

Die Stichprobe (n=288)

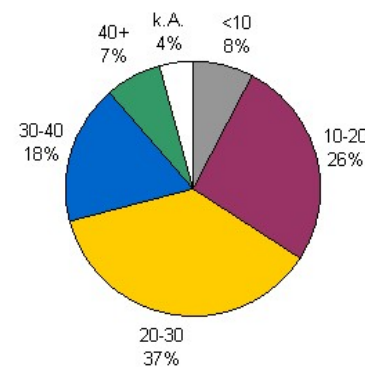
Geschlecht



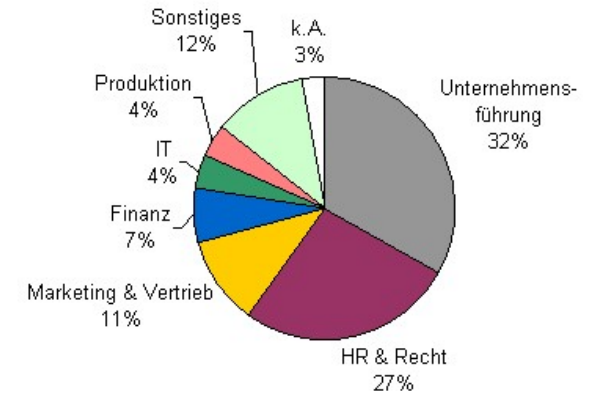
Alter



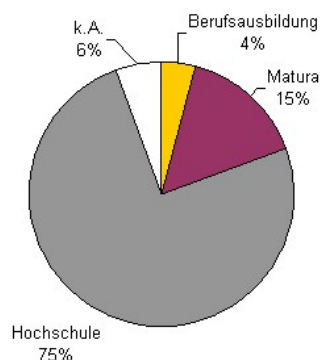
Berufserfahrung (in Jahren)



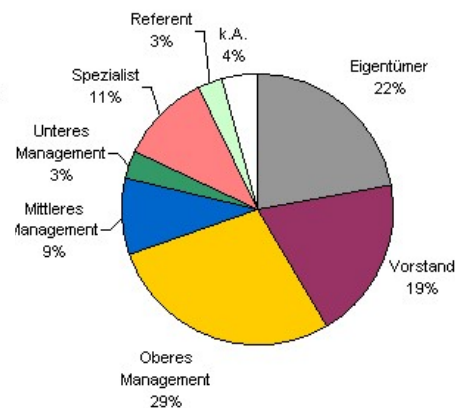
Fachbereich



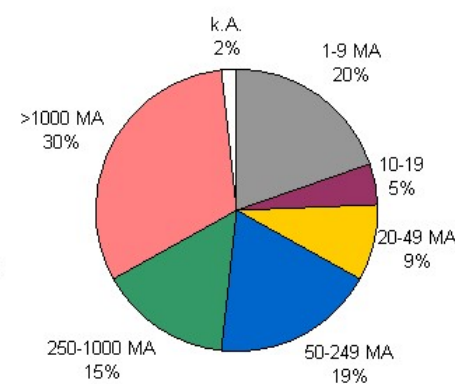
Ausbildung



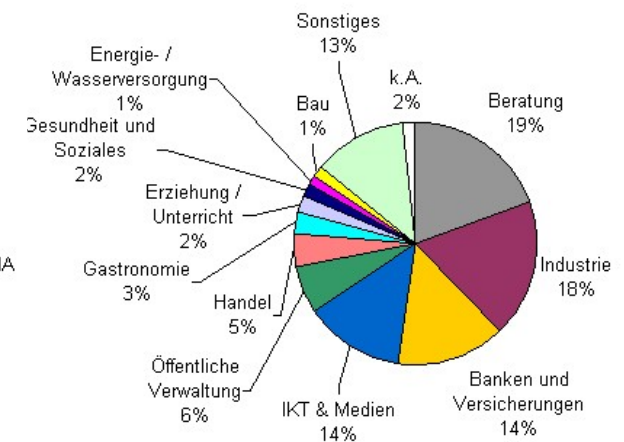
Hierarchiestufe



Unternehmensgröße



Branche



Erfolgreiche Führungskräfte

- übernehmen Verantwortung und stellen sich selbstverantwortlich neuen Herausforderungen
- denken unternehmerisch und in großen Zusammenhängen, bringen Dinge in Bewegung und geben klare Orientierung
- sind stabile Persönlichkeiten, die durch Konflikte nicht aus dem Gleichgewicht geraten
- sind selbstbewusst, authentisch und teamfähig

Ergebnisse im Überblick (2)

Erfolgreiche Führungskräfte

- zeichnen sich durch ihr Streben nach Exzellenz aus
- sehen Sinn in ihrem Tun und haben ein hohes Maß an persönlicher Autonomie und natürlicher Souveränität
- sind offen für Neues und Streben nach Entwicklung
- sind teamorientiert und Streben nach harmonischer Zusammenarbeit
- sind durchsetzungsfähig und ziehen Aufgaben kraftvoll durch
- sind verlässlich, diszipliniert und gewissenhaft
- erkennen Gefahren und Bedrohungen und stellen sich in den Dienst der Sache

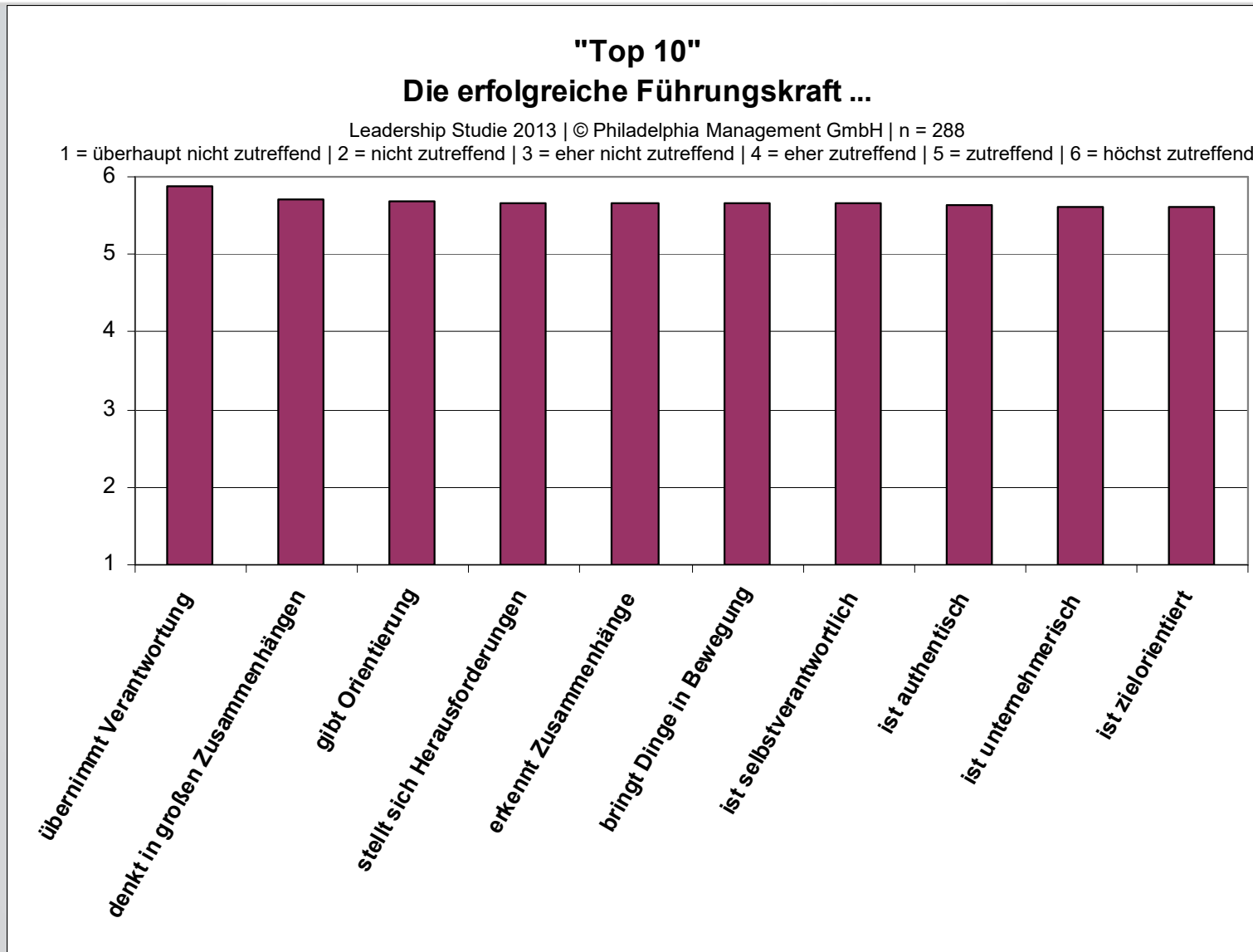
Ergebnisse im Überblick (3)

- Abhängig von den Faktoren
 - Alter und Berufserfahrung
 - Geschlecht
 - Ausbildung
 - Hierarchiestufe
 - Fachbereich
 - Branche

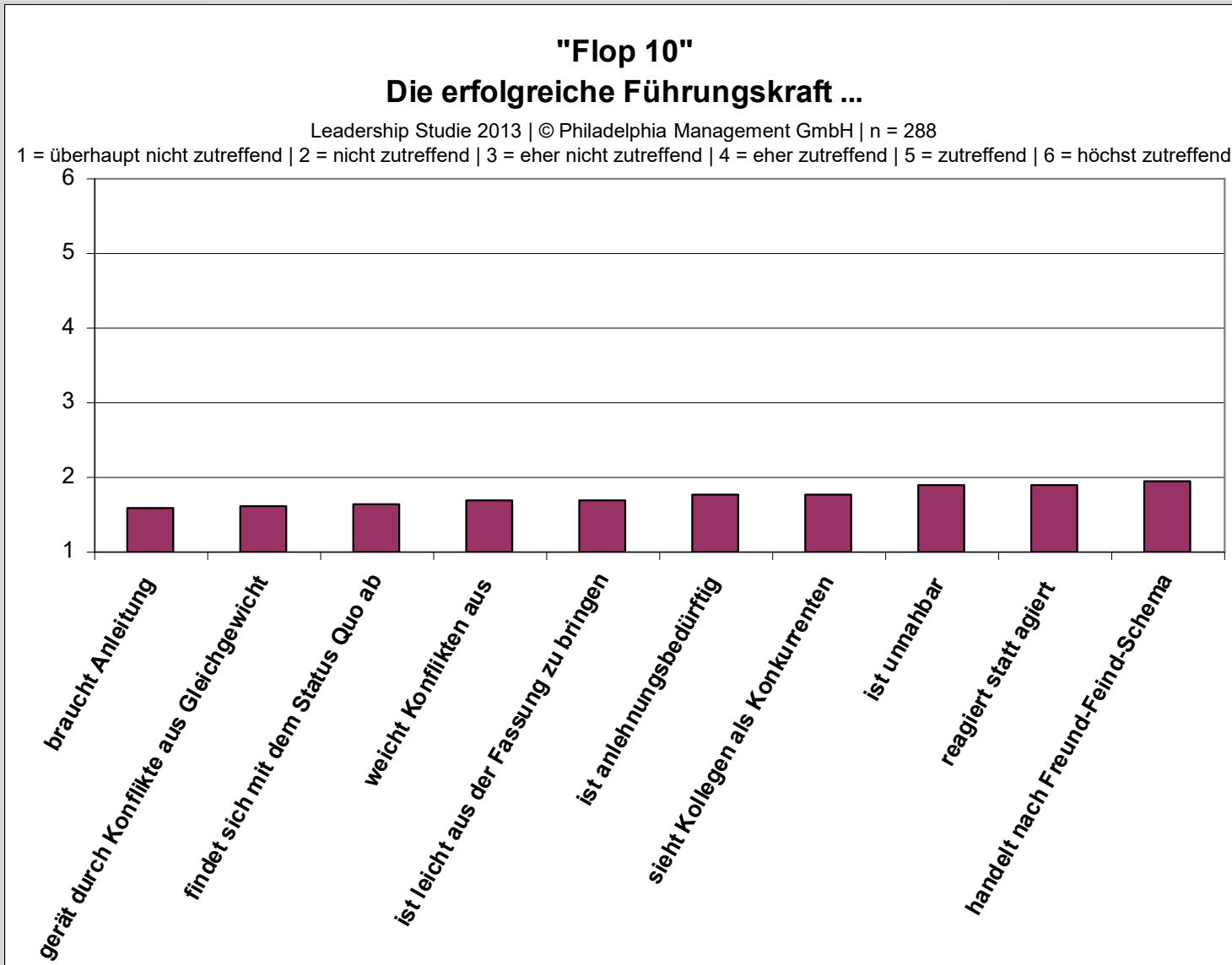
werden zahlreiche signifikante Unterschiede in der Bewertung der Erfolgsfaktoren vorgenommen.

- Der Faktor „Unternehmensgröße“ macht jedoch keinen signifikanten Unterschied.

Die „Top 10“



Die „Flop 10“



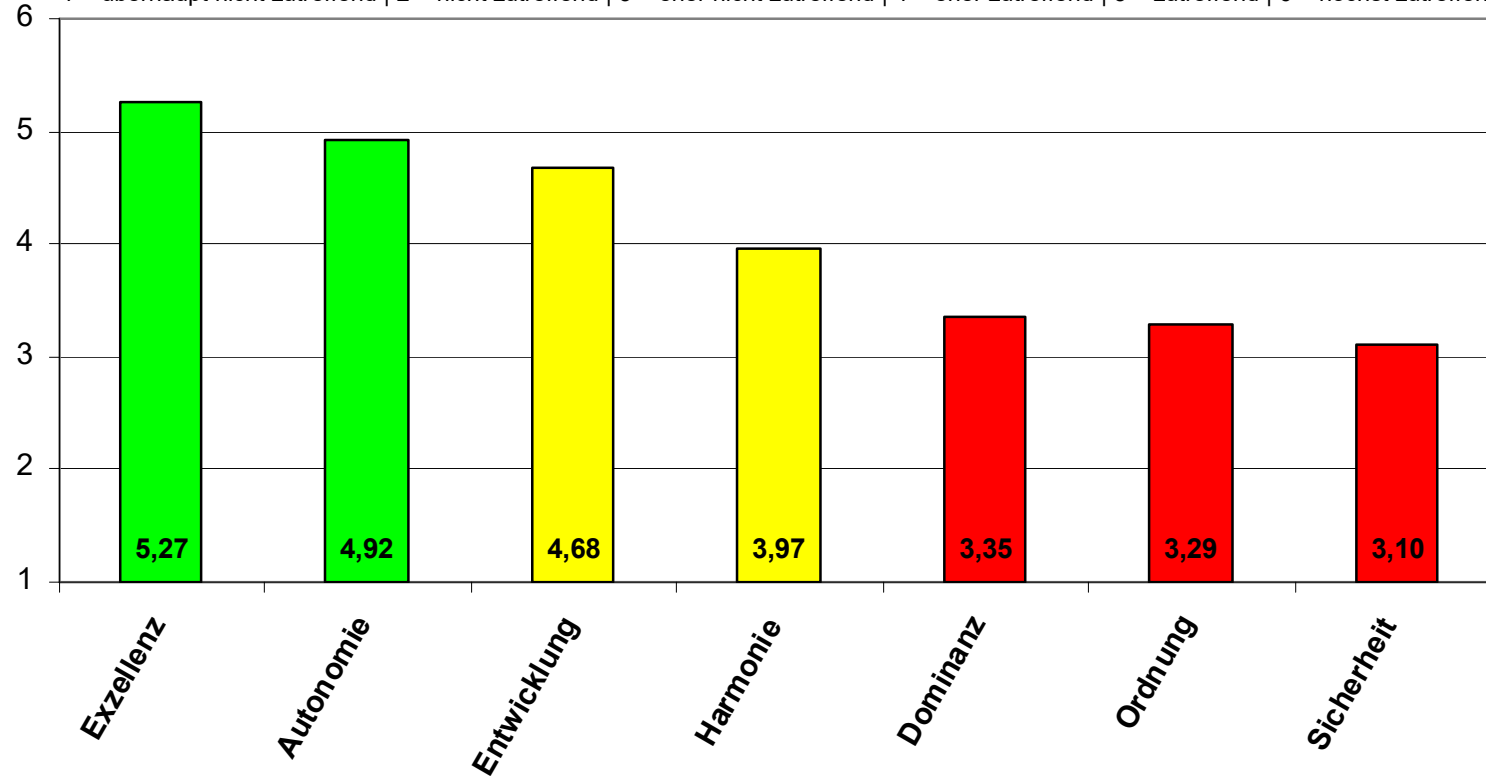
7 Kriterien (zu je 20 Fragen)

Das „Philadelphia Performance Profile“ beschreibt Führungsverhalten als eine individuelle Ausprägung von 7 Kriterien.

Erfolgreiche Führungskräfte zeichnen sich aus durch ihr Streben nach ...

Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend



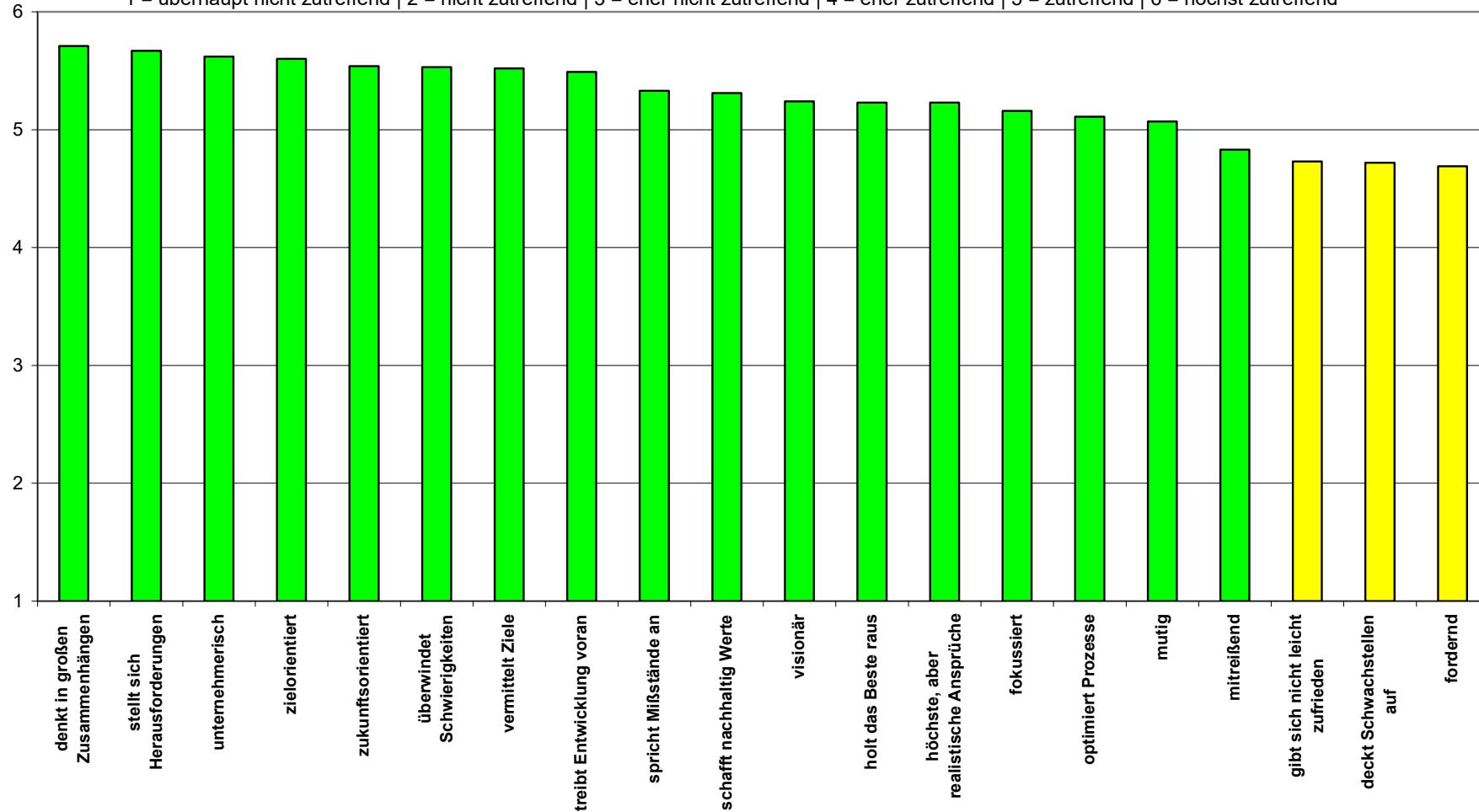
■ > 4,75 = förderliches Verhalten ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

Streben nach Exzellenz

Streben nach Exzellenz

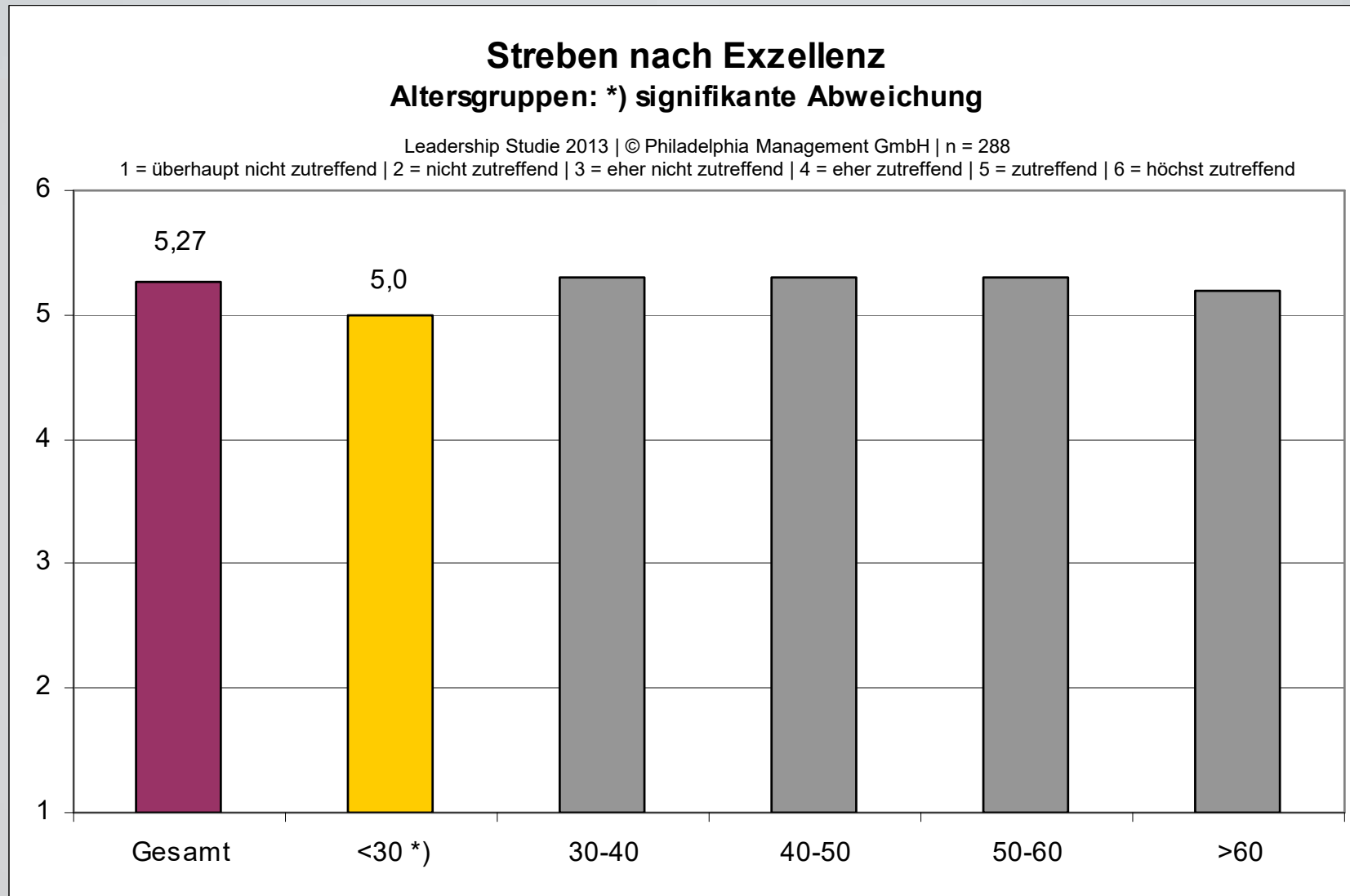
Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend



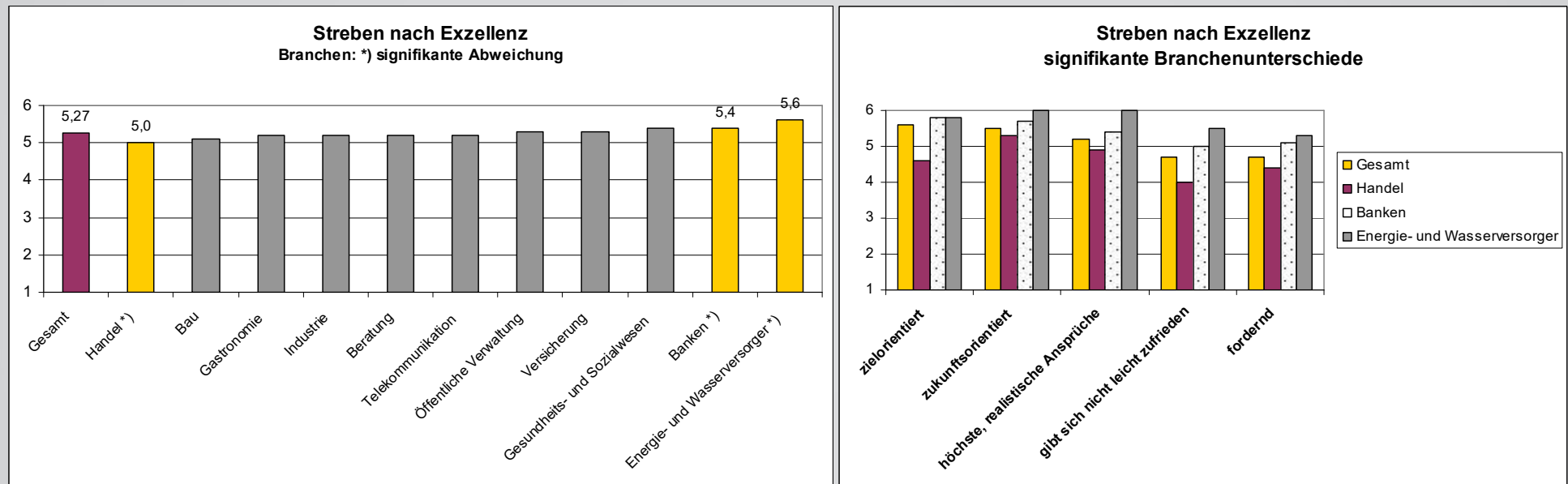
■ > 4,75 = förderliches Verhalten
 ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten
 ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

Jüngere Personen streben signifikant weniger nach Exzellenz



Branchenunterschiede

Im Handel gibt es noch viel Potential für „Exzellenz-Streben“ ...



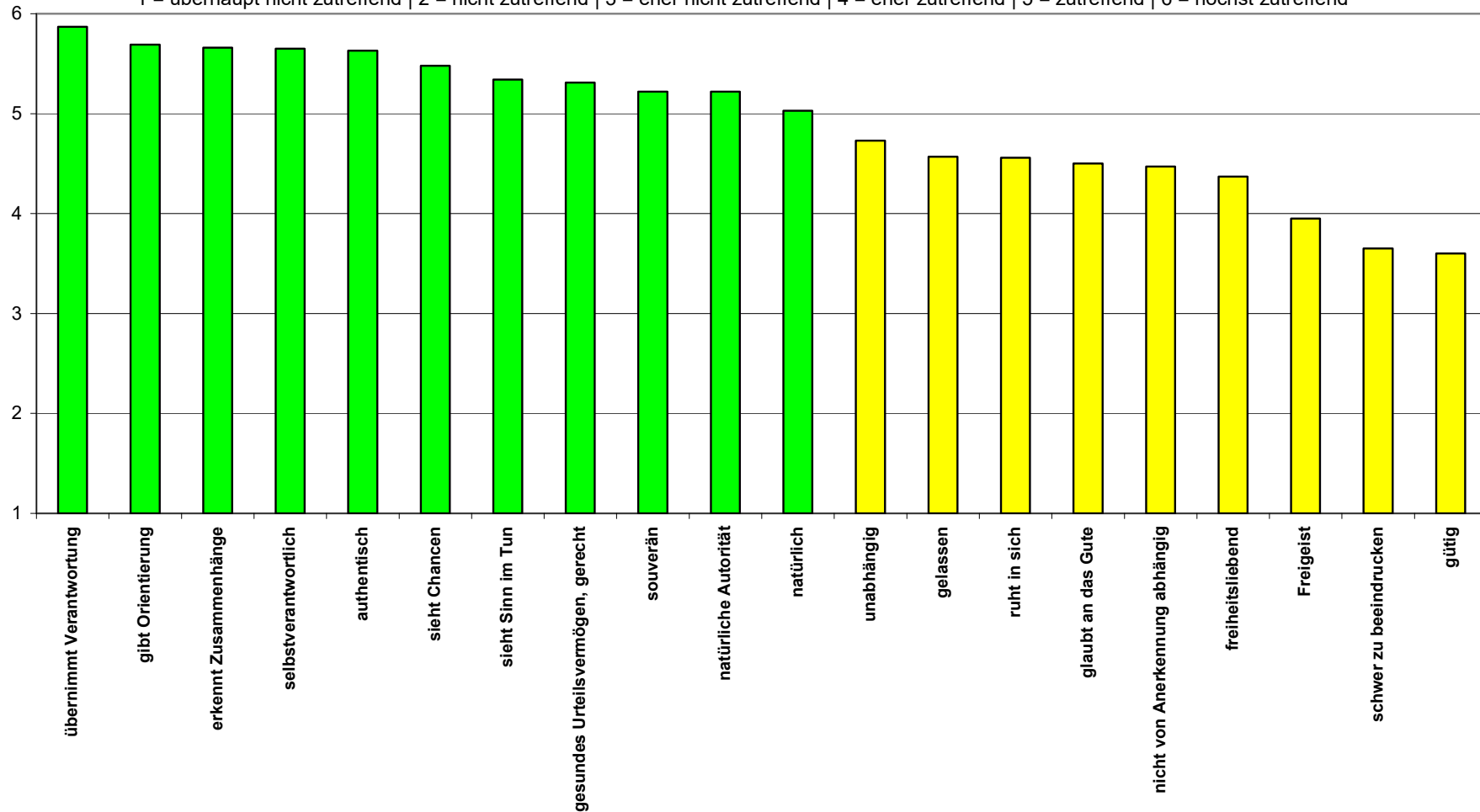
... Banken und Versorger zeigen überdurchschnittliche Werte!

Streben nach Autonomie

Streben nach Autonomie

Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend



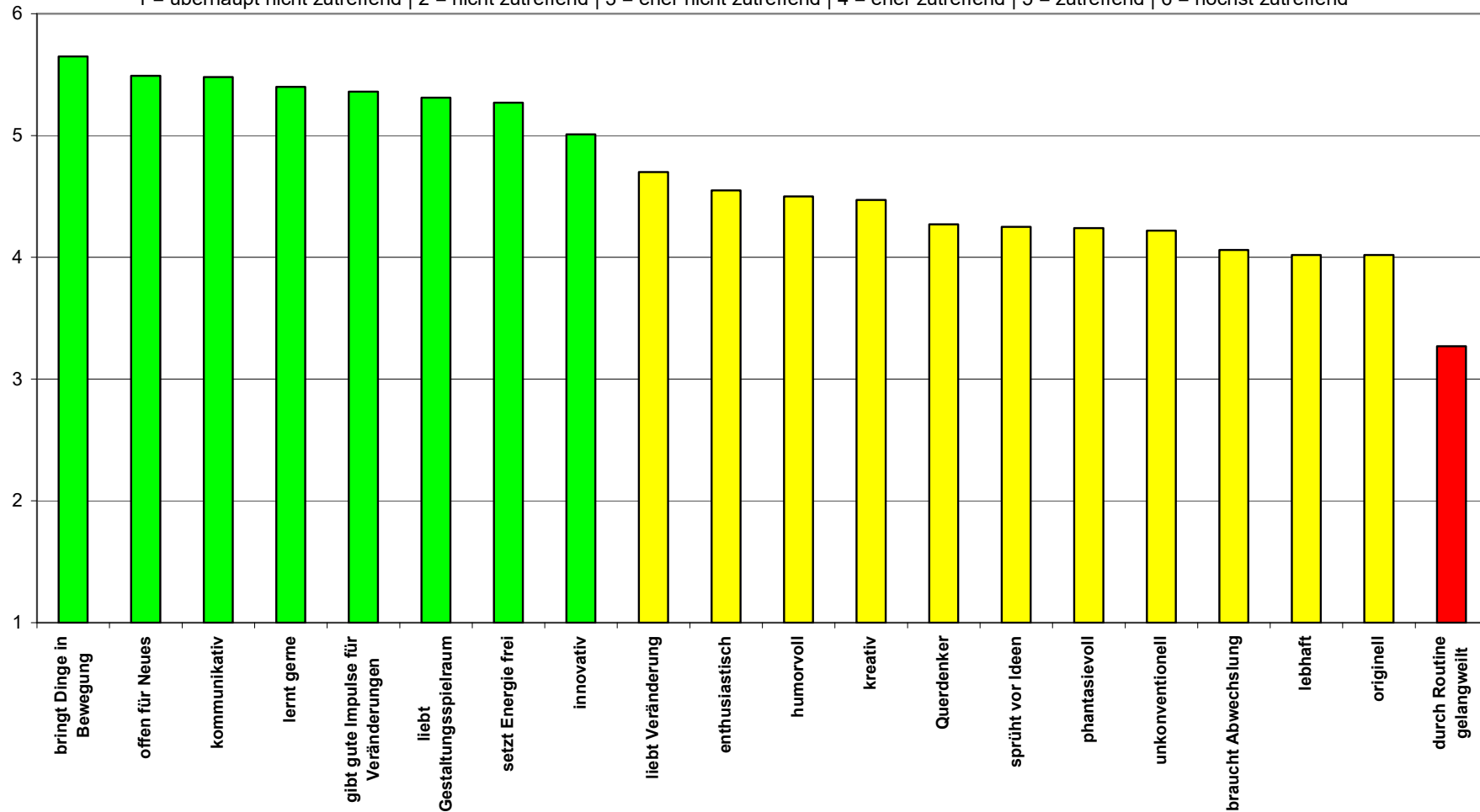
■ > 4,75 = förderliches Verhalten
 ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten
 ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

Streben nach Entwicklung

Streben nach Entwicklung

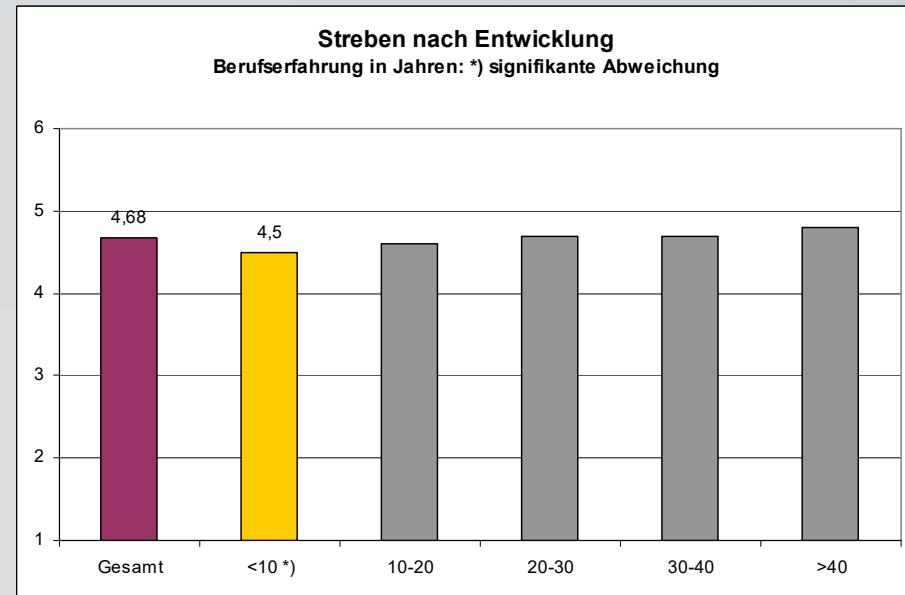
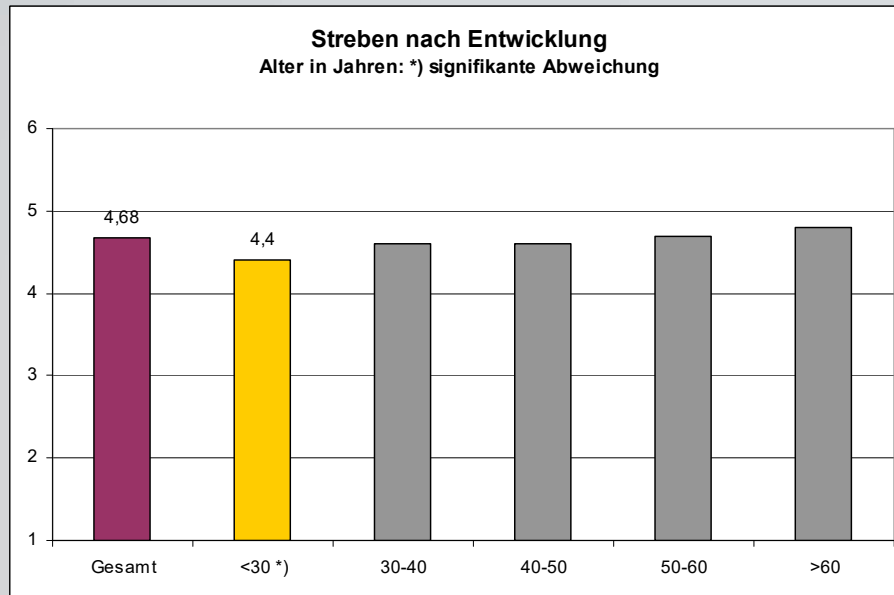
Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend



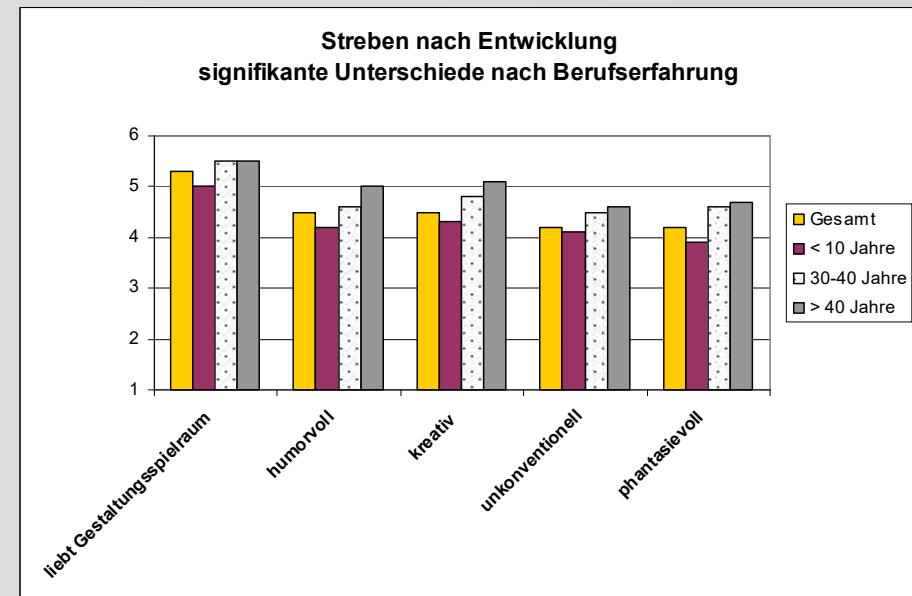
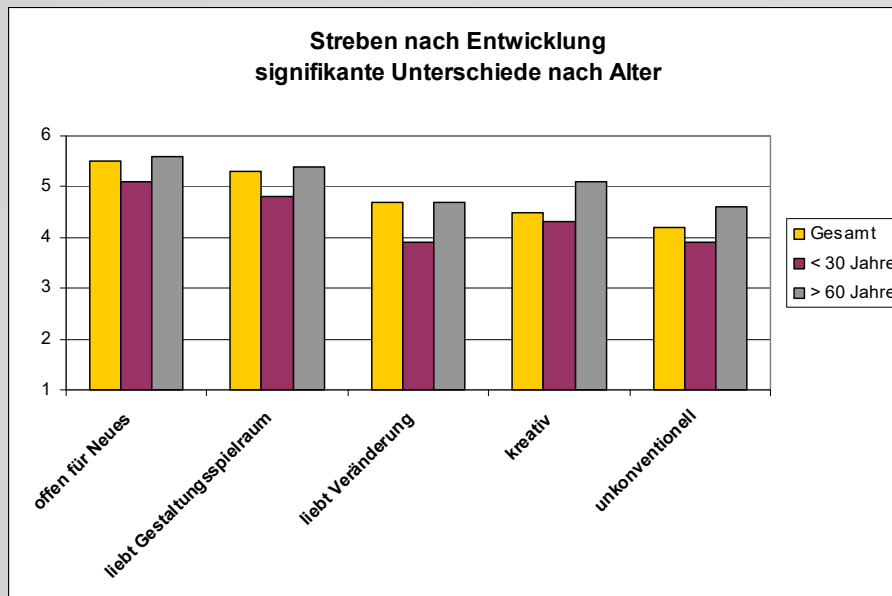
■ > 4,75 = förderliches Verhalten
 ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten
 ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

Mit Alter und Berufserfahrung steigt Streben nach Entwicklung



Die Gruppe „unter 30 Jahre“ und „weniger als 10 Jahre Berufserfahrung“ hat die signifikant niedrigsten Werte.

Jüngere erachten kreative Spielräume weniger bedeutsam

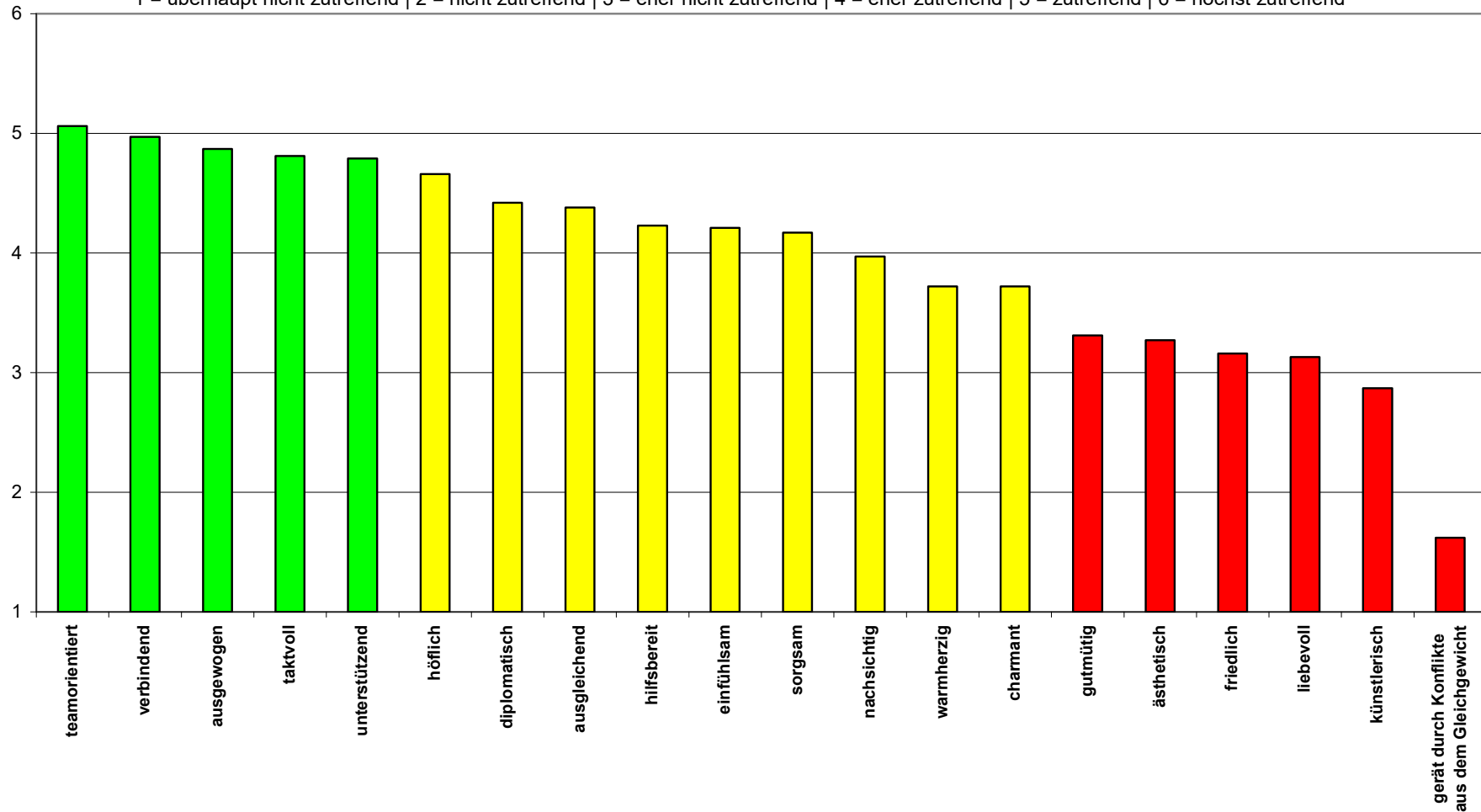


Streben nach Harmonie

Streben nach Harmonie

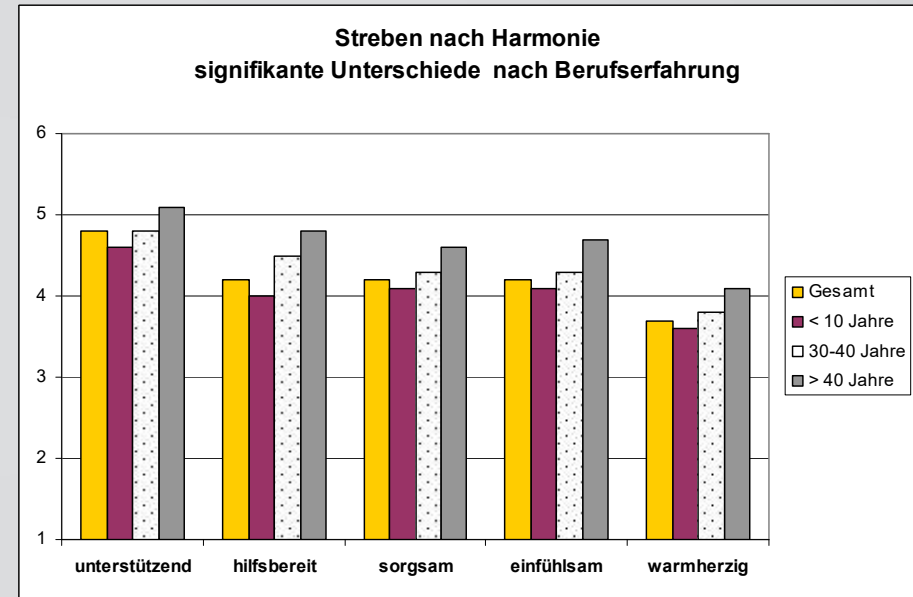
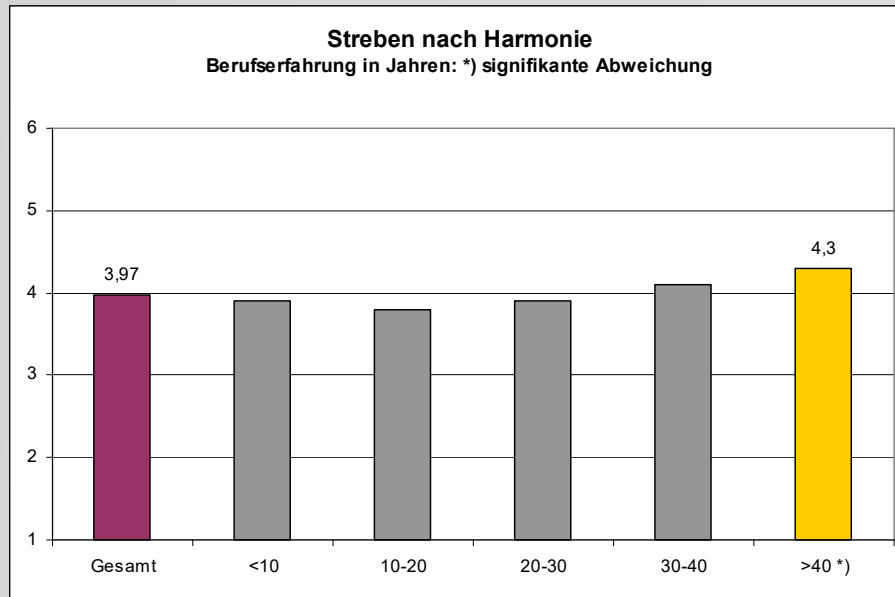
Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend

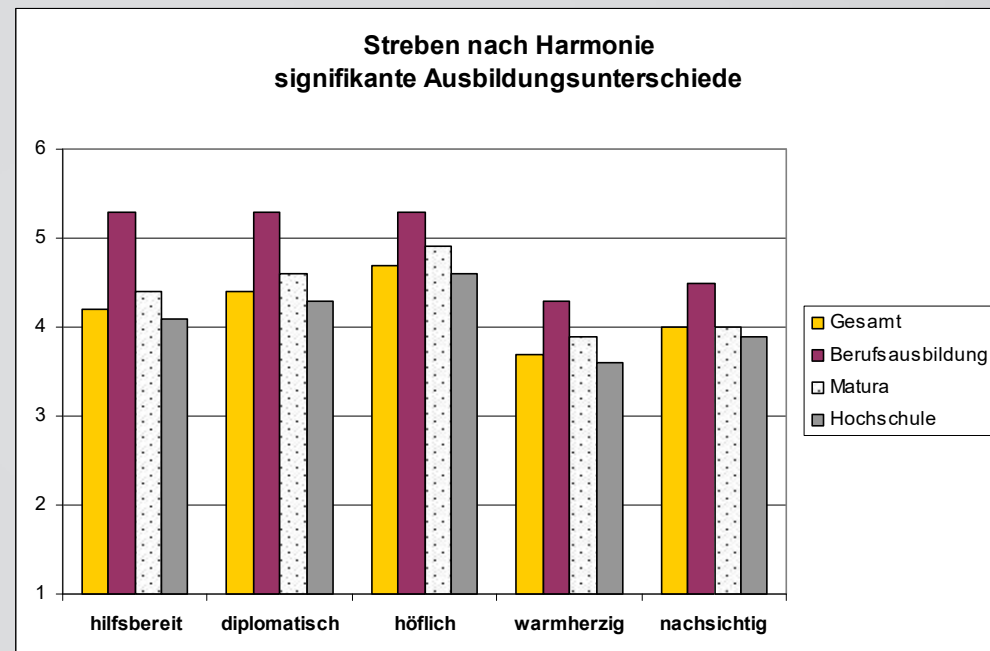
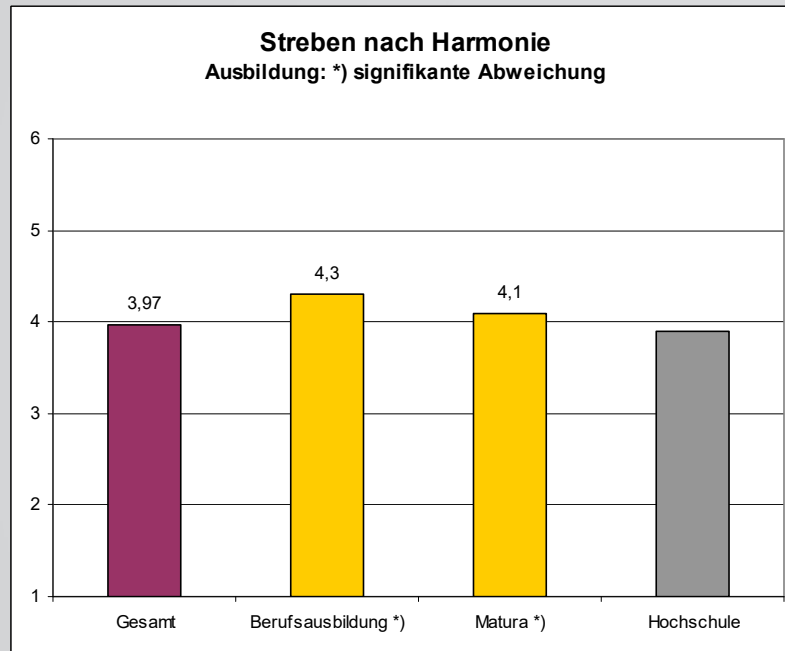


■ > 4,75 = förderliches Verhalten
 ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten
 ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

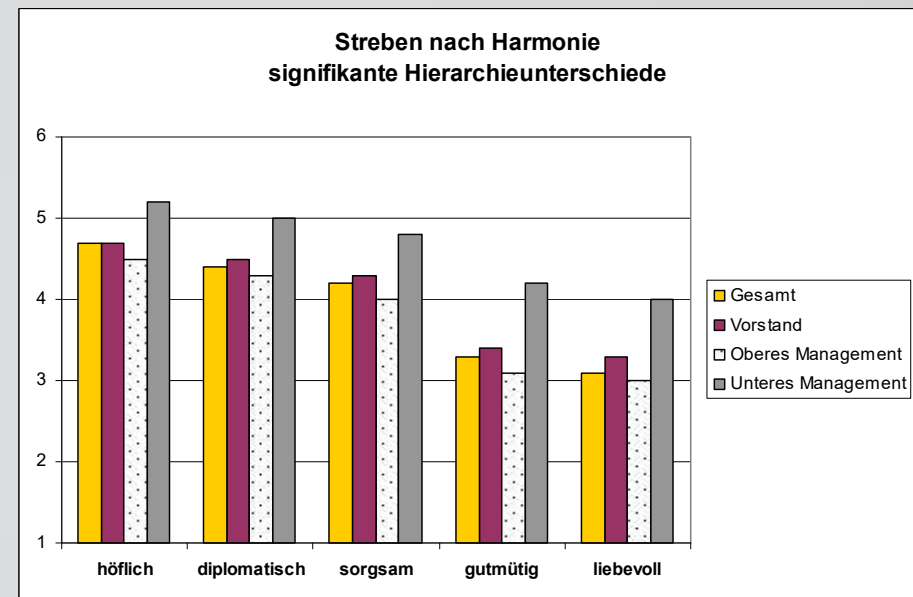
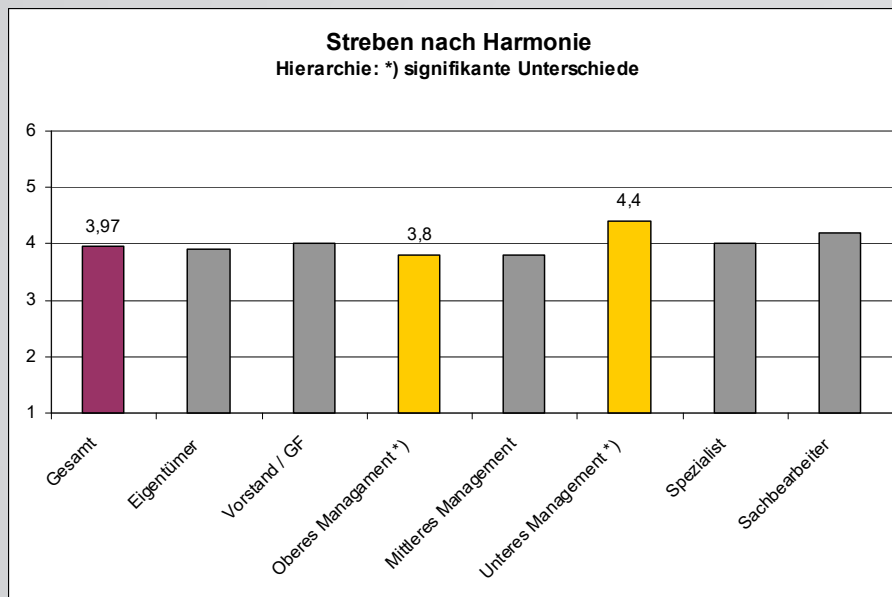
Mit Erfahrung steigt Bewusstsein für Empathie



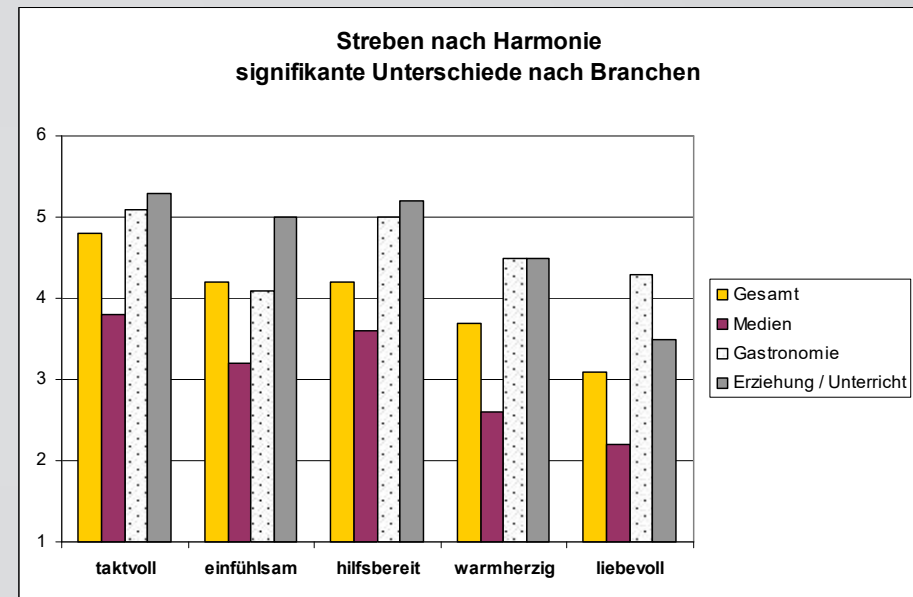
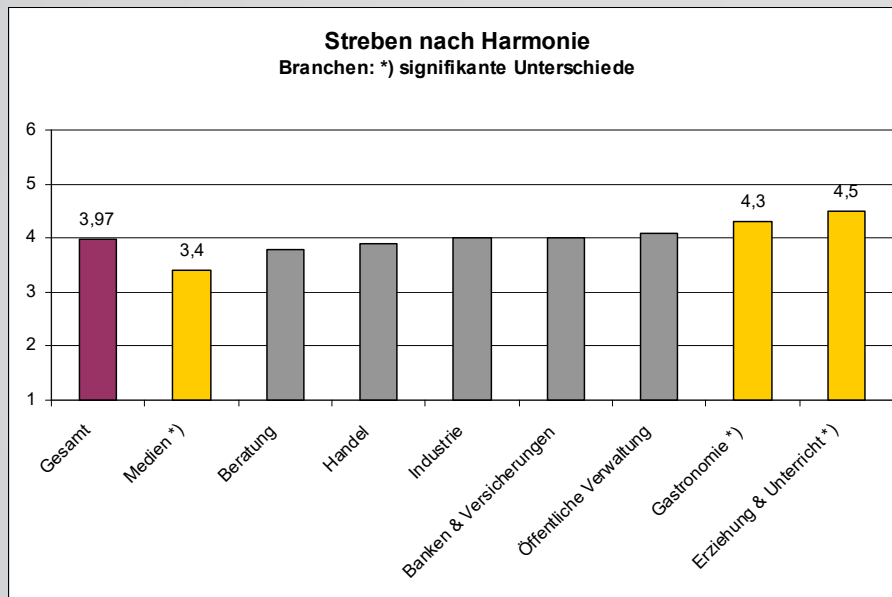
Je höher die Ausbildung desto niedriger das Harmoniestreben



Unteres Management legt höchsten Wert auf Harmonie



In Medien herrscht ein rauer Ton

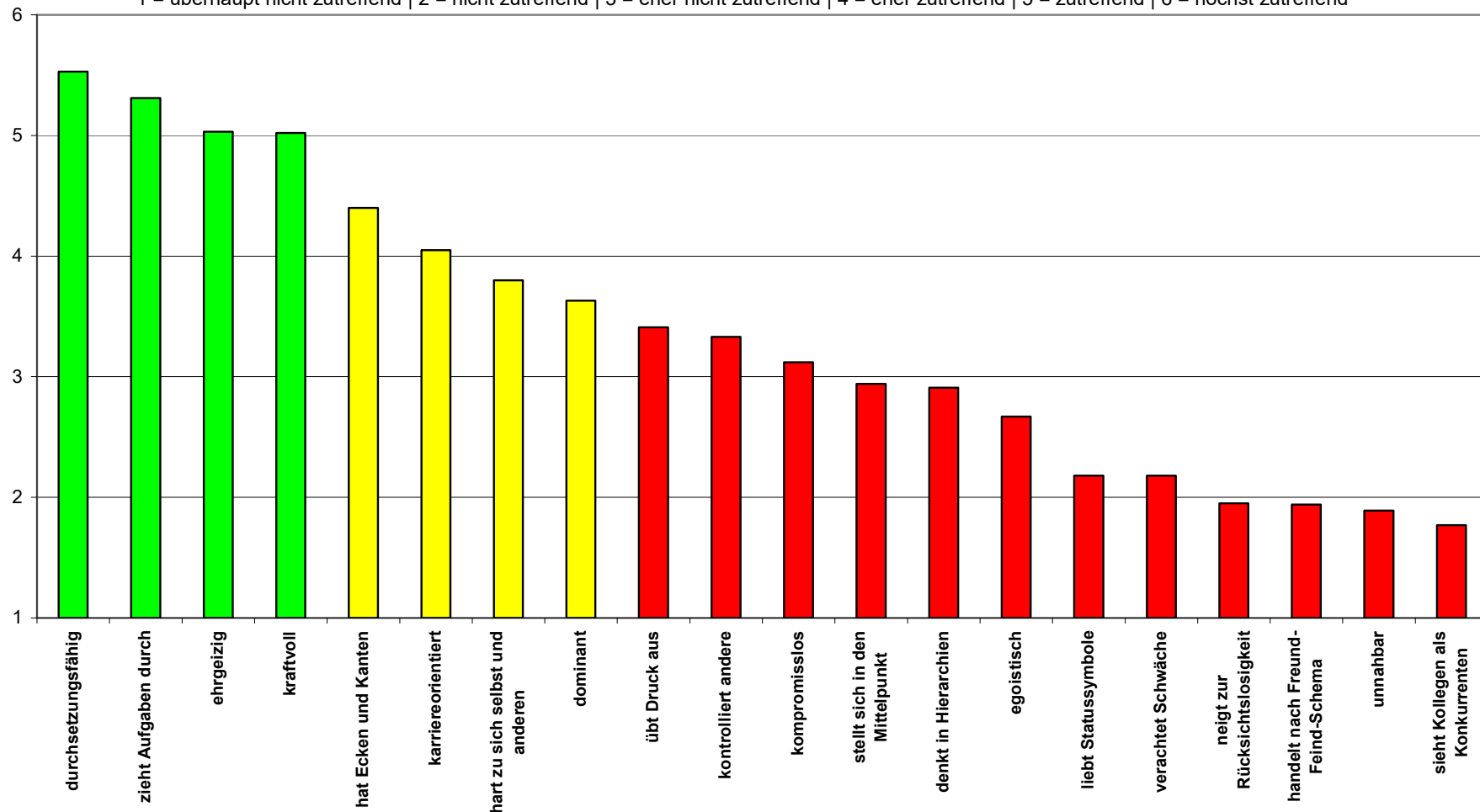


Streben nach Dominanz

Streben nach Dominanz

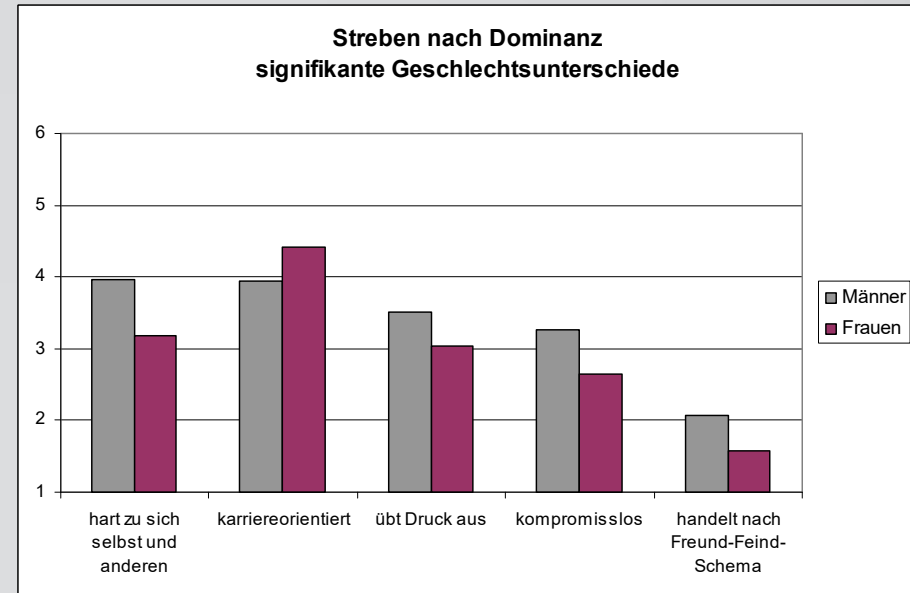
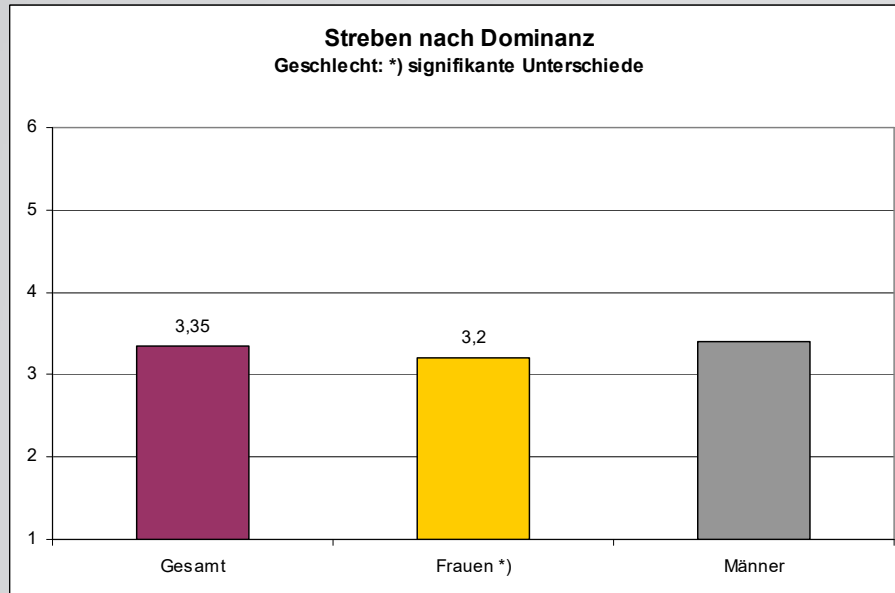
Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend



■ > 4,75 = förderliches Verhalten
 ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten
 ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

Frauen streben weniger nach Dominanz ...



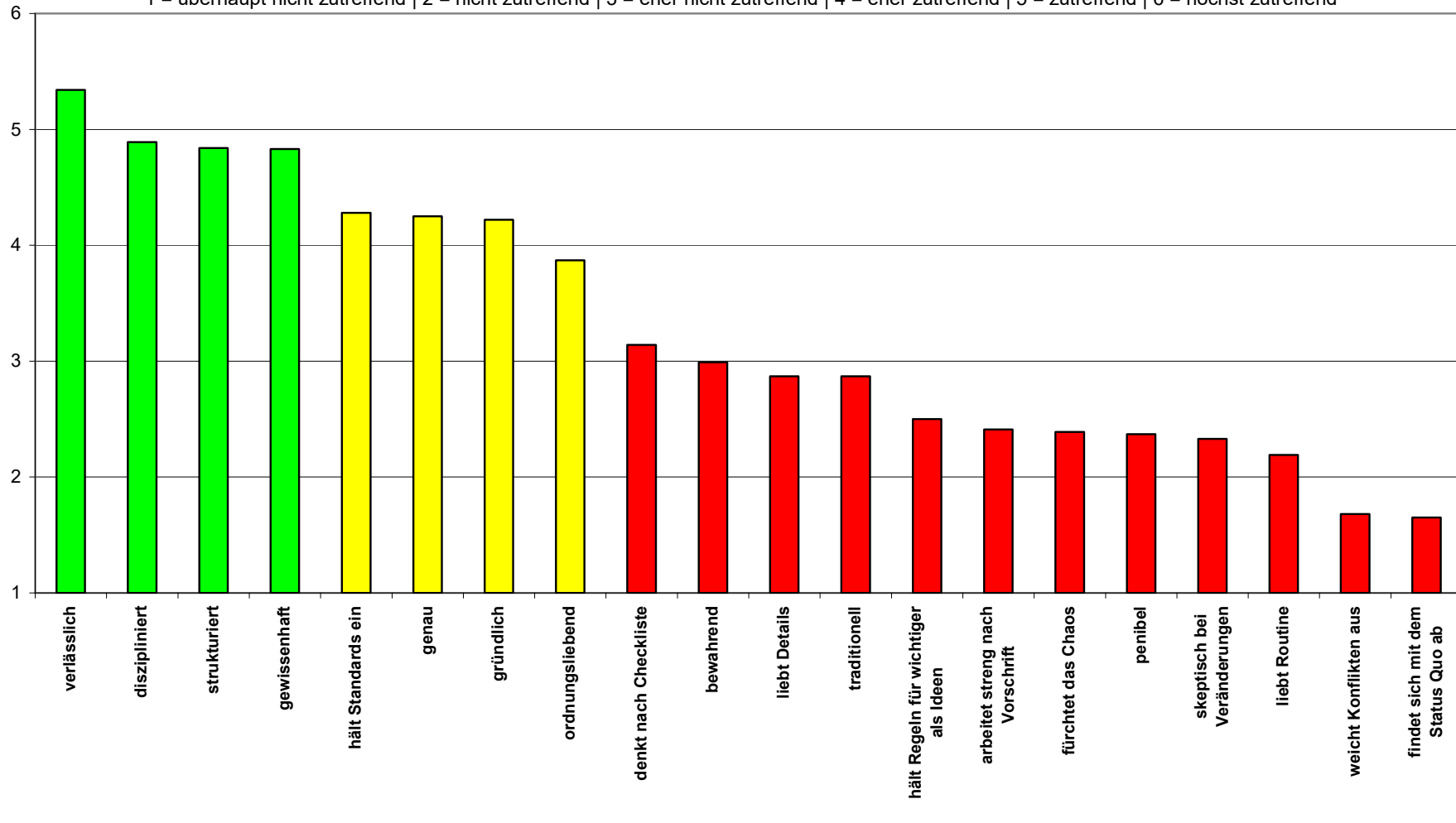
... aber halten „Karriere-Orientierung“ für wichtiger als Männer.

Streben nach Ordnung

Streben nach Ordnung

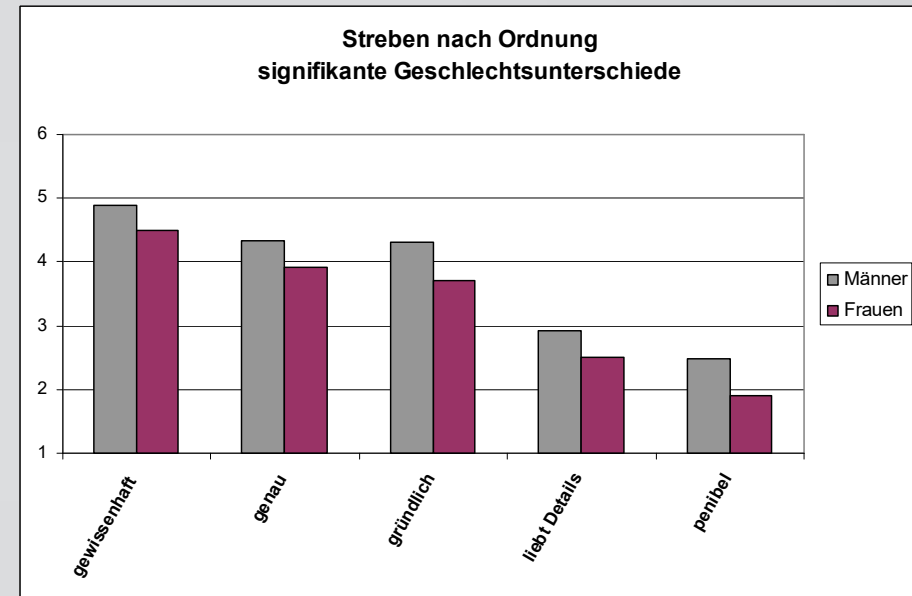
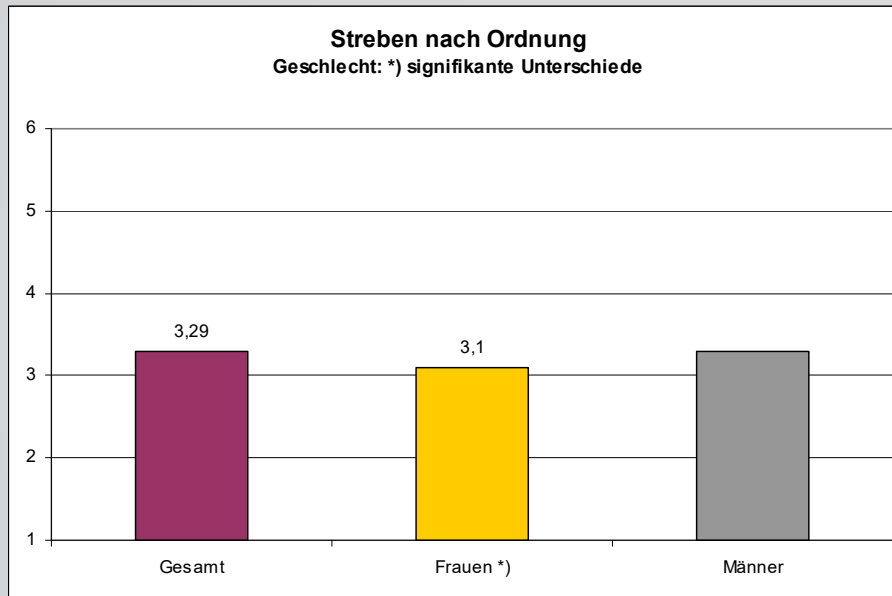
Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend

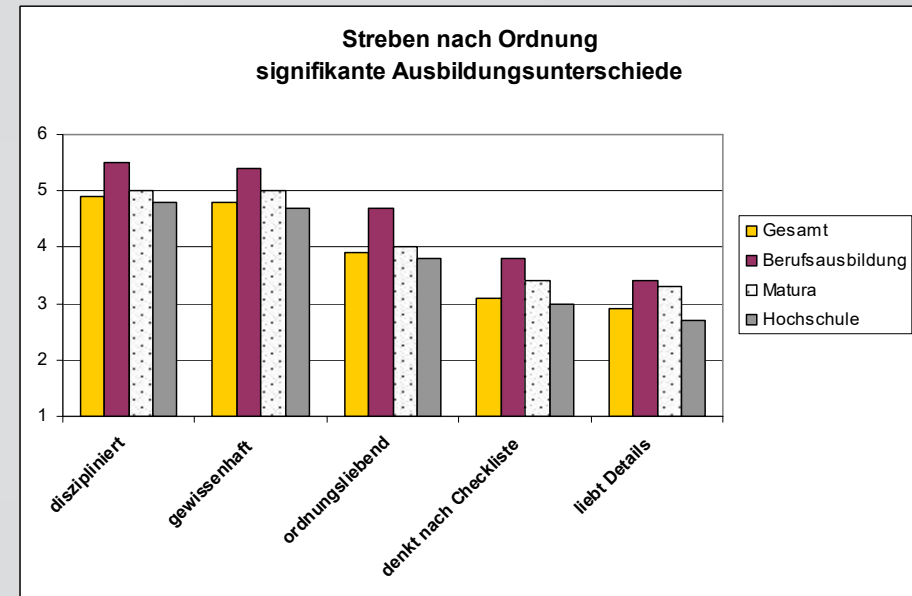
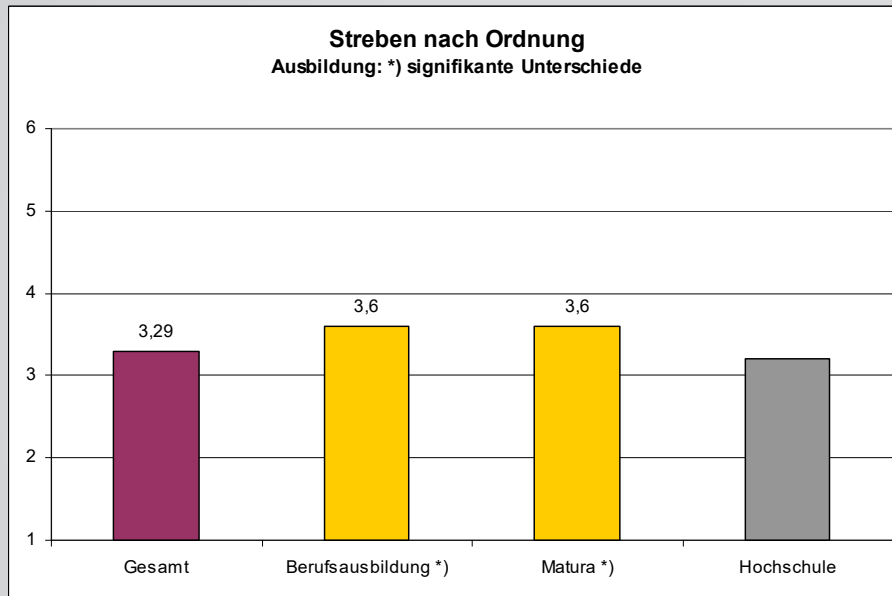


■ > 4,75 = förderliches Verhalten
 ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten
 ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

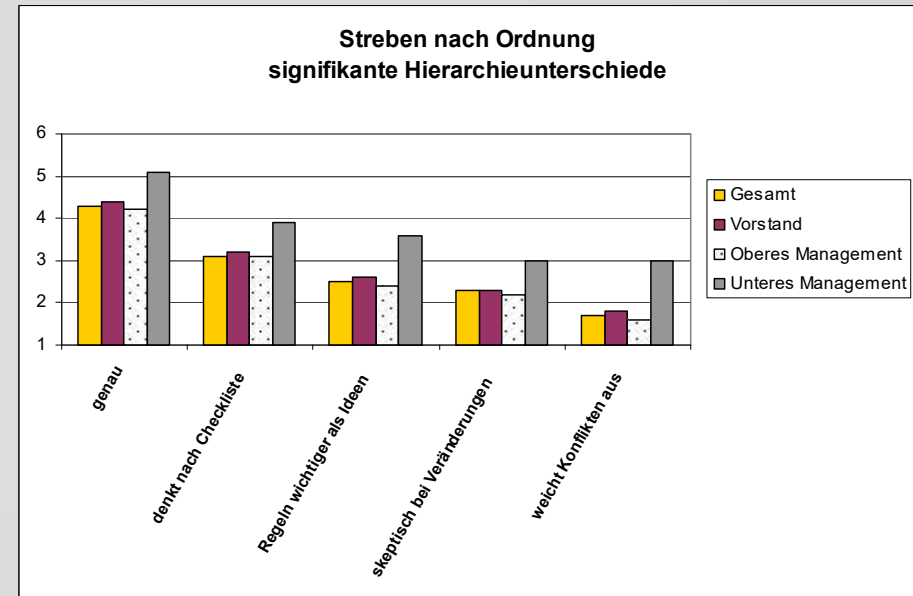
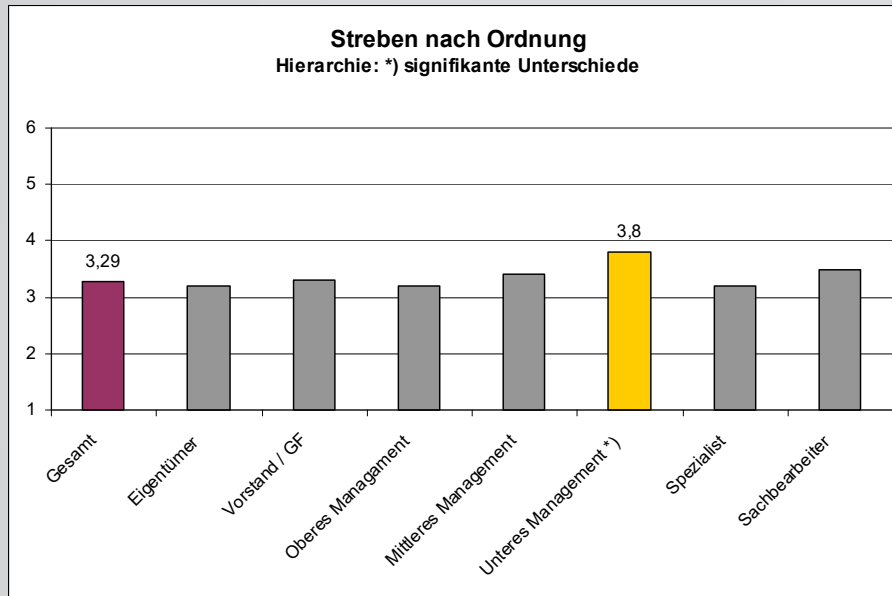
Männer legen mehr Wert auf Ordnung als Frauen



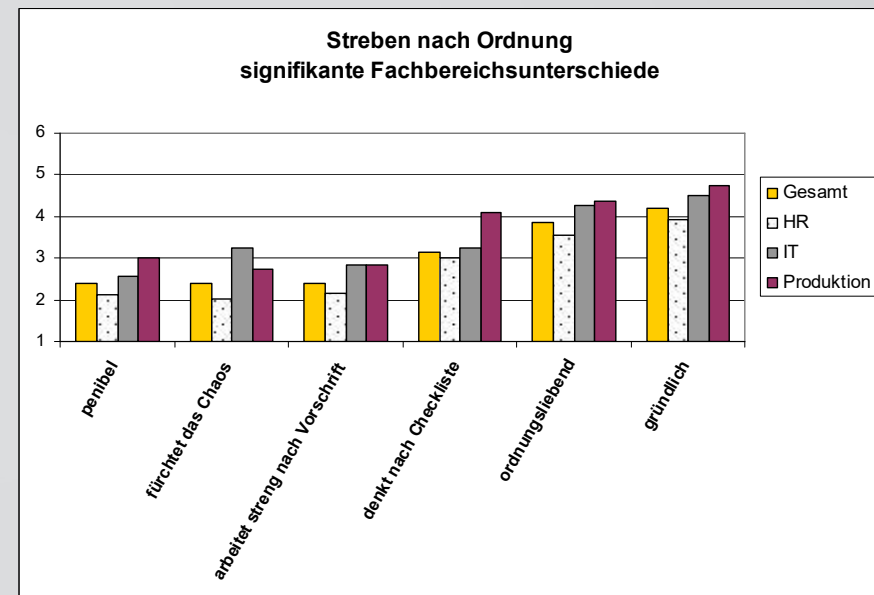
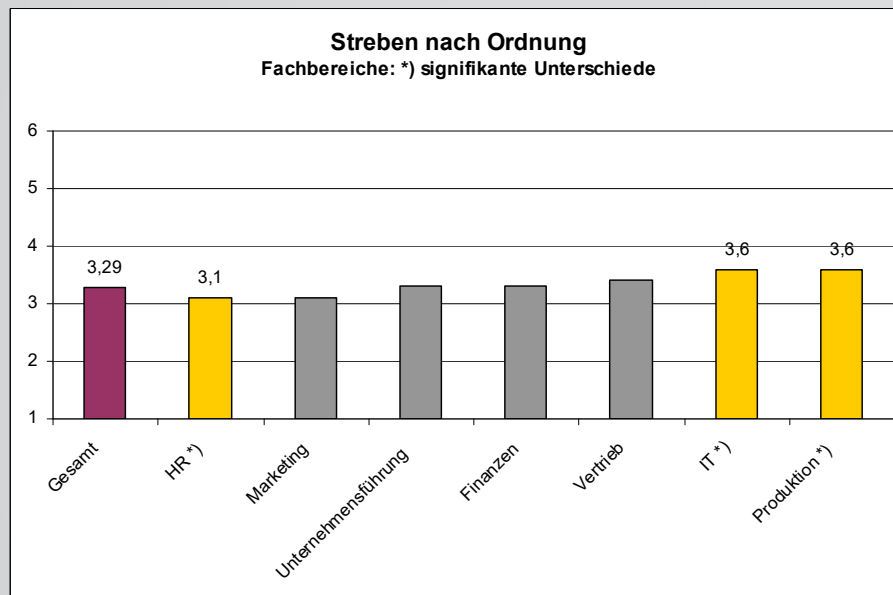
Je höher die Bildung desto niedriger der Sinn für Ordnung



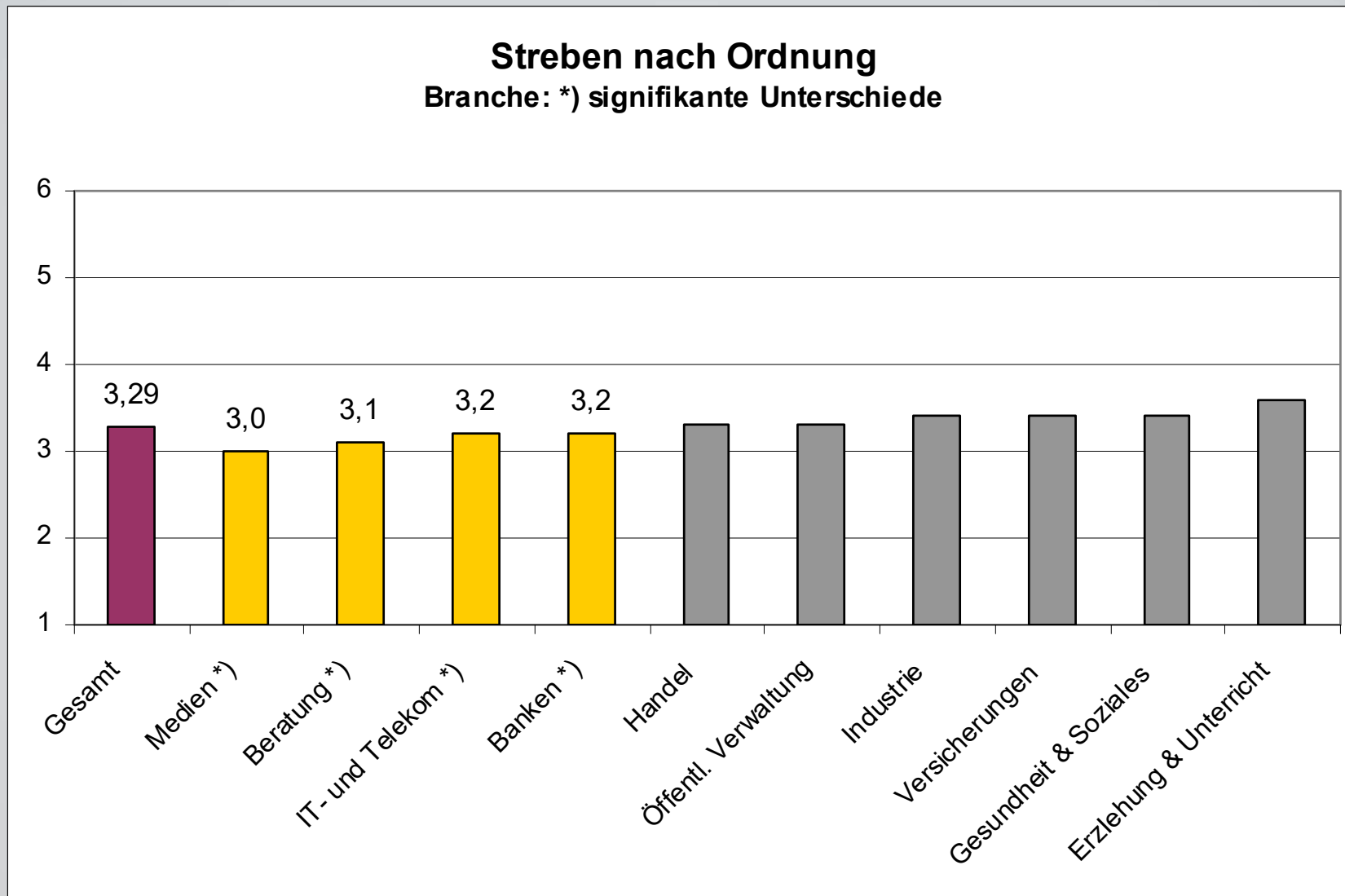
Das untere Management schätzt mehr Ordnung und klare Regeln



Für IT und Produktion hat Ordnung einen höheren Wert als für HR



Manche Branchen benötigen signifikant weniger Ordnung

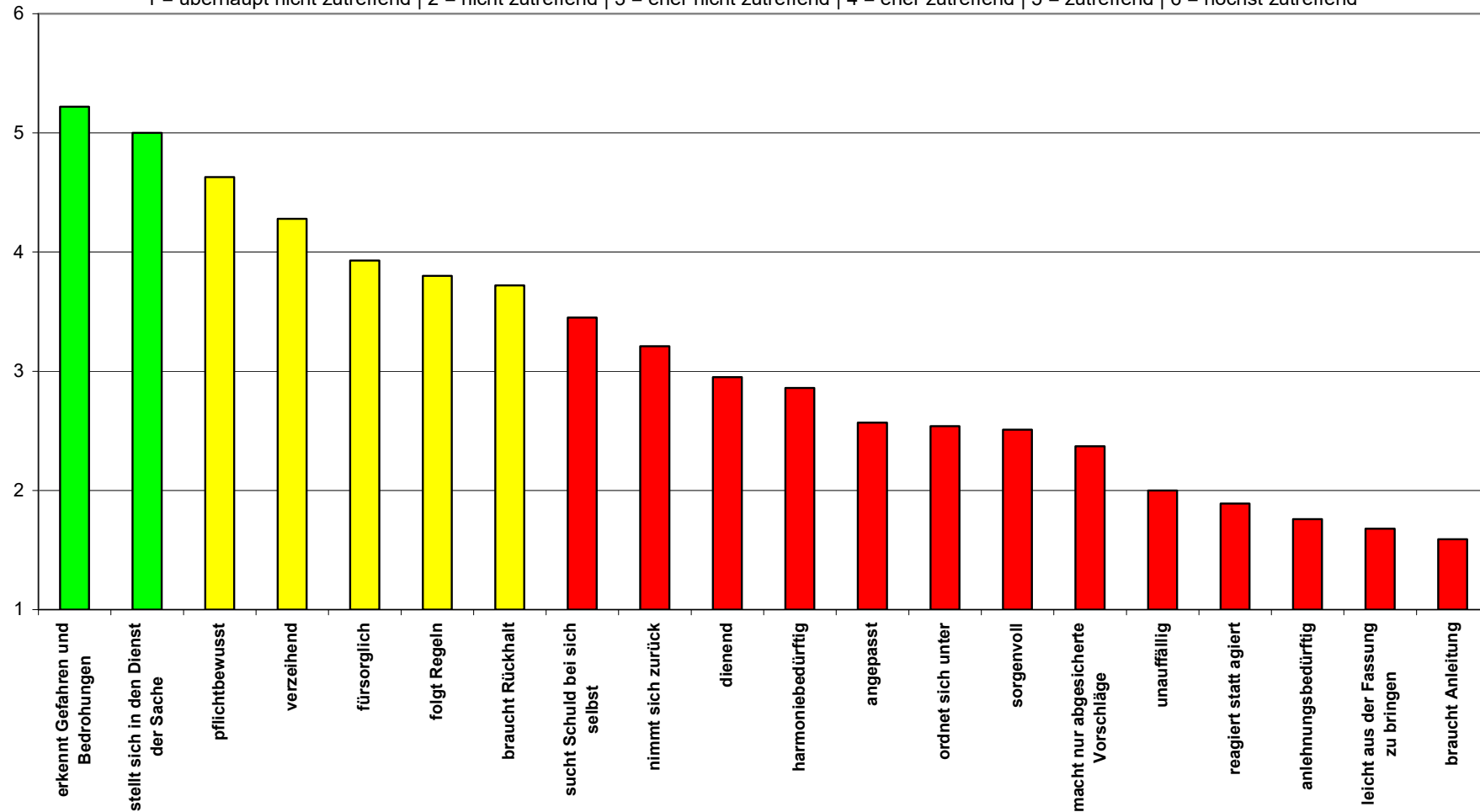


Streben nach Sicherheit

Streben nach Sicherheit

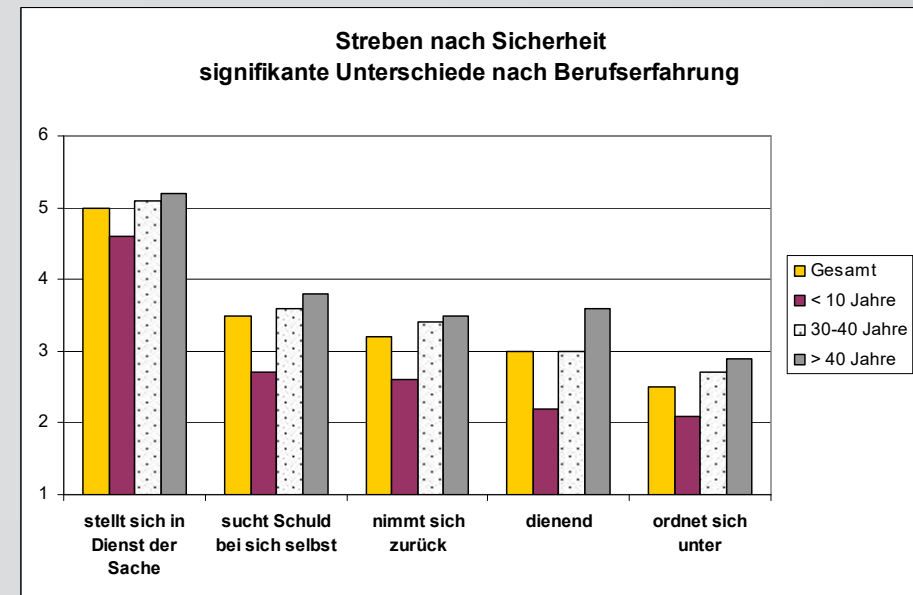
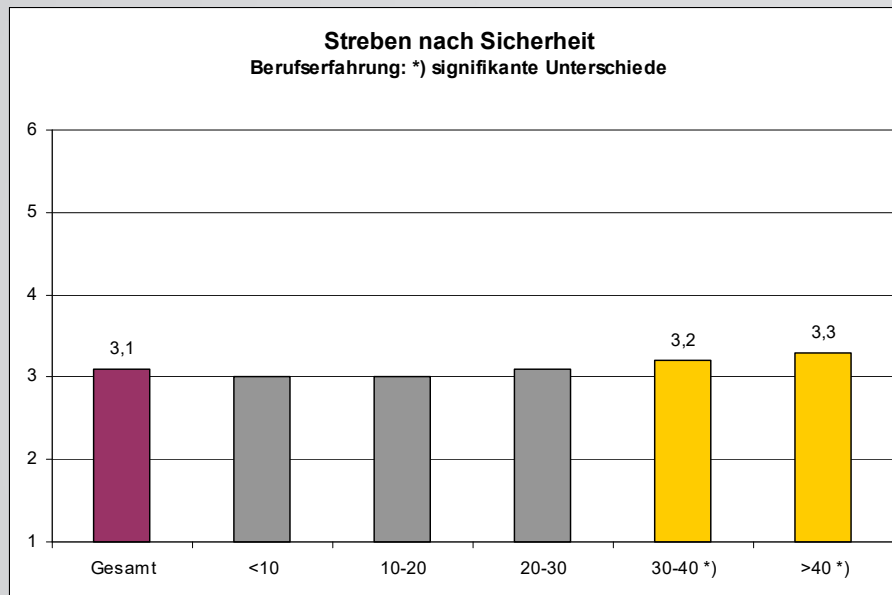
Leadership Studie 2013 | © Philadelphia Management GmbH | n = 288

1 = überhaupt nicht zutreffend | 2 = nicht zutreffend | 3 = eher nicht zutreffend | 4 = eher zutreffend | 5 = zutreffend | 6 = höchst zutreffend

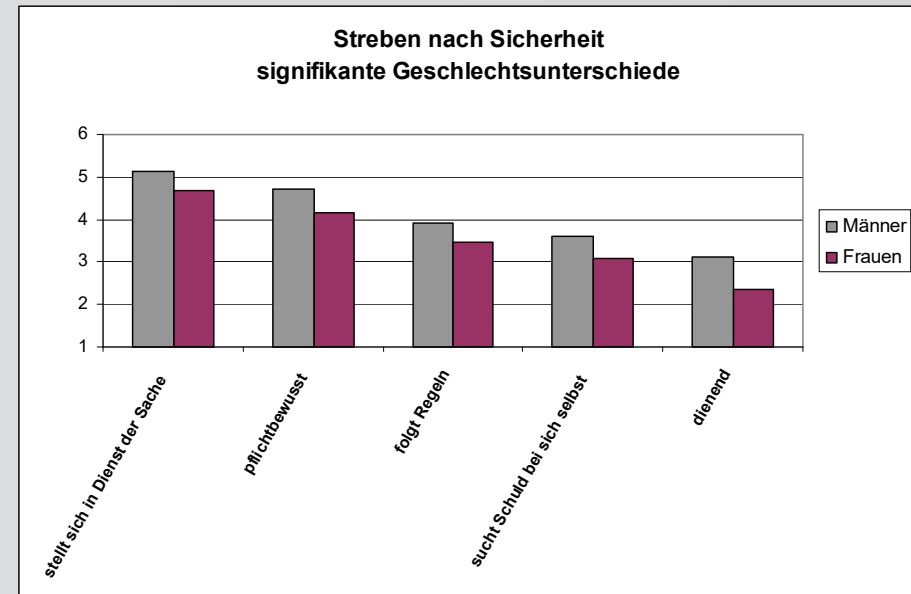
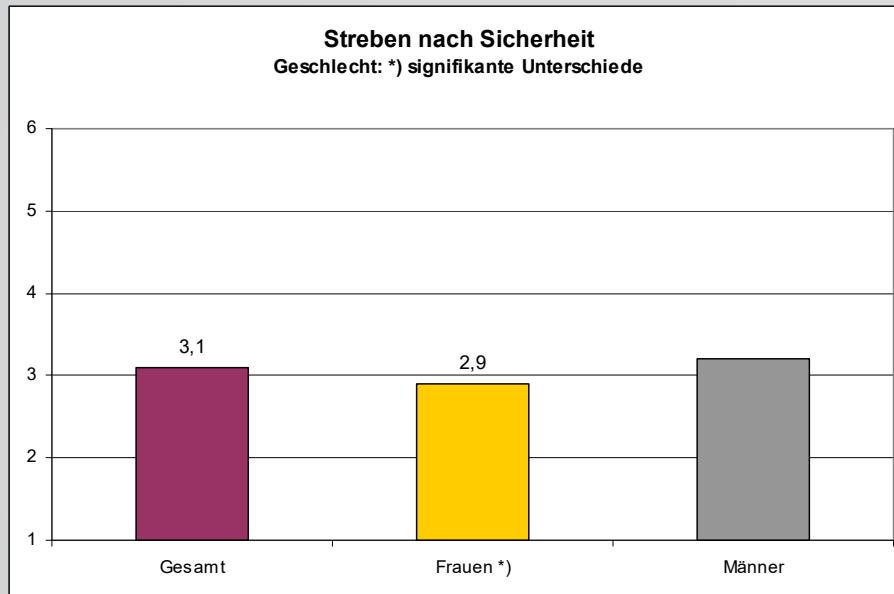


■ > 4,75 = förderliches Verhalten
 ■ 3,50-4,74 neutrales Verhalten
 ■ < 3,50 hinderliches Verhalten

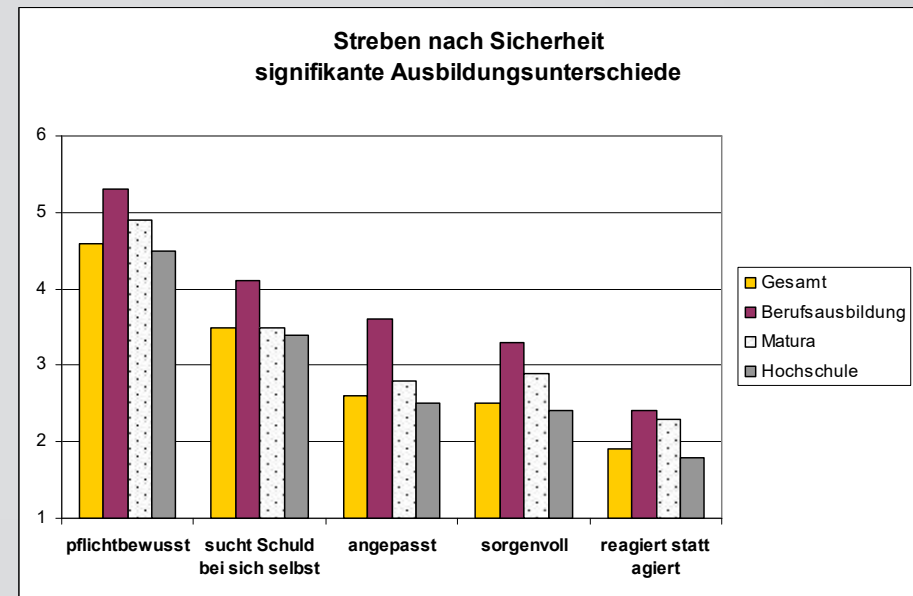
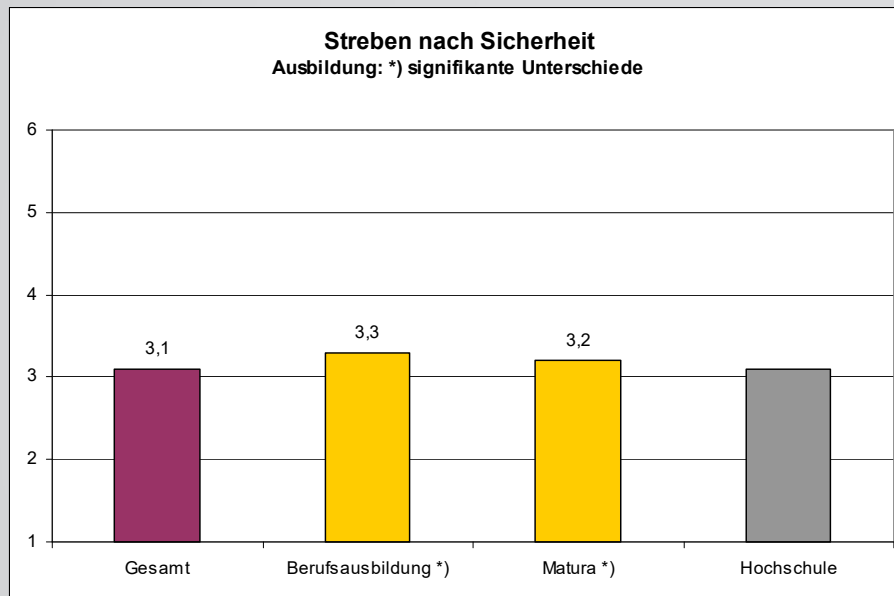
Mit dem Alter steigt Sicherheitsbedürfnis und Unterordnung



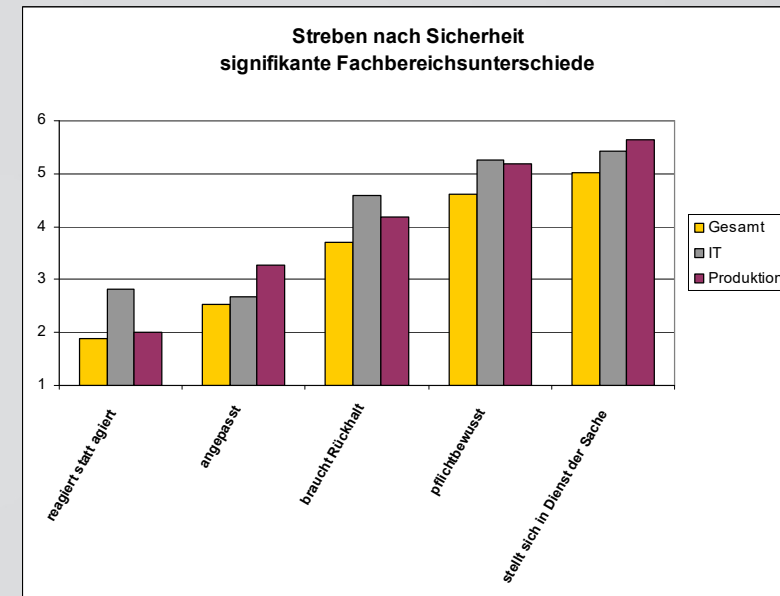
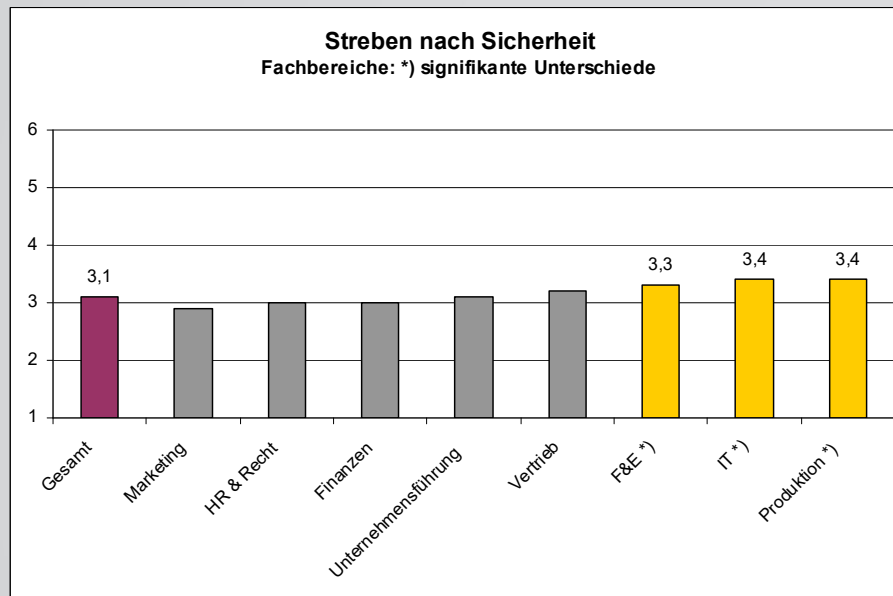
Männer sind angepasster und regelkonformer als Frauen



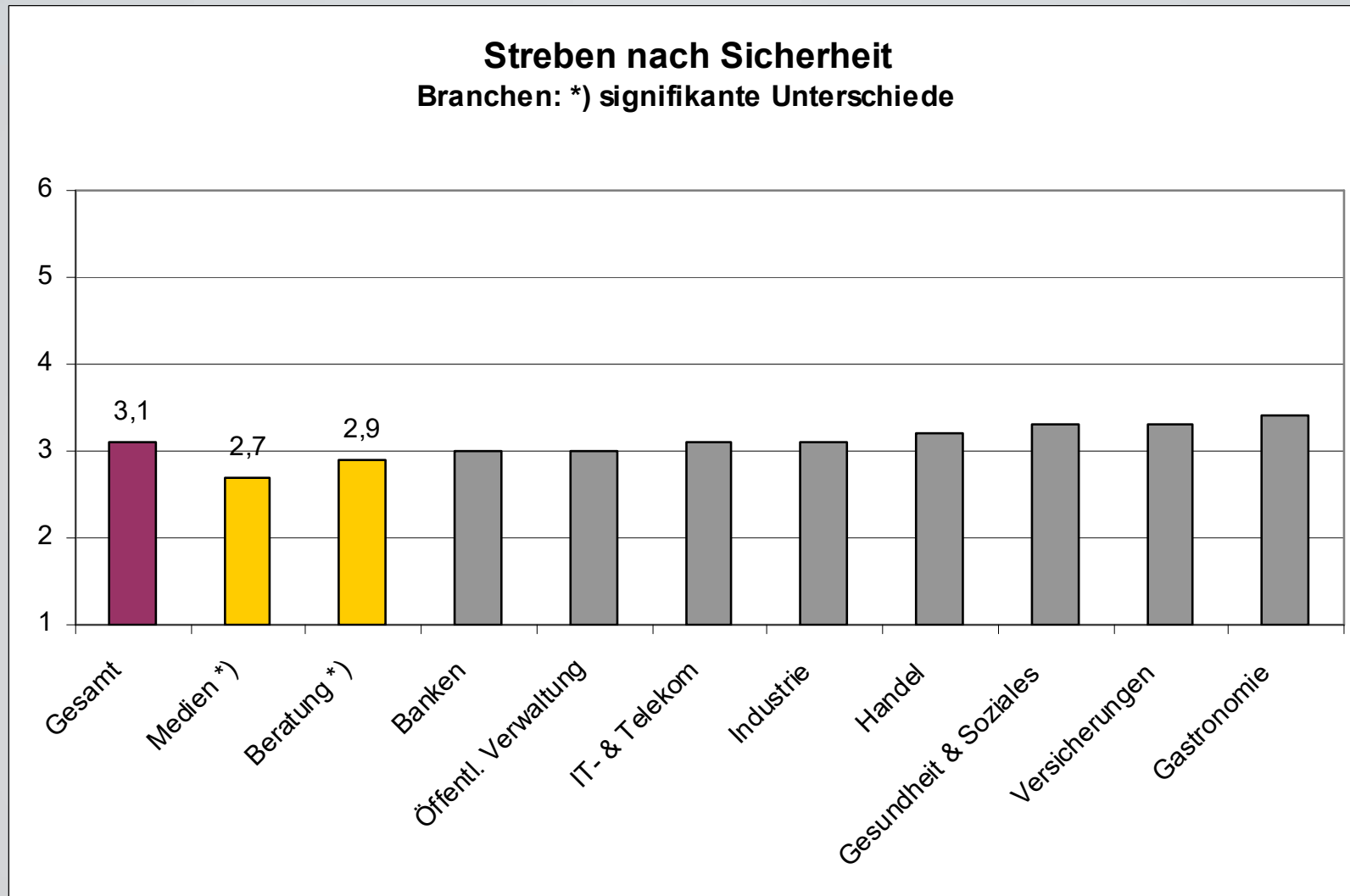
Je niedriger die Bildung desto höher die sorgenvolle Anpassung



IT und Produktion sind überdurchschnittlich sicherheitsorientiert



Medien und Berater erwarten geringste Sicherheitsorientierung





Philadelphia Management e.U.

Frankenberggasse 8

A - 1040 Wien

Mag. Erich Cibulka
Managing Partner

Tel: (+431) 504 66 92
Mobil: (+43) 676 330 1963
E-mail: erich.cibulka@philadelphia.co.at
Homepage: www.philadelphia-management.at



Firmenbuch: FN 440506d | ATU 64520548