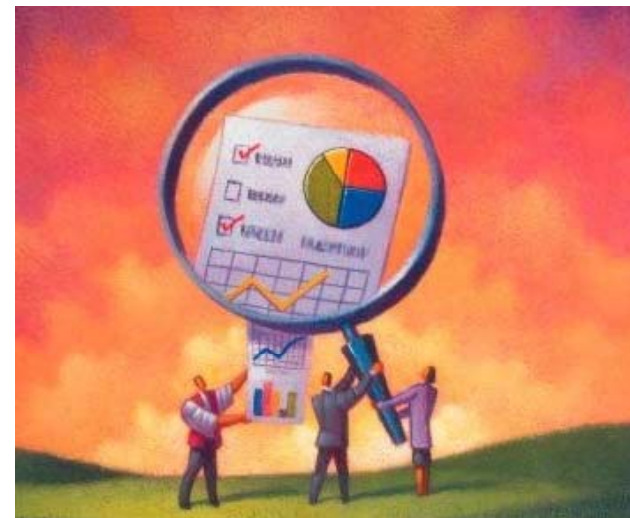


Neuwaldegger Top-Management Survey 2008

Studienergebnisse OGM - Österreichische Gesellschaft für Marketing

Wien, 19. September 2008



Inhaltsverzeichnis

Thema	Seite
Zielsetzung und Erhebungsmethode	3
Stichprobe	4
Zukünftige Anforderungen an Führungskräfte	5
Erkennen erfolgreicher Führungskräfte	6
Lernpotentiale für die Führungspraxis	7
Nachhaltigste Führungsmaßnahmen	8
Zufriedenheit mit persönlicher „Work-Life Balance“	9
Wichtigste Werte für das Handeln in Unternehmen	10
Größte Wachstumshemmer	11
Vorbereitet auf Gewinnen und Halten qualifizierter MitarbeiterInnen	12
Maßnahmen, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten	13
Wichtigster Kündigungsgrund: mangelnde Führungskompetenz	14
Gelebte Führungsethik als Beurteilungskriterium für Besetzung von Top-Führungspositionen	15
Thematisierung von Führungsethik in Qualifizierungsmaßnahmen	16

Zielsetzung und Erhebungsmethode

Zielsetzung

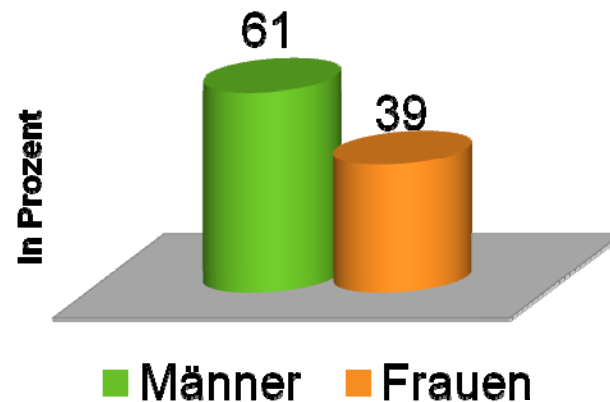
- Standortbestimmung u. a. zum Thema „Leadership“

Prozess

- Jährliche Befragung von Top-Managern aus Deutschland, Österreich und der Schweiz mittels telefonischer Interviews.
- Durchgeführt von OGM – Österreichische Gesellschaft für Marketing im Auftrag der Beratergruppe Neuwaldegg.
- Erhebungszeitpunkt Juni 2008
- Max. Schwankungsbreite +/- 5,8 Prozent
- Auswahl relevanter Themenbereiche für die Bedeutung und zukünftige Herausforderungen von Leadership Development.

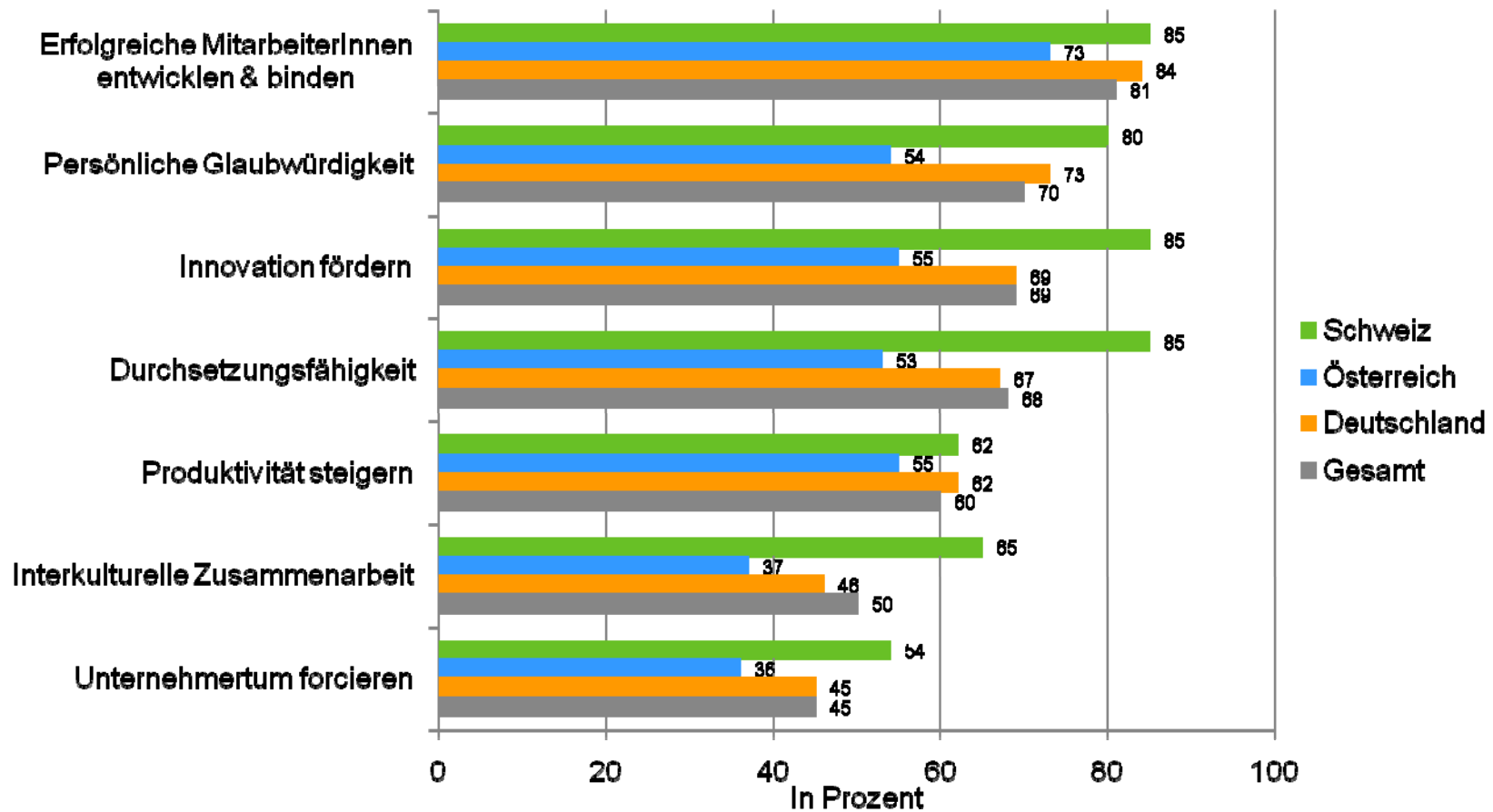
Stichprobe

- Je 75 Interviews in Österreich und der Schweiz; 150 Interviews in Deutschland; gesamt 300 Interviews
- In der Schweiz und Deutschland Betriebe ab 250 Mitarbeitern; in Österreich Betriebe ab 100 Mitarbeitern, quer über die Branchen verteilt.



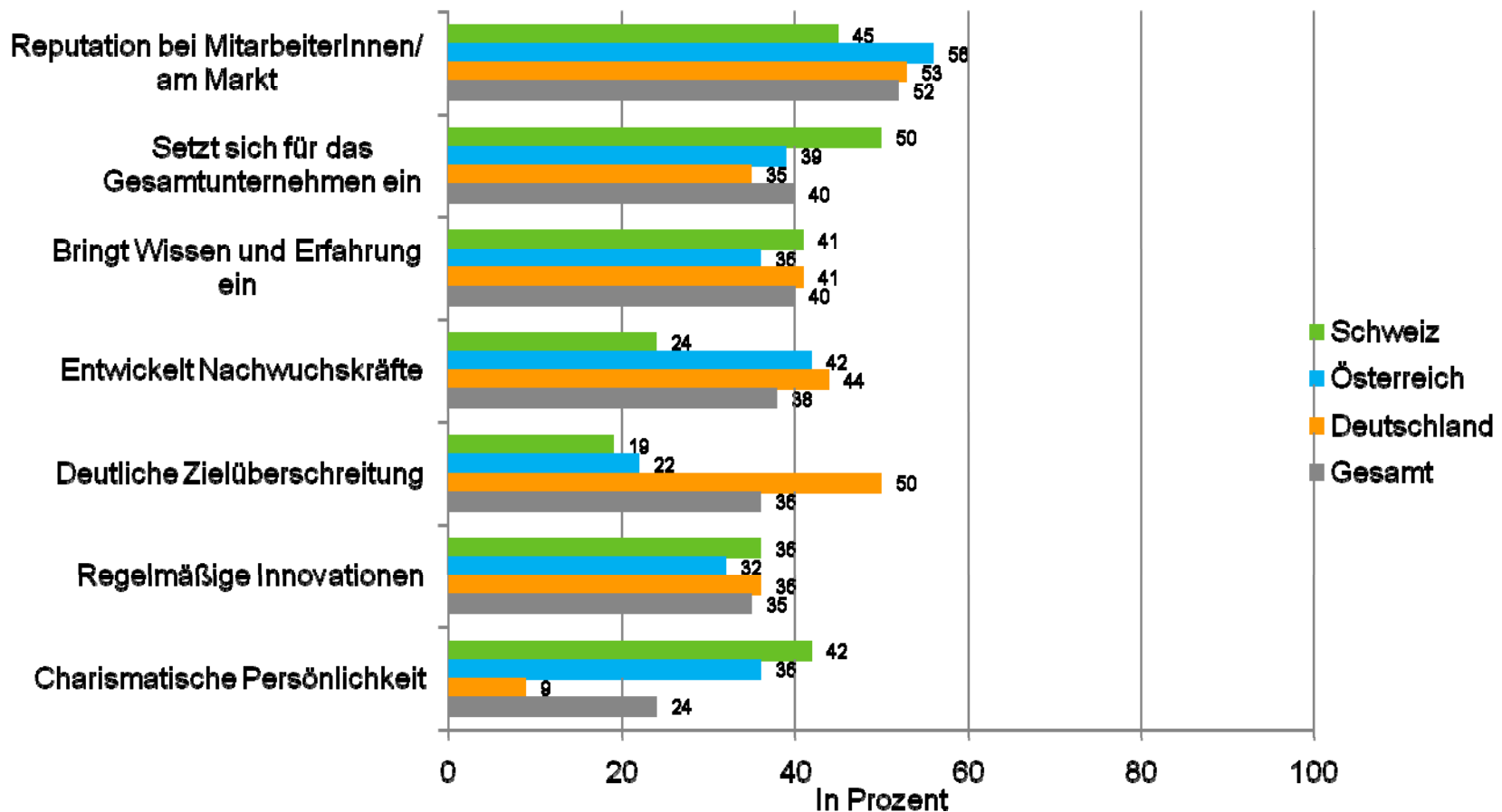
Welche Anforderungen an Führungskräfte werden in Ihrem Unternehmen zunehmen?

Mehrfachnennungen möglich



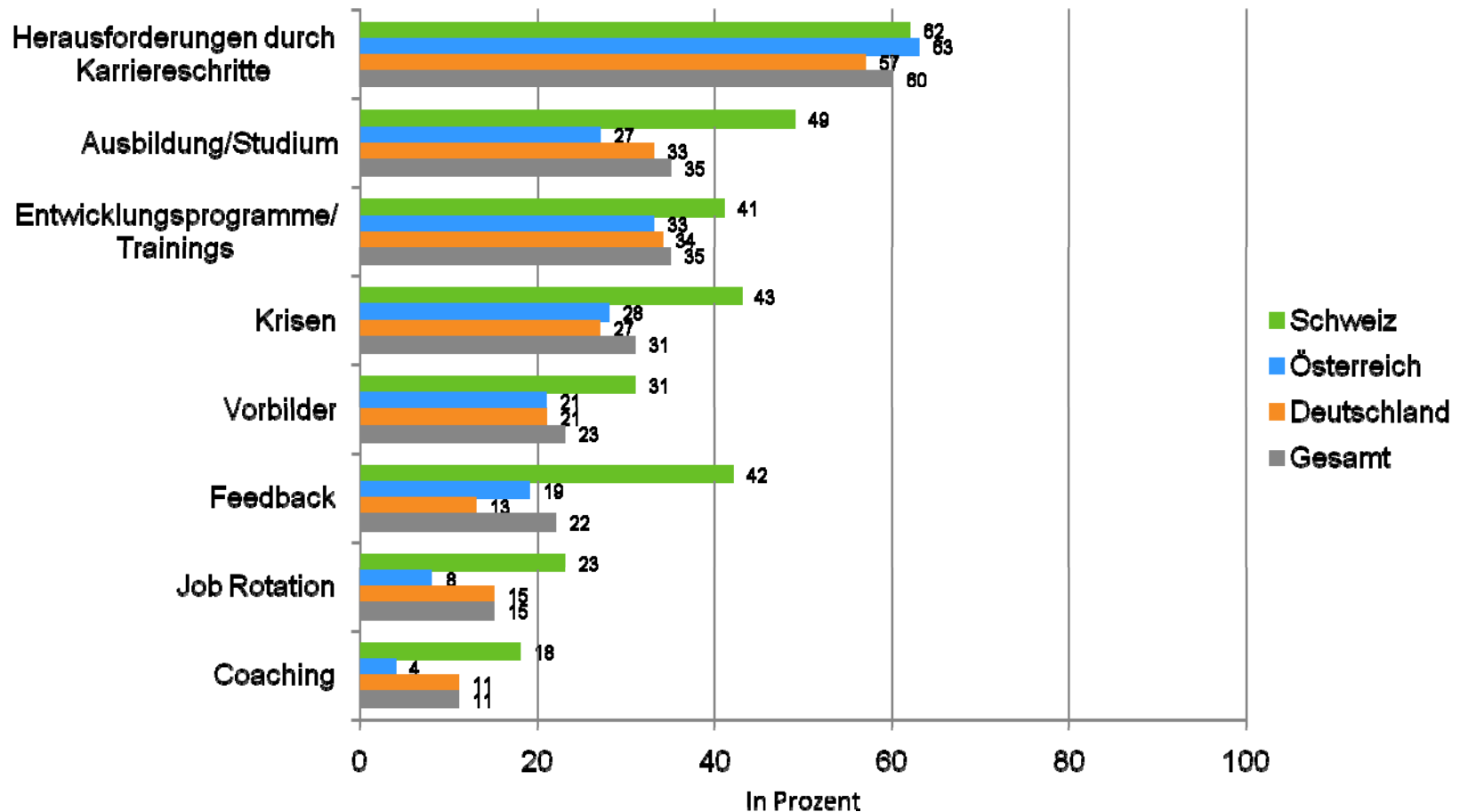
Woran erkennen Sie in Ihrem Unternehmen erfolgreiche Führungskräfte?

Max. 3 Nennungen



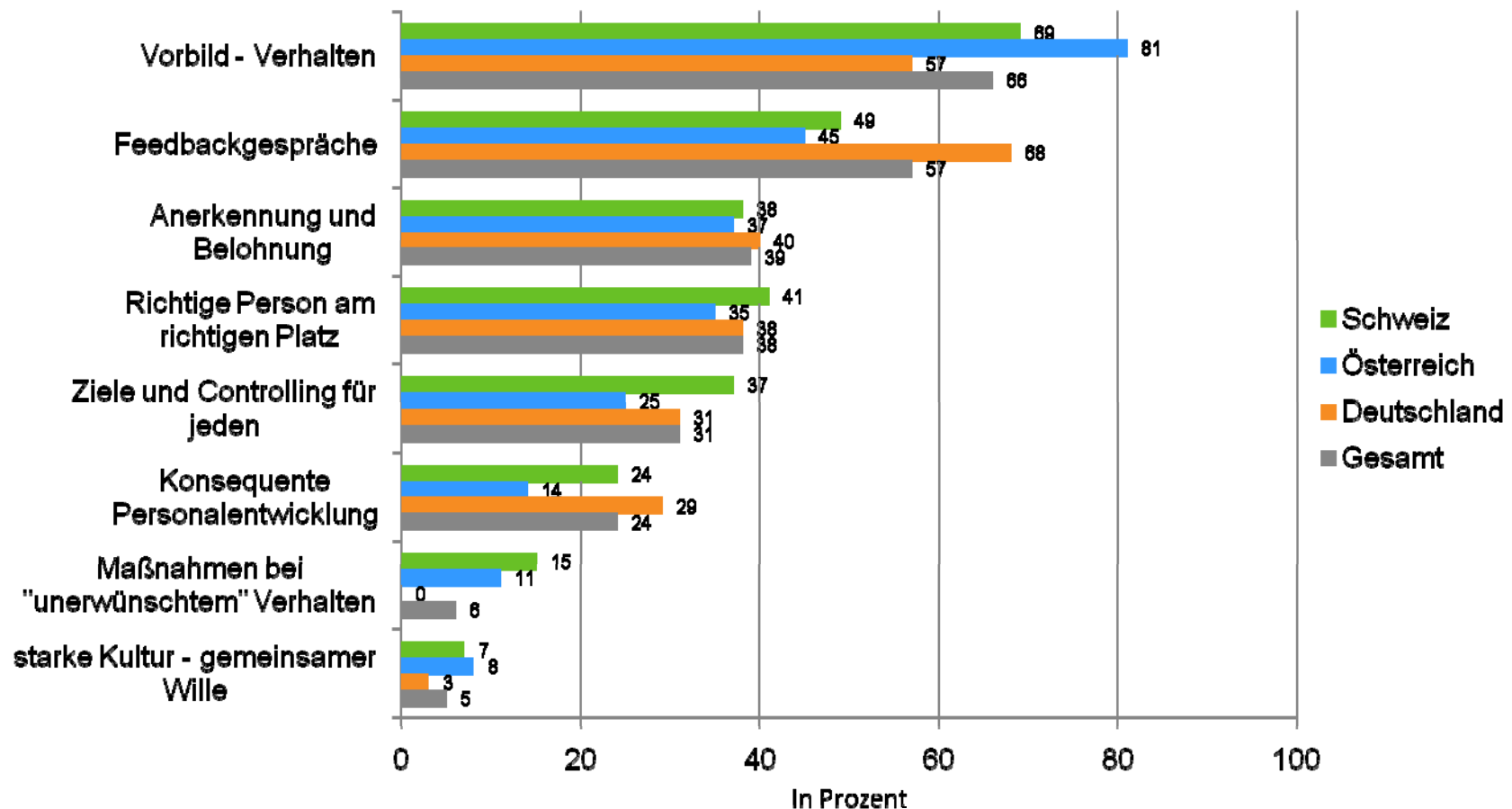
Wodurch haben Sie selbst für Ihre Führungspraxis am meisten gelernt?

Mehrfachnennungen möglich



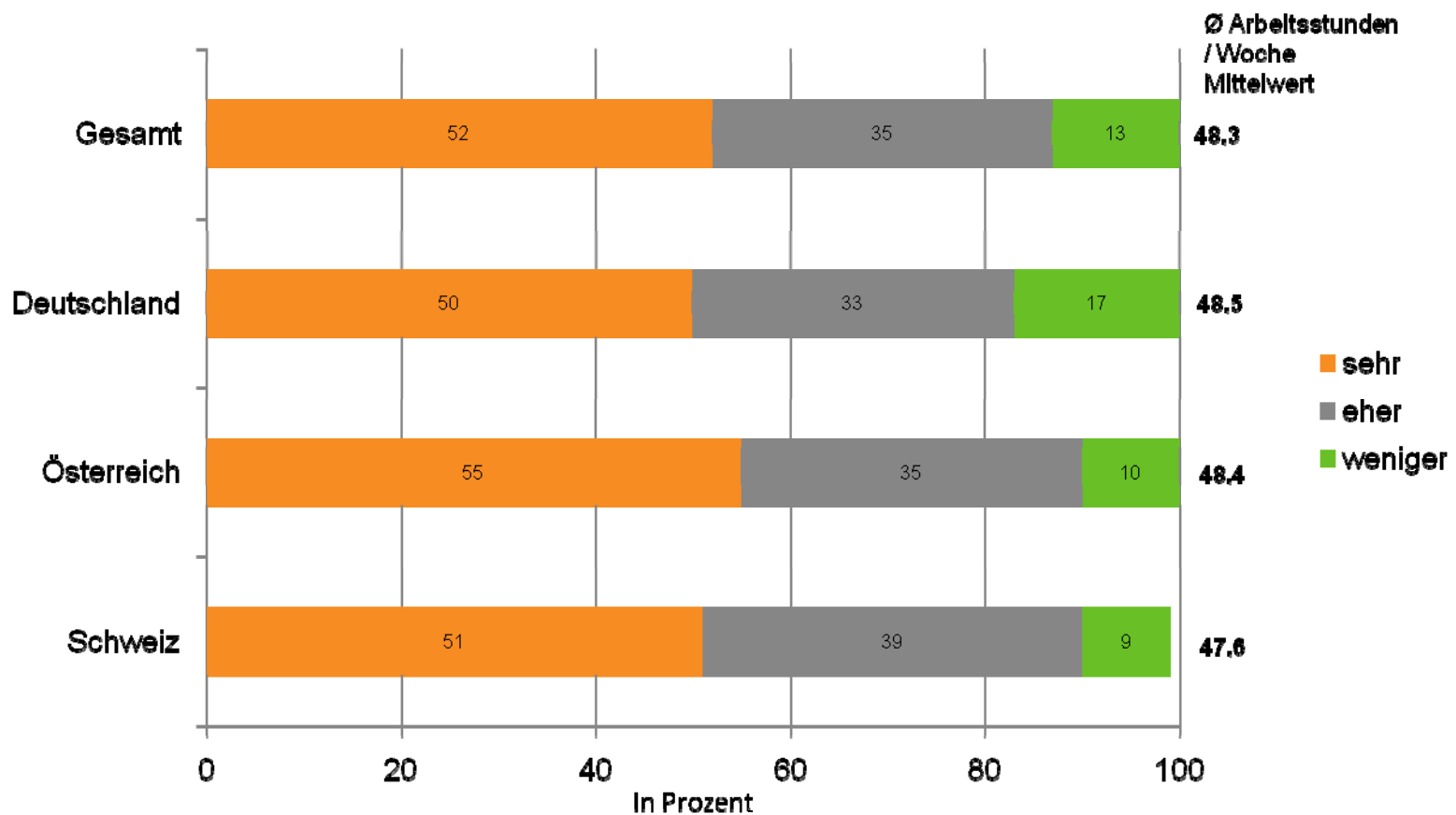
Mit welchen der folgenden Maßnahmen erreichen Sie als Führungskraft die nachhaltigsten Wirkungen?

Max. 3 Nennungen



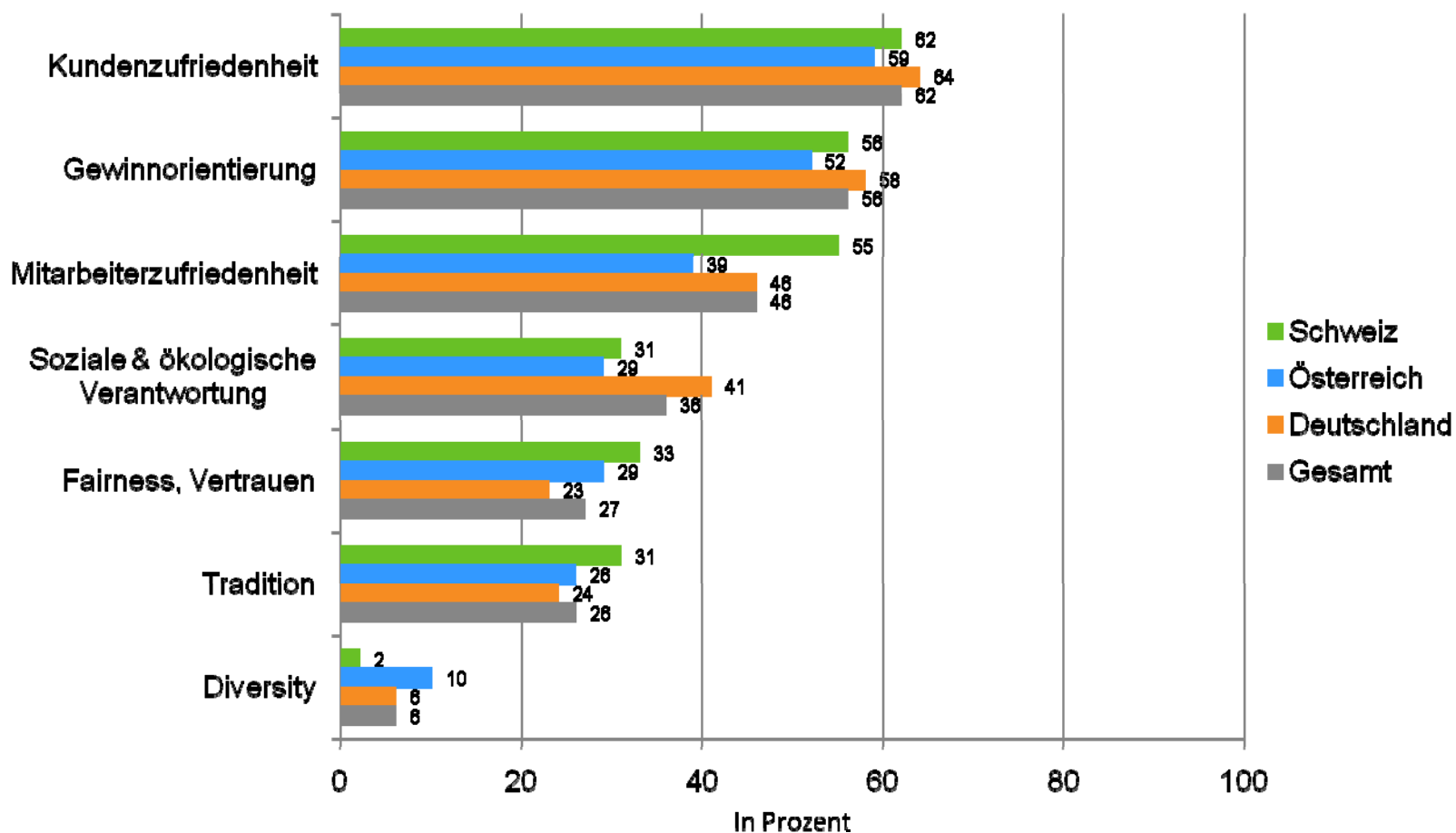
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer persönlichen „Work-Life Balance“?

Rest auf 100 %: keine Angabe



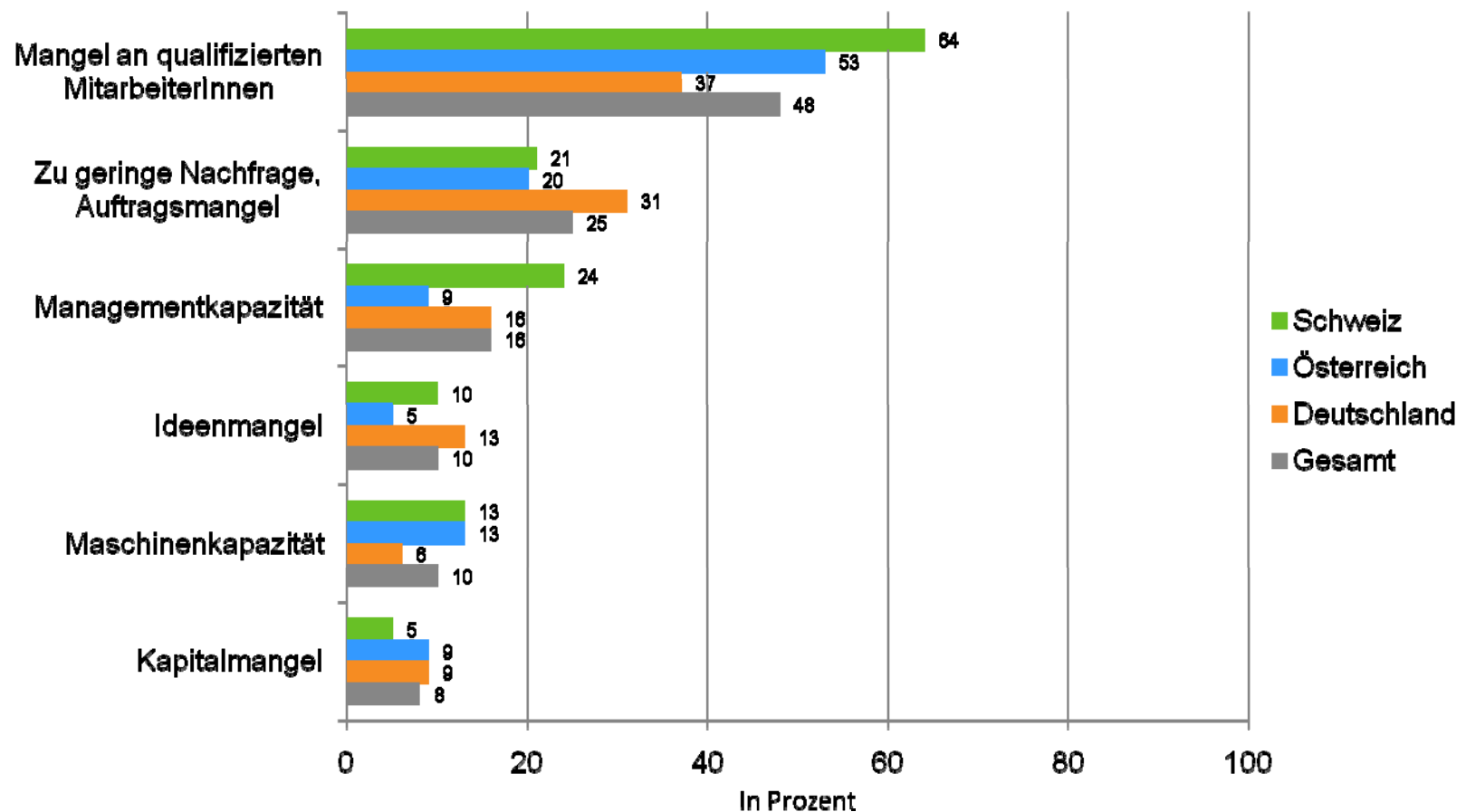
Was sind wichtige Werte für Ihr Handeln im Unternehmen?

Max. 3 Nennungen



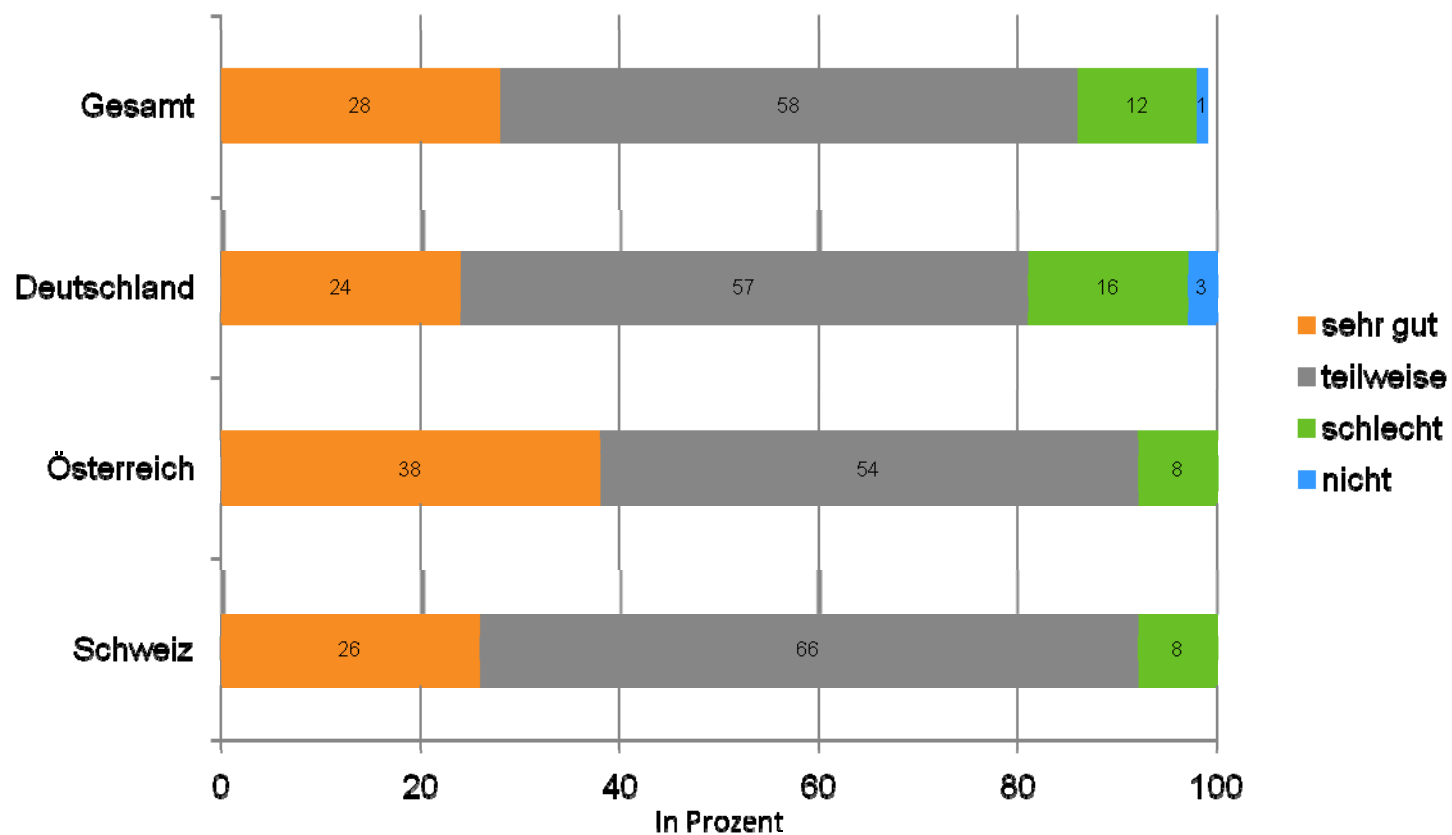
Was halten Sie für die größten Wachstumshemmer?

3 Nennungen



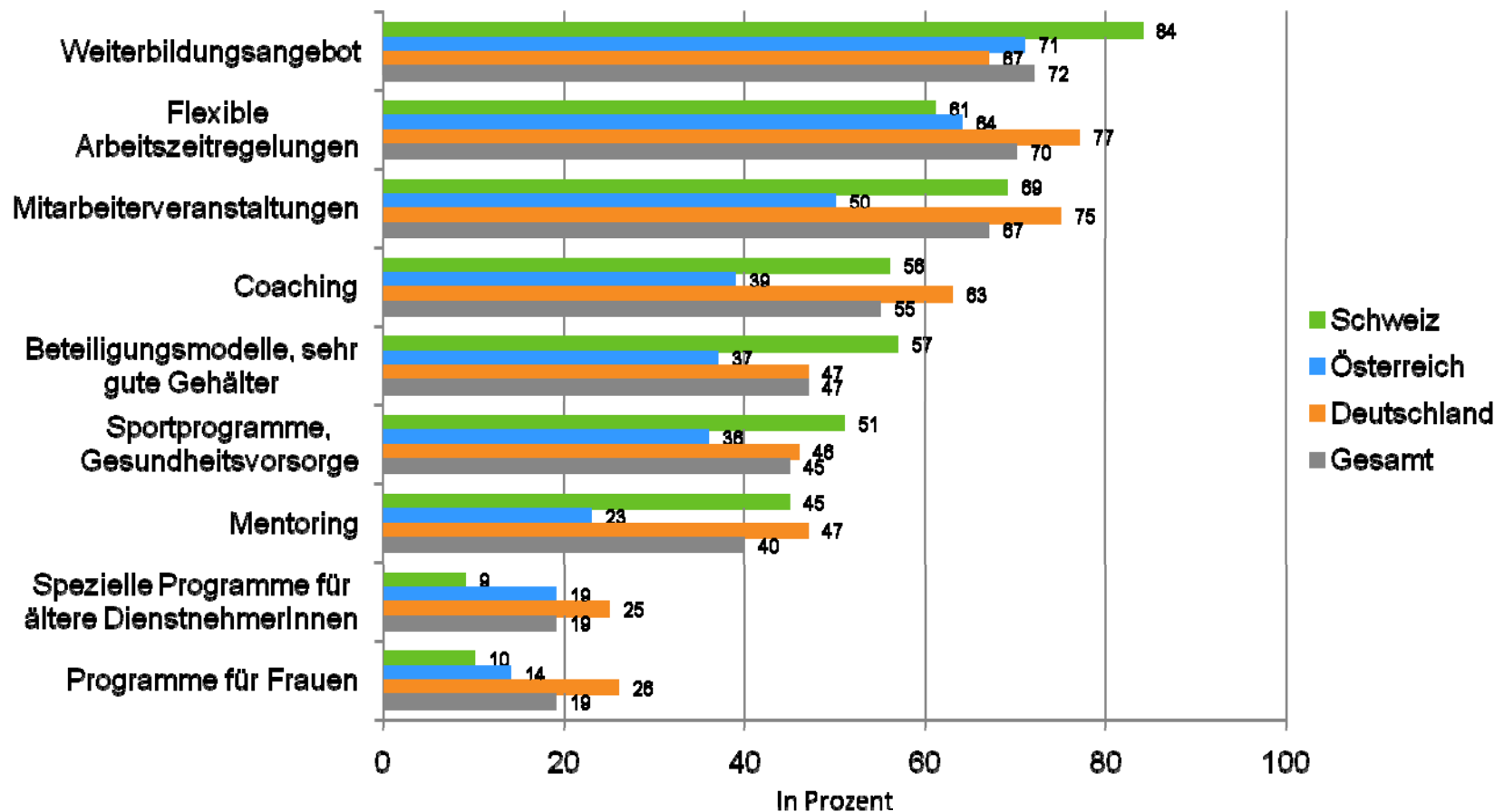
Wie gut sind Sie vorbereitet auf Gewinnen und Halten von qualifizierten MitarbeiterInnen?

Rest auf 100 %: keine Angabe



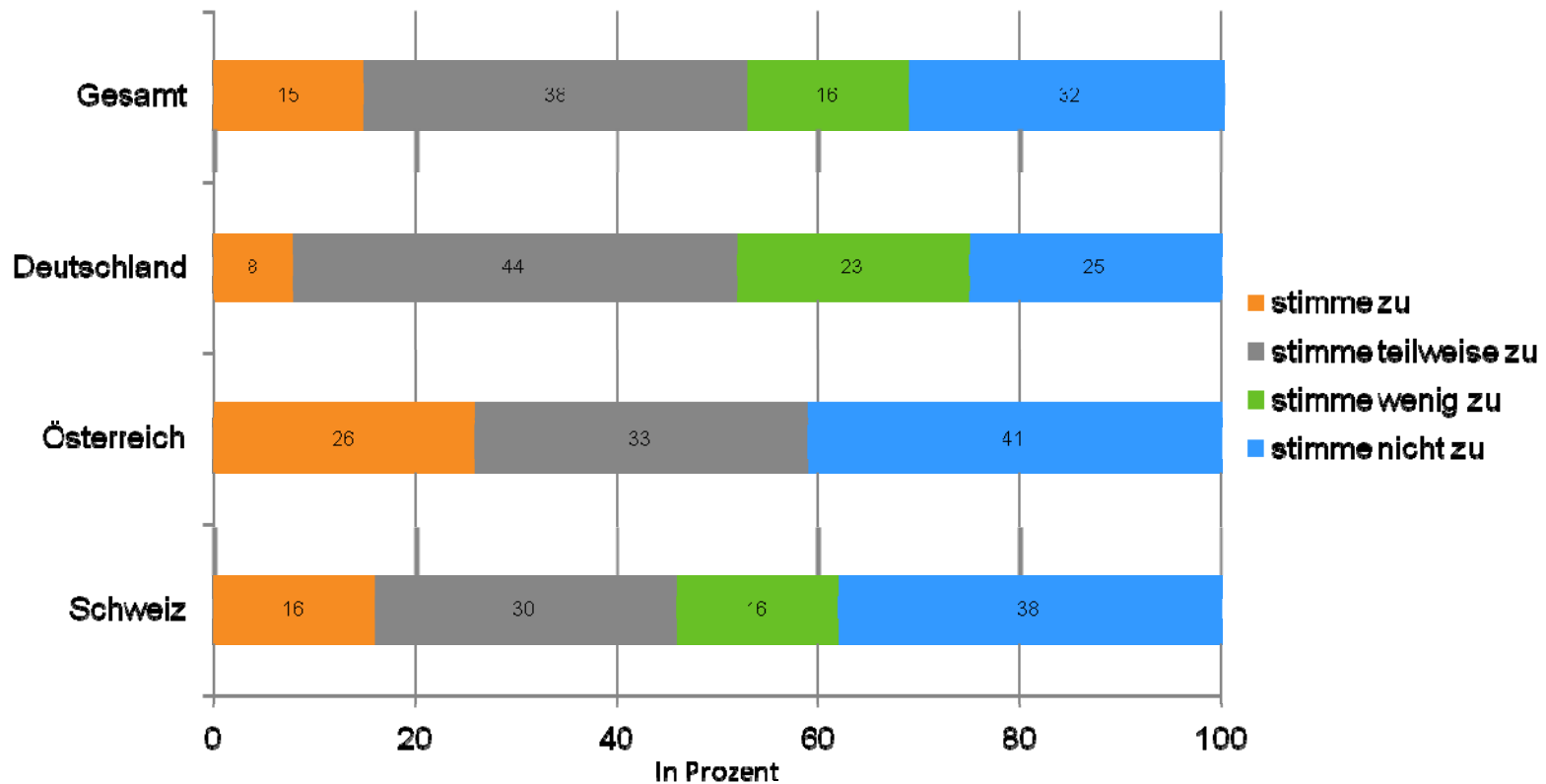
Was sind Maßnahmen, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten?

Spontane Angaben; Mehrfachnennungen möglich



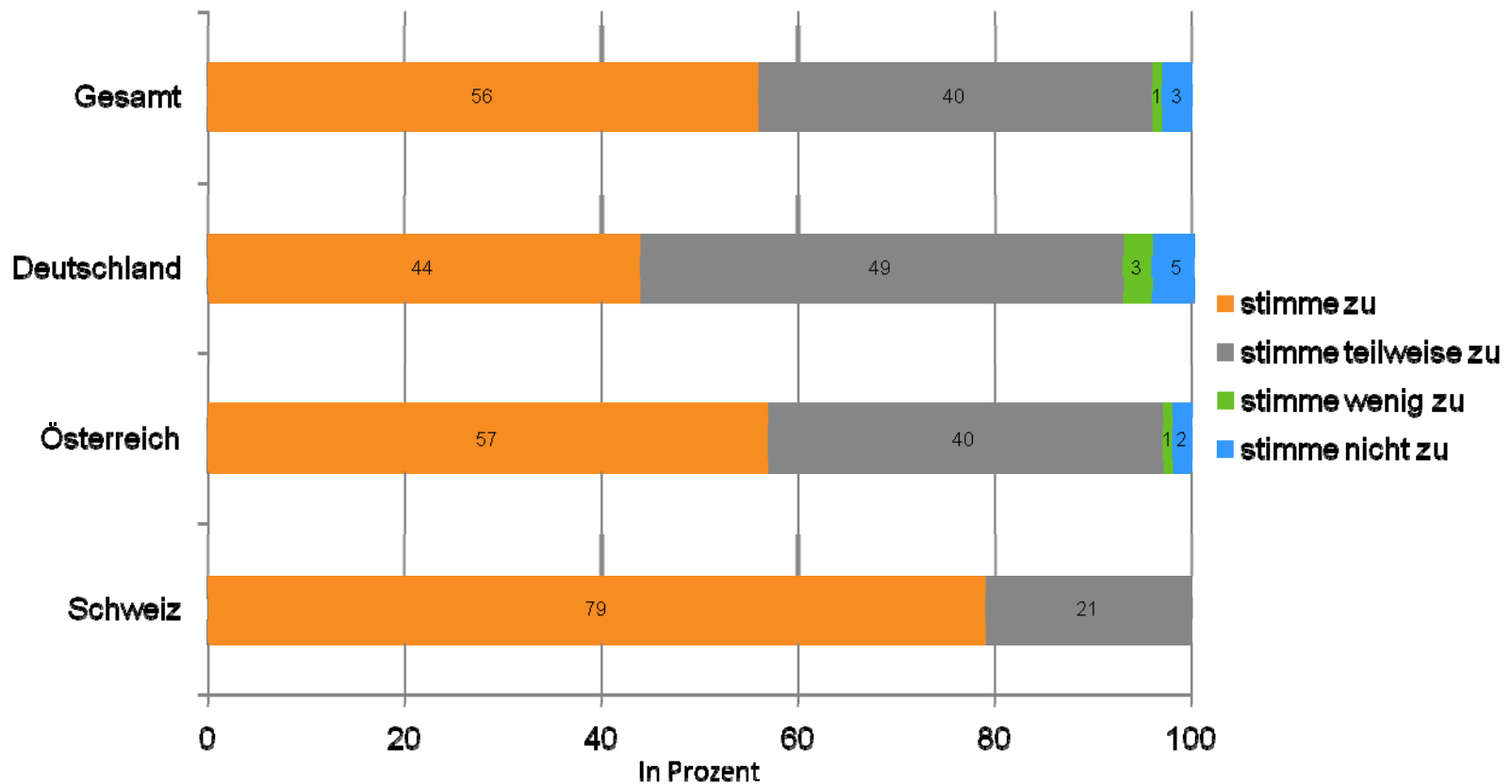
Der wichtigste Grund, warum MitarbeiterInnen kündigen, ist mangelnde Führungskompetenz ihrer Chefs

Rest auf 100 %: keine Angabe



Gelebte Führungsethik als wichtiges Beurteilungskriterium für die Besetzung von Top-Führungspositionen

Rest auf 100 %: keine Angabe



Wird Führungsethik in Qualifizierungsmaßnahmen thematisiert?

Mehrfachnennungen möglich

