

Link: <http://www.cio.de/a/wie-man-zur-fuehrungskraft-aufsteigt,3251759>

Die wichtigsten Eigenschaften

Wie man zur Führungskraft aufsteigt

12.01.2016

Hoher Einsatz und starke Leistungen sind für den Aufstieg wichtiger als Sozialkompetenz. Soft Skills sind nicht so wichtig. Das sagen Führungskräfte im Hernstein Management Report.



*Wer vorankommen will, sollte vor allem durch Leistung überzeugen, raten Führungskräfte.
Foto: Pepsco Studio - www.shutterstock.com*

Der Markt für Ratgeber rund um die sogenannten Soft Skills mag boomen. Fragt man jedoch Führungskräfte, welche Eigenschaften sie am stärksten nach vorne gebracht haben, nennen sie Hard Facts. Das geht zumindest aus dem Hernstein Management Report 2015 hervor. Das Institut nimmt für sich in Anspruch, mit rund 1500 Teilnehmern die "größte Führungskräfte-Umfrage in Deutschland und Österreich" gestartet zu haben.

Der Report unterscheidet vier Hierarchie-Ebenen: unteres, mittleres und oberes Management sowie die Position des Eigentümers oder der Eigentümerin. Bei manchen Punkten wird zwischen Frauen und Männern differenziert. Das gilt für die Frage, welche Faktoren die Führungskräfte am weitesten nach vorne gebracht haben: 42 Prozent der Männer und 38 Prozent der Frauen nennen ihr hohes Maß an Eigeninitiative. Fast ebenso wichtig finden Frauen ihre überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft (37 Prozent). 35 Prozent der Männer stimmen zu.

Damit sind sich alle Befragten über die Haupt-Karrierefaktoren also weitgehend einig. Erst mit großem Abstand folgt das Zwischenmenschliche: Dreizehn Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen halten Fürsprecher und Mentoren für wichtig, lediglich jeweils drei Prozent private Kontakte und Beziehungen. Damit gelten solche Kontakte als noch unwichtiger denn der pure Zufall, dem sieben (Männer) beziehungsweise acht Prozent (Frauen) Einfluss auf ihren Werdegang zuschreiben.

Engagement und Leistungsbereitschaft zeigen

Der wichtigste Tipp, den die Studienteilnehmer dem Führungskräfte-Nachwuchs mit auf den Weg geben können, lautet denn auch, Engagement und Leistungsbereitschaft zu zeigen (48 Prozent aller Befragten). 24 Prozent raten außerdem, Lernbereitschaft und Offenheit zu signalisieren.

Auch bei dieser Frage rangieren die Social Skills deutlich weiter unten. 19 Prozent empfehlen, "locker und authentisch zu bleiben". Immerhin bekommt dieser Tipp noch vier Prozent mehr Stimmen als der, soziale und kommunikative Kompetenzen auszubauen.

Führungskräfte raten zur Karriere

Insgesamt scheinen die Befragten mit ihrer persönlichen Situation zufrieden zu sein. Im Schnitt würden 70 Prozent ihren Freunden raten, ebenfalls eine Führungsposition zu übernehmen. Allerdings zeigen sich hier beim Blick auf die unterschiedlichen Hierarchie-Ebenen Unterschiede. Während 84 Prozent der Befragten aus dem oberen Management diesen Rat aussprechen, sind es im unteren Management mit 63 Prozent deutlich weniger.

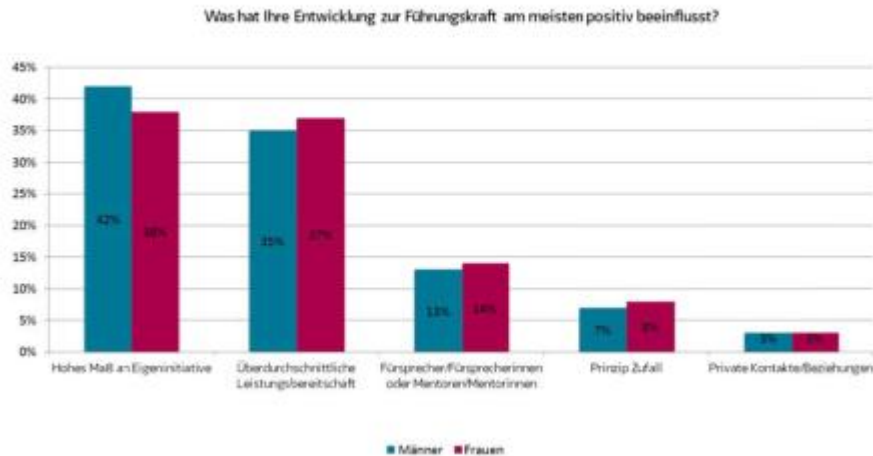
Auch bei der Frage, ob früher schon der Wunsch nach einer Führungsposition bestand, werden solche Unterschiede deutlich. Im oberen Management stimmen 76 Prozent zu, im unteren 49 Prozent. In diesem Punkt antworten Frauen übrigens anders als Männer: nur 53 Prozent der weiblichen Befragten verspürten diesen Karrierewunsch früh, aber 65 Prozent der Männer.



Weg zum "Beruf Führungskraft"

Das Hernstein Institut für Management und Leadership hat jeweils rund 750 Führungskräfte aus Deutschland und Österreich über ihren Werdegang befragt.

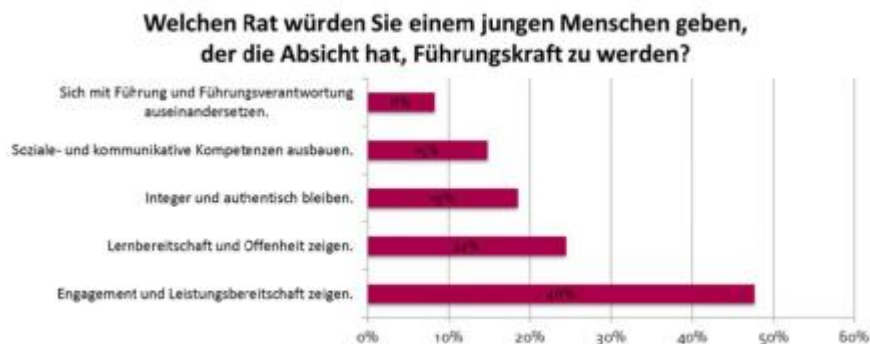
Foto: Leader_emerge - shutterstock.com



Zentrale Eigenschaften

Die Frage nach den stärksten Einflussfaktoren auf ihre eigene Karriere beantworten die Führungskräfte vor allem mit Eigeninitiative und Leistungsbereitschaft.

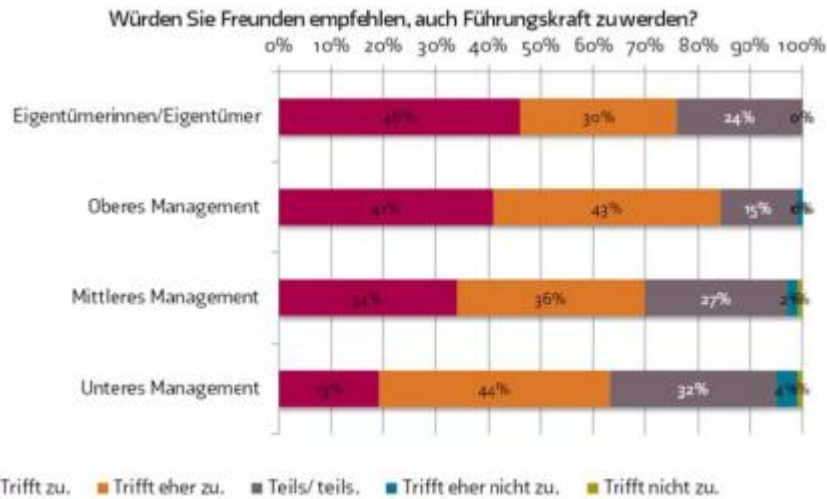
Foto: Hernstein Management Report 2015



Rat an den Nachwuchs

Eben diese Eigenschaften - Engagement und Leistungsbereitschaft - legen die Befragten auch dem Führungskräftenachwuchs ans Herz. Den Aufbau von Social Skills halten sie für weniger wichtig.

Foto: Hernstein Management Report 2015



Rat an Freunde

Je weiter oben in der Hierarchie, umso stärker der Rat an Freunde, ebenfalls Führungskraft zu werden.

Foto: Hernstein Management Report 2015



Eigene Entwicklung

Die Studie legt nahe, dass erfolgreiche Menschen sich schon früh für die Karriere entscheiden. Was das Schaubild nicht zeigt, ist die Geschlechterdifferenz in dieser Frage: junge Männer sind demnach weit Karriere-orientierter als junge Frauen.

Foto: Hernstein Management Report 2015