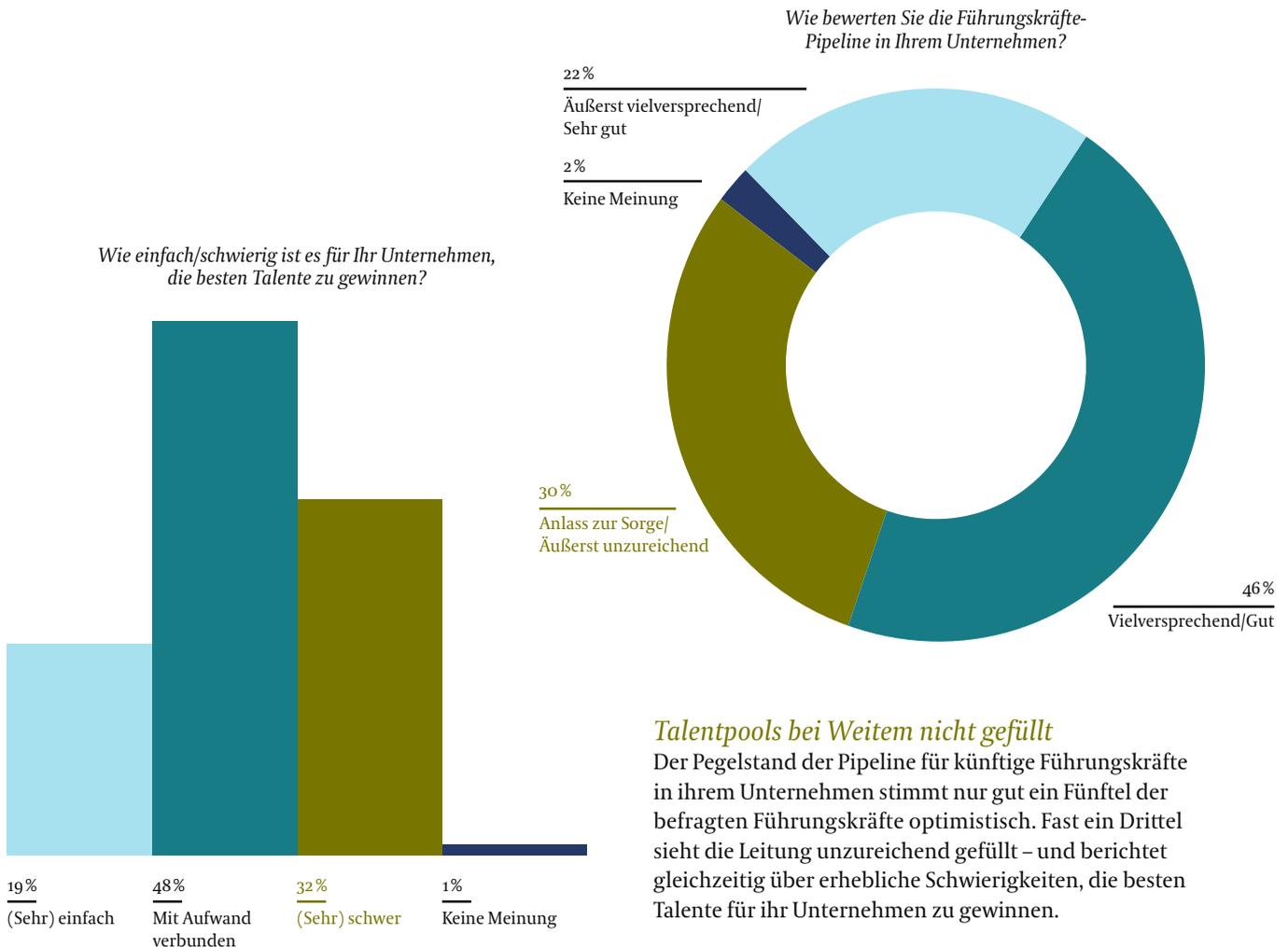


Wer wird führen?

Angesichts wachsender Komplexität und eines sich rasant wandelnden Unternehmensumfelds sind mutigere Ansätze in der Förderung von High Potentials nötiger denn je – so lautet die zentrale Erkenntnis des 13. International Executive Panel zum Thema Führungspotenzial.

Das Führungstalent der Zukunft – dieses Thema stand im Mittelpunkt einer Befragung, die Egon Zehnder im Sommer 2013 unter Top Executives aus aller Welt durchgeführt hat. In der Stimmungslage der 823 Befragten überwiegt die Skepsis: Weniger als ein Viertel von ihnen sind der Ansicht, dass die Pipeline für den Führungsnachwuchs derzeit hinreichend gefüllt ist. Eine überwältigende Mehrheit von 87 Prozent fordert vor allem mehr Mut bei der Entwicklung von Toptalenten. Persönlichkeitsmerkmale wie Agilität und Überzeugungskraft, so das Gros der Befragten, seien bei der Beurteilung zukünftiger Leistungsträger von größerer Relevanz als die Konzentration auf bisherige oder aktuelle Leistungen.

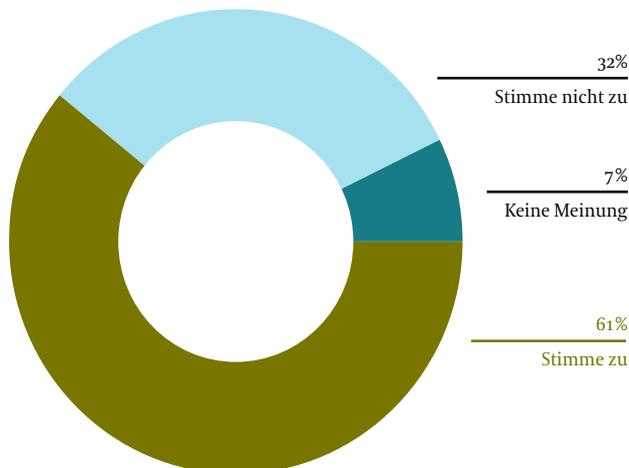
Die vollständigen Studienergebnisse finden Sie unter www.egonzehnder.de/iep-potenzial



Talentpools bei Weitem nicht gefüllt

Der Pegelstand der Pipeline für künftige Führungskräfte in ihrem Unternehmen stimmt nur gut ein Fünftel der befragten Führungskräfte optimistisch. Fast ein Drittel sieht die Leitung unzureichend gefüllt – und berichtet gleichzeitig über erhebliche Schwierigkeiten, die besten Talente für ihr Unternehmen zu gewinnen.

Wie bewerten Sie die folgende Aussage:
 „Der Erfolg einer Führungskraft lässt sich heute deutlich schwerer vorhersehen als noch vor fünf Jahren.“



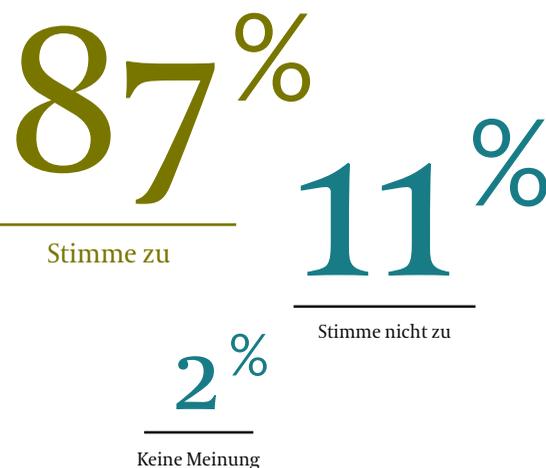
Erfolgsaussichten junger Führungskräfte immer schwerer vorhersehbar

Die große Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass sich angesichts einer zunehmenden Komplexität sowie der Unsicherheit im Unternehmensumfeld auch die Anforderungen an Führungskräfte immer schneller ändern werden. Fast zwei Drittel sind daher der Meinung, dass sich der zukünftige Erfolg einer Führungskraft heute deutlich schwerer prognostizieren lässt als noch vor fünf Jahren.

Identifizierung von Führungspotenzial wichtiger denn je

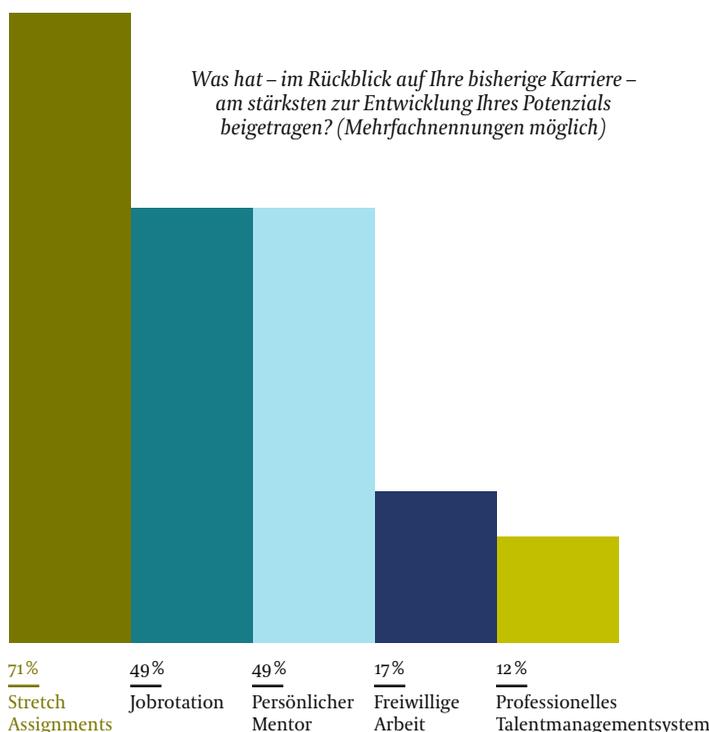
Nur 16% der Befragten glauben, dass bisher gezeigte Leistungen der beste Indikator für den Erfolg in einer neuen Rolle sind. Die Unternehmen müssen lernen, das Potenzial von Führungskräften besser zu erfassen und einzuschätzen: Wer kann deutlich größere und komplexere Aufgaben übernehmen? Die befragten Executives sind fast durchweg der Meinung, dass für eine solche Beurteilung Persönlichkeitsmerkmale ein wichtigeres Kriterium sind als erworbene Qualifikationen und Wissen. Besonders hoch im Kurs stehen Agilität, Überzeugungskraft und ein ganzheitliches Führungsverständnis.

Stimme zu/Stimme nicht zu:
 „Qualifikationen und Wissen kann man sich aneignen; Persönlichkeitsmerkmale machen den Unterschied zwischen (nur) gut und hervorragend aus.“



Was hat – im Rückblick auf Ihre bisherige Karriere – am stärksten zur Entwicklung Ihres Potenzials beigetragen? (Mehrfachnennungen möglich)

Ergebnisse basierend auf Auskünften von 833 Teilnehmern. Angaben in Prozent. Quelle: IEP zum Thema Potenzial 2013



Mehr Kreativität, mehr Mut!

Rund neun von zehn Führungskräften (87%) fordern mehr Kreativität und Mut bei der Entwicklung von Toptalenten in Unternehmen. Auf die Frage, was ihnen bei der Freisetzung ihres eigenen Potenzials am meisten geholfen hat, nennen die Führungskräfte oftmals sogenannte Stretch Assignments – also herausfordernde Aufgaben in unbekanntem Bereichen.