

**MEDIA CONTACT**

Xenia von Schröder

Tel: 069-71670 139

E-mail: [xenia.vonschroeder@kornferry.com](mailto:xenia.vonschroeder@kornferry.com)

## **Globale Korn-Ferry-Studie: Führungskräften fehlen notwendige Kompetenzen, um Wandel erfolgreich zu gestalten**

- Befragung von 7.500 Top-Führungskräften weltweit
- Wichtigste Aufgabe für eine Führungskraft: Veränderung gestalten
- Unternehmen zweifeln, ob ihre Führungskräfte die notwendigen Qualifikationen besitzen

---

**Frankfurt am Main, 21. Oktober 2015 – Die wichtigste Anforderung an heutige Führungskräfte ist die Fähigkeit, Veränderung und Wandel zu gestalten. Das ist das Ergebnis einer weltweiten Befragung der Executive-Search- und Talent-Management-Beratung Korn Ferry von 7.500 Führungskräften aus 107 Ländern. Doch: Nur 17 Prozent der Befragten sind der vollen Überzeugung, dass ihre Führungskräfte die notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten besitzen, um solche Change-Projekte auch umzusetzen.**

Mehr als die Hälfte (56 Prozent) hat angegeben, die Führungskräfte hätten teilweise die notwendigen Kompetenzen. 27 Prozent sind entweder unsicher oder glauben nicht, dass ihr Management mit den Veränderungen der heutigen Zeit adäquat umgehen kann.

„Als Vorstandschef oder Geschäftsführer wäre ich heute schon deutlich beunruhigt, wenn ich das Gefühl hätte, dass meine Führungskräfte nur teilweise die komplexen Change-Prozesse gestalten können“, sagt Hubertus Graf Douglas, Geschäftsführer von Korn Ferry in Deutschland. „Denn kaum ist das ein Veränderungsprojekt abgeschlossen, beginnt schon das nächste. So schnell verändern sich heute die Bedingungen an den Märkten und entwickelt sich die Technologie. Wer da nicht mithalten kann, dem droht unmittelbar der Absturz. Im Zweifel bis nach ganz unten.“

Und so haben die befragten Top-Manager als die wichtigste Priorität angegeben, die Innovationsgeschwindigkeit in ihren Unternehmen zu erhöhen. Dicht gefolgt von einer Verbesserung der Profitabilität und der Steigerung von organischem Wachstum.

„Die in unserer Studie befragten Teilnehmer haben selbst Defizite zur Erreichung dieser Ziele bei den Kompetenzen ihrer Führungskräfte benannt. Dementsprechend müssen sie jetzt handeln und ihre Führungskräfteentwicklung deutlich anpassen“, sagt Hubertus Douglas. In der Tat sind viele mit den jetzigen Entwicklungsprogrammen nicht zufrieden. Fast die Hälfte (48 Prozent) der heutigen Inhalte dieser Programme sehen die Teilnehmer als überflüssig an. 55 Prozent der Befragten sieht den Output des für Führungskräfteentwicklung eingesetzten Budgets nur als ausreichend, mangelhaft oder sogar schlechter an.

## **Führungskräfte stehen sich häufig selbst im Weg – und wissen das sogar**

„Viele Entwicklungsprogramme scheitern, weil sie in Wahrheit nur eine Serie an Einzelmaßnahmen sind, aber kein ganzheitlicher Ansatz zur langfristigen Entfaltung von Persönlichkeit und heute notwendigen Kompetenzen“ sagt Mathias Kesting, Senior Partner Leadership & Talent Consulting bei Korn Ferry. „Dazu ist es notwendig nicht nur generische Weiterbildungsmodule anzubieten, sondern ganz spezifisch für das Geschäft relevante Entwicklungsbausteine zu designen. In denen die Führungskräfte sich praxisnah weiterbilden können, mit unmittelbarem Bezug zu ihrer Funktion, ihren Teams und der Gesamtorganisation. Darum bedarf es eines professionellen Nachfolgemanagements, das die Pipeline mit den richtigen Potenzialträgern füllt.“

Obwohl 84 Prozent der Befragten selbst Top-Führungskräfte sind, haben diese angegeben, dass die größte Hürde beim Aufbau professioneller Nachfolge- und Entwicklungsprogramme das fehlende Engagement der Führungskräfte selbst ist. Mathias Kesting sagt: „Das Problembewusstsein ist vorhanden. Das erleben wir auch in der täglichen Arbeit mit unseren Kunden. Entscheidend für Unternehmen ist es aber dementsprechend auch zu handeln. Ansonsten ist der Klassenerhalt stark gefährdet.“

### **Über die Studie**

In der Studie „Real World Leadership“ wurden im Sommer 2015 7.500 Führungskräfte in 107 Ländern befragt. 26 Prozent davon waren Vorstände, 31 Prozent Executive/Senior/Vice President, 27 Prozent Direktoren und 16 Prozent in der nachgelagerten Ebene.

### **Über Korn Ferry**

Korn Ferry (NYSE:KFY) ist eine global führende Beratung für Executive Search und Talent Management. Korn Ferry-Berater identifizieren, entwickeln, binden und rekrutieren Talente auf allen Hierarchieebenen für Konzerne und mittelständische Unternehmen seit 1969 – und das weltweit mit über 80 Niederlassungen in 40 Ländern. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit sind Executive Search, Board Services, Leadership & Talent Consulting und Recruitment Process Outsourcing (Futurestep). Niederlassungen in Deutschland sind Frankfurt am Main, Düsseldorf und Hamburg.

[www.kornferry.com](http://www.kornferry.com)

### **Kontakt**

Korn Ferry International GmbH  
Xenia von Schröder

Feuerbachstraße 26-32  
60325 Frankfurt am Main

Tel: +49 69 71670-139  
Mobil: +49 172 61 798 15  
Email: [xenia.vonschroeder@kornferry.com](mailto:xenia.vonschroeder@kornferry.com)