



Berliner haben wenig Vertrauen in Führungskräfte

Ergebnisse einer von Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung in Auftrag gegebenen Bevölkerungsumfrage zeichnet ein schlechtes Bild von Verantwortungsträgern

Berlin, den 18.01.2013. Eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass die Menschen, die in unserer Gesellschaft die meiste Verantwortung tragen, auch die höchste Anerkennung genießen. Wenn man allerdings nach dem Bild geht, das die Medien aufzeigen, ist eher das Gegenteil der Fall. Ob es um Themen der jüngsten Vergangenheit wie der Banken- und Eurokrise oder den Flughafen Berlin-Schönefeld geht, um die Vergütung von Spitzen-Managern in Wirtschaft, öffentlichem und gemeinnützigem Sektor oder gar um Fernseh-Charaktere wie „Bernd Stromberg“ aus der gleichnamigen Serie – beim Normalbürger kann leicht das Bild einer abgehobenen, vor allem auf den eigenen Vorteil ausgerichteten und sich durch wenig Verantwortungsbewusstsein kennzeichnenden Elite entstehen.

Es stellt sich die Frage, ob diese Beispiele das Bild in den Köpfen der meisten Menschen widerspiegeln ob sie als Ausnahmen wahrgenommen werden? Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, hat Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V. in Zusammenarbeit mit dem Markt- und Meinungsforschungsinstitut Hopp & Partner im Herbst 2012 mehr als 500 Berlinerinnen und Berliner über ihre Sicht auf das Image von Führungskräften befragt.

Die repräsentative Umfrage kommt zu einem eindeutigen Ergebnis: Um das Image von Führungskräften in Berlin ist es in der Tat schlecht bestellt. Während mit 64% knapp zwei Drittel der Befragten ein positives Bild von Nicht-Führungskräften haben, sind es im Bezug auf Führungskräfte mit nur 40% eine Minderheit. Besonders deutlich wird das Imageproblem, wenn nach einzelnen Berufsgruppen gefragt wird. So genießen Arbeiter bei stolzen 79% der Bevölkerung ein positives oder gar sehr positives Ansehen, bei Angestellten sind es immerhin 73%. Fragt man allerdings nach der Einschätzung von „leitenden“ Angestellten, so sinkt der Anteil der positiven Bewertungen auf 52%. Ganz im Keller sind die Bewertungen von Managern, die nur von 33% positiv eingeschätzt werden und Schlusslicht ist die Berufsgruppe der Politiker mit lediglich 25% Zustimmungsrate.

Die Initiative „Leadership Berlin“ will eine Kultur der Verantwortung stärken

Die Zahlen machen deutlich: unsere Gesellschaft hat ein Problem, wenn die Verantwortungsträger unserer Gesellschaft ein dermaßen geringes Vertrauen in der Bevölkerung genießen. Und dies ist zugleich die Ausgangsbasis für eine ungewöhnliche gemeinnützige Initiative: Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V., die diese repräsentative Bevölkerungsbefragung in Auftrag gegeben hat. Der Verein wurde 2011 gegründet und regt in Weiterbildungsprogrammen und Projekten Führungskräfte aus Wirtschaft, öffentlichem und gemeinnützigem Sektor dazu an, sich außerhalb des eigenen Erfahrungsbereichs und der individuellen Komfortzone zu bewegen und gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen. „Leadership Berlin hat sich zum Ziel gesetzt, das zivilgesellschaftliche Engagement von Führungskräften zu stärken.“ so Bernhard Heider, Geschäftsführer der Initiative, „Wir sind davon überzeugt, dass für viele Bereiche der Gesellschaft durch sektor- und ressortübergreifende Kooperationen bessere Lösungen gefunden werden können als durch isoliertes Handeln innerhalb von Zuständigkeiten der eigenen Organisation oder Firma. Außerdem lernen die Führungskräfte in unserem Programm, sich auch unangenehmen Themen zu stellen, und stärken durch die Begegnung mit ‚dem Anderen‘ ihre Offenheit für Vielfalt sowie ihre Kritikfähigkeit.“

Kontakt:

Bernhard Heider
Geschäftsführer

Leadership Berlin - Netzwerk Verantwortung e.V.
Am Wiesenrain 11
D-12587 Berlin

Tel: +49 - (0)30 – 22 488 588
Fax: +49 - (0)30 - 22 488 338
Mob: +49 - (0)177 – 866 566 1

e-mail: bernhard.heider@leadership-berlin.de
Website: www.leadership-berlin.de

**Repräsentative Bevölkerungsbefragung
zum Thema Image von Führungskräften**

für

Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V.

17. Januar 2013

Hopp & Partner
Torstraße 25
10119 Berlin

Telefon: +49 30 921057-12
Fax +49 30 921057-49
E-Mail info@hopp-und-partner.de
Internet www.hopp-und-partner.de

1. Einleitung

Der Verein Leadership Berlin – Netzwerk Verantwortung e.V. befasst sich mit der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung von Führungskräften. Ein entscheidender Gesichtspunkt ist dabei das Image von Führungskräften in der Bevölkerung. Nehmen Führungskräfte aus Sicht der Berliner ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung wahr? Welche Arten von Führungskräften haben ein gutes, welche ein weniger gutes Image? Welche größten Schwächen existieren bei den Berliner Führungskräften aus Sicht der Bevölkerung? Zur Beantwortung dieser Fragen wurde im Oktober 2012 vom Marktforschungsinstitut Hopp & Partner im Auftrag des Vereins eine repräsentative Bevölkerungsbefragung in Berlin durchgeführt. Die im vorliegenden Bericht dokumentierten Ergebnisse der Befragung sind repräsentativ für die Berliner im Alter ab 18 Jahren und beziehen sich gleichfalls auf Führungskräfte in Berlin. Ergänzend liegt ein begleitender Tabellenband mit Detailergebnissen vor.

2. Studiendesign

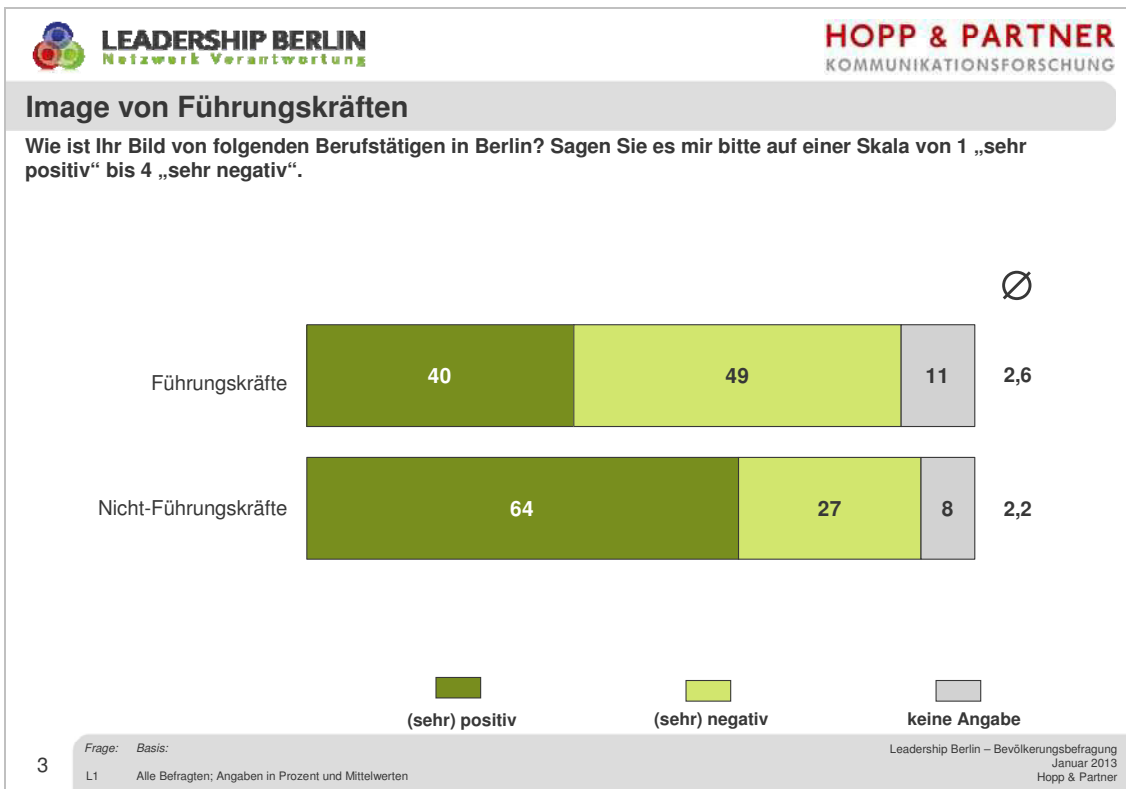
Erhebungszeitraum:	24. September bis 17. Oktober 2012
Zielgruppe:	Berliner ab 18 Jahren; bevölkerungsrepräsentativ;
Erhebungsmethode:	Telefonische Interviews (CATI); Einschaltung in Mehrthemenbefragung; Gewichtung nach Alter und Geschlecht;
Stichprobengröße:	529 Personen
Statistische Fehlertoleranz:	bis ± 4 Prozentpunkte (maximale Fehlertoleranz bei einem ermittelten Anteilswert von 50% in der Stichprobe, bezogen auf Gesamtwerte)

3. Image von Führungskräften in Berlin

Das Image von Führungskräften in Berlin ist eher negativ geprägt.

Um eine Vergleichbarkeit von verschiedenen Arten von Führungskräften mit Nicht-Führungskräften zu ermöglichen, wurde das Image auf einer Skala von 1 „sehr positiv“ bis 4 „sehr negativ“ erfragt. Die Nicht-Führungskräfte Arbeiter, Angestellte und Beamte erhalten zusammengefasst einen Durchschnittswert von 2,2. Insgesamt 64 Prozent der Berliner haben von dieser Tätigkeitsgruppen ein gutes Bild. Bei Führungskräften liegt der Mittelwert insgesamt dagegen bei deutlich schlechteren 2,6. Nur 40 Prozent haben von Führungskräften ein eher positives, 49 Prozent dagegen ein eher negatives Bild.

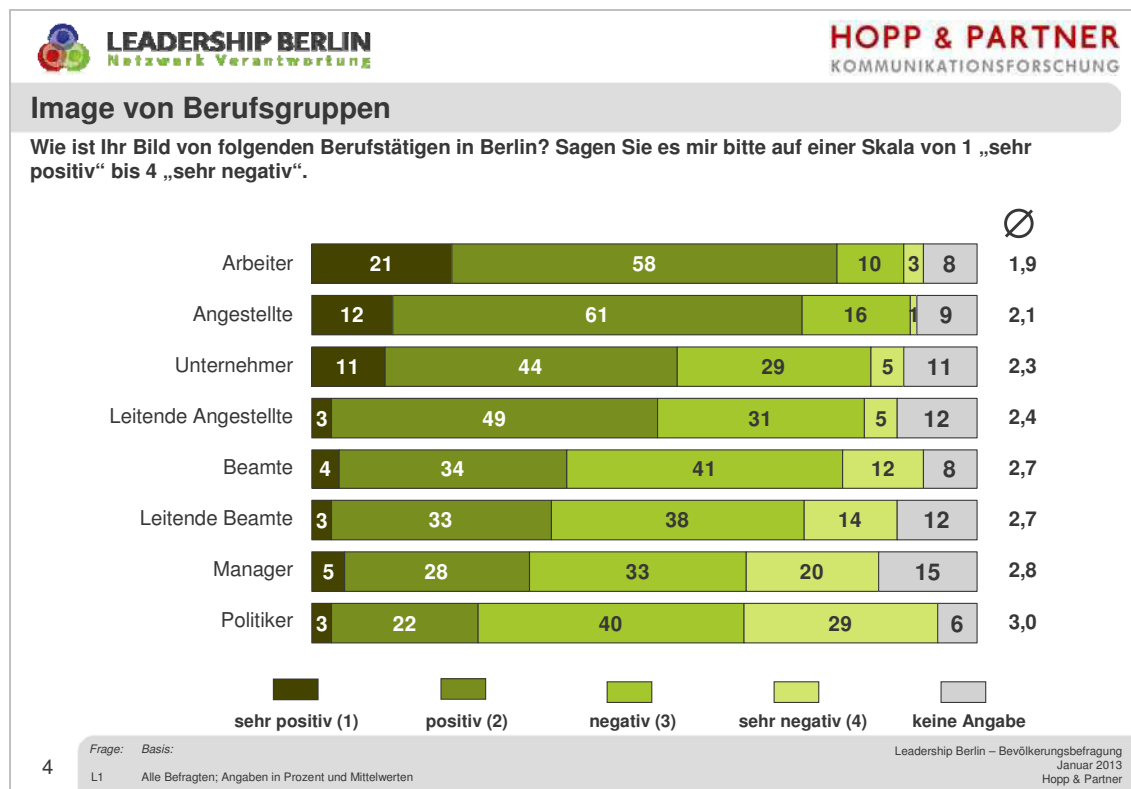
Bei Berlinern mit sehr hohem Haushaltsnettoeinkommen (ab 5.000 €) ist das Image von Führungskräften im Gegensatz zur Gesamtbevölkerung eher positiv geprägt. Dies liegt vermutlich daran, dass in dieser Einkommensgruppe ein hoher Anteil an Führungskräften oder führungskräftenah arbeitenden Berliner zu verorten sind.



Arbeiter genießen in der Berliner Bevölkerung das größte Ansehen, gefolgt von (nicht leitenden) Angestellten. Während Unternehmer und leitende Angestellte noch überwiegend positiv beurteilt werden, überwiegen bei den Berlinern negative Einstellungen bei den Berufsgruppen der leitenden Beamten, Managern und Politikern. Nur ein Viertel der Berliner (25 %) hat ein eher positives Bild von Politikern.

Das Image von Führungskräften in der Bevölkerung nimmt mit zunehmendem Alter ab: So haben immerhin 45% der bis 29-jährigen Berliner ein gutes Bild von Politikern. In der Altersgruppe der über 69-Jährigen liegt dieser Anteil nur noch knapp halb so hoch bei 22 Prozent.

Nicht berufstätige Berliner haben von Führungskräften – und insbesondere von Managern – ein schlechteres Bild als Berufstätige. Betrachtet man die Geschlechterunterschiede, so zeigt sich, dass Unternehmer bei Männern (2,2) ein deutlich besseres Image haben als bei Frauen (2,5).



4. Wahrgenommene Eigenschaften als Voraussetzung für eine leitende Funktion

Den Berlinern wurden mehrere Merkmale vorgegeben, aus denen diejenigen Kriterien ausgewählt werden konnten, die nach Einschätzung der Befragten dazu führen, dass jemand eine leitende Funktion erreichen kann.

Die wichtigsten Voraussetzungen sind demnach eine gute Ausbildung (81 %) sowie die Bereitschaft, hohen Arbeitseinsatz zu leisten (77%). Weiterhin sind soziale Kompetenz und Einfühlungsvermögen erforderlich.

Auch persönliche Kontakte werden von immerhin 58 Prozent der Berliner als wichtige Voraussetzung zur Erreichung einer Führungsposition angesehen. Jeweils etwa die Hälfte der Berliner halten Ellenbogenmentalität sowie eine Portion Egoismus ebenfalls für erforderlich. Nur ein Drittel glaubt allerdings, dass die Bereitschaft, sich bei anderen anzubiedern den Weg in eine Führungsposition ebnet.

Die Einstellungen sind auch vom Alter abhängig: Während die angenommene Bedeutung einer guten Ausbildung mit zunehmendem Alter ansteigt, sind Jüngere häufiger der Ansicht, dass persönliche Beziehungen sowie Ellenbogenmentalität wichtig zur Erlangung einer Führungsposition seien.

Männer halten die Ausbildung und die Bereitschaft, viel zu arbeiten für eine wichtigere Voraussetzung als Frauen, welche wiederum das Einfühlungsvermögen höher bewerten.

Betrachtet man die Unterschiede zwischen den Stadtbezirken, so werden Ausbildung und Leistungswillen aber auch Egoismus von Berlinern aus den westlichen Stadtteilen eher als wichtige Faktoren für eine werdende Führungskraft angesehen als von Berliner aus den östlichen Stadtteilen.



Die größten Schwächen von Führungskräften konnten von den Berlinern offen genannt werden. An erster Stelle wird bemängelt, dass Führungskräfte den Bezug zu ihren Mitarbeitern verloren haben und sich nicht in diese hinein versetzen können. Zudem werden Führungskräfte eine Reihe weiterer negativer sozialer Eigenschaften nachgesagt: Egoismus, Rücksichtslosigkeit, Geldgier, Überheblichkeit und Selbstüberschätzung.

Auch teilweise fehlende fachliche sowie soziale Kompetenz wird den Führungskräften als Schwäche attestiert. Nur zwei Prozent (überwiegend Westberliner) benennen spontan die Bestechlichkeit bzw. die Vetternwirtschaft als Schwäche von Führungskräften.

Während in den westlichen Regierungsbezirken Berlins verstärkt der fehlende Mitarbeiterbezug bemängelt wird, benennen Einwohner der östlichen Regierungsbezirke häufiger Egoismus bzw. Rücksichtslosigkeit als Negativmerkmale.

Immerhin 30 Prozent der Berliner können dagegen spontan keine negativen Merkmale von Führungskräften benennen.

