WEGVISOR®

WEGVISOR LEADERSHIP-STUDIE 2026

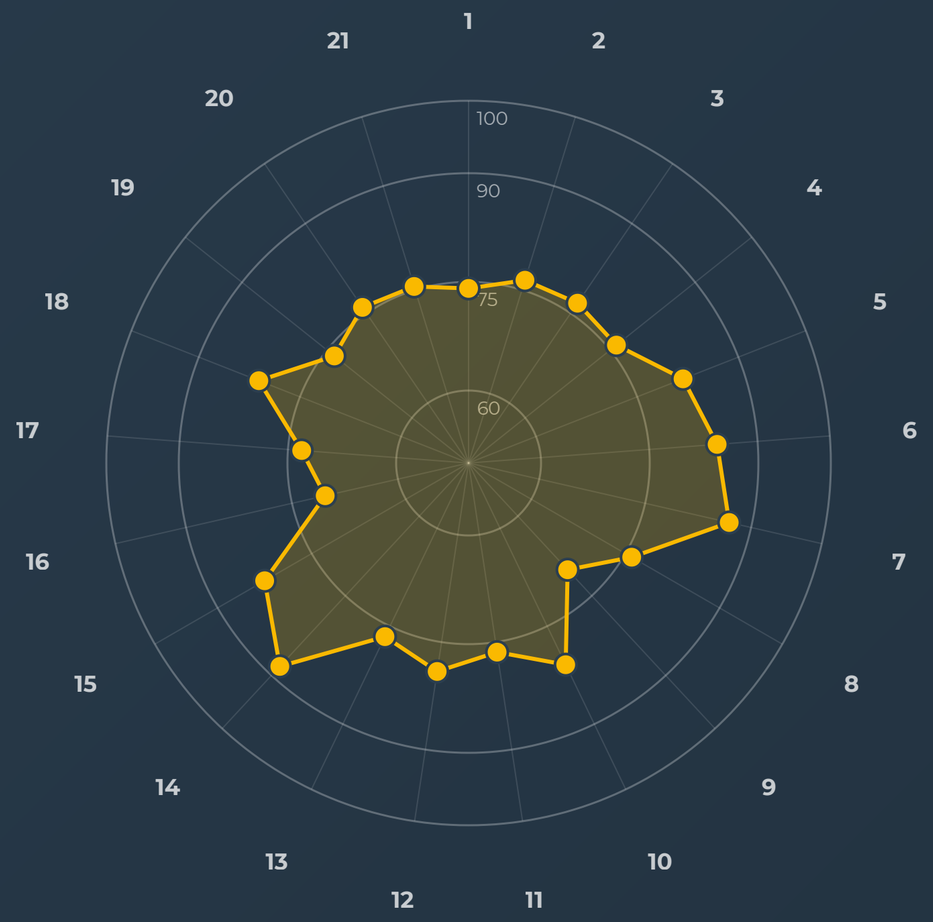
Wo der Deckel wirklich liegt

Wie 69 Führungskräfte ihre Führung einschätzen – entlang der 21 Führungsprinzipien und 21 Führungsqualitäten.

69
Führungskräfte

42
Prinzipien und Qualitäten

78 %
Ø Führungsprinzipien



Profil aller Teilnehmenden über die 21 Führungsprinzipien (Skala 50–100 %)

DIE KERNAUSSAGE

Starke Haltung, schwächere Umsetzung

78 %

Solide – aber selten exzellent

Niemand startet bei null. Doch nur 11 % erreichen bei den Prinzipien die Stufe „exzellent“.

88 %

Haltung liegt vorn

Akzeptanz, Respekt und Verantwortung: Führungskräfte wissen, wofür sie stehen.

70 %

Die Hebel liegen hinten

Anziehung, Momentum, Prioritäten, Fokus und Selbstdisziplin – dort, wo aus Haltung Wirkung wird.

> **Der Deckel liegt nicht im Charakter der Führungskräfte. Er liegt in der konsequenten Umsetzung im Alltag.**

AUF EINEN BLICK

Sieben Erkenntnisse

01

78 %

Solide, aber selten exzellent

Ø 78 % bei den Prinzipien, 80 % bei den Qualitäten. Nur 11 % sind „exzellent“.

02

88 %

Haltung vor Hebel

Akzeptanz, Respekt und Charakter liegen vorn. Am Ende: Anziehung, Momentum, Prioritäten.

03

70 %

Der Engpass heißt Fokus

70 % sehen ihre Selbstdisziplin höchstens „grundlegend“, 63 % ihren Fokus.

04

38 %

Die nächste Generation kommt zu kurz

So wenige stimmen zu: „Ich investiere in die nächste Generation von Führungskräften.“

05

+13

Frauen punkten bei Beziehung

Größter Unterschied der Studie: Charisma, dazu Kommunikation, Akzeptanz und Respekt.

06

+4

Andere sehen mehr

Das Fremdbild liegt 3 bis 4 Punkte über dem Selbstbild – am stärksten bei Selbstdisziplin und Fokus.

07

+5

Erfahrung zahlt auf andere ein

Ab 50 liegen die Werte höher – vor allem bei Vererben, Mehrwert und Bevollmächtigung.

UND DU?

14 Min.

Wo stehst du?

Der kostenlose Selbstcheck zeigt dein Profil im Vergleich: leadership.wegvisor.com/selbstcheck

DAS GESAMTBILD · 1

Niemand startet bei null – aber nur jede neunte Führungskraft ist exzellent

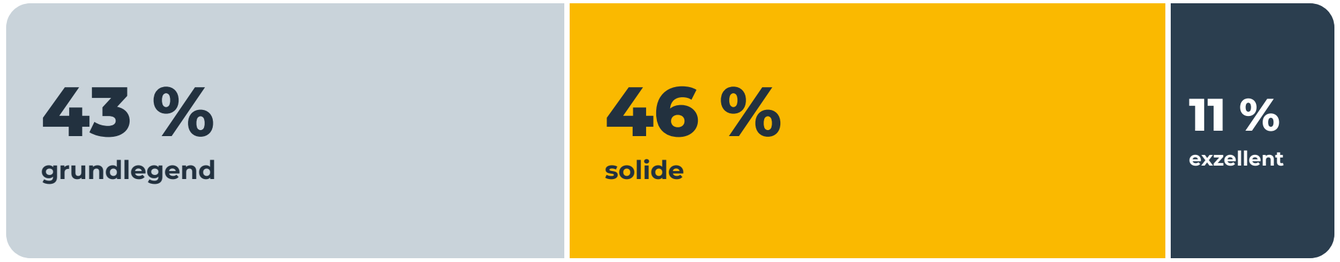
Alle erreichen mindestens die Stufe „grundlegend“. Der Schritt von „solide“ zu „exzellent“ gelingt bisher den wenigsten.

WAS DAS HEISST

Das Fundament steht. Wachstum entsteht jetzt nicht mehr durch mehr Wissen, sondern durch gezielte Arbeit an wenigen Prinzipien.

21 Führungsprinzipien

n = 63



21 Führungsqualitäten

n = 27



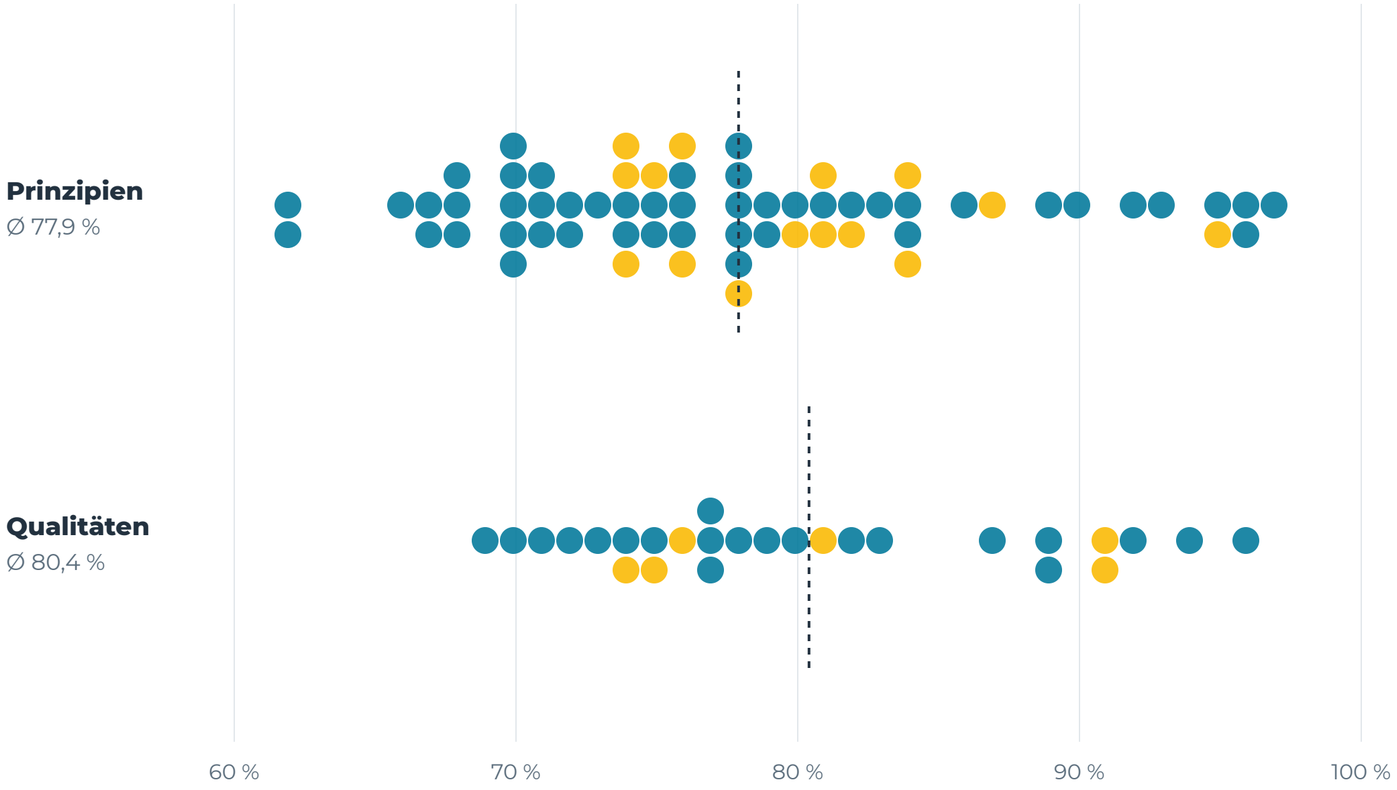
Entwicklungsstufe der Gesamtwertung, je Person die jüngste Selbsteinschätzung. Stufen: grundlegend 60–75 %, solide 75–90 %, exzellent über 90 %.

DAS GESAMTBILD · 2

35 Prozentpunkte zwischen der niedrigsten und der höchsten Einschätzung

Jeder Punkt ist eine Person. Die meisten liegen zwischen 70 und 85 %. Die Frauen liegen enger beieinander als die Männer, deren Werte von 62 bis 97 % reichen.

● Männer ● Frauen



Gesamtwert je Person in % des Maximums. Gestrichelt: Durchschnitt.

DAS GESAMTBILD · 3

Wir halten unsere Eigenschaften für stärker als unsere Führungspraxis

Wer sich bei den Prinzipien hoch einschätzt, tut es auch bei den Qualitäten (r = 0,80). Dieselben Personen bewerten ihre Qualitäten aber im Schnitt 2,9 Punkte höher als die gelebten Prinzipien.

+2,9

Punkte: Qualitäten über Prinzipien
(21 Personen mit beiden Selbstchecks)

● Männer ● Frauen



DIE 21 FÜHRUNGSPRINZIPIEN

Haltung vor Hebel

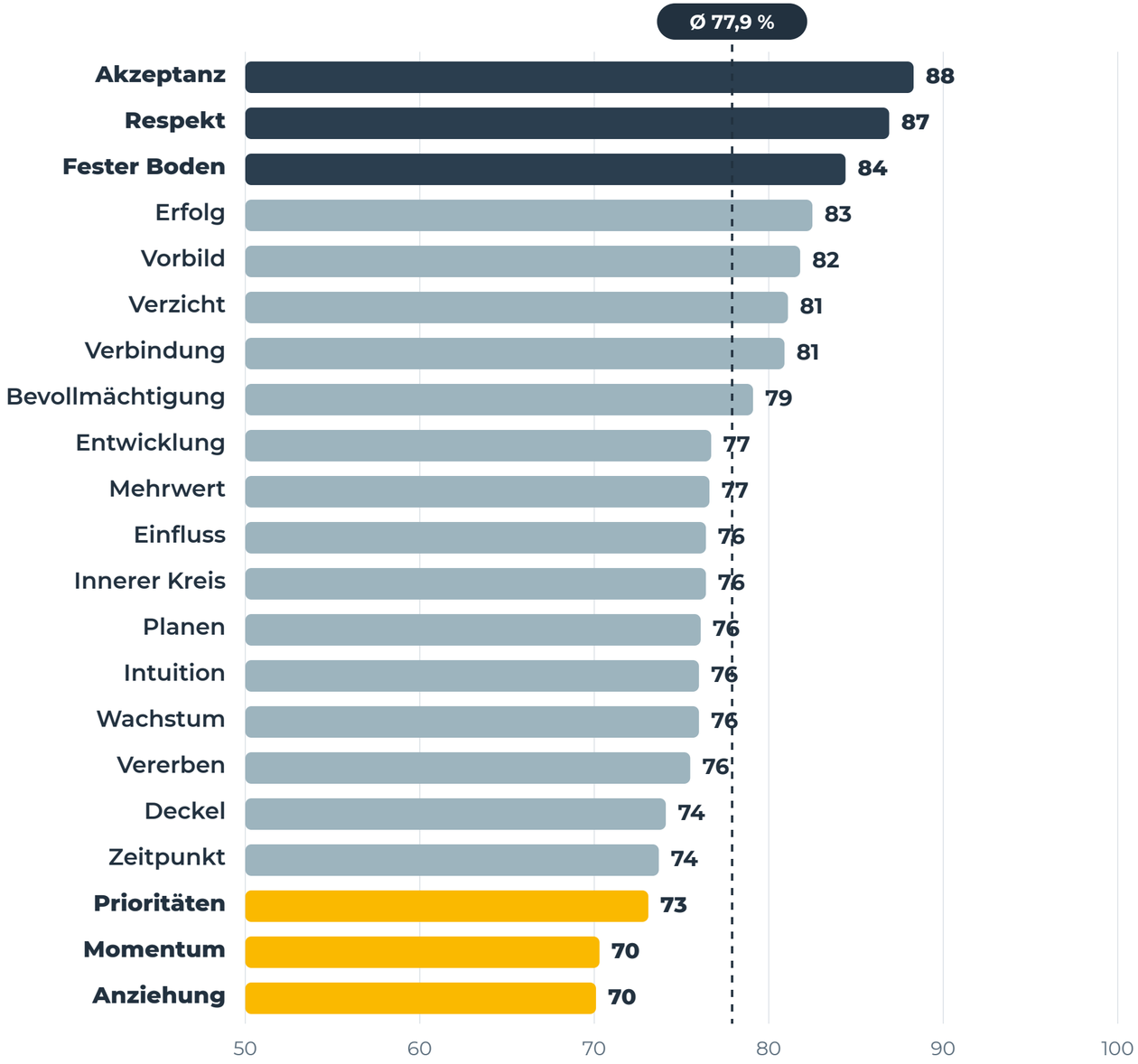
Oben stehen Prinzipien, die von Haltung und Werten getragen werden. Am Ende stehen die Prinzipien, die aus guter Haltung messbare Wirkung machen: die richtigen Menschen gewinnen, Schwung erzeugen, Kräfte bündeln.

AM STÄRKSTEN

88 % Akzeptanz
87 % Respekt
84 % Fester Boden

GRÖSSTES POTENZIAL

70 % Anziehung
70 % Momentum
73 % Prioritäten



Durchschnitt der Selbsteinschätzungen in % (n = 63), Skala ab 50 %.

DIE 21 FÜHRUNGSQUALITÄTEN

Charakter stark, Disziplin schwach

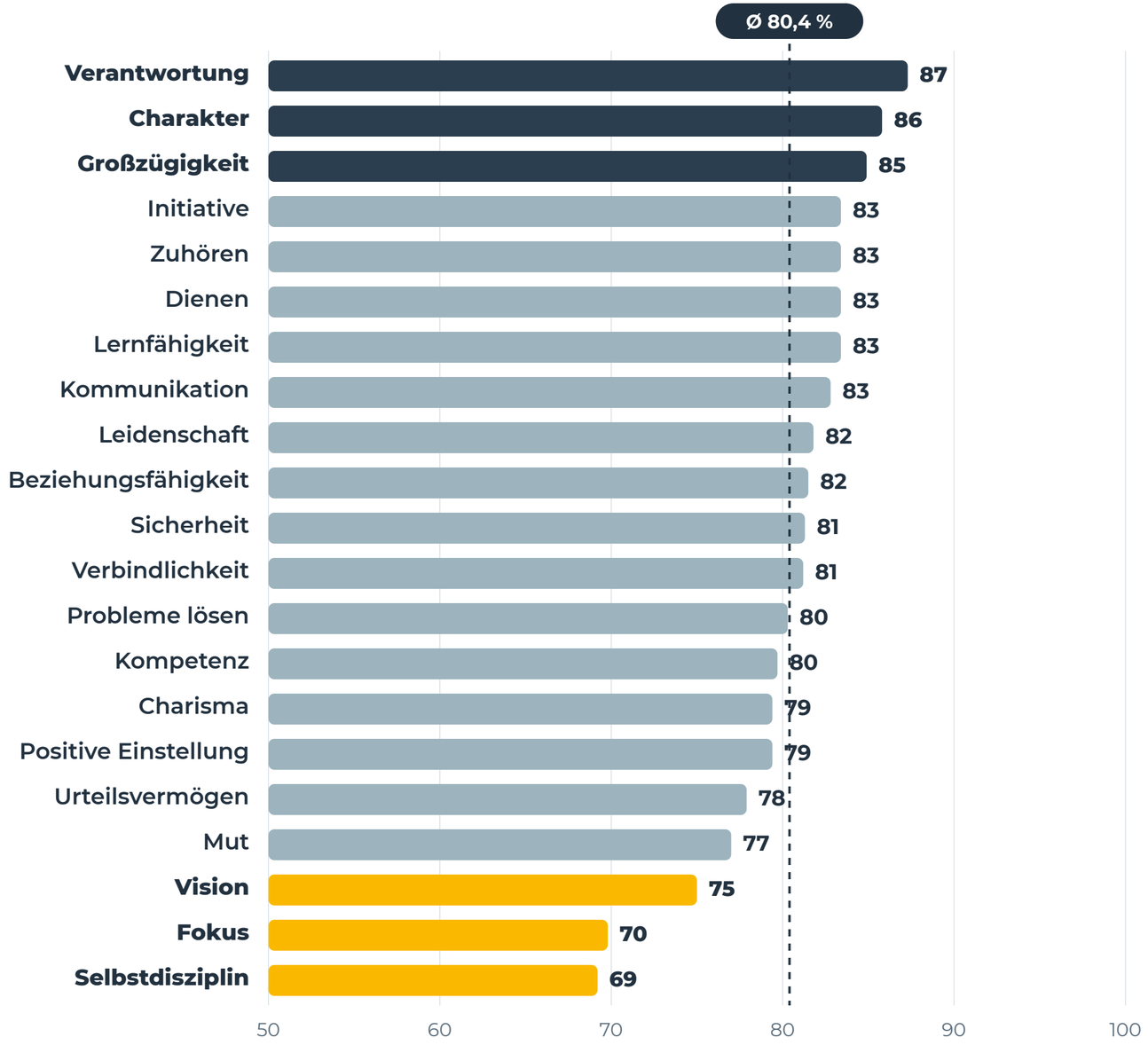
Dasselbe Muster: Führungskräfte wissen, wofür sie stehen. Es fällt ihnen aber schwer, den Alltag konsequent darauf auszurichten.

AM STÄRKSTEN

87 % Verantwortung
86 % Charakter
85 % Großzügigkeit

GRÖSSTES POTENZIAL

69 % Selbstdisziplin
70 % Fokus
75 % Vision



Durchschnitt der Selbsteinschätzungen in % (n = 27), Skala ab 50 %.

DER ENGPASS

Wo die meisten nicht über „grundlegend“ hinauskommen

Anteil der Führungskräfte, die sich in diesem Bereich höchstens auf der Stufe „grundlegend“ sehen.

7 von 10 QUALITÄT
Selbstdisziplin

70 % höchstens „grundlegend“

7 von 10 PRINZIP
Anziehung

67 % höchstens „grundlegend“

6 von 10 PRINZIP
Momentum

63 % höchstens „grundlegend“

6 von 10 QUALITÄT
Fokus

63 % höchstens „grundlegend“

5 von 10 PRINZIP
Deckel

52 % höchstens „grundlegend“

5 von 10 PRINZIP
Prioritäten

51 % höchstens „grundlegend“

DIE AUSSAGEN IM DETAIL · 1

Wo fast alle zustimmen

Grundhaltung, Lernbereitschaft und Vertrauen sind bei Führungskräften fest verankert.

21 FÜHRUNGSPRINZIPIEN

1 **„Ich betrachte Führung als einen lebenslangen Lernprozess.“**
Entwicklung · Ø 4,79 von 5
97 % stimmen zu

2 **„Ich zeige Respekt gegenüber allen Menschen, unabhängig von ihrer Position.“**
Respekt · Ø 4,71 von 5
95 % stimmen zu

3 **„Ich erkenne, dass Vertrauen die Grundlage für eine starke Führung ist.“**
Akzeptanz · Ø 4,63 von 5
94 % stimmen zu

21 FÜHRUNGSQUALITÄTEN

1 **„Ich ermutige offene und ehrliche Kommunikation in meinem Team.“**
Kommunikation · Ø 4,81 von 5
100 % stimmen zu

2 **„Andere vertrauen mir aufgrund meiner Ehrlichkeit und Integrität.“**
Charakter · Ø 4,59 von 5
93 % stimmen zu

3 **„Ich bin bereit, anderen zu helfen, ohne eine direkte Gegenleistung zu erwarten.“**
Großzügigkeit · Ø 4,59 von 5
89 % stimmen zu

Zustimmung = Anteil der Antworten 4 oder 5 auf der Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft vollkommen zu).

DIE AUSSAGEN IM DETAIL · 2

Wo kaum jemand zustimmt

Nachfolger aufbauen, Schwung halten, sich nicht ablenken lassen: Hier liegt der größte Entwicklungsbedarf.

21 FÜHRUNGSPRINZIPIEN

1 **„Ich investiere in die nächste Generation von Führungskräften.“**
Vererben · Ø 3,10 von 5
38 % stimmen zu

2 **„Ich motiviere mein Team durch das Feiern kleiner Fortschritte.“**
Momentum · Ø 3,24 von 5
41 % stimmen zu

3 **„Ich reflektiere regelmäßig meinen Einfluss auf andere.“**
Einfluss · Ø 3,27 von 5
38 % stimmen zu

21 FÜHRUNGSQUALITÄTEN

1 **„Ich bin mir bewusst, was mich von meinem Erfolg abhalten könnte, und reduziere Ablenkungen.“**
Fokus · Ø 3,04 von 5
26 % stimmen zu

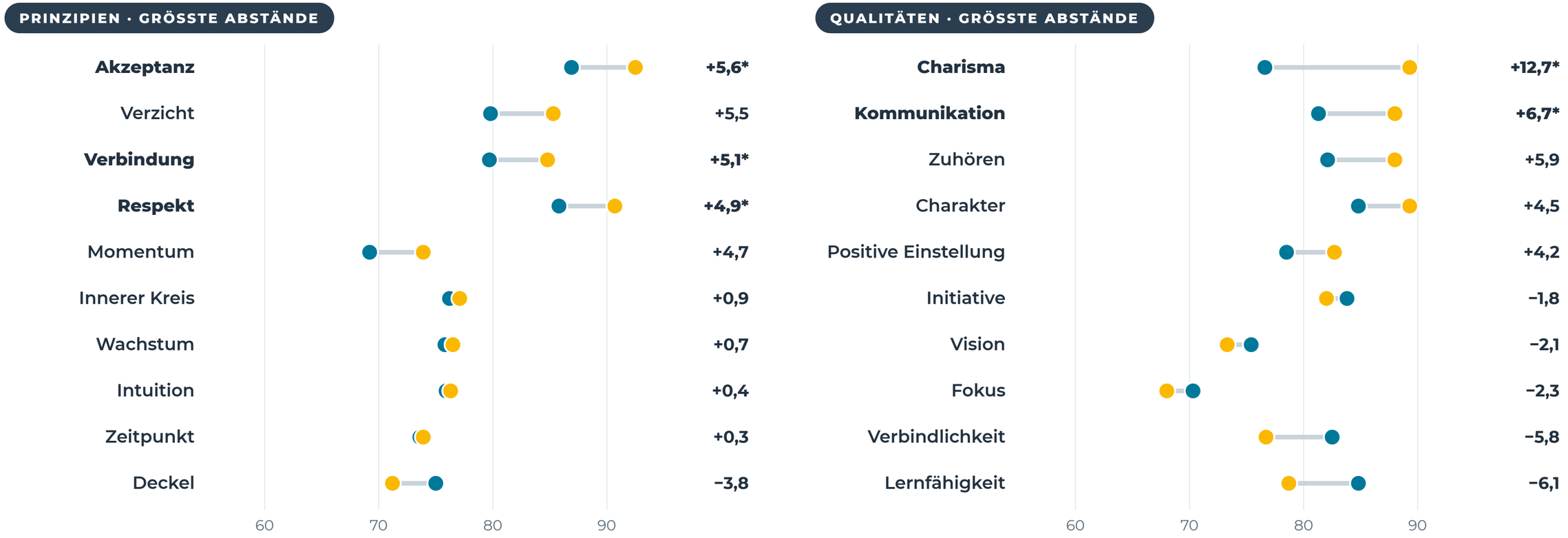
2 **„Ich lasse mich nicht von kurzfristigen Ablenkungen oder Versuchungen beeinflussen.“**
Selbstdisziplin · Ø 3,11 von 5
37 % stimmen zu

3 **„Ich plane meine Zeit effektiv und halte mich an meine Deadlines.“**
Selbstdisziplin · Ø 3,37 von 5
48 % stimmen zu

Zustimmung = Anteil der Antworten 4 oder 5 auf der Skala von 1 bis 5.

Beziehung und Ausstrahlung als Stärke der Frauen

Im Gesamtwert liegen Frauen leicht vorn (Prinzipien 80,1 zu 77,2 %, Qualitäten 81,3 zu 80,1 %) – statistisch nicht belastbar. Deutlich wird das Bild in einzelnen Bereichen.



Männer (n = 48 / 21) Frauen (n = 15 / 6)

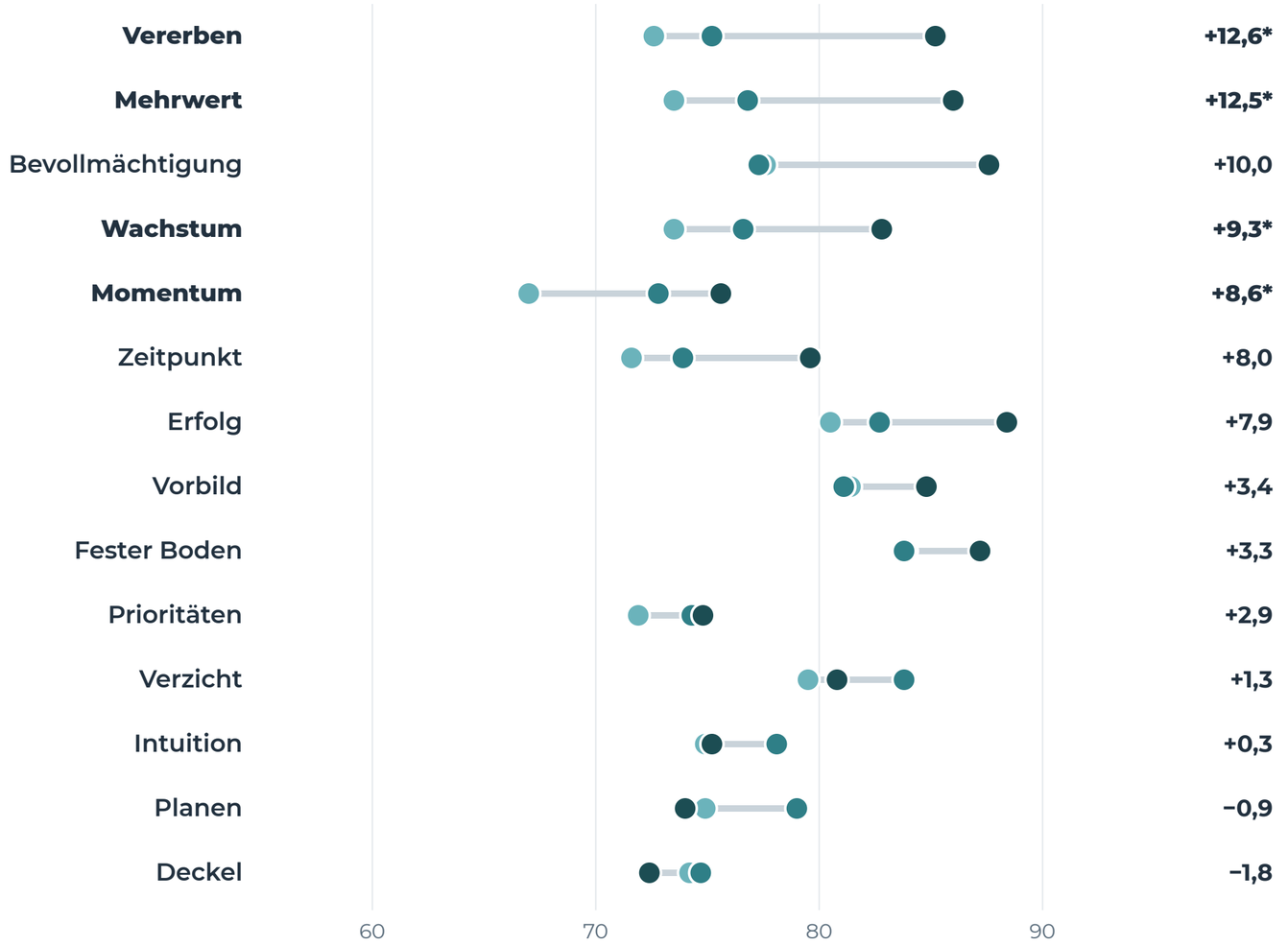
Je fünf Bereiche mit dem größten Vorsprung der Frauen und der Männer. Abstand Frauen minus Männer in Prozentpunkten. * = statistisch signifikant (p < 0,05).

ALTERSGRUPPEN

Mit den Jahren wächst der Blick für andere

Bei den Prinzipien steigen die Werte mit dem Alter. Am deutlichsten wächst, was über die eigene Person hinausgeht. Jüngere Führungskräfte sehen genau dort ihre größte Lücke.

- **76,3 %** unter 40 · n = 32
- **78,5 %** 40–49 · n = 21
- **81,7 %** 50+ · n = 10

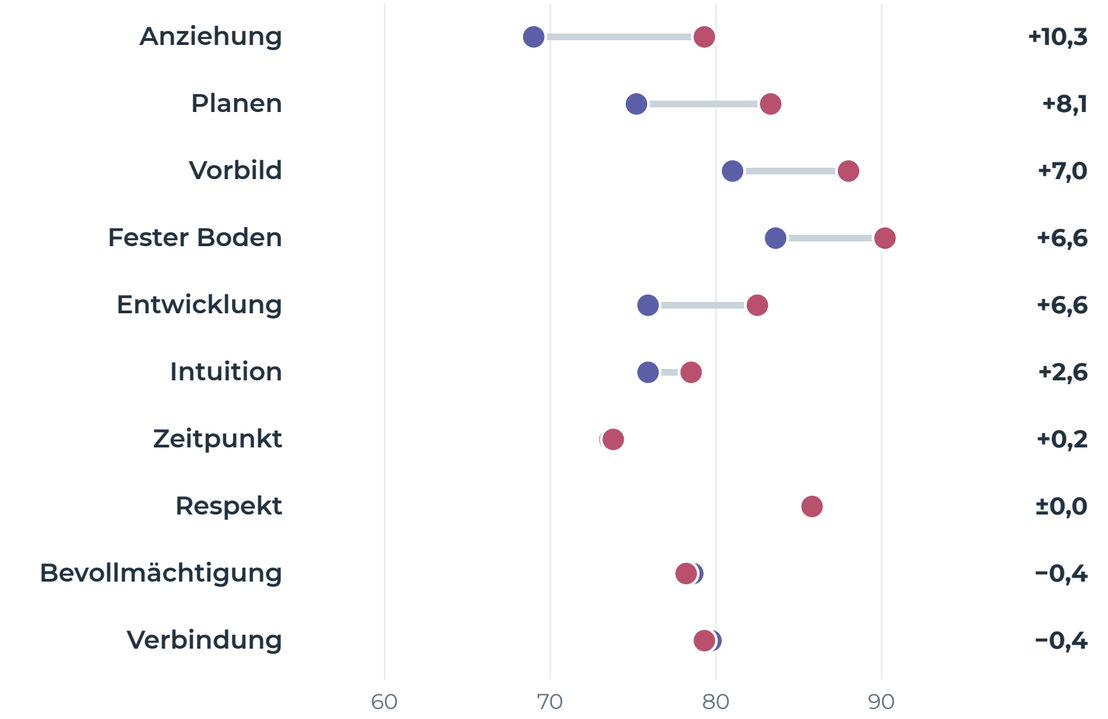


Die sieben Prinzipien mit dem größten und dem kleinsten Abstand 50+ gegenüber unter 40, in Prozentpunkten. * = signifikanter Zusammenhang mit dem Alter (p < 0,05). Bei den Qualitäten zeigt sich kein Alterseffekt.

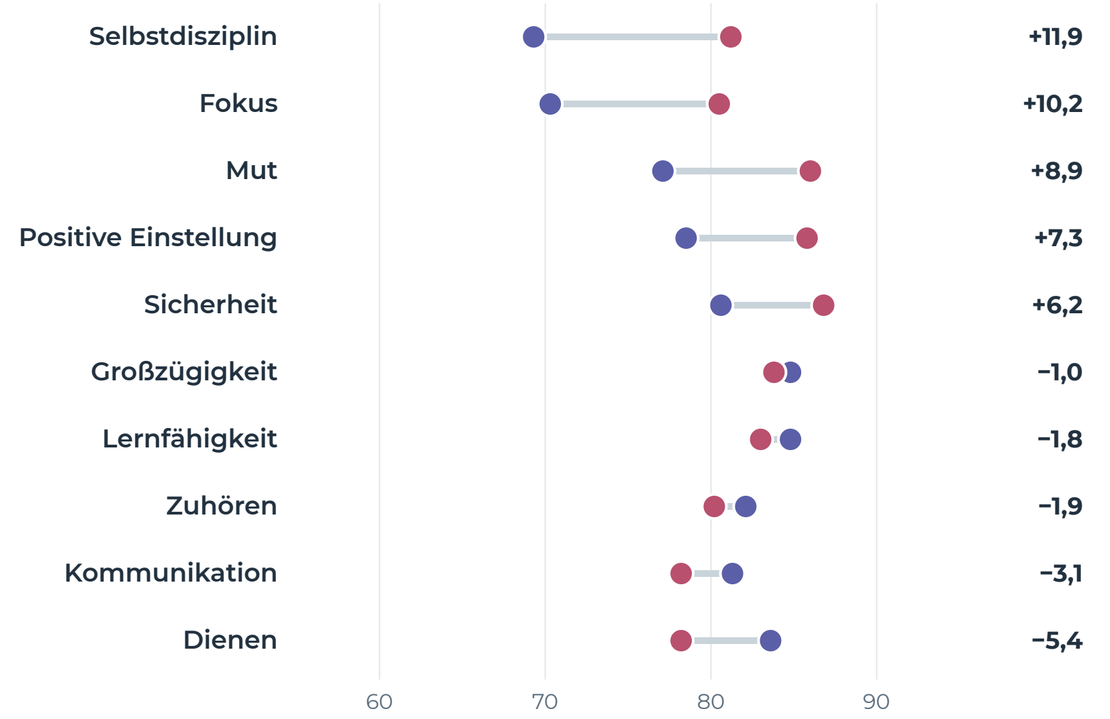
Andere trauen Führungskräften mehr zu

Fremdeinschätzungen liegen bei den Prinzipien 4,2 und bei den Qualitäten 3,2 Punkte über dem Selbstbild – am stärksten dort, wo sich Führungskräfte selbst am kritischsten sehen.

PRINZIPIEN · GRÖSSTE ABSTÄNDE



QUALITÄTEN · GRÖSSTE ABSTÄNDE



Selbstbild (Männer) **Fremdbild**

Fremdbild: 11 Einschätzungen zu 6 Personen (Prinzipien) und 16 zu 8 Personen (Qualitäten), alle zu männlichen Führungskräften. Kleine Zahlen – sie zeigen eine Tendenz.

WAS DARAUS FOLGT

Vier Impulse für deine Führung

01

Stärken in Bewegung bringen

Akzeptanz und Respekt sind das Fundament – sie tragen aber erst, wenn daraus Momentum entsteht. Feiere kleine Fortschritte sichtbar und regelmäßig.

AKZEPTANZ → MOMENTUM

02

Fokus trainieren wie einen Muskel

Ein fester wöchentlicher Prioritäten-Check, eine „Nicht-tun-Liste“ und geschützte Zeit für das Wichtige setzen dort an, wo die größte Lücke liegt.

PRIORITÄTEN · SELBSTDISZIPLIN

03

Führungskräfte entwickeln, nicht nur Mitarbeitende

Wer Nachfolger aufbaut, multipliziert seine Wirkung. Benenne zwei Menschen, in deren Führungsfähigkeit du in den nächsten zwölf Monaten gezielt investierst.

VERERBEN · WACHSTUM

04

Das Fremdbild einholen

Andere sehen oft mehr Stärke, als man sich selbst zutraut – und manchmal weniger Nähe. Lass den Selbstcheck von Menschen ausfüllen, die du führst.

LERNFÄHIGKEIT · ZUHÖREN

METHODIK

So ist die Studie entstanden

Datenbasis

Online-Selbstchecks von WEGVISOR zu den 21 Führungsprinzipien (März 2025 bis September 2025) und 21 Führungsqualitäten (Februar 2025 bis Mai 2026). Je Selbstcheck 105 Aussagen, Skala 1 bis 5, mittlere Bearbeitungsdauer 14 bzw. 12 Minuten. Ausgewertet wurden nur vollständig ausgefüllte Selbstchecks.

Stichprobe

69 Personen (52 Männer, 17 Frauen). Selbsteinschätzungen: 63 Prinzipien, 27 Qualitäten; bei Mehrfachteilnahme zählt die jüngste. Fremdeinschätzungen: 11 bzw. 16. 21 Personen haben beide Selbstchecks gemacht.

Werte und Stufen

Werte in Prozent der möglichen Punkte (525 je Selbstcheck, 25 je Prinzip oder Qualität). Die Stufen schwach, rudimentär, grundlegend, solide und exzellent entsprechen der Auswertung im Selbstcheck.

Alter

Nachträglich von WEGVISOR aus persönlicher Kenntnis zugeordnet (Schätzung, keine Selbstauskunft): unter 30: 4, 30–39: 28, 40–49: 21, 50+: 10 (Prinzipien). Die unter 30-Jährigen werden mit den 30- bis 39-Jährigen zusammengefasst.

Geschlecht

Abgeleitet aus dem Vornamen. Andere Geschlechtsidentitäten lassen sich so nicht abbilden.

Statistik

Mittelwertvergleiche mit Welch-t-Test, Effektstärke Cohens d, Zusammenhang nach Pearson. Signifikanzniveau 5 %. Die Vergleiche der 21 Bereiche sind explorativ; nach Bonferroni-Korrektur bleibt der Unterschied beim Charisma bestehen. Cronbachs α: 0,97 (Prinzipien) und 0,96 (Qualitäten).

Grenzen

Die Teilnahme war freiwillig, überwiegend aus dem Umfeld von WEGVISOR in Deutschland. Die Studie misst das Selbstbild, nicht das tatsächliche Verhalten. Die Zahl der Frauen und der Fremdeinschätzungen ist klein. Die Ergebnisse zeigen Muster, sie sind nicht repräsentativ.

Datenschutz

Alle Angaben wurden vor der Auswertung anonymisiert. Veröffentlicht werden ausschließlich zusammengefasste Werte; Rückschlüsse auf einzelne Personen sind nicht möglich.

Grundlage: John C. Maxwell, The 21 Irrefutable Laws of Leadership und The 21 Indispensable Qualities of a Leader.

VOM WISSEN ZUM TUN

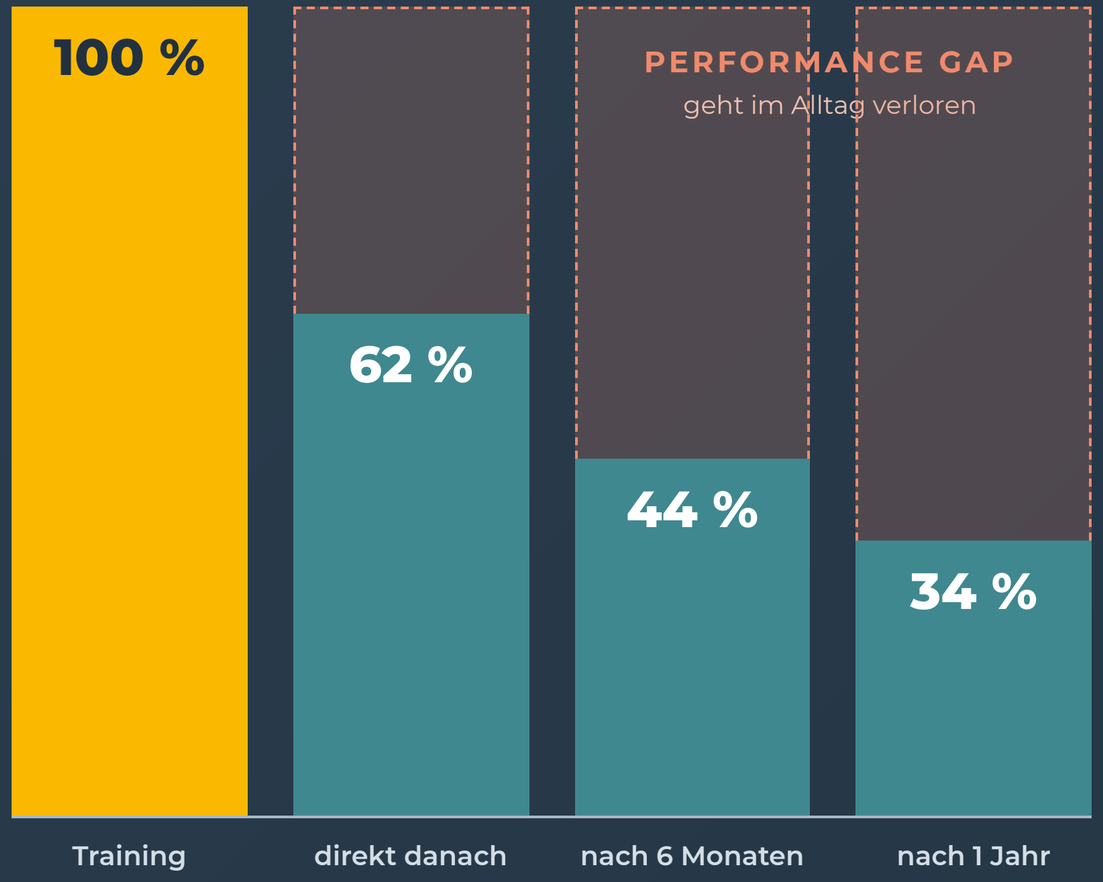
Die Studie zeigt, wo der Deckel liegt. Heben musst du ihn selbst.

Momentum, Prioritäten, Fokus, Nachfolger aufbauen: Die Lücken dieser Studie schließt man nicht durch Lesen. Man schließt sie durch Üben, Rückmeldung und Menschen, die mit einem dranbleiben.

VOM WISSEN ZUM HANDELN

Der Performance Gap: Warum Wissen allein nicht reicht

WIE VIEL VOM GELERNTEN IM ALLTAG ANKOMMT



Saks & Belcourt (2006) · Schätzung von Weiterbildungsverantwortlichen aus 150 Organisationen

DIE KERNBOTSCHAFT

22 % allein mit Training → **88 %** mit Coaching danach

Du musst die Lücke nicht allein schließen.

WAS DIE FORSCHUNG ZEIGT

1. **Begleitung vervierfacht den Effekt**
   Coaching nach dem Training: 88 % statt 22 % Produktivitätszuwachs. Olivero, Bane & Kopelman (1997)

2. **Gemeinsam üben wirkt am stärksten**
   Übung, Feedback, verteilte Termine und persönlicher Austausch machen Führungstraining am wirksamsten. Lacerenza et al. (2017)

3. **Mit Plan und Coach besser als die meisten**
   Konkrete Wenn-dann-Pläne übertreffen 3 von 4 Menschen ohne Plan, Coaching fast 2 von 3 Kollegen ohne Coaching. Gollwitzer & Sheeran (2006); Jones et al. (2016)

Das wissenschaftliche Fundament: Der ROI von Coaching

DIE KERNBOTSCHAFT

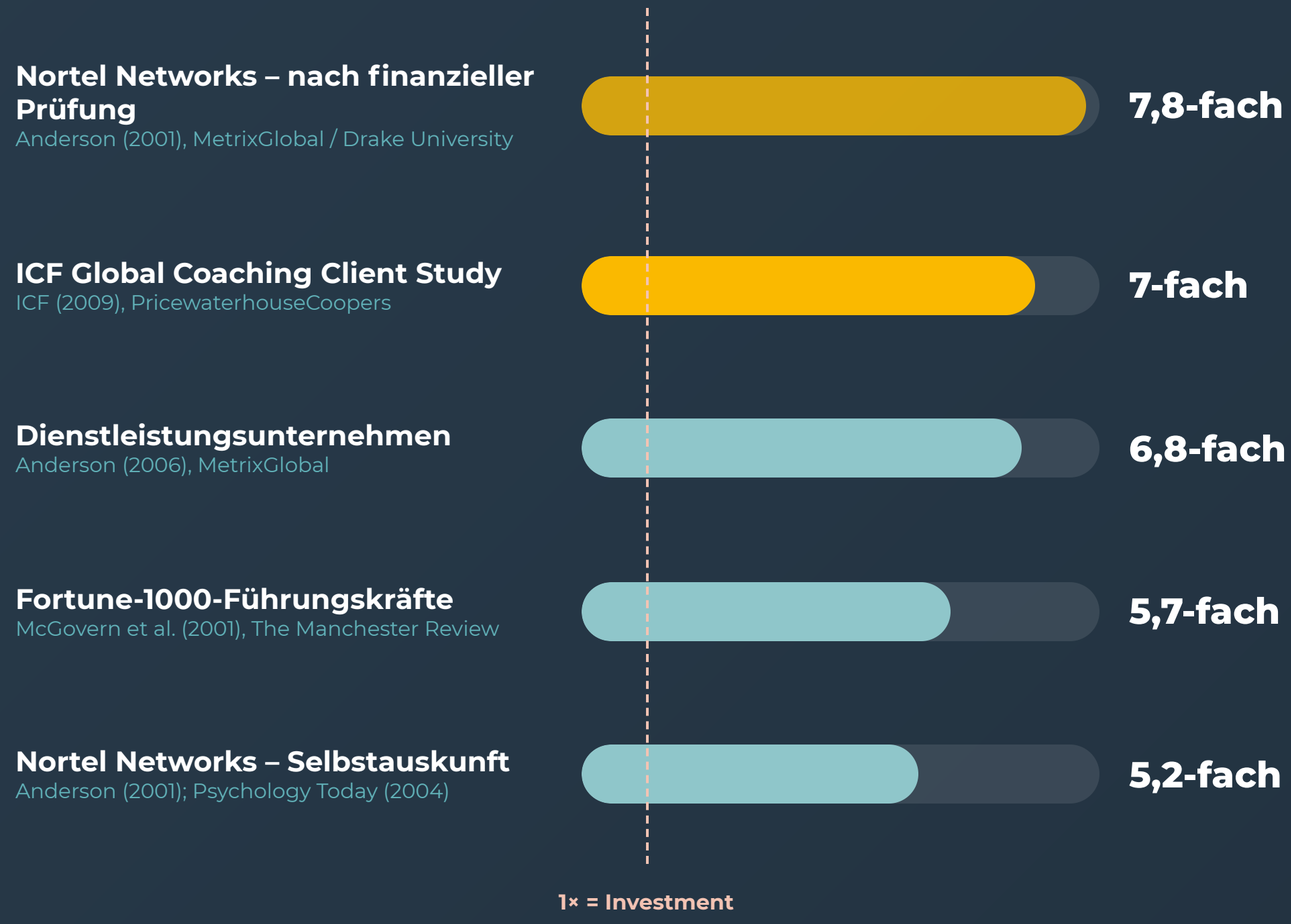
1 € →

5–8 €

Aus jedem investierten Euro wurden in diesen Studien 5 bis 8 Euro Nutzen.

Durch höhere Produktivität, bessere Zusammenarbeit, gehaltene Talente und schnellere Entscheidungen.

RÜCKFLUSS ALS VIELFACHES DES INVESTMENTS



DREI HEBEL

So schließt du den Performance Gap: Drei Wege, die nachweislich wirken

Die Lücke schließt sich selten durch noch mehr Lesen, sondern gemeinsam mit anderen. Für jeden der drei Hebel gibt es bei WEGVISOR ein passendes Format.

1 Gemeinsam verarbeiten
im Austausch

Im Gespräch mit anderen Führungskräften verankert sich Gelerntes – und wird zu deinem eigenen.

Leadership Group →

2 Gemeinsam trainieren
mit Plan & Feedback

Mit konkreten Plänen, Übung und Feedback wird aus Wissen Können.

Leadership Launchpad →

3 Gemeinsam umsetzen
mit Coaching

Mit Coaching bleibst du dran, bis das Neue im Alltag zur Gewohnheit wird.

Leadership Coaching →

WARUM ALS TREPPE? · DAS PRINZIP DER ENTWICKLUNG

„Führungsfähigkeit entwickelt sich täglich, nicht an einem Tag“

DEIN NÄCHSTER SCHRITT

Die WEGVISOR Leadership Group

Du entdeckst die 21 Führungsprinzipien gemeinsam mit anderen Führungskräften, diskutierst ihre Facetten und überträgst sie auf deine Situation – digital oder vor Ort.

Einladung anfragen | leadership.wegvisor.com/kontakt

1 **Gemeinsam statt allein**

Du lernst mit Führungskräften, die vor denselben Fragen stehen – und hörst, wie andere sie lösen.

2 **An den Hebeln der Studie**

Anziehung, Momentum, Prioritäten: Ihr arbeitet an den Prinzipien, bei denen die meisten ihre größte Lücke haben.

3 **Vom Prinzip in den Alltag**

Jedes Prinzip wird auf deine eigene Führungssituation übertragen – mit einem konkreten nächsten Schritt.



Das Schönste für mich ist, wenn Führungskräfte wieder Freude am Führen haben.

TITUS LINDL
Gründer von WEGVISOR

WIE ES WEITERGEHEN KANN

Diese Studie kann der erste Schritt sein.

Viele Führungskräfte machen daraus eine Entwicklungsreise, auf der Führen leichter wird und wieder Freude macht – im Austausch mit anderen, mit Training und mit persönlicher Begleitung. Wir gehen gern ein Stück dieses Weges mit.

Leadership Group → | **Leadership Launchpad →** | **Leadership Coaching →**

KONTAKT

WEGVISOR Leadership Stiftung
Hauptstraße 197 · 09221
Neukirchen/Erzgebirge

SO ERREICHST DU UNS

blog@wegvisor.com
leadership.wegvisor.com