



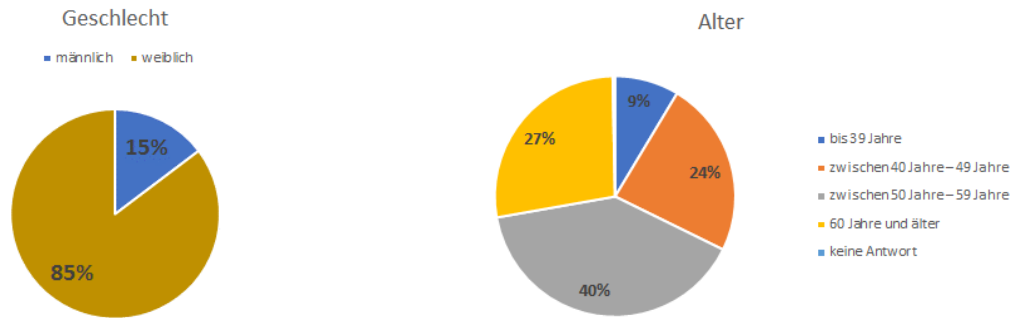
Die zunehmend komplexen Tätigkeiten in allen Bereichen und Branchen erfordern einen radikalen Umdenkprozess. Das Führen eines Unternehmens in die Zukunft erfordert neue Denkansätze und führt oftmals zu einer „Cultural Transformation“. Mit welcher Agenda können Entscheidungsträger den stetig komplexer werdenden Arbeitsplatz zukunftsfit machen?

In der WdF-Blitzumfrage wollten wir daher erfahren, in wie weit sich die Führungskräfte mit den neuen Herausforderungen bewusst mit Blick in die Zukunft auseinandersetzen. Von der Identifizierung der möglichen Herausforderungen über das Erstellen einer unternehmensspezifischen Agenda bis hin zur Wahrnehmung der Verantwortung in der Umsetzung als Entscheidungsträger.

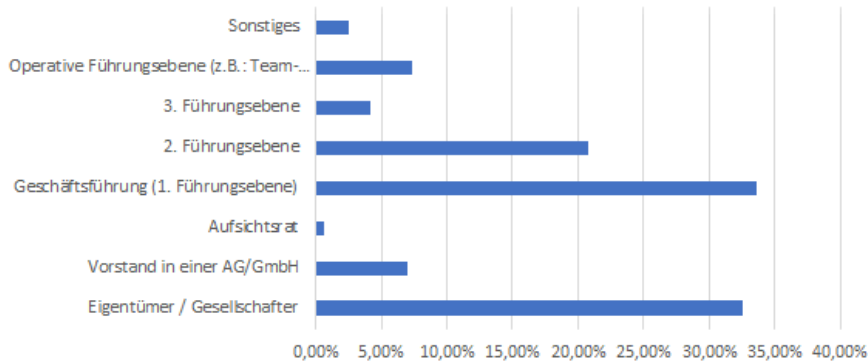
1. Methodik

- Methode: Online-Befragung
- Stichprobe: n = 354
- Teilnehmerquote: 13,09%
- Befragungszeitraum: Juli, August 2019
- Zielgruppe: Führungskräfte

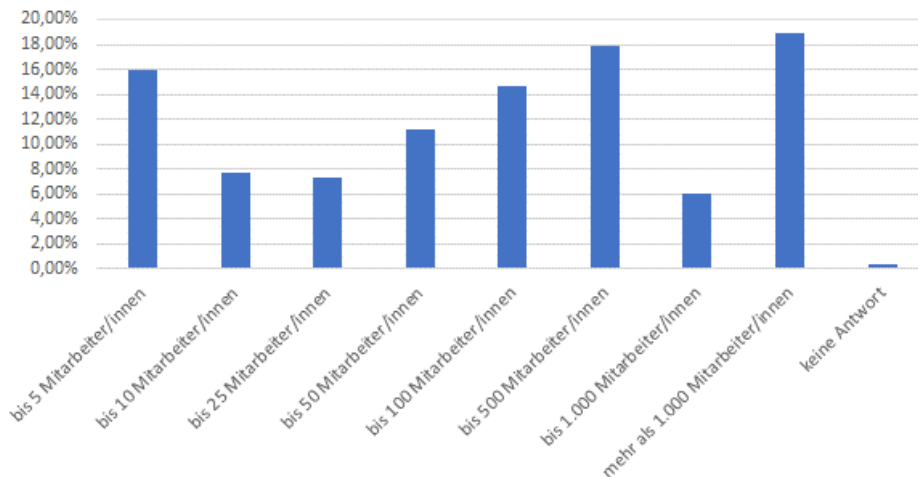
1. Demographische Daten



Ihre Position im Unternehmen?



Anzahl Mitarbeiter/Innen



2. Fragenkatalog

Themenblock 1: Herausforderungen | Themenbereiche

Welcher der angeführten Themenbereiche stellen für Sie persönlich aktuell die größten Herausforderungen dar?

1. Passende Mitarbeiter finden
2. Employer-Brand-Strategie adaptieren
3. Mit neuen Geschäftsmodellen auf die Veränderung reagieren
4. Bindungsprogramm für Mitarbeiter im Veränderungsprozess neu modellieren
5. Neue Technologien und Möglichkeiten erkennen und in den Geschäftsprozess integrieren
6. Generationsübergreifende Maßnahmen setzen

Themenblock 2: Agenda | Entscheidungsträger

Mit welchen der angeführten Punkte können die Entscheidungsträger den stetig komplexer werdenden Arbeitsplatz zukunftsfit machen?

1. Bindungsprogramm für Mitarbeiter erarbeiten
2. Innovationsworkshops für Führungskräfte anbieten
3. Ausbildungsprogramme erstellen
4. Netzwerke erweitern (Mentoring-Programm, Shareholder ...)
5. Innovationsaffine Führungskultur in die Unternehmenskultur integrieren
6. Internationalisierung vorantreiben
7. Nachwuchstalente gezielt fördern
8. Qualifikation in den Fokus stellen
9. Branchenübergreifenden Wissensaustausch fördern

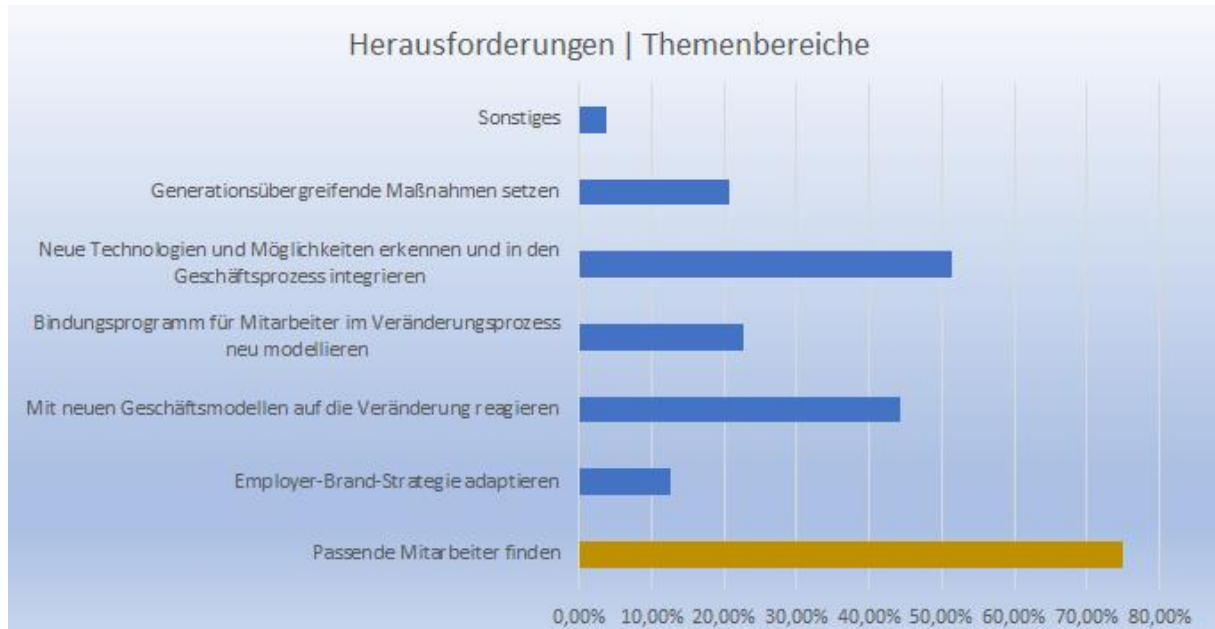
Themenblock 3: Verantwortung | Entscheidungsträger | Arbeitswelt 4.0

Worin liegt die Verantwortung der Entscheidungsträger in der sich radikal veränderten Arbeitswelt?

1. Frühzeitige Veränderungen wahrnehmen und mit wirkungsvollen Lösungen reagieren
2. Motivation und Leistungsbereitschaft in der Veränderungsgeschwindigkeit aufrecht halten
3. Perspektiven durch neue Technologien aufzeigen
4. Generationsübergreifende Themenbereiche erkennen und Maßnahmen setzen
5. Innovative Einflüsse auf die Unternehmenskultur in die Führungskultur übertragen
6. Geschäftsprozesse reorganisieren (veränderte Rahmenbedingungen, steigende Komplexität ...)

4. Ergebnisse

Frage1: Welcher der angeführten Themenbereiche stellen für Sie persönlich aktuell die größten Herausforderungen dar?

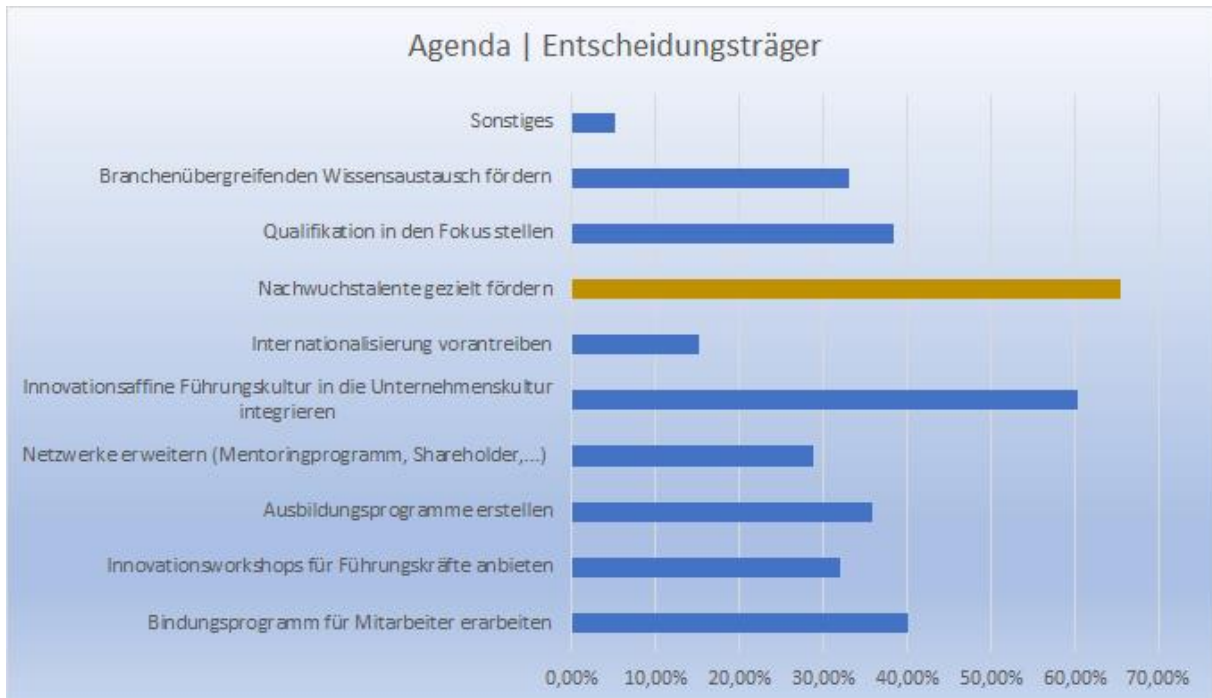


Als größte Herausforderung nennen die Mehrheit (74,9%) der befragten Führungskräfte, passende Mitarbeiter zu finden. Andererseits sind aber nur 12,54% der Auffassung, die Employer-Brand-Strategie zu hinterfragen. Nur 20,8% vertreten die Ansicht, generationsübergreifende Maßnahmen sei kein großes Thema und stelle keine besondere Herausforderung dar. Daraus kann die Meinung abgeleitet werden, dass die Unternehmen betreffend die technologische Entwicklung mit ihrer Altersstruktur gut aufgestellt sind.

Sonstige Antworten:

- *Strategien für Postwachstumsökonomie entwickeln*
- *Mentales Change-Management*
- *Daten nutzen und „prediktive Analytics“ anwenden*
- *Gesetzliche Rahmenbedingungen*
- *Menschenwürde*
- *Agile Transformation*
- *Eigene Persönlichkeit (weiter-) entwickeln*
- *Klimawandel*
- *"Legacy" Mitarbeiter auf in die neue Arbeitswelt begleiten*
- *Neuerungen in den Regulatoren rasch im Prozessmanagement umsetzen*
- *Firmen zur Digitalisierung begeistern*
- *Digitalisierung wirtschaftlich sinnvoll nützen*

Frage 2: Mit welchen der angeführten Punkte können die Entscheidungsträger den stetig komplexer werdenden Arbeitsplatz zukunftsfit machen?



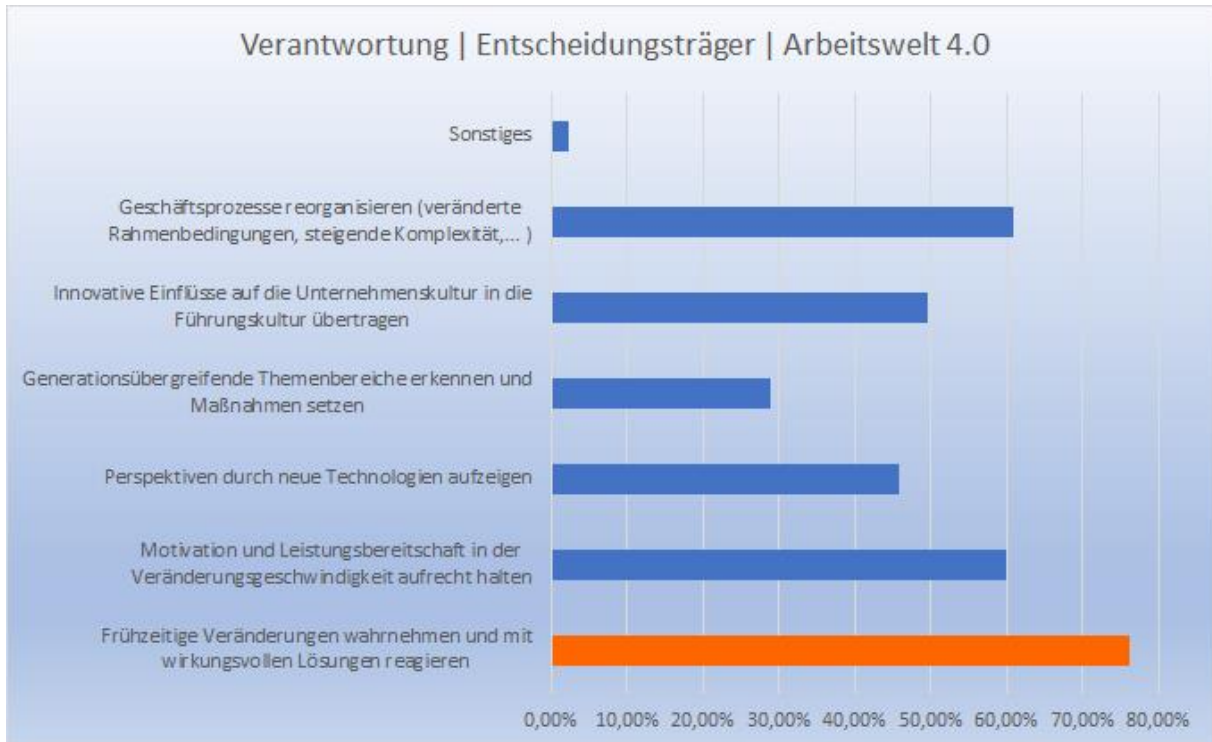
Quelle: WdF-Blitzumfrage/wh

Was das „zukunftsfitte“ Programm aus Sicht der Entscheidungsträger betrifft, nimmt die gezielte Förderung der Nachwuchstalente mit über 65% die höchste Priorität ein. Über 60% der Führungskräfte sind der Ansicht, dass mit einer innovationsaffinen Führungskultur ein Unternehmen in Zukunft konkurrenzfähiger sein wird. Bindungsprogramme für Mitarbeiter nehmen ebenfalls einen hohen Stellenwert ein (über 40%).

Sonstige Antworten:

- *Partizipativ entscheiden mit dem SK-Prinzip*
- *Change-Management begleiten*
- *Unternehmenskultur für zukünftige Herausforderungen entwickeln*
- *Arbeitsplatz-Attraktivität gestalten*
- *Wissen über die Generation Z erweitern*
- *Menschlich managen*
- *Technologie als Enabler*
- *Echte direkte Führung, die sowohl den Menschen sieht als auch Ergebnisorientiert ist*
- *Mindset - change manager*
- *Die Mitarbeiter/innen respektieren, zuhören, ernst nehmen*
- *Den Erfolg der Transformation aktiv unterstützen bzw. "Exploration" belohnen*
- *Meditation und Achtsamkeitsseminare*
- *Menschlicher Umgang*
- *soziale Fähigkeiten der Mitarbeiter verstärken*
- *Manager die nicht innovativ und risikofreudig sind, und auch den Klimaschutz vernachlässigen, einfach auswechseln. Das "alte Führungsmodell", "Management by fear" und Förderung von "System-Manager" ("Ja-Sager") hat ausgedient.*
- *Wirtschaftlich wertschöpfendes Digital Business identifizieren*

Frage 3: Worin liegt die Verantwortung der Entscheidungsträger in der sich radikal veränderten Arbeitswelt?



Quelle: WdF-Blitzumfrage/wh

Zum Abschluss hat uns noch die Meinung der Entscheidungsträger interessiert, wo sie sich selbst sehen. Vor allem, wenn es darum geht, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen. Dieser Frageblock behandelt indirekt sehr stark das Thema Leadership.

Wenig überraschend meinen 76,11 % die Früherkennung von Veränderungsprozessen und Entwicklungen als einen entscheidenden Punkt, auf radikale Veränderungen wirkungsvoll antworten zu können. Nur knapp 29% sehen im Generationsthema eine besondere Wichtigkeit. 60,83% der Befragten sind sich klar darüber, in Zukunft die eigenen Geschäftsprozesse zu überdenken, liegt im zentralen Verantwortungsbereich der Führungskräfte.

Sonstige Antworten:

- *Diversity auf allen Ebenen konstruktiv nutzen (inkl. Ethnien etc.)*
- *Rahmenbedingungen setzen, die die intrinsische Motivation fördern*
- *Die richtigen Menschen auswählen / Recruiting*
- *360 Grad Risikomanagement*
- *Nachhaltigkeit von Change-Ergebnisse ermöglichen*
- *Veränderung akzeptieren*
- *In der holistischen Gesamtsicht*