

ATREUS

ATREUS UMFRAGE
LEADERSHIP+ PLUS

LEADERSHIP+

Erhalt der Lieferketten sowie
Mitarbeiterbindung und -gewinnung
im Fokus der Unternehmen



The Global
Interim Management Group

ERHALT DER LIEFERKETTEN SOWIE MITARBEITERBINDUNG UND -GEWINNUNG IM FOKUS DER UNTERNEHMEN

Liebe Leserinnen und Leser,

fortschreitende Digitalisierung und Coronapandemie stellen uns alle vor vollkommen neue Herausforderungen. Mehr denn je suchen und benötigen wir verlässliche, feste Werte und klare Ziele. Unternehmen sind sensibilisiert, dass ein „So weitermachen wie bisher“ ein riskantes Manöver ist. Wandel ist kein abstrakter Begriff mehr. Er findet statt. Das trifft auch für Leadership und die Herausforderungen zu, denen Unternehmenslenker gegenüber stehen.

Die im Januar 2021 erstmals durchgeführte Umfrage „Leadership+ – Alles anders?“ haben wir im Januar 2022 fortgesetzt und erneut hinterfragt, welche Führungstrends auf uns im laufenden Jahr zukommen. Dabei zeigen die Studienergebnisse eindrucksvoll, dass in den Unternehmen ein neues Führungsverständnis Einzug hält. Die Akzeptanz gegenüber dem Neuen und Unbekannten ist da, der Drang nach Veränderung ist förmlich zu spüren. Wir freuen uns, dass wir mit unserer Leadership+ Studie exklusive Einblicke geben können, welche betrieblichen Herausforderungen und kulturverändernden Führungs- und Managementaufgaben auf Deutschlands Unternehmen in den nächsten Wochen und Monaten warten.

Ihr Executive Board

RAINER NAGEL,
Managing Partner & CEO

DR. HARALD LINNÉ,
Managing Partner & CEO

DR. CHRISTIAN FRANK,
Partner & Mitglied des Executive Board,
Leiter der Solution Group
Maschinen- & Anlagenbau

UWE GEHRMANN,
Partner &
Mitglied des Executive Board

ERHALT DER LIEFERKETTEN SOWIE MITARBEITERBINDUNG UND -GEWINNUNG IM FOKUS DER UNTERNEHMEN

Das Studien-Set-Up

- + **Zeitraum der Befragung:** Januar und Februar 2022
- + **Methode:** Online-Umfrage per Fragebogen mit geschlossenen und offenen Fragen
- + An der zweiten Leadership+ Studie von Atreus haben im Januar und Februar 2022 insgesamt **1.032 Spitzenführungskräfte** teilgenommen, darunter Geschäftsführer, Vorstände, Aufsichtsräte und Interim Manager aus verschiedenen Branchen.



Key-Messages

Erhalt der Lieferketten sowie Mitarbeiterbindung und -gewinnung im Fokus der Unternehmen

Über zwei Jahre ist es nun her, da nahm die Coronapandemie ihren Ursprung und rief in Deutschlands Unternehmen zu Beginn größtenteils Ratlosigkeit hervor. Auch wenn die Folgen der Krise bis heute andauern, hat sie Führungskräfte wie Mitarbeiter:innen einiges gelehrt und gänzlich neue Kompetenzen zu Tage gebracht. Das Gros der Verantwortungsträger:innen hat realisiert, dass die größten Herausforderungen im Jahr 2022 im Erhalt und der Absicherung der Lieferketten, dem Aufbau eines nachhaltigen und gleichzeitig digitalen Geschäftsmodells sowie der einer entsprechenden Unternehmens- und Innovationskultur sind. Beides richtet sich sehr stark am Führungspersonal und dessen Fähigkeiten aus.

Mehrere Veränderungstreiber

Die größte Führungsherausforderung sehen die Befragten im Jahr 2022 mehrheitlich darin, die richtigen Mitarbeiter:innen an Bord zu halten, zu gewinnen und für das Unternehmen zu begeistern. Als Instrumente zur Mitarbeitermotivation nennen die Studienteilnehmer:innen zuvorderst die Etablierung eines hybriden Arbeitsmodells in Kombination mit offener Kommunikation, regelmäßige Workshops und Events sowie neue Bonus- und Beteiligungssysteme. Ähnlich herausfordernd wie die Mitarbeiterbindung und -gewinnung werden die Anpassung respektive Erweiterung der Unternehmenskultur und die Digitalisierung der Geschäftsmodelle und Prozesse. Wenngleich die Pandemie aktuell oft als Hauptgrund für Umstrukturierungen genannt wird, ist sie nur ein Veränderungstreiber unter vielen: Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Klimawandel – externe Faktoren hatten noch nie so viel Einfluss auf die Unternehmensentwicklung. Diese Marktdynamik dominiert das Alltagsgeschäft und verlangt nach einer hohen Anpassungsbereitschaft aller Mitarbeitenden.

Key-Messages

Positionierung als attraktiver Arbeitgeber

Bei den größten persönlichen Herausforderungen im Jahr 2022 sind sich die Studienteilnehmer:innen einig. Die Veränderung der Führungskultur durch die Digitalisierung und der Umgang mit "Distance Leadership" bleiben anspruchsvoll und werden die Unternehmen über das ganze Jahr begleiten. Als positive Effekte und Learnings aus der Krise bemerken sie allerdings einstimmig, dass die Arbeit im Home- und Mobile Office hervorragend funktioniert, die Flexibilität gesteigert wurde und der Großteil der Beschäftigten einer neuen Arbeitskultur sehr offen gegenübersteht. Darüber hinaus wird es enorm wichtig werden, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, eine engere Einbindung von Experten und Leistungsträgern zu gewährleisten, Perspektiven aufzuzeigen und Weiterbildungsmaßnahmen stärker zu integrieren.

Ausbaufähige ESG-Bemühungen

Mit Blick auf das Thema Nachhaltigkeit gehen die Meinungen der Befragten etwas auseinander. Während 43 Prozent der Führungskräfte diesem Zukunftsthema einen hohen Stellenwert beimessen, sehen immerhin 34 Prozent nur einen mittleren Stellenwert im Unternehmen. Ganze 63 Prozent der Befragten haben noch kein ESG-Programm aufgesetzt, wobei diejenigen, die es bereits haben (37%), klare und messbare Ziele (z.B. CO2-Neutralität, geringerer Strom- und Wasserverbrauch etc.) definiert haben. Einen "Head of Sustainability" haben bisher nur 28 Prozent installiert. 72 Prozent definieren ESG hingegen als Zusatzverantwortung. Die Gründe für ein nicht vorhandenes ESG-Programm liegen laut der Studienteilnehmer:innen in der Ermangelung von Ressourcen und fehlender Basics sowie aktuell anderer Prioritätensetzung. Gleichwohl ist das Thema "Unternehmerische Klimaneutralität" vorhanden – die meisten Unternehmen planen Netto-Null-Emissionen für die Jahre 2030 bis 2040.

ERHALT DER LIEFERKETTEN SOWIE MITARBEITERBINDUNG UND -GEWINNUNG IM FOKUS DER UNTERNEHMEN



»Die Studienergebnisse zeigen eindrucksvoll, dass in den Unternehmen ein neues Führungsverständnis Einzug hält. Die Akzeptanz gegenüber dem Neuen und Unbekannten ist da, der Drang nach Veränderung ist förmlich zu spüren. Vertrauen, Empathie und Autonomie bestimmen das neue Miteinander – und das ist auch gut so. Wer sich im Wettbewerb behaupten und High Potentials halten und gewinnen möchte, der benötigt ein neues Mindset, eine tiefgreifende Kulturtransformation.«

Rainer Nagel,

Managing Partner und CEO von Atreus

ERHALT DER LIEFERKETTEN SOWIE MITARBEITERBINDUNG UND -GEWINNUNG IM FOKUS DER UNTERNEHMEN



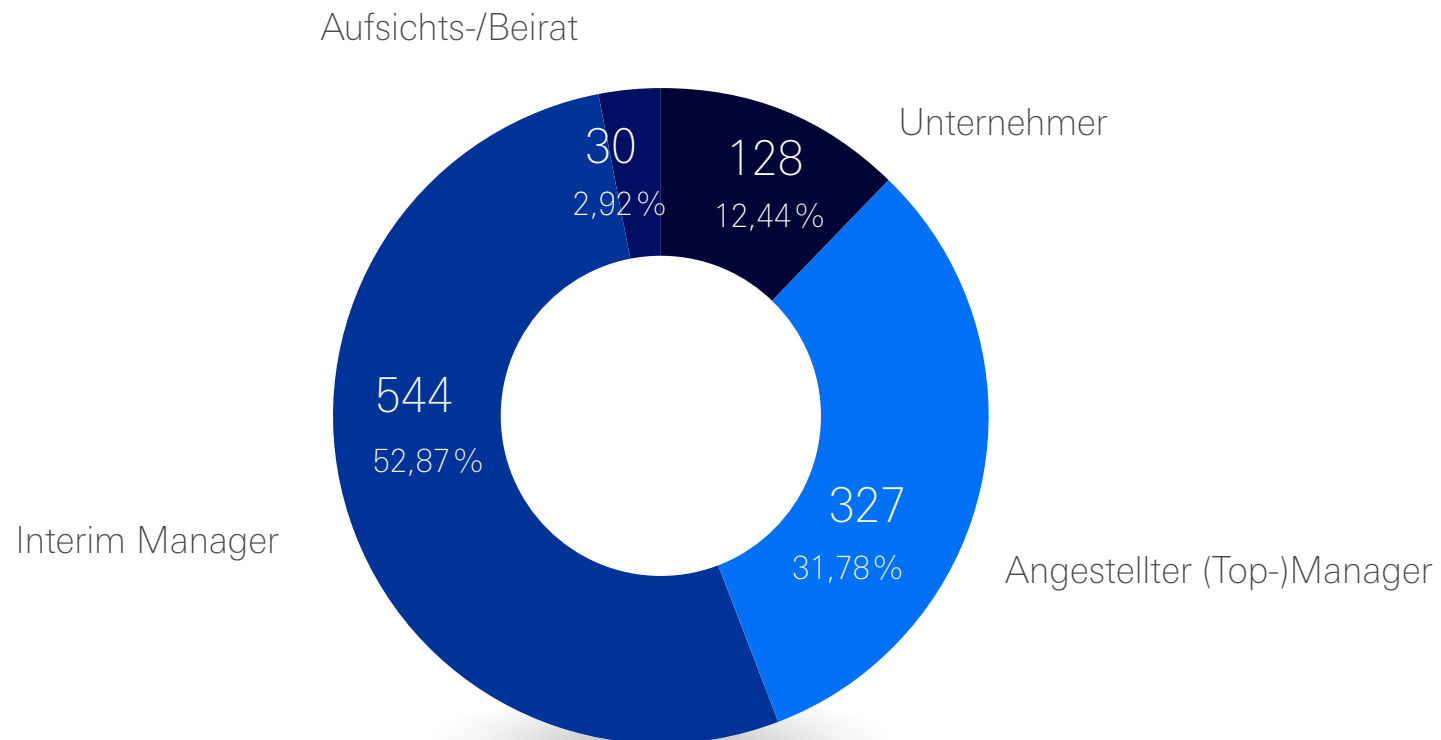
»Wenngleich die Pandemie aktuell oft als Hauptgrund für Umstrukturierungen genannt wird, ist sie nur ein Veränderungstreiber unter vielen: Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Klimawandel – externe Faktoren hatten noch nie so viel Einfluss auf die Unternehmensentwicklung. Diese Marktdynamik dominiert das Alltagsgeschäft und verlangt nach einer hohen Anpassungsbereitschaft aller Mitarbeitenden.«

Dr. Harald Linné,

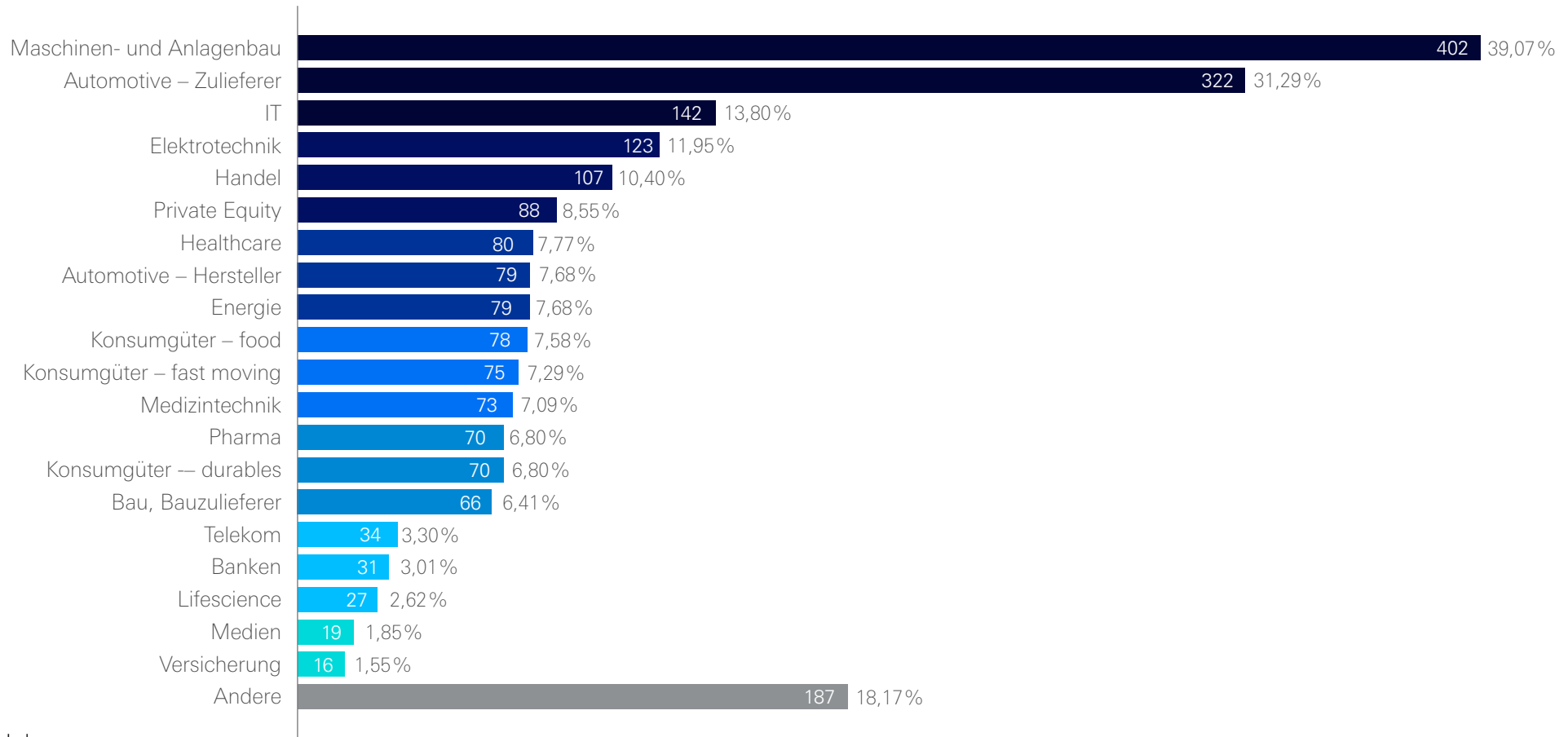
Managing Partner und CEO von Atreus

ERHALT DER LIEFERKETTEN SOWIE MITARBEITERBINDUNG UND -GEWINNUNG IM FOKUS DER UNTERNEHMEN

Sind Sie ...

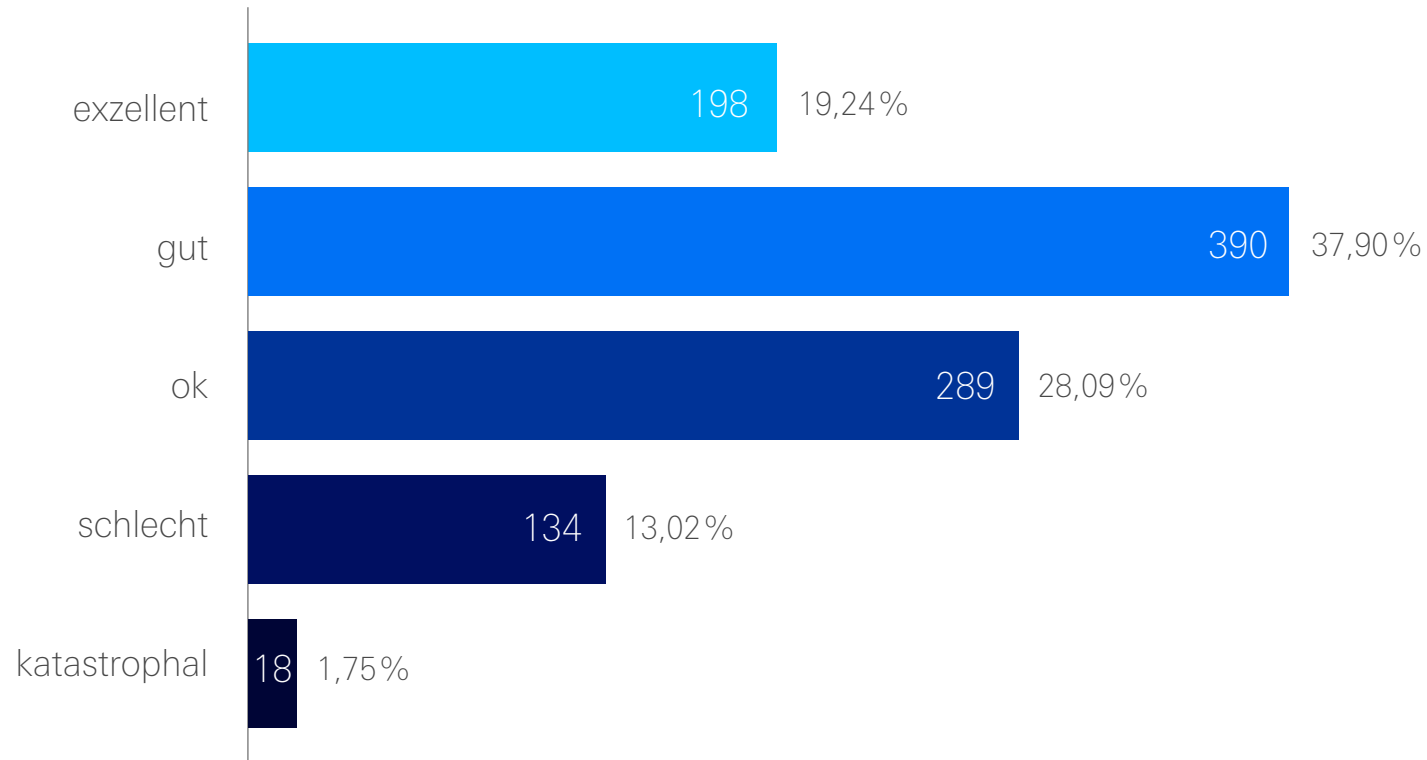


In welchen Branchen sind Sie im Schwerpunkt tätig?

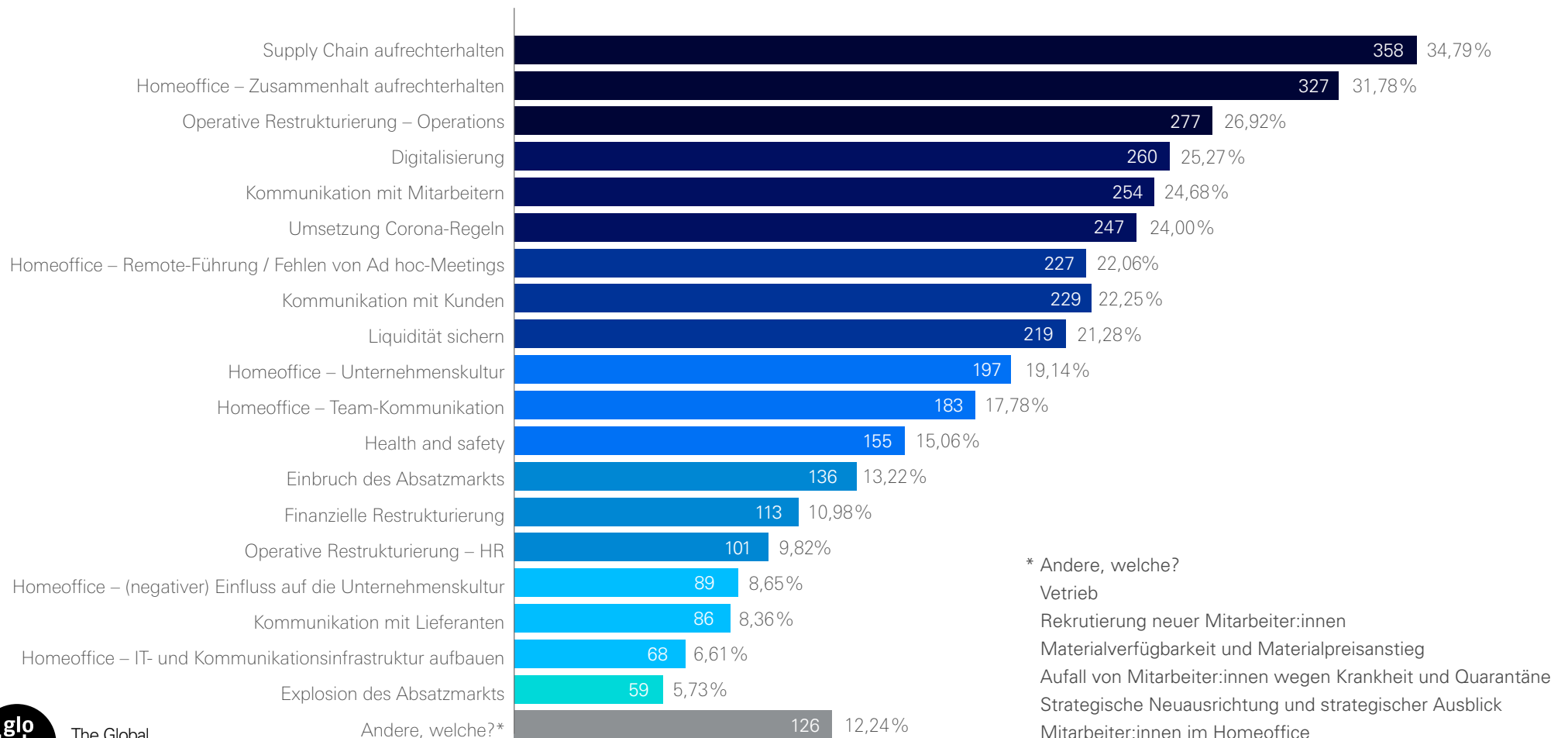


Max. 3 Nennungen

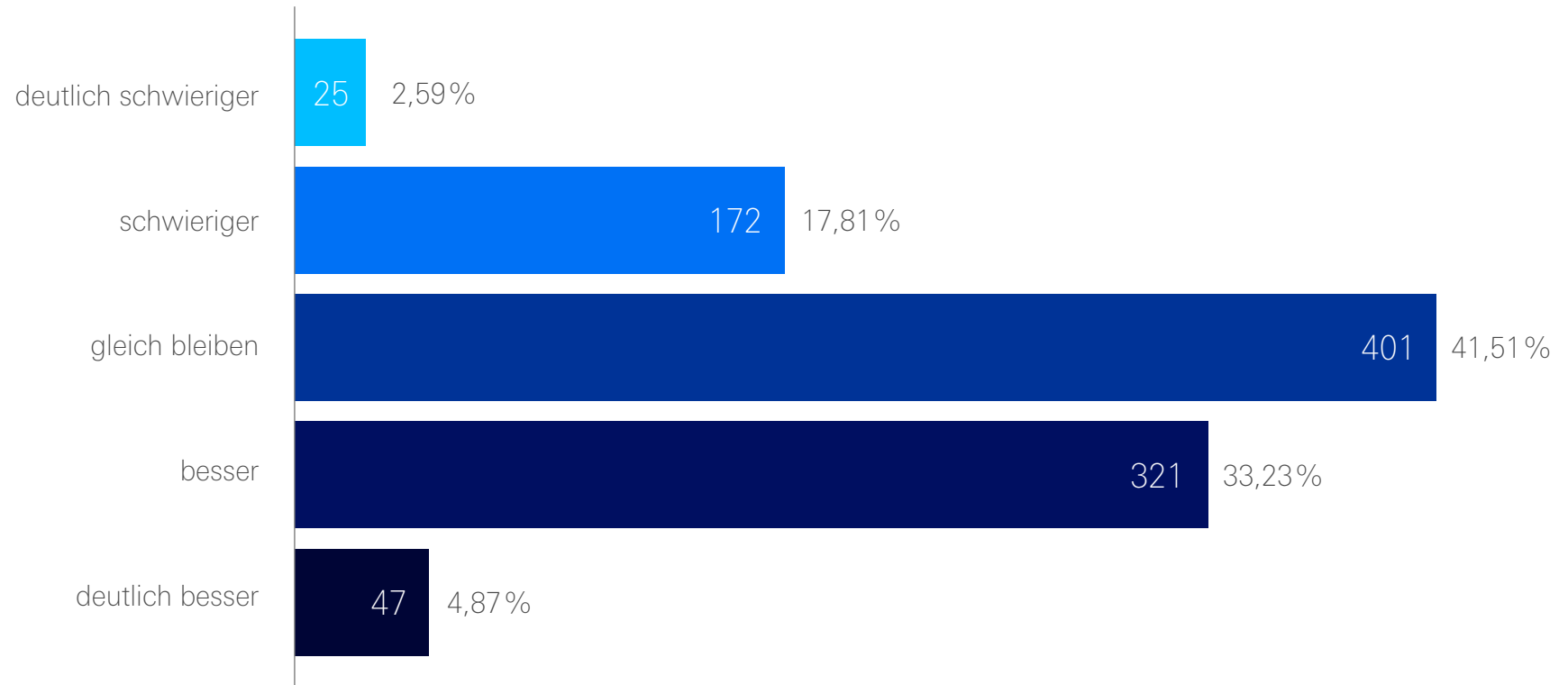
Wie ist das Jahr 2021 für das Unternehmen,
für das Sie mehrheitlich tätig waren, verlaufen?



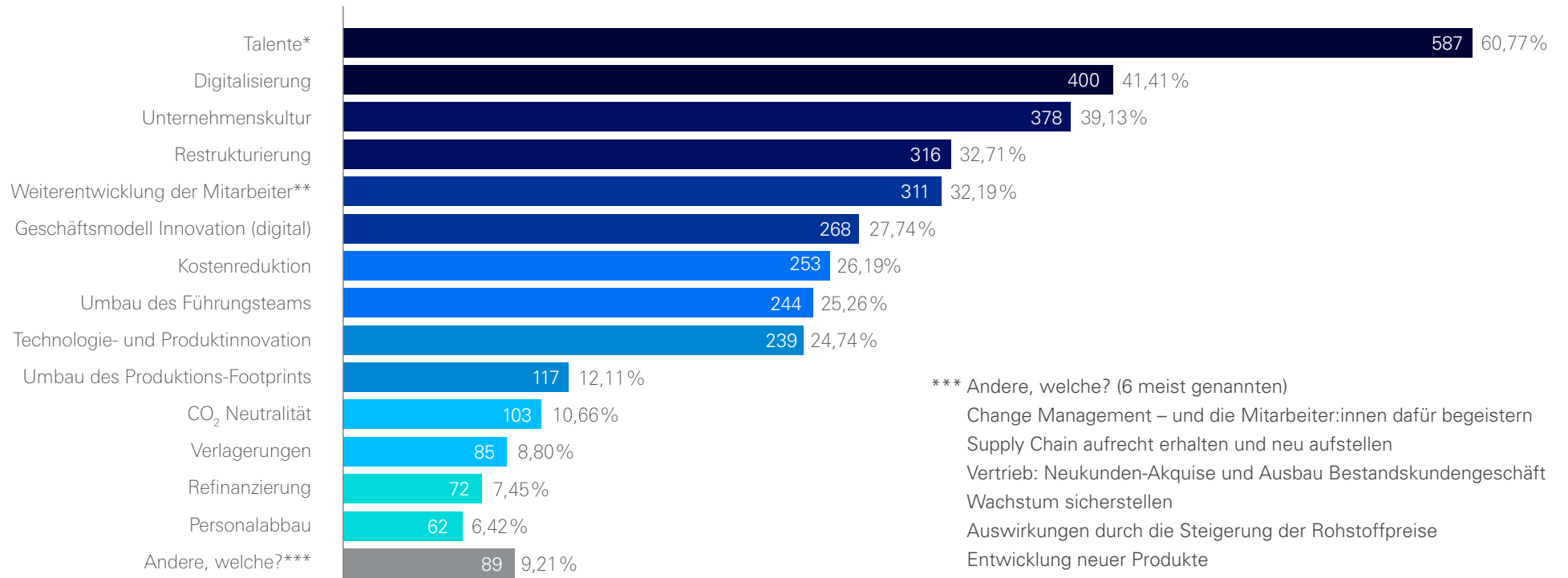
Was waren Ihre größten Führungs-/Leadership-Herausforderungen?



Was sind Ihre Erwartungen an das Jahr 2022 im Vergleich zu 2021? Es wird...



Was sehen Sie als größte Führungs-/Leadership-Herausforderung in Ihrem Unternehmen für 2022?



* Die richtigen Mitarbeiter an Bord zu halten, zu gewinnen und für das Unternehmen zu begeistern.

** Weiterentwicklung, Training der Mitarbeiter, um sowohl mit der fortschreitenden Digitalisierung als auch der veränderten Art und Weise zu arbeiten zurecht zu kommen.

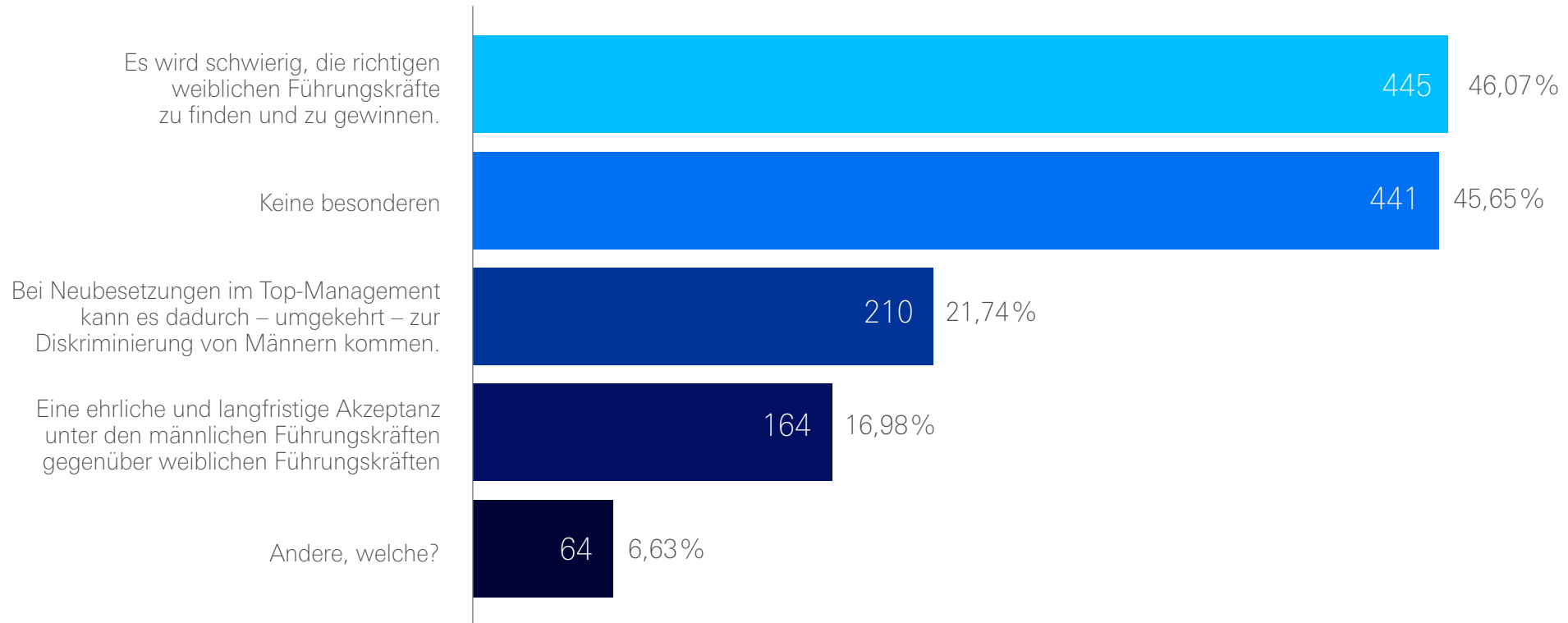
Offene Frage:

Home Office oder hybride Arbeitswelten kennzeichnen auch im nächsten Jahr das „New Normal“. Welche neuen Instrumente der Mitarbeiter-Motivation planen Sie einzusetzen?

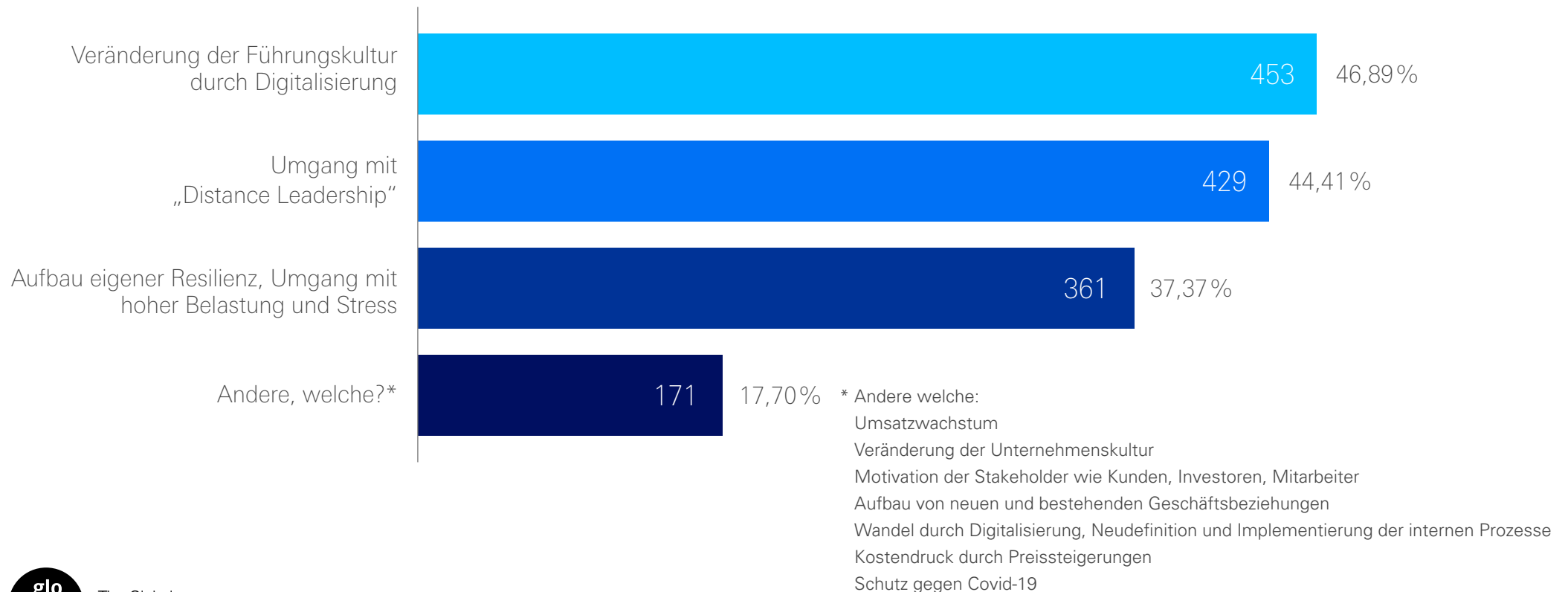
Meistgenannte Antworten

- + Flexible Arbeitszeiten im Home Office und vor Ort im Büro
- + Gezielte Präsenztage im Büro
- + Teambuildingmaßnahmen durch Events wie etwa Offsite-Veranstaltungen
- + Incentivierung von positiven Beiträgen
- + Keine
- + Transparente Kommunikation, Wertschätzung, Respekt, Vertrauen in der Unternehmenskultur verankern
- + Delegation von Verantwortung an die Mitarbeiter
- + Informelle digitale Meetings in erhöhter Frequenz
- + Hybride Teamentwicklung durch Führung mit Zielen und OKRs

Wie schätzen Sie die Herausforderungen für Ihr Unternehmen ein, die durch die Frauenquote entstehen?



Was sehen Sie als Ihre größte persönliche Herausforderung in 2022?



Offene Frage: Welche positiven Learnings nehmen Sie aus der Coronakrise mit?

Meistgenannte Antworten

- + Homeoffice: Keine messbaren Performanceeinbußen durch Homeoffice
- + Effizienz ist keine Frage des Arbeitsplatzortes – effizienteres Arbeiten durch Digitalisierung und Homeoffice
- + Wichtigkeit der Digitalisierung
- + Veränderungen sind mit hoher Geschwindigkeit möglich
- + Mitarbeiterentwicklung und -motivation in der Krise stärker als erwartet
- + Es gibt immer eine Lösung
- + Positiver Zusammenhalt im Team: In Krisen wachsen Teams zusammen und über sich hinaus
- + Distant Leadership funktioniert überraschend gut

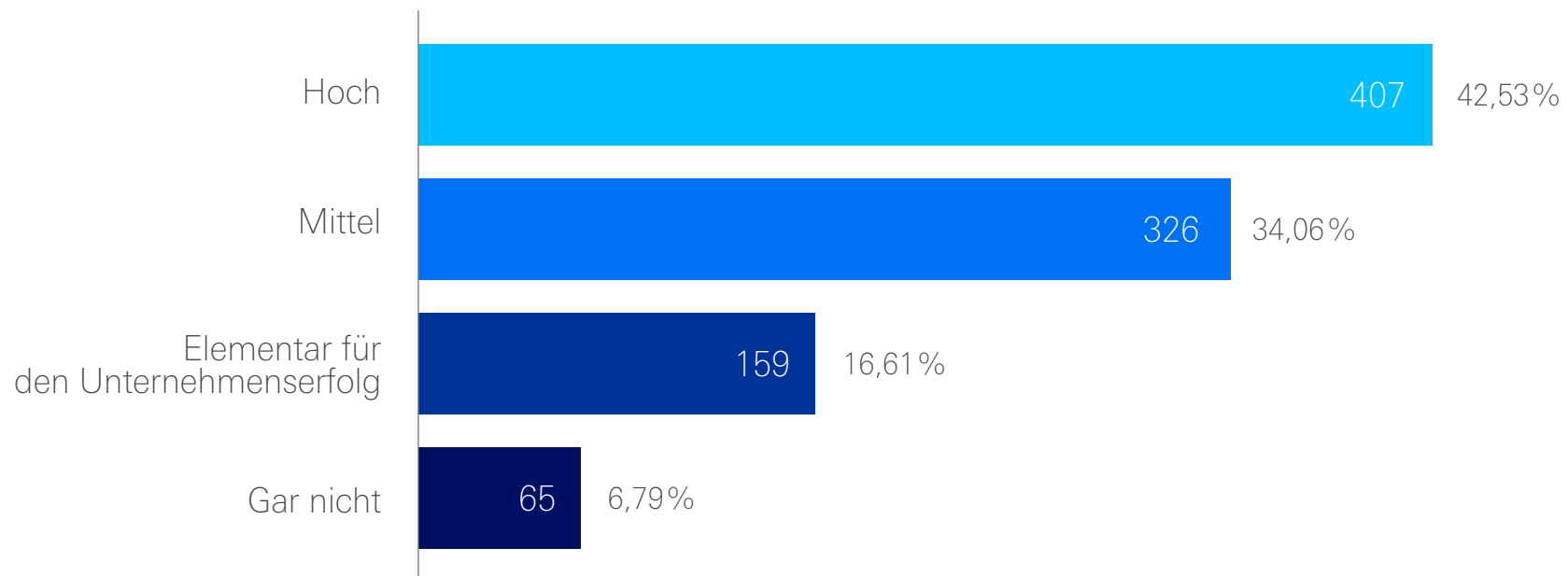
Offene Frage:

Die Pandemie hat viele Jobs „austauschbarer“ gemacht, die Identifikation mit dem Arbeitgeber hat teilweise sehr gelitten. Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um die in Ihrem Unternehmen beschäftigten Manager/Mitarbeiter zu halten und zu motivieren?

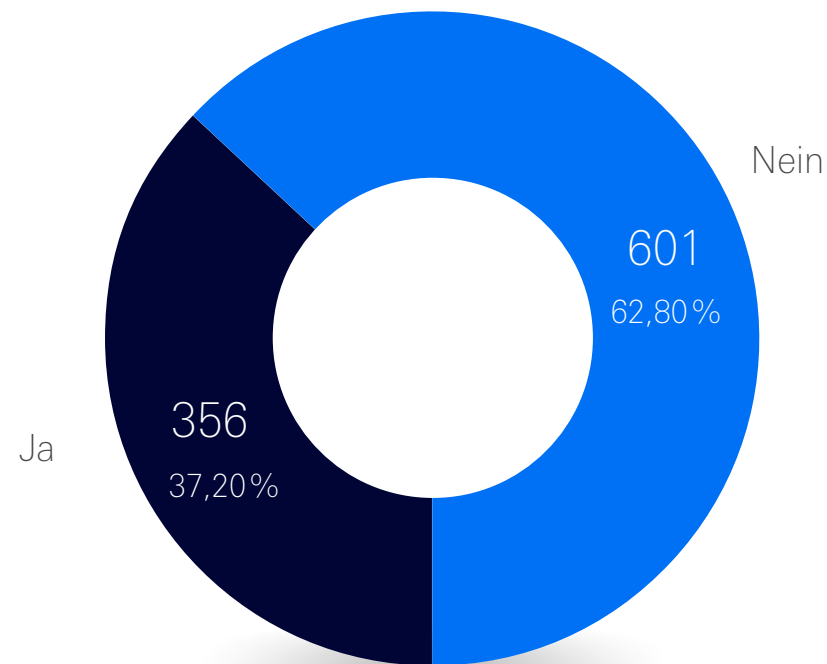
Meistgenannte Antworten

- + Persönliche Treffen und Team-Events, sofern möglich
- + Regelmäßige virtuelle „Get-Together“ – bewusst ohne Thematisierung der Geschäftsthemen
- + Vertrauen und Wertschätzung gegenüber Mitarbeitern:innen zeigen
- + Verstärkte Mitarbeiter:innen- und Feedbackgespräche
- + Gehaltsanpassungen und Prämien
- + Stärke Identifikation durch Einbindung in Entscheidungsprozesse
- + Flexibles Arbeitszeitmodell

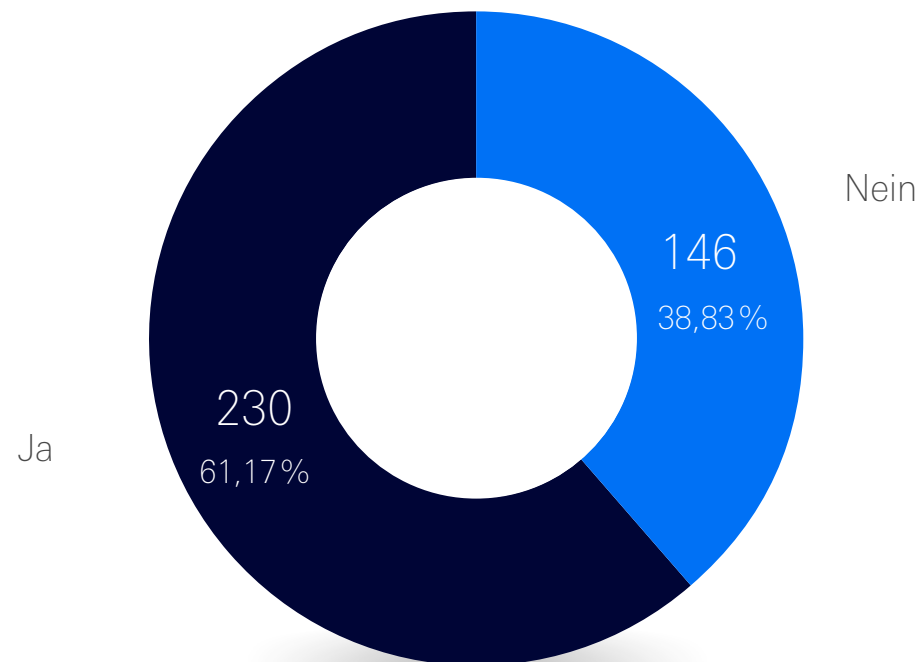
Welchen Stellenwert hat das Thema Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen?



Haben Sie ein ESG Programm in Ihrem Unternehmen aufgesetzt?



Haben Sie für Ihr ESG Programm in Ihrem Unternehmen klare und messbare Ziele definiert?

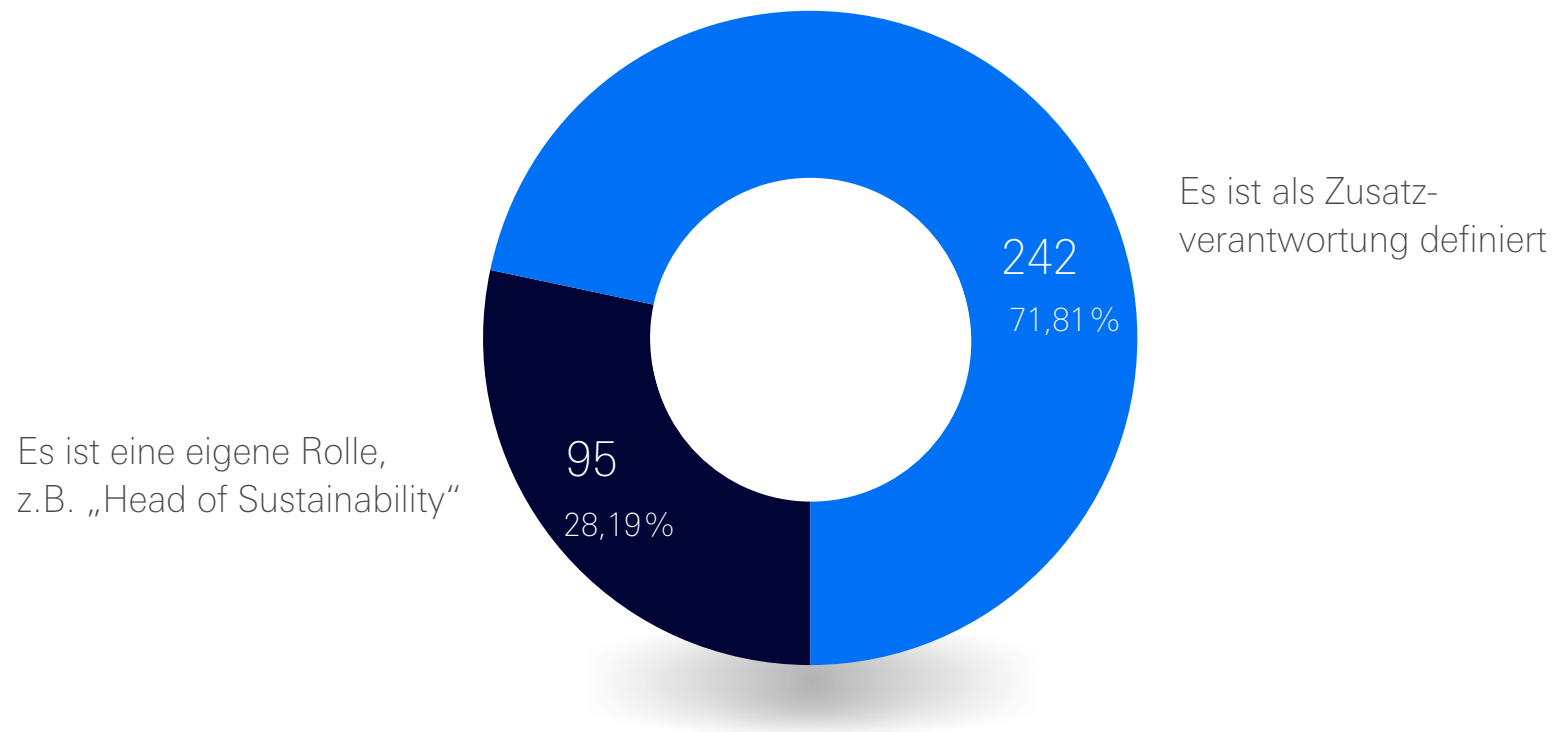


Offene Frage:
Welche klar und messbar formulierten Ziele haben Sie
für Ihr ESG-Programm definiert?

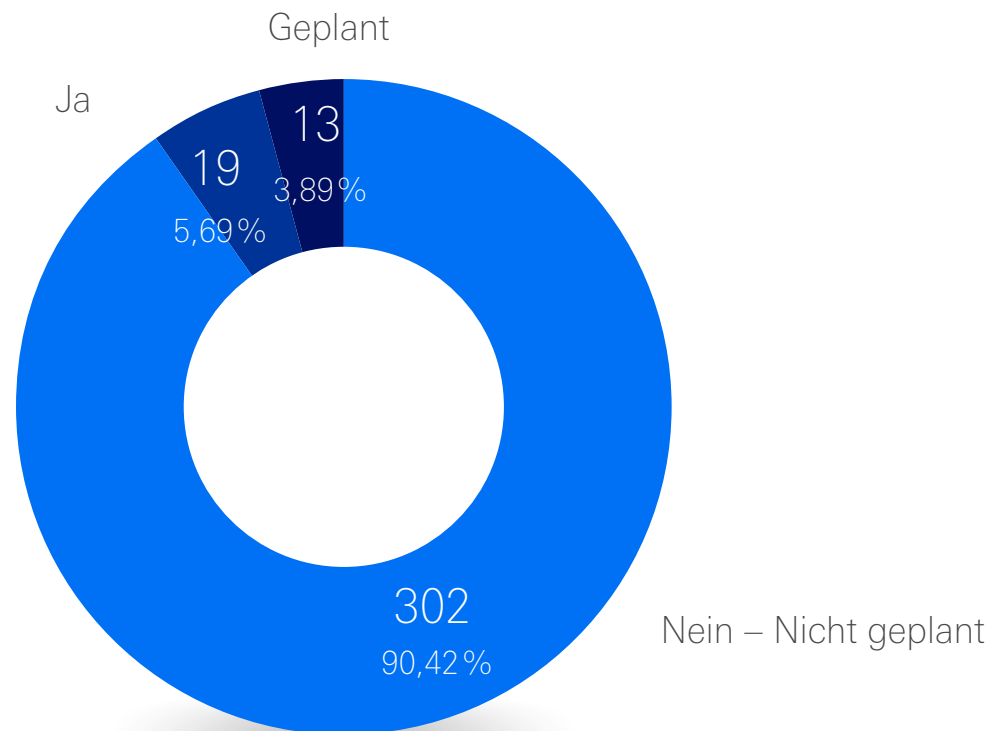
Meistgenannte Antworten

- + CO₂-Reduzierung
- + Energieeinsparung
- + Nachhaltigkeit vorantreiben
- + Verringerung des Abfallvolumens
- + Klimaneutralität

Wie ist die Verantwortlichkeit für Ihr ESG Programm definiert?

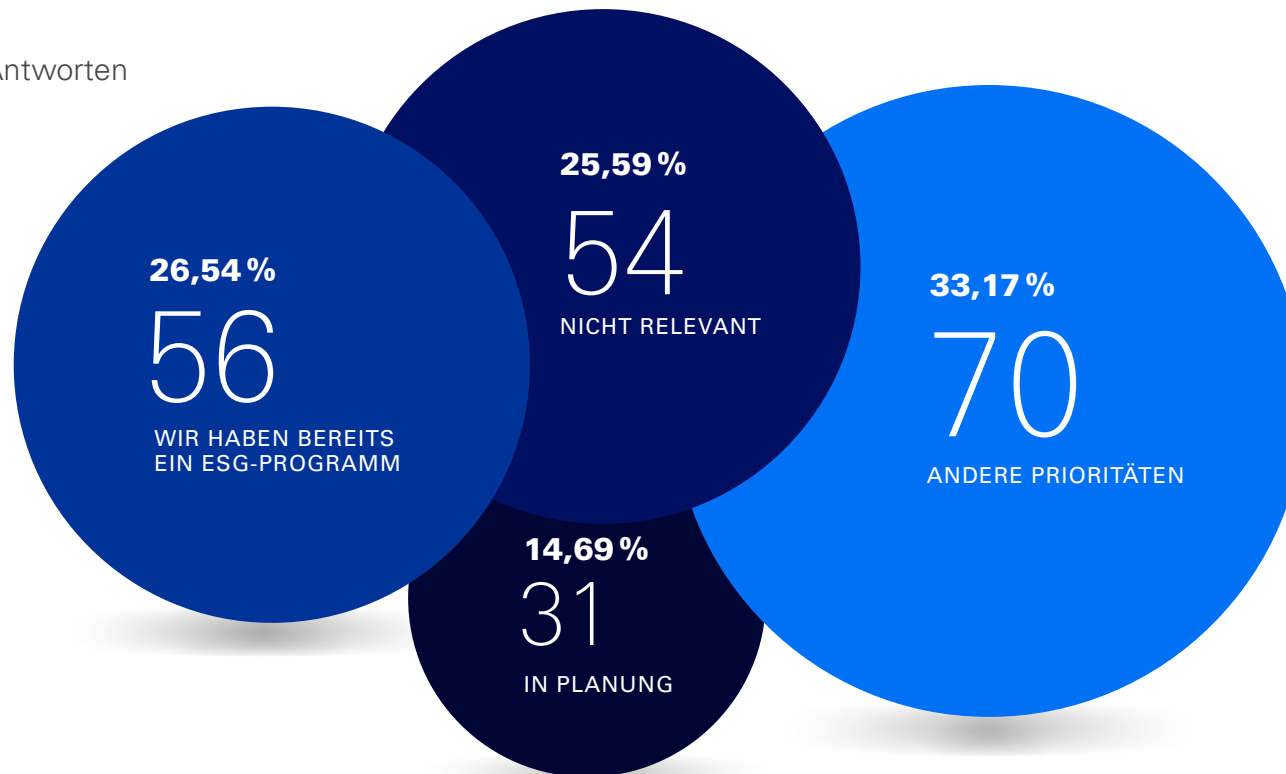


Setzen Sie dazu Interim Manager ein?

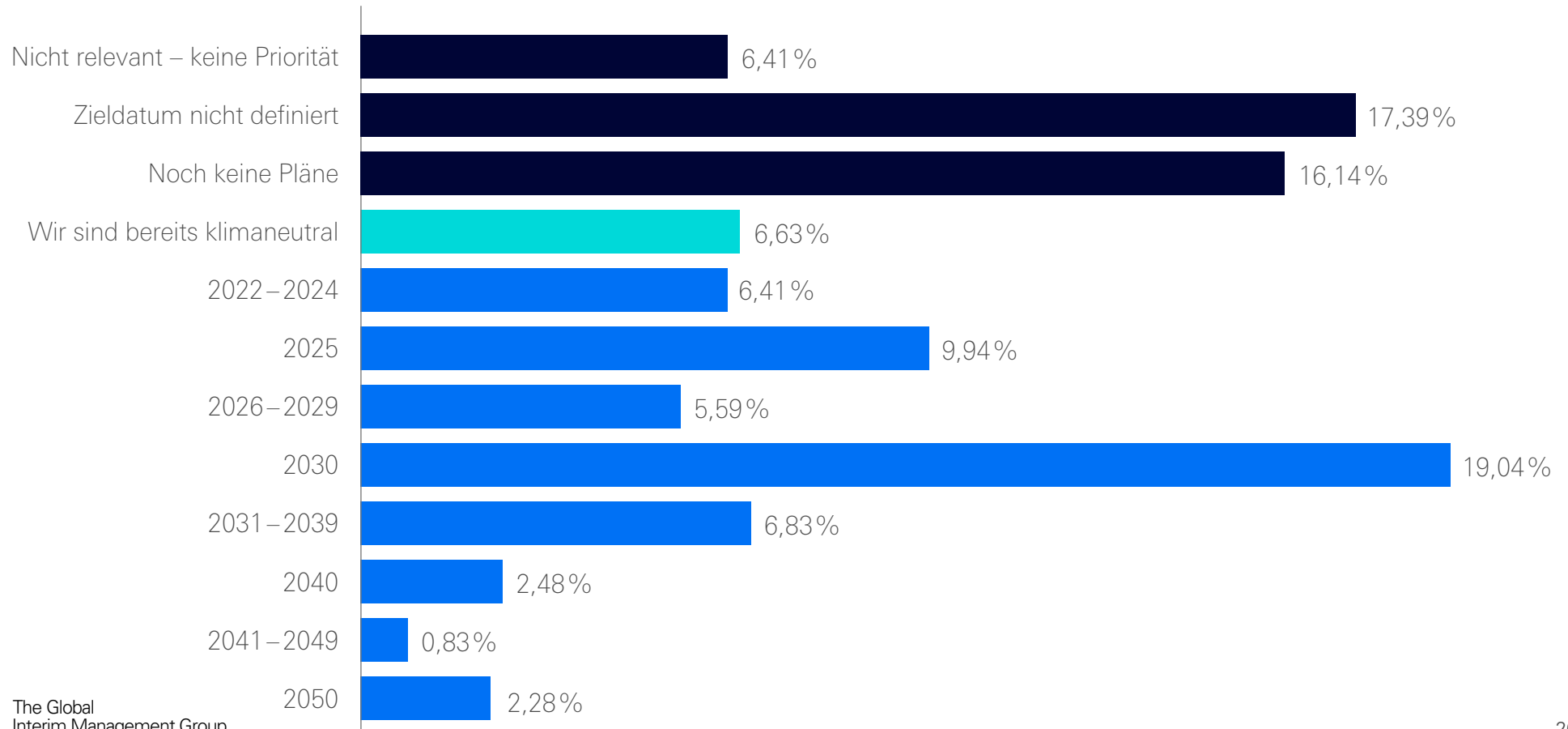


Offene Frage:
Warum haben Sie kein ESG-Programm in Ihrem Unternehmen aufgesetzt?

4 häufigste Antworten



Offene Frage:
Bis wann plant Ihr Unternehmen klimaneutral zu sein?



Diese Umfrage ist von der Atreus GmbH im Januar und Februar 2022 erstellt worden.

Haftungsausschluss

Die Inhalte und Zusammenfassung dieser Umfrage sind mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengefasst, eine Gewähr für ihre Richtigkeit aller Angaben kann Atreus jedoch nicht übernehmen.

Nutzungsrechte

Diese Umfrage ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung oder Weitergabe an Dritte, auch auszugsweise, bedarf der vorherigen Genehmigung seitens Atreus. Das betrifft die Inhalte wie auch die Grafiken. Anfragen richten Sie bitte an presse@atreus.de.

Impressum

Atreus GmbH
Landshuter Allee 8
80637 München
Tel.: +49 89 452249-540
Fax: +49 89 452249-599

E-Mail: kontakt@atreus.de