



Unternehmen spüren hohen Veränderungsdruck, sind aber häufig nicht passend aufgestellt, um zu reagieren.

Agilität – deutsche Unternehmen müssen Führungs- und Leistungskultur neu definieren

Die Mehrheit der befragten Unternehmen in Deutschland sieht großen Bedarf, ihre Agilität zu steigern: Nur 23 Prozent schätzen sich aktuell als „sehr agil“ oder „ausreichend agil“ ein. So glauben knapp 60 Prozent, dass sie sich bis 2025 in ihrer Führungs- und Leistungskultur neu erfinden werden müssen. Zu diesem Ergebnis kommt das 6. HR-Leadership-Panel von Rochus Mummert, für das die Personalberatung in diesem Jahr branchenübergreifend 180 Unternehmen befragt hat.

VOLATILITÄT UND KOMPLEXITÄT SETZEN UNTERNEHMEN UNTER DRUCK

„Die Rahmenbedingungen für Unternehmen ändern sich heutzutage immer schneller“, sagt Dr. Linus Gemmeke, Partner bei Rochus Mummert und Co-Autor der Studie. „Es ist keine Erfolgsformel mehr, das zu tun, was man gestern getan hat. Diese Erkenntnis setzt viele Führungskräfte unter erheblichen Druck.“

Zwei Drittel der befragten Unternehmen empfinden generell einen überdurchschnittlich hohen Veränderungsdruck. Den meisten machen vor allem eine zunehmende Volatilität (71 %) und Komplexität (69 %) zu schaffen. Um unter diesen sich rasant verändernden Rahmenbedingungen bestehen zu können, sind Flexibilität und Lernfähigkeit grundlegende Kompetenzen. Voraussetzung dafür: eine auf Wandel, Innovation und Adaption ausgerichtete Führung, die sich schnell auf neue Situationen einstellen kann, die Initiative ergreift, um notwendige Veränderungen umzusetzen, und die dafür sorgt, dass die gesamte Organisation agil handelt. Hier besteht Nachholbedarf, wie die Rochus-Mummert-Studie ermittelt hat. So bescheinigen nur sechs Prozent der Befragten ihrem Unternehmen eine sehr agile Führungs- und Leistungskultur, 17 Prozent halten ihre Füh-

rukkräfte für „ausreichend agil“. Dagegen attestieren 31 Prozent ihren Unternehmen kaum oder gar keine Agilität. Fast jeder zweite Studienteilnehmer beantwortete die Frage nach der Agilität mit „teils, teils“.

VERÄNDERUNGSBEREITSCHAFT UND -FÄHIGKEIT

Neun Prozent der Befragten gehen davon aus, dass sich ihre Firmen in ihrer Führungs- und Leistungskultur innerhalb der nächsten sieben Jahre komplett neu erfinden müssen. Weitere 48 Prozent halten einen umfassenden Wandel für erforderlich, 30 Prozent empfinden zumindest moderate Änderungen für notwendig. Lediglich 13 Prozent sehen sich hinreichend gut aufgestellt.

Tatsächlich klappt derzeit eine große Lücke zwischen Veränderungsbereitschaft und -fähigkeit: Unter den Führungskräften gehen 57 Prozent die Transformation motiviert an, nur 37 Prozent bringen nach Ansicht der Unternehmen auch die dafür notwendigen Kompetenzen mit. Auf Mitarbeiterebene sind die Zahlen noch deutlicher. Während nur noch knapp die Hälfte (44 %) der Mitarbeiter überhaupt Bereitschaft mitbringt, sich den Veränderungen zu stellen, sehen die befragten Unternehmen nur noch 22 Prozent ihrer Mitarbeiter ausreichend qualifiziert.

„Es ist grundsätzlich nicht verwunderlich, dass wirksam geführte Unternehmen deutlich agiler sind als unwirksam geführte Unternehmen“, so Markus Gehrt, Partner bei Rochus Mummert und Co-Autor der Studie. „Interessant ist, wie deutlich dieser Unterschied ist. Das unterstreicht die Notwendigkeit, Schlüsselpositionen mit entsprechenden Führungstypen zu besetzen, die den Wandel aktiv gestalten können und wollen.“ ●