



**Galileo . Institut für Human Excellence**  
Richard-Wagner-Straße 16 . 50674 Köln (Belgisches Viertel)

## PRESSEMITTEILUNG

Datum 09. November 2023  
St.-Nr. 223/5109/1821

tel. 0221 . 800 529 60  
Ust-ID. 186 713 513

eMail. ghappich@galileo-institut.de

# Nachfrage und Wettbewerb um die besten Führungskräfte wird das Thema in 2023!

Umfrage des Galileo. Instituts in Köln: Führungsherausforderungen 2022



**(Köln) Sind Unternehmen richtig aufgestellt, um die Besten der Besten zu rekrutieren und zu binden? Und wie können sich Führungskräfte richtig positionieren, um einer der gefragten Leistungsträger zu sein?**

**In den Ergebnissen erfahren Sie, wie die Situation in den Unternehmen ist und ob sie richtig aufgestellt sind für die kommenden Herausforderungen.**

## Daten der Umfrage

**Zeitraum:** 15.09.2022 – 14.10.2022 im deutschsprachigen Raum

**Teilnehmerzahl:** 114 Führungskräfte mit Personalverantwortung, 15,79 % Vorstand, Geschäftsführung oder C-Level und 66,67 % Teil des Mittleren Management. 26,32 % kleine Unternehmen (< 200 Mitarbeiter), 18,42 % mittelgroße Unternehmen (201 – 500 Mitarbeiter) und 55,26 % große Unternehmen (> 500 Mitarbeiter)

**Dauer:** ca. 30 Minuten

**Thema:** Führungsherausforderungen und moderne Führung

Mit Spannung habe ich die Ergebnisse erwartet und freue mich, sie endlich veröffentlichen zu können.



## 1. Überraschung: Das sind die aktuell größten Herausforderungen der Führungskräfte

Bei den größten Herausforderungen unter Führungskräften sind sich die Befragten einig.

### Nr. 1 und klarer Gewinner: Transformation 50 %

Mit deutlichem Abstand ist die größte Herausforderung für Führungskräfte die Transformation:

*Wir stehen inmitten der Transformation: Wie verschaffe ich mir Gehör beim Vorstand, überzeuge meine Chefs und bringe die Mitarbeiter zum Mitdenken? Wie meistere ich den Spagat zwischen Chef- und Mitarbeiterführung, um die Transformation zu gestalten – und das, ohne selbst auf der Strecke zu bleiben?*

### Nr. 2: Was will ich wirklich? 35,96 %

*Ich bin erfolgreich, aber unzufrieden. Ich bin in einer Sinnkrise. Der Spaß ist mir verloren gegangen. Wie finde ich heraus, was ich wirklich will?*

**Mehr als ein Drittel, und damit sogar eine Steigerung zum Vorjahr, der Befragten sind unzufrieden.** Ein Alarmsignal, das Unternehmen aufhorchen lassen sollte.

Eine Teilnehmerin machte folgende Erfahrung. Immer häufiger höre ich ähnliches in meinen Erstgesprächen mit neuen Klienten.

*Ich wurde gekündigt trotz sehr guter Ergebnisse. Begründung ist Umstrukturierung der Firma. Mein Team ist schockiert, alle rufen mich an und sie schicken mir Blumen. Da war es wieder als einzige Frau unter lauter Bereichsleitern. Ich suche jetzt einen neuen Job und frage mich natürlich, wie ich weiter machen soll.*

Einige Führungskräfte stehen vor dem Problem, dass **moderne Führung verlangt wird, jedoch keine Unterstützung geboten wird**, wie das Ganze umzusetzen ist, neben alltäglichen Aufgaben, die bereits die meiste Zeit in Anspruch nehmen. Gleichzeitig rennen Sie im Hamsterrad, während der Spaß verloren geht.

Eine Führungskraft merkt an. „*keine Zeit für Führung, Leichtigkeit & Spaß fehlen, Geschäftsführung ändert oft die Prioritäten, altmodische Führung, Wo ist die Grenze zwischen Flexibilität (hinsichtlich erlebter Führung) und Realisieren eigener Vorstellungen (eigene Führungs- und Arbeitsprinzipien).*“



## Welche Lösungen sehen Führungskräfte für sich, um die Herausforderungen zu bewältigen und welche Unterstützung brauchen sie?

**Deutlich wird, dass wir uns in einer Transformation der Arbeitswelt befinden.** Regeln werden neu aufgestellt, alte Prozesse erneuert und „Business as usual“ wird auf lange Sicht nicht mehr möglich sein. Was braucht es also, damit Führungskräfte in der Zukunft diese Ungewissheit meistern?

Die Befragten sind sich einig, dass das nur gelingt, wenn **sie sich selbst weiterentwickeln (78,96 %)** und den Austausch mit Gleichgesinnten suchen (54,39 %). Mit 34,21 % liegt der Arbeitgeberwechsel auf dem dritten Platz, hat sich im Vergleich zum Vorjahr um fast 5 % gesteigert.

## 2. Überraschung: Moderne Führung - spielt es eine Rolle?

Sehr überraschend war für mich die hohe Anzahl von **40,35 % an Führungskräften, bei denen moderne Führung im Unternehmen bisher keine Rolle spielt**, bei einigen sogar noch nie Thema war. Das ist eine beachtliche Steigerung zum Vorjahr.

Gerade jetzt, wo uns Krisen zeigen, dass der alte Weg in der Zukunft nicht mehr funktioniert und New Work in aller Munde ist, bin ich davon ausgegangen, dass das Thema nun endlich in allen Unternehmen angekommen ist.

Unter moderner Führung wird nahezu einheitlich Folgendes verstanden (Mehrfachnennung war möglich):

- Führungskraft als Moderator und Sinnstifter 85,09 %
- Maximale Selbstverantwortung der Mitarbeiter 64 %
- Flache Hierarchien 43,86 %
- Agilität 41,23 %

Es ist klar zu sehen, dass der Mitarbeiter der inhaltliche Fachmann ist und Verantwortung für sein Gebiet übernimmt. Seine Führungskraft dient als „Führung“. Micro-Management und starre Hierarchien sind fehl am Platz. Anstelle dessen findet man flache Hierarchien und Agilität.

Das Ergebnis zeigt deutlich, dass klar ist, was moderne Führung beinhaltet, es doch leider in vielen Fällen noch nicht gelebt wird oder kein Thema ist.



### Home-Office als klarer Trend

Ein Element der modernen Führung, das vor allem während der Pandemie stark genutzt wurde, ist „Home-Office“. **Dieser Trend hat sich auch danach weiterhin durchgesetzt und ist aus den meisten Unternehmen nicht mehr wegzudenken.**

### Welche Bedeutung hat das für die Art der Zusammenarbeit?

Aus den Antworten ist deutlich abzulesen, dass den Führungskräften der menschliche Austausch fehlt, und zwar der „inoffizielle“. Oft führen gerade **spontane Zusammentreffen zwischen Menschen, die im Unternehmen keine Überschneidungen haben, zu neuen Ideen und Lösungen.** Diese Möglichkeit gibt es im Home-Office nicht. Diese interne Vernetzungsmöglichkeit über den eigenen Aufgabenbereich hinaus ist nicht mehr gegeben. Die Möglichkeit, voneinander zu lernen, wird dadurch stark limitiert und könnte langfristig dem Unternehmen schaden. Unternehmen könnten hier entgegensteuern und ihren Führungskräften den Austausch mit anderen Gleichgesinnten beispielsweise durch externe Lösungen ermöglichen.

Gleichzeitig gibt es eine Tendenz, dass **Home-Office noch mehr zum Hamsterrad führt und für viele bedeutet, ständig und überall erreichbar sein zu müssen** – noch mehr als zuvor. Trotz dieses Gefühls ist das Misstrauen ebenfalls groß, dass überhaupt gearbeitet wird, da die Kontrolle im Home-Office fehlt. Daher ist es wichtig, klare und verbindliche Regelungen zu finden.

## 3. Überraschung: Die Welt verändert sich - gute Führungskräfte sind Mangelware

### Was erwarten Führungskräfte für die Zukunft der Arbeitswelt?

Eine überwältigende Menge von **90,35 % der befragten Führungskräfte ist davon überzeugt, dass es zu drastischen Veränderungen** kommen wird. Eine 13 %ige Steigerung zum letzten Jahr. Angesichts der weltweiten Lage, keine wirkliche Überraschung.

Vor allem die folgenden Punkte sehen die befragten Führungskräfte als Katalysator der Veränderungen.

- Fluktuation durch hohe Unzufriedenheit bzw. schlechte Mitarbeiterbindung
- Höhere Anforderungen an Führungsfragen – durch Verunsicherung
- Transformation
- Unternehmenskultur / Post-Covid-Unternehmenskultur
- Inflation und Rezession
- Stärkere Nachfrage und Wettbewerb um gute Führungskräfte



Ein Teilnehmer kommentiert sehr treffend: „*Beeinträchtigung der Kaufkraft der Haushalte, entwickeln einer POST-COVID Unternehmenskultur bzw. Mindestens Anpassung an diese Gegebenheiten. Strategie muss kurzfristig flexibel sein aber doch langfristig ausgerichtet. Das bedeutet gleichzeitig mehr Handlungsautonomie auf den mittleren Führungsebenen zu schaffen und diese zu unterstützen.*“

Ein anderer Teilnehmer ergänzt: „*Die gesamtgesellschaftliche Stimmung wird weiter herabgezogen. Der Fokus auf positive Dinge geht weiter verloren. Zentrales Thema bei uns: Mitarbeiterbindung. Wie schaffen wir es, den Mitarbeitern möglichst viele positive Momente zu verschaffen? Wirtschaftliche Unsicherheiten werden zunehmen, die Arbeitsmarktsituation wird wesentlich volatiler (dabei ist es enorm wichtig, die richtigen Kräfte zu rekrutieren). Es werden vermehrt sozial schwierige Situationen auftreten.*“

Auch wenn die übereinstimmende Mehrheit auf den ersten Blick keine Überraschung ist, so ist es doch das Bild, das sich in den unterschiedlichen Kommentaren abzeichnet: **Die meisten sind sich einig, dass es wichtiger denn je ist, Mitarbeiter zu binden und die richtigen Führungskräfte zu halten.** Gleichzeitig ist genau das die Herausforderung: **wirklich gute Führungskräfte zu finden.**

## Fazit – turbulente Zeiten für die Arbeitswelt

Die Umfrage zeigt: Führungskräfte erwarten Transformation, Wandel und Turbulenzen, sowohl für Unternehmen als auch für Führungskräfte und Mitarbeiter. **Es werden die profitieren, die aktiv mit dem Wandel gehen, flexibel bleiben und Herausforderungen als Chancen sehen.**

Es liegt in der Aufgabe des Unternehmens und der einzelnen Führungskraft, die Fähigkeiten, die es dafür braucht, zu entwickeln. Wie die Umfrage gezeigt hat, spielen persönliche Weiterentwicklung und ein starkes Netzwerk von Gleichgesinnten dabei eine entscheidende Rolle. **Die cleveren Führungskräfte holen sich zeitnah Unterstützung und warten nicht darauf, dass es ihnen von ihren Vorgesetzten angeboten wird.**

Gleichzeitig legen kluge Unternehmen ihren Schwerpunkt darauf, die Besten zu finden und ihnen mit einem **guten Onboarding einen erfolgreichen Start zu ermöglichen, um sie direkt ans Unternehmen zu binden**, andernfalls finden diese sich sehr schnell beim Wettbewerber wieder.



## Executive Business Coach Gudrun Happich

Mit ihrem „Galileo . Institut für Human Excellence“ unterstützt Diplom-Biologin, Blog- und Buchautorin Gudrun Happich als Executive Coach und Sparrings-Partnerin seit über 20 Jahren Unternehmenslenker und Führungskräfte in der Wirtschaft, die Erfüllung auf persönlicher und Erfolg auf beruflicher Ebene verbinden wollen. Für ihre Arbeit wurde sie mehrfach ausgezeichnet. Zu ihren Spezialthemen gehören moderne Unternehmensführung, Klarheit/Positionierung, Leistungserhalt und Transformationsprozesse. In über 20.000 Coaching-Stunden begleitete Gudrun Happich bislang mehr als 1000 Leistungsträger in Unternehmen aller Branchen und Größen.

Mehr Infos unter [www.galileo-institut.de](http://www.galileo-institut.de) und [www.leistungstraeger-blog.de](http://www.leistungstraeger-blog.de).

## Pressekontakt

Für Anfragen, Interviews und Gastartikel steht Ihnen Gudrun Happich gern zur Verfügung.

Die PDF-Pressemitteilung und Portraitfotos sind herunterladbar auf <https://www.galileo-institut.de/publikationen/presse>.

+++ Bei Abdruck wird ein Belegexemplar erbeten +++

Herzlichen Gruß

Gudrun Happich