

LEADERSHIP IN TRANSFORMATION

STUDIE: WIE FÜHREN DEUTSCHLANDS
CHEFS DURCH DIE CORONA-PANDEMIE?



TRAFO Com·X

STICHPROBE

Für die vorliegende Studie wurden bundesweit 1.022 Beschäftigte (Voll- oder Teilzeit) befragt – selektiert aus dem Online-Panel der GapFish GmbH.

Die Stichprobe ist quotiert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Befragt wurden Beschäftigte aus allen mitarbeiterstarken Branchen. Um ausreichende Fallzahlen auf Branchenebene zu gewährleisten, wurden pro Branche mindestens 50 Beschäftigte befragt. Im Zuge der Auswertung wurden die Daten zur Errechnung des Gesamtwertes gemäß der realen Verteilung der Branchen auf Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes gewichtet.

Folgende Branchen wurden aufgrund der im Vergleich geringen Beschäftigungszahlen nicht in die Befragung einbezogen: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzung, Grundstücks- und Wohnungswesen.

Die Online-Befragung fand vom 20.–23. April 2020 statt.

IMPRESSUM

Projektverantwortung/Ansprechpartner



Daniel Auwermann

daniel.auwermann@trafobeat.com
+49 179 5310112



Nicole Warthun

nicole.warthun@comx-forschung.de
+49 234 / 3250-830

Studiendesign und -durchführung: Nicole Warthun, Ricarda Delasauce

Redaktion und Gestaltung: Daniel Auwermann, Maik Johnke

Herausgeber

TRAFO – transforming the way organizations drive change
ressourcenmangel GmbH / Schlesiische Straße 26 / 10997 Berlin
www.trafobeat.com

Geschäftsführung (V. i. S. d. P.): Benjamin Minack
Amtsgericht Berlin-Charlottenburg, HRB 120112

com.X Institut für Kommunikations-Analyse & Evaluation
Quast.Warthun GbR / Ehrenfeldstr. 34 / 44789 Bochum
www.comx-forschung.de

Geschäftsführung: Thomas Quast / Nicole Warthun

Haftungsausschluss

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und zusammengestellt. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts sowie für zwischenzeitliche Änderungen übernehmen Redaktion, Verlag und Herausgeber keine Gewähr.

LEADERSHIP IN TRANSFORMATION

Wie führen Deutschlands Chefs durch die Corona-Pandemie?

Unter besonderen Umständen – wie der aktuellen Corona-Krise – sind Führungskräfte mehr denn je gefordert. Es gilt, mit Unsicherheiten und Ängsten umzugehen, Zuversicht und Mut zu machen sowie etablierte Arbeitsweisen schnell an neue Rahmenbedingungen anzupassen. Der Druck ist hoch, denn so fundamentale Veränderungen innerhalb so kurzer Zeit haben die meisten Führungskräfte selbst noch nie erlebt.

Die nachfolgende Studie von com.X und TRAF0 untersucht, wie sich das Verhalten von Deutschlands Führungskräften durch die Corona-Pandemie verändert. Wie führen Chefs durch die Krise? Welche Branchenunterschiede gibt es? Wie werden die Chefs von Mitarbeitenden wahrgenommen. Wie ändern sich Einstellungen von Mitarbeitenden und wie reagiert die Führung darauf? Und was können wir daraus für die „neue Realität“, die Zeit nach Corona und Transformationen in Unternehmen lernen?

com.X und TRAF0

// SUMMARY

Deutschlands Führungskräfte finden in der Krise zu neuer Stärke

04

// DETAILS

Führungsverhalten, -kompetenzen und Vertrauen: Frauen schneiden besser ab als Männer // deutliche Branchenunterschiede erkennbar

06

// INSIGHTS

Radikaler Wandel durch Corona – aber längst nicht alles ist schlecht

10

// LEARNINGS

Corona-Pandemie: Transformation unter Zwang

13

Handlungsdruck durch Corona-Krise führt zu positiven Veränderungen im Führungsverhalten (44%) – Großteil der Beschäftigten wünscht sich, dass dies so bleibt (80%)

Seit Beginn der Corona-Krise hat sich für 44% der Befragten das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten verbessert. Die am häufigsten genannte positive Einzelveränderung ist die Häufigkeit, mit der kommuniziert wird (27%), gefolgt von der Kreativität und dem Pragmatismus im Umgang mit herausfordernden Situationen (23%). Angesichts dieser Tendenzen ist es nicht verwunderlich, dass sich 80% der Befragten, die eine positive Veränderung festgestellt haben, wünschen, dass diese auch weiterhin bestehen bleiben.

DEUTSCHLANDS FÜHRUNGSKRÄFTE FINDEN IN DER KRISE ZU NEUER STÄRKE

Mehrheit der Führungskräfte geht souverän mit aktueller Unsicherheit um (78%) – Frauen sind besonders stark darin, eine Perspektive aufzuzeigen, wie man durch die Krise kommt

Der großen Mehrheit der Führungskräfte (73%) gelingt es offenbar gut, in der aktuellen Situation Zuversicht zu vermitteln. 78% der Befragten geben an, dass ihre Vorgesetzten gut und souverän mit der bestehenden Unsicherheit umgehen. **Frauen gelingt es dabei besser, klare Vorstellungen zu kommunizieren, wie die Krise gemeistert werden kann (75% gegenüber 63% bei Männern).** In Summe ist das Vertrauen der Befragten in die Vorgesetzten aber groß, dass sie die Unternehmen erfolgreich durch die Krise führen (78%) und auch die Rückkehr in die neue Normalität erfolgreich gestalten (75%). Für die Gesamtleitung des Unternehmens liegen die Werte mit 80% und 78% sogar etwas höher. Angesichts dieser Ergebnisse ist es nachvollziehbar, dass der Glaube an das eigene Unternehmen ungebrochen ist. So sind 88% der Befragten davon überzeugt, dass das eigene Unternehmen auch nach der Corona-Krise erfolgreich und zukunftsfähig sein wird. Bezogen auf die Zeit vor Corona waren es noch 93%.

Krisenbedingte Veränderungen im Arbeitsalltag bieten Führungskräften die Chance, ihre Position zu stärken

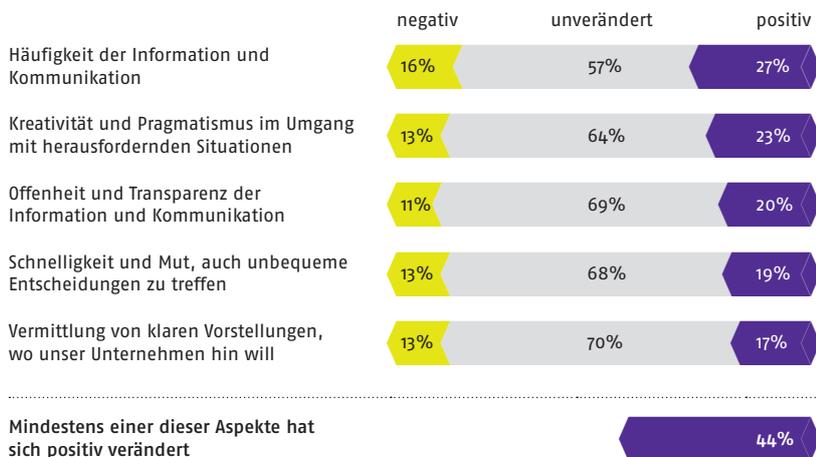
Für 82% der Befragten hat sich der Arbeitsalltag mindestens etwas verändert – für 58% sogar sehr. Insbesondere ist der Umgang miteinander vorsichtiger und rücksichtsvoller geworden (67%) und es wurden Hygiene- und Schutzmaßnahmen eingeführt (61%). Aber auch bei Dienstreisen, der Nutzung digitaler Formen der Zusammenarbeit oder Möglichkeiten zur freien Zeiteinteilung wurden Maßnahmen ergriffen und erprobt. Dabei scheint längst nicht alles schlecht. Die Befragten wünschen sich in weiten Teilen, dass Änderungen auch nach der Corona-Krise beibehalten werden. Das können Führungskräfte für sich nutzen. Sie haben es in der Hand, die positiven Erfahrungen im veränderten Arbeitsumfeld auch nach der Krise langfristig zu etablieren und dadurch ihre Position zu stärken.

// Stichprobe

Für die vorliegende Studie wurden bundesweit 1.022 Beschäftigte (Voll- oder Teilzeit), selektiert aus dem Online-Panel der GapFish GmbH, befragt.

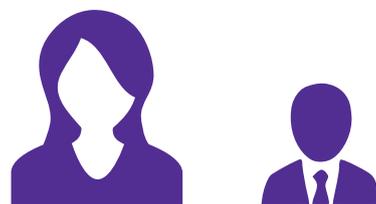
Die Online-Befragung fand vom 20.–23. April 2020 statt. Das Studiendesign und die -durchführung erfolgte in Zusammenarbeit von com.X und TRAFÖ.

Wie hat sich das Führungsverhalten Ihres/Ihrer direkten Vorgesetzten mit der Corona-Pandemie verändert?



Gelingt es Ihrer/Ihrem direkten Vorgesetzten gut, klare Vorstellungen zu kommunizieren, wie man gemeinsam durch die Krise kommt?

(stimme voll zu / stimme eher zu)



75%

63%

Wie groß* ist Ihr Vertrauen, dass Ihre/direkte/r Vorgesetzte/r ...

* (sehr groß/eher groß)

... Sie und Ihren Arbeitsbereich erfolgreich durch die Krise führt?

78%

... die Rückkehr in die (neue) Normalität nach Corona erfolgreich gestaltet?

75%

Wie groß* ist Ihr Vertrauen, dass die Gesamtleitung des Unternehmens ...

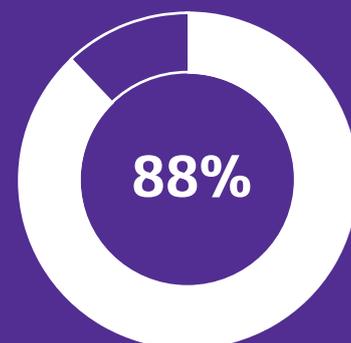
... Sie und Ihren Arbeitsbereich erfolgreich durch die Krise führt?

80%

... die Rückkehr in die (neue) Normalität nach Corona erfolgreich gestaltet?

78%

Glauben Sie, dass Ihr Unternehmen auch nach der Corona-Pandemie erfolgreich und zukunftsfähig sein wird?



Was hat sich seit der Corona-Pandemie in Ihrem Arbeitsalltag verändert?

Der Umgang miteinander ist vorsichtiger und rücksichtsvoller.

67%

Es wurden Hygiene- und Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz eingeführt.

61%

Wir schränken Dienstreisen ein.

49%

Wir nutzen (mehr) digitale Formen der Zusammenarbeit.

42%

Ich erfahre (mehr) Respekt und Wertschätzung für meine Arbeit.

31%

Ich arbeite (mehr) von zu Hause aus.

30%

Ich kann mir meine Arbeitszeit freier einteilen

28%

Wünschen Sie sich die Veränderung auch nach der Corona-Pandemie?

75%

50%

33%

54%

63%

71%

58%

© 2020 com.X // TRAF0

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt und darf weder ganz noch in Auszügen ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers vervielfältigt oder verbreitet werden.

TRAF0  com.X