



© michaelmjc / iStockphoto.com

Umfragen

Führungskräfte-Radar 2020/2021

Das Krisenmanagement in Organisationen wird positiv bewertet. Doch in der Pandemie ist innovative Führungsarbeit gefragt, weil zwar Homeoffice meist gut funktioniert, aber die kollegiale Entkopplung verhindert werden muss.

Homeoffice – Fluch und Segen im Corona-Krisenmanagement



© Andrey Popov - stock.adobe.com

Vor einem Jahr sangen die Führungskräfte noch den Blues.

„Führungsmüdigkeit“ attestierte ihnen der Führungskräfte-Radar 2019. Denn ca. ein Drittel der damals befragten über 1.000 Führungskräfte sagten, dass sie ihrem eigenen Führungsanspruch nicht mehr gerecht werden könnten bzw. überlegten schon, ob es nicht besser wäre, nicht mehr zu führen. Die Gründe: die Belastungs- und Beschleunigungsfalle, die Zieldiffusion, aber auch die sich immer schwieriger gestaltende Motivation der Mitarbeiter:innen.

Was für ein Unterschied dazu 2020! Trotz Coronakrise sieht die Welt der Führungskräfte anders aus. So sagt die Mehrheit der befragten Führungskräfte, dass sie das Gefühl haben, dass ihre Rolle als Führungskraft wichtiger geworden ist, dass sie ausreichend Kompetenzen und Ressourcen für das Krisenmanagement besitzen, das Vertrauen der Organisation genießen und Rückendeckung aus Politik und Verbänden wahrnehmen. Gleichzeitig geben sie gute Noten für das Krisenmanagement in ihren Organisationen. Sie selbst nehmen eine konstruktive, kooperative Führung in Anspruch. Der in Krisenzeiten oft vermutete „Helden- oder Macherstatus“ ist den meisten Führungskräften eher fremd.

40,8 %

der Führungskräfte sagen, während der Krise ist das Betriebsklima kollegialer geworden

Einziger Wermutstropfen: die Gefahr der emotionalen Entkopplung durch das Homeoffice! Obwohl das Gros der Führungskräfte keinen Produktivitätsverlust bei den Mitarbeiter:innen durch Homeoffice verzeichnet, haben doch 44 % das Gefühl, dass sich die Mitarbeiter:innen untereinander weniger austauschen, und 55 % meinen sogar, dass sie ihre Mitarbeiter:innen nicht so unterstützen können, wie sie es gerne tun würden. Es droht der Verlust der sozialen Kontakte und damit der Identifikation mit der Organisation und dem Team. Wahrscheinlich möchten deshalb doch ca. 43 % baldmöglichst wieder mit ihren Mitarbeiter:innen im Büro arbeiten. Deshalb

wird bei anhaltendem Homeoffice den Führungskräften eine neue Rolle zuwachsen: die „Vermittelnden“.

)) *Der wichtigste Erfolgsfaktor eines Unternehmens ist nicht das Kapital oder die Arbeit, sondern die Führung.*

Reinhard Mohn

 Teilen

Aktuelle Pressemitteilung

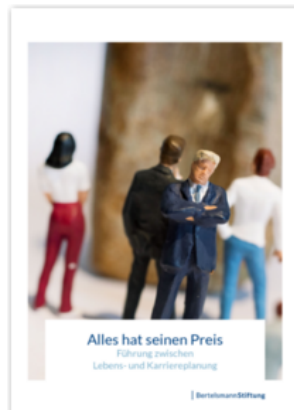
- [Umfrage zur Befindlichkeit deutscher Führungskräfte](#)

Unser Projektpartner für die Befragung

- [Reinhard-Mohn-Institut für Unternehmensführung \(RMI\)](#)

Umfrageergebnisse im Detail

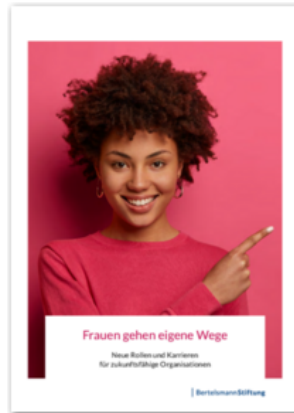
- [Befragung 2020/2021](#)



Publikation

Alles hat seinen Preis

[weiterlesen](#)



Publikation

Neue Rollen und Karrieren für zukunftsfähige Organisationen

[weiterlesen](#)

ANSPRECHPARTNER



Martin Spilker