

Pressemitteilung

Digitalisierung bereitet den Führungskräften deutscher Unternehmen große Probleme

Frankfurt, 31. März 2017

Potenziale der Digitalisierung oft ungenutzt. Innovative Manager mit digitaler Kompetenz ausschlaggebend für künftigen Erfolg. Aufstiegschancen für junge Manager erhöhen sich.

Der digitale Wandel durchdringt immer mehr Branchen, verändert Märkte und Gesellschaft und wird künftig für die Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen entscheidend sein. Sowohl mittelständische Unternehmen als auch internationale Großkonzerne sind sich des wachsenden Einflusses digitaler Veränderungsprozesse bewusst, scheinen aber die Chancen, die sich dabei bieten, noch nicht erkannt zu haben.

Dies zeigt die neue Marktstudie „Leadership in der digitalen Welt – wo stehen die deutschen Unternehmen?“, die in Kooperation und unter der Federführung von Jörg Kasten von der Personalberatung Boyden Global Executive Search und Professorin Marjo-Riitta Diehl von der EBS Business School durchgeführt wurde. Dafür wurden während des letzten Quartals 2016 (186) Führungskräfte, Manager, Vorstände und Beiräte aus verschiedenen Branchen befragt. Die Studie gibt exklusive Einblicke, wie gut Top-Manager von Konzernen für digitale Transformationsprozesse aufgestellt sind und inwieweit Großunternehmen und führende Mittelständler die Anforderungen an immer digitaler werdende Prozesse erfüllen.

„Das Gros der deutschen Führungskräfte hat den Veränderungsbedarf zwar erkannt, weiß aber leider mehrheitlich nicht, wie sich Leadership in Zeiten des digitalen Wandels ändern muss. Ein Unternehmen lässt sich nicht von heute auf morgen den Herausforderungen der Digitalisierung anpassen. Es ist also umso mehr an der Zeit, passende Strategien zu entwickeln und diese auch zeitnah umzusetzen, um auf globaler Ebene wettbewerbsfähig zu bleiben“, sagt Jörg Kasten, Chairman der Boyden World Corporation und Managing Partner von Boyden Deutschland.

Laut der Studie glauben 81 Prozent der deutschen Manager, dass sie nur bedingt auf die Herausforderungen der Digitalisierung vorbereitet sind. Lediglich 16 Prozent sind der Meinung, dass sie gut bis sehr gut präpariert sind. Die oberste Führungsebene in deutschen Unternehmen muss sich demnach besser in Sachen Digitalisierung aufstellen, damit ihre Unternehmen im internationalen Vergleich nicht ins Hintertreffen geraten. Auch die sich bietenden Chancen und Möglichkeiten der digitalen Transformation, des Internet of Things oder Big Data werden nicht in vollem Umfang genutzt. Nur jeder zweite Top-Manager (50 %) räumt eine

bedingte Nutzung ein. Jeder dritte Manager (33 %) schätzt, dass dies in Zukunft in zunehmenden Maße der Fall sein wird. 17 Prozent der Befragungsteilnehmer sind der Ansicht, dass die Möglichkeiten nur unzureichend genutzt werden.

Ein erster Schritt, den gestiegenen digitalen Anforderungen adäquat entgegen zu treten, ist die Erarbeitung und Umsetzung einer globalen, digitalen Strategie. Eine solche sehen 68 Prozent der deutschen Top-Manager als sehr wichtig an. Sie sind der Meinung, dass der Unternehmenserfolg mitunter davon abhängt. Für 17 Prozent steht eine globale, digitale Unternehmensstrategie noch nicht ganz oben auf der Agenda. Sie sind jedoch auf alles vorbereitet, digitale Konzepte liegen bereits in der Schublade.

Nach Auffassung der befragten Führungskräfte leistet das Mittlere Management (65 %) den größten Widerstand bei der Implementierung digitaler Konzepte im Unternehmen. Weniger schwer nehmen Top-Management (19 %) und Mitarbeiter (12 %) die Einführung digitaler Prozesse. So gut wie keinen Widerstand leisten Aufsichtsräte (4 %). „Das mittlere Management ist mitunter einer der Schlüssel für eine erfolgreiche Digitalisierungsstrategie. Hier müssen die Unternehmen ansetzen und entsprechende Positionen schaffen oder eben ersetzen“, so Marjo-Riitta Diehl, Professorin für Organizational Behavior und Human Resources von der EBS Business School.

Im Branchenvergleich liegen wenig überraschend die Unternehmen aus der IT- und Telekommunikationsbranche vorne (26 %), wenn es darum geht, die digitalen Möglichkeiten am besten auszuschöpfen. Dahinter rangiert mit 19 Prozent die Medienbranche, dicht gefolgt vom Automotive-Sektor (17 %). Besonders schlecht schneiden die deutsche Top-Branche Maschinen- und Anlagenbau (5 %), die Konsumgüterindustrie (4 %) sowie die chemisch-pharmazeutische Industrie (3 %) ab.

Um sich im Zuge der immer weiter voranschreitenden Digitalisierung stärker aufzustellen, benötigen deutsche Unternehmen laut der Studienteilnehmer besondere Management-Expertise in Transformationsprozessen (46 %) sowie Identifikation mit und Antizipation von der heutigen Start-up-Kultur (23 %). Im Idealfall sollten die Top-Manager mehrere Typen in sich vereinen: Gefragt sind Impulsgeber, die neue Wege einschlagen und in der Lage sind, neue Business-Modelle zu entwickeln (34 %). Fast gleichermaßen wichtig sind Change Manager-Typen, die das Unternehmen durch die betrieblichen Veränderungen führen können (28 %) sowie Strategen mit Weitblick und digitaler Vision, die sich fachlich bestens auskennen und interne Prozesse effektiv gestalten können (27 %). „Die Digitalisierung verlangt quasi nach einem Hybrid aus starken Persönlichkeitsmerkmalen und fundamentalen Management-Skills. Empathie und Durchsetzungsstärke sind ebenso gefragt wie Progressivität und Innovationsgeist. Der neue Typ Manager muss auf Basis einer stark ausgeprägten Digitalkompetenz in der Lage sein

künftige Geschäftsmodelle rationell zu bewerten, aufzubauen und letztlich zu verantworten", so Jörg Kasten.

Diese neuen Manageranforderungen und die Implementierung neuer digitaler Unternehmensstrategien können den Studienergebnissen nach auch Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Führungsetagen haben. Jüngeren Top-Managern kann es gelingen, ihre Karriere zu beschleunigen und schneller in höhere Führungspositionen aufzusteigen. 62 Prozent der befragten Führungskräfte sind dieser Meinung. 38 Prozent glauben, dass sich die Führungsetagen nicht großartig verjüngen werden. Mit Blick auf die digitale Transformation unterscheidet sich der Führungsstil der jüngeren von der älteren Generation erheblich (64 %). Nur drei Prozent glauben, dass der Führungsstil jüngerer und älterer Manager gleich ist. Die meisten Unterschiede liegen in der Experimentierfreudigkeit sowie der Offenheit, sich mit Neuem auseinanderzusetzen.

Link:

[Boyden Studie 2017: Leadership in der digitalen Welt – wo stehen die deutschen Unternehmen?](#)

Über Boyden

Boyden is a premier leadership and talent advisory firm with more than 65 offices in over 40 countries. Our global reach enables us to serve client needs anywhere they conduct business. We connect great companies with great leaders through executive search, interim management and leadership consulting solutions. Since 1983, Boyden Global Executive Search is present in Germany with offices in Frankfurt/Bad Homburg, Hamburg, Düsseldorf and Munich. For further information, visit www.boyden.de

Pressekontakt: WBCO GmbH, Jan Böhler, T: +49 69 133 88 041, E: j.boehler@wbco.de