

— EXECUTIVE SEARCH —

STUDIE

RÜCKBLICK 2020 UND TRENDS 2021

rh Robert Half®



Ein Jahr Corona – unvorhergesehene Entwicklungen und neue Herausforderungen

Wer hätte gedacht, dass das Coronavirus auch ein Jahr nach seinem Ausbruch noch unser Leben bestimmt? 2020 hat tiefgreifende Umbrüche mit sich gebracht, die die Prioritäten in vielen Unternehmen weltweit deutlich verschoben haben.

Die Corona-Pandemie hatte massive Auswirkungen auf nahezu alle Sektoren – doch viele der Herausforderungen, vor denen Unternehmen stehen, ähneln sich branchenunabhängig. Das belegen die Daten unserer aktuellen Executive-Search-Studie.

Trotz aller Unwägbarkeiten: Die Pandemie hatte auch positive Effekte. Sie zwang viele Unternehmen unverhofft zu einem großen Schritt auf dem Weg zum digitalen Wandel. Dabei stieß sie viele Prozesse an, die elementar für die Zukunftssicherheit der Firmen und ihrer Mitarbeiter sind. So konnten Unternehmen teilweise sogar neue Geschäftsfelder erschließen.

Gleichzeitig hat die Corona-Krise aber auch Schwachstellen aufgedeckt, die Firmenmanager nun in Angriff nehmen müssen. Wir blicken in diesem Report zurück auf ein außergewöhnliches Jahr, um zu sehen, welche Herausforderungen 2021 anstehen.

Über die Befragung:

Online-Befragung von 205 Entscheidungsträgern und Führungskräften in Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Erhebungszeitraum: 22. Dezember 2020 bis 22. März 2021.

Top-5-Themen, die Unternehmen 2020 stark beschäftigten

Naheliegender, dass angesichts der unsicheren Lage Wirtschaftlichkeit und Effizienzsteigerung oberste Priorität hatten. Zudem rückte der durch die Pandemie enorm erhöhte Digitalisierungsdruck entsprechende Technologien und Systeme in den Fokus.

Neben diesen absehbaren Herausforderungen beschäftigte viele Unternehmen die eigene Wettbewerbsfähigkeit, denn die Pandemie hat die Märkte durchgerüttelt und neue Player auf die Bildfläche gebracht. Die eigene Stellung sichern – darauf kommt es nun an.

Das erfordert Anpassungsfähigkeit und macht Change-Management zu einem wichtigen Thema. Es gilt, notwendige Maßnahmen frühzeitig zu identifizieren. Nur so kann das Leadership schnell reagieren und Veränderungen erfolgreich umsetzen, um am Markt bestehen zu können.



1

67%
Wirtschaftlichkeit



2

63%
IT-Systeme und
Remote-Technologie



3

62%
Effizienzsteigerung



4

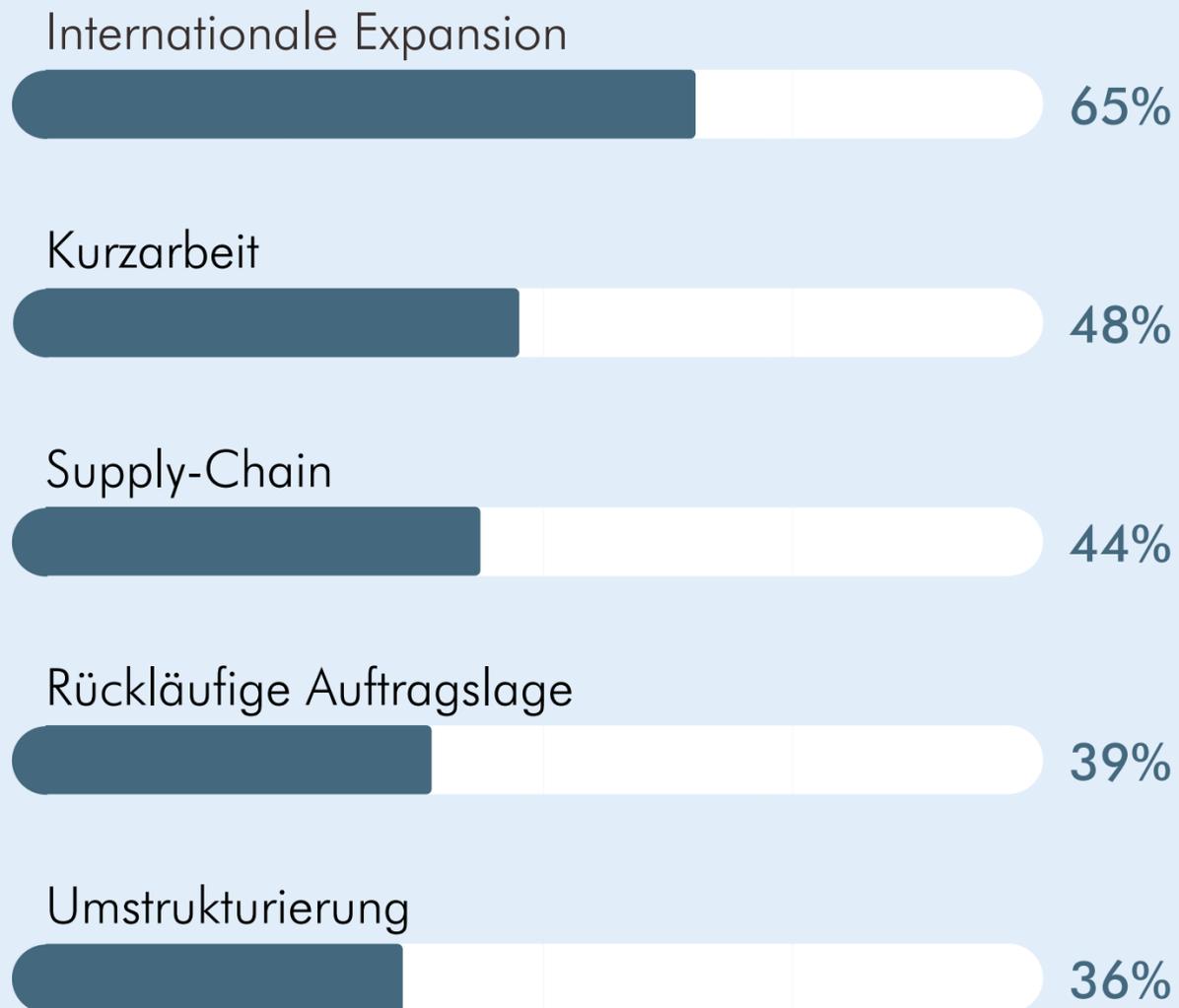
56%
Wettbewerbsfähigkeit
sichern



5

51%
Change-Management

Diese Themen hatten 2020 keine hohe Priorität



Gefühlte Wirklichkeit vs. betriebliche Realität

In der Berichterstattung zu Beginn der Pandemie nahmen unterbrochene Lieferketten und Kurzarbeit großen Raum ein. Doch für viele Unternehmen waren diese Themen offenbar nur von untergeordneter Bedeutung. Auch der vielfach beklagte Auftragsrückgang spielte im Geschäftsalltag vieler Firmen erstaunlicherweise keine große Rolle.

Die Pandemie hat weltweit für Verunsicherung an den Märkten gesorgt. Naheliegender also, dass Pläne zur internationalen Expansion erst einmal keine Priorität hatten.

Ähnlich hielten es viele Unternehmen mit Umstrukturierungen. Dies mag einerseits nachvollziehbar sein angesichts drängender existenzieller Fragen. Doch andererseits ist es auch erstaunlich, da Anpassungen schließlich oft unumgänglich waren.

Top-5-Herausforderungen, die 2021 angegangen werden sollen

Technische Lösungen stehen auch weiterhin ganz oben auf der Agenda, denn mit der Verlegung der Arbeit ins Home-Office ist der digitale Wandel noch lange nicht vollzogen.

Aufgrund der Neuausrichtung von Service und Qualität setzen viele Unternehmen auf zentrale Technologie-Hubs. Spezialisten vor Ort sind dadurch seltener erforderlich, da ihre Aufgaben von virtuellen Tools übernommen werden können. Innovation, Wirtschaftlichkeit und Digitalisierung stehen in direktem Zusammenhang mit dieser Veränderung. Dies zeigt, wie eng die aktuellen Herausforderungen miteinander verwoben sind.

Die veränderte Arbeitswelt erfordert darüber hinaus eine andere Art der Führung. Damit einher geht, dass im Leadership – etwa mit Adaptivität und Empathie – neue Skills an Bedeutung gewinnen.



1

75%
Digitalisierung



2

72%
Service und Qualität



3

67%
Wirtschaftlichkeit



4

61%
Innovationen

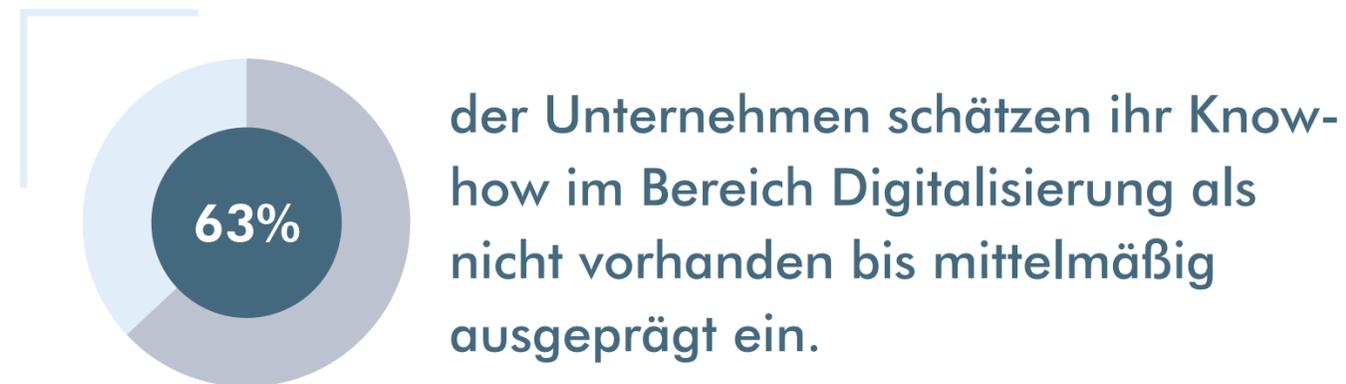


5

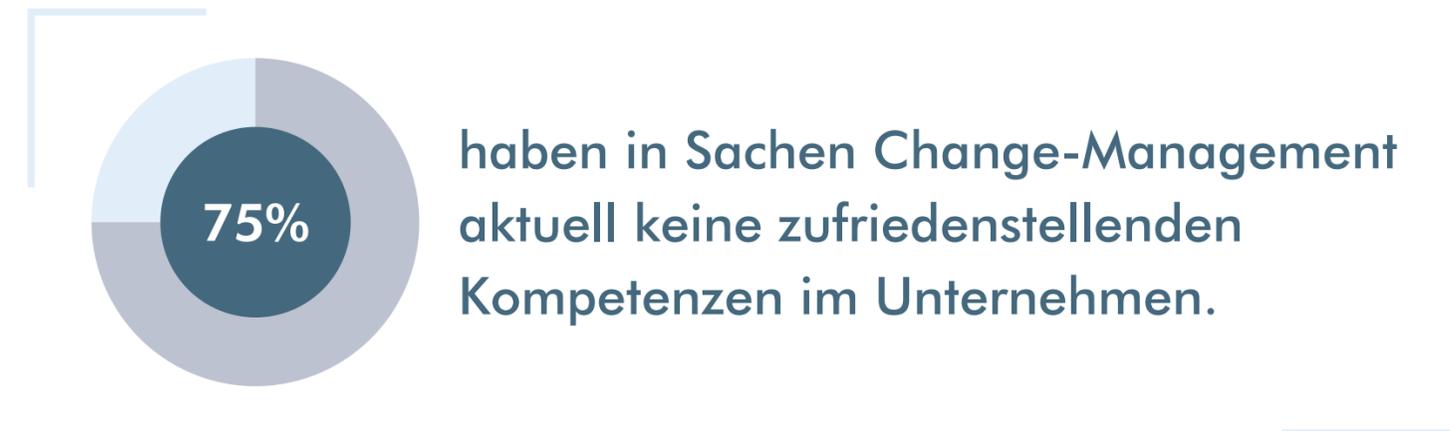
49%
Führungsausrichtung
und -fähigkeiten

Wunsch und Wirklichkeit: Wissenslücken

Digitalisierung ist 2021 die wichtigste Aufgabe. Doch fehlt es oft an entsprechendem Know-how: Nur 37 Prozent der Unternehmen sehen sich in diesem Bereich gut aufgestellt. Noch größer fallen die Wissenslücken im Bereich Robotics und Automatisierung aus, der eng mit der digitalen Transformation verknüpft ist. Hier sehen sogar 86 Prozent der Unternehmen noch Nachholbedarf.

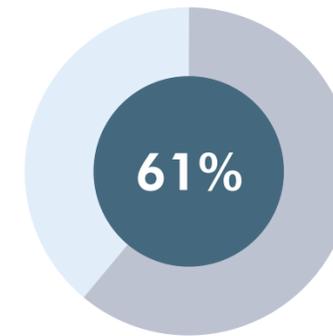


Ähnlich widersprüchlich verhält es sich mit den oft angestrebten Innovationen. Damit Veränderungsprozesse gelingen, müssen sie planvoll umgesetzt und etabliert werden. Ohne Change-Management ist das kaum möglich.





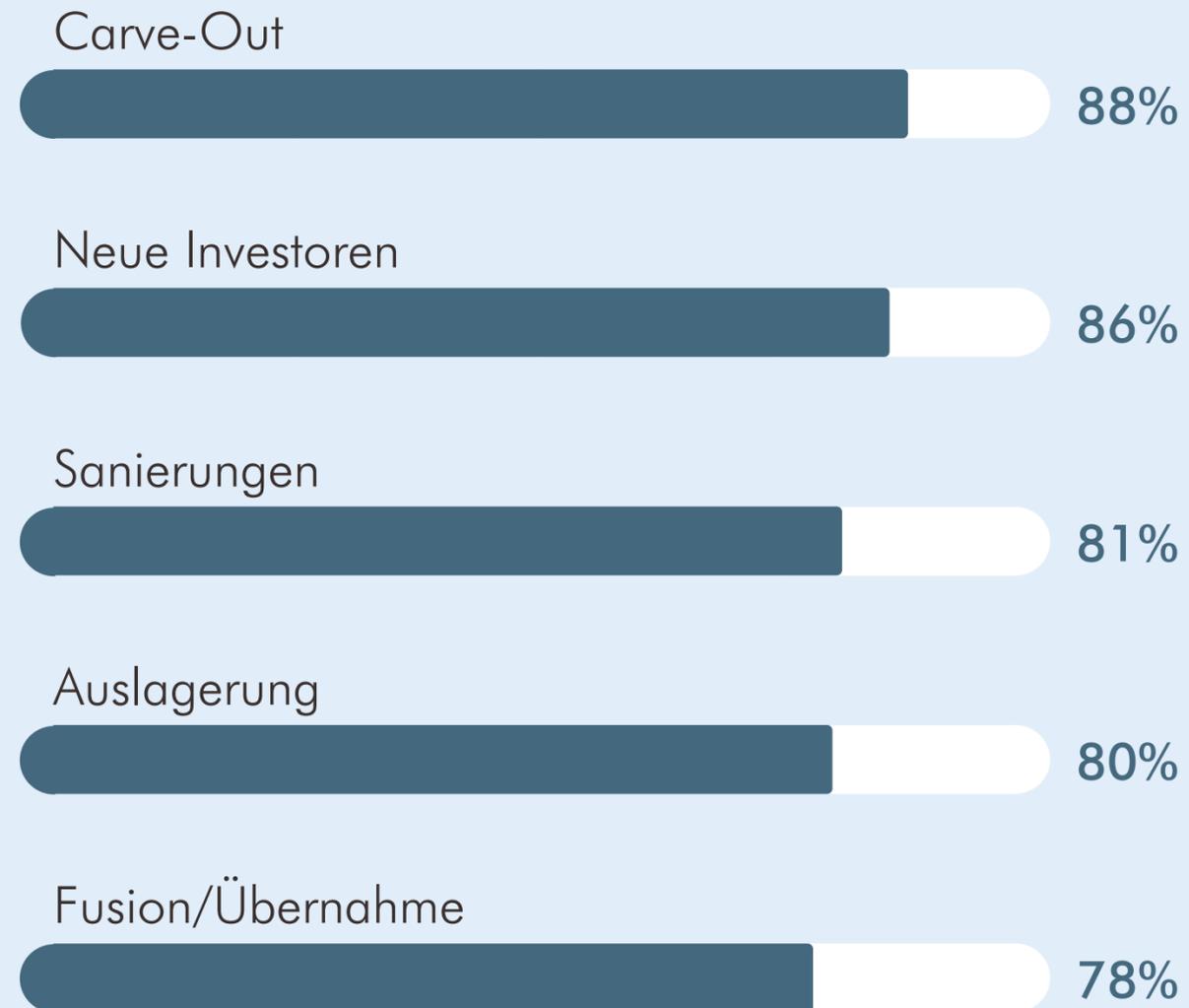
Auch bei der Reorganisation, die häufig mit Veränderungen verbunden ist, sehen 69 Prozent der Befragten Kompetenzlücken im Unternehmen. Bezüglich neuer Technologien und Systeme sind es 61 Prozent.



61% der Unternehmen fehlt notwendiges Wissen im Bereich neue Technologien und Systeme, um gut aufgestellt zu sein.

Immerhin: Wenn es um Innovationen im Produktbereich geht, sind die Unternehmen besser gerüstet. 42 Prozent beurteilen das interne Know-how bezüglich der Einführung neuer Produkte als gut. Im Umkehrschluss bedeutet dies allerdings auch, dass bei mehr als jedem zweiten Unternehmen noch Luft nach oben ist.

Diese Themen stellen keine Herausforderung dar



Fokus auf das Wesentliche

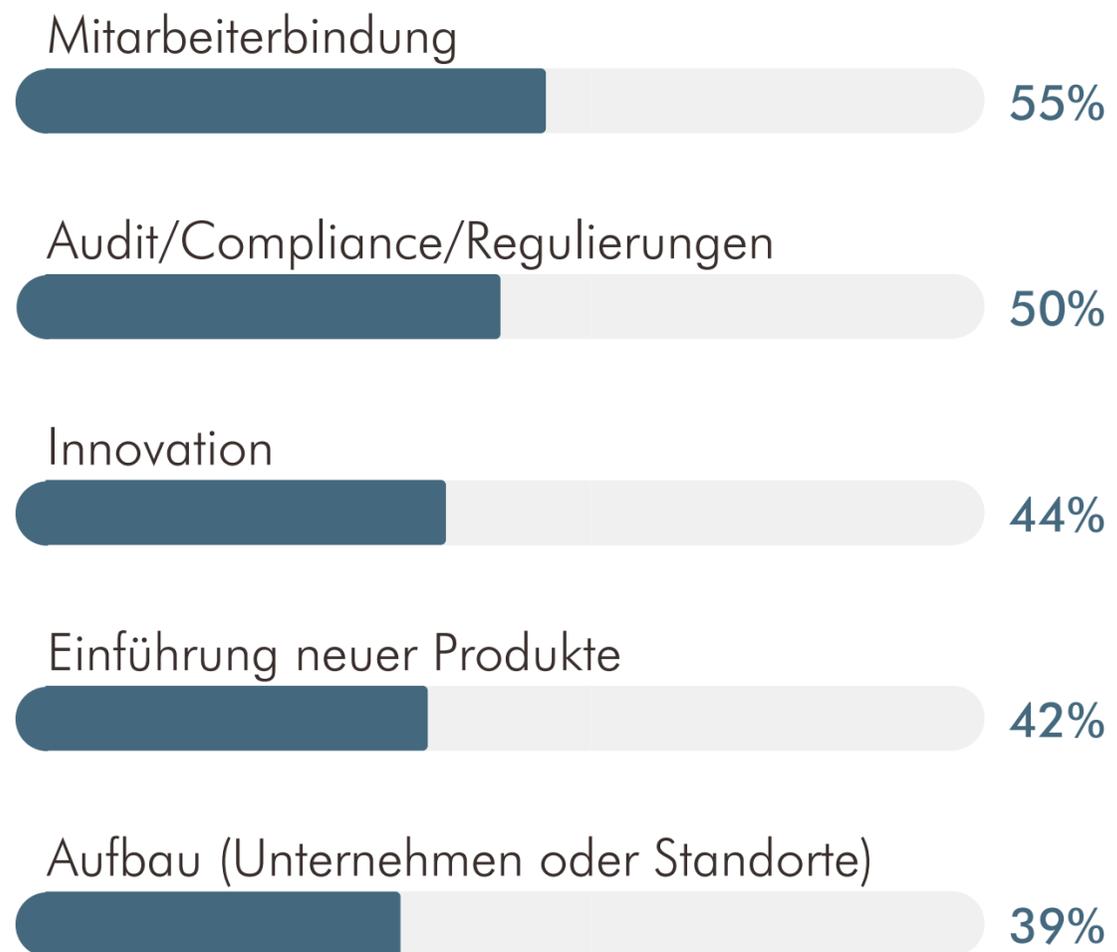
In wirtschaftlich unsicheren Zeiten konzentrieren sich Unternehmen in erster Linie auf operative Belange – das Kerngeschäft rückt in den Fokus.

Das gelingt offenbar, ohne sich von einzelnen Geschäftsbereichen trennen zu müssen oder diese auszulagern. Auch zusätzliches Kapital von neuen Investoren ist kaum ein Thema.

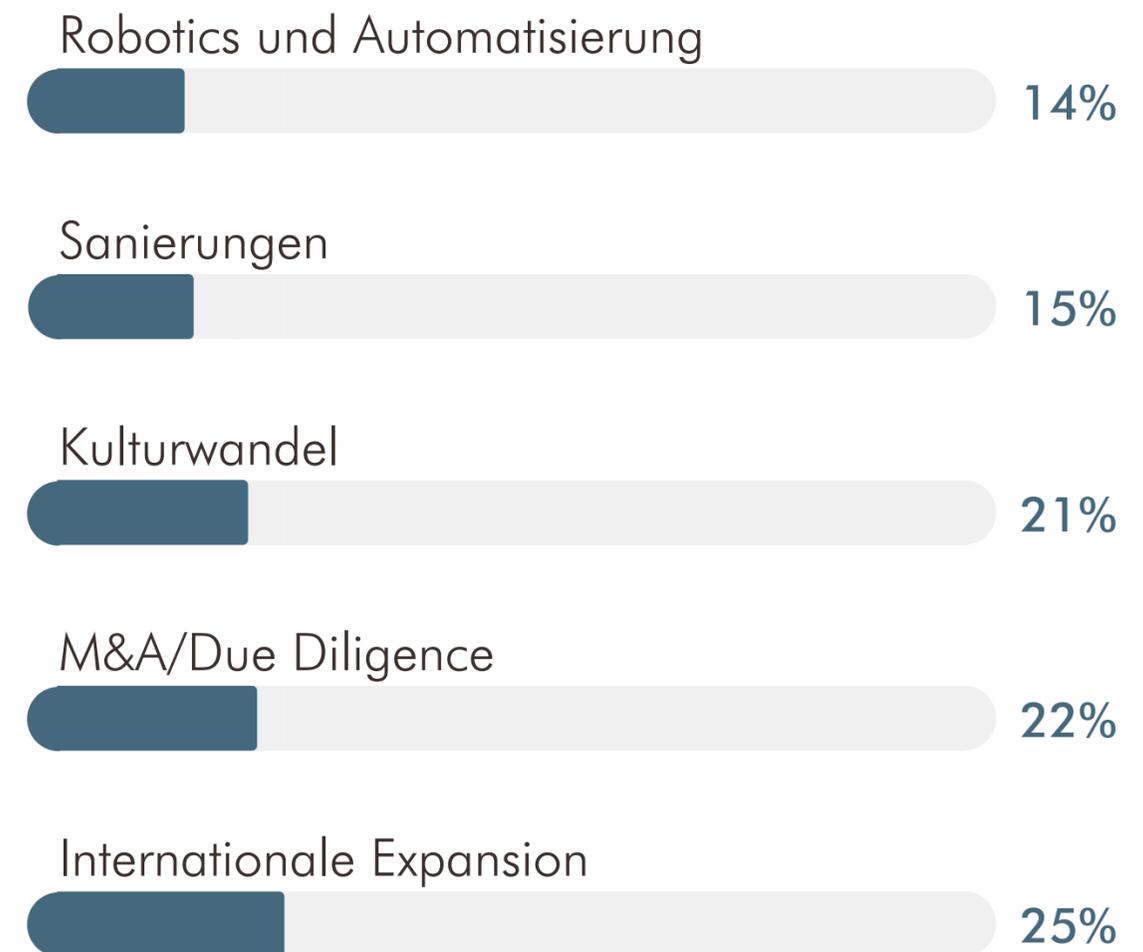
Nachvollziehbar, dass Sanierungen sowie Fusionen oder Übernahmen in der derzeitigen Situation kaum relevant sind. Entsprechende Pläne dürften vielfach Zeit haben, bis sich die Unternehmen wieder in ruhigerem Fahrwasser befinden.



In diesen Bereichen sehen Unternehmen Ihre Stärken:



Diese Skills sind schwach bis gar nicht ausgeprägt:

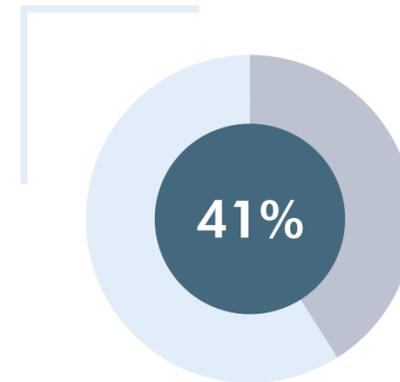


Gefährliche Mittelmäßigkeit

Oft sind es allerdings nicht die offensichtlichen Kompetenzdefizite, die Unternehmen gefährlich werden, sondern vor allem jene Bereiche, in denen sie sich selbst ein lediglich mittelmäßiges Know-how bescheinigen.

Wo es am stärksten brennt, da wird am schnellsten gelöscht. Dabei bleiben kleine Schwelbrände oft unbeachtet und wachsen dann über kurz oder lang ebenfalls zu einem gefährlichen Feuer an.

Vielfach sind diese „blinden Flecken“ schon seit längerem bekannt. Für die großen Herausforderungen durch die Pandemie haben Unternehmen inzwischen weitgehend Prozesse aufgesetzt. Sie sollten sich nun um die kleineren Defizite und das dafür benötigte Know-how kümmern. Je länger sie warten, umso höher ist der Aufwand.



41% der Unternehmen bewerten ihre Fähigkeiten im Bereich Mitarbeitergewinnung als mittelmäßig.

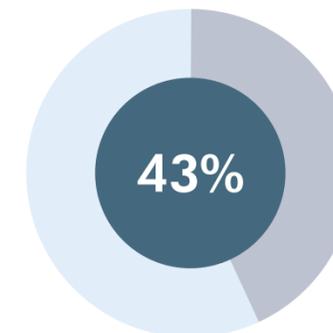
Die gefährliche Mittelmäßigkeit herrscht nicht nur im Bereich der Mitarbeitergewinnung, sondern auch bei der Mitarbeiterentwicklung sowie beim Kulturwandel im Unternehmen. Ob das ausreicht, um die anstehenden Herausforderungen zu meistern?

Gerade jetzt, da ein Großteil der Belegschaft im Home-Office ist, muss die Personalabteilung Wege finden, die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln und trotz der Distanz zu etablieren.



Beim Change-Management sehen 43 Prozent der Unternehmen ihr Know-how nur als mittelmäßig ausgeprägt an. Doch gerade in Zeiten von schnellen Veränderungen ist Expertise in diesem Bereich sehr wichtig.

Um Neuerungen zu erreichen, ist oft auch eine personelle Neuausrichtung auf Führungsebene notwendig. Sie ist häufig das Resultat einer bereits vollzogenen Veränderung oder einem Erfordernis dazu.



43% der Unternehmen bewerten ihr Know-how bezüglich Change-Management als mittelmäßig.

Diese Bereiche stellen die sprichwörtliche „Achillesferse“ von Unternehmen dar:

1



Interne Prozesse

2



Digitalisierung

3



Umsetzungsgeschwindigkeit

Steiniger Weg in die VUKA-Welt

Die disruptiven Umwälzungen im Zuge der Corona-Pandemie haben zahlreichen Unternehmen deutlich vor Augen geführt, wo sie angreifbar sind.

In einem hochvolatilen Geschäftsumfeld sind Agilität und Adaptivität gefragt. Diesbezüglich besteht offenbar bei vielen Unternehmen Verbesserungsbedarf: Etablierte Prozesse und Strukturen funktionieren nicht mehr und müssen an die neue Situation angepasst und optimiert werden. Daher werden beispielsweise Scrum-Master immer wichtiger, auch jenseits der IT.

Die Pandemie hat den Druck zur digitalen Transformation erheblich erhöht. Und das nicht nur wegen veränderter Arbeitsbedingungen mit dezentralen Belegschaften, sondern ebenso aufgrund des verstärkten Fokus auf Wirtschaftlichkeit und Kostensenkung. Darauf sollte das Management zügig reagieren. Doch auch wenn viele Unternehmen zu Beginn der Pandemie unter Beweis gestellt haben, dass sie in Extremsituationen schnell handeln können: Grundsätzlich dauert es oft zu lange, bis Maßnahmen umgesetzt sind.



Zukunft im Blick: Personelle Verstärkung

Die großen Schwachstellen sind identifiziert – jetzt gilt es, zu handeln. Erforderliches Know-how muss herangeholt werden.

Dass die Einstellung von IT-Fachkräften angesichts der anstehenden technischen Herausforderungen Priorität hat, überrascht kaum. Fraglich ist allerdings, wie diese angesichts oft nur mittelmäßiger Kompetenzen in Sachen Mitarbeitergewinnung an Bord geholt werden sollen.

So kommt auf die Personalabteilungen einiges zu: Doch wie unsere Studie ergeben hat, ist eine Aufstockung in den HR-Abteilungen vorerst nicht geplant. Geringe Priorität haben auch bereichsübergreifende Positionen, die jedoch elementar für die Gestaltung von internen Prozessen, ein erfolgreiches Change-Management und einen Kulturwandel sind.

Gut aufgestellt für die Arbeitswelt von morgen.
Wir unterstützen Sie dabei.

[Mehr erfahren](#)

[Jetzt Personalanfrage starten](#)

