



## **Barbara Liebermeister**

leitet das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ), Wiesbaden ([www.ifidz.de](http://www.ifidz.de)). Im Oktober 2023 erschien im Verlag BusinessVillage das Buch der Managementberaterin und Vortragsrednerin *Die Führungskraft als Influencer: Wie man Mitarbeiter als Follower gewinnt*.



# FÜHRUNGSKRÄFTE SIND GEFORDERT UND TEILWEISE ÜBERFORDERT

von Barbara Liebermeister

Eine Online-Befragung des IFIDZ, Wiesbaden, ergab: Am stärksten beschäftigen Führungskräfte aktuell neben operativen Aufgaben die Fragen: „Wie bleibe ich selbst auf Dauer leistungsfähig?“ und „Wie halte ich die Mitarbeitermotivation hoch?“

Die erlebte Situation in den Unternehmen ist zurzeit sehr unterschiedlich: Während manche händeringend neue Mitarbeitende suchen, bauen andere Personal ab. Während in manchen weitgehend ein „Business as usual“ besteht, befinden sich andere in einem Transformationsprozess und erschließen sich mit Hilfe der KI neue Geschäftsfelder.

Entsprechend unterschiedlich sind die Herausforderungen, vor denen die Führungskräfte in den Unternehmen aktuell in ihrem Arbeitsalltag stehen. Deshalb hat das Institut für Führungskultur im digitalen Zeitalter (IFIDZ) Wiesbaden, seine jüngste Online-Befragung von Führungskräften, die es mehrmals pro Jahr durchführt, unter die Überschrift „Die größten Herausforderungen von Führungskräften 2025“ gestellt. Konkret heißt dies, das Institut wollte in der Leadership-Trendbarometer genannten Befragung ermitteln,

- welche Fragen Führungskräften aktuell am stärksten unter den Nägeln brennen und
- welche Themen ihnen am meisten Kopfzerbrechen bereiten.

Die Befragung, an der 130 Führungskräfte teilnahmen, ergab: Am stärksten bzw. häufigsten brennt Führungskräften aktuell die Frage „Wie bleibe ich als Führungskraft selbst resilient und leistungs-

*Wie bleibe ich als Führungskraft selbst resilient und leistungsfähig in einem sich ständig wandelnden Umfeld?*

fähig in einem sich ständig wandelnden Umfeld?“ unter den Nägeln. Dieser Aussage stimmten 49 Prozent, also fast die Hälfte der Teilnehmer, zu. Auf Platz 2 und 3 mit jeweils 41 Prozent Zustimmung folgen diese eher operativen aus dem digitalen Wandel sich ergebenden Fragen:

- „Wie fördere ich die digitale Kompetenz meines Teams und unterstütze ich es bei der Anpassung an neue Technologien und KI?“
- „Wie integriere ich KI und digitale Technologien sinnvoll in unsere Arbeitsprozesse?“

Ein weiteres Thema, das für viele Führungskräfte offensichtlich einen hohen Stellenwert hat, ist die Mitarbeitermotivation und -integration. Darauf deutet die Tatsache hin, dass in der Befragung jeweils deutlich mehr als ein Drittel der Teilnehmer angaben, sie beschäftigten zurzeit stark folgende Fragen:

- „Wie kann ich mein Team motivieren und ein Wir-Gefühl aufbauen trotz räumlicher Distanz?“ (39 Prozent)



*Ein weiteres Thema, das für viele Führungskräfte offensichtlich einen hohen Stellenwert hat, ist die Mitarbeitermotivation und -integration.*

- „Wie kann ich eine Kultur der kontinuierlichen Anpassung und des Lernens in meinem Team fördern?“ (38 Prozent)
- „Wie kann ich in einem zunehmend unsicheren und komplexen Umfeld effektiv führen?“ (37 Prozent).

*Wie kann ich eine Kultur der kontinuierlichen Anpassung und des Lernens in meinem Team fördern?*

Auffallend gering scheint jedoch die Angst der Führungskräfte zu sein, dass die ihnen seitens der Unternehmensleitungen vorgegebenen Ziele mit ihrem Team nicht erreichbar sind. Einer diesbe-

*Auffallend ist zudem, dass sich eher wenige Führungskräfte vom Personalabbau existenziell bedroht fühlen.*

züglichen Frage stimmten nur 20 Prozent der Teilnehmer zu.

Auffallend ist zudem, dass sich eher wenige Führungskräfte vom Personalabbau existenziell bedroht fühlen. Das halte ich angesichts des von vielen Unternehmen angekündigten Personalabbaus, der gewiss auch mit einem Abbau von Führungspositionen einhergeht, doch für erstaunlich: So äußerten nur 8 Prozent der Befragten, sie beschäftige zurzeit stark die Frage „Wie (krisen-)sicher ist meine eigene Position als Führungskraft?“. Dabei gilt es meines Erachtens jedoch zu bedenken, dass in der Befragung nicht zwischen „eher gesunden Unternehmen“, und solchen, „bei denen ein Personalabbau auf der Agenda steht“, differenziert wurde. ■