

Umfragen und Stimmungsbilder zu aktuellen Themen aus Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. **25. Mai 2016**

□ **Umfrage**

**Führen 4.0:
Digitalisierung kein Jobkiller – aber Motor
permanenter Veränderungen**

Führungskräfte sehen die Digitalisierung nicht als Jobkiller an, erwarten aber tiefgreifende Veränderungen in den Erwerbs- und Karriereverläufen. Flexibilität und Kreativität sowie kommunikative und soziale Fähigkeiten werden bei den künftigen Anforderungen an Führungskräfte eine zentrale Rolle spielen. Dies sind zwei der zentralen Ergebnisse des zweiten Teils der Umfragereihe „Arbeiten 4.0 – Führen 4.0“. An dieser Befragung nahmen 450 Personen teil.

Die Befragten trauen der Digitalisierung ein erhebliches Veränderungspotenzial zu. Drei Viertel der Befragten stimmen der Aussage zu, Digitalisierung und Industrie 4.0 seien für die deutsche Wirtschaft die größte Herausforderung der letzten Jahrzehnte (21 Prozent stimmen „voll zu“, 53 Prozent stimmen „eher zu“). Gleichwohl sind 62 Prozent nicht der Auffassung, dass die Gefahr von Arbeitsplatzverlusten größer sei als bei vorherigen Formen des Strukturwandels (50 Prozent „eher nicht“, 12 Prozent „gar nicht“). Dennoch stellen sich Führungskräfte auf tiefgreifende Veränderungen in ihrem Berufsleben ein. Die Digitalisierung könnte damit zum Motor permanenter und beschleunigter Veränderungen werden.

Insbesondere die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen wird nach Einschätzung der Umfrageteilnehmer abnehmen. Eine deutliche Mehrheit – fast 80 Prozent – rechnet damit, dass Führungskräfte in Zukunft häufiger als bislang ihren Arbeitgeber wechseln werden: unfreiwillig, etwa in Folge von Umstrukturierungen, oder freiwillig. Rund zwei Drittel gehen davon aus, dass auch neue Erwerbsformen wie Verträge als freie Mitarbeiter oder Werkvertragsnehmer an Bedeutung zunehmen werden.

Von den Auswirkungen der Digitalisierung bleibt kein Bereich und keine Funktion im Unternehmen unberührt. Insbesondere in den Bereichen Rechnungswesen, Vertrieb, Einkauf und Logistik erwarten Führungskräfte die stärksten Effekte der Digitalisierung auf den Arbeitsalltag von Führungskräften.

Eine weitere Frage richtete sich nach den künftigen beruflichen Anforderungen an Führungskräfte. Hier wurde ein umfangreicher Katalog typischer Hard Skills und Soft Skills zur Bewertung gestellt. Im Ergebnis ist keine einzige der Fähigkeiten wirklich entbehrlich, am ehesten noch „zusätzliche Fremdsprachenkenntnis (neben Englisch)“ und eine „breite Allgemeinbildung“. An der Spitze der Anforderungsskala stehen kommunikative Fähigkeiten, Englischkenntnisse, die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und Coaching-Fähigkeiten wie die Förderung von Mitarbeitern.

Als Initiatorin der Umfrage ist die Führungskräftevereinigung ULA davon überzeugt, dass eine wirksame Bindung und Motivation von Führungskräften auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen wird – ungeachtet einer abnehmenden Dauerhaftigkeit einzelner Arbeits- und Vertragsverhältnisse. Daher wurden die Umfrageteilnehmer um eine Prognose darüber gebeten, welche Bindungsfaktoren in Zukunft an Bedeutung zunehmen werden.

Das Ergebnis bestätigt die Ergebnisse vieler zeitgenössischer Motivationstheorien. An der Spitze stehen vorwiegend intrinsische Motivationsfaktoren, also solche, die auf einer positiven inneren Einstellung zur Arbeit aufbauen. Ganz unten in der Liste landen vorwiegend extrinsische Motivationsfaktoren, die auf dem Belohnungsprinzip oder auf der Verleihung von Statussymbolen beruhen.

Die obersten fünf Plätze belegen ein wertschätzendes Arbeitsklima, Flexibilität bei der Arbeitszeit, abwechslungsreiche Aufgaben, die betriebliche Altersversorgung (als einzig materiell messbarer Faktor) und herausfordernde Aufgaben. Jeweils mehr als 50 Prozent bewerten diese Faktoren als „sehr wichtig“. Dabei beträgt die Summe der Antwortkategorien „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ mehr als 90 Prozent.

Am unteren Ende der Skala stehen drei Faktoren, die ebenfalls von mehr als 65 Prozent der Befragten noch als wichtig angesehen werden: die Höhe des Gehalts (25 Prozent „sehr wichtig“, 61 Prozent „eher wichtig“), das gesellschaftliche Ansehen des Arbeitgebers (23 Prozent „sehr wichtig“, 53 Prozent „eher wichtig“) und „sonstige Sonderleistungen“ (15 Prozent „sehr wichtig“, 15 Prozent „sehr wichtig“, 50 Prozent „eher wichtig“).

Mit Nennungen der Kategorie „sehr wichtig“ unter zehn Prozent und einer Gesamtbemessung der Wichtigkeit unter 50 Prozent liegen Dienstwagen sowie die Ausstattung und das Umfeld des Arbeitsplatzes deutlich abgeschlagen auf den letzten Plätzen.

Die Wertigkeit dieser Motivationsfaktoren ist für Frauen und Männer im Übrigen im Wesentlichen gleich. Darauf deutet die Antworten auf eine Zusatzfrage hin. Darin wur-

de gefragt, ob einer dieser Faktoren für eines der Geschlechter ein besonderes Gewicht habe. Bei einer getrennten Auswertung der Antworten weiblicher und männlicher Teilnehmer erwiesen sich nur sehr wenige Abweichungen als statistisch signifikant.

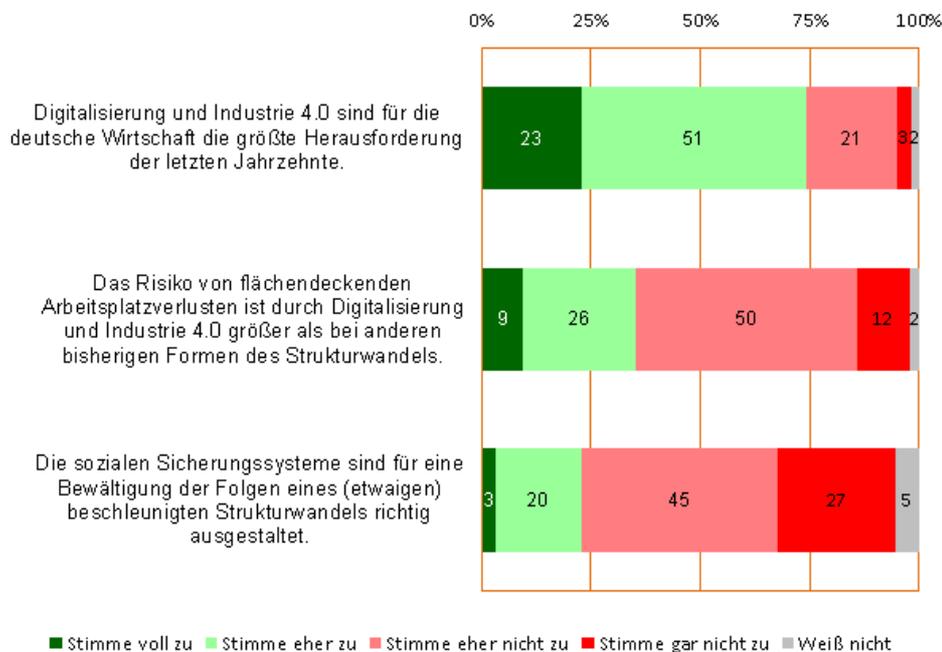
Zwei Beispiele (vgl. auch Seite 6):

Deutlich mehr Männer als Frauen selbst sind der Auffassung, dass Frauen einen größeren Wert auf Arbeitsplatzsicherheit legen als Männer.

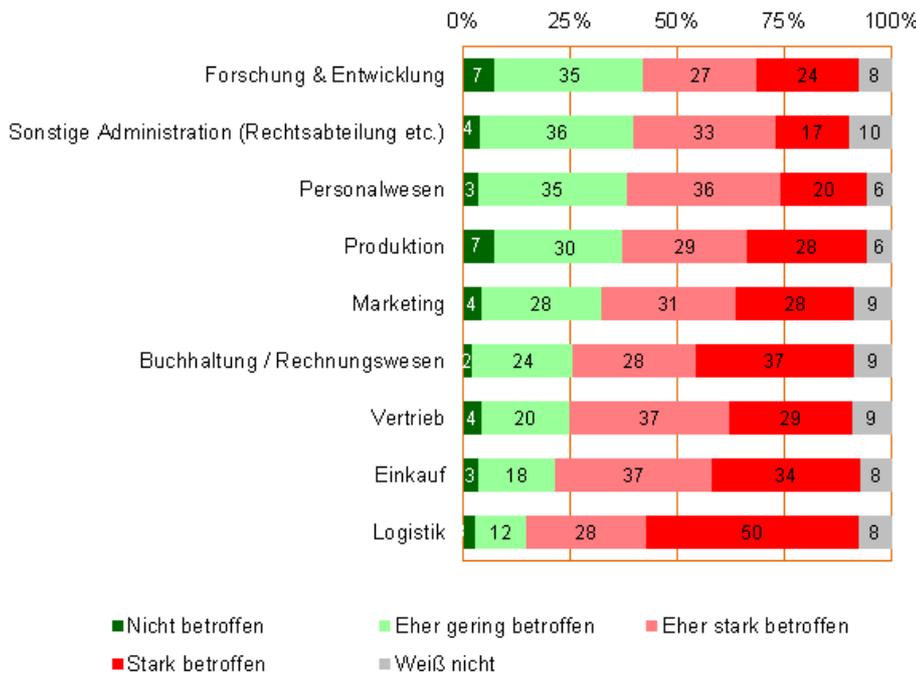
Fast 78 % der Männer, aber nur 57 % der Frauen sind der Auffassung, Männer legten einen größeren Wert auf Dienstwagen als Frauen. Alternativ formuliert: deutlich Männer als Frauen selbst glauben offenbar, dass Frauen sich „nicht so viel aus Dienstwagen machen“.

Nachfolgend: Grafische Auswertungen aller Fragen

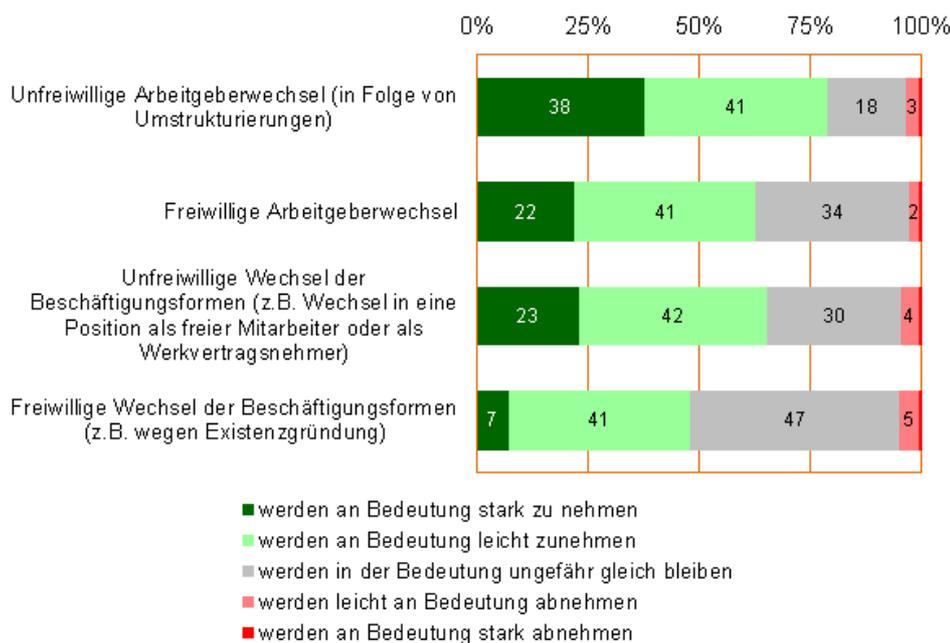
Bitte bewerten Sie die nachfolgenden Thesen aus der aktuellen politischen Diskussion.



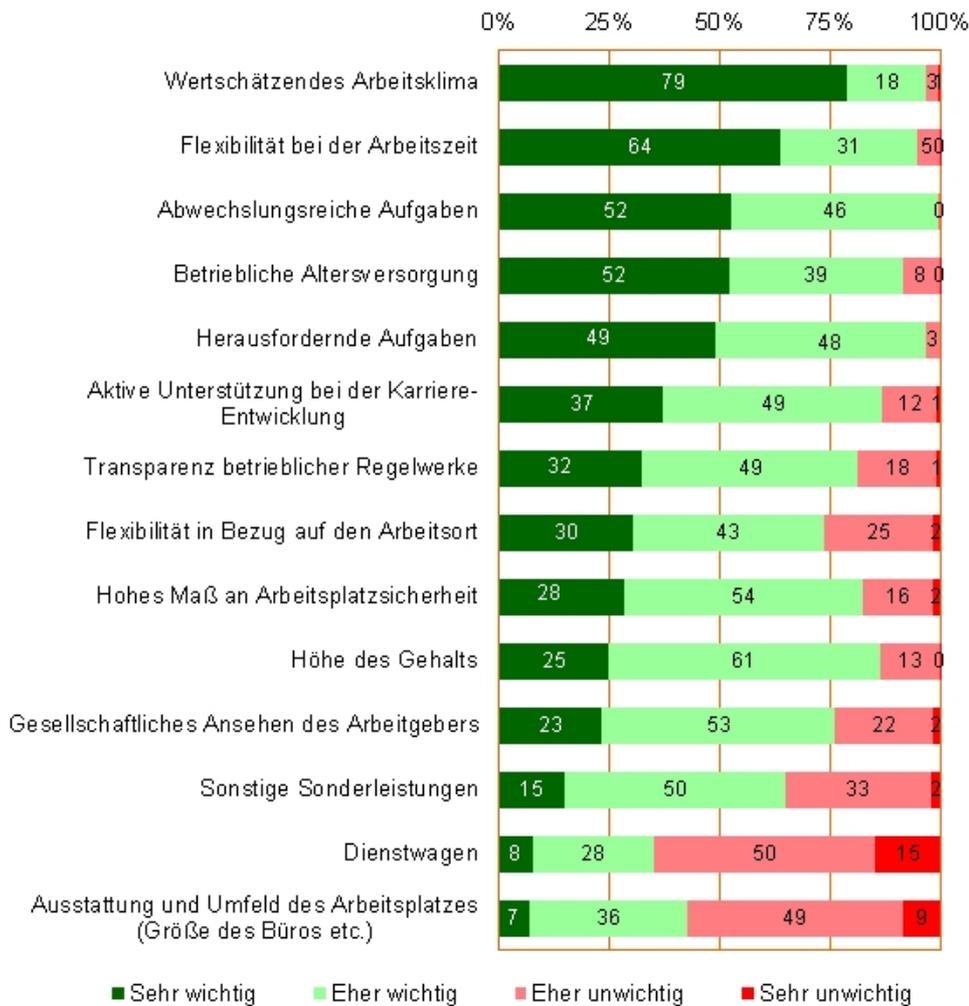
Wie stark sind in Ihrem Unternehmen Führungs- und hochqualifizierte Fachpositionen in in den folgenden Bereichen von den Folgen der Digitalisierung betroffen sein?



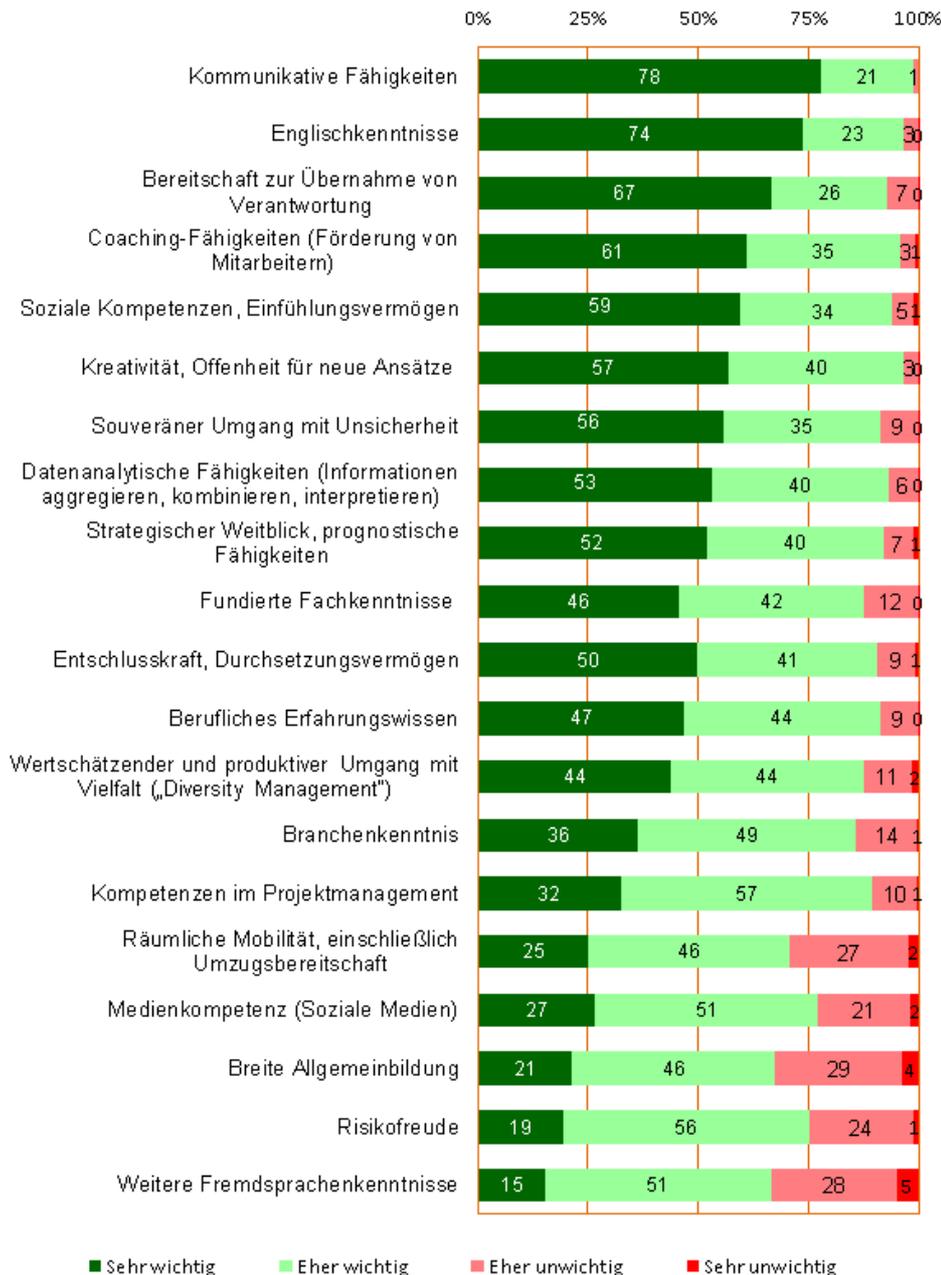
Wie werden sich aus Ihrer Sicht die Erwerbsverläufe in Zukunft verändern?



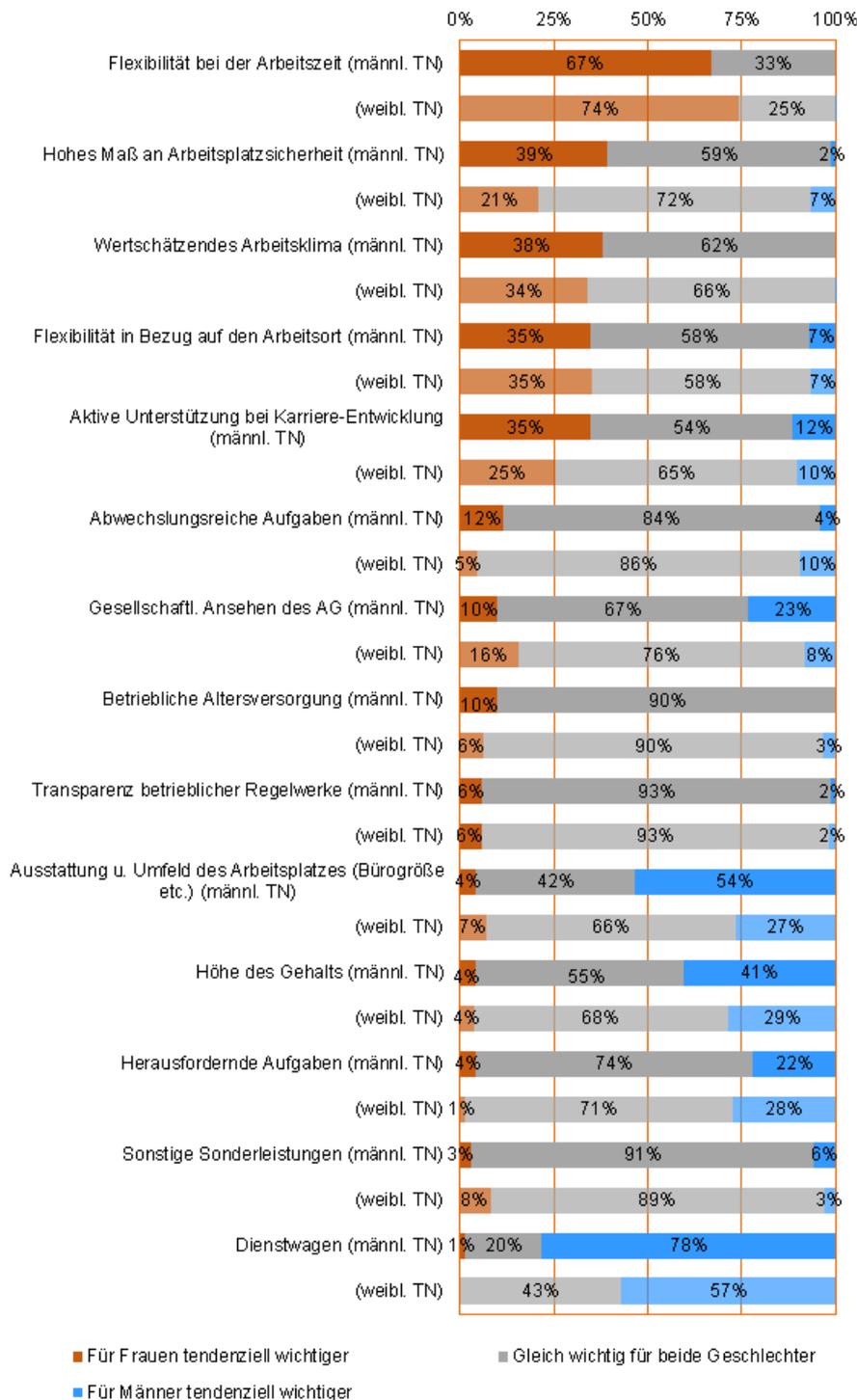
Wie bewerten Sie – zukunftsgerichtet – die folgenden Faktoren für die Unternehmensbindung und die Motivation von Führungskräften und hochqualifizierten Mitarbeitern?



Bitte priorisieren Sie – zukunftsgerichtet – die Bedeutung der folgenden Anforderungen an Führungskräfte und hochqualifizierte Fachkräfte.



Gibt es aus Ihrer Sicht in allgemeiner Betrachtung Unterschiede bei der Wichtigkeit dieser Motivationsfaktoren für Frauen und Männer?



Impressum

Unter www.manager-monitor.de veröffentlicht das FKI (Führungskräfte Institut GmbH) rund sechs Mal pro Jahr die Ergebnisse von Umfragen zu aktuellen Themen aus den Bereichen Steuerpolitik, Sozialpolitik, Arbeitspolitik, Europapolitik und Management. Grundlage der Umfrage ist ein festes Umfragepanel mit rund 1.000 Mitgliedern im Alter zwischen 30 und 65 Jahren, die als angestellte Fach- und Führungskräfte in einer Vielzahl von Branchen der privaten Wirtschaft tätig sind. Auftraggeberin der Umfrage und Initiatorin des Panels ist die Führungskräftevereinigung ULA.

Herausgeber Führungskräfte Institut GmbH
Kaiserdamm 31 | 14057 Berlin
Telefon 030.30 69 63-0 | Fax 030.30 69 63-13
E-Mail info@ula.de | www.fki-online.de
Geschäftsführer: Ilhan Akkus,
Andreas Zimmermann
Steuer-Nr. 1127 423 04863
Amtsgericht Köln HRB 81600

Redaktion Andreas Zimmermann
Verantwortlich Ludger Ramme
Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation

Bezugspreis für die Druckfassung dieses Newsletters: 3 Euro inkl. Porto und USt. pro Ausgabe
Bestelladresse: info@fki-online.de