

PRESSEMITTEILUNG

**Die Krisenstimmung ist in den Unternehmen angekommen –
Führungskräfte wollen mehr autoritäre Führung, während
Mitarbeitende ein Bedürfnis nach erhöhter Regel- und
Strukturklarheit zeigen, um selbstwirksam agieren zu können.**

Ergebnisse der wissenschaftlich begleiteten Studie des Think Tank Next Work Innovation (NWI) und von Netzwert Partner (Netzwert) verdeutlichen, warum die Krisenstimmung die längst überfällige Transformation in deutschen Unternehmen ins Stocken bringt und Zuversicht in Krisenzeiten inzwischen zur Management- und Führungsaufgabe geworden ist.

Berlin, 10. Juli 2024. Laut der Studie „In ungewissen Zeiten: Zuversicht und die veränderte Rolle von Führung im Unternehmenskontext“ von NWI und Netzwert wird deutlich: Die allgemeine Krisenstimmung ist in den Unternehmen und im Arbeitsalltag der Menschen angekommen, sogar dann, wenn das eigene Unternehmen gar nicht von einer Krise betroffen ist. Das Studienteam ging darüber hinaus folgenden Fragen nach: Wird das **Sicherheitserleben am Arbeitsplatz** dadurch beeinflusst, und wenn ja, wie? Wird ein Bedürfnis nach **autoritärer Führung** bei Mitarbeitenden und Führungskräften ausgelöst, und welche Rolle nimmt **Zuversicht** in diesem Kontext ein?

49% der Befragten bejahen, dass die **Krisenstimmung** in ihren Unternehmen angekommen ist, auch wenn nur **36%** ihr Unternehmen **tatsächlich in einer Krise** sehen. Die eigene **Sicherheit am Arbeitsplatz** wurde von den Führungskräften (56%) und den Mitarbeitenden (44%) **um so niedriger bewertet, je stärker die Krisenstimmung der Befragten war**, unabhängig davon, ob ihre Unternehmen von Krisen betroffen sind.

62% der Befragten (ja=31%, teils teils=31%) vertreten die **grundsätzliche Haltung**, dass es **in Krisenzeiten autoritäre Führung** braucht. Allerdings **unterscheiden sich** die aus den aktuellen Krisen **resultierenden Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Führungskräften deutlich** voneinander: **Mitarbeitende** haben ein Bedürfnis nach mehr **Strukturklarheit und Regeln**, **Führungskräfte** hingegen eines nach **autoritärer Führung** (Strong Leadership).

Daraus schließt das Studienteam, dass **Führungskräfte autoritäre Führung** (selbststabilisierend) mit **Sicherheit am Arbeitsplatz verbinden**. Auf **Mitarbeitendenebene** stehen die **geringere Sicherheit am Arbeitsplatz** und ein Krisenerleben in Verbindung mit dem **Wunsch nach Struktur- und Regelklarheit**, aus Sicht des Studienteams ein probater Weg, um das Sicherheitserleben in Ungewissheit zu erhöhen.

Damit fallen die Bedürfnisse von Führungskräften und Mitarbeitenden in Krisenzeiten deutlich auseinander: die Pille der autoritären Führung passt nicht zur Diagnose.

Aktuell aktivieren bereits deutlich mehr Unternehmen und Führungskräfte alte Erfolgsmuster wie klassische effizienzgetriebene Restrukturierung, Costcutting und aktionistisches Delegieren und Priorisieren seitens der Führungskräfte. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden nach struktureller und Regelklarheit werden über autoritäre Führung nicht nur nicht erfüllt. Vielmehr verengt sich der Entscheidungsspielraum der Mitarbeitenden weiter, sodass sich auch ihr Selbstwirksamkeitserleben reduziert – eine der wichtigsten Voraussetzungen für Krisenbewältigung. Das birgt die Gefahr, dass sich ein Ohnmachtserleben einstellt – eine vergleichbare Entwicklung zum gesamtgesellschaftlichen Verlauf einer sich von Institutionen abwendenden Gesellschaft – und der denkbar schlechteste Modus zur Bewältigung von Krisen.

Wie werden Unternehmen krisenfest, und wie kann eine Transformation gelingen?

Im Management von Krisen sind grundsätzlich andere Kompetenzen vonnöten als in der qualitativen Transformation von Organisationen, sodass in der aktuellen Gleichzeitigkeit von Krise und Transformationserfordernis Management und Führungskräfte gefordert sind, die beiden Ansätze Effizienzsteigerung und Organisationsentwicklung, die bislang eher in einem Entweder-oder-Verhältnis zueinanderstanden, in einem „Sowohl als auch“ miteinander zu vereinen.

Krisen und Ungewissheit werden Unternehmen auch künftig begleiten und dürfen nicht mehr als Ausnahme behandelt werden. Das bedeutet, mit Krisen jenseits von Ad-hoc-Sparprogrammen und klassischen Restrukturierungen umgehen zu lernen und resiliente Organisationen aufzubauen. Dafür braucht es unbedingt strukturelle Veränderungen, klare transformationale Ziele und ein transformatives Verständnis von Management und Führung.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen deutlich den (intuitiven) Reflex der Führungskräfte auf, unter bestimmten Bedingungen in die Haltung autoritärer Führung zurückzufallen. Das mag für klassische Restrukturierungen unter Umständen noch funktionieren – danach ist die Organisation unter Umständen effizienter, aber im künftigen Marktumfeld mit Sicherheit nicht leistungsfähiger und keinesfalls resilienter. Für qualitative Transformation ist autoritäre Führung in jedem Fall die denkbar ungünstigste Voraussetzung. Change auf Ansage hat noch nie funktioniert.

Die vollständige Studie inkl. Handlungs-Implikationen für Unternehmen finden Sie unter [Studie: Zuversicht und die veränderte Rolle von Führung in Unternehmen - Next Work Innovation](#)

Über die Studie

An der Studie „Zuversicht und die veränderte Rolle von Führung in ungewissen Zeiten im Unternehmenskontext“ haben zwischen dem 6. und dem 30. Juni 2024 insgesamt 1.044 Personen, davon 418 Führungskräfte inkl. Top-Management und 626 aus der Mitarbeiterebene teilgenommen. Die Unternehmensgrößen variieren zwischen ab 10 bis über 10.000 Mitarbeitende und verteilen sich auf 22 Branchen. Der Beschäftigtenstatus (1/3 Teilzeit und 2/3 Vollzeitstellen) sowie die Geschlechterverteilung (50/50) sind nahezu repräsentativ.

Die Befragung wurde von der Next Work Innovation UG und der Netzwert Partner GmbH mittels eines Online-Fragebogens mit 35 Items durchgeführt, zu denen die Befragten auf einer Skala von „Stimmt überhaupt nicht“ bis „Stimmt voll und ganz“ antworten konnten. Die statistische Auswertung erfolgte durch Dr. Katharina Roos und Felix Aguntius (Netzwert Partner GmbH). Den wissenschaftlichen Beirat bildet Prof. Pia Popal, Professorin für Management sozial-ökologischer Transformation und Strategische Kommunikation an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften an der Hochschule München.

Über die Next Work Innovation Garage (NWI)

Die Next Work Innovation www.nextworkinnovation.com ist ein multidisziplinärer ThinkTank in Berlin, der zur Neuen Arbeit im digitalen Zeitalter berät, coacht und forscht.

Über die Netzwert Partner GmbH

Die Netzwertpartner GmbH www.netzwertpartner.de ist auf die Durchführung von datenbasierten Transformationsprozessen spezialisiert.

Medienkontakt

Matthias Schneider, Next Work Innovation

Mobil +49 (170) 1083 920 / presse@nextworkinnovation.com