

Führen unter Dauerdruck

68 %

geraten häufig oder sehr häufig an ihre Grenzen

63 %

erleben häufig, dass Belastung ihre Entscheidungsqualität beeinträchtigt

12 %

sehen die Führungskapazität ihres Unternehmens so bewusst gesteuert wie andere wichtige Unternehmensressourcen

45 %

befürchten Nachteile, wenn sie ihre Belastungsgrenze offen ansprechen

KERNAUSSAGE

Dauerdruck zehrt an der Führungskapazität deutscher Unternehmen. Nur jedes achte Unternehmen steuert sie bewusst.

Nach fünf Jahren Permakrise ist der Ausnahmezustand für die oberste Führungsebene zum Alltag geworden. Eine Online-Befragung von 185 Geschäftsführungen, C-Level und Bereichsleitungen in Deutschland zeigt, was das für Belastung, Entscheidungen und Organisation bedeutet.

1 Die Spitze läuft auf Reserve.

68 Prozent geraten häufig an ihre Grenzen, ebenso viele berichten von einer Zunahme der Belastung in den letzten fünf Jahren. 64 Prozent sehen ihre Leistungsfähigkeit unter dem Niveau ihrer besten Phasen.

2 Mit der Belastung sinkt die Entscheidungsqualität.

63 Prozent erleben häufig, dass Belastung ihre Entscheidungen und Ergebnisse beeinträchtigt. Wer die eigene Belastung als hoch einschätzt, erlebt das zu 73 Prozent, bei niedriger Belastung sind es 50 Prozent. Bei 62 Prozent verdrängt das Tagesgeschäft häufig die Arbeit an der Zukunft.

3 Die Führungskapazität bleibt ungesteuert.

Nur 12 Prozent sagen, ihr Unternehmen steuert die Leistungsfähigkeit seiner Führungsebene so bewusst wie andere wichtige Unternehmensressourcen. 45 Prozent befürchten berufliche Nachteile, wenn sie offen sagen, dass sie an ihrer Belastungsgrenze sind. Nur 28 Prozent haben Unterstützungsangebote ihres Unternehmens schon genutzt.

Der stärkste Hebel. Wo es gezielte Unterstützungsangebote und eine bekannte Ansprechperson gibt, fühlen sich Führungskräfte deutlich sicherer, Belastung offen anzusprechen. Beide Faktoren erklären rund die Hälfte der Unterschiede in dieser Sicherheit, der engste Zusammenhang der Studie. Bei der Selbststeuerung fehlt dagegen oft die Grundlage: Mehr als die Hälfte hat kein festes System, um die eigene Leistungsfähigkeit unter Druck zu erhalten.

Was das für Unternehmen heißt. Führungskapazität, die Reserve an Aufmerksamkeit, Urteilskraft und emotionaler Stabilität an der Spitze, ist eine Unternehmensressource wie Arbeitszeit oder Personal. Ihre Steuerung ist Aufgabe der Unternehmensleitung.

Führungskapazität bewusst steuern

Offenheit von oben vorleben

Zuständigkeit klar benennen

Zeit für Zukunft sichern

Führen unter Dauerdruck. n = 185 Top-Führungskräfte in Deutschland, präregistriert (OSF). Nicht repräsentativ; Selbstauskünfte.

mindbright.one/de/studie