

Führungskräfte in der Krise: Ergebnisse der globalen Studie von McKinsey

Was hat die Krise für Führungskräfte verändert?

Top-Management:

- längere Arbeitszeiten
- neue Verantwortlichkeitsbereiche
- höhere Stressbelastung
- dennoch: persönliche Stabilität und Zufriedenheit mit der Arbeit/ dem Unternehmen/ der Leistung

Kernaussagen:

- ➔ Die Herausforderung des Top-Managements besteht darin, nicht nur die kurzfristigen Folgen der Krise in ihre Strategieplanung mit einzubeziehen.
- ➔ Wichtig: sich die Zeit zu nehmen, längerfristiges Wachstum anzustreben und gezielt Talent Management und Leadership Development fördern.
- ➔ Manager, die Freizeitaktivitäten wahrnehmen, sind zufriedener mit ihrer beruflichen Leistung.

Mittleres Management:

- längere Arbeitszeiten
- neue Verantwortlichkeitsbereiche
- höhere Stressbelastung
- aber: geringere Stabilität/ Zufriedenheit als im Top-Management
- zeigen eher die Tendenz, das Unternehmen zu wechseln

Kernaussagen:

- ➔ Die Krise hatte besonders auf das mittlere Management harte Auswirkungen.
- ➔ Unternehmen sollten bei Maßnahmen zur Kosteneinsparung, Produktivitätssteigerung etc., verstärkt auf die Motivation der Manager Wert legen, die diese Maßnahmen durchsetzen.
- ➔ Vor allem: persönlichen Bezug zu den Managern herstellen und sie darin unterstützen, Sinn in dem zu finden, was sie tun.

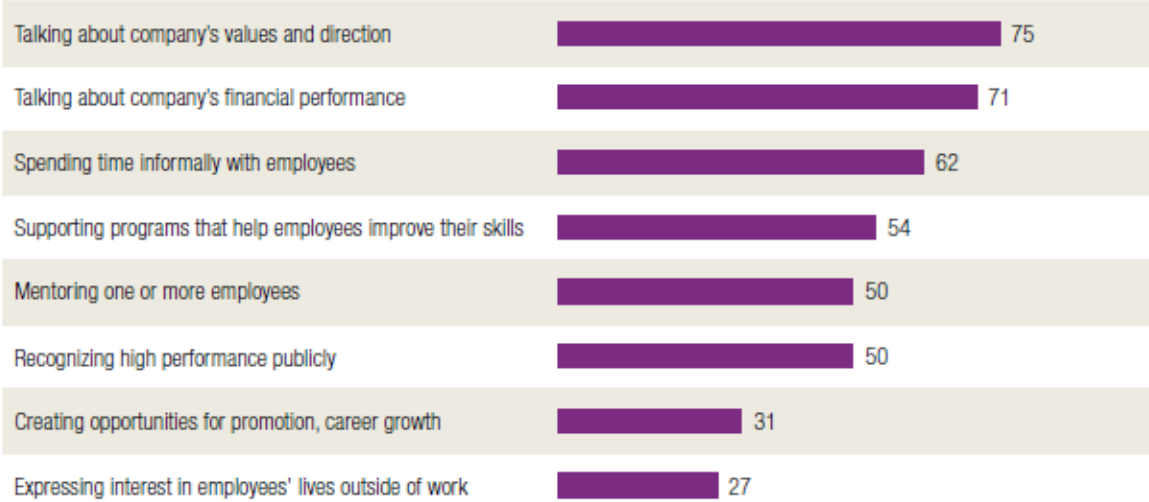
Die wichtigsten Grafiken:

Exhibit 1

The wrong kind of talk

% of respondents who are spending more time motivating employees,¹ n = 837

What specific actions have you taken to motivate employees since the crisis started?



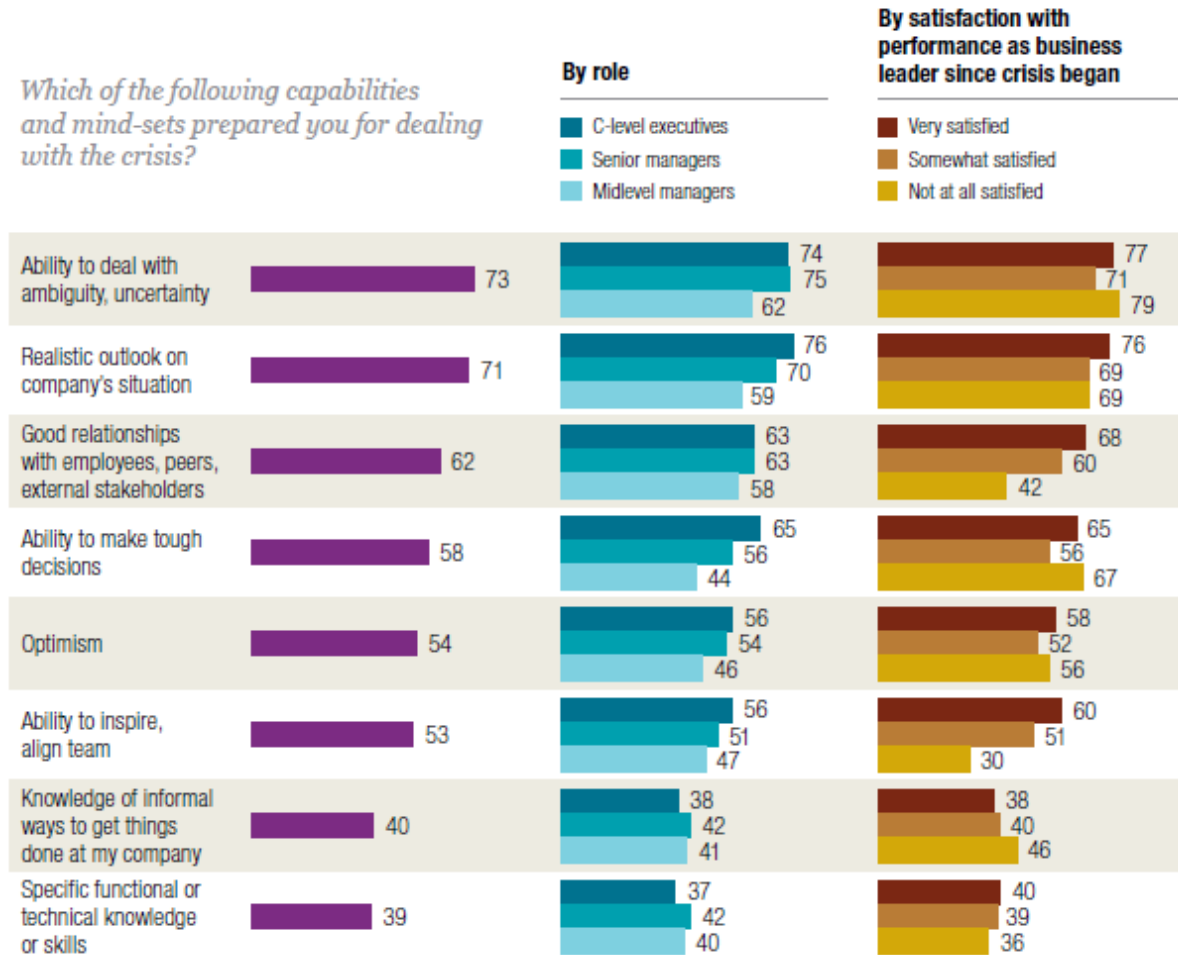
¹Respondents who answered "other" are not shown.

Exhibit 2

Crisis-preparedness

% of respondents somewhat or well prepared to deal with the crisis,¹ n = 1,576

Which of the following capabilities and mind-sets prepared you for dealing with the crisis?



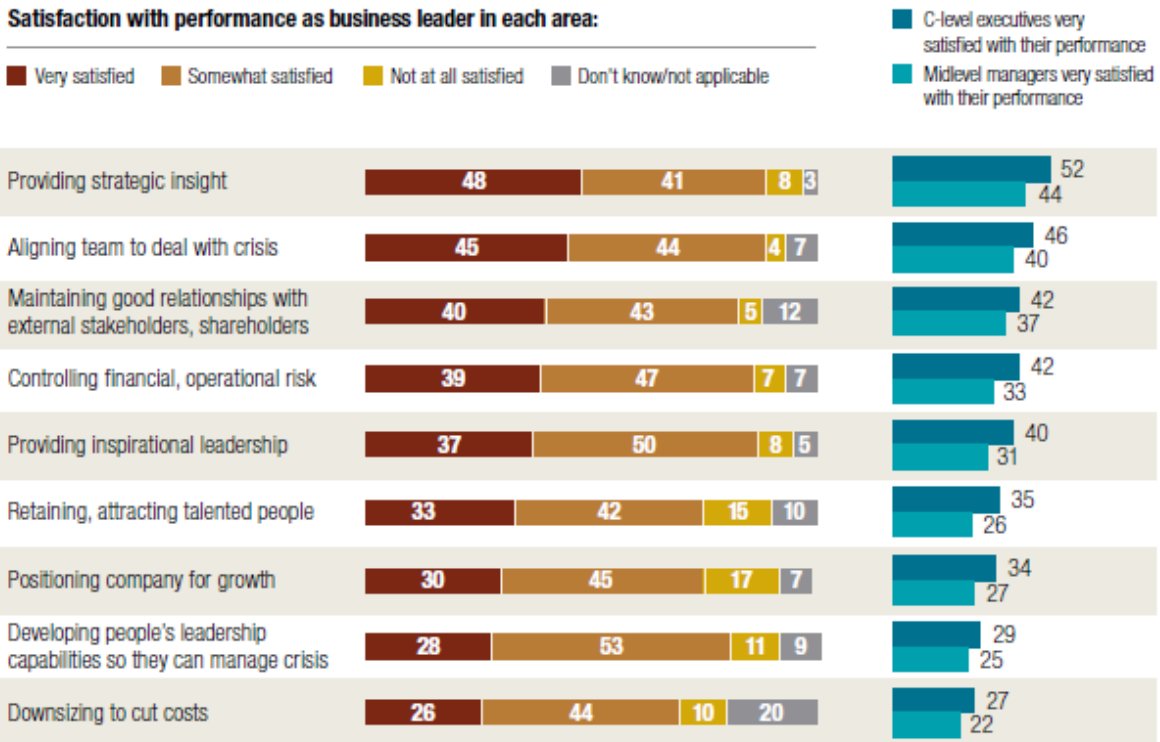
¹ Respondents who answered "other" or "don't know" are not shown.

Exhibit 3

What's gone well

% of respondents¹ n = 1,653

Satisfaction with performance as business leader in each area:



¹Figures may not sum to 100%, because of rounding.

Exhibit 4

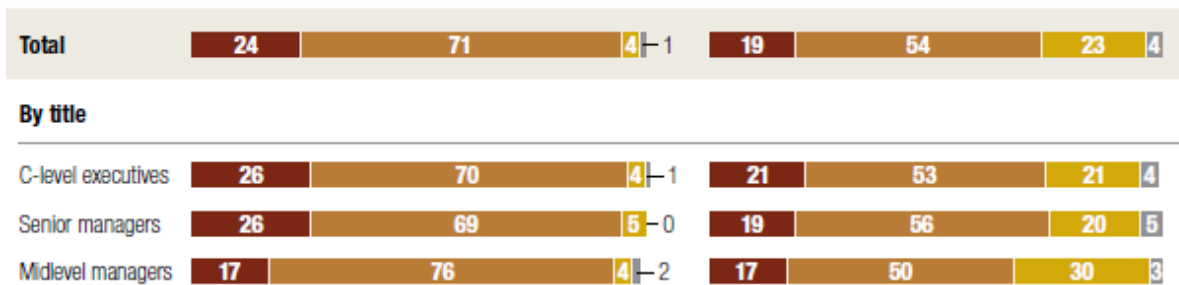
Weaker overall

% of respondents¹

Very satisfied Somewhat satisfied Not at all satisfied Don't know

How satisfied are you with your overall performance as a business leader since the economic crisis began?
n = 1,653

*How satisfied are you with your direct superior's overall performance as a business leader since the economic crisis began?*²
n = 911



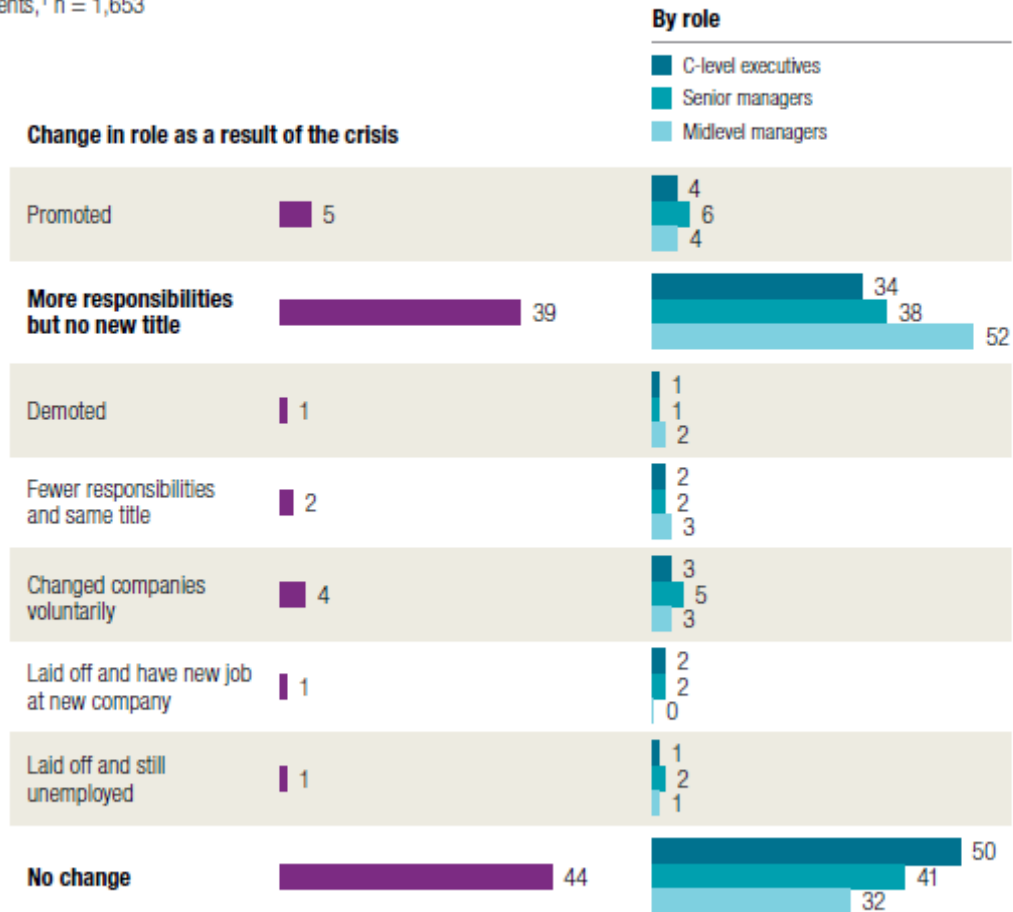
¹Figures may not sum to 100%, because of rounding.

²This question was not asked of CEOs or board members.

Exhibit 5

More responsibility, fewer promotions

% of respondents,¹ n = 1,653



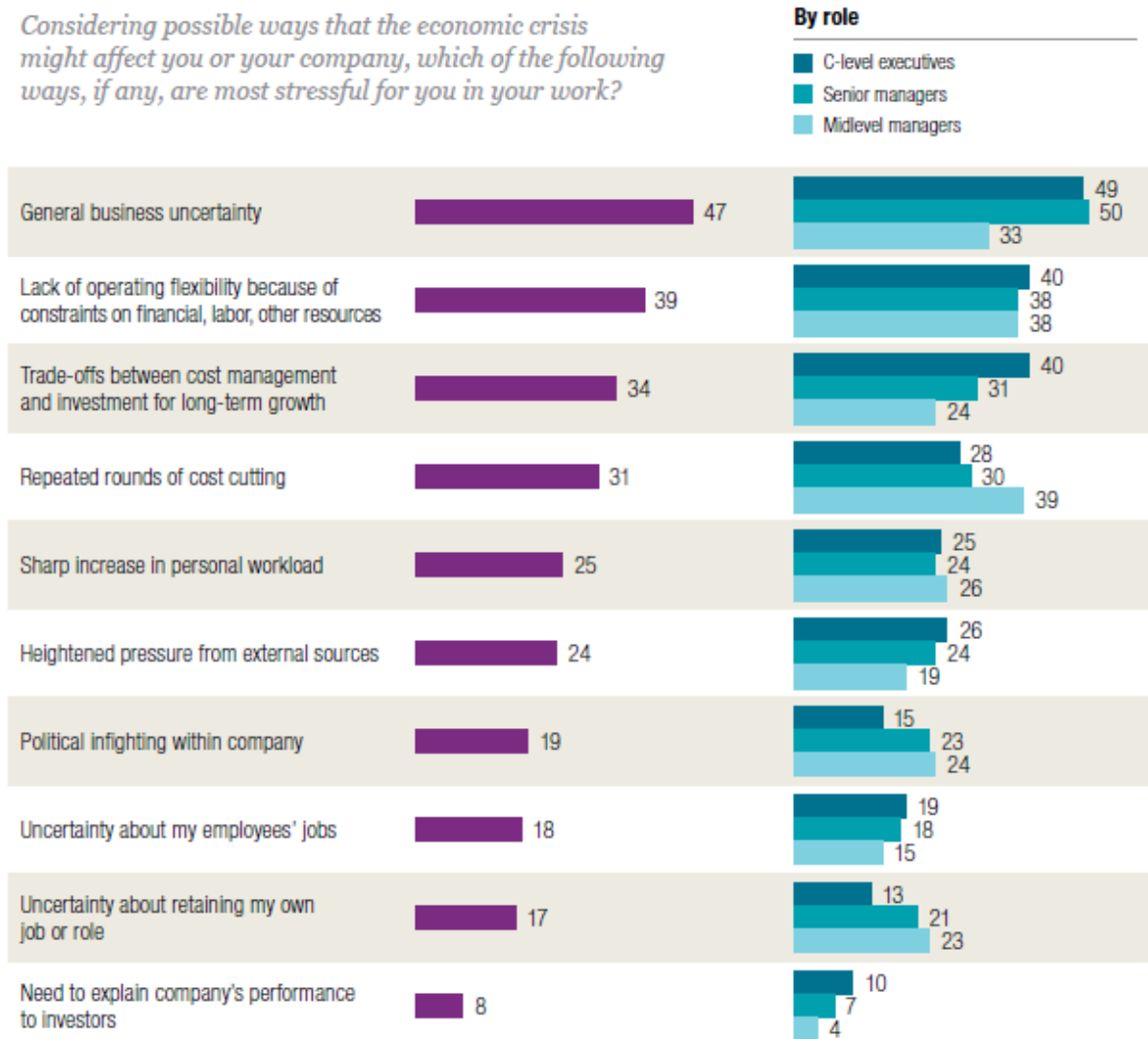
¹Respondents who answered "other" are not shown.

Exhibit 6

Personal concerns on the back burner

% of respondents whose physical and mental stress has increased because of the crisis,¹ n = 1,653

Considering possible ways that the economic crisis might affect you or your company, which of the following ways, if any, are most stressful for you in your work?



¹ Respondents who answered "other" or "don't know" are not shown.

Quelle: Leaders in the crisis – McKinsey Global Survey Results, 2009