

Presseinformation  
25.01.2018

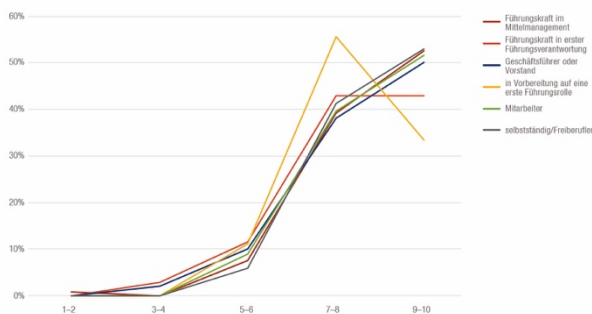
## Neue Studie zeigt: Viele Unternehmen sind noch nicht reif für die digitale Transformation

Macht und Verantwortung sind in Unternehmen nach wie vor ungleich verteilt

Seit Jahren herrscht Konsens darüber, dass die immer komplexeren Strukturen des digitalen Wandels, mehr eigenverantwortliche Arbeit für viele und weniger Hierarchie in Unternehmen notwendig machen. Allerdings mangelt es in der Praxis zum Teil an Bemühungen zur Umsetzung. Auch veraltete Hierarchiestrukturen erschweren agiles Arbeiten und damit die digitale Transformation. Das ergab eine aktuelle Studie zur Eigenverantwortung des Beratungsunternehmens ComTeam. Obwohl 90 % der Befragten sich mehr Autonomie wünschen, kann nicht einmal jeder Zweite Bestrebungen zur stärkeren Verteilung der Verantwortlichkeiten in seinem Arbeitsumfeld erkennen.

Gmund am Tegernsee – Die ComTeamGroup hat bei führenden Unternehmen nachgefragt, wie sie die Verteilung von Macht und Verantwortung aktuell in ihrem Arbeitsalltag erleben. Zu ihrer

... und halten Sie, z. B. wegen übergreifender Trends und Herausforderungen, mehr Eigenverantwortung auf mehreren Ebenen für notwendig?



Die Notwendigkeit wird von den Befragten klar als solche erkannt. Neue Herausforderungen können nur durch eine Umstrukturierung der Verantwortlichkeiten gemeistert werden.

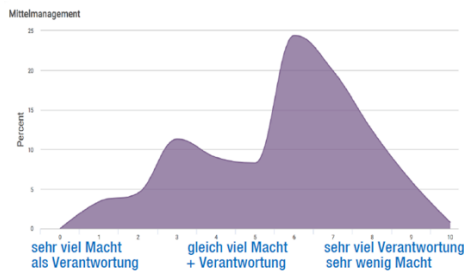
Fremd- und Eigenperspektive wurden 461 Führungskräften, Projektleiter und Mitarbeiter befragt. Es hat sich gezeigt, dass die bisherigen Strukturen von Macht und Verantwortung in deutschen Unternehmen eigenverantwortliches Arbeiten erschweren. Dabei ist das Rütteln an veralteten Machtstrukturen dringend notwendig, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

### Die Digitalisierung verlangt einen Kulturwandel und agile Arbeitsprozesse

Die eigenverantwortliche Arbeit in selbstorganisierten Teams mit kurzen Entscheidungswegen und einer offenen Fehlerkultur muss zur neuen Arbeitswelt gehören. Hier sind alle Ebenen des Unternehmens gefragt. Die Jungen, als Digital Natives, sollten mehr Einfluss auf Entscheidungen erhalten. Doch was bedeutet das in der Praxis? Sind Arbeitnehmer wirklich bereit, bei sich selbst anzufangen und neben einem größeren Handlungsspielraum auch die damit verbundene gestiegene Verantwortung zu übernehmen? Genauso auf der anderen Seite: Zeigen sich die Mitglieder des oberen Managements gewillt, Kontrolle abzugeben?

## Mittlere Unternehmensebene geht als Verlierer hervor

Mit 80 % erlebt ein großer Anteil der Befragten bei der Ebene des mittleren Managements ein starkes Missverhältnis zwischen Macht und Verantwortung. Entscheidungen werden meist vom oberen Management festgesetzt und an das Mittelmanagement weitergereicht.



Gleichzeitig sind Bereichs- und Projektleiter aber am ehesten messbar. Studienleiter und Senior Partner bei ComTeam Lorenz Forchhammer erläutert das Dilemma: „Diese Ebene ist für den Erfolg von Projekten sowie für die Mitarbeiter unter sich verantwortlich. Bei Fehlern, schlechten Zahlen oder Konflikten werden sie zur Rechenschaft gezogen.“

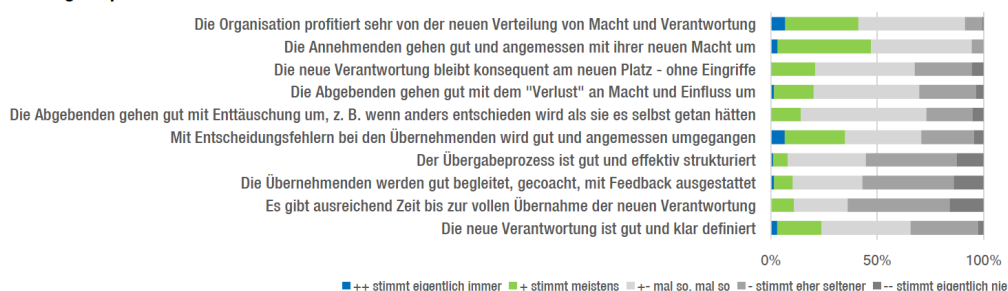
## Angestellte fordern Autonomie, scheuen sich aber vor Verantwortung

Der Wunsch nach mehr Entscheidungseinfluss ist bei nahezu allen Studienteilnehmern vorhanden. Gleichzeitig hat die Studie deutlich gemacht, dass alle Unternehmensebenen unterhalb der Chef-Etage vor der damit verbundenen Verantwortung zurückschrecken. Mehr als die Hälfte der Befragten attestieren lediglich dem Top-Management eine gute Note, wenn es darum geht, Verantwortung zu übernehmen. Die Studie zeigt deutlich: Im Ernstfall sind es immer noch die Chefs, die in die Bresche springen.

## Prozess zur Übergabe von Verantwortung weist Mängel auf

Schritt Eins zur Umverteilung von Macht und Verantwortung liegt in den Händen der Führungsriege, sie müssen Kontrolle abgeben. Ein Teil der Befragten sehen hier kein Problem. Allerdings haben auch 30 % den Eindruck, dass die Chef-Etage sich eher schwer damit tut, Verantwortung abzugeben. Dies ist sicherlich ein Grund, wieso die Machtverschiebung sich in der Praxis häufig schwierig gestaltet. Ein weiterer Faktor ist der Übergabeprozess im Unternehmensalltag. Die Befragten kritisieren hier vor allem den Zeitfaktor, sowie die fehlende Begleitung und Strukturierung bei der Umverteilung. Hier sollten bei Führungskräften und Coaches die Alarmglocken schrillen. Verantwortung kann nicht von heute auf morgen voll übernommen werden. In gleichem Zuge braucht dieser Prozess eine sinnvolle Struktur und eine angemessene Betreuung mit Feedback für die neuen verantwortlichen Mitarbeiter. Damit eigenverantwortliches Arbeiten etabliert und die Voraussetzung für den digitalen Wandel geschaffen wird, sind also alle Ebenen gefragt.

### Wenn Verantwortung in Ihrem Unternehmen übertragen wird: Wie bewerten Sie diese Aspekte des Übergabeprozesses?



Die gesamte ComTeam-Studie zum Thema „Eigenverantwortung und Macht in Unternehmen“ finden Sie unter folgendem Link:

<https://comteamgroup.com/fileadmin/contents/comteamgroup/Services/Studien/ComTeam-Studienbericht-2017-Eigenverantwortung.pdf>

### **Über ComTeam:**

ComTeam ist ein Consulting- und Trainingsunternehmen mit Hauptsitz in Gmund am Tegernsee; hier befinden sich die Akademie und das Tagungshotel. ComTeam Berater sind Spezialisten für Veränderungsprozesse, Führung und Zusammenarbeit. Sie arbeiten sowohl in der Beratung als auch im Training. Persönlichkeitsentwicklung, Führungskompetenz, Change-Management, Kulturentwicklung, Moderation und Coaching: In diesen Themenfeldern von ComTeam finden sich Konzepte und Methoden, die in der Moderationsmethode, in systemischen Beratungstechniken und im Projektmanagement ihren Ursprung haben. ComTeam wurde 1974 gegründet und arbeitet international. Neben den Standorten in Deutschland umfasst die ComTeamGroup Gesellschaften in Österreich, der Schweiz und Großbritannien. Zu den Kunden gehören öffentlich-rechtliche Organisationen ebenso wie viele führende mittelständische und große Wirtschaftsunternehmen. ComTeam steht für Erfolg durch Veränderung – auf Unternehmens- und persönlicher Ebene.

### **Pressekontakt:**

ROTWAND Digitale PR GmbH  
Laura Zehentbauer  
Telefon: +49 (0)89 7167223-12  
E-Mail: [laura.zehentbauer@rotwand.net](mailto:laura.zehentbauer@rotwand.net)