

1.

Digitaler Wettbewerb: Qualität ja, Effizienz und Innovation nein

Während sich die meisten Unternehmen in puncto Qualität als der Weltklasse zugehörig fühlen, schätzt nicht einmal die Hälfte der Führungskräfte (42%) die Positionierung ihres Unternehmens in Hinblick auf die Effizienz als „stark oder sehr stark“ ein. Mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit bei neuen Themen ist der Anteil noch geringer (38%).

2.

Agile Revolution fällt aus – Führungskräfte auf „alte Themen“ fokussiert

Um die Effizienz und Innovationsfähigkeit in einem komplexen Umfeld zu steigern, müssten die Agilität gesteigert, Mitarbeiter individuell gefördert und die Selbstorganisation ausgebaut werden. Stattdessen fokussieren sich die meisten Führungskräfte heute auf die Automatisierung von Geschäftsprozessen und die Optimierung bestehender Abläufe. Der Sicherung des Kerngeschäfts wird Priorität vor der Beschäftigung mit neuen Themen eingeräumt.

3.

Bestehende Rahmenbedingungen blockieren Transformation

Die von den Führungskräften benannten Hemmnisse für den digitalen Wandel illustrieren, wie sehr sich Unternehmen noch in den alten Rahmenbedingungen und Strukturen bewegen. Die zeitliche Bindung an das Kerngeschäft, eine unzureichend integrierte IT-Landschaft sowie das Insel- und Konkurrenzdenken der Fachbereiche stehen – ähnlich wie in der Untersuchung 2015 – mit Abstand ganz oben auf der Mängelliste.

4.

Neue Themen werden aus der bestehenden Organisation heraus entwickelt

Zwei Drittel der Unternehmen bevorzugen es, die neuen Themen aus der bestehenden Organisation heraus zu entwickeln – mit Mitarbeitern, die sowohl in der Linie als auch in innovativen Projekten aktiv sind. Nur etwa jedes fünfte Unternehmen – darunter überproportional viele Großunternehmen – priorisiert eine Etablierung der zuletzt viel diskutierten Innovation Labs.

5.

Zwischen Linien- und Projektorganisation knirscht es

Die zunehmende Anzahl an Projekten bei gleichbleibend hohen Anforderungen aus dem Kerngeschäft stellt viele Fachbereiche vor eine Zerreißprobe. 88 Prozent der Führungskräfte berichten von Konflikten bei der Priorisierung von Linien- und Projektaufgaben. 80 Prozent der Führungskräfte beklagen Spannungen wegen unklarer Verantwortlichkeiten. Und mehr als drei Viertel halten das Management der organisatorischen Schnittstellen für enorm aufwendig.

6.

Führungskräfte wissen um die Notwendigkeit eines Systemumbaus, sind aber selbst darin gefangen

Die meisten Führungskräfte halten vielfältige Veränderungen auf persönlicher, kultureller und organisatorischer Ebene für notwendig – scheuen aber davor zurück, an den Grundfesten der Systeme zu rütteln. Anstatt Hierarchien abzubauen, möchte die überwiegende Mehrheit lieber Schnittstellen besser managen. Immerhin mehr als zwei Drittel der Befragten halten eine Flexibilisierung der Anreizsysteme für angezeigt.

7.

Projekte scheitern am tradierten Projektmanagement und an Mutlosigkeit

Laut den Aussagen der Führungskräfte scheitern im Durchschnitt 22 Prozent der Innovationsprojekte. Das Risiko des Scheiterns liegt damit um fast 50 Prozent höher als noch vor drei Jahren. Als Top-Gründe hierfür werden eine unrealistische Projektplanung sowie fehlende oder unklar definierte Ziele genannt. Zudem erscheint das herkömmliche Projektmanagement immer häufiger als zu wenig agil. Schließlich fehlt vielen Führungskräften in dem unsicheren Umfeld der Mut, wichtige Entscheidungen zu treffen.

8.

Für den Einsatz agiler Methoden fehlen das notwendige Wissen und ein stimmiges Umfeld

Immerhin 85 Prozent der Befragten halten eine Umsetzung agiler Methoden heute für wichtig, 21 Prozent davon sogar für essenziell. Allerdings bewirken diese Methoden nur wenig, wenn sie falsch bzw. in einem ungeeigneten Umfeld realisiert werden. Tatsächlich räumen fast 80 Prozent der Verantwortlichen mangelnde Methodenkenntnis und knapp zwei Drittel der Befragten die konservative Unternehmenskultur als Top-Hemmnisse für die Umsetzung ein.