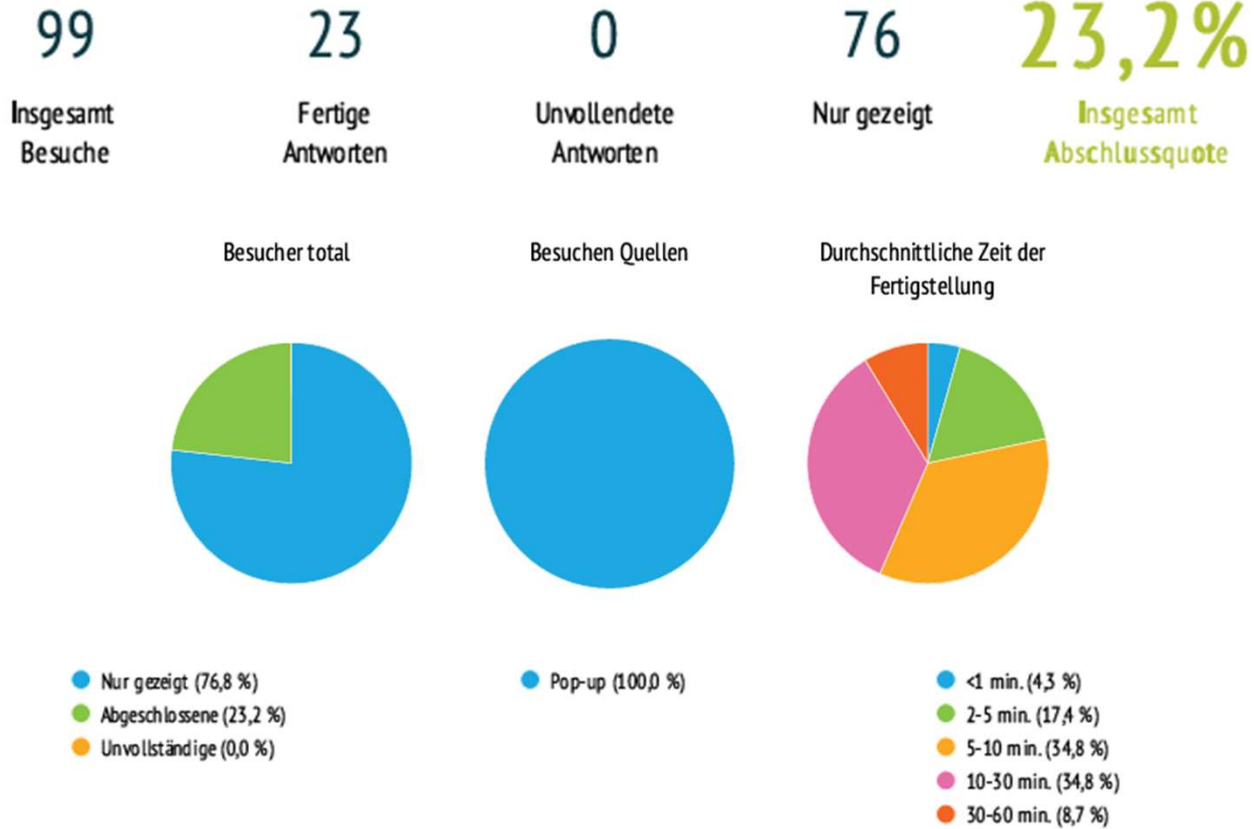


Umfrage Besucher



Ergebnisse Befragung Schmerzpunkte Elanders Mai 2025

1 Was erlebst du bis 2030 als die wichtigsten Herausforderungen für euch Führungskräfte bei Elanders?

Text Frage , geantwortet 23 x, unbeantwortet 0 x

- Aktuell befindet sich die Druckindustrie in einem sich immer schneller beschleunigenden "Konsolidierungsprozess". Die größte Herausforderung ist es daher zu den "Überlebenden" zu gehören. Dies kann nur geschehen, wenn wir eine klare Strategie und Ausrichtung haben, die - basierend auf einer stringenten SWOT Analyse - die zukünftigen "Business-Areas", welche nachhaltigen Erfolg "versprechen", in den Vordergrund unseres Handelns rücken! (Hätte hier noch viel, habe aber nur 500 Zeichen! ;-))
- Attraktivität der Branche. Demografie im Unternehmen unklare Unternehmensziele
- Bis 2030 müssen Führungskräfte mit schneller Technologieentwicklung im Druck und flexiblen Arbeitsmodellen umgehen. Wichtig wird auch, eine gute Unternehmenskultur zu schaffen und die Balance zwischen Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit zu halten.
- Das Anpassen des Portfolios, der Strukturen und der internen Abläufe den Gegebenheiten des Marktumfeldes.
- da sich Elanders in einer kompletten Transformation befindet und die Herausforderungen in der Branche nicht kleiner werden, ist meiner Meinung nach das Kennen der Strategie in allen Bereichen notwendig. Nur wenn die Strategie bekannt ist, die Führungskräfte die Ziele auf Ihre Abteilungen ableiten können und Ihren Mitarbeitern erklären können, wieso welche Schritte notwendig sind, erzielt man Akzeptanz und man bringt das Team hinter sich, alle an einem Strang zu ziehen.
- Das Vertrauen der Mitarbeiter zu erlangen und die Auftragslage hoch zu halten
- Die größte Herausforderung bis 2030 wird sein, dass die Führungskräfte in der Lage sind, sich auf die ständig wechselnden Bedingungen/Gegebenheiten anpassen zu können. Unser starkes Wachstum setzt ein großes Maß an Anpassungsfähigkeit voraus, da man sonst mittelfristig abgehängt wird. Eigener Antrieb, Lernfähigkeit und das Interesse an neuen Dingen sind essentiell, um als Führungskraft ,unabhängig von der Personalverantwortung, bestehen zu können.
- Die Transformation der Marktlage, der Wirtschaftlichkeit und der Auftragsstruktur im Zusammenspiel mit der Belegschaft wird in den kommenden Jahren eine erhebliche Herausforderung darstellen
- Die Unternehmen neu aufzustellen, resilient und agil für die Zukunft.
- Die Ziele des Unternehmens sind - außer dem Gewinn-Ziel nicht klar formuliert. Die Kommunikation mit der Geschäftsleitung sollte intensiver sein, damit wir unser Tun auf das Ziel ausrichten können und unsere Teams dafür motivieren können.
- Effektive und effiziente Organisation bei (zu) geringen Ressourcen und Ausschöpfung von GF-Potential, um ausreichende und nur profitable (neue) Kunden und Produkte zu halten, bzw. zu gewinnen und weiterzuentwickeln, für ein nachhaltiges Ergebnis und notwendige Innovationen für eine starke Marktposition und Unternehmenszukunft.
- Es ist immer weniger qualifiziertes und bezahlbares Fachpersonal aus der Branche zu bekommen. Die Motivation sowie auch die notwendige Flexibilität in unserem Business in teils schlecht bezahlten Bereichen auf das erforderliche Maß zu bringen - ist eine enorme Herausforderung der Zukunft.

1 Was erlebst du bis 2030 als die wichtigsten Herausforderungen für euch Führungskräfte bei Elanders?

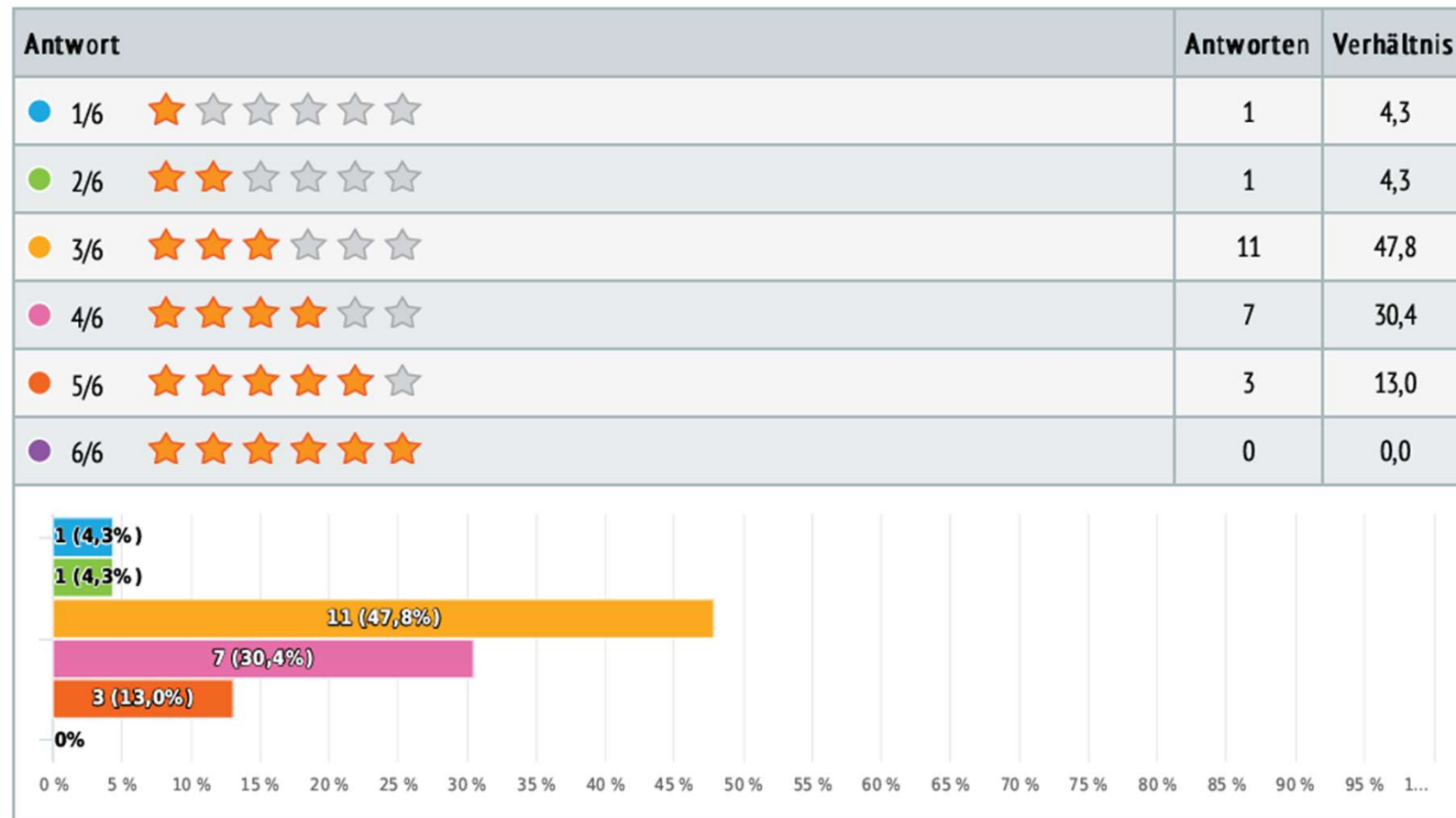
Text Frage , geantwortet 23x, unbeantwortet 0x

- Generationswechsel im Management Mehr Verantwortung übernehmen Rolle als Führungskraft nicht nur fachlich ausfüllen
- Insbesondere das mittlere Management ist stark in Spannungen gefangen, zwischen Forderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Forderungen der eigenen Vorgesetzten. Die Branche bietet deutlich mehr Herausforderungen als Chancen, was den Alltag zunehmend prägt.
- - Interne Altersstruktur im PM / SALES analysieren und Ableitungen treffen - Ausbildung / BA- Fortbildungsprogramme anbieten / anordnen - für MA und Führung - Einsatz von KI im Bereich Sales - Prozessoptimierung - Klare Targetmarkt-Segmentierung - Permanente Wandlung und Ausrichtung auf die Kundenbedarfe technische und administrativ - Klare Fokussierung / Allocation intern und extern und das nachhaltig abzugleichen - klare Targets - Wieder aktiv zu handeln und nicht reaktiv - #vordiewellekommen
- Kompensation der Automobil Kunden durch Verlage. Wechsel des Workflows auf Symphony. Gravierende Veränderung im Maschinenpark. Verringerung der MA Anzahl aufgrund von fehlenden Aufträgen. Qualitativ hochwertige und termingerechte Umsetzung nicht nur von Neukundenaufträgen.
- Talente identifizieren und aufbauen/bindern
- Team und Wissen ständig ausbauen und motivieren, denn in der Schnelllebigkeit (IT, KI etc) sollte man stets informieren und versuchen alle mitzunehmen, verbunden mit Selbstmotivation aller Mitarbeiter im Team
- Technische Weiterbildung. Besseres Teambuilding. Kollegenhilfe. Offene Gespräche mit Vorgesetzten nicht immer alles aus der Nase ziehen. Führung im Team leben.
- Verantwortlichkeiten und deren Übergänge müssen festgelegt und klar definiert werden. Aktuell ist dies nicht der Fall. Zukunftsweisende Veränderungen werden dadurch verzögert oder teils mehrfach in Angriff genommen. Mitarbeiter mit neu betrauten Aufgaben müssen sorgfältig eingewiesen werden und wissen wie sich ihr tun und handeln auf den Gesamtprozeß auswirkt
- Zusätzliche Kundenaufträge so zu integrieren, dass es relativ stressfrei alles schaffbar ist (Bewältigung der zusätzlichen Arbeit & Aufstellung / Vergrößerung des Teams)
- 1.) demografischer Wandel (Babyboomer gehen in Rente) und geeigneten und motivierten Nachwuchs zu finden, auszubilden und zu halten. 2.) Dem technologischen Fortschritt mitzuhalten auch ggü. anderen Mitbewerbern wie Amazon etc. 3.) wirtschaftliche Vorgaben des Boards bzgl. Operating Profit zu erreichen

2 Wie "Fit für die Zukunft" erlebst du euch?

Sternebewertung, geantwortet 23 x, unbeantwortet 0 x

Anzahl der Sterne 3,4/ 6



Ergebnisse Befragung Schmerzpunkte Elanders Mai 2025

3 Was müssen die Führungskräfte bei Elanders noch verbessern, damit ihr in Zukunft gemeinsam erfolgreich seid?

Text Frage , geantwortet 23x, unbeantwortet 0x

- Aktiver und kreativer denken
- Bessere Kommunikation und mehr Präsenz
- bessere, teils schnellere Kommunikation
- By
- Die Führungskräfte müssen Zeit bekommen zum Führen. Die meisten haben so viele operative Tätigkeiten zu erfüllen, dass sie viel zu wenig Zeit zum Führen haben, insbesondere die, welche größere Teams verantworten.
- Die interne Kommunikation verbessern. Dabei die gestellten Aufgaben/Ziele auf direktem Weg mit dem zugeteiltem Team schlank und lösungsorientiert angehen. Auch bereit sein alles mal "auf links" zu drehen.
- Die Kommunikation hat aufgrund des rasanten Wachstums gelitten. Dieser Punkt muss für die Zukunft verbessert werden, um langfristig erfolgreich zu bleiben. Wir müssen wieder deutlich mehr innerbetrieblich die gleiche Sprache sprechen, um zielorientierter arbeiten zu können.
- Es muss mehr Kommunikation zwischen den Führungskräften geben, um die Probleme/Herausforderungen zu kennen, und diese bei eigenen Entscheidungen besser berücksichtigen zu können. Derzeit ist die Kommunikation oft "sternförmig" zur GL.
- Führen mit Auftrag Führen von VORN Führen mit Vorbild mit dem Anspruch der BEDINGUNGSLOSEN AUFTRAGSERFÜLLUNG denn: Siegen ist alternativlos!!!
- Ihre Verantwortlichkeiten wahrnehmen, Prioritäten festlegen und dementsprechend handeln. Nebensächlichkeiten hinten anstellen. Mitarbeiter an die Hand nehmen und weiterentwickeln, aber auch Grenzen abstecken
- Kommunikation von oben nach unten; einheitlich; transparent
- Mehr Zeit für die Abteilung / MA investieren. Öfter mit im Geschehen dabei sein und Arbeitsabläufe im Feld optimieren. Dazu fehlt mir komplett die Zeit.

Ergebnisse Befragung Schmerzpunkte Elanders Mai 2025

3 Was müssen die Führungskräfte bei Elanders noch verbessern, damit ihr in Zukunft gemeinsam erfolgreich seid?

Text Frage , geantwortet 23 x, unbeantwortet 0 x

- Meiner Meinung nach, sollten folgende Punkte verbessert werden, Kommunikation, Mitarbeitermanagement, Strategisches Denken
- Nutzung von Synergieeffekten! Konzentration auf profitable Bereiche und effizientes Arbeiten. Zügige Entscheidungen und Umsetzung von notwendigen Maßnahmen zur Stärkung der Stärken und Reduzierung der Schwächen.
- Prozessoptimierungen, Blick über die eigene Abteilung hinaus. Meiner Meinung nach wären gegenseitige Hospitationen ein tolles Mittel, Verständnis füreinander aufzubringen und auch eventuelle Doppelbearbeitungen von Vorgängen aufzudecken
- Regelmäßige Feedbackgespräche Weiterbildungsmöglichkeiten Verbesserung der Kommunikation Stärken des Miteinanders
- S. 1: Verantwortung übernehmen, Lösungsansätze erarbeiten, Führungskraft und Vorbildfunktion
- Transparenz/Berechenbarkeit
- Verständnis und bessere Teamarbeit. Kollegenhilfe. Mehrere und offene Gespräche mit dem Vorgesetzten. Führung im Team leben. Nicht nur Ihren Arbeitsbereich sehen. Empathie und hilfe für andere Abteilungen
- - Zeit für wesentliche Führung haben - Kommunikation weiter Ausbauen, Vertiefen, Fördern - Verknüpfung zwischen Sales und Technik stärken #Miteinander - Klares Visionsbild und Unternehmenswerte definieren / Werteverständnis / Handlungsmaximen - Permanente Fort-Weiterbildung aufbauen, installieren - Auch in Mitarbeiter investieren, nicht nur in technische Infrastruktur - One Group, one Target - näher zusammenrücken und näher dran sein an den Problemen - Mehr interdisziplinärer Aust.-Lessons learn
- Zusammen auf ein klar definiertes Ziel hinarbeiten.
- Zuständigkeiten genauer abklären.
- 1.) Klarere Kommunikation, was das Zielbild ist (vertrieblich, technisch, organisatorisch) an die MA 2.) Arbeiten mit Kennzahlen und die richtigen Schlüsse daraus ziehen

Ergebnisse Befragung Schmerzpunkte Elanders Mai 2025

4 Was scheinen dir die stärksten Risiken für diese gemeinsame Zukunft?

Text Frage , geantwortet 23x, unbeantwortet 0x

- Auftragslage, fehlendes Feedback / Wertschätzung
- Auseinanderfallen des Gesamten. Alle Zahnräder (IT, HR, Projektmanagement, Produktion etc.) laufen, greifen aber nicht ineinander. Effizienz geht verloren
- Das Aussterben in der Druckbranche
- Das Marktumfeld falsch einzuschätzen bzw. zu spät/langsam darauf zu reagieren.
- dass Bestandskunden zu schnell wegbrechen und wir nicht schnell genug mit neuen Kunden diesen Wegfall auffangen können
- Die Motivation der Teams trotz widriger Rahmenbedingungen hoch zu halten, da die Mitarbeiter das zentrale Kapital des Unternehmens sind.
- externe Risiken, geändertes Kaufverhalten, Wegbrechende Kunden
- Fachkräftemangel, wirtschaftliche Situation in Deutschland
- Falsche Entscheidungen. Veraltete Technik. Kein Fachpersonal. Keine Führungskräfte. Schlechte Bezahlung.
- Fehlende Geschwindigkeit in der Transformation
- Keine klar definierten Unternehmensziele. Schlechte Kommunikation.
- Keine/mangelhafte: - klare Strategie und Ausrichtung - Kommunikation von Zielen, Strategien, Werten, Leitbildern/-linien - nachhaltige Umsetzung - int. Ausrichtung/Div-übergreifende St - Adaption von bestehenden Strukturen zur Performancesteigerung Fehlen einer schlagkräftigen Truppe - insb. Verlust von bestehenden (qualifizierten) FachKr/kein Zugewinn neuer FachKr bedingt durch mangelndes Vertrauen in die Zukunft des Unternehmens Fehlende eindeutige Zuweisung von AKVs (auch nur 500 Zeichen...)
- - Marktumfeld ändert sich schneller als das Unternehmen - wie nahe sind wir am Markt mit welchen Ressourcen - Nicht die Dinge richtig tun, sondern die richtigen Dinge tun - Zu wenig Analyse - Können die Profittargets der AB erreicht werden und wie? - zu wenig Nähe Führung - Fehlendes "Masterpicture" - Möglichkeiten unserer Gruppe und damit verbundenen USPs nicht konsequent wissen und Ausschöpfen - Qualitätslevel / Fehlproduktionen bleiben auf dem Level

Ergebnisse Befragung Schmerzpunkte Elanders Mai 2025

4 Was scheinen dir die stärksten Risiken für diese gemeinsame Zukunft?

Text Frage, geantwortet 23x, unbeantwortet 0x

- - noch schneller Wandel / Rückgang unserer bisherigen Hauptprodukte = daraus entstehender wirtschaftlicher Druck - enorme Herausforderungen, um den nötigen Change zu managen (neue Maschinen, Systeme, Kundeanforderungen und dafür das beste Personal zu finden/haben/halten)
- Schwache Führung/ Entscheidungen, mangelnde Effizienz, Koordination und Digitalisierung in den Kernprozessen, wie Vertrieb und Produktion, sowie unterstützenden Prozessen.
- Stetig veränderte Rahmenbedingungen, veränderte Märkte. Mindset der Mitarbeiter muss erweitert werden und muss stetig mitgenommen werden
- Umgang mit schwierigen Persönlichkeiten, die das Gemeinschaftsgefüge negativ beeinflussen. Mitarbeiter zu halten, obwohl Nachbarn, wie Airbus oder Fendt - deutlich besser bezahlen. Sich verändernde Rahmenbedingungen durch Veränderung der Auftragsstruktur, die ein immer höheres Maß an Flexibilität fordern.
- Vor der gemeinsamen Zukunft kommt die Zukunft überhaupt. Diese ist stark durch die Schwierigkeiten der gesamten Branche geprägt. Es muss gelingen, einen stabilen Weg zu finden, das (oder die) deutsche(n) Unternehmen in eine wirtschaftliche solide Zukunft zu führen.
- Wegfall der Bediener Literatur. Nicht schnell genug einen sauberen Schnitt zwischen dem aktuellen und neuen Geschäft zu erreichen. Stichwort: Automobil / Verlage Zu großer Maschinenpark mit hohen Leasingkosten. Fragwürdige Investitionen im Bereich WV und Digitaldruck.
- Wirtschaftliche Fertigung
- Wirtschaftliche Probleme / Risiken. Abhängigkeiten von Kunden. Fehlende Kommunikation.
- Yh
- Zu viel Arbeit bei zu wenig (guten) Mitarbeitern.

**Ergebnisse Befragung Schmerzpunkte
Elanders Mai 2025**

5 Gibt es etwas, das dir sehr wesentlich erscheint - aber im Unternehmen nicht konsequent genug berücksichtigt wird?

Text Frage , geantwortet 23x, unbeantwortet 0x

- /
- --
- Aktuell nicht
- - AKV (Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten) gefordert. Diese sind für mich aber noch nicht in der Praxis angekommen
- Alte Strukturen auch mal überdenken. Der Transformation auch mal die Chance geben ohne das alt Bewerte gleich "über den Haufen zu schmeißen"
- - Arbeit mit BA Studenten / ggf. Auszubildenden (?) muss mit genügend Plan und Ressourcen besehen werden - das ist ein wesentlicher Teil unserer Zukunft! - Weiterbilden, weiterbilden, weiterbilden - nicht die Maschinen alleine sind die Zukunft - gemeinsame Teamziele definieren und bei erreichen belohnen - Haben wir das Auge nah genug am Markt?
- Auch in diesem Punkt wird der Dreh- und Angelpunkt die verbesserungswürdige Kommunikation bleiben. Fehlende Kommunikation führt dazu, dass man "gegeneinander" arbeitet und nicht miteinander.
- Die Entlohnung der Mitarbeiter ist ein kritisches Thema. Seit einigen Jahren dürfen die direkten Vorgesetzten im Unternehmen nicht wissen, was die Mitarbeiter verdienen. Dies führt zu Ungerechtigkeiten bei der Entlohnung. Derzeit ist es so, dass diejenigen, die am lautesten ihre Forderungen äußern, eine Lohnerhöhung erhalten. Dadurch werden viele Mitarbeiter, die sich möglicherweise nicht trauen zu fragen, benachteiligt. Dies wirkt sich negativ auf die Motivation und Leistung der Mitarbeiter aus
- Die gemeinsamen Ziele von groß nach klein für jeden einzelnen Greifbar machen; nur so kann sich jeder einzelne mit den Zielen identifizieren und daran arbeiten diese zu erreichen
- Effektive und effiziente Investitionen und konsequente Umsetzung notwendiger Maßnahmen für ein profitables Unternehmen auch in der Zukunft. Das ist in der Vergangenheit wohl nicht ausreichend und konsequent erfolgt.
- Entscheidungen werden auf GL-Ebene getroffen, was richtig und wichtig ist. Vorab Informationen an die mit der Umsetzung betrauten Personen wären wünschenswert. Es könnten im Vorfeld Dinge geklärt werden, welche im Nachhinein viel Zeit und Geld kosten. Die Führungskräfte fühlen sich mehr mitgenommen und nicht vor vollendete Tatsachen gestellt, welche sie dann in der Praxis umsetzen müssen.

5 Gibt es etwas, das dir sehr wesentlich erscheint - aber im Unternehmen nicht konsequent genug berücksichtigt wird?

Text Frage , geantwortet 23x, unbeantwortet 0x

- Es gibt keine Klarheit darüber welche Kompetenzen die einzelnen Abteilungen haben. Wer ist für was zuständig und darf in welchem Rahmen direkt entscheiden.
- Führen braucht Zeit. Menschen müssen sich zur Führungsperson entwickeln können. Insgesamt muss auf allen Ebenen konsequenter gehandelt werden: Regeln müssen für alle gelten, Anforderungen müssen für alle gelten, Entscheidungen müssen sachlich und faktisch gefällt werden, nicht abhängig davon, wem sie gelten (könnten).
- Keine wirklichen Teams. Bisher hatten wir ein starkes Inseldenken. Daran soll jetzt aber gearbeitet werden (siehe diese Maßnahme). Speziell die IT und Media waren bisher abgekapselt. Hier muss eine stärkere Zusammenarbeit stattfinden. Schnellere und unkompliziertere Umsetzung von Problemlösungen in der Produktion.
- Klares "Warum" für die Führungskräfte. Wurde aber jetzt ja mit den Richtlinien ausgearbeitet. Sollte von jeder Führungskraft gelebt und kommuniziert werden.
- Klare Ziele
- Klare Ziele, Maßnahmen zur Erreichung dieser. Mitarbeiterjahresgespräche. Regelmäßige terminierte Besprechungen, statt sich nur zwischen Tür und Angel zu begegnen.
- Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation!!! Die Mannschaft muss (auf allen Ebenen) den Sinn und Zweck des "Auftrags" (Ziele, Werte, Strategie, Leitlinien/-bilder) kennen und verstehen, um diesen (im Sinne des Unternehmens bzw. der Unternehmensführung) nach besten Kräften umsetzen zu können! Jede MAin/jeder MAist für den Erfolg von Bedeutung! (und trägt in seinem Bereich Verantwortung dafür) Vertrauen ist die Basis für den Erfolg! Entwicklung und insb. Weiterentwicklung von Personal ...
- Kommunikation mit der Geschäftsleitung
- Kommunikation und wichtige News nach Außen geben
- Onboardingprozess sowie Weiterbildungsmöglichkeiten sind in meinen Augen optimierbar. Regelmäßige Feedbackgespräche (außerhalb von Lohngesprächen) zB. Probezeitwischengespräch oder regelmäßig jährlich) kommen zu kurz. Wertschätzung kommt nicht bei allen im gleichen Maß an.
- Schlechte Motivation der Mitarbeiter. Keine Sichtbarkeit des Chefs