

## 1.9 FASHION & LIFESTYLE

Angesichts der zusammenlaufenden Herausforderungen der letzten beiden Jahre befindet sich die Mode- und Lifestyle-Branche Anfang 2022 immer noch in der Erholungsphase. Die Branche steht vor einer komplexen Mischung aus Herausforderungen und Chancen, in der es wenig Raum für Fehlritte geben wird. Entscheidungsträger haben alle Hände voll zu tun, um den Anforderungen der Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Lieferketten gerecht zu werden.

Wir gehen davon aus, dass in 2022 insbesondere die Mode- und Lifestylebranche wieder auf den Wachstumspfad zurückkehren wird. Investitionen in datengesteuerte Arbeitsweisen, virtuelle Käuferlebnisse, Cybersicherheit, digitale Produktpässe, flexible Beschaffungsmechanismen sowie Mitarbeitergewinnung und -bindung werden dabei wichtige Wachstumstreiber.

Wir erwarten, dass die Lifestyle- und Modebranche ihre Geschäftsmodelle in den kommenden Jahren zunehmend in rein datengetriebene Unternehmensorganisationen umbauen wird. Insbesondere Unternehmen mit datengestützten Ansätzen zur Entwicklung neuer Produkte, Shoppingangeboten (online / offline) sowie digitaler Sicherheit werden im deutschsprachigen Markt dominieren.

Während der Pandemie waren Agilität und Flexibilität Wettbewerbsvorteile erfolgreicher Unternehmen. Das wird sich auch 2022 nicht ändern. Konsumenten verlangen ebenfalls eine Veränderungsbereitschaft im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Beschaffungsstrategien. Insgesamt müssen sich die Wertvorstellungen der Kunden in den Sortimenten, Lieferketten und Arbeitsweisen der Unternehmen widerspiegeln.

Der Veränderungswille der Branche löst nicht nur innerhalb der Modebranche und in anderen Konsumgüterbereichen einen hohen Bedarf, sondern ebenfalls einen intensiven Wettbewerb aus. Inmitten des steigenden Wettbewerbs um Talente – insbesondere mit digitaler und IT-Expertise – müssen Unternehmen neue Wege finden, diese Talente anzusprechen, zu gewinnen und zu binden. Das Wohlergehen der Mitarbeiter ist heute ein Schlüsselfaktor bei der Gewinnung und Bindung von (neuen) Mitarbeitern. Geeignete Fach- und Führungskräfte schätzen außerdem Stabilität, Nachhaltigkeit, Authentizität und hinterfragen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit. Sie erwarten ein flexibles, abwechslungsreiches sowie digitalisiertes Arbeitsumfeld. Dieser Wettbewerb wird im Laufe der Zeit zweifellos auch zu höheren Gehältern führen.



**Katrin Malzkorn**

Principal Consultant

[katrin.malzkorn@nigelwright.com](mailto:katrin.malzkorn@nigelwright.com)

**M:** +49 (0) 171 114 844 5

**Tel.:** +49 (0) 211 540 108 87