



MANAGER-BAROMETER 2011

Jährliche Befragung von Führungskräften in Deutschland

INHALT

I.	Anlass und Zielsetzung der Befragung	2
II.	Hinweise zur Methodik	3
III.	Zusammenfassung der Ergebnisse	4
IV.	Statistik der Befragten	5
V.	Ergebnisse der Befragung 2011	9
VI.	Kommentar	22
VII.	Odgers Berndtson	24

I.

ANLASS UND ZIELSETZUNG DER BEFRAGUNG

Die Anforderungen an Führungskräfte sind in den letzten Jahren stetig gestiegen. In Zeiten, in denen selbst in tradierten Branchen durch Finanzkrisen, geo-ökonomische Kräfteverschiebungen und abnehmende Halbwertszeiten von Strategien die gewohnten Gesetzmäßigkeiten außer Kraft gesetzt werden, ist der Druck auf die oberen Führungsebenen in Unternehmen jedoch besonders hoch. Gute Manager müssen heute nicht nur über eine hohe Leistungs- und Ergebnisorientierung verfügen, sondern auch innerhalb kürzester Zeit die marktentscheidende Strategie entwickeln, exzellente kommunikative Fähigkeiten sowie eine hohe Durchsetzungskraft und Umsetzungskompetenz besitzen.

Dennoch oder gerade deswegen haben außerberufliche Themen an Bedeutung für die Einzelnen gewonnen. Die persönliche «Work-Life-Balance», die Familie als Rückzugsgebiet, die Berufstätigkeit des Lebenspartners etc., finden in der Karriereplanung heutiger ManagerInnen größere Berücksichtigung als noch vor zehn Jahren.

Vor diesem Hintergrund war es Ziel unserer Befragung zu ermitteln, wie Deutschlands Führungskräfte gegenwärtig «ticken», welche Prioritäten sie in ihrer Karriereplanung setzen, was sie für ihren weiteren Berufsweg motiviert, wozu sie bereit sind und wozu nicht. Darüber hinaus haben wir nach den relevanten Kompetenzen gefragt, mit denen Führungskräfte unternehmerischen Herausforderungen derzeit am besten gerecht werden.

II.

HINWEISE ZUR METHODIK

Befragung

Die Befragung wurde in der Zeit von Anfang Juni bis Mitte Juli 2011 durchgeführt. Es handelte sich um eine schriftliche Befragung in Form eines elektronischen Fragebogens, der online über einen Link zugänglich gemacht wurde.

Der Fragebogen bestand aus fünf Fragen, die zum überwiegenden Teil im Multiple Choice-Verfahren (Mehrfachnennungen möglich) beantwortet werden konnten.

Darüber hinaus wurden die Befragten aufgefordert, statistische Fragen bezüglich ihrer Person, ihrer Position sowie des Unternehmens zu beantworten, bei dem sie aktuell beschäftigt sind.

Die Antworten wurden anonym gegeben und ausgewertet.

Zielgruppe

Befragt wurde das **Executive Panel** von Odgers Berndtson, das Führungskräfte von Unternehmen aller Branchen und Größenklassen in Deutschland beinhaltet.

Rücklauf

An der Befragung haben 1.290 Managerinnen und Manager teilgenommen.

III.

ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE

Was Deutschlands

ManagerInnen meinen

Karrieretreiber: Führen vor Statusdenken

Die Freude an der Führungsaufgabe sowie das Einsetzen ihrer persönlichen Stärken und Begabungen motiviert die befragten ManagerInnen für ihren weiteren Berufsweg am meisten (je 61 %). Motivatoren wie Status/Titel oder Familientradition wurden deutlich niedriger priorisiert.

Work-Life-Balance immer wichtiger

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance wird für Führungskräfte in Deutschland immer wichtiger. Zugunsten von Familie, Freizeit, Weiterbildung und gesellschaftlichem Engagement soll der berufliche Zeitanteil einer typischen 7-Tage-Woche um rund 10 % sinken.

Außerberufliche Aktivitäten: Sport ist wichtigster Ausgleich

Mehr als drei Viertel der Befragten gibt an, als Ausgleich zum Beruf regelmäßig Sport zu treiben. Ein Viertel der ManagerInnen üben außerdem ein Ehrenamt in Gemeinde, Schule oder Sportverein etc. aus. 20 % pflegen keine außerberuflichen Aktivitäten, da ihnen ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen keine Zeit dafür lassen.

Einsatzbereitschaft für den nächsten Karriereschritt: Branchenwechsel ja – Gehaltseinbußen nein

Die große Mehrheit der Befragten (88 % bzw. 77 %) würde den hohen Aufwand eines Branchenwechsels oder einer neuen Fachrichtung für ihren nächsten beruflichen Schritt auf sich nehmen. Zu gehaltlichen Einbußen (21 %) oder einem Rückschritt in der Hierarchieebene (40 %) sind die Befragten dagegen weniger bereit.

Ältere Manager bieten hohes Potenzial

ManagerInnen ab 60 Jahre sind hinsichtlich eines Wechsels der Branche oder Fachrichtung weniger flexibel. Sie sind jedoch eher bereit, für einen nächsten beruflichen Schritt eine höhere Wochenarbeitszeit oder Gehaltseinbußen zu akzeptieren.

Personalmanagement ist größte Herausforderung

Personalaufgaben stellen für die befragten ManagerInnen in Zukunft die größten Herausforderungen dar. Insbesondere das Halten und Entwickeln von Leistungsträgern wird – vor allem vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – von mehr als der Hälfte der Befragten als zentrale Herausforderung gesehen.

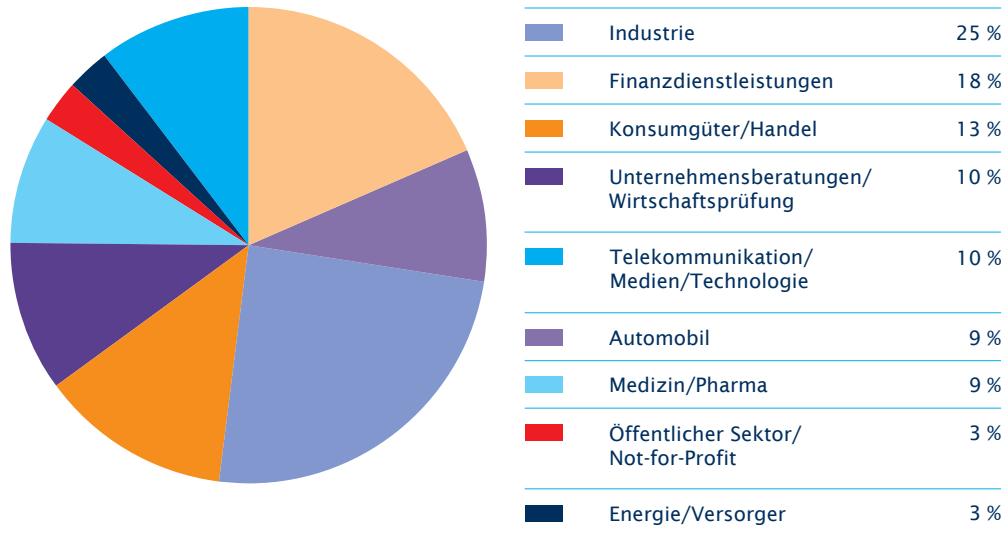
Führungsstarke Unternehmertypen gefragt

Die Mehrheit der Führungskräfte hält die Kompetenzen eines typischen Unternehmers, wie initiatives und verantwortungsvolles Handeln (60 %), das Entwickeln und Vorleben von Visionen und Strategien (57 %) sowie Entrepreneurship (44 %), für besonders relevant in ihrem derzeitigen unternehmerischen Umfeld.

IV.

STATISTIK DER BEFRAGTEN

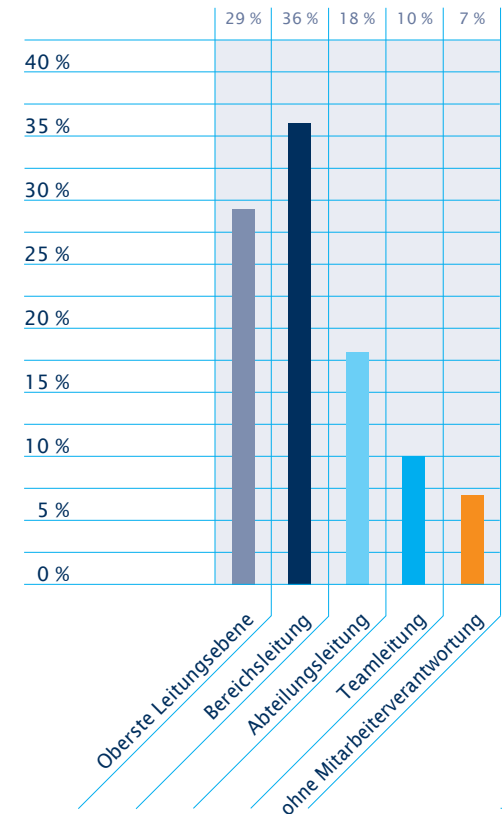
Branchenzugehörigkeit



Die befragten ManagerInnen kommen aus allen Bereichen der Wirtschaft sowie aus dem öffentlichen Sektor, schwerpunktmäßig aus der Industrie und aus der Finanzdienstleistung.

Zwei Drittel der Befragten sind in der Unternehmensleitung oder Bereichsleitung tätig.

Position

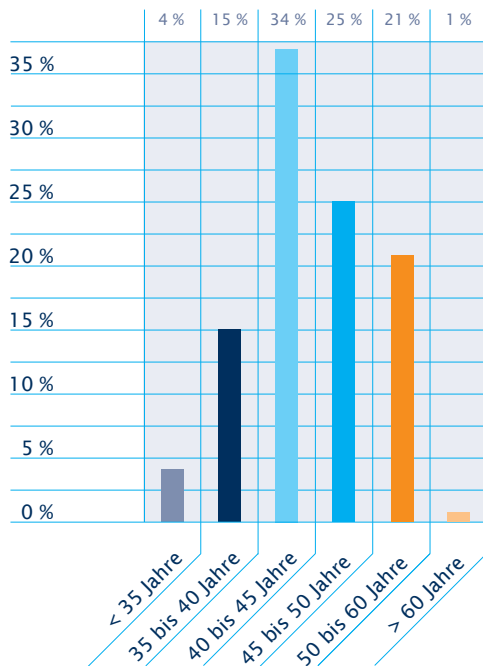


Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

IV.

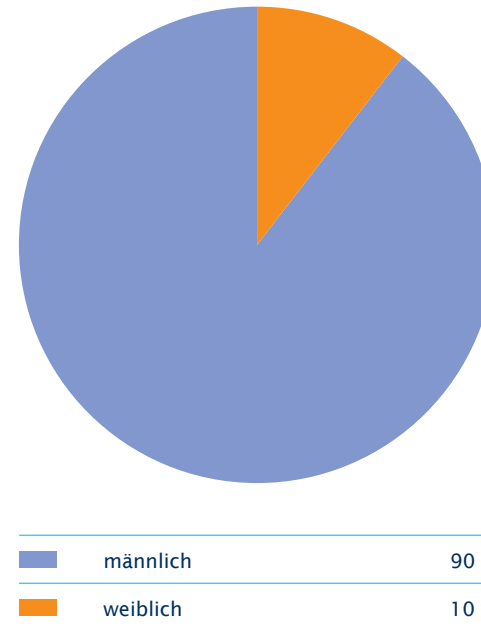
STATISTIK DER BEFRAGTEN

Altersverteilung



Der überwiegende Teil der befragten Führungskräfte (59 %) ist zwischen 40 und 50 Jahre alt. Dies liegt vor allem in dem relativ hohen Anteil der Befragten auf den oberen Führungsebenen begründet.

Geschlecht

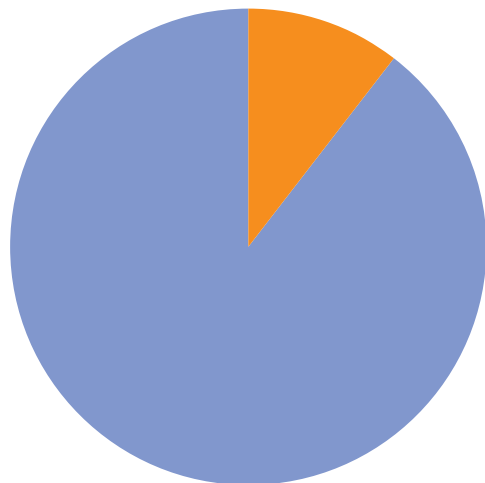


Mit 10 % sind Frauen unter den Befragten in der klaren Minderheit. Auch ihr Anteil an Führungspositionen in der Unternehmensleitung liegt mit rund 2 % knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt von 2,4 %.

IV.

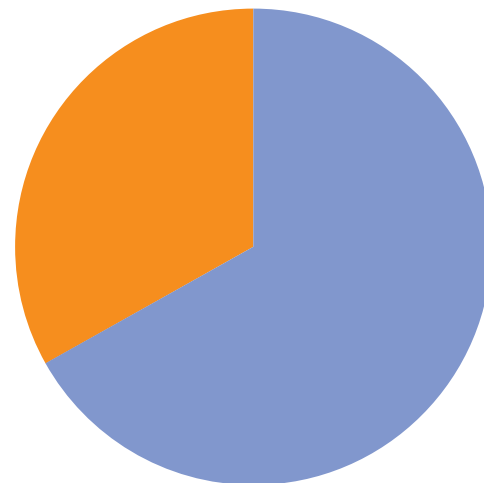
STATISTIK DER BEFRAGTEN

Familienstand



verheiratet	90 %
alleinstehend	10 %

Berufstätiger Partner

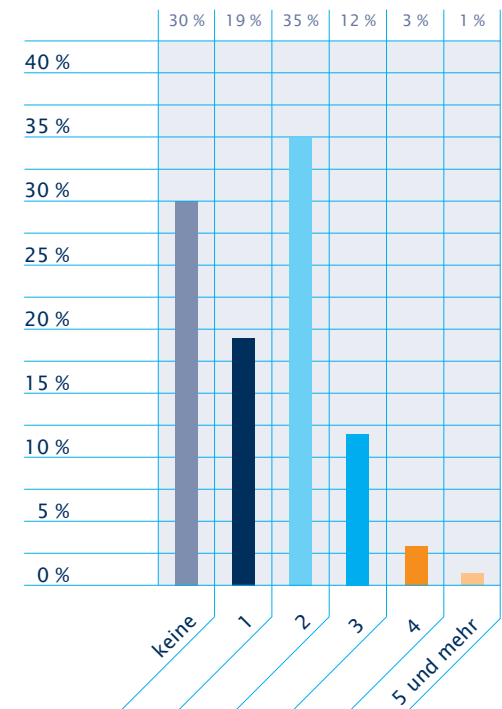


ja	67 %
nein	33 %

Die Mehrheit der befragten Führungskräfte ist verheiratet, lebt mit einem ebenfalls berufstätigen Partner zusammen und hat ein oder mehrere Kinder.

Mit 1,4 Kindern pro ManagerIn liegt die Quote aus der Befragung etwa auf dem Niveau der bundesweiten Geburtenrate.

Anzahl der Kinder



Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

IV.

STATISTIK DER BEFRAGTEN

Der etwas andere Blick auf den «typischen Manager» dieser Befragung

Der durchschnittliche, deutsche Manager ist männlich, 45 Jahre alt, verheiratet mit einer ebenfalls berufstätigen Partnerin und hat ein Kind.

Auf der Karriereleiter befindet er sich auf der Ebene der Bereichsleitung und führt durchschnittlich 212 Beschäftigte.

Für den nächsten Karriereschritt wäre er vor allem bereit, die Branche oder Fachrichtung zu wechseln.

Als «Unternehmertyp» handelt er mit Initiative und Verantwortung, geht strategisch vor und führt gerne.

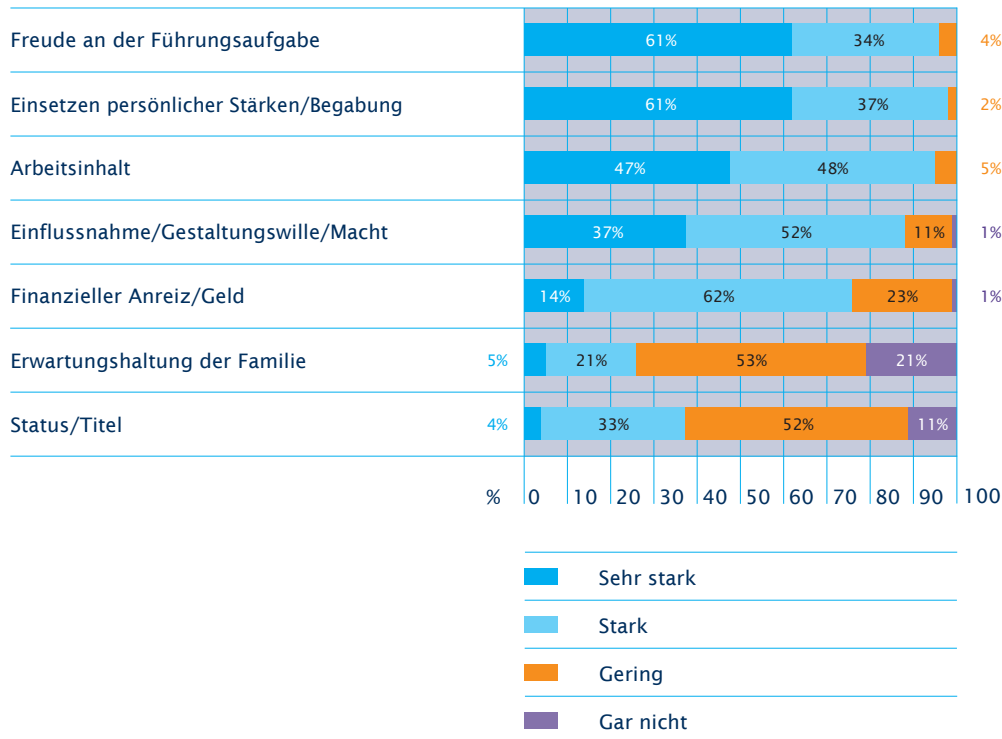
Das Halten und Entwickeln von Leistungsträgern hält er für die derzeit größte unternehmerische Herausforderung.

Ausgleich findet der deutsche Manager vor allem im Sport sowie in der Familie, mit der er gerne mehr Zeit verbringen würde.

V. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG 2011

PERSÖNLICHE MOTIVATOREN

Was motiviert Sie für Ihren weiteren Berufsweg?



Führen vor Statusdenken

Die Freude an der Führungsaufgabe sowie das Einsetzen ihrer persönlichen Stärken und Begabungen motiviert die befragten Führungskräfte für ihren weiteren Berufsweg am meisten (61 %).

Frauen motiviert das Einsetzen ihrer persönlichen Stärken und Begabungen besonders stark (74 %).

Motivatoren wie Status/Titel, Familientradition oder Geld wurden eher niedrig priorisiert.

Immerhin noch 37 % gaben an, dass der Wille, richtungsweisende Entscheidungen zu treffen oder maßgeblich mitzugestalten, ein wesentliches Motiv für die eigene Karriere darstellt.

Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

PERSÖNLICHE MOTIVATOREN

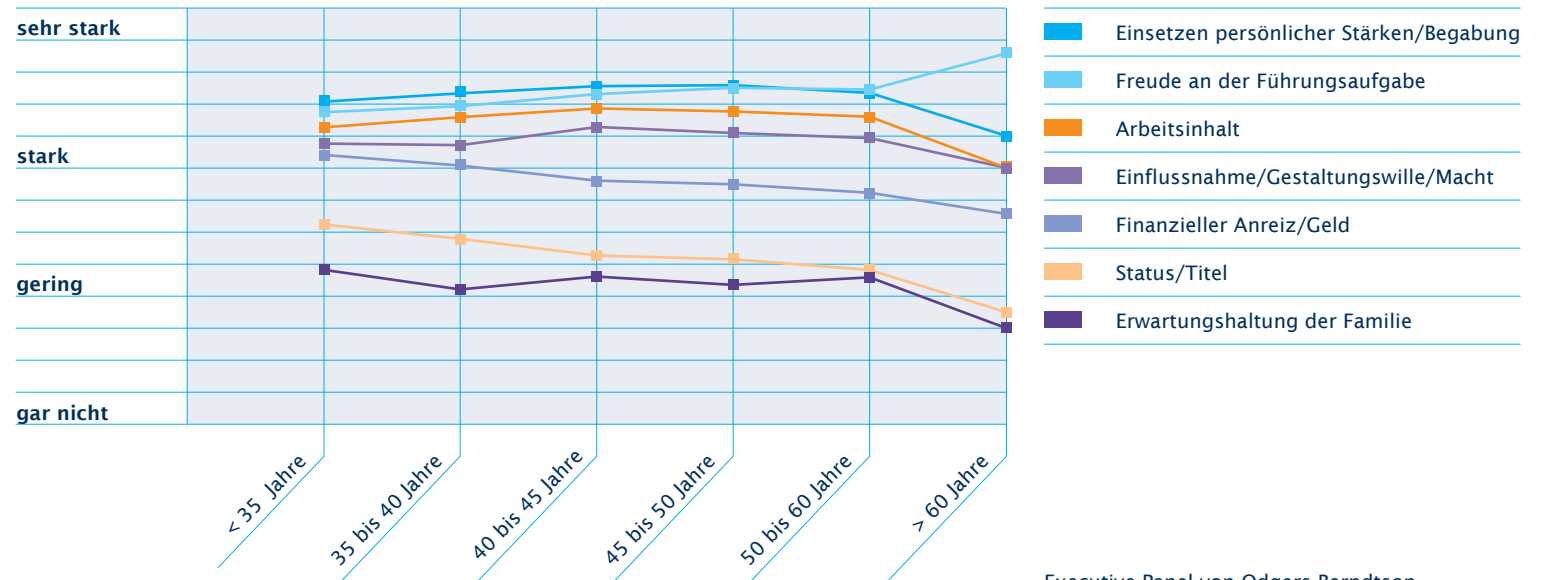
Einfluss des Lebensalters

Ältere Manager haben mehr Freude am Führen

Die Freude an der Führungsaufgabe steigt mit zunehmendem Lebensalter und Erfahrung der ManagerInnen.

Parallel nehmen Motivatoren, wie das Einsetzen persönlicher Stärken und Begabungen sowie Arbeitsinhalte, im Alter ab.

Geld verliert vor dem Hintergrund der in der Regel besseren Einkommens- und Vermögenssituation älterer Manager ebenfalls an Bedeutung.



Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

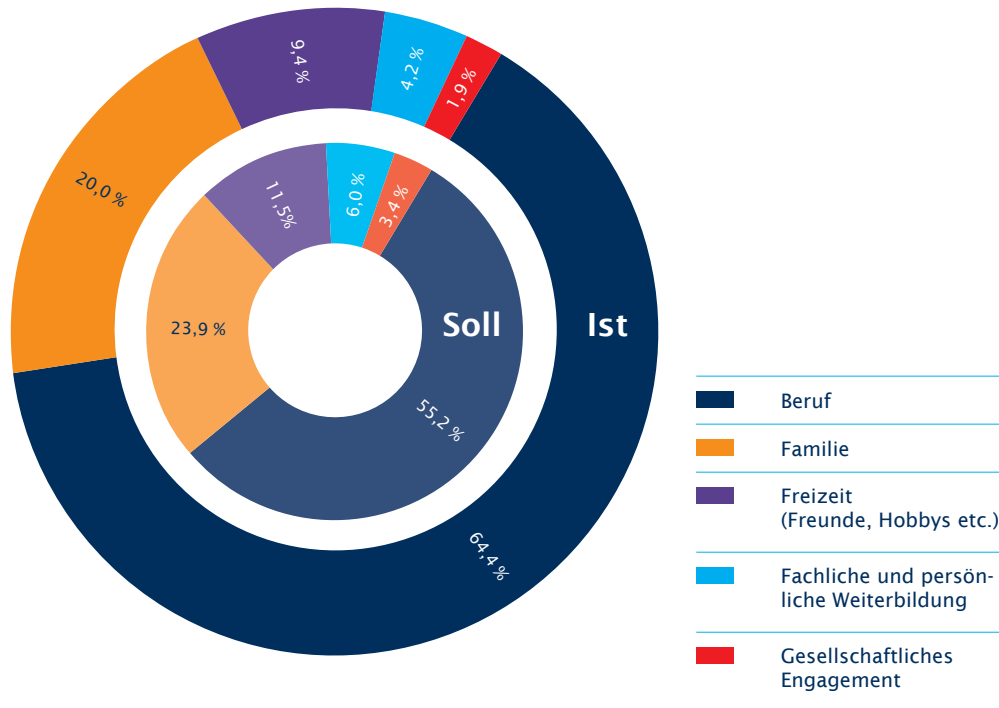
Frage 2

PERSÖNLICHES ZEITMANAGEMENT

Wie verteilen sich die Zeitanteile

in Ihrer 7-Tage-Woche auf die genannten Bereiche (Ist)

und welche Verteilung streben Sie an (Soll)?



Work-Life-Balance wird wichtiger

Die individuelle Work-Life-Balance wird für die befragten ManagerInnen immer wichtiger. Zugunsten von Familie, Freizeit, Weiterbildung und gesellschaftlichem Engagement soll der Zeitanteil, der in einer 7-Tage-Woche gegenwärtig für den Beruf aufgewandt wird, zukünftig um rund 10 % sinken.

Die befragten Frauen schätzen ihren aktuellen Zeitanteil für die Familie mit 16,5 % niedriger ein als Männer mit 20,4 %. Grund hierfür ist möglicherweise, dass drei Viertel der befragten Frauen keine Kinder haben (Männer ohne Kinder 25 %). Beide möchten aber in Zukunft mehr Zeit für die Familie haben (+ 4 %).

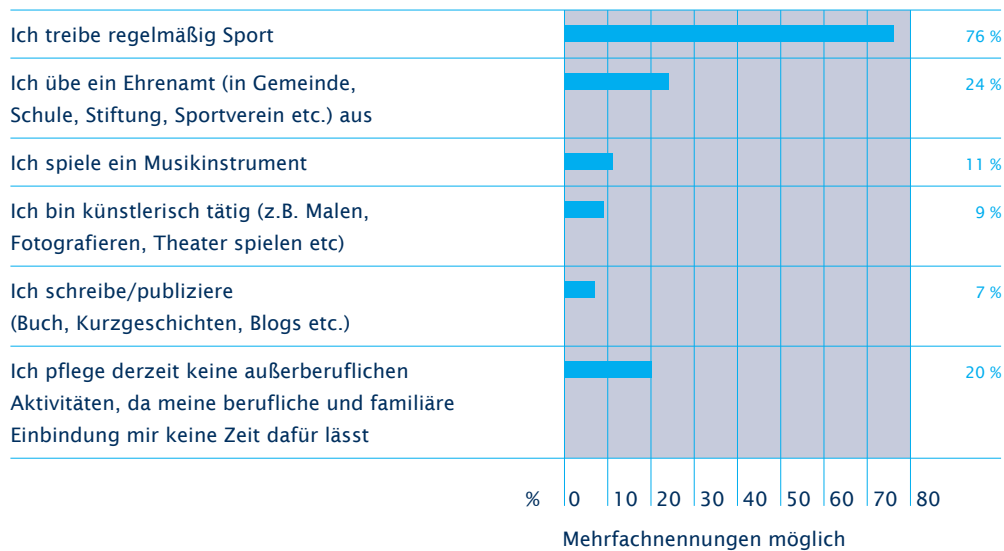
ManagerInnen bis 35 Jahre möchten im Vergleich am wenigsten arbeiten (51,7 %). Dagegen ist ihr Freizeitbedürfnis mit 14,4 % deutlich höher als der Durchschnitt.

ManagerInnen ab 60 Jahren möchten sich mit 6,7 % überdurchschnittlich häufig gesellschaftlich engagieren.

Frage 3

AUSSERBERUFLICHE AKTIVITÄTEN

Welchen außerberuflichen Aktivitäten gehen Sie in Ihrer 7-Tage-Woche regelmäßig nach?



Sport ist wichtigster Ausgleich

Mehr als drei Viertel der befragten Führungskräfte gibt an, zum beruflichen Ausgleich regelmäßig Sport zu treiben.

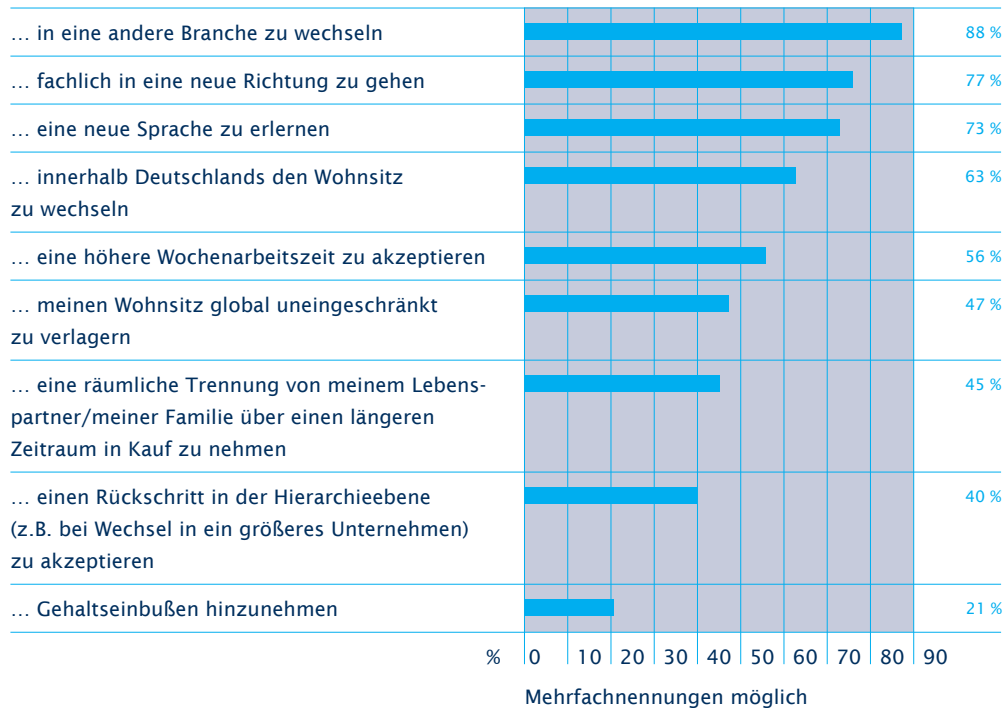
ManagerInnen im Alter von 40 bis 45 Jahren (80 %) sind besonders sportlich.

Ein Viertel der Befragten übt ein Ehrenamt in Gemeinde, Schule, Stiftung oder Sportverein aus. ManagerInnen über 60 Jahre engagieren sich hier zeit- und altersbedingt besonders (63 %).

Ein Fünftel der Befragten ist beruflich und familiär derzeit so eingebunden, dass sie keinen außerberuflichen Aktivitäten nachgehen.

PERSÖNLICHE EINSATZBEREITSCHAFT

Was sind Sie bereit, für Ihren nächsten beruflichen Schritt zu investieren?



Branchenwechsel ja – Gehaltseinbußen nein

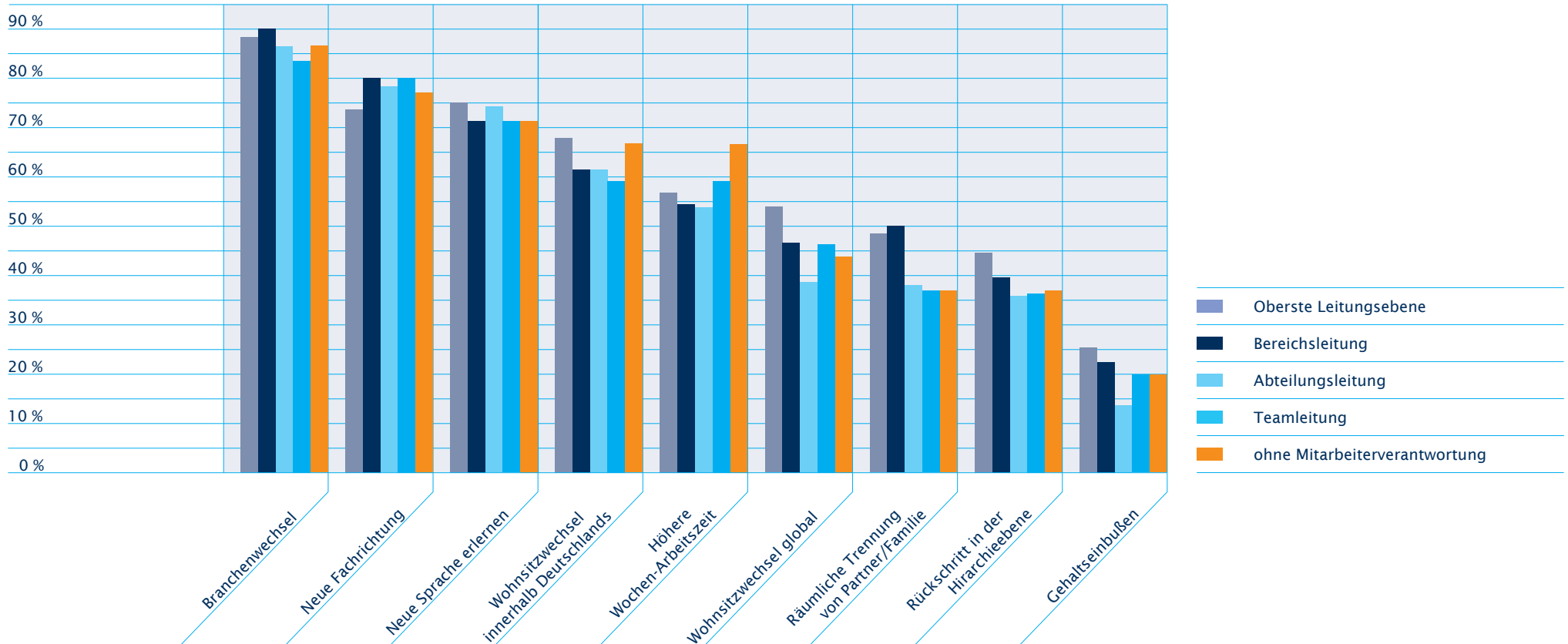
Die große Mehrheit der Befragten (88 % bzw. 77 %) würde den hohen Aufwand eines Branchenwechsels oder einer neuen Fachrichtung für ihren nächsten beruflichen Schritt auf sich nehmen. Besonders wechselfreudig sind hier ManagerInnen aus dem Bereich Konsumgüter/Handel.

Zu gehaltlichen Einbußen (21 %) oder einem Rückschritt in der Hierarchieebene (40 %) sind die Befragten dagegen weniger bereit. Unflexibel zeigen sich hier vor allem Führungskräfte aus der Medizin-/Pharma-Branche sowie aus dem Bereich Energie und Versorger.

Auch globale Wohnsitzwechsel oder eine räumliche Trennung von Lebenspartner und/oder Familie stoßen bei weniger als der Hälfte der Befragten auf Akzeptanz. Dies gilt vor allem für Führungskräfte aus dem öffentlichen Sektor.

PERSÖNLICHE EINSATZBEREITSCHAFT

Einfluss der Hierarchieebene



Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

PERSÖNLICHE EINSATZBEREITSCHAFT

Einfluss der Hierarchieebene

Unternehmensleitung ist am flexibelsten

Mit der Ausnahme, eine neue Fachrichtung einzuschlagen, ist die persönliche Einsatzbereitschaft der Führungskräfte in der Unternehmensleitung jeweils mit am höchsten. Besonders deutlich zeigt sich dies bei Mobilitätsfragen (Wohnsitzwechsel), bei Gehaltseinbußen sowie einem potenziellen Rückschritt in der Hierarchieebene.

AbteilungsleiterInnen sind am wenigsten dazu bereit, für eine neue, herausfordernde Aufgabe auf Teile des Gehalts zu verzichten. Auch eine höhere Wochenarbeitszeit würden sie nur bedingt akzeptieren.

Eine räumliche Trennung vom Lebenspartner und/oder der Familie würden am wenigsten Abteilungs- und TeamleiterInnen sowie Führungskräfte ohne Mitarbeiterverantwortung in Kauf nehmen. BereichsleiterInnen sind hier am flexibelsten.

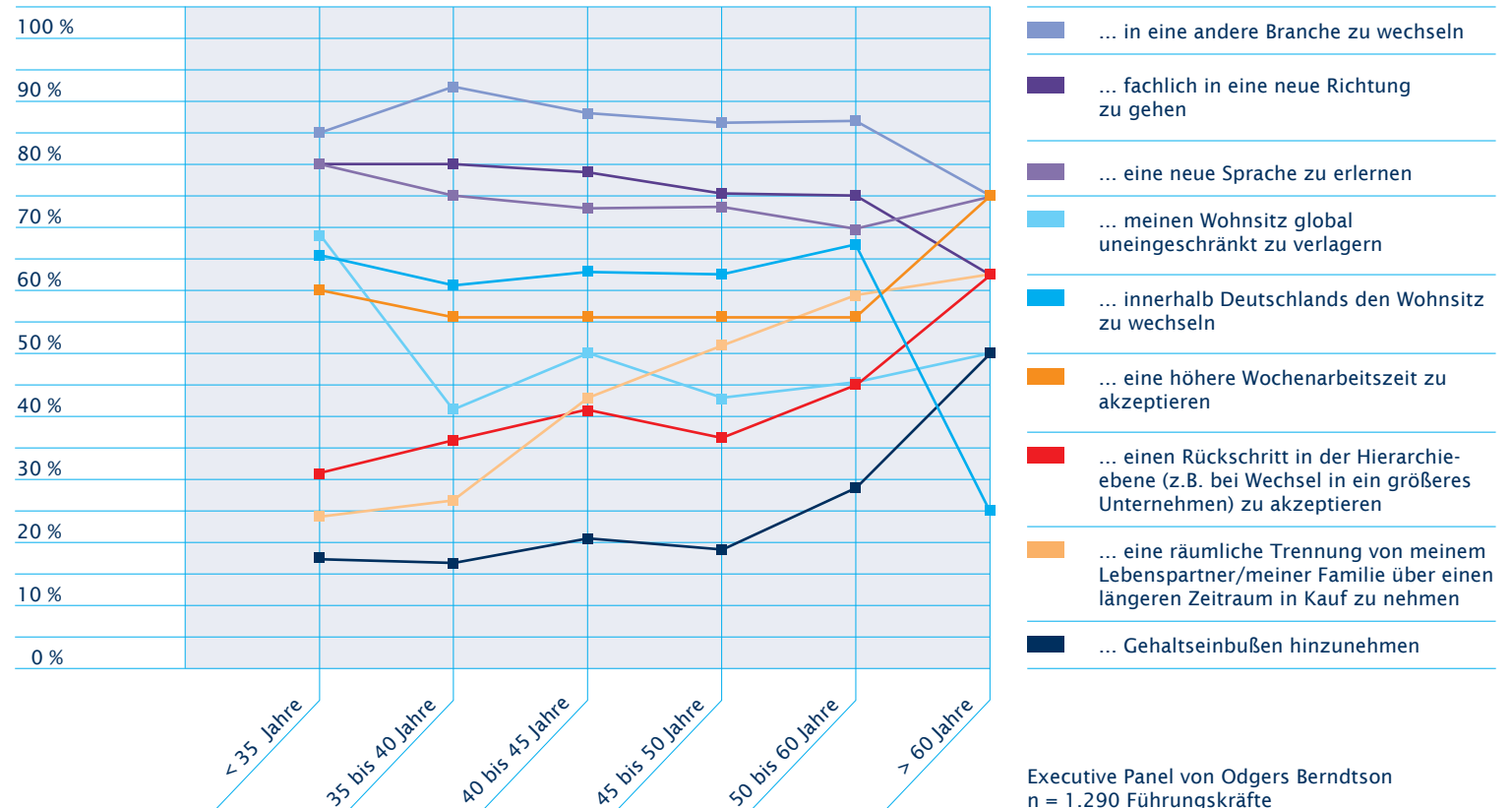
PERSÖNLICHE EINSATZBEREITSCHAFT

Einfluss des Lebensalters

Gehalt und Hierarchieebene verlieren im Alter an Bedeutung

Während die Flexibilität hinsichtlich eines Fach- oder Branchenwechsels mit zunehmenden Alter abnimmt, nimmt die Bereitschaft, Rückschritte in Gehalt oder Hierarchieebene hinzunehmen, deutlich zu.

Ältere ManagerInnen sind zwar weniger mobil, würden jedoch eher eine höhere Wochenarbeitszeit akzeptieren als jüngere Führungskräfte.



Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

HERAUSFORDERUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Was halten Sie als Führungskraft in den nächsten 12 Monaten für die größten Herausforderungen in Ihrem unternehmerischen Umfeld?

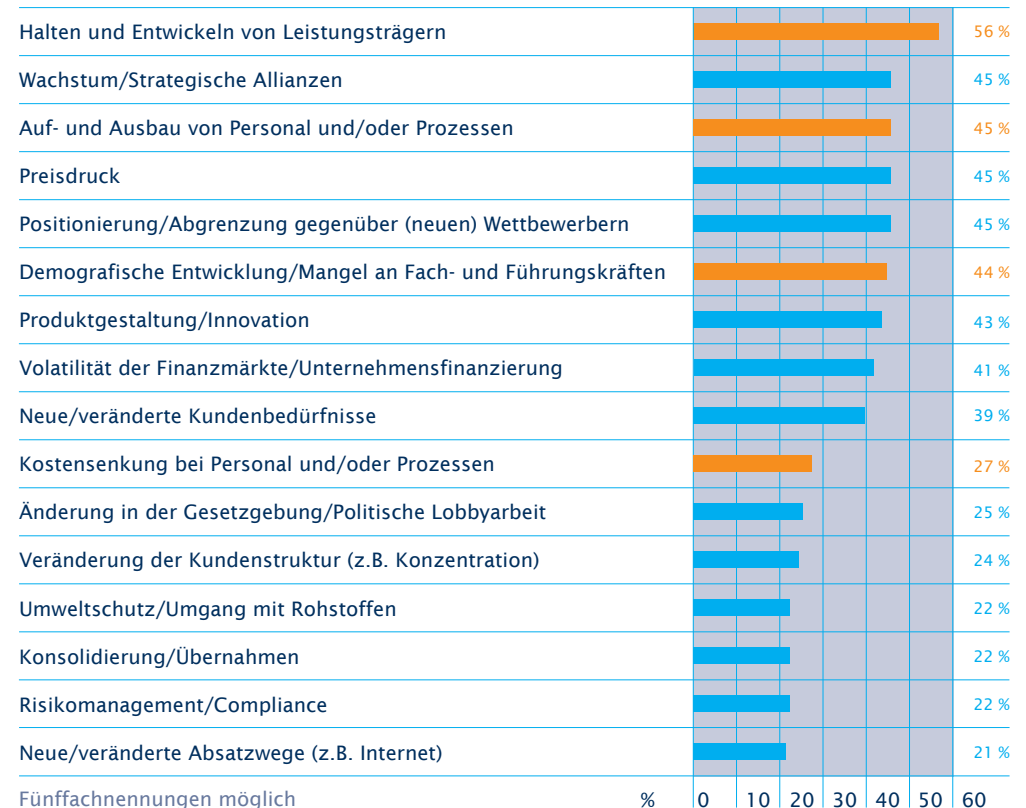
Personalmanagement ist größte Herausforderung

Personalaufgaben stellen für die befragten Führungskräfte in den kommenden 12 Monaten die größten Herausforderungen dar (orange markiert). Insbesondere das Halten und Entwickeln von Leistungsträgern sehen mehr als die Hälfte als zentrale Herausforderung. Auch beim weiteren Auf- und Ausbau von Personal sehen sich rund 45 % der Befragten - vor allem vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung - größeren Problemen gegenüber.

Das weitere unternehmerische Wachstum, die Positionierung gegenüber Wettbewerbern sowie zunehmender Preisdruck werden mit jeweils 45 % als ebenfalls sehr herausfordernd eingeschätzt. Die Volatilität der Finanzmärkte und Fragen der Unternehmensfinanzierung beschäftigen immerhin noch 41 % der Führungskräfte sehr.

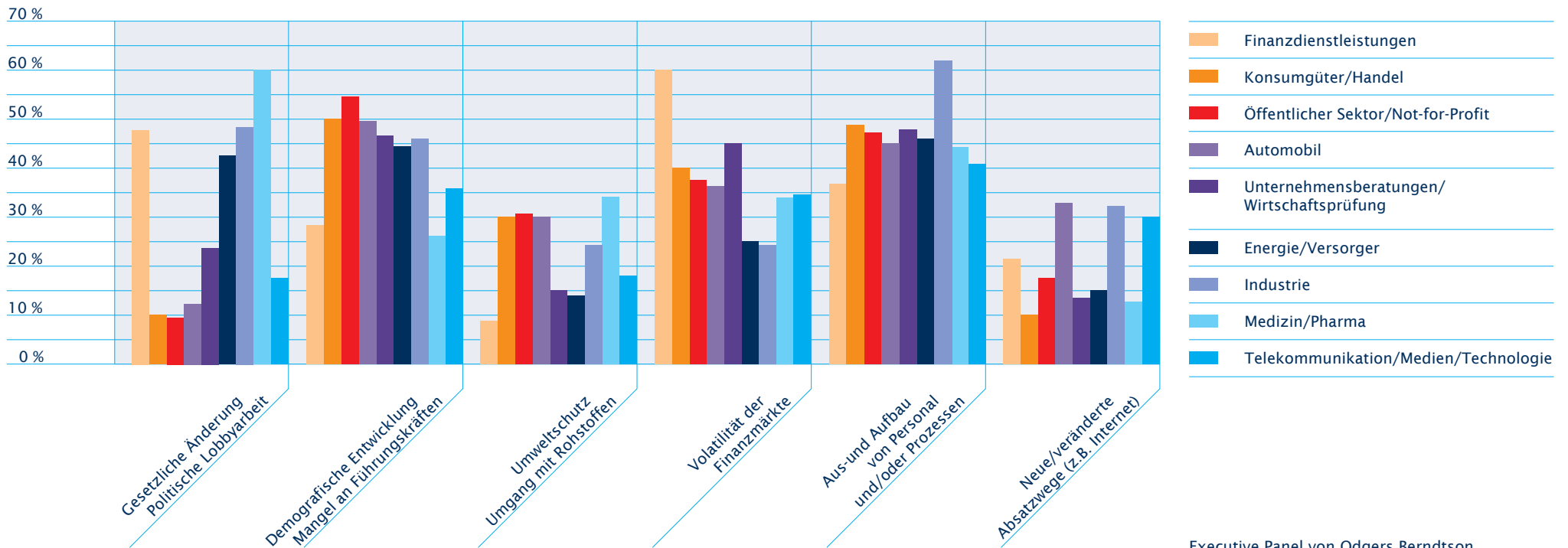
Neue gesetzliche Regelungen, Veränderungen auf der Kundenseite oder der Absatzwege belasten die Befragten weniger stark.

Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte



HERAUSFORDERUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Beurteilung aus Sicht der Branchen (Auswahl)



Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

HERAUSFORDERUNGEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Beurteilung aus Sicht der Branchen (Auswahl)

Branchenspezifische

Unterschiede

Gesetzliche Änderungen beeinflussen vor allem die Führungskräfte in den Bereichen Energie/Versorger, Finanzdienstleistung, Öffentlicher Sektor und Medizin/Pharma.

Der demografisch bedingte Fach- und Führungskräftemangel wird vor allem von Führungskräften in der Industrie als herausfordernd angesehen, während die Befragten aus den Bereichen Finanzdienstleistung und Energie/Versorger diesen als weniger problematisch einschätzen.

Den nachhaltigen Umgang mit Umwelt und Rohstoffen sehen vor allem die Befragten in Energie- und Versorgungsunternehmen als Herausforderung an. Die Volatilität der Finanzmärkte beschäftigt vor allem die Führungskräfte in Banken und Versicherungen, aber auch die Befragten in Unternehmensberatungen und Wirtschaftsprüfungen.

Führungskräfte aus dem Öffentlichen Sektor sehen besonders große Herausforderungen bei dem weiteren Auf- und Ausbau ihres Personals und/oder ihrer Prozesse. Auch neue Absatzwege, wie z.B. das Internet, finden sie herausfordernd. Letzteres teilen sie mit Führungskräften aus den Bereichen Konsumgüter/Handel sowie Telekommunikation/Medien/Technologie.

Frage 5b

RELEVANTE KOMPETENZEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

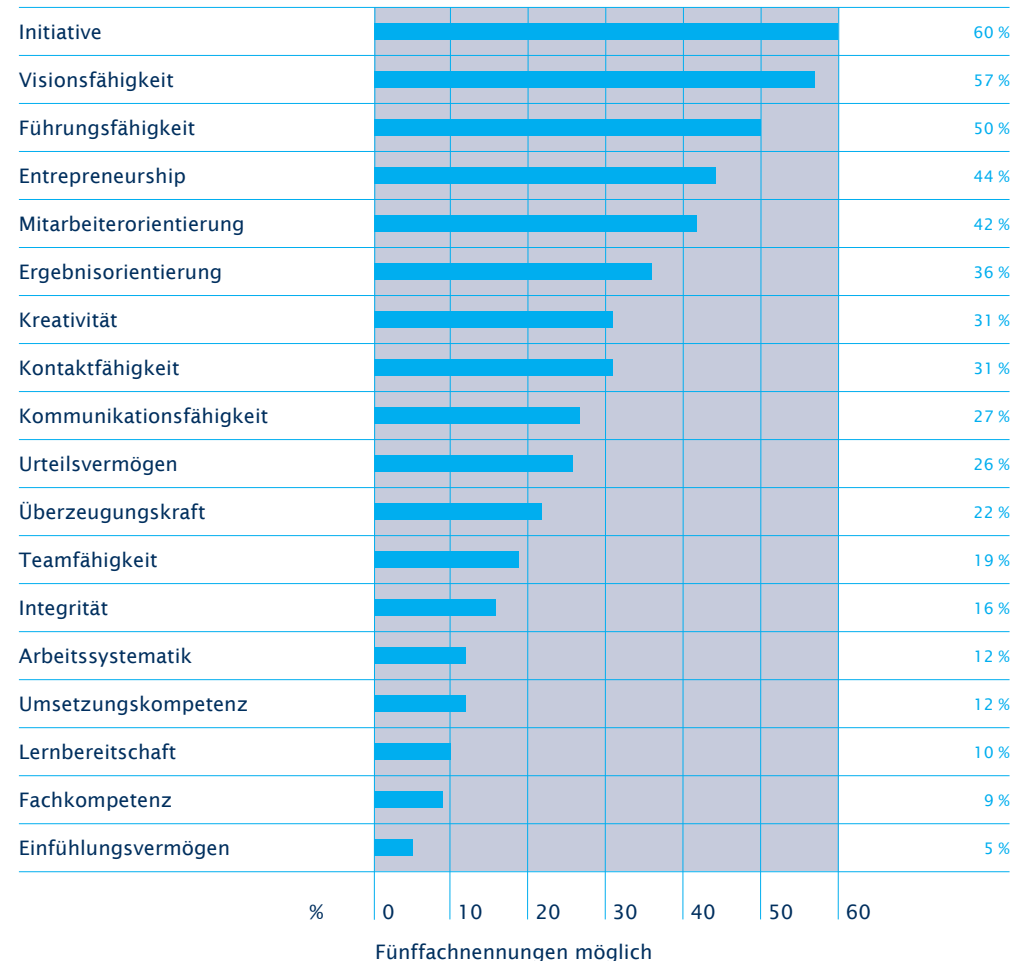
Welche Kompetenzen halten Sie als Führungskraft in den nächsten 12 Monaten in Ihrem unternehmerischen Umfeld für besonders relevant?

**Führungsstarke
Unternehmer gefragt**

Die Mehrheit der befragten Führungskräfte halten die Kompetenzen eines typischen Unternehmers, wie initiatives und verantwortungsvolles Handeln (60 %), das Entwickeln und Vorleben von Visionen und Strategien (57 %) sowie Entrepreneurship (44 %), für besonders relevant in ihrem derzeitigen unternehmerischen Umfeld.

Kompetenzen, wie Führungsfähigkeit und Mitarbeiterorientierung, werden mit 50 % bzw. 42 % ebenfalls als sehr wichtig eingeschätzt. Das kreative Entwickeln von Ideen und innovativer Lösungen sowie glaubwürdiges Kommunizieren halten noch rund 30 % der Befragten für relevant.

Fach- und Umsetzungskompetenz sowie systematisches Arbeiten werden eher als selbstverständlich vorausgesetzt.



Executive Panel von Odgers Berndtson
n = 1.290 Führungskräfte

VI.

KOMMENTAR

In Zeiten, in denen auf Grund des demografischen Wandels über einen qualitativen wie quantitativen Mangel an Führungskräften geklagt wird, ist es umso wichtiger, sich mit den Motivatoren und Einstellungen der Manager zu befassen. Diese Studie sollte dazu einen Beitrag leisten.

Stärken und Begabungen der Leistungsträger genau identifizieren und einsetzen

Schon die Antwort auf die erste Frage nach der persönlichen Karrieremotivation unterstrich diese Dringlichkeit. Die Manager gaben dort an, besonders stark durch den Einsatz ihrer persönlichen Begabungen und Stärken motiviert zu sein. Für die Unternehmen steht dahinter die Forderung und Notwendigkeit, genau diese Begabungen und Stärken ihrer Führungskräfte zu identifizieren und transparent zu machen, um darauf eine zukunftsfähige Personalentwicklung fußen zu lassen. Eine positive Nachricht für alle Unternehmen sollte darüber hinaus die Aussage der Manager über ihre Freude an der Führungsarbeit sein.

Denn nur führungsstarken Persönlichkeiten wird des Gelingen, die immer anspruchsvoller werdende Leitung von komplexen Teamstrukturen zu bewältigen.

Attraktive Karriereperspektiven allein reichen nicht mehr

Die Aussagen in der Studie zur Work-Life-Balance zeigen deutlich den Wunsch der Manager nach einer Reduzierung ihres zeitlichen Engagements im Beruf und einer ausgewogeneren Gestaltung ihres Alltags – trotz Karriere. Ihr Wunsch nach einem mehr an fachlicher und persönlicher Weiterbildung, aber auch die erhöhte

Bereitschaft zu einem gesellschaftlichen Engagement können durch Weiterbildungsangebote sowie Corporate Social Responsibility-Programme der Unternehmen kanalisiert werden. Auch eine Verschiebung der individuellen Zeitbedürfnisse mit fortgeschrittenem Lebensalter muss in der unternehmerischen Personalplanung stärker berücksichtigt werden. Die große Bedeutung des Sports als wichtigsten beruflichen Ausgleich sollte auch von den Unternehmen für das immer bedeutendere betriebliche Gesundheitsmanagement genutzt werden. Hier ließen sich verhältnismäßig einfach, individuelle und unternehmerische Interessen in Einklang bringen. Gleichzeitig könnte damit auch noch eine die Unternehmenskultur fördernde Wirkung erzielt werden.

VI.

KOMMENTAR

**Systematisch Quereinsteiger
und Querdenker zulassen**

Der fortschreitende Fach- und Führungskräfte­mangel wird auch dazu führen, dass Unternehmen ihre branchenspezifischen, silo-artigen Rekrutierungsstrategien aufweichen müssen. Die Manager sind hier bereits gedanklich einen Schritt weiter, was ihre große Bereitschaft zum Branchenwechsel belegt. Unternehmen werden sich im Rahmen der Rekrutierung verstärkt mit Quereinsteigern und damit auch mit Querdenker auseinandersetzen müssen. Dies setzt auf der Unternehmensseite einerseits die sorgfältige Analyse der für die zu besetzenden Positionen erforderlichen Skills voraus, andererseits bedarf es einer hohen Kompetenz

im HR-Bereich, diese Skills auf andere Branchen zu transferieren, um so die Qualität eines Quereinsteigers zu beurteilen.

Potenzial der Älteren besser ausschöpfen

Eine Gruppe, die zukünftig an Bedeutung und Größe gewinnen wird, sind die Manager und Managerinnen «60+», deren Einstellungen und Motivationen sich in vielen Punkten gravierend von den Jüngeren unterscheiden. Die Bedeutung der monetären Anerkennung der Leistung lässt signifikant mit zunehmendem Alter nach, wohingegen die Bereitschaft des über das normale Maß hinausgehenden zeitlichen Engagements deutlich zunimmt. Die Gruppe der «60+» sind für Unternehmen wichtige Know-how-Träger, die mit ihrer

Lebens- und Führungserfahrung, aber auch mit ihrem Spezialwissen von den Unternehmen stärker ins Blickfeld gerückt werden müssen. Dieses Potenzial wird bisher nicht ausreichend genutzt.

Die Manager selbst sehen gerade in den vielfältigen Facetten des Personalmanagements die zentrale Herausforderung der nahen Zukunft. Die Dringlichkeit einer Prioritätenveränderung ist vielfach noch nicht Gemeingut in den Unternehmen geworden. Die Sensibilität der ManagerInnen gegenüber früher als «weiche Faktoren» bezeichneten Kriterien entscheidet immer mehr über die Wahl eines Arbeitgebers bzw. über den Verbleib bei einem Unternehmen. Der War for Talents hat noch gar nicht richtig begonnen.



Peter Herrendorf

VII.

Odgers Berndtson ist seit mehr als 40 Jahren eines der weltweit führenden Unternehmen für Executive Search und Führungskräftebeurteilung. Mit rund 700 Mitarbeitern in 27 Ländern suchen wir qualifizierte Führungskräfte und Spezialisten für Unternehmen in allen Branchen, öffentlichen Verwaltungen und Not-for-Profit-Organisationen. Um auf die branchenspezifischen Bedürfnisse unserer Klienten bestmöglich einzugehen, arbeiten unsere Berater in international vernetzten Industry Practices.

Darüber hinaus haben wir Instrumente entwickelt wie zum Beispiel Human Asset Review® als eignungsdiagnostisches Verfahren zur Beurteilung der Qualifikation, der Veränderungsbereitschaft, der Teamfähigkeit und des Potenzials von Führungskräften.

Auch dem Thema Culture Fit®, bei dem die kulturelle Übereinstimmung von Klient und Kandidat auf dem Prüfstein steht, wird bei uns ein hoher Stellenwert eingeräumt. Der individuelle Einsatz solcher Instrumente macht den weltweiten Erfolg unseres Unternehmens aus. So wird Beratung zur Maßarbeit.

www.odgersberndtson.com

