

Manager-Barometer 2018/2019
Achte jährliche Befragung des
Odgers Berndtson Executive Panels
in Deutschland, Österreich und
der Schweiz
Industrial







Inhalt

Manager-Barometer 2018/2019

Industrial

I.	Editorial	4
II.	Executive Summary	5
III.	Statistik der Teilnehmer	6
IV.	Ergebnisse des Odgers Berndtson Executive Panels/Industrial	9
	1. Karrieremotivatoren	
	a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft	10
	b. Persönliches Karriereziel	13
	c. Fokus: Frauen	15
	d. Fokus: Generation Y	19
	2. Agile Leadership	23
V.	Hinweise zur Methodik	30
VI.	Industrial Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland	31

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

deutsche Industrieunternehmen haben eine starke, globale Präsenz in zahlreichen Bereichen der Industrie, wie zum Beispiel dem Maschinen- und Anlagenbau, der Luftfahrt, der Bahntechnik und anderen Logistikbereichen sowie im Bereich der infrastrukturellen Anlagen und deren Management.

Viele der führenden deutschen Industrieunternehmen arbeiten mit Odgers Berndtson zusammen, um die nächste Generation von innovativen und international erfahrenen Führungskräften für sich zu gewinnen.

Unser Manager-Barometer, das wir in diesem Jahr bereits zum achten Mal durchgeführt haben, liefert eine Fülle von branchenspezifischen Erkenntnissen. Im Auftrag der Odgers Berndtson Industrial Practice haben wir für Manager* der Branche Industrie Motivation, Zielsetzungen bei der Karriereplanung, aber auch Präferenzen bei der Integration von Karriere und Privatleben untersucht.

Darüber hinaus haben wir in unserer aktuellen Erhebung unter dem Stichwort „Agile Leadership“ einen besonderen Schwerpunkt gesetzt: Wo stehen Unternehmen der Industrie beim Einsatz agiler Methoden?

Welchen „Impact“ haben diese auf Organisation, Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenskultur? Welche persönlichen Einstellungen haben Führungskräfte und Mitarbeiter zur Agile Leadership?

Die Ergebnisse möchten wir Ihnen mit dem vorliegenden „Manager-Barometer Industrial“ – in Ergänzung zum branchenübergreifenden Gesamtbericht des Manager-Barometers 2018/2019 – gern vorstellen und Sie auf diese Weise mit relevanten, branchenspezifischen Erkenntnissen und Handlungsoptionen bei der Suche und Gewinnung von hoch qualifizierten Führungskräften unterstützen.

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Studie für Personen und Funktionsbezeichnungen die männliche Form stellvertretend und gleichberechtigt für alle Geschlechter verwendet.

Ihre Berater der Industrial Practice von Odgers Berndtson Deutschland



Klaus Hansen
Managing Partner



Dung Hoang
Principal



Emanuel Pfister
Principal



Gabriele Stahl
Partner



Olaf H. Szangolies
Partner



Markus Trost
Partner



Jürgen van Zwoll
Partner

II. Executive Summary

Führungskräfte der Industrie wünschen sich einen innovativen Arbeitgeber und möchten an der Veränderung mitwirken. Die Freude an der Führungsaufgabe motiviert sie in besonderem Maße.

Der Wunsch der Manager nach einem innovativen, zukunftsfähigen Arbeitgeber, der ihnen die Möglichkeit gibt, an Veränderungen mitzuwirken, zieht sich wie ein roter Faden durch die diesjährige Befragung. Dies gilt in besonderem Maße auch für Führungskräfte in Industrieunternehmen. So ist beispielsweise eine „innovationsorientierte Führungskultur“ mit Abstand die Top-Rahmenbedingung auf der Suche nach einem neuen potenziellen Arbeitgeber.

Top-Wechselgrund in der Industrie ist die fehlende berufliche Perspektive.

Die Wechselbereitschaft der Manager ist mit rund 44 Prozent auch in der Industrie erneut gestiegen. Fast schon alarmierend hoch ist mit 63 Prozent die fehlende berufliche Perspektive als Top-Wechselgrund (im Vergleich

zu 46 Prozent im Branchendurchschnitt), gefolgt von geänderten strategischen Rahmenbedingungen und Zweifeln an der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, gerade in Zeiten großen Wandels mit Führungskräften im Austausch über Karrierewege und -potenziale zu bleiben, denn die zunehmend selbstbewussten Führungskräfte befinden sich auf dem Absprung, wenn sie eine andere Auffassung von der weiteren strategischen Ausrichtung ihres Unternehmens haben.

Chancen der persönlichen Weiterentwicklung sind vor allem für Frauen und junge Manager der Generation Y von Bedeutung. Auch die Stabilität der persönlichen Lebensumstände bei möglichst flexiblen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitbedingungen haben in diesen Talentgruppen hohe Priorität.

Der Frauenanteil in der Industrie ist mit acht Prozent deutlich geringer als im Branchendurchschnitt (14 Prozent). Persönliche Weiterentwicklung und ortsunabhängiges Arbeiten sind Frauen besonders wichtig. Auch ist die Führungsriege der Industrie deutlich älter als in anderen Branchen – mit nur etwa fünf Prozent junger Manager der Generation Y im Vergleich zu neun Prozent im Branchendurchschnitt. Gerade die jungen

Manager bekennen sich mit rund 80 Prozent deutlich zum Karriereaufstieg. Flexible Arbeitsbedingungen und eine individuelle Karriereplanung haben ebenfalls einen hohen Stellenwert.

Agile Führungsmethoden haben einen spürbar positiven Einfluss auf Kultur und Prozesse.

Auch wenn agile Führungsmethoden in der Industrie etwas weniger häufig genutzt werden als im Branchendurchschnitt, so setzen auch hier inzwischen mehr als die Hälfte aller Unternehmen ein breites Spektrum agiler Führungsmethoden ein, wie kurze informelle Projekttreffen („Stand-up-Meetings“) oder die Etablierung crossfunktionaler Teams („Scrum“). Besonders stark wird dabei der positive Einfluss auf die Ideenfindung wahrgenommen, aber auch Entscheidungsprozesse und Innovationsfähigkeit der Unternehmen können stark von der Einführung agiler Methoden profitieren. Die große Mehrheit der Führungskräfte in der Industrie arbeitet aktiv an der Entwicklung und Umsetzung agiler Methoden mit und befürwortet deren Einsatz, auch wenn sie selbst noch keine eigenen Erfahrungen im Unternehmen machen konnten.



III. Statistik der Teilnehmer

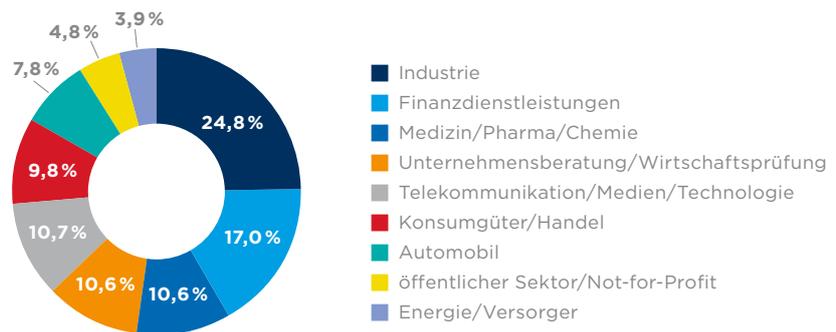
24,8%

der Teilnehmer des
Manager-Barometers
sind **in Industrie-
unternehmen tätig.**

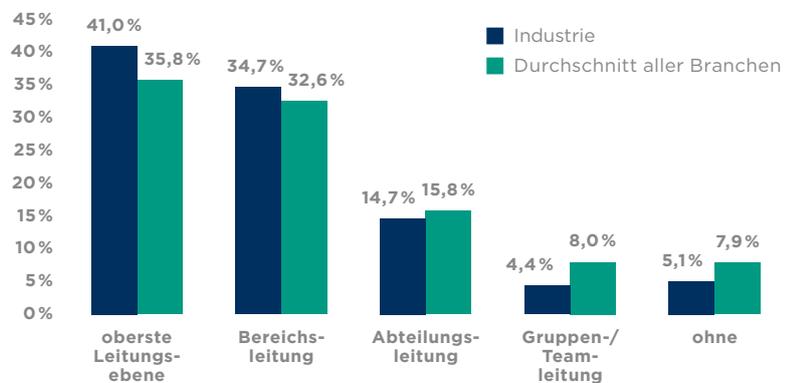


Ein Viertel aller teilnehmenden Manager sind in der Industrie tätig.

Branche



Mehr als 4 von 10 Managern in der Industrie arbeiten auf der obersten Leitungsebene.

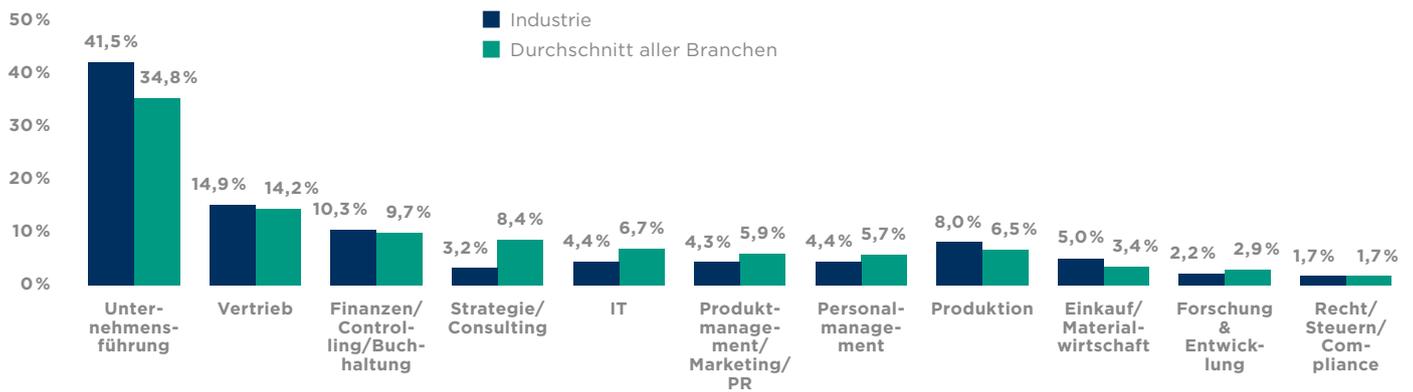


Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

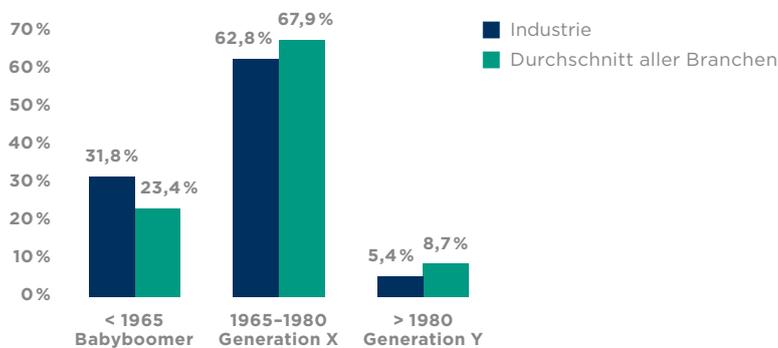


III. Statistik der Teilnehmer

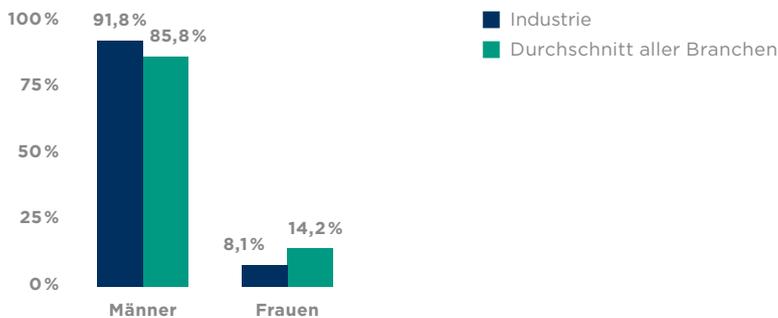
Mehr als 40 Prozent der Manager in der Industrie sind in der Unternehmensführung tätig.



Über 60 Prozent der Manager in der Industrie gehören der Generation X an.



Nur 8 Prozent aller Führungskräfte in der Industrie sind Frauen.



Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



IV.
Ergebnisse
des Odgers
Berndtson
Executive Panels
Industrial
1. Karrieremotivatoren

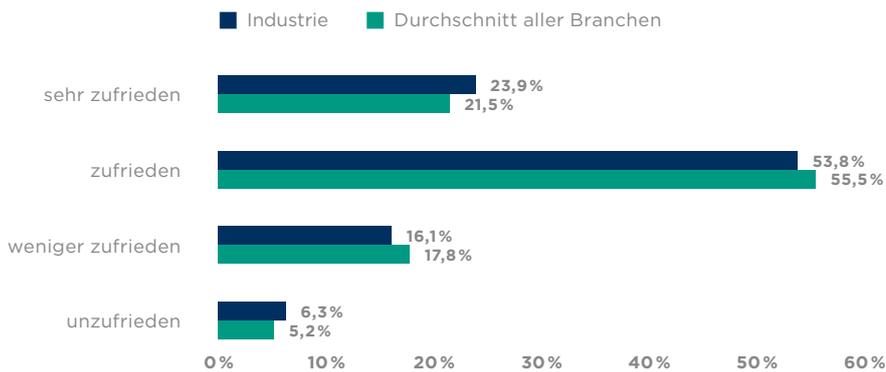




1. a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

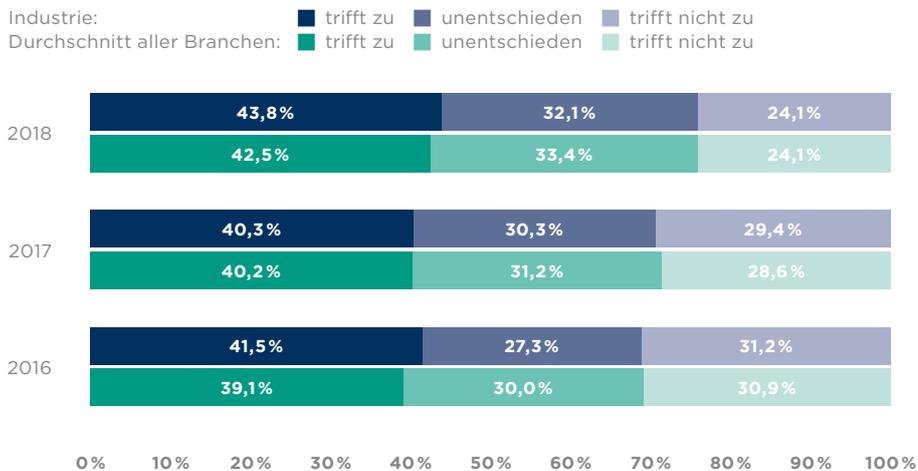
Knapp 80 Prozent aller Manager in der Industrie sind (sehr) zufrieden mit ihrer jetzigen persönlichen Situation.

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Position?



Die Wechselbereitschaft ist auch in der Industrie auf höchstem Niveau seit Erhebung.

Ein Wechsel meiner beruflichen Position ist innerhalb der nächsten Monate wahrscheinlich.



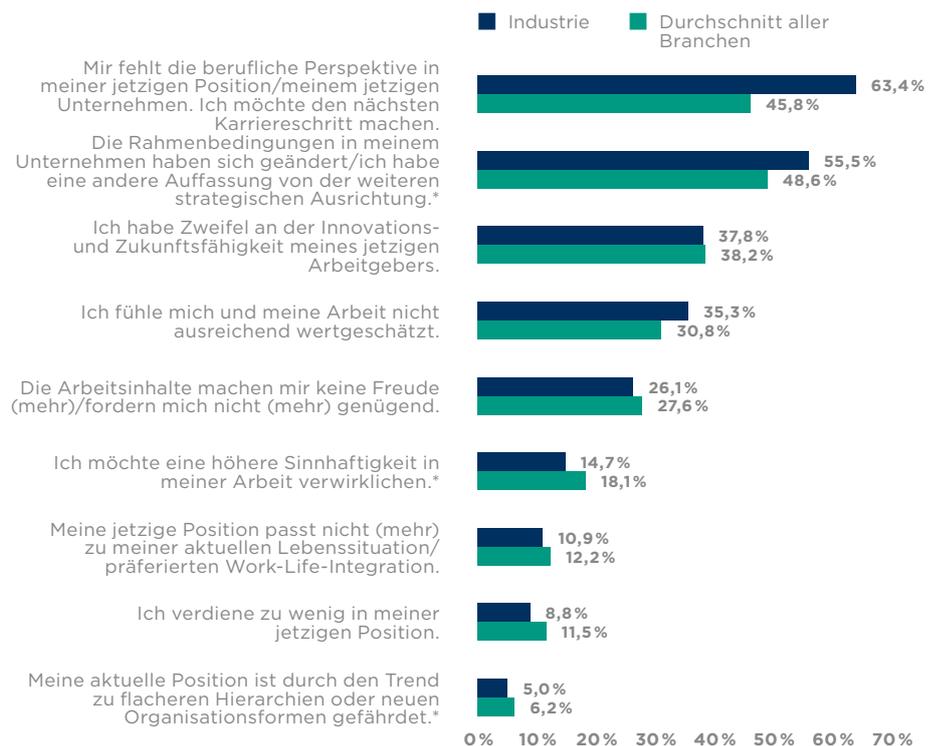
43,8 Prozent der Führungskräfte in der Industrie halten einen Wechsel ihrer jetzigen beruflichen Situation für wahrscheinlich. Das ist der höchste Wert seit Erhebung des Manager-Barometers und liegt leicht über dem Branchendurchschnitt. Die Zahl derer, die einen Wechsel für unwahrscheinlich halten, nahm hingegen über die letzten drei Jahre kontinuierlich auf nun 24,1 Prozent ab.

Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Hauptgrund für einen Wechsel ist in der Industrie mit Abstand die fehlende berufliche Perspektive.

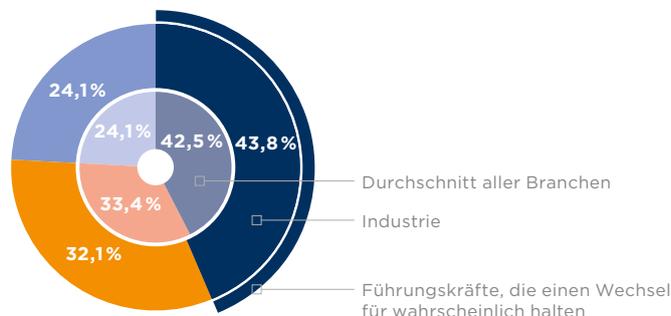
Die fehlende berufliche Perspektive (63,4 Prozent) ist für Manager in Industrieunternehmen in deutlich stärkerem Maße als in anderen Branchen der Hauptgrund für einen Jobwechsel. Auch die geänderten strategischen Rahmenbedingungen werden mit 55,5 Prozent deutlich häufiger als Wechselgrund an zweiter Stelle genannt. Mit 35,3 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch ist der empfundene Mangel an Wertschätzung für die eigene Person und Arbeit. Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit – eine Antwortmöglichkeit, die wir in diesem Jahr zum ersten Mal gegeben haben – ist jedoch nur für 14,7 Prozent ein Wechselgrund. Ebenso wenig scheint der Trend zu flacheren Hierarchien derzeit die Wechselwilligkeit zu beeinflussen (5,0 Prozent).

Warum ist ein Wechsel für Sie wahrscheinlich?*



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

** Zu diesem Thema wurden befragt:



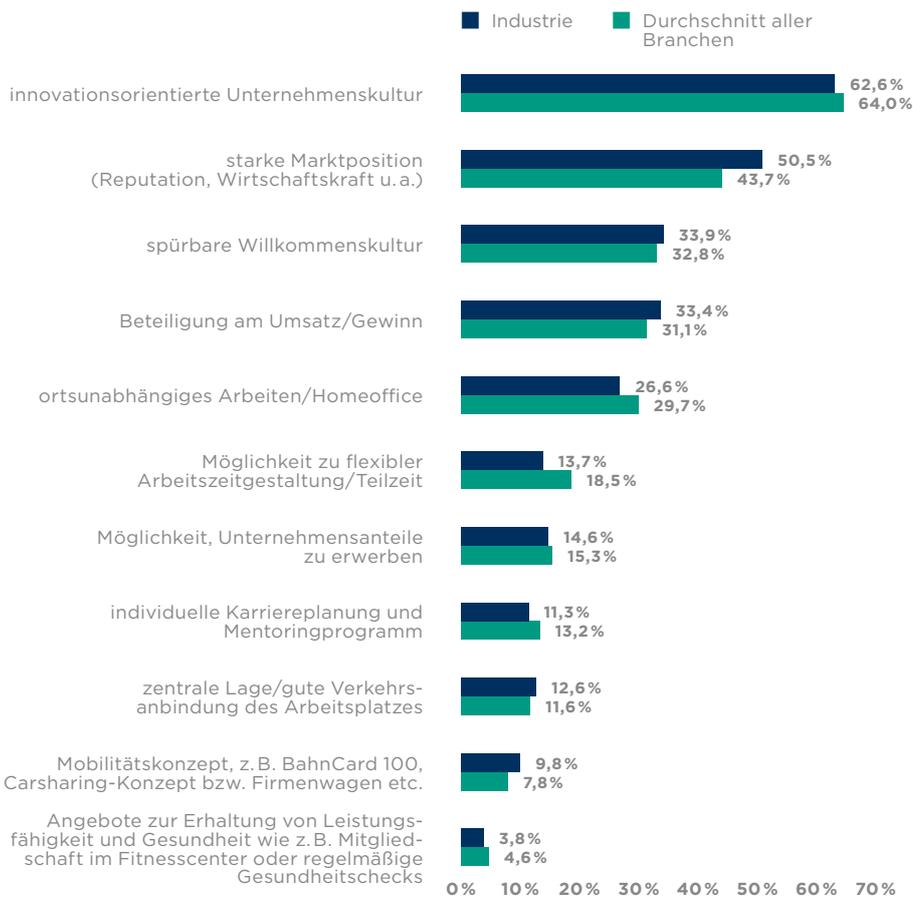
Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1.a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

Eine innovationsorientierte Unternehmenskultur ist die wichtigste Rahmenbedingung bei einem Jobwechsel.

Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber besonders wichtig?



Mehrfachnennungen möglich

Zukunftsfähigkeit in einem durch Innovation getriebenen Umfeld und eine damit einhergehende innovative Unternehmenskultur sind auch in der Industrie mit 62,6 Prozent Zustimmung die mit Abstand wichtigsten Rahmenbedingungen für karriereorientierte Führungskräfte. Besonders wichtig ist für die Industriemanager mit 50,5 Prozent aber auch die starke Marktposition eines potenziellen Arbeitgebers. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit und Arbeitsplatzgestaltung haben eine geringere Bedeutung als in anderen Branchen. Andere Rahmenbedingungen, von denen die Führungskräfte persönlich profitieren, wie ein Mobilitäts- oder Gesundheitsangebot, spielen mit weniger als zehn Prozent Zustimmung ebenfalls eine eher untergeordnete Rolle.

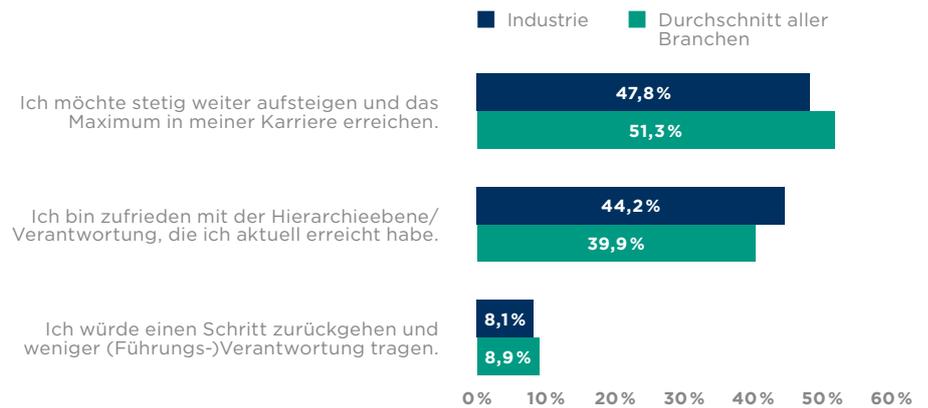


1. b. Persönliches Karriereziel

Knapp die Hälfte der Industriemanager wollen das Maximum in ihrer Karriere erreichen.

Mit 47,8 Prozent aller Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, zeigen sich Industriemanager etwas weniger ehrgeizig als Manager anderer Branchen. Dies ist vor allem auf den größeren Anteil älterer Manager in der Industrie zurückzuführen (s. Chart S. 8).

Welche Aussage trifft auf die Zielsetzung Ihrer beruflichen Laufbahn zu?



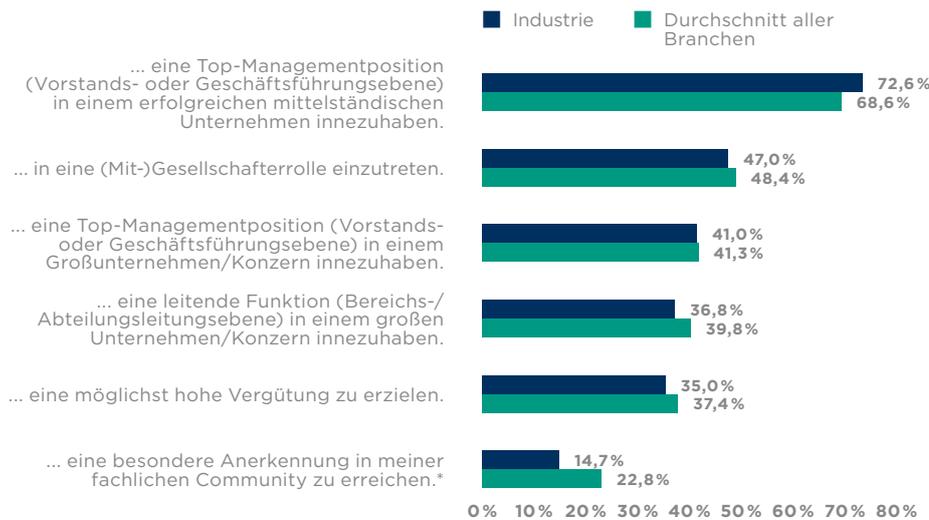
Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1. b. Persönliches Karriereziel

Top-Position in mittelständischem Unternehmen ist das wichtigste Karriereziel.

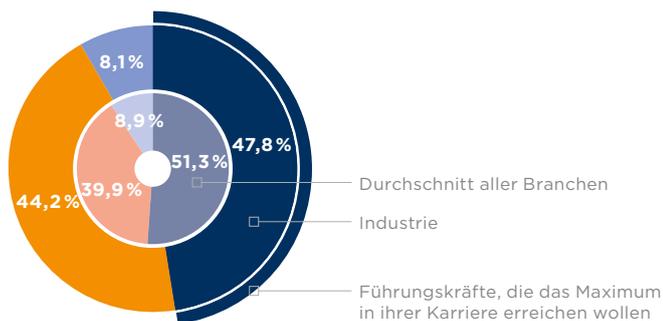
Das Maximum in meiner Karriere zu erreichen heißt für mich ...**



Gefragt nach den konkreten Karrierezielen streben 72,6 Prozent der Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, eine Top-Managementposition in einem erfolgreichen mittelständischen Unternehmen an. Eine (Mit-)Gesellschafterrolle ist für 47,0 Prozent ein Ziel, was den hohen Gestaltungswillen der Manager in Industrieunternehmen unterstreicht.

* Neue Antwortmöglichkeit in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

** Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Nur

8%

aller Führungskräfte
in der Industrie
sind **Frauen**.

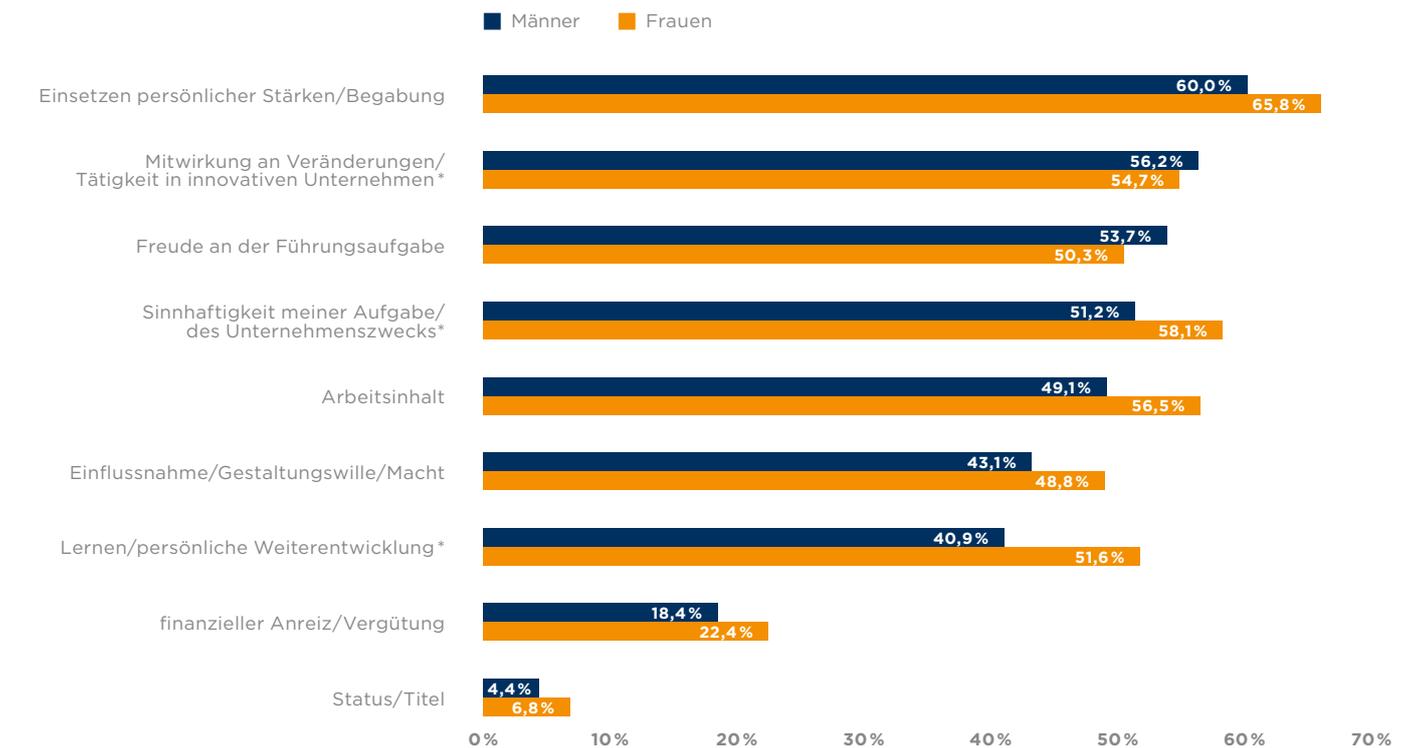
Mit 8,1 Prozent Frauen in ihren Führungsetagen hat die Industrie deutliches Aufholpotenzial in Sachen „Frauenanteil“. Im Durchschnitt aller Branchen (Frauenanteil hier 14,2 Prozent) zeigt sich, dass Frauen signifikant andere Prioritäten haben als ihre männlichen Kollegen, denen Unternehmen Rechnung tragen müssen, wenn sie verstärkt Frauen für Führungspositionen gewinnen wollen.



1.c. Fokus: Frauen

Das Einsetzen persönlicher Stärken und die persönliche Weiterentwicklung motivieren Frauen.

Was motiviert Sie derzeit für Ihren weiteren Berufsweg (sehr stark)?

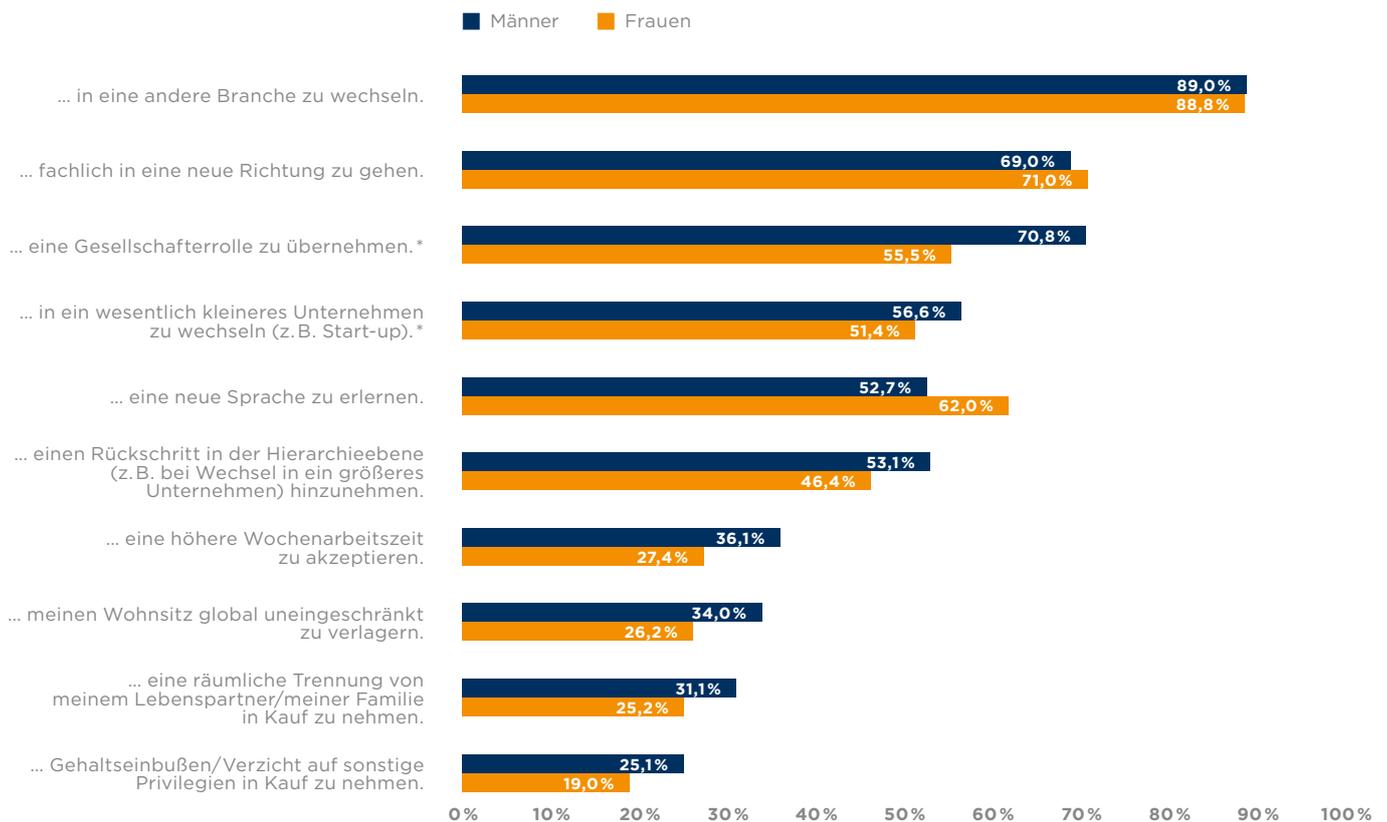


* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



Die Stabilität der persönlichen Lebensumstände ist Frauen wichtiger als Männern.

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



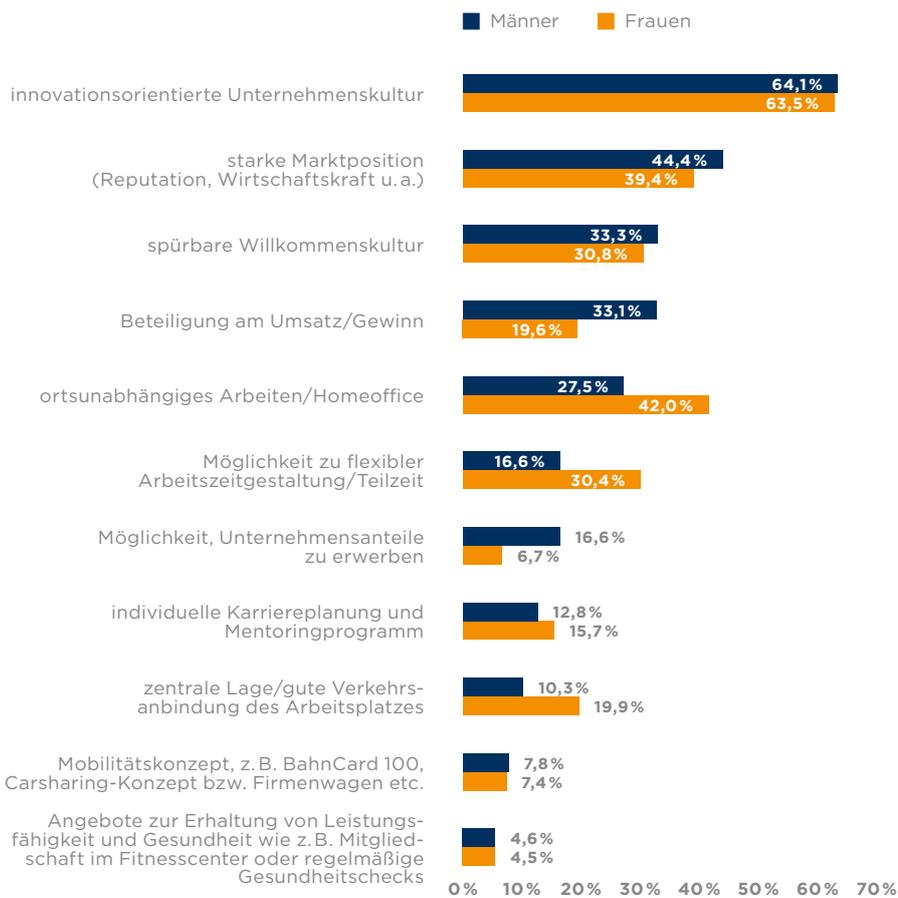
* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



1.c. Fokus: Frauen

Frauen sind flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeitbedingungen wichtiger als Männern.

Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber besonders wichtig?



Mehrfachnennungen möglich

Bei den Karrieremotivatoren stehen für Frauen die persönliche Weiterentwicklung, der Einsatz persönlicher Stärken, die Sinnhaftigkeit der Aufgabe und die Arbeitsinhalte im Vordergrund. In Bezug auf die persönlichen Lebensumstände achten Frauen verstärkt auf Stabilität. So sind viele Frauen weniger mobil als ihre männlichen Kollegen. Zur bestmöglichen Work-Life-Integration wünschen sie sich eine hohe Flexibilität bei den Arbeitsplatzbedingungen (z.B. Homeoffice), der Arbeitszeit (z.B. Teilzeit) und eine gute Verkehrsanbindung.

Nur

5

%

aller Führungskräfte in der Industrie gehören der **Generation Y** an.

Mit lediglich 5,4 Prozent Managern in ihren Führungsetagen, die nach 1980 geboren sind (Generation Y), gilt es für Industrieunternehmen, mehr junge Manager für sich zu gewinnen. Im Durchschnitt aller Branchen (8,7 Prozent Generation-Y-Anteil) zeigt sich, dass die jungen Führungskräfte signifikant andere Prioritäten haben als beispielsweise die so genannten „Babyboomer“, denen Industrieunternehmen Rechnung tragen müssen, wenn sie für die Nachwuchsmanager in Zukunft attraktiv sein wollen.

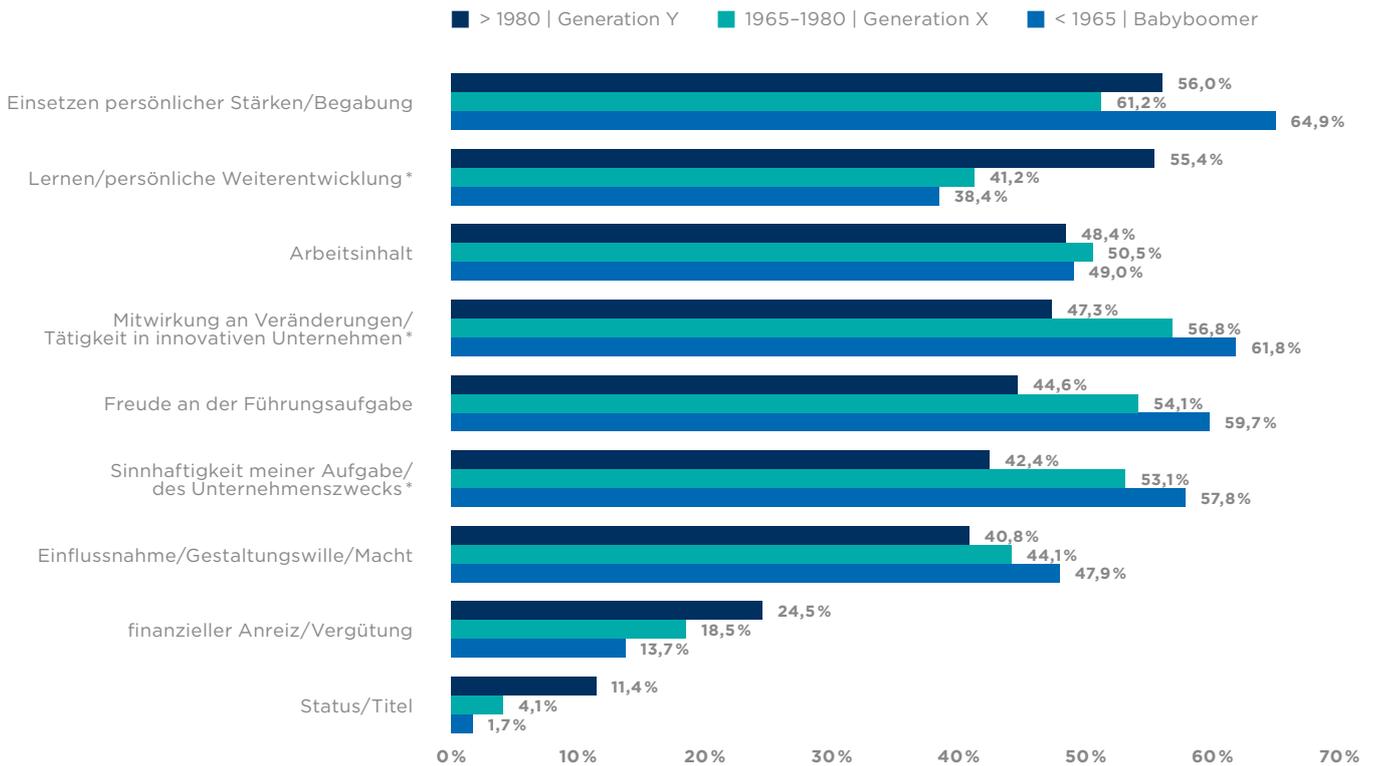




1.d. Fokus: Generation Y

Junge Manager sind mehr motiviert durch die Weiterentwicklung ihrer persönlichen Stärken und eine attraktive Vergütung.

Was motiviert Sie derzeit für Ihren weiteren Berufsweg (sehr stark)?



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr.

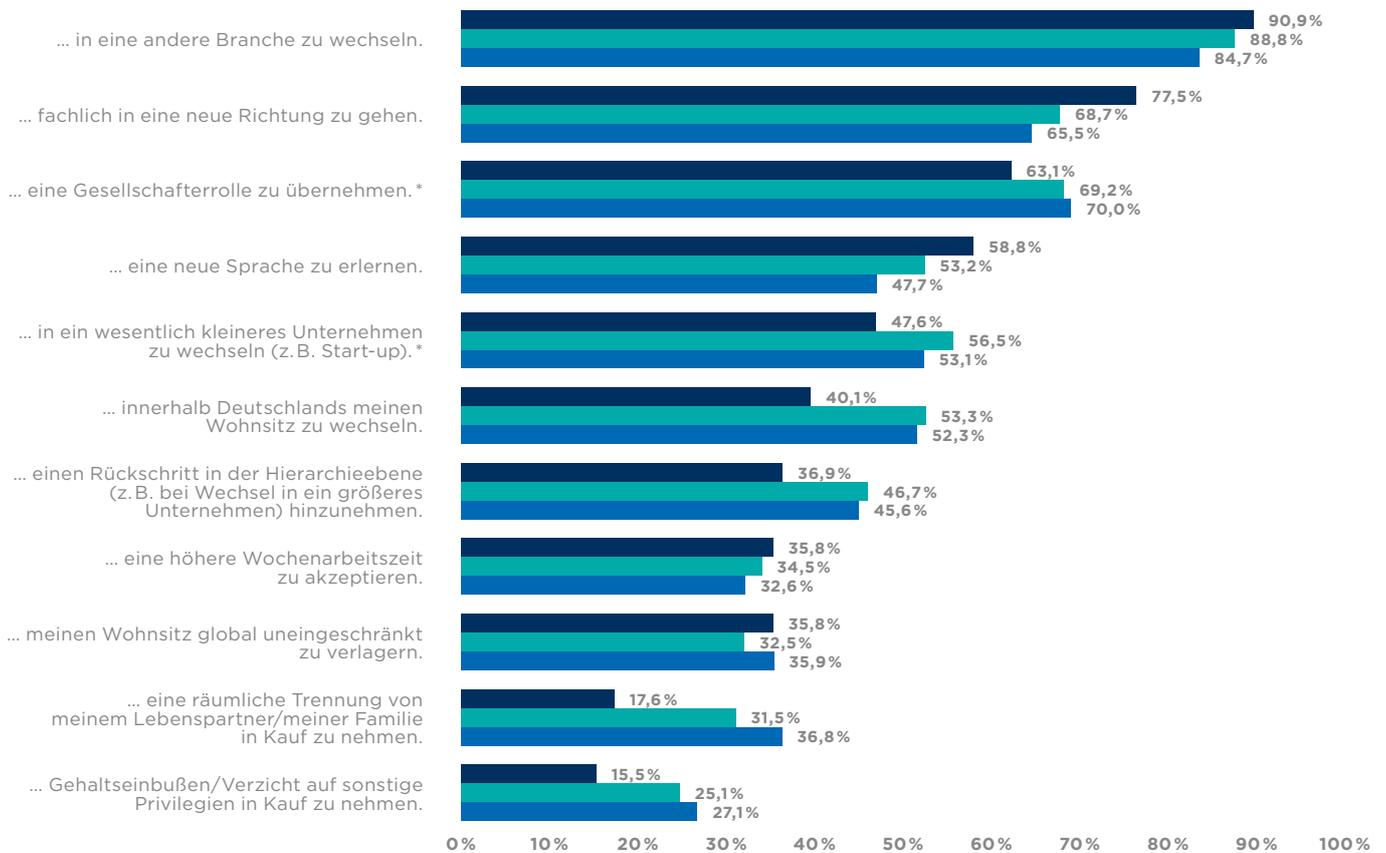
Mehrfachnennungen möglich



Die Beibehaltung der persönlichen Lebensumstände hat bei Nachwuchsführungskräften hohe Priorität.

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

■ > 1980 | Generation Y ■ 1965–1980 | Generation X ■ < 1965 | Babyboomer



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

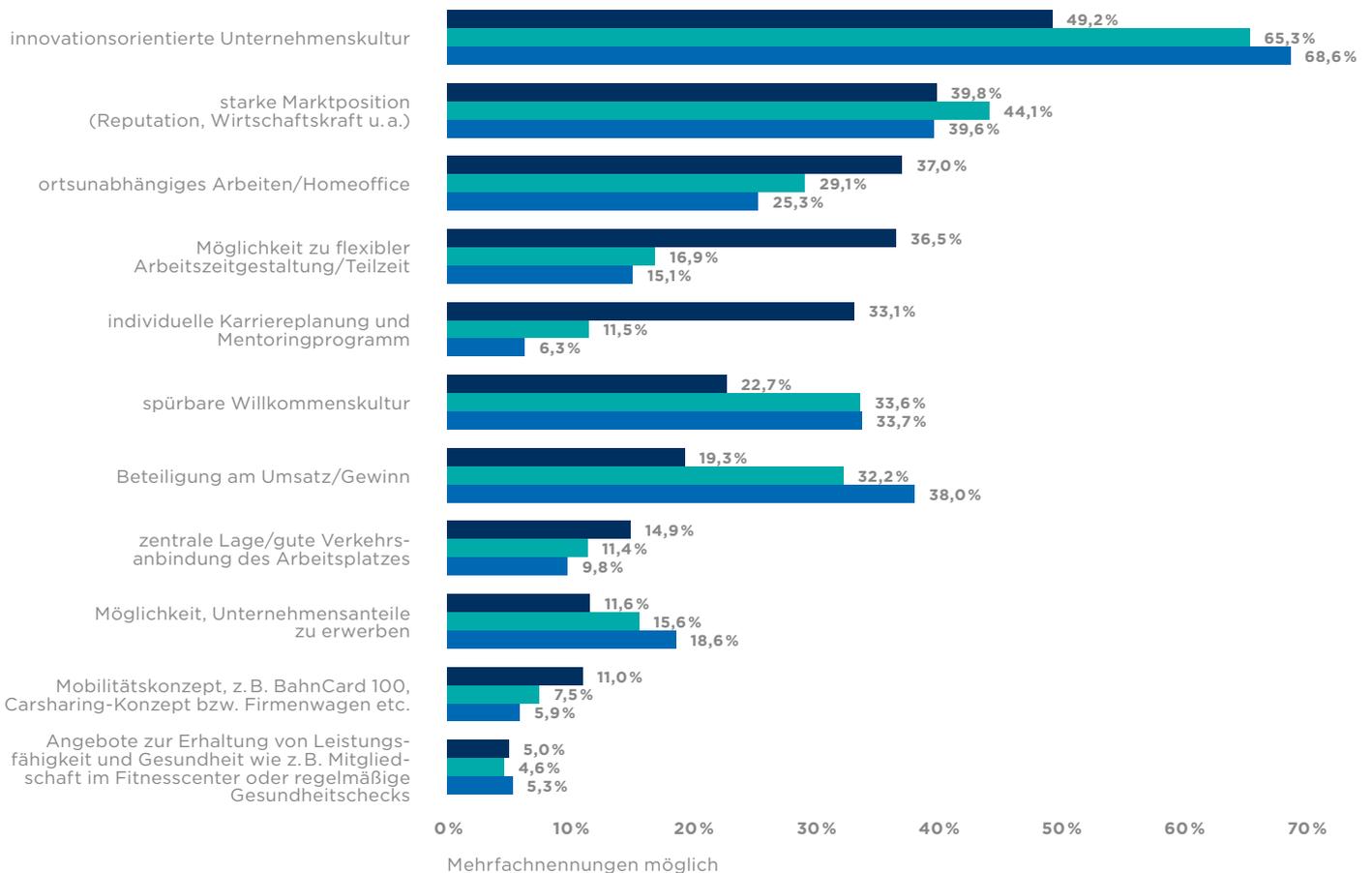


1.d. Fokus: Generation Y

Die Vertreter der Generation Y wünschen sich von einem neuen Arbeitgeber flexible Arbeitsbedingungen und eine individuelle Karriereplanung.

Welche Rahmenbedingungen sind Ihnen bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber besonders wichtig?

■ > 1980 | Generation Y ■ 1965-1980 | Generation X ■ < 1965 | Babyboomer



Bei den Karrieremotivatoren steht für Manager der Generation Y der Einsatz persönlicher Stärken und Begabungen im Vordergrund. Dies spiegelt sich auch in den gewünschten Rahmenbedingungen bei einem potenziellen neuen Arbeitgeber wider, wo neben flexiblen Arbeitsbedingungen vor allem eine individuelle Karriereplanung und Mentoringprogramme Priorität haben. In Anbetracht der niedrigeren Hierarchiestufe, auf der sich Nachwuchsführungskräfte meist noch befinden, hat die finanzielle Vergütung bzw. der Status/Titel einen höheren Anreiz für die Karriere als bei älteren Managern. In Bezug auf die persönlichen Lebensumstände achten auch die jungen Manager – mit oft noch jungen Partnerschaften und Familien – verstärkt auf Stabilität. So sind sie weniger mobil als ihre älteren Kollegen und wünschen sich zur bestmöglichen Work-Life-Integration eine hohe Flexibilität bei den Arbeitsplatzbedingungen (z.B. Homeoffice), der Arbeitszeit (z.B. Teilzeit) sowie eine gute Verkehrsanbindung.

Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



IV. Ergebnisse des Odgers Berndtson Executive Panels Industrial 2. Agile Leadership

Unter „Agile Leadership“ versteht man eine flexible, vernetzte und kommunikative Führungskultur jenseits starrer Hierarchien und Prozesse. Dabei geht es vor allem um die schrittweise Delegation von Verantwortung an den Einzelnen/an einzelne Teams, aber auch um die Einführung konkreter agiler Methoden, wie z. B. kurze informelle Projekttreffen („Stand-up-Meetings“) oder die Etablierung crossfunktionaler Teams („Scrum“).

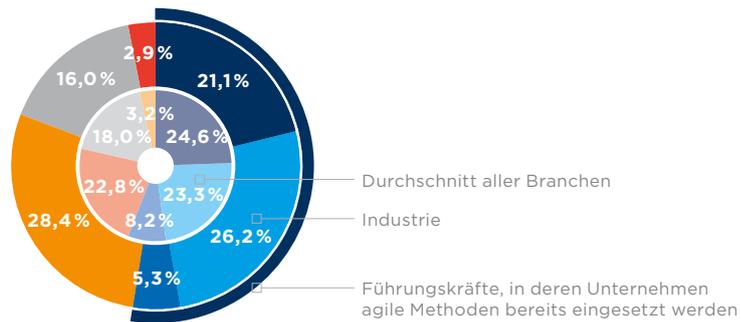


2. Agile Leadership

Agile Führungsmethoden sind in deutschen Industrieunternehmen bereits weit verbreitet.

52,6 Prozent aller Industrieunternehmen nutzen bereits agile Führungsmethoden – in einigen Unternehmensbereichen (21,1 Prozent), im eigenen Bereich (26,2 Prozent) oder sogar im gesamten Unternehmen (5,3 Prozent). Damit sind agile Methoden zwar etwas weniger stark vertreten als im Durchschnitt aller Branchen, wo insgesamt 56,1 Prozent agile Methoden einsetzen, dennoch findet das noch junge Thema Agile Leadership auch in der Industrie eine zunehmende Akzeptanz.

Welche Bedeutung hat Agile Leadership für Ihr Unternehmen?

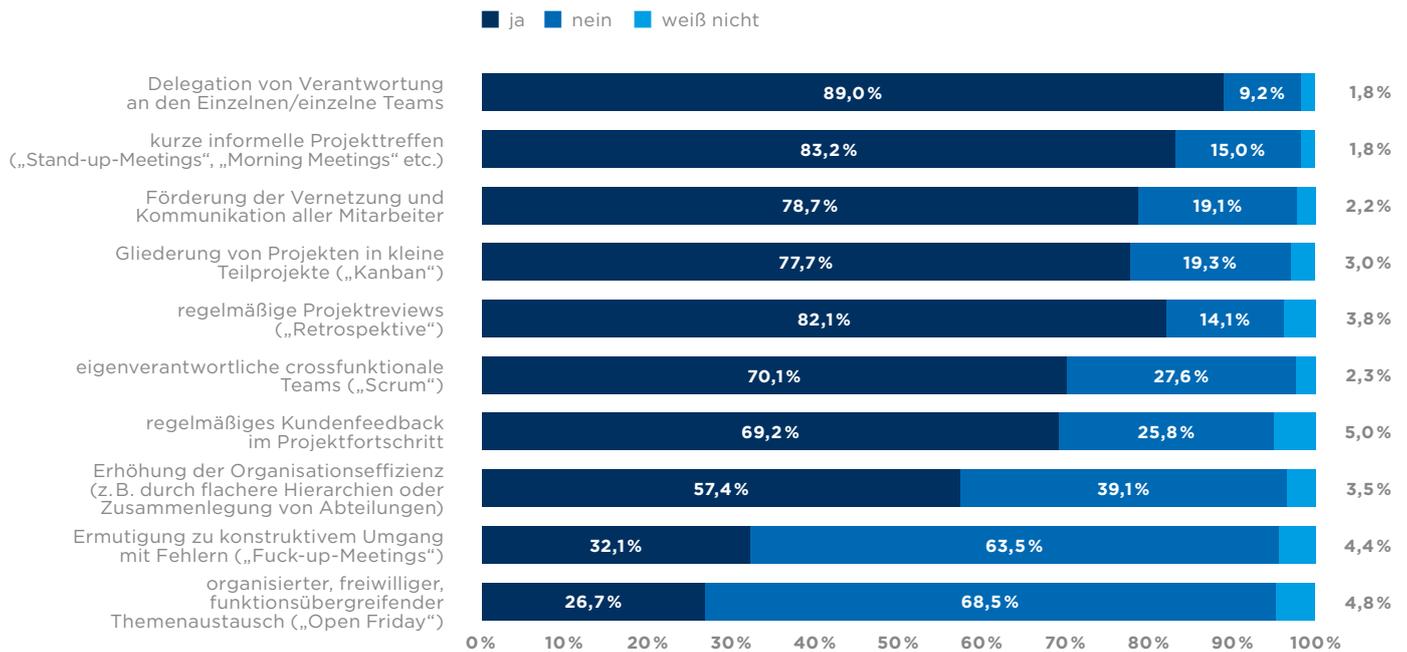


- Agile Führungsmethoden werden bereits von einigen Unternehmensbereichen umgesetzt.
- Agile Führungsmethoden werden bereits von meinem eigenen Bereich/meiner Abteilung umgesetzt.
- Agiles Führen wird von allen Unternehmensbereichen und Führungsebenen umgesetzt.
- Agile Leadership spielt keine Rolle in meinem Unternehmen.
- Agile Führungsmethoden werden in meinem Unternehmen noch nicht angewandt, sollen aber zukünftig eine größere Rolle spielen.
- Weiß nicht.

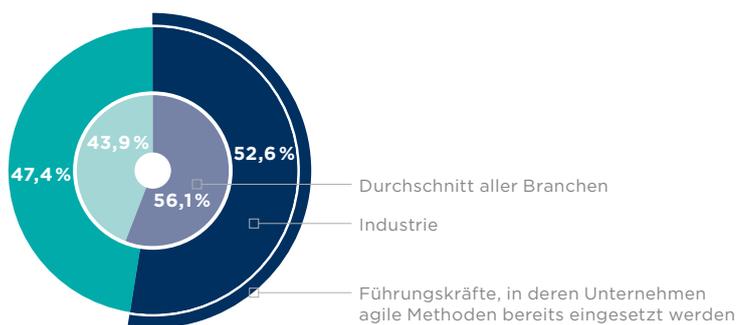


Ein breites Spektrum agiler Methoden kommt in den Unternehmen zur Anwendung.

Welche Methoden der Agile Leadership kommen in Ihrem Unternehmen zur Anwendung?*



* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

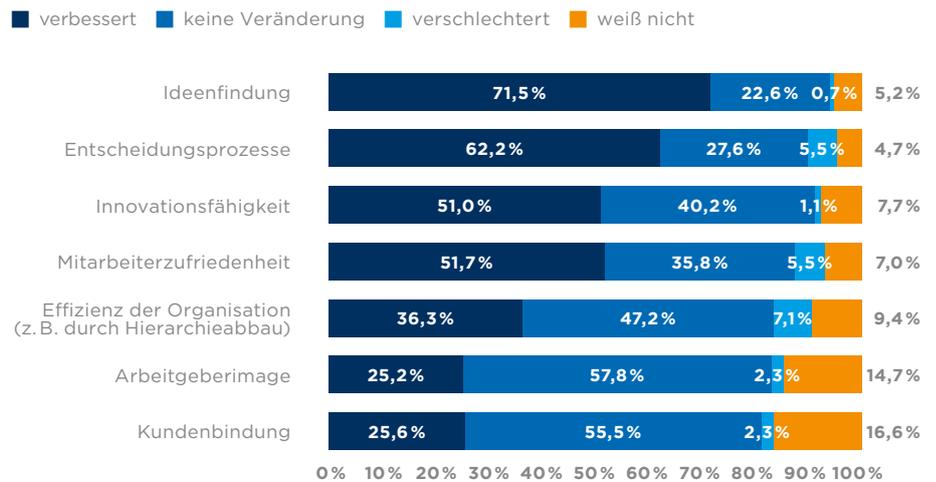


2. Agile Leadership

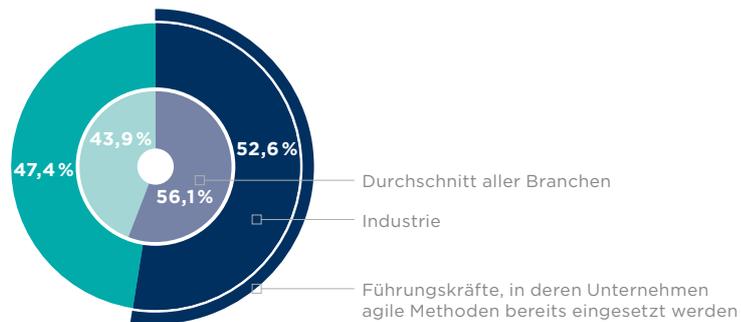
Agile Methoden haben einen spürbar positiven Einfluss auf Kultur und Prozesse in Industrieunternehmen.

Der positive Einfluss agiler Methoden wird deutlich wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf Ideenfindung (71,5 Prozent), Entscheidungsprozesse (62,2 Prozent), Innovationsfähigkeit (51,0 Prozent) und Mitarbeiterzufriedenheit (51,7 Prozent). Langfristigere Parameter, wie die Effizienz der Organisation, das Arbeitgeberimage oder die Kundenbindung, die nicht nur in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Einsatz von agilen Methoden stehen, zeigen immer noch eine Verbesserung von um die 30 Prozent.

Inwiefern haben sich die Kultur und Prozesse in Ihrem Unternehmen durch Agile Leadership verändert?*



* Zu diesem Thema wurden befragt:



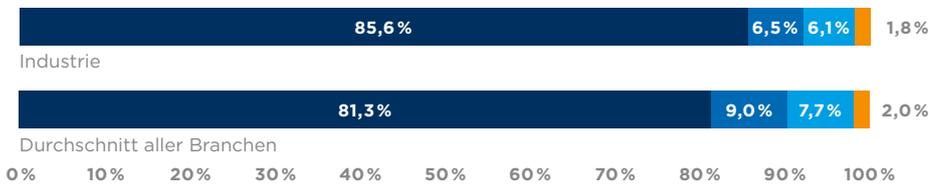


Hoher Mitgestaltungswille der Industriemanager bei der Umsetzung agiler Methoden.

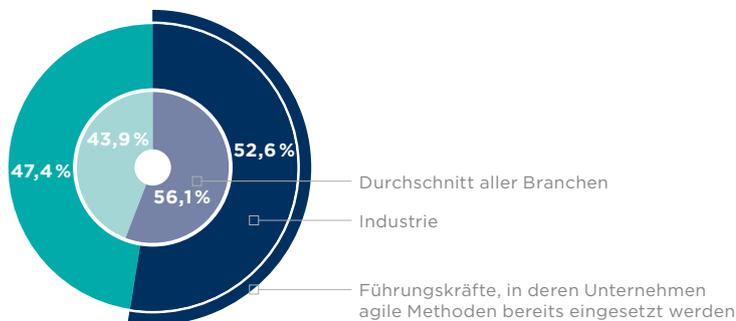
Wie gehen Sie mit Agile Leadership um?*

- Ich arbeite aktiv an der Entwicklung und an der Umsetzung von Agile Leadership in unserem Unternehmen mit.
- Ich beobachte die Erfahrungen anderer Teams und bilde mir erst mal eine Meinung.
- Ich setze um, was von anderen Führungsebenen entwickelt oder entschieden wurde.
- Ich warte erst mal ab, welche Methoden sich wirklich durchsetzen.

85,6 Prozent aller Führungskräfte, deren Unternehmen agile Methoden einsetzen, arbeiten aktiv an deren Entwicklung und Umsetzung mit. Damit ist die Unterstützung sogar noch deutlicher als im Durchschnitt aller Branchen.



* Zu diesem Thema wurden befragt:



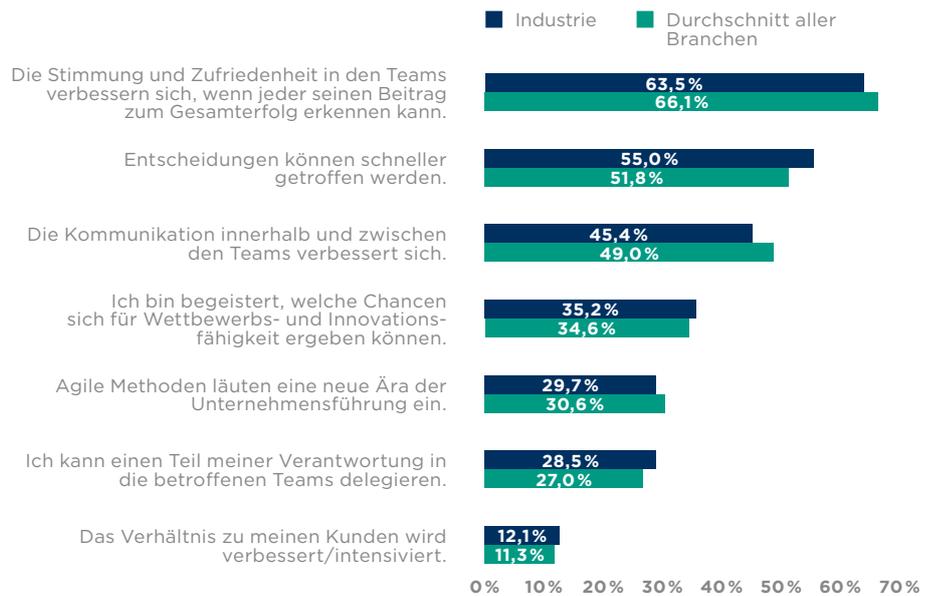


2. Agile Leadership

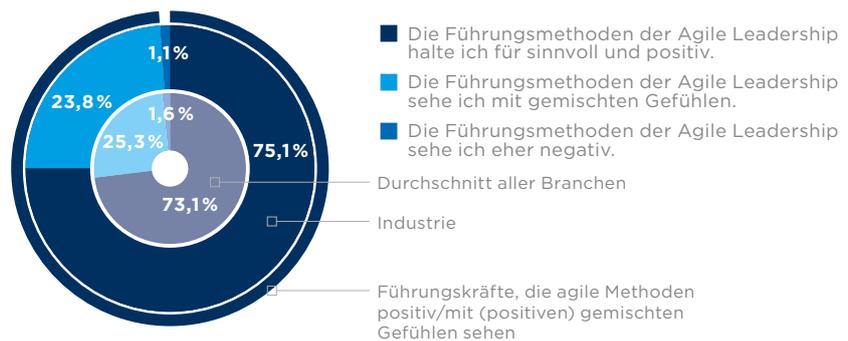
Höhere Zufriedenheit in den Teams ist der größte Nutzen aus agilen Methoden.

63,5 Prozent der Industrie-Führungskräfte, die Agile Leadership eher positiv sehen, sind der Ansicht, dass sich Stimmung und Zufriedenheit in den Teams verbessern, da jeder seinen Beitrag am Gesamterfolg erkennen kann. 55,0 Prozent nehmen eine schnellere Entscheidungsfindung wahr. 45,4 Prozent sehen eine verbesserte Kommunikation innerhalb und zwischen den Teams.

Warum sehen Sie agile Methoden positiv? Ich sehe folgende Vorteile:*



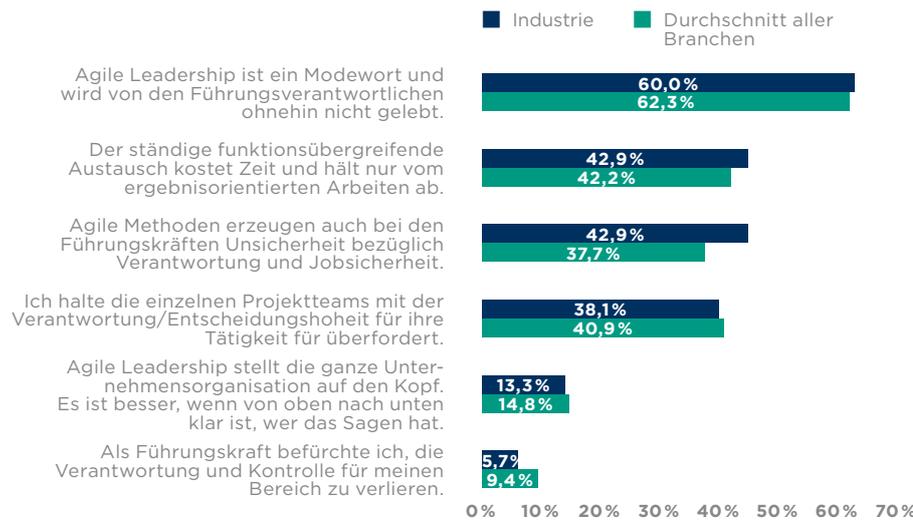
* Zu diesem Thema wurden befragt:





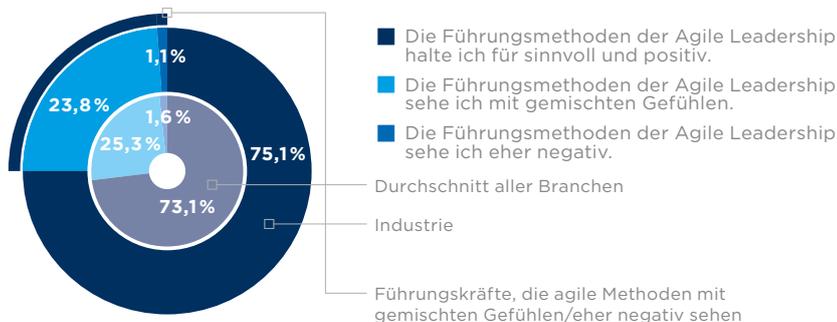
Berührungsängste und Umsetzungsmängel prägen negative Einstellung.

Warum sehen Sie agile Methoden mit gemischten Gefühlen/negativ? Ich sehe folgende Nachteile:*



60,0 Prozent aller Industriemanager, die agile Methoden bereits einsetzen und hier negative bzw. gemischte Gefühle haben, sehen Agile Leadership nur als ein Modewort, welches von den Führungsverantwortlichen ohnehin nicht gelebt wird. Dies deutet auf bestehende Vorbehalte sowie auch auf eine mangelhafte Umsetzung in den Unternehmen hin. Die Umsetzungsmängel machen deutlich, dass Vorgesetzte bei der Einführung von agilen Methoden insbesondere auf die Durchsetzung klarer Verantwortlichkeiten und Prozesse achten sollten.

* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Industrial von Odgers Berndtson, n = 609 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



V. Hinweise zur Methodik

Befragung des Executive Panels von Odgers Berndtson

- Die Befragung wurde in der Zeit von Ende August bis Ende September 2018 durchgeführt. Es handelte sich um eine schriftliche Befragung in Form eines elektronischen Fragebogens.
- Der Fragebogen bestand aus drei Fragekomplexen, die zum überwiegenden Teil im Multiple-Choice-Verfahren 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 aus Deutschland, Österreich und der Schweiz (D-A-CH) beinhaltet.

Teilnehmer

- An der Befragung haben 2.460 Führungskräfte, davon 609 Führungskräfte aus Industrieunternehmen, teilgenommen.



VI. Industrial Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland



Klaus Hansen
Managing Partner



Dung Hoang
Principal



Emanuel Pfister
Principal



Gabriele Stahl
Partner



Olaf H. Szangolies
Partner



Markus Trost
Partner



Jürgen van Zwoll
Partner



Odgers Berndtson ist seit über 50 Jahren eines der weltweit führenden Unternehmen für Executive Search und Führungskräftebeurteilung. Mit rund 1.000 Mitarbeitern in 29 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.

www.odgersberndtson.com