

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







Inhalt

Manager-Barometer 2018/2019

Healthcare & Life Sciences

I.	Editorial	4
II.	Executive Summary	5
III.	Statistik der Teilnehmer	6
IV.	Ergebnisse des Odgers Berndtson Executive Panels/Healthcare & Life Sciences	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.	Healthcare & Life Sciences Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland	31

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

angesichts der Überalterung unserer Gesellschaft, steigender Kosten und neuer Technologien befinden sich die Healthcare- und Life Sciences-Märkte inmitten eines disruptiven Veränderungsprozesses. Um in diesem wettbewerbsintensiven und turbulenten Umfeld zu wachsen, benötigen Medizin-, Pharma- und Chemieunternehmen herausragende Führungspersönlichkeiten. Die Healthcare & Life Sciences Practice von Odgers Berndtson unterstützt die führenden Unternehmen im Segment bei der Besetzung von Spitzenkräften, die Transformationen vorantreiben und neue Ansätze ambitioniert und mit strategischer Vision verfolgen können.

Das Odgers Berndtson Manager-Barometer, das wir in diesem Jahr bereits zum achten Mal durchgeführt haben, liefert eine Fülle von branchenspezifischen Erkenntnissen. Im Auftrag der Odgers Berndtson Healthcare & Life Sciences Practice haben wir für Manager* in den Branchen Medizin, Pharma und Chemie (MPC) Motivation und Zielsetzungen bei der Karriereplanung, aber auch ihre 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 aus der MPC-Branche 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 Healthcare & Life Sciences – 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 Healthcare & Life Sciences Practice von Odgers Berndtson Deutschland



Veronika Ulbort
Partner, Head of Practice



Hubert Lindenblatt
Partner



Silvia Eggenweiler
Associate Partner



Peter Herrendorf
Partner



Katharina John
Principal

II. Executive Summary

Führungskräfte der Medizin-/Pharma-/Chemiebranche wünschen sich einen innovativen Arbeitgeber und möchten an der Veränderung mitwirken.

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 insbesondere in den innovationsgetriebenen Branchen Medizin, Pharma und Chemie. So ist beispielsweise eine „innovationsorientierte Führungskultur“ mit Abstand die Top-Rahmenbedingung bei der Suche nach einem potenziellen neuen Arbeitgeber. Möglichkeiten der finanziellen Beteiligung am Unternehmen hingegen haben einen geringeren Stellenwert, während flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzbedingungen eine höhere Bedeutung als in anderen Branchen genießen.

Top-Wechselgrund in MPC-Unternehmen ist die fehlende berufliche Perspektive.

Die Wechselbereitschaft der

Manager ist mit rund 42 Prozent auch in MPC-Unternehmen erneut gestiegen. Als Top-Wechselgrund werden mit 55,8 Prozent die geänderten strategischen Rahmenbedingungen bzw. die Ausrichtung des Unternehmens, gefolgt von Zweifeln an der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens angegeben. 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 MPC-Branche ist mit 18 Prozent deutlich höher als im Branchendurchschnitt (14 Prozent). Persönliche Weiterentwicklung und ortsunabhängiges Arbeiten sind für Frauen besonders wichtig. Die Führungsriege der MPC-Unternehmen ist größtenteils im mittleren Alter der Generation X (1965–1980),

der Anteil der Babyboomer (>1965) mit 27 Prozent überdurchschnittlich hoch, der Anteil der jungen Manager der Generation Y dagegen mit 7 Prozent leicht unter dem Branchendurchschnitt (9 Prozent). Gerade die jungen Manager bekennen sich mit rund 80 Prozent deutlich zum Karriereaufstieg. Flexible Arbeitsbedingungen und eine individuelle Karriereplanung haben für sie einen hohen Stellenwert.

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

Auch wenn agile Führungsmethoden in der MPC-Branche stärker punktuell und weniger flächendeckend als im Branchendurchschnitt zum Einsatz kommen, so werden auch hier eine Vielzahl von agilen Methoden genutzt, wie die Delegation von Verantwortung oder regelmäßige kurze, informelle Projekt-Treffen („Stand-up-Meetings“). Besonders stark werden dabei der positive Einfluss auf die Ideenfindung, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Entscheidungsprozesse wahrgenommen. Die große Mehrheit der MPC-Manager arbeiten aktiv an der Entwicklung und Umsetzung agiler Methoden mit und befürworten deren Einsatz, auch wenn sie selbst noch keine eigenen Erfahrungen im Unternehmen machen konnten.

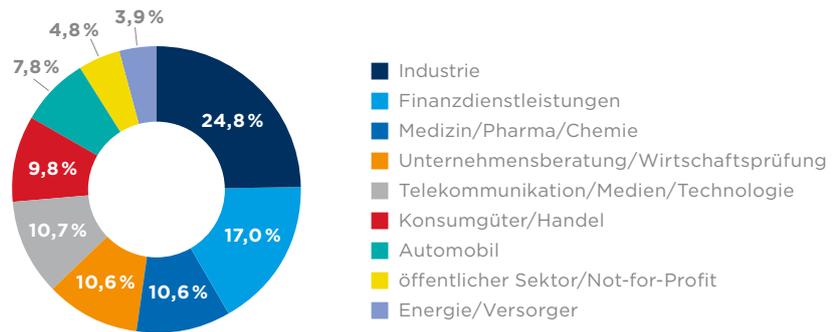


III. Statistik der Teilnehmer

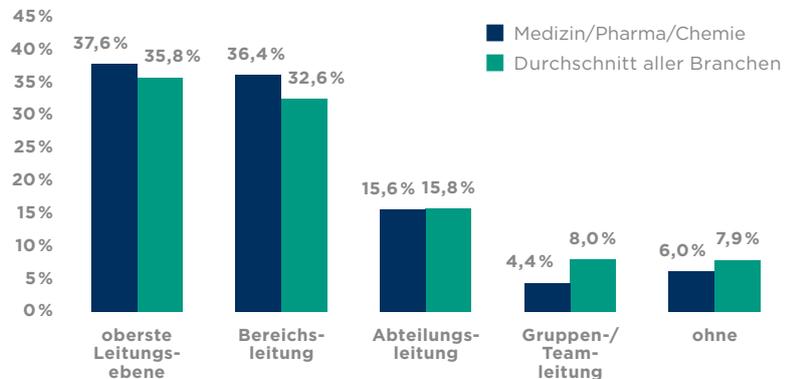
11%

aller Manager sind
in **den Bereichen
Medizin/Pharma/
Chemie tätig.**

10,6 Prozent aller teilnehmenden Manager sind in den Bereichen Medizin/Pharma/Chemie (MPC) tätig.



Drei Viertel aller Manager im Bereich Medizin/Pharma/Chemie (74,0 Prozent gegenüber 68,4 Prozent im Branchendurchschnitt) arbeiten auf den beiden oberen Leitungsebenen.

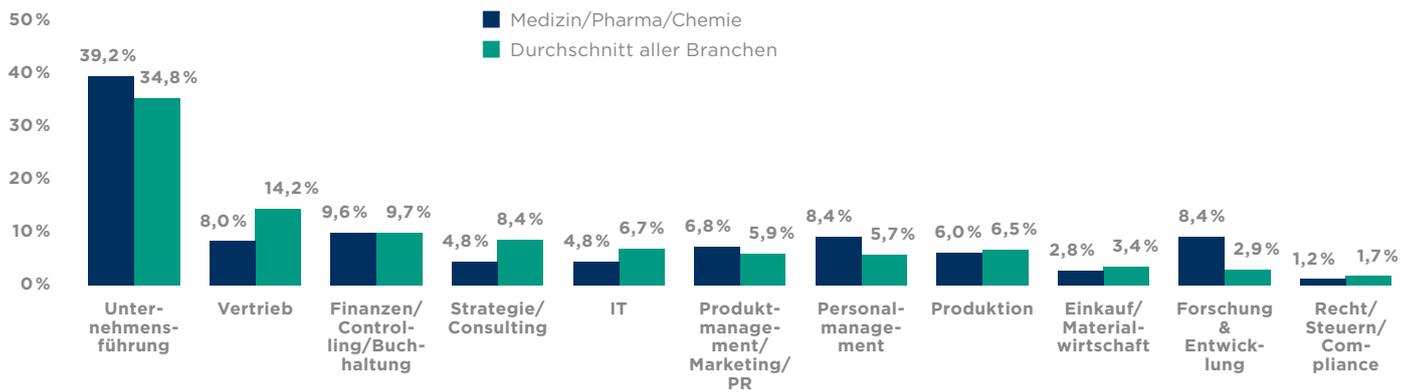


Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

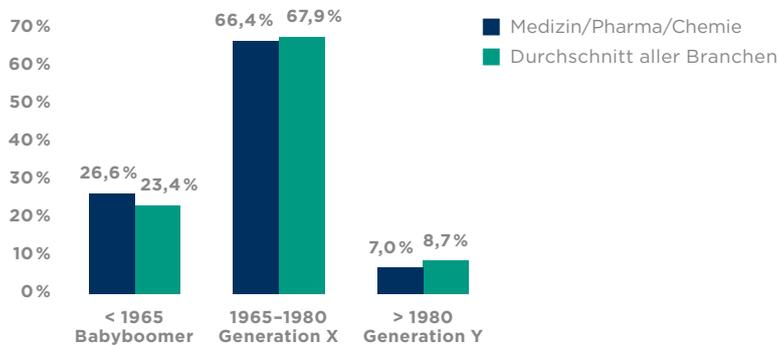


III. Statistik der Teilnehmer

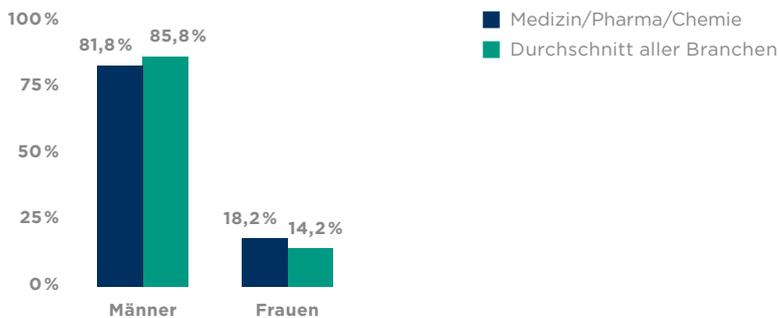
Die Mehrheit der teilnehmenden MPC-Manager sind in der Unternehmensführung tätig.



Zwei Drittel der MPC-Manager gehören der Generation X an.



18,2 Prozent aller Führungskräfte im Bereich Medizin/Pharma/Chemie sind Frauen.



Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



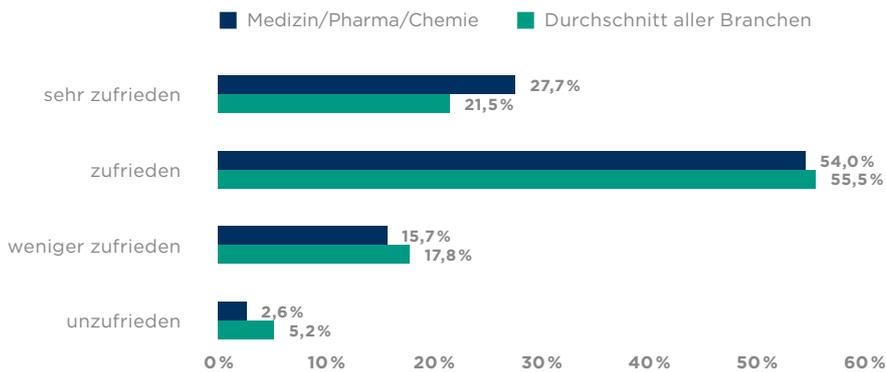
IV.
Ergebnisse
des Odgers
Berndtson
Executive Panels
Healthcare &
Life Sciences
1. Karrieremotivatoren



1.a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

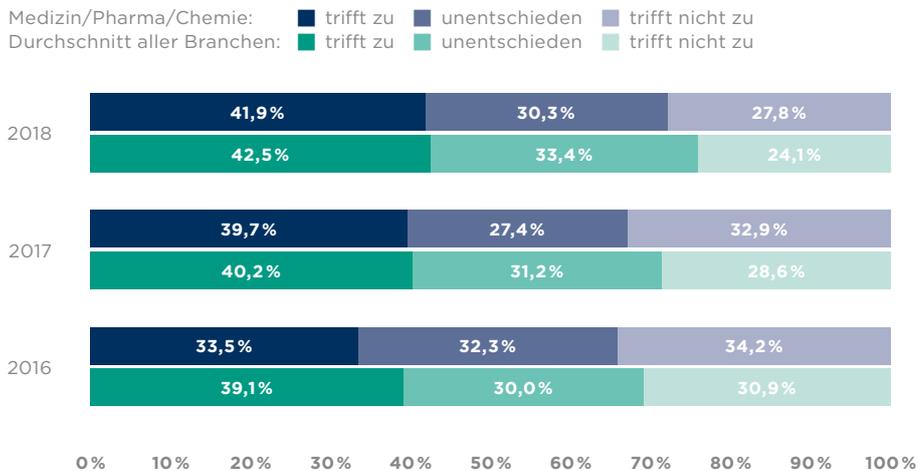
Über 80 Prozent aller Manager aus dem Bereich Medizin/Pharma/Chemie sind (sehr) zufrieden mit ihrer aktuellen Tätigkeit.

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Position?



Die Wechselbereitschaft ist auch im Bereich Medizin/Pharma/Chemie auf dem höchsten Niveau seit Erhebung.

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



41,9 Prozent der Führungskräfte im Bereich Medizin/Pharma/Chemie halten einen Wechsel ihrer jetzigen beruflichen Situation für wahrscheinlich. Das ist der höchste Wert seit Erhebung des Manager-Barometers und liegt wie auch in den Vorjahren leicht unter dem Branchendurchschnitt. Die Zahl derer, die einen Wechsel für unwahrscheinlich halten, nahm hingegen über die letzten drei Jahre kontinuierlich ab auf aktuell 27,8 Prozent.

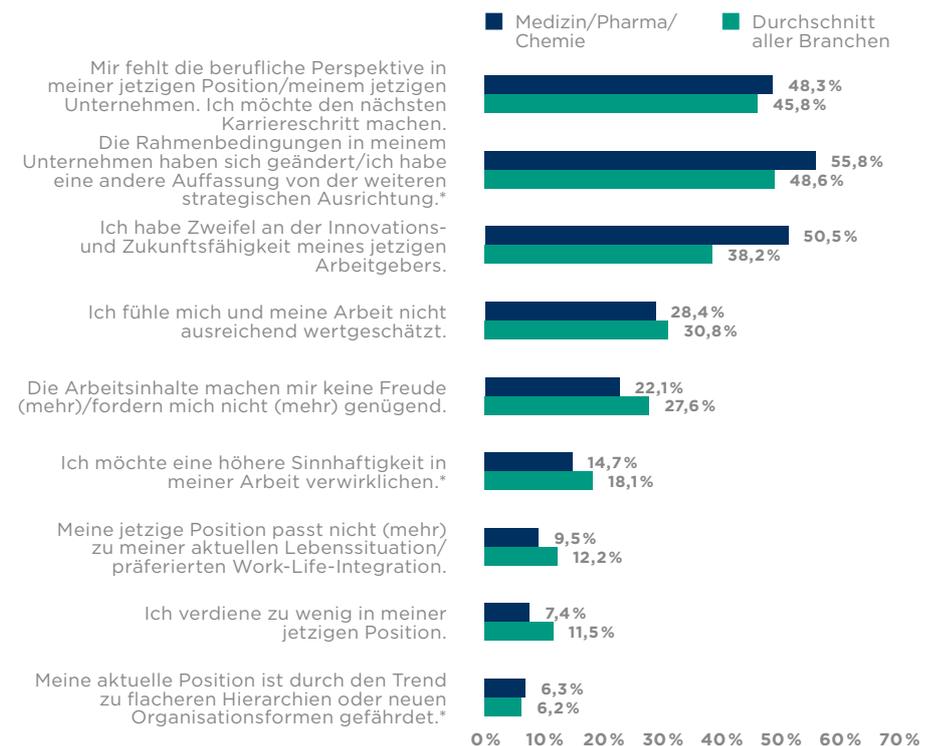
Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



Hauptgrund für einen Wechsel sind in der Medizin-/Pharma-/Chemiebranche die geänderten strategischen Rahmenbedingungen.

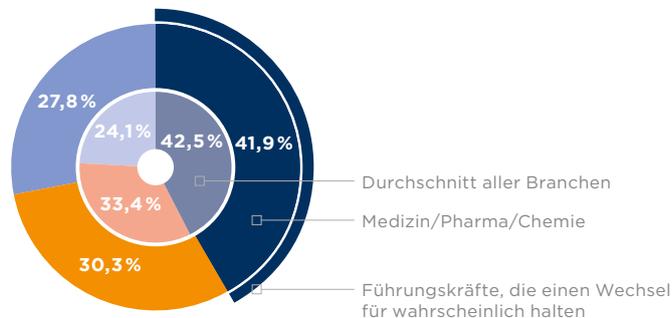
Die geänderten strategischen Rahmenbedingungen sind für MPC-Manager mit Abstand der wichtigste Grund für einen Jobwechsel (55,8 Prozent). Es folgen die Zweifel an der Zukunftsfähigkeit des Arbeitgebers (50,5 Prozent) und die fehlende berufliche Perspektive (48,3 Prozent). Die übrigen Wechselgründe spielen eine deutlich untergeordnete Rolle. Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit – eine Antwortmöglichkeit, die wir in diesem Jahr zum ersten Mal gegeben haben – ist nur für 14,7 Prozent ein Wechselgrund. Auch der Trend zu flacheren Hierarchien scheint die Wechselwilligkeit nur wenig zu beeinflussen (6,3 Prozent).

Warum ist ein Wechsel für Sie wahrscheinlich?*



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

** Zu diesem Thema wurden befragt:



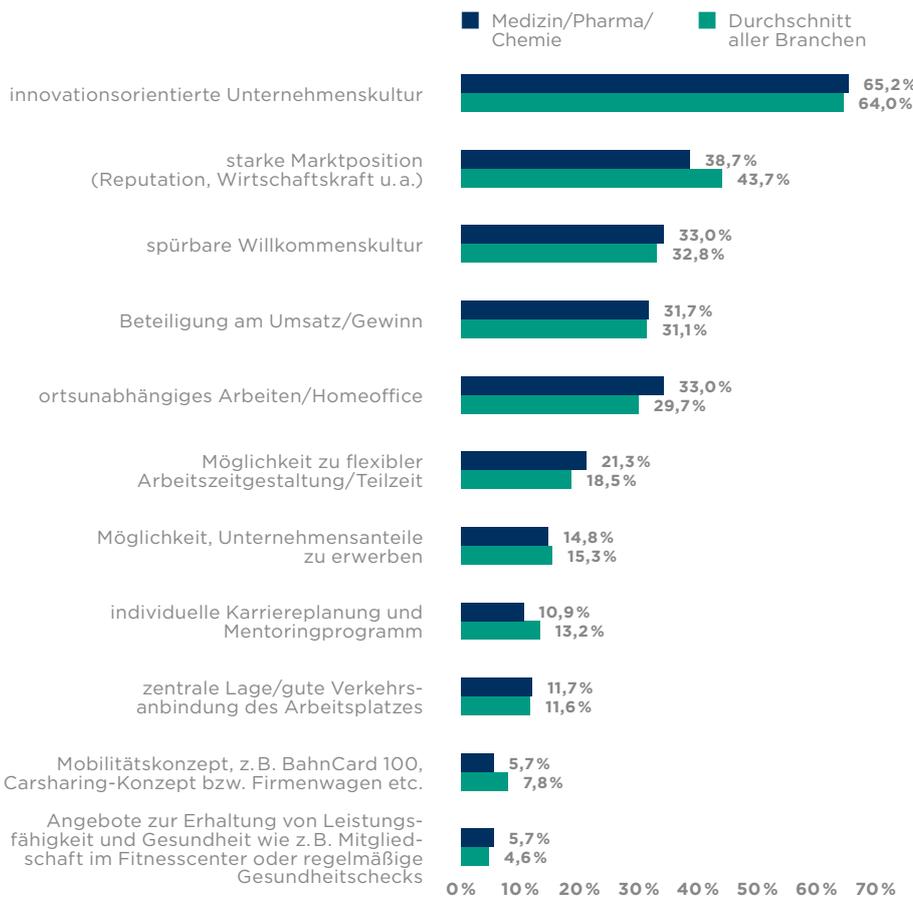
Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



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 im Bereich Medizin/Pharma/Chemie mit 65,2 Prozent Zustimmung die mit Abstand wichtigsten Rahmenbedingungen für karriereorientierte Führungskräfte. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung haben zwar eine deutlich geringere, im Branchenvergleich aber höhere Bedeutung als in anderen Branchen. Möglichkeiten des Erwerbs von Unternehmensanteilen hingegen sind für die MPC-Manager weniger relevant. Andere Rahmenbedingungen, wie die Möglichkeit zum Erwerb von Unternehmensanteilen oder ein Mobilitäts- oder Gesundheitsangebot, spielen eine eher untergeordnete Rolle.

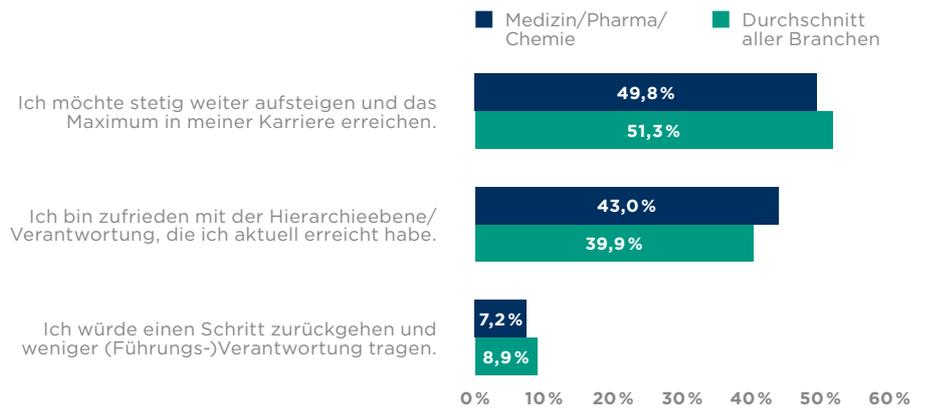


1. b. Persönliches Karriereziel

Knapp die Hälfte der Manager im Bereich Medizin/Pharma/Chemie wollen das Maximum in ihrer Karriere erreichen.

Mit 49,8 Prozent aller Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, zeigen sich Manager aus dem Bereich Medizin/Pharma/Chemie etwas weniger ambitioniert als Manager anderer Branchen. Der Anteil derer, die mit der aktuell erreichten Hierarchieebene zufrieden sind, liegt mit 43,0 Prozent etwas höher als der Branchendurchschnitt.

Welche Aussage trifft auf die Zielsetzung Ihrer beruflichen Laufbahn zu?



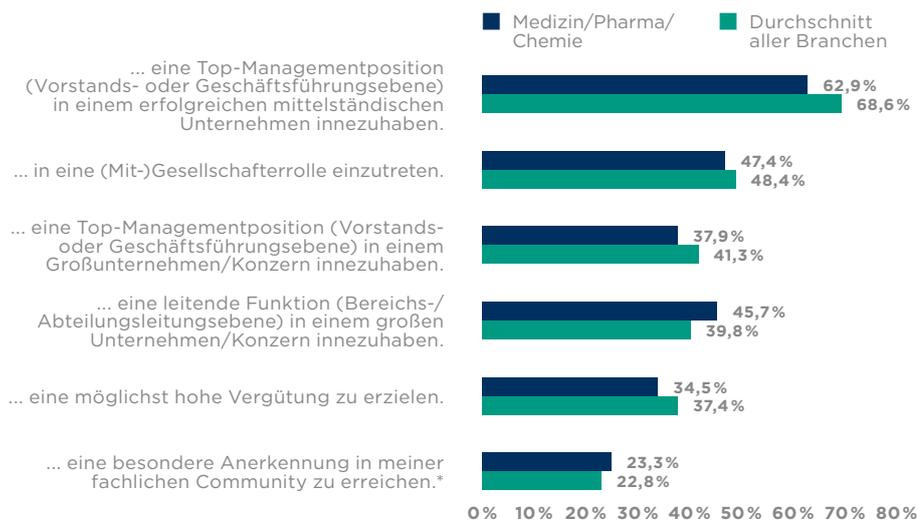
Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1. b. Persönliches Karriereziel

Top-Position in mittelständischem Unternehmen ist das wichtigste Karriereziel.

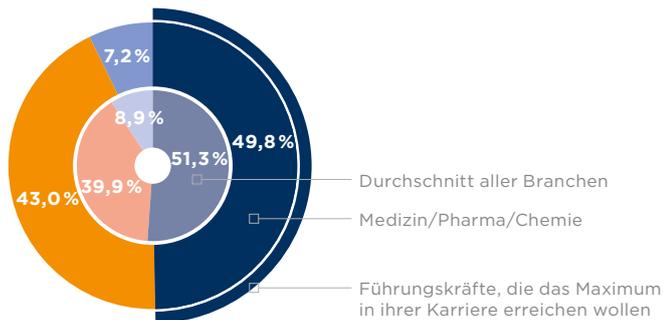
Das Maximum in meiner Karriere zu erreichen heißt für mich ...**



Gefragt nach den konkreten Karrierezielen streben 62,9 Prozent der MPC-Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, eine Top-Managementposition in einem erfolgreichen mittelständischen Unternehmen an. Eine (Mit-)Gesellschafterrolle hat für 47,4 Prozent der MPC-Manager eine Bedeutung. Überdurchschnittlich motiviert die Manager auch das Erreichen einer leitenden Funktion im mittleren Management eines Großunternehmens – eine Hierarchiestufe, die in den MPC-Branchen allerdings eher unterproportional besetzt ist.

* Neue Antwortmöglichkeit in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

** Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1.c. Fokus: Frauen

18%

aller Führungskräfte
im Bereich Medizin/
Pharma/Chemie
sind **Frauen**.

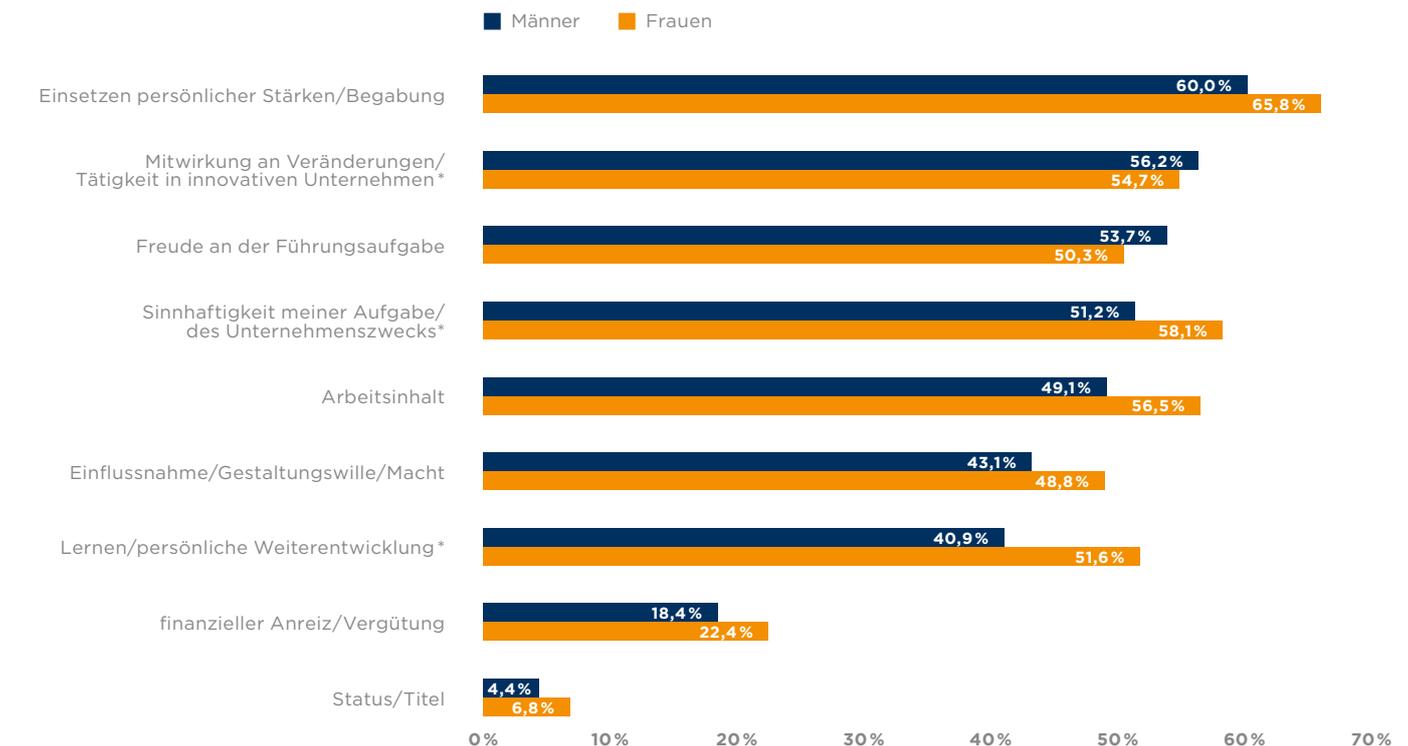
Mit 18,2 Prozent Frauen in ihren Führungsetagen liegt der Frauenanteil deutlich über dem Durchschnitt aller Branchen (14,2 Prozent). Es zeigt sich, dass Frauen signifikant andere Prioritäten haben als ihre männlichen Kollegen, denen Unternehmen Rechnung tragen müssen, wenn sie Frauen für Führungspositionen halten oder verstärkt 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)?

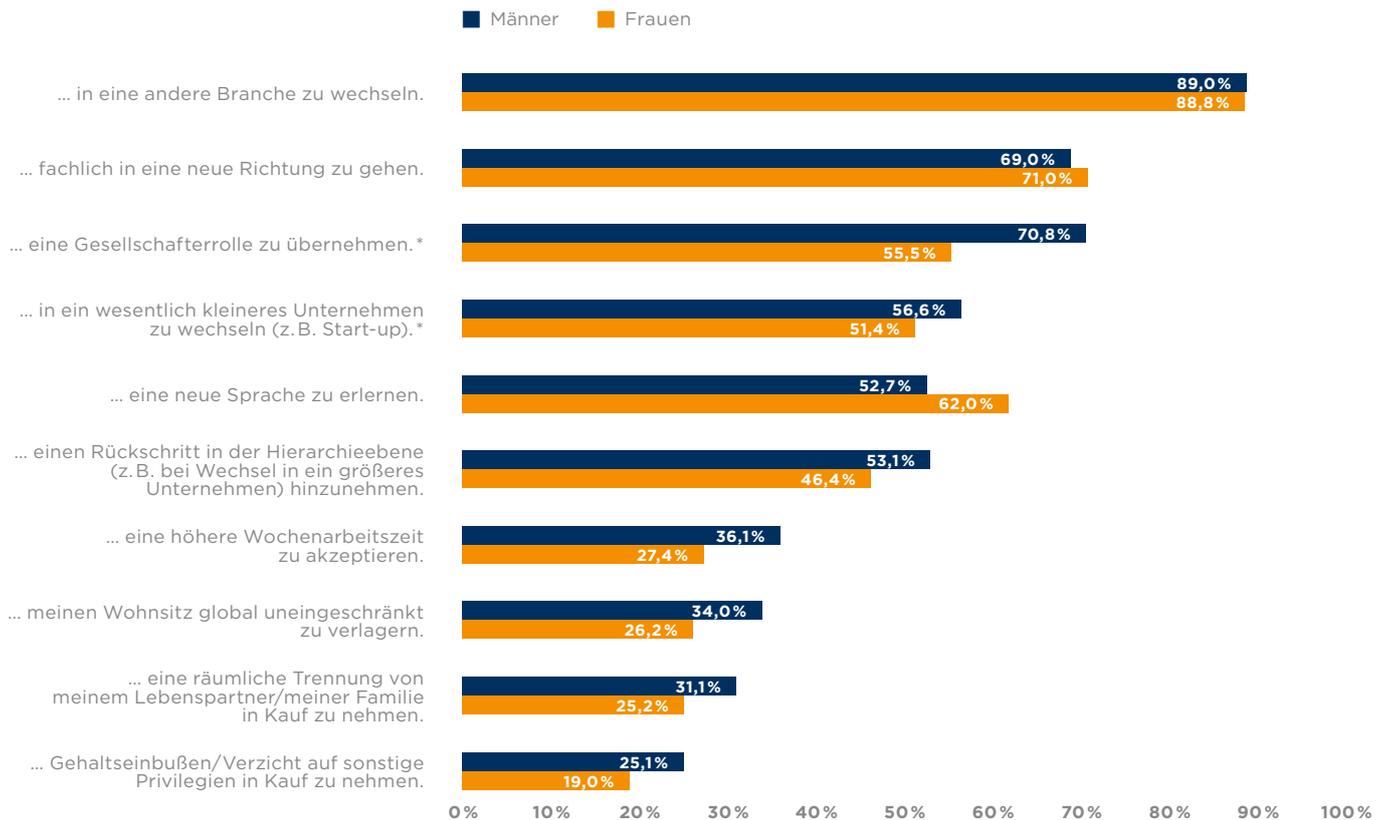


* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



Die Stabilität der persönlichen Lebensumstände ist Frauen wichtiger als Männern.

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



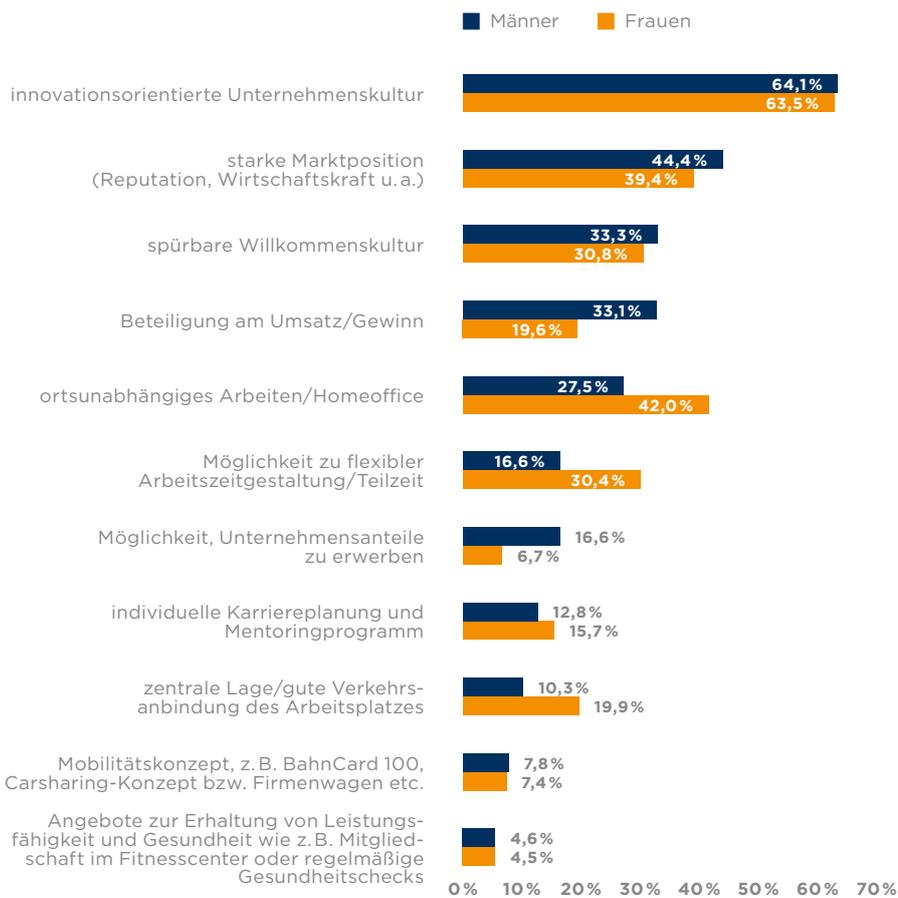
* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



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.

1. d. Fokus: Generation Y

Mit 7,0 Prozent Managern, die nach 1980 geboren sind (Generation Y), sind Nachwuchsführungskräfte etwas weniger stark in den Führungsetagen der MPC-Branche vertreten als in anderen Branchen. Im Durchschnitt aller Branchen (8,7 Prozent Generation-Y-Anteil) zeigt sich, dass die jungen Führungskräfte signifikant andere Prioritäten haben als zum Beispiel die Babyboomer, die mit 26,6 Prozent überdurchschnittlich stark in der MPC-Branche vertreten sind (23,4 Prozent im Branchendurchschnitt). Diesen Bedürfnissen müssen Unternehmen aus dem Bereich Medizin/Chemie/Pharma Rechnung tragen, wenn sie für junge Talente in Zukunft attraktiv sein wollen.

Nur

7



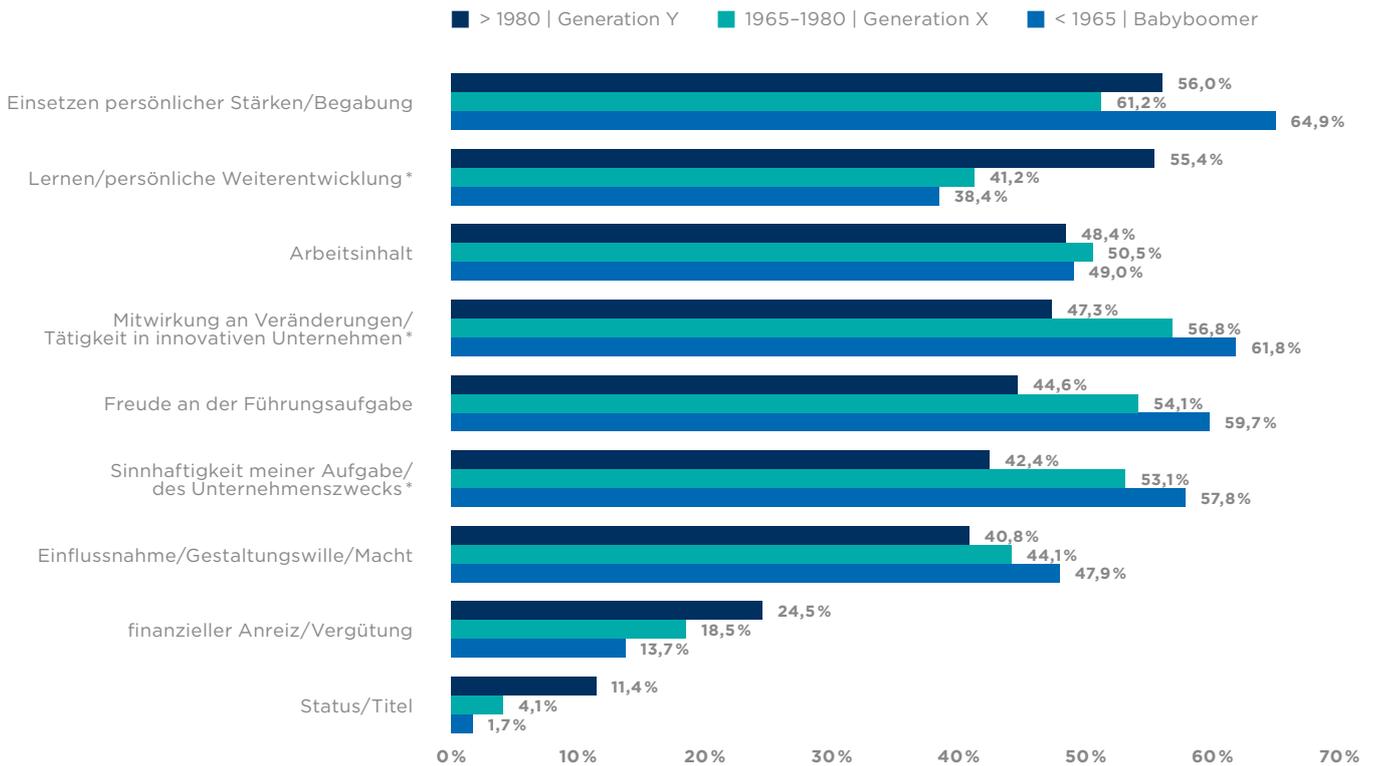
aller Führungskräfte im Bereich Medizin/Chemie/Pharma gehören der **Generation Y** an.



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.

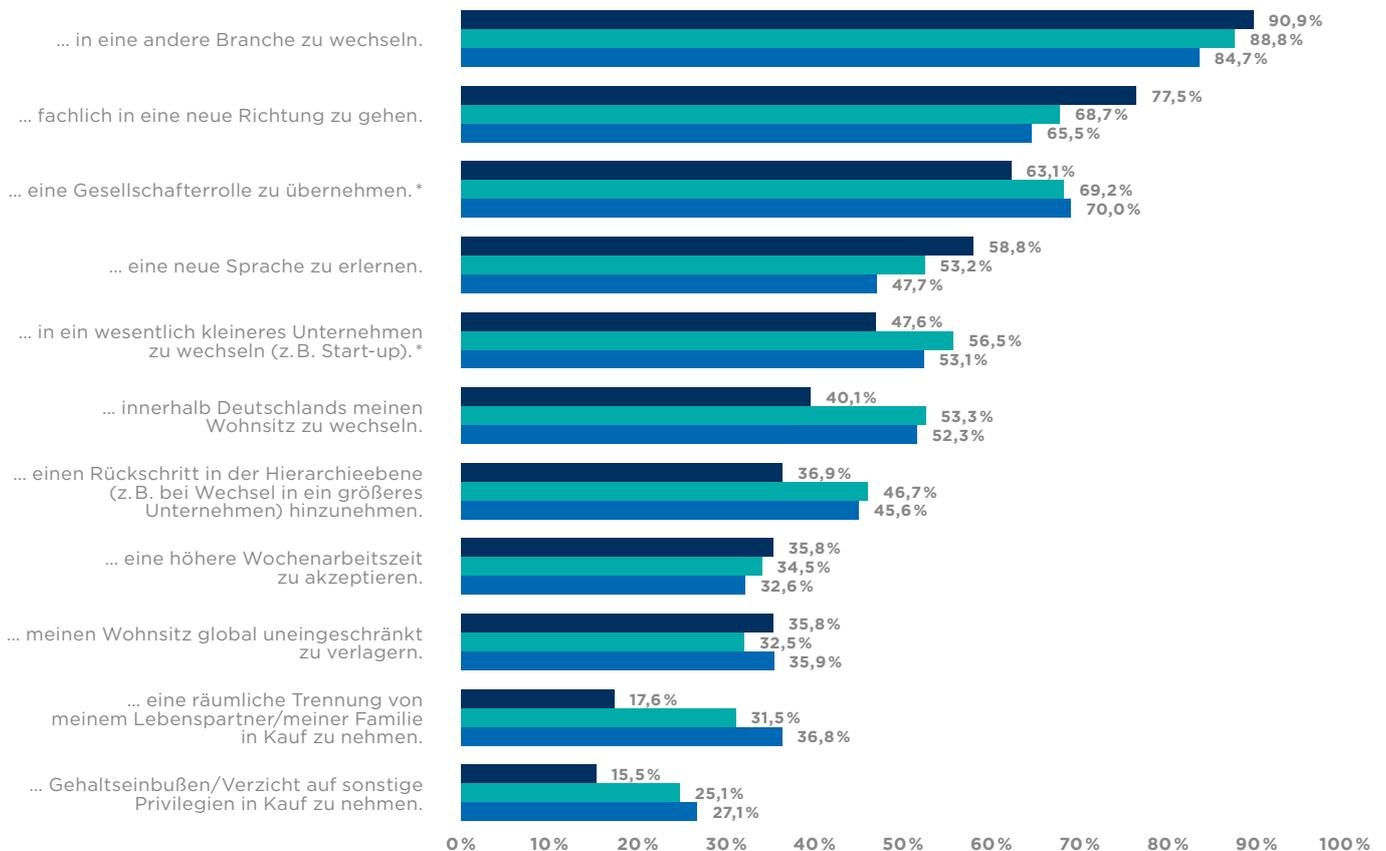
Mehrfachnennungen möglich



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

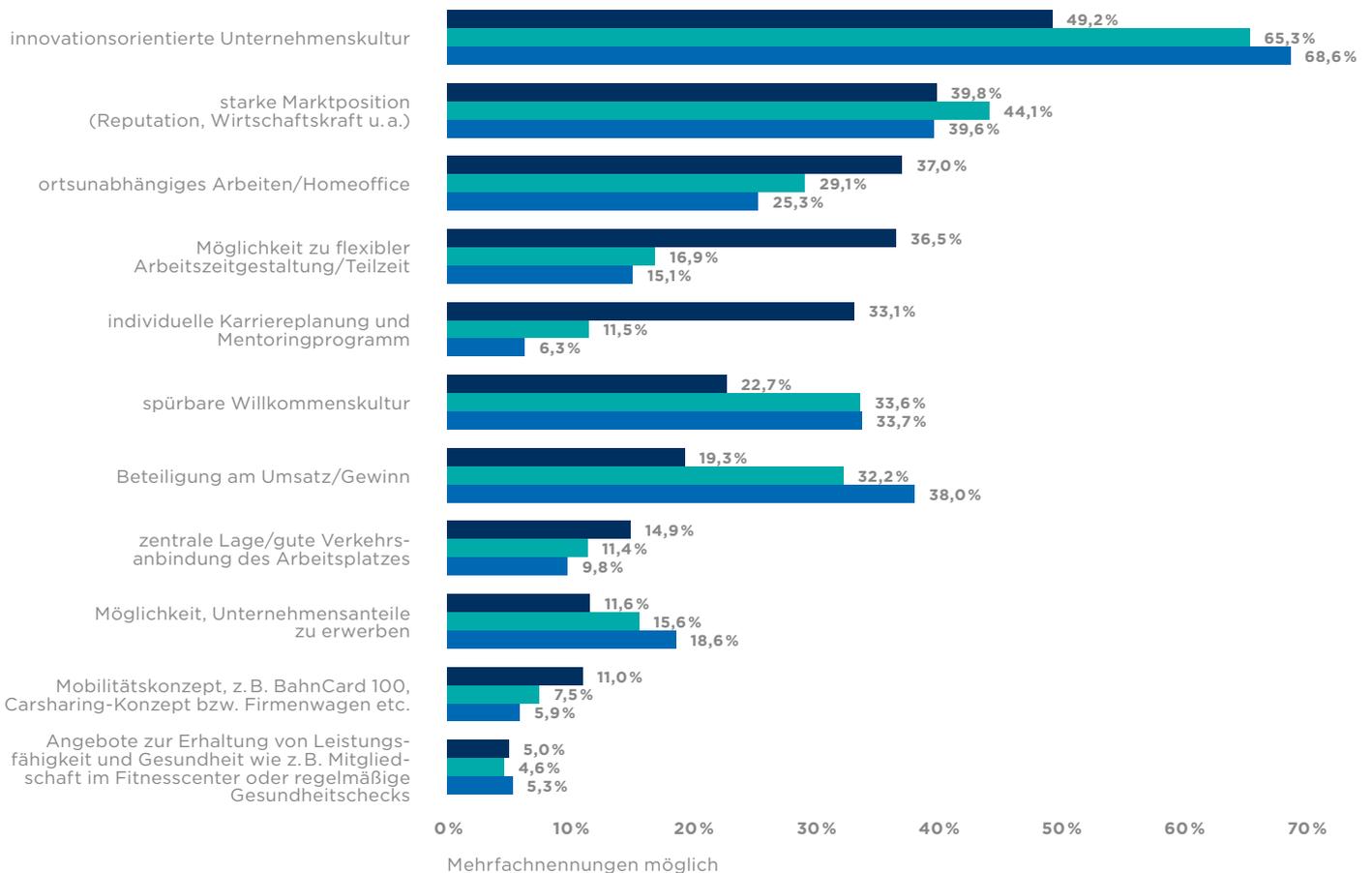


1.d. Fokus: Generation Y

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 Healthcare & Life Sciences 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“).

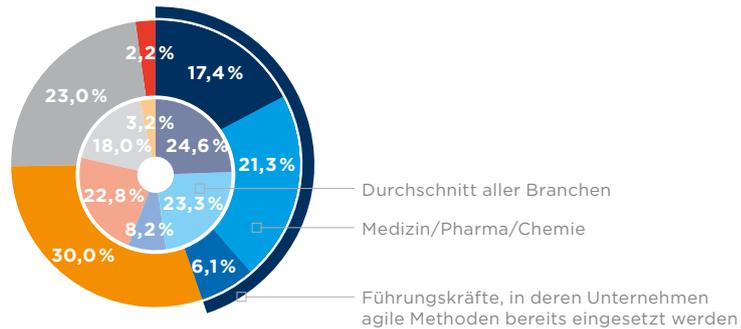


2. Agile Leadership

Agile Führungsmethoden sind bei deutschen Unternehmen im Bereich Medizin/Pharma/Chemie bereits weit verbreitet.

44,8 Prozent aller MPC-Unternehmen nutzen bereits agile Führungsmethoden – in einigen Unternehmensbereichen (17,4 Prozent), im eigenen Bereich (21,3 Prozent) oder sogar im gesamten Unternehmen (6,1 Prozent). Damit sind agile Methoden zwar deutlich 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 den Branchen der Medizin, Pharma und Chemie eine breite Akzeptanz.

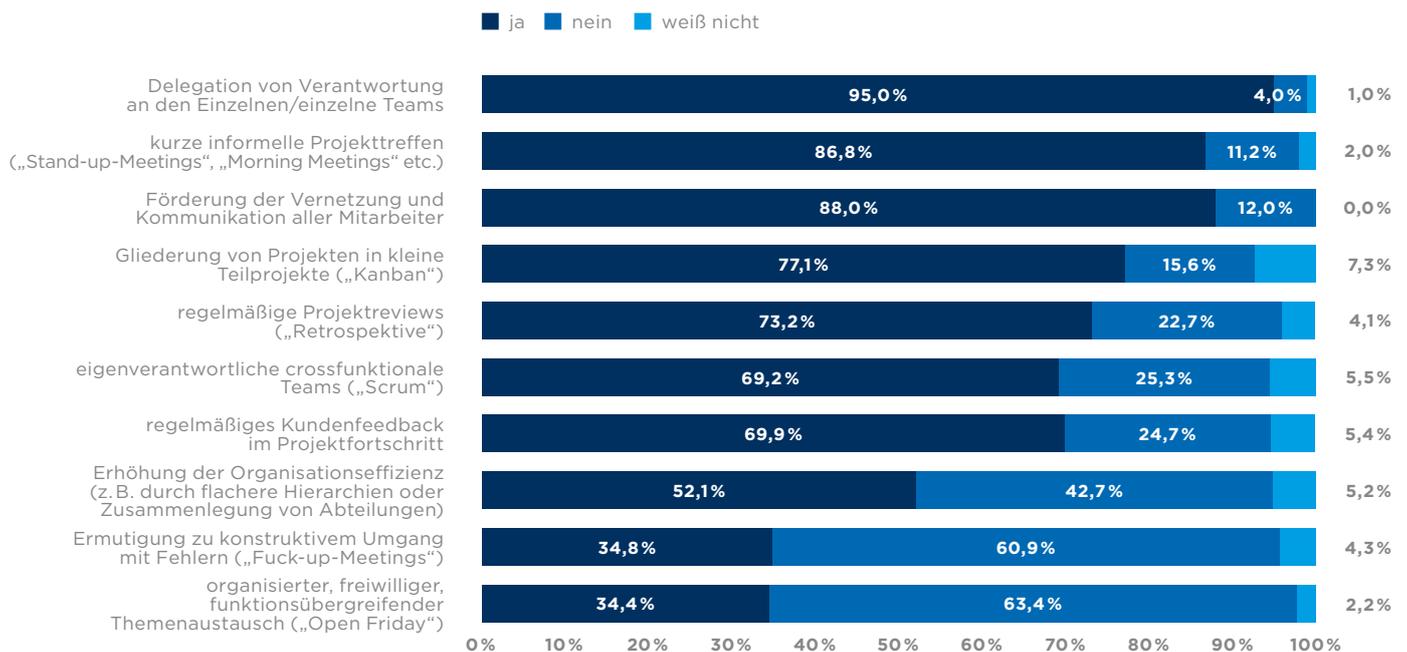
Welche Bedeutung hat Agile Leadership für Ihr Unternehmen?



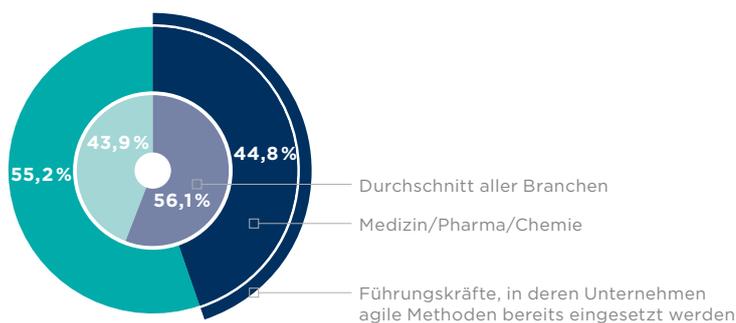
- Agile Führungsmethoden werden bereits von einigen Unternehmensbereichen umgesetzt.
- Agile Führungsmethoden werden bereits von meinem eigenen Bereich/meiner Abteilung umgesetzt.
- Agiles Führen wird von allen Unternehmensbereichen und Führungsebenen umgesetzt.
- Agile Leadership spielt keine Rolle 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 bei MPC-Unternehmen zur Anwendung.

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



* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

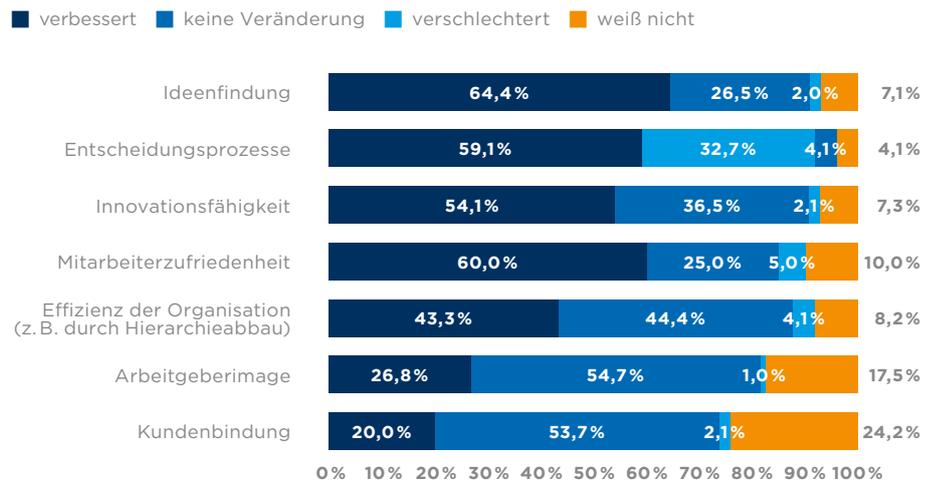


2. Agile Leadership

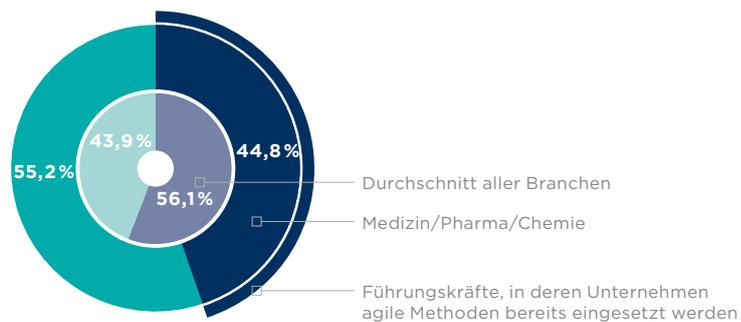
Agile Methoden haben einen spürbar positiven Einfluss auf die Innovationskraft von MPC-Unternehmen.

Der positive Einfluss agiler Methoden wird deutlich wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf Ideenfindung (64,4 Prozent), Mitarbeiterzufriedenheit (60,0 Prozent) und Entscheidungsprozesse (59,1 Prozent). Bemerkenswert ist hier die im Branchenvergleich stark positiv empfundene Auswirkung auf die Mitarbeiterzufriedenheit, da diese eher indirekt durch agile Methoden beeinflusst wird.

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



* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

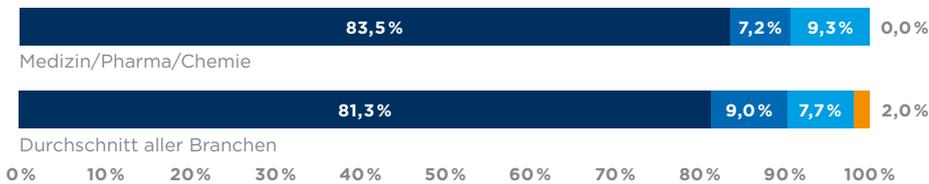


Hoher Mitgestaltungswille der MPC-Manager bei der Umsetzung agiler Methoden.

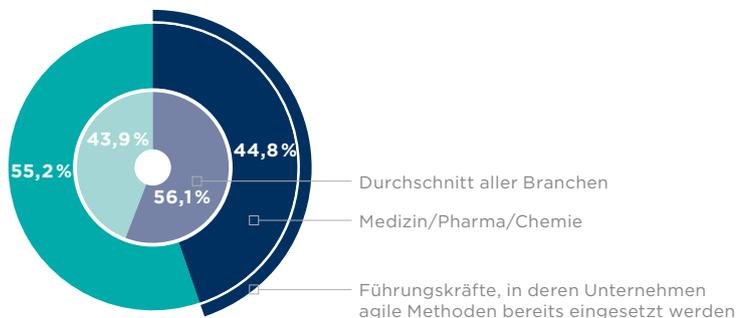
Wie gehen Sie mit Agile Leadership um?*

- 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.

83,5 Prozent aller Führungskräfte, deren Unternehmen agile Methoden einsetzen, arbeiten aktiv an deren Entwicklung und Umsetzung mit. Damit liegt der Mitgestaltungswille über dem Durchschnitt aller Branchen.



* Zu diesem Thema wurden befragt:



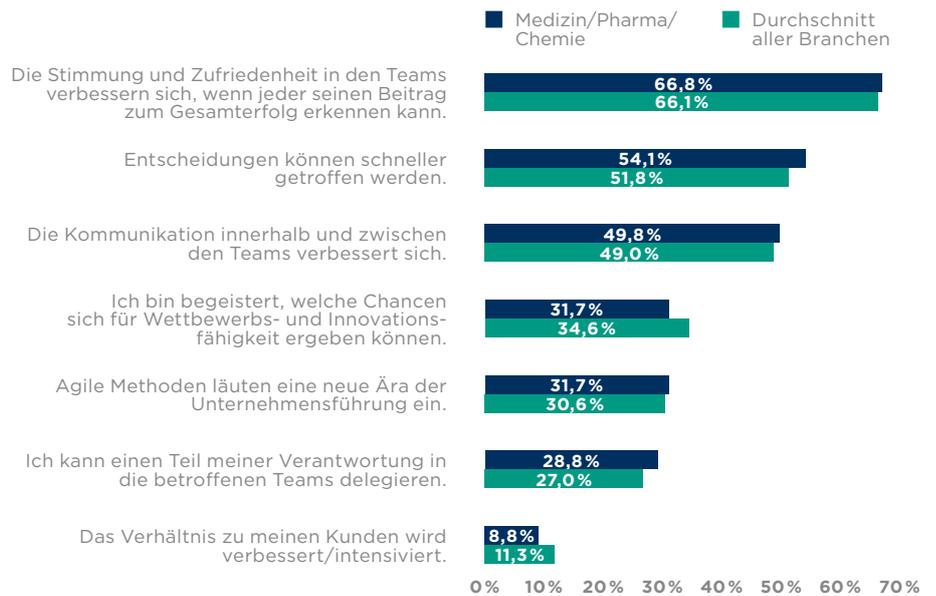


2. Agile Leadership

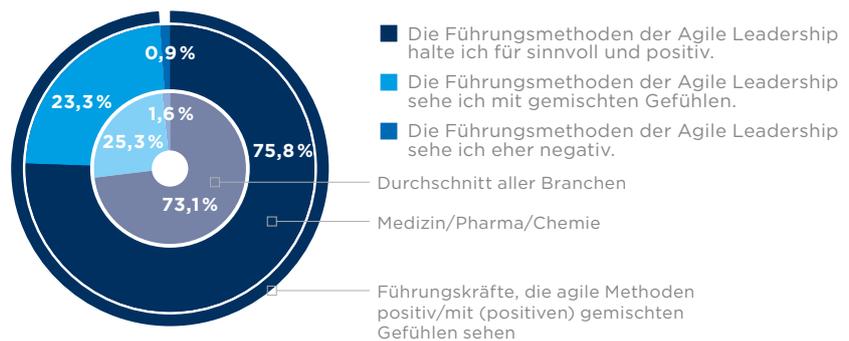
Höhere Zufriedenheit in den Teams ist der größte Nutzen aus agilen Methoden.

66,8 Prozent der MPC-Manager, die Agile Leadership eher positiv sehen, sind der Ansicht, dass sich die Stimmung und Zufriedenheit in den Teams verbessern, da jeder seinen Beitrag am Gesamterfolg erkennen kann. 54,1 Prozent nehmen eine schnellere Entscheidungsfindung wahr. 49,8 Prozent sehen eine verbesserte Kommunikation innerhalb und zwischen den Teams.

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



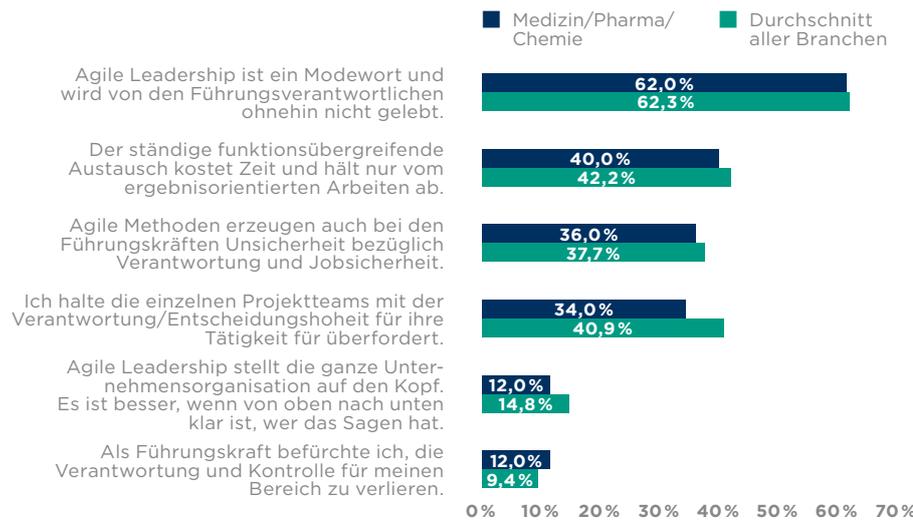
* Zu diesem Thema wurden befragt:





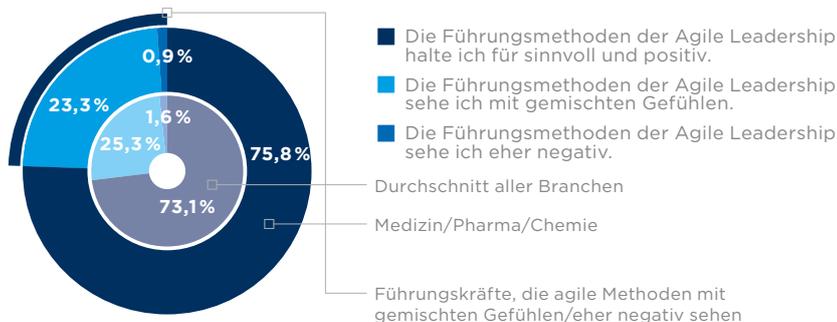
Berührungsängste und Umsetzungsmängel prägen negative Einstellung.

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



62,0 Prozent aller MPC-Manager, die agilen Methoden eher negativ gegenüberstehen, 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 jeweiligen Unternehmen hin. Die Umsetzungsmängel machen deutlich, dass Vorgesetzte bei der Einführung von agilen Methoden insbesondere auf eine transparente Kommunikation und die Durchsetzung klarer Verantwortlichkeiten achten sollten.

* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Healthcare & Life Sciences von Odgers Berndtson, n = 260 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 260 Führungskräfte aus Unternehmen der Branchen Medizin, Pharma und Chemie, teilgenommen.



VI. Healthcare & Life Sciences Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland



Veronika Ulbort
Partner, Head of Practice



Hubert Lindenblatt
Partner



Silvia Eggenweiler
Associate Partner



Peter Herrendorf
Partner



Katharina John
Principal

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

