

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







Inhalt

Manager-Barometer 2018/2019

Financial Services

I.	Editorial	4
II.	Executive Summary	5
III.	Statistik der Teilnehmer	6
IV.	Ergebnisse des Odgers Berndtson Executive Panels/Financial Services	9
	1. Karrieremotivatoren	
	a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft	10
	b. Persönliches Karriereziel	13
	c. Persönliche Einsatzbereitschaft	15
	d. Fokus: Frauen	16
	e. Fokus: Generation Y	19
	2. Agile Leadership	23
V.	Hinweise zur Methodik	30
VI.	Financial Services Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland	31

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

Finanzkrise, Nullzinsen, FinTechs, Brexit – tief greifende Veränderungen sind in der Finanzbranche mittlerweile zum Dauerzustand geworden. Nicht nur die Geschäftsmodelle vieler Geldhäuser stehen auf dem Prüfstand, sondern auch die führenden Köpfe werden kritisch hinterfragt. Wie muss der Banker der Zukunft aussehen, um den Wandel aktiv voranzutreiben und die Chancen für sein Institut zu nutzen?

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

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 Financial Services Practice haben wir für Manager* der Branche Finanzdienstleistungen 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 aus der Finanzdienstleistungsbranche 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 Financial Services – in Ergänzung zum branchenübergreifenden Gesamtbericht des Manager-Barometers 2018/2019 – gerne 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 Financial Services Practice von Odgers Berndtson Deutschland



Artistotelis Bassios
Principal



Christine Kuhl
Partner



Dagmar-Elena Markworth
Partner



Christiane Pietsch
Partner



Michael Proft
Partner

II. Executive Summary

Führungskräfte der Finanzbranche 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 auch für Führungskräfte in Finanzdienstleistungsunternehmen. So ist beispielsweise eine „innovationsorientierte Führungskultur“ mit Abstand die Top-Rahmenbedingung auf der Suche nach einem potenziellen neuen Arbeitgeber. Möglichkeiten der finanziellen Beteiligung am Unternehmen hingegen haben einen geringeren Stellenwert, während flexible Arbeitsbedingungen eine höhere Bedeutung als in anderen Branchen genießen.

Top-Wechselgrund in Finanzdienstleistungsunternehmen ist die fehlende berufliche Perspektive.

Die Finanzbranche gehört zu den wenigen Branchen, in denen die Wechselbereitschaft dieses Jahr leicht zurückgegangen ist (38,5 Prozent vs. 42,5 Prozent im Durchschnitt aller Branchen). Top-Wechselgrund ist auch hier die fehlende berufliche

Perspektive, 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, sobald sie eine andere Auffassung von der weiteren strategischen Ausrichtung ihres Unternehmens haben. Allerdings zeigen Finanzmanager eine deutlich geringere Einsatzbereitschaft und Mobilität, um den nächsten Karriereschritt zu erreichen, als Manager in anderen Branchen.

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 Finanzbranche ist mit 16 Prozent leicht höher als im Branchendurchschnitt (14 Prozent). Persönliche Weiterentwicklung und ortsunabhängiges Arbeiten sind für Frauen besonders wichtig. Die Führungsriege der Finanzdienstleister ist größtenteils im mittleren Alter der Generation X (1965–1980), der Anteil der jungen Manager der

Generation Y ist mit acht Prozent leicht unter dem Branchendurchschnitt (neun Prozent). 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 Finanzindustrie 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 und die Innovationsfähigkeit wahrgenommen, während die übrigen Auswirkungen wie die Verbesserung der Entscheidungsprozesse oder der Mitarbeiterzufriedenheit weniger stark wahrgenommen werden. Die große Mehrheit der Finanzmanager arbeitet aktiv an der Entwicklung und Umsetzung agiler Methoden mit und befürwortet deren Einsatz, auch wenn sie selbst noch keine eigenen Erfahrungen mit Agile Leadership im Unternehmen machen konnten.



III. Statistik der Teilnehmer

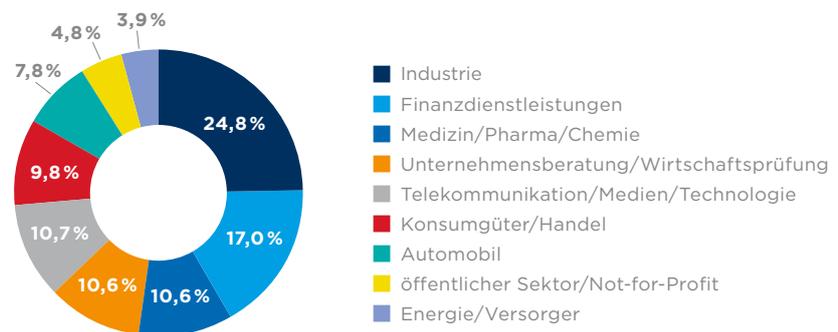
17%

der Teilnehmer des
Manager-Barometers
sind **im Finanzsektor
tätig.**

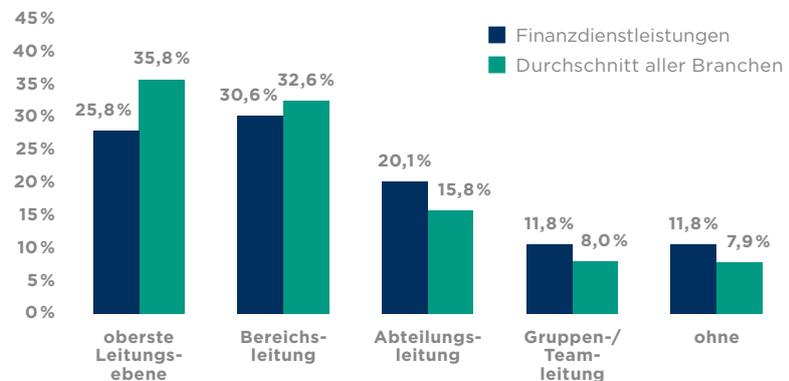


17 Prozent der teilnehmenden Manager sind im Bereich Finanzdienstleistungen tätig.

Branche



Ein Viertel aller Manager im Finanzsektor arbeiten auf der obersten Leitungsebene.

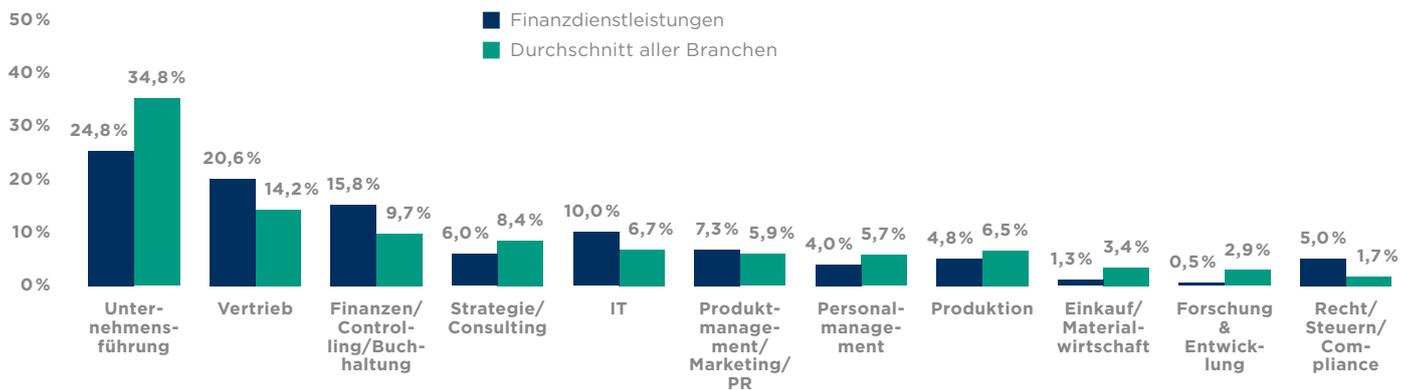


Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

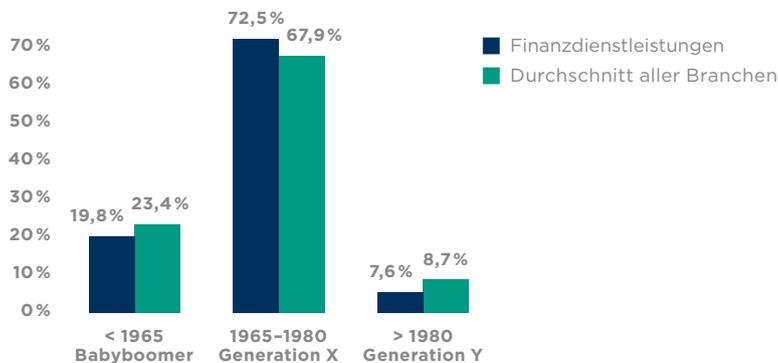


III. Statistik der Teilnehmer

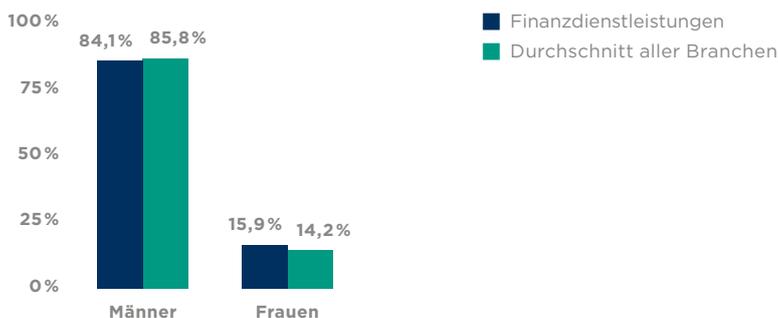
Ein Viertel aller Finanzmanager sind in der Unternehmensführung tätig, gefolgt von Vertrieb und Finanzen/Controlling.



Über 70 Prozent der Manager im Bereich Finanzdienstleistungen gehören der Generation X an.



16 Prozent aller Führungskräfte im Bereich Finanzdienstleistungen sind Frauen.



Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



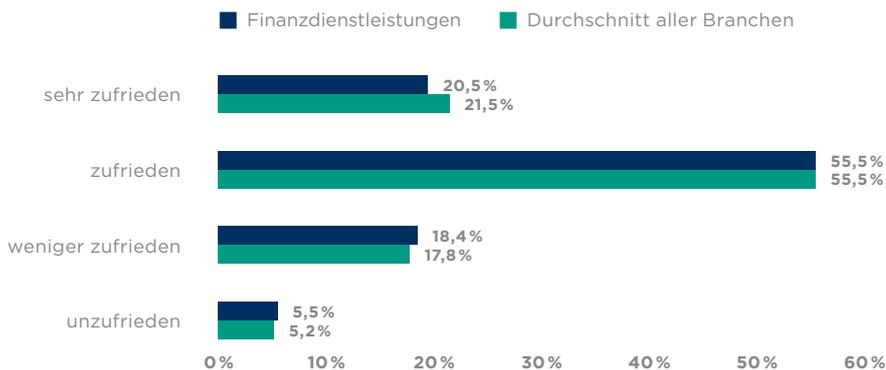
IV.
Ergebnisse
des Odgers
Berndtson
Executive Panels
Financial Services
1. Karrieremotivatoren



1.a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

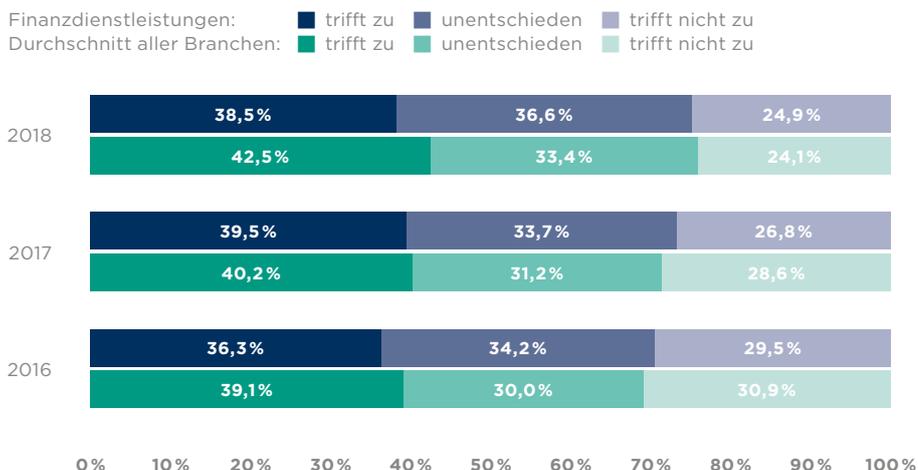
Rund 75 Prozent aller Finanzmanager sind (sehr) zufrieden mit ihrer jetzigen persönlichen Situation.

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Position?



Die Wechselbereitschaft im Bereich Finanzdienstleistungen ist niedriger als in anderen Branchen.

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



38,5 Prozent der Führungskräfte im Bereich Finanzdienstleistungen halten einen Wechsel ihrer jetzigen beruflichen Situation für wahrscheinlich. Damit liegt die Wechselbereitschaft deutlich niedriger als im Durchschnitt aller Branchen (42,5 Prozent) und leicht niedriger als im Vorjahr. Die Zahl derer, die einen Wechsel für unwahrscheinlich halten, nahm hingegen über die letzten drei Jahre kontinuierlich auf nun 24,9 Prozent ab.

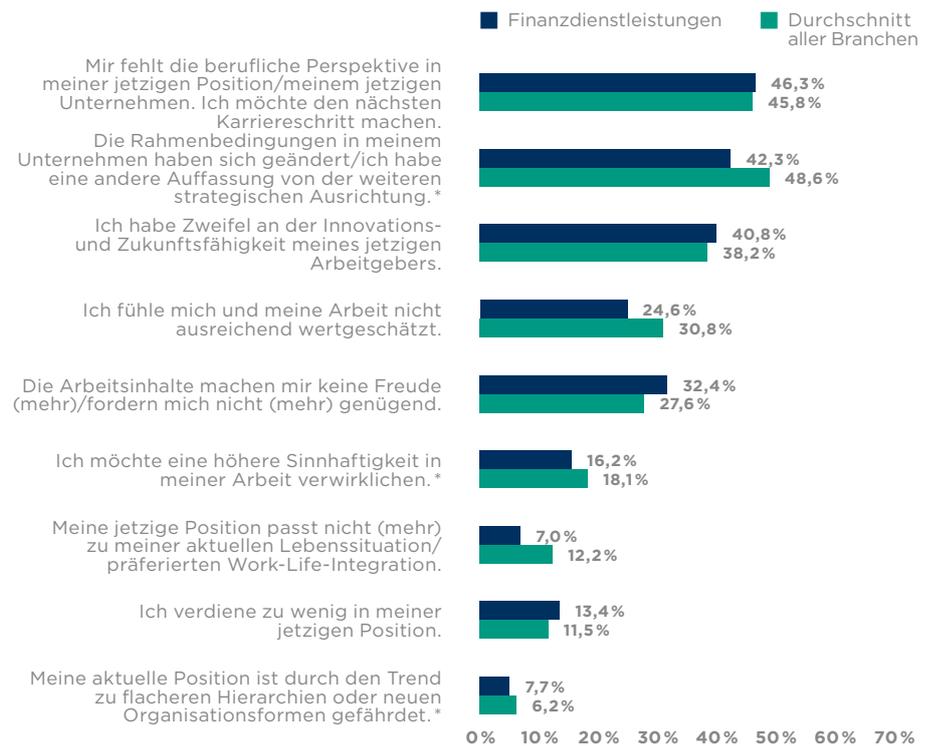
Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



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

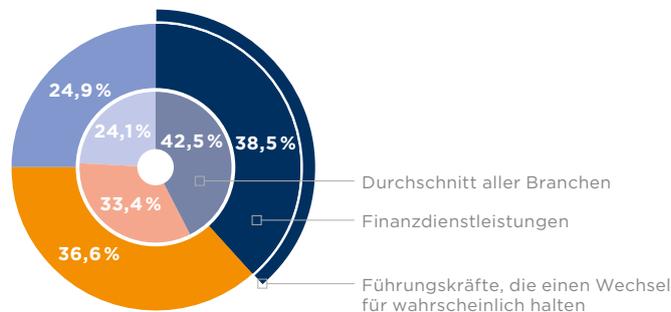
Die fehlende berufliche Perspektive (46,3 Prozent) ist für Manager in Finanzunternehmen der Hauptgrund für einen Jobwechsel. Im Branchendurchschnitt liegen dagegen die geänderten strategischen Rahmenbedingungen an oberster Stelle, die von Managern im Finanzsektor erst an zweiter Stelle genannt werden – vor den Zweifeln an der Innovationskraft des Unternehmens. Der empfundene Mangel an Wertschätzung für die eigene Person und Arbeit wird hingegen deutlich seltener als in anderen Branchen als Wechselgrund genannt. Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit – eine Antwortmöglichkeit, die wir in diesem Jahr zum ersten Mal gegeben haben – ist nur für 16,2 Prozent ein Wechselgrund. Auch der Trend zu flacheren Hierarchien scheint die Wechselwilligkeit nur wenig zu beeinflussen (7,7 Prozent).

Warum ist ein Wechsel für Sie wahrscheinlich?*



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

** Zu diesem Thema wurden befragt:



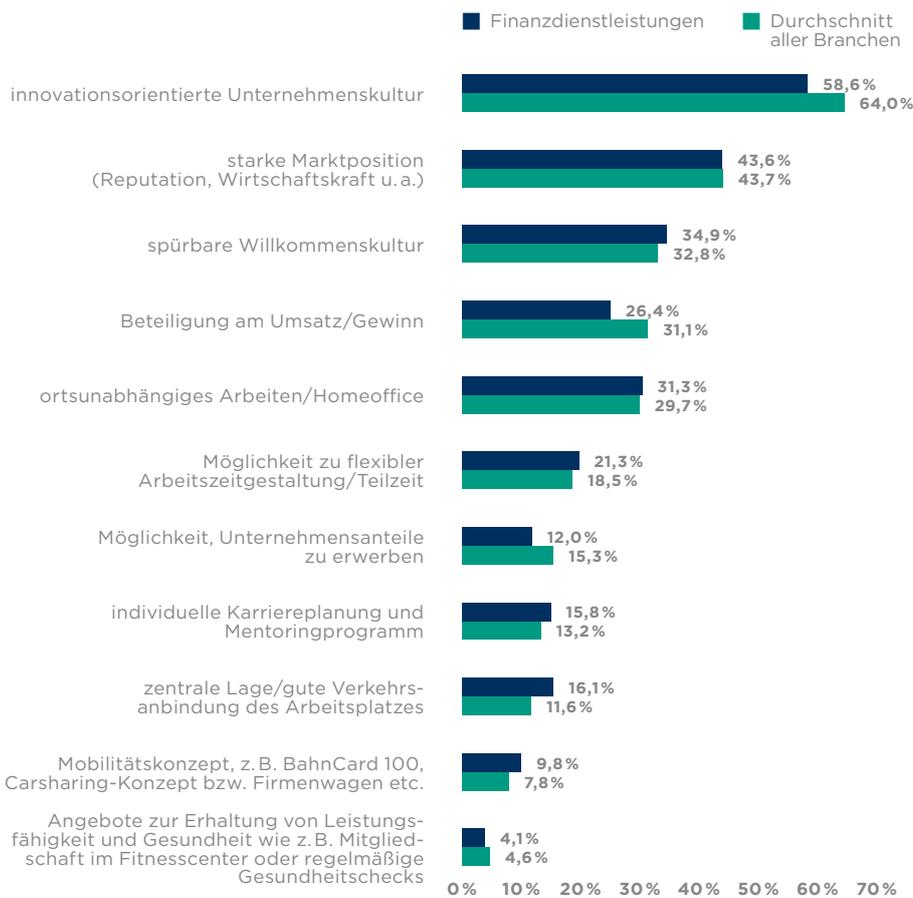
Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



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 Finanzbereich mit 58,6 Prozent Zustimmung die mit Abstand wichtigsten Rahmenbedingungen für karriereorientierte Führungskräfte. Besonders wichtig ist für die Finanzmanager mit 43,6 Prozent aber auch die starke Marktposition eines potenziellen Arbeitgebers. Möglichkeiten flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung sowie ein Mobilitäts- oder Gesundheitsangebot haben eine höhere Bedeutung als in anderen Branchen. Die Möglichkeit hingegen, Unternehmensanteile zu erwerben, hat eine geringere Bedeutung für die Finanzmanager.

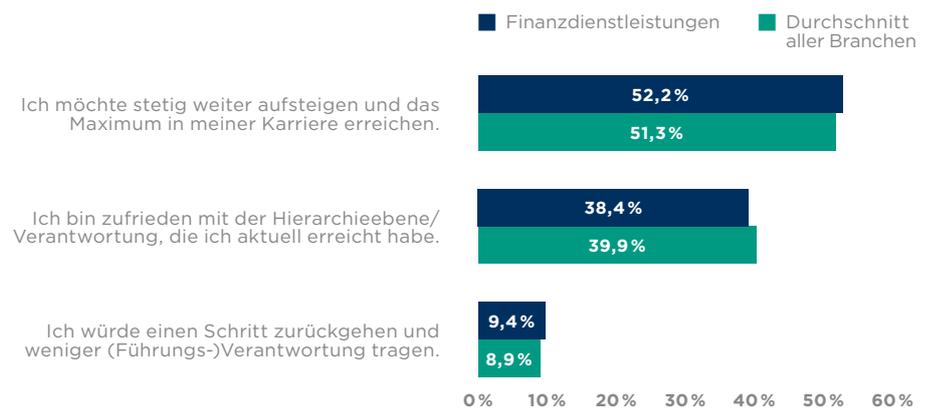


1. b. Persönliches Karriereziel

Mehr als die Hälfte der Finanzmanager wollen das Maximum in ihrer Karriere erreichen.

Mit 52,2 Prozent aller Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, zeigen sich Manager aus dem Bereich Finanzdienstleistungen etwas ambitionierter als Manager anderer Branchen.

Welche Aussage trifft auf die Zielsetzung Ihrer beruflichen Laufbahn zu?



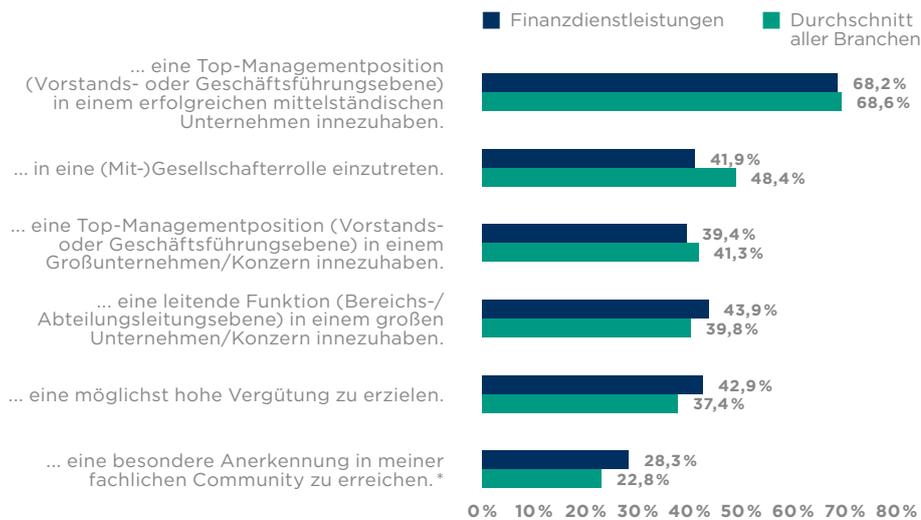
Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1. b. Persönliches Karriereziel

Top-Position in mittelständischem Unternehmen ist das wichtigste Karriereziel.

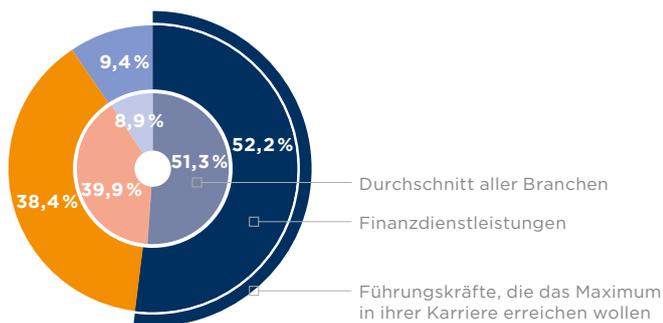
Das Maximum in meiner Karriere zu erreichen heißt für mich ...**



* Neue Antwortmöglichkeit in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

Gefragt nach den konkreten Karrierezielen streben 68,2 Prozent der Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, eine Top-Managementposition in einem erfolgreichen mittelständischen Unternehmen an. Eine (Mit-)Gesellschafterrolle hat für die Finanzmanager mit 41,9 Prozent eine geringere Bedeutung als in anderen Branchen. Überproportional hohe Priorität genießt dagegen das Erzielen einer hohen Vergütung bzw. die besondere fachliche Anerkennung. Ebenfalls überdurchschnittlich motiviert die Manager das Erreichen einer leitenden Funktion im mittleren Management, eine Hierarchiestufe, die im Bereich Finanzdienstleistungen auch überproportional besetzt ist.

** Zu diesem Thema wurden befragt:



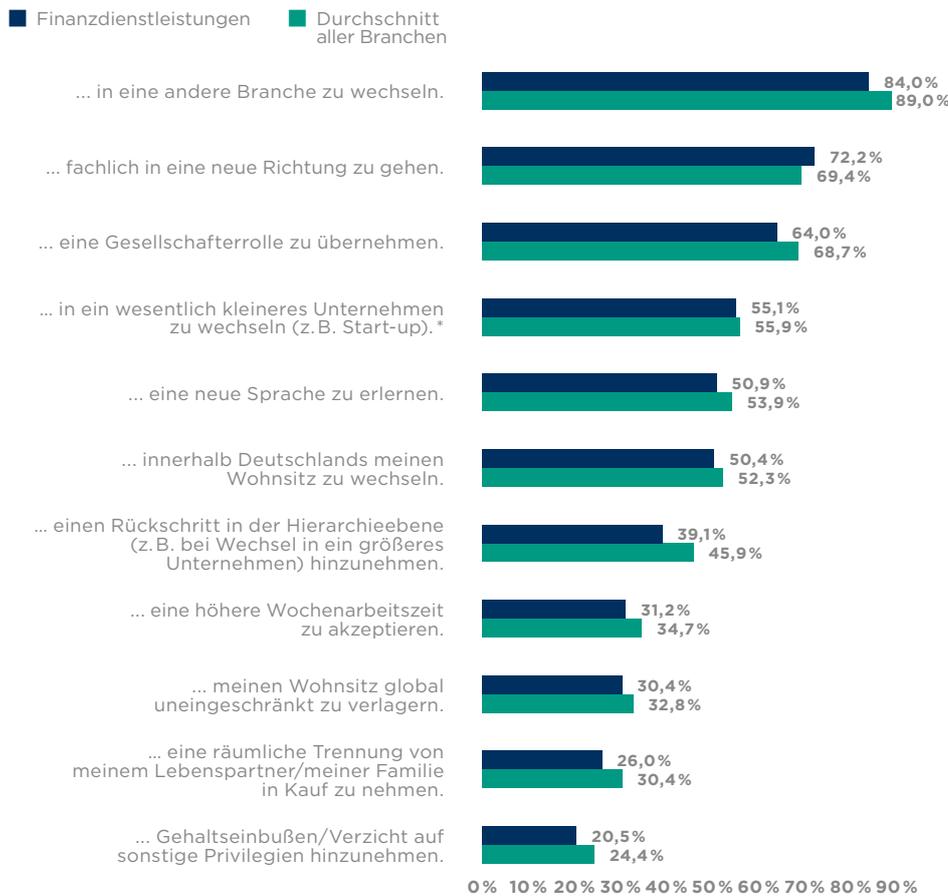
Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
 Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1.c. Persönliche Einsatzbereitschaft

Manager im Bereich Finanzdienstleistungen zeigen eine deutlich geringere Einsatzbereitschaft und Mobilität, um den nächsten Karriereschritt zu erreichen.

Was sind Sie bereit, für Ihren nächsten beruflichen Schritt zu investieren – vorausgesetzt, es handelt sich um eine für Sie spannende, herausfordernde Aufgabe? Ich bin bereit,...



Die Bereitschaft zum Wohnortwechsel/zur Mobilität oder dazu, Einbußen in Bezug auf Gehalt, Arbeitszeit oder Hierarchieebene in Kauf zu nehmen, liegt bei Finanzmanagern noch einmal deutlich unter den bereits niedrigen branchenübergreifenden Werten. Lediglich die Bereitschaft zur fachlichen Umorientierung liegt über dem Branchendurchschnitt.

Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1. d. Fokus: Frauen

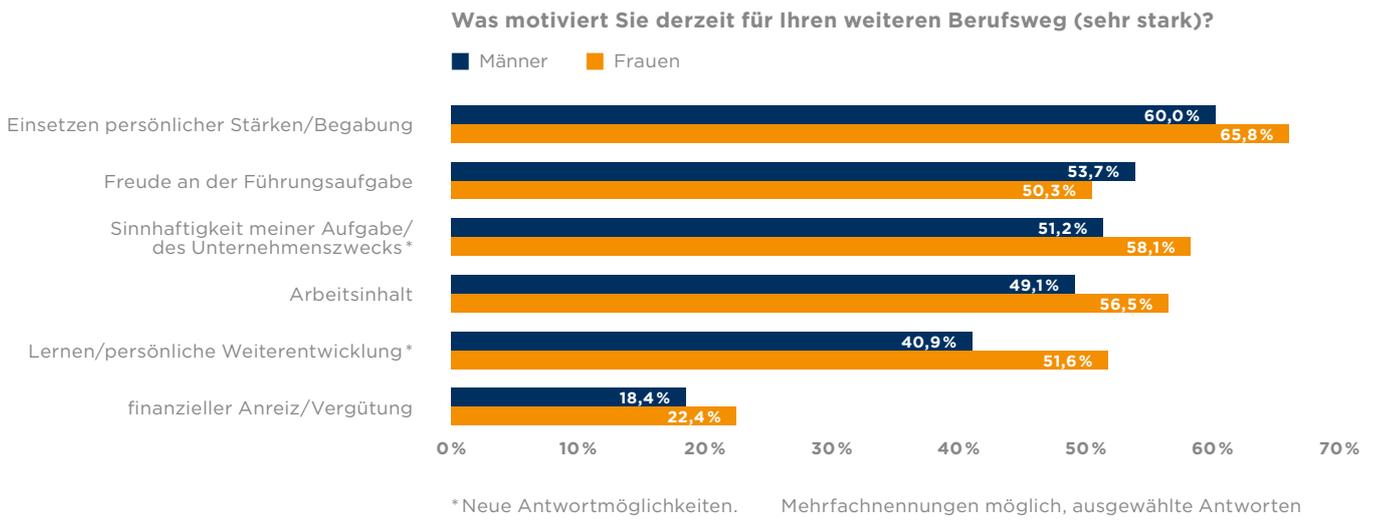
16%

aller Führungskräfte im Bereich Finanzdienstleistungen sind **Frauen.**

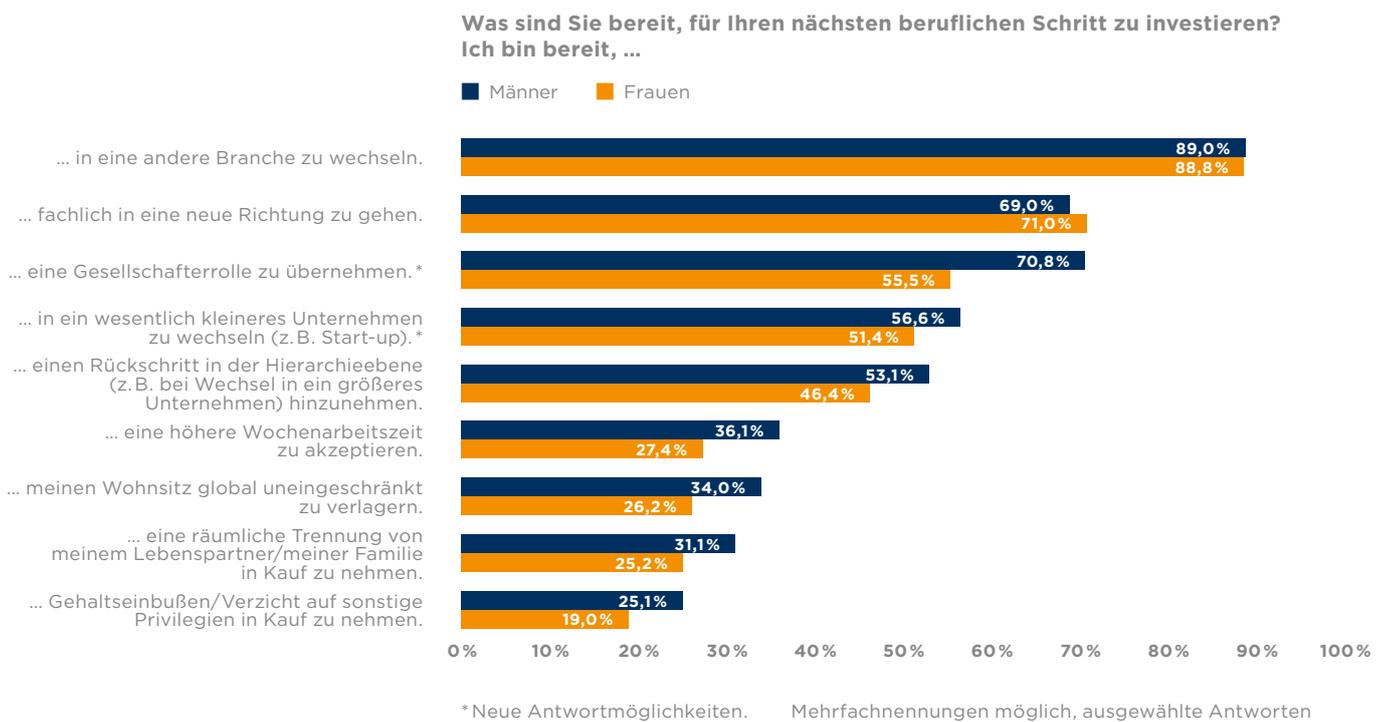
Mit 15,9 Prozent Frauen in ihren Führungsetagen liegt der Frauenanteil leicht über dem Durchschnitt aller Branchen (14,2 Prozent). Es zeigt sich, dass Frauen signifikant andere Prioritäten haben als ihre männlichen Kollegen, denen Unternehmen Rechnung tragen müssen, wenn sie Frauen für Führungspositionen halten oder verstärkt gewinnen wollen.



Das Einsetzen persönlicher Stärken und die persönliche Weiterentwicklung motivieren Frauen.



Die Stabilität der persönlichen Lebensumstände ist Frauen wichtiger als Männern.



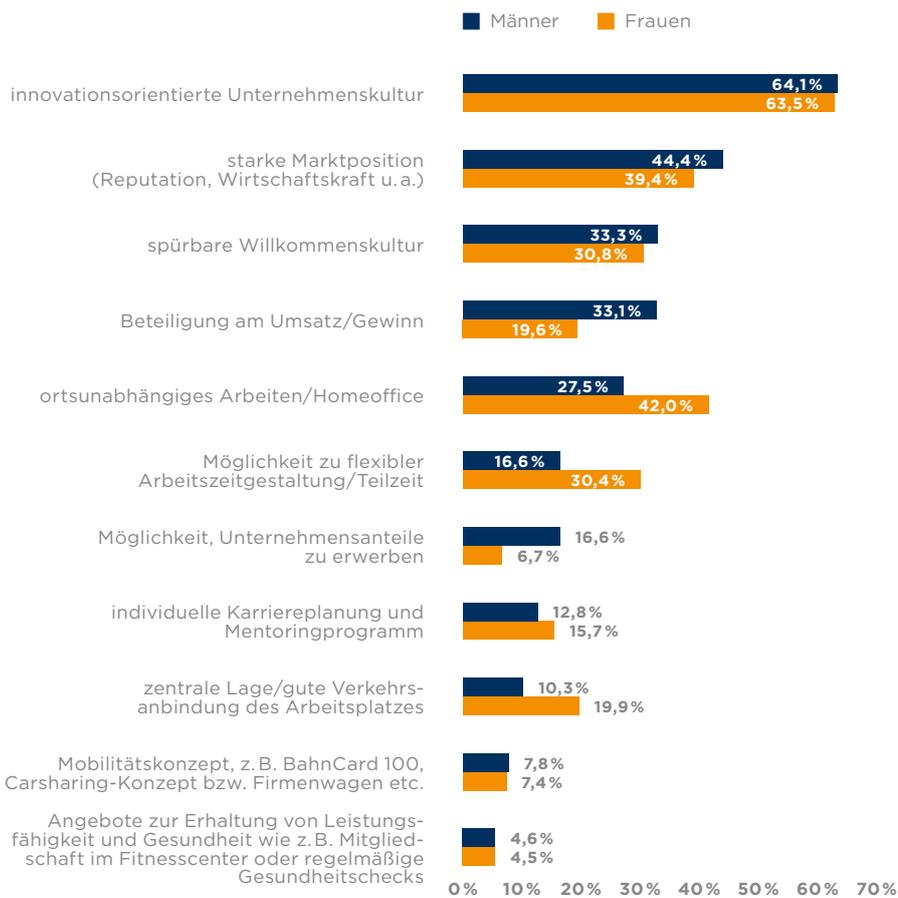
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1. d. 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 knapp

8

Mit 7,6 Prozent sind Manager, die nach 1980 geboren sind (Generation Y), in Führungsetagen der Finanzbranche leicht weniger stark vertreten als im Branchendurchschnitt (8,7 Prozent). Es zeigt sich, dass die jungen Führungskräfte signifikant andere Prioritäten haben als die heute besonders stark vertretenen „Babyboomer“. Diesen müssen Finanzdienstleistungsunternehmen Rechnung tragen, wenn sie für die Nachwuchsmanager in Zukunft attraktiv sein wollen.

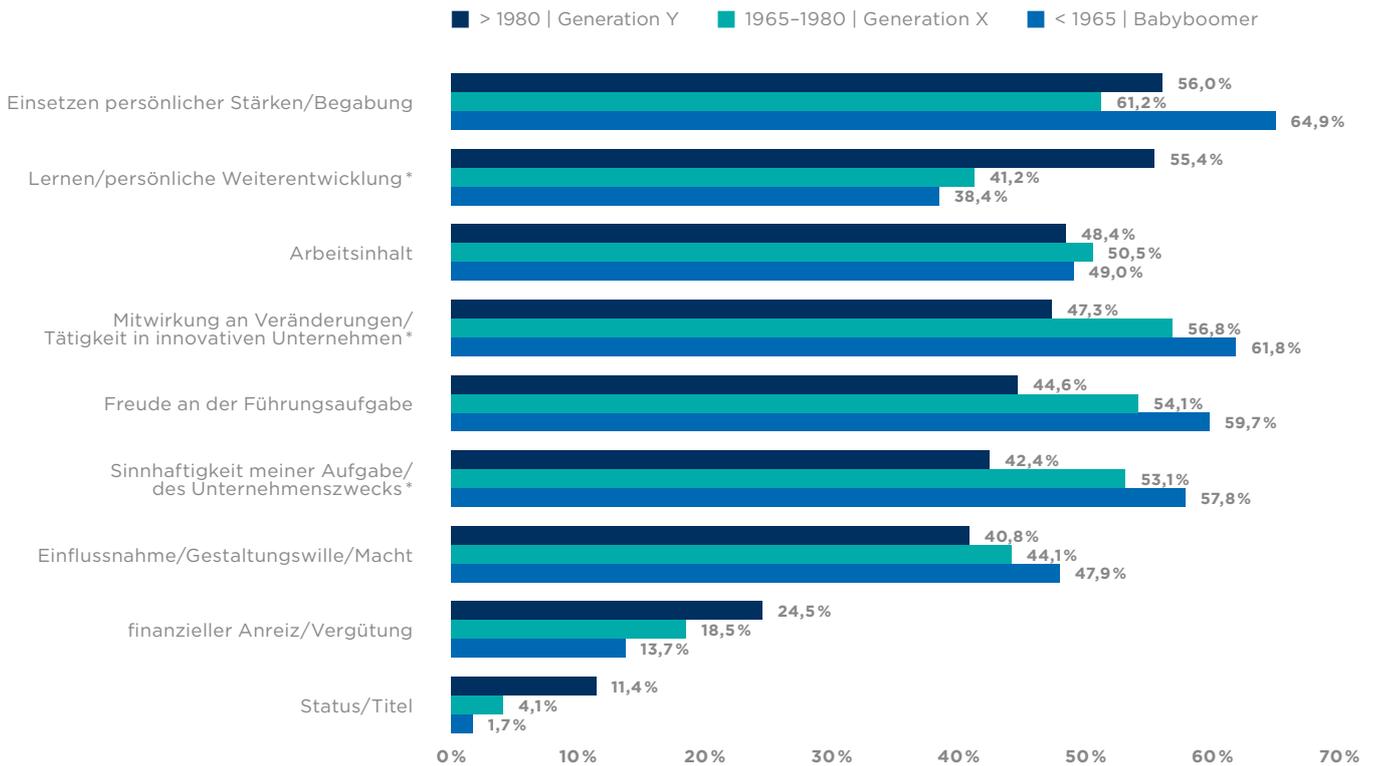
8%
aller Führungskräfte
im Bereich Finanz-
dienstleistungen
gehören der
Generation Y an.



1.e. 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.

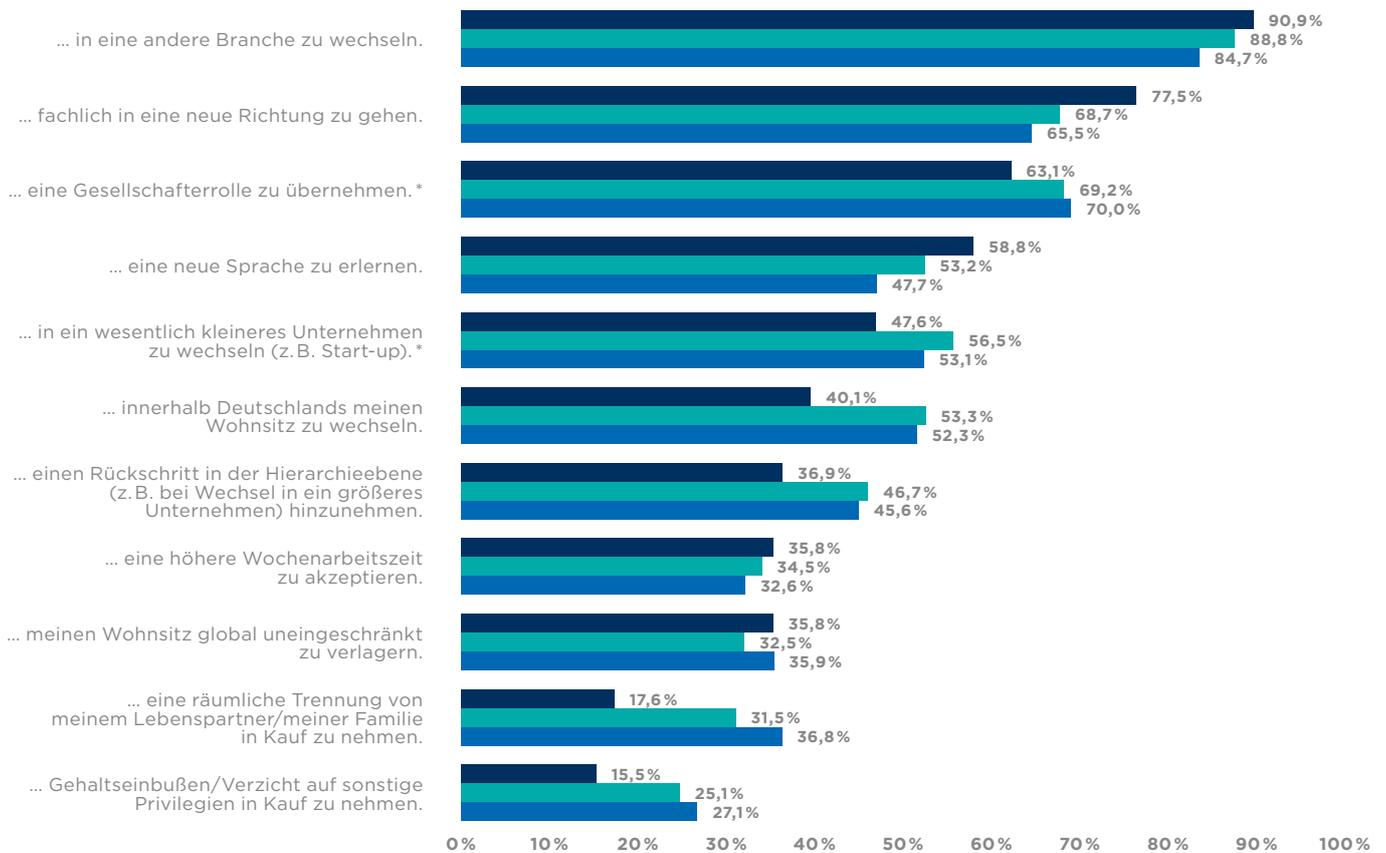
Mehrfachnennungen möglich



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

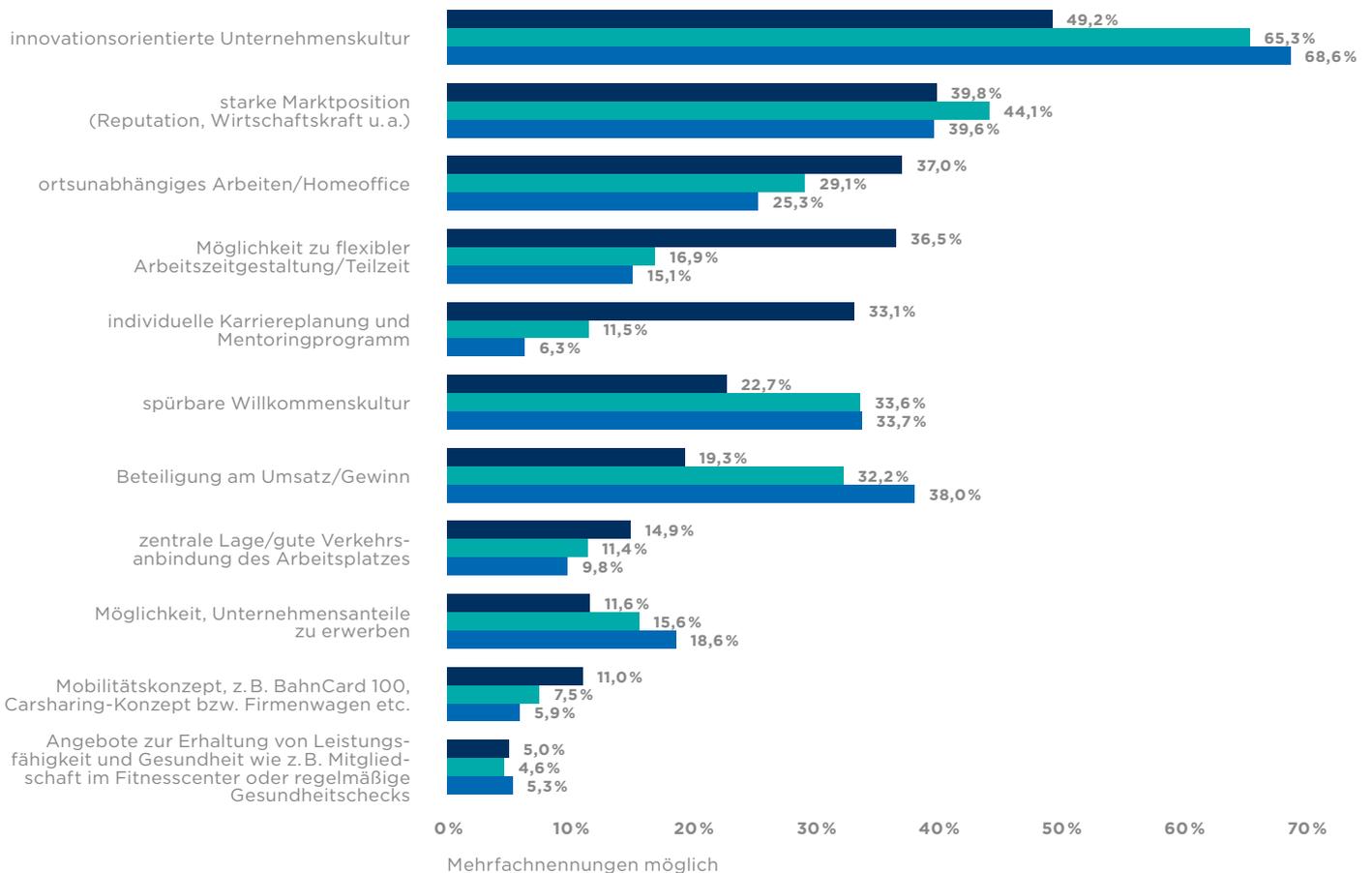


1.e. Fokus: Generation Y

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 Financial Services 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“).

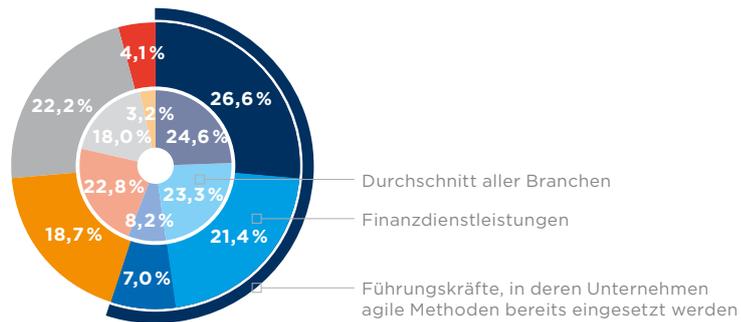


2. Agile Leadership

Agile Führungsmethoden sind bei deutschen Finanzdienstleistern bereits weit verbreitet.

55,0 Prozent aller Finanzdienstleistungsunternehmen nutzen bereits agile Führungsmethoden – in einigen Unternehmensbereichen (26,6 Prozent), im eigenen Bereich (21,4 Prozent) oder sogar im gesamten Unternehmen (7,0 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 im Bereich Finanzdienstleistungen eine breite Akzeptanz.

Welche Bedeutung hat Agile Leadership für Ihr Unternehmen?

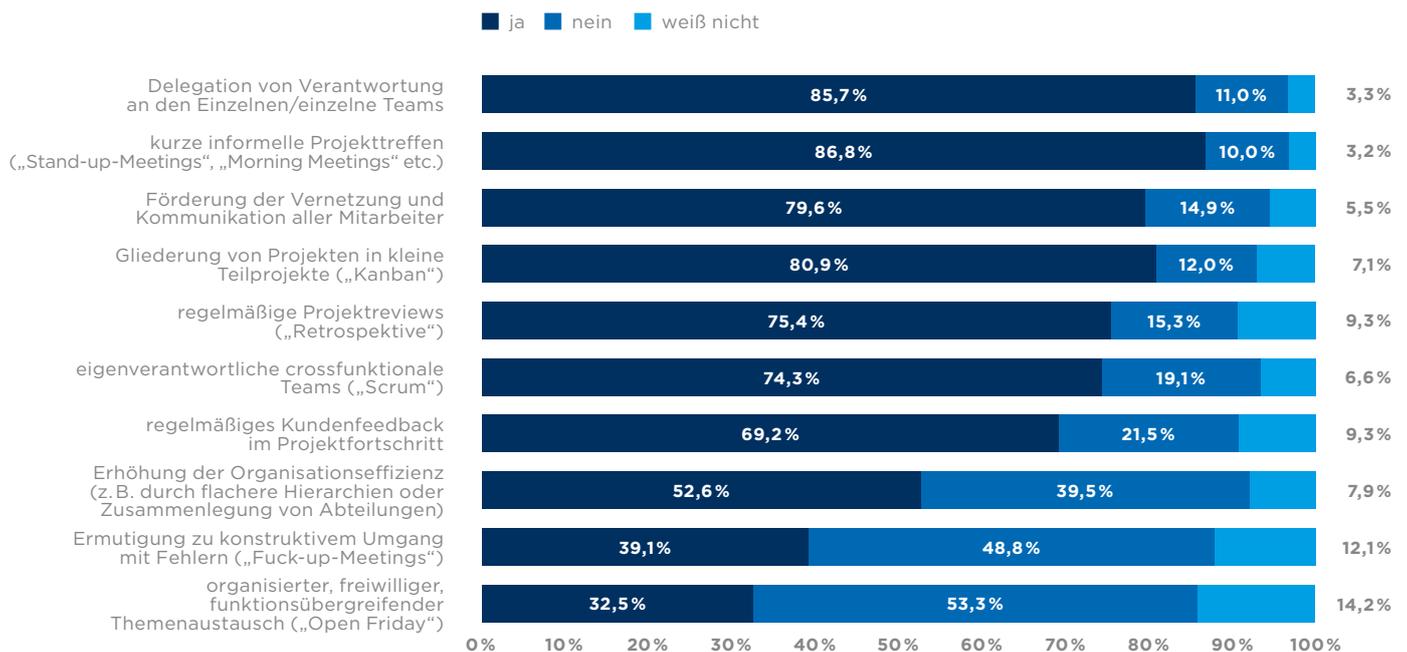


- Agile Führungsmethoden werden bereits von einigen Unternehmensbereichen umgesetzt.
- Agile Führungsmethoden werden bereits von meinem eigenen Bereich/meiner Abteilung umgesetzt.
- Agiles Führen wird von allen Unternehmensbereichen und Führungsebenen umgesetzt.
- Agile Leadership spielt keine Rolle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

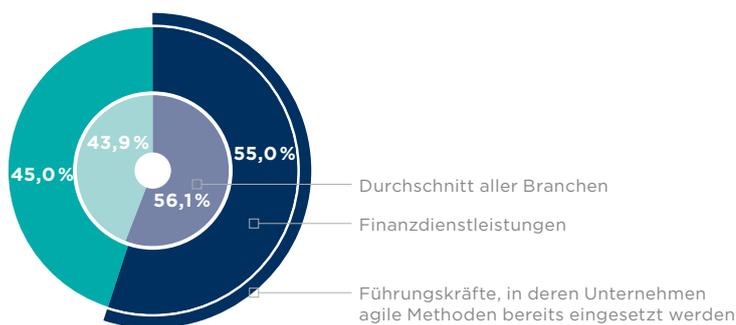


Ein breites Spektrum agiler Methoden kommt bei Finanzdienstleistern zur Anwendung.

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



* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Financial Services von Odgers Berndtson, n = 418 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

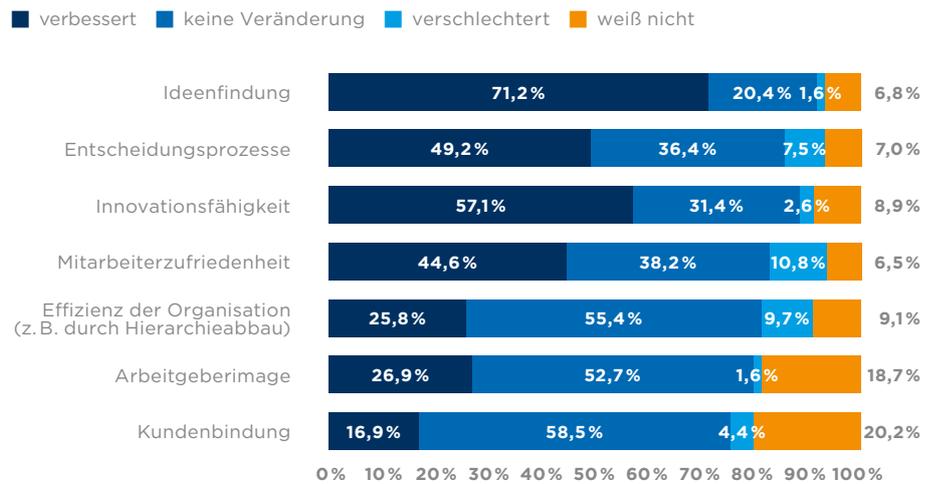


2. Agile Leadership

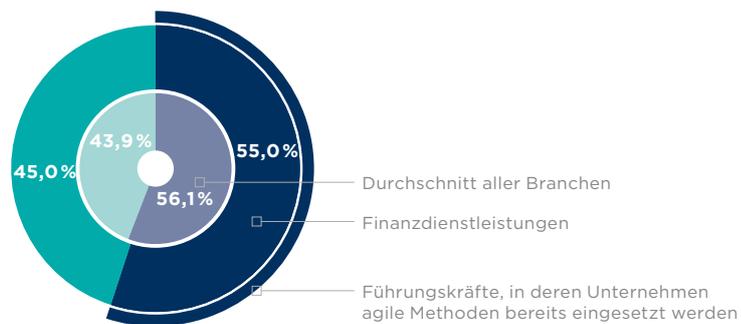
Agile Methoden haben einen spürbar positiven Einfluss auf die Innovationskraft von Finanzdienstleistern.

Der positive Einfluss agiler Methoden wird deutlich wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf Ideenfindung (71,2 Prozent) und Innovationsfähigkeit (57,1 Prozent). Die positive Veränderung in anderen Bereichen wie Entscheidungsprozessen (49,2 Prozent) und Mitarbeiterzufriedenheit (44,6 Prozent) wird noch nicht so stark gesehen.

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



* Zu diesem Thema wurden befragt:



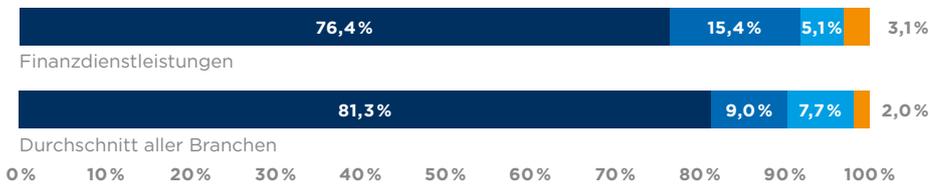


Hoher Mitgestaltungswille der Finanzmanager bei der Umsetzung agiler Methoden.

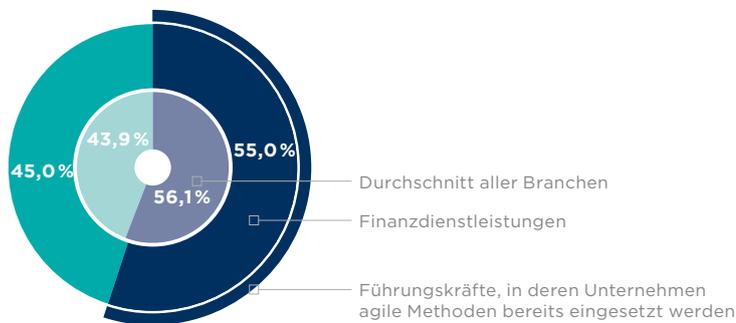
Wie gehen Sie mit Agile Leadership um?*

- 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.

Mehr als drei Viertel (76,4 Prozent) aller Führungskräfte, deren Unternehmen agile Methoden einsetzen, arbeiten aktiv an deren Entwicklung und Umsetzung mit. Damit ist das Engagement für Agile Leadership etwas geringer als im Durchschnitt aller Branchen.



* Zu diesem Thema wurden befragt:



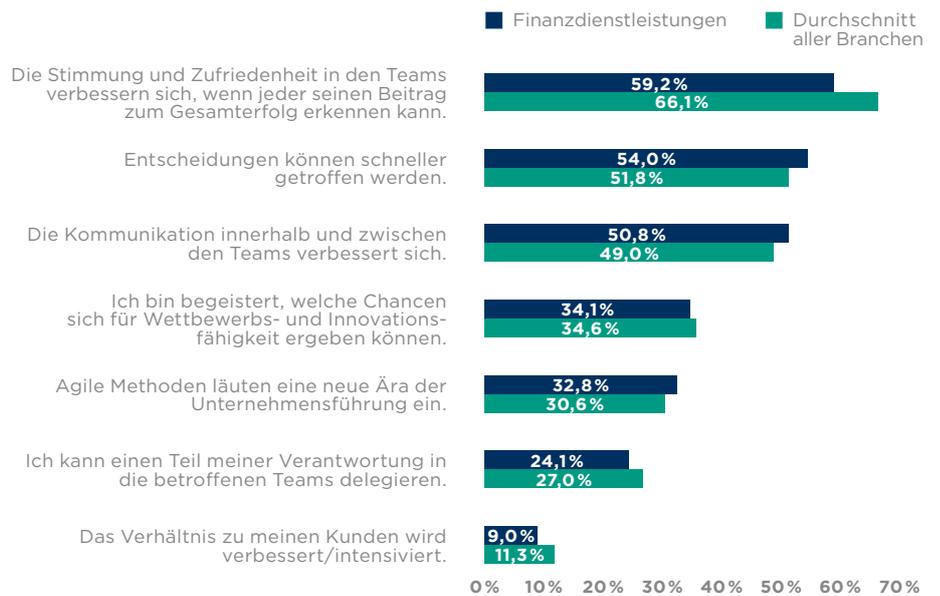


2. Agile Leadership

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

59,2 Prozent der Finanzmanager, 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. 54,0 Prozent nehmen eine schnellere Entscheidungsfindung wahr. 50,8 Prozent sehen eine verbesserte Kommunikation innerhalb und zwischen den Teams.

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



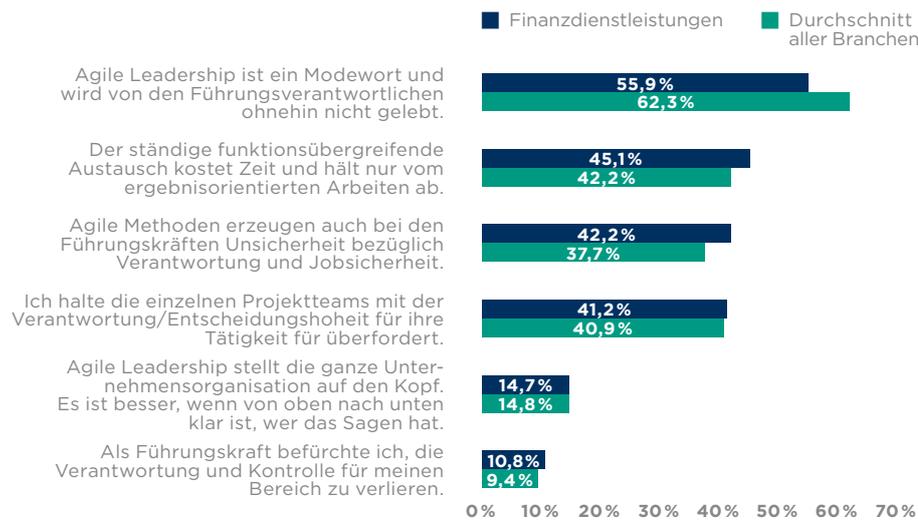
* Zu diesem Thema wurden befragt:





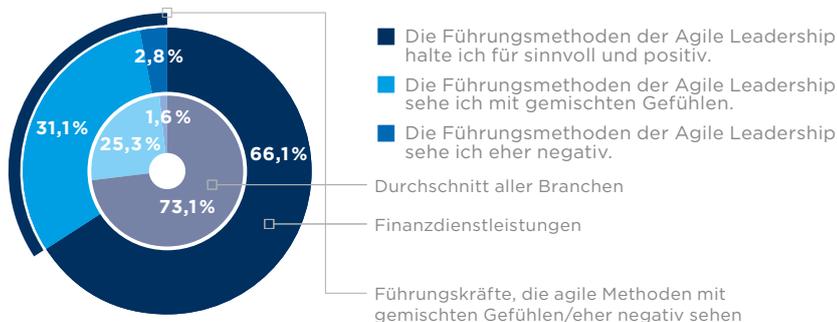
Berührungsängste und Umsetzungsmängel prägen negative Einstellung.

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



55,9 Prozent aller Finanzmanager, 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 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:





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 418 Führungskräfte aus Finanzdienstleistungsunternehmen, teilgenommen.



VI. Financial Services Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland



Artistotelis Bassios
Principal



Christine Kuhl
Partner



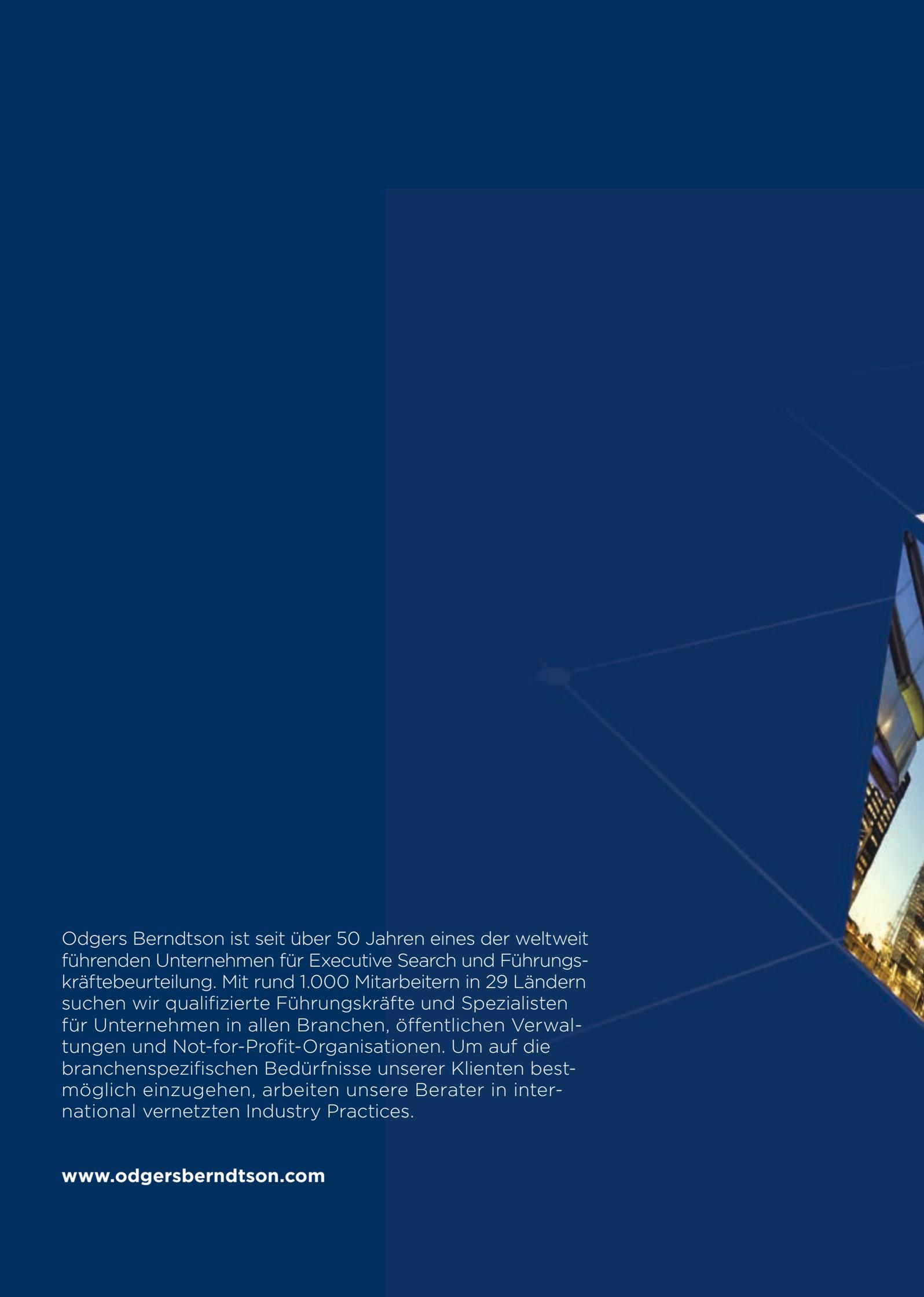
Dagmar-Elena Markworth
Partner



Christiane Pietsch
Partner



Michael Proft
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