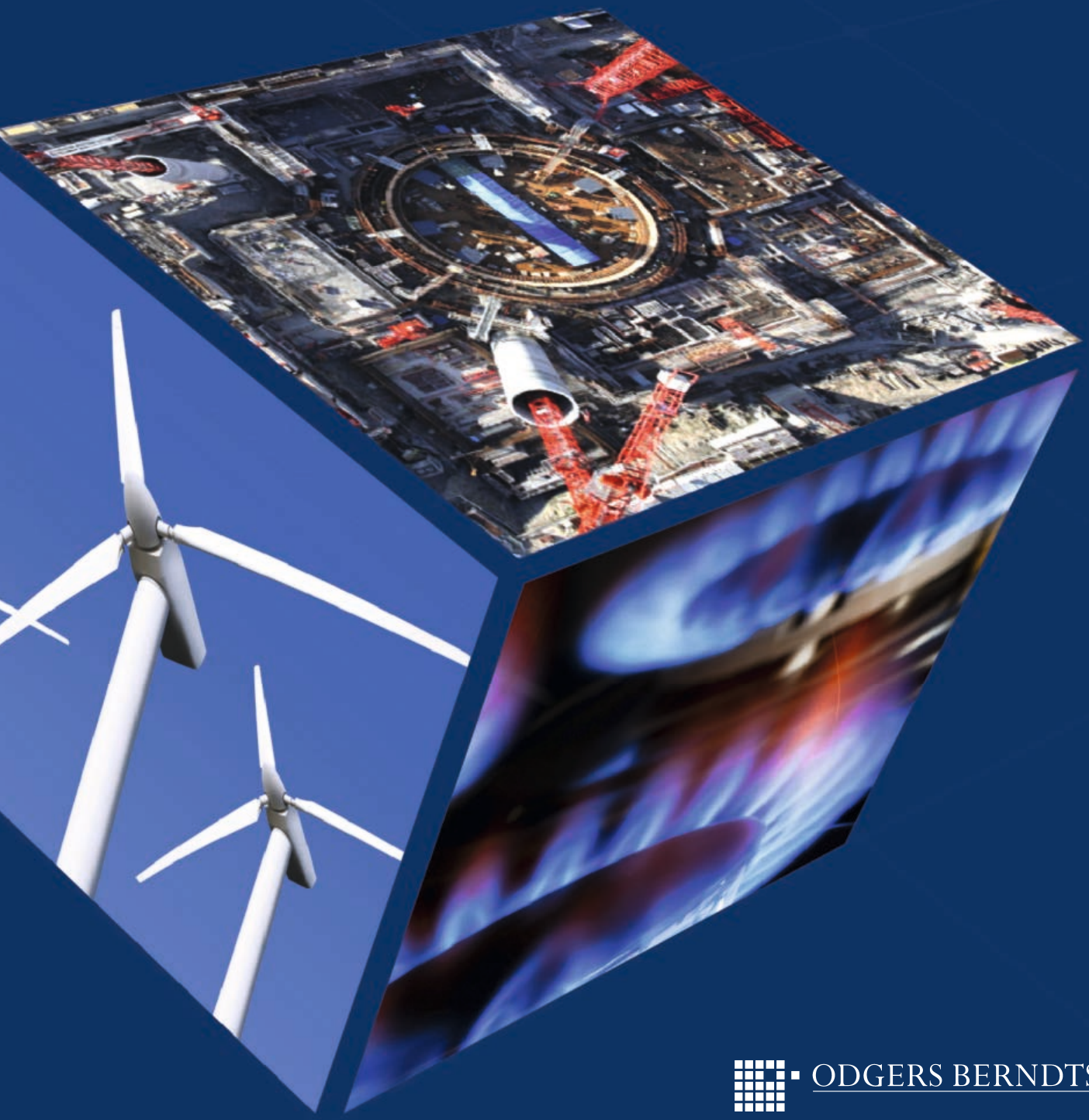
Manager-Barometer 2018/2019

Achte jährliche Befragung des Odgers Berndtson Executive Panels in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Energy & Natural Resources



ODGERS BERNDTSON

Inhalt
Manager-Barometer 2018/2019
Energy & Natural Resources

I. Editorial 4

II. Executive Summary 5

III. Statistik der Teilnehmer 6

IV. Ergebnisse des Odgers Berndtson Executive Panels/Energy & Natural Resources 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. Energy & Natural Resources Sector-Team von Odgers Berndtson Deutschland 31

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

Digitalisierung, neue Technologien, branchenfremde Akteure – die Energiewirtschaft erlebt den größten Umbruch ihrer Geschichte. Der Wandel im Energiesektor, der mit der Liberalisierung der Energiemärkte vor rund 20 Jahren begann und mit dem Beschluss der Bundesregierung zum Atomausstieg 2011 weiter an Fahrt aufnahm, gewinnt immer stärker an Dynamik.

Diese neue Industrielandschaft benötigt flexible Unternehmen und Führungskräfte, die bereit sind, ihre Profile und Fähigkeiten neu zu schärfen und weiterzuentwickeln. Viele der führenden deutschen Energieversorger 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 des Odgers Berndtson Energy & Natural Resources Sector haben wir für Manager* in der Energiewirtschaft 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 der Energiewirtschaft 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 Energy & Natural Resources – 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 des Energy & Natural Resources Sector von Odgers Berndtson Deutschland

Katja Hanns-Terrill
Partner

Klaus Hansen
Partner

II. Executive Summary

Führungskräfte der Energieversorger wünschen sich einen innovativen Arbeitgeber und möchten an Veränderungen 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 Energieversorgungsunternehmen. So ist beispielsweise eine „innovationsorientierte Führungskultur" mit Abstand die Top-Rahmenbedingung auf der Suche nach einem neuen potenziellen Arbeitgeber. Ebenfalls von hoher Bedeutung sind die starke Marktposition des Unternehmens sowie das ortsunabhängige Arbeiten.

Top-Wechselgrund bei Energieversorgern ist die fehlende berufliche Perspektive.

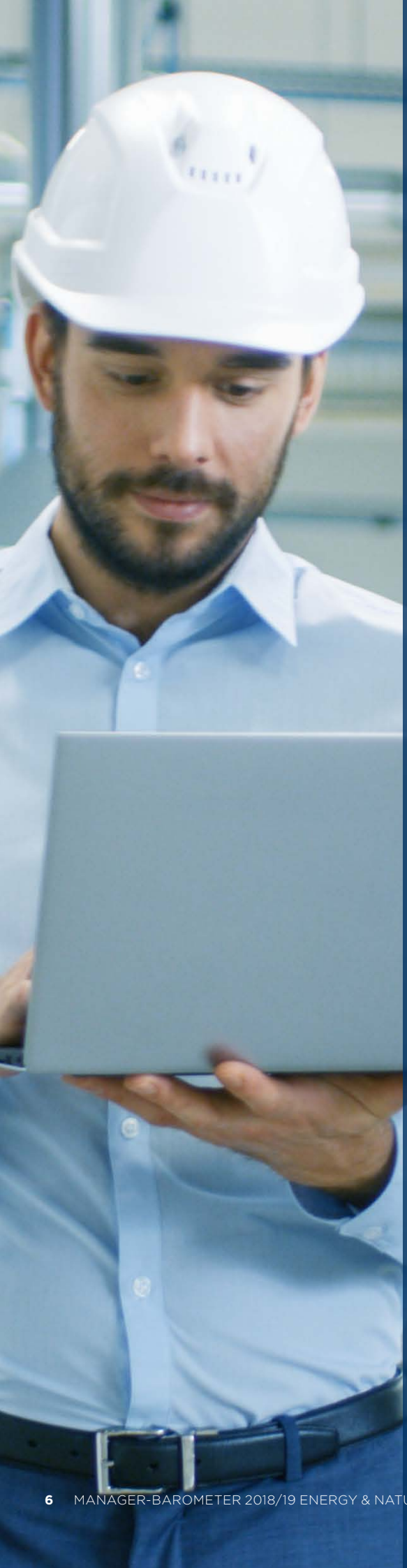
Die Wechselbereitschaft der Manager in der Energiewirtschaft liegt mit 43,3 Prozent unverändert hoch. In fast schon alarmierendem Ausmaß ist für 73,3 Prozent der Energiemanager der Hauptwechselgrund die fehlende berufliche Perspektive. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, gerade in Zeiten großen Wandels mit Führungskräften im Austausch über Karrierewege und -potenziale zu bleiben, denn die zunehmend selbstbewussten Führungskräfte befinden sich auf dem Absprung, sobald sie keine Perspektive für sich sehen oder eine andere Auffassung von der weiteren strategischen Ausrichtung ihres Unternehmens haben. Allerdings zeigen sich Energiemanager weniger ambitioniert und weniger mobil, was den nächsten Karriereschritt anbelangt, als ihre Kollegen anderer 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 Energiewirtschaft liegt mit 9 Prozent deutlich unter dem Branchendurchschnitt (14 Prozent). Persönliche Weiterentwicklung und ortsunabhängiges Arbeiten sind für Frauen besonders wichtig. Die Führungsriege der Energiewirtschaft gehört größtenteils der Generation X (Jahrgänge 1965–1980) an, der Anteil der Manager der Generation Y ist mit knapp 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 ebenfalls einen hohen Stellenwert.

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

Die Energiewirtschaft ist führend im Einsatz agiler Führungsmethoden, die in 65,5 Prozent aller Unternehmen Anwendung finden. Dies geschieht allerdings häufiger in einzelnen Unternehmensbereichen als flächendeckend im gesamten Unternehmen. Unternehmen setzen ein breites Spektrum agiler Führungsmethoden ein – wie kurze informelle Projekttreffen („Stand-up-Meetings") oder die Etablierung cross-funktionaler Teams („Scrum"). Besonders stark werden dabei der positive Einfluss auf die Ideenfindung, die Innovationsfähigkeit und die Entscheidungsfindung wahrgenommen. Die große Mehrheit der Energiemanager arbeiten aktiv an der Entwicklung und Umsetzung agiler Methoden mit und befürworten deren Einsatz, auch wenn sie selbst noch keine eigenen Erfahrungen mit Agile Leadership im Unternehmen machen konnten.

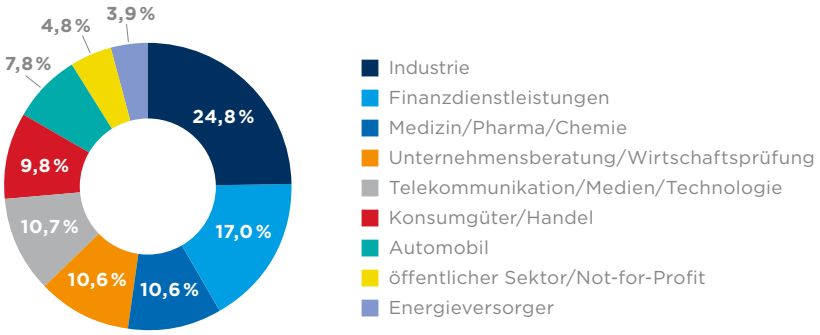


III. Statistik der Teilnehmer

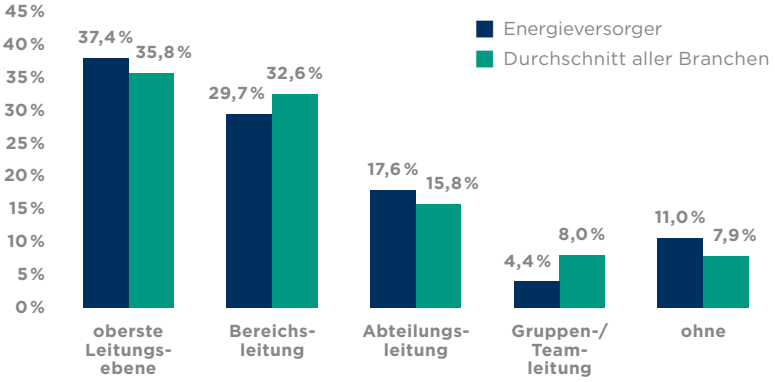
4%

aller Manager sind **in der Energiewirtschaft tätig.**

Rund 4 Prozent aller teilnehmenden Manager sind in der Energiewirtschaft tätig.



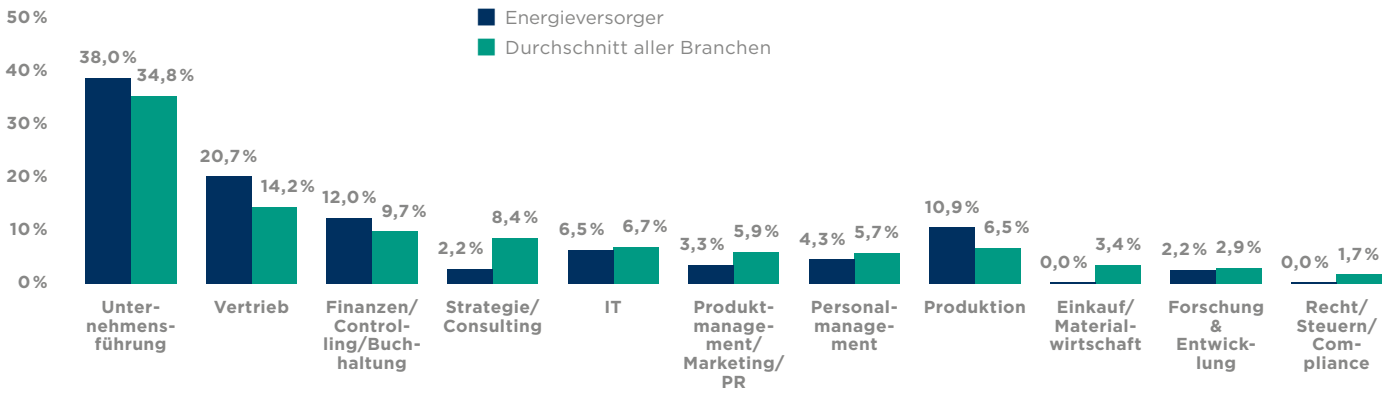
Mehr als ein Drittel der Teilnehmer aus der Energiewirtschaft arbeiten auf der obersten Leitungsebene.



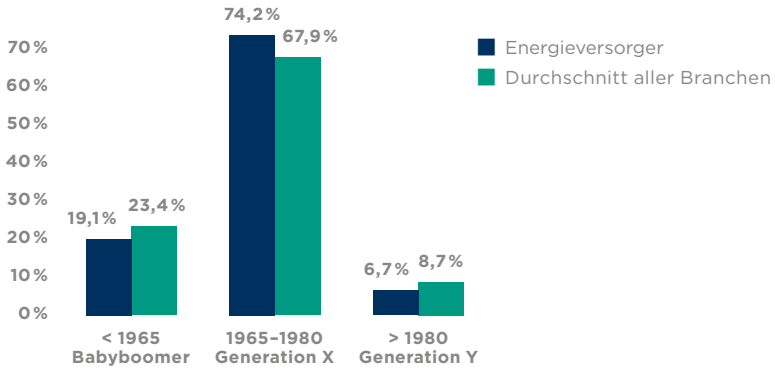
Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

III. Statistik der Teilnehmer

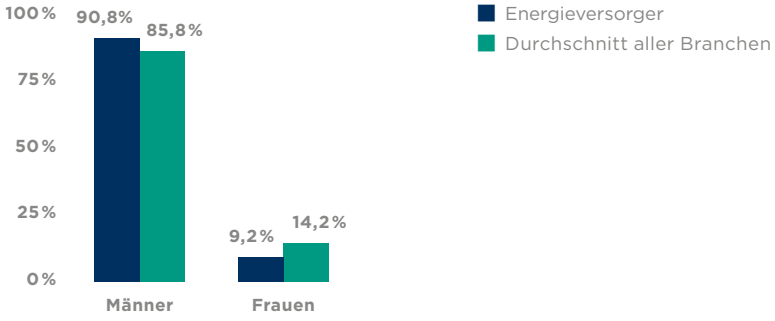
Vier von zehn Energiemanagern sind in der Unternehmensführung tätig.



Drei von vier Energiemanagern gehören der Generation X an.



Nur gut 9 Prozent aller Führungskräfte in der Energiewirtschaft sind Frauen.



Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

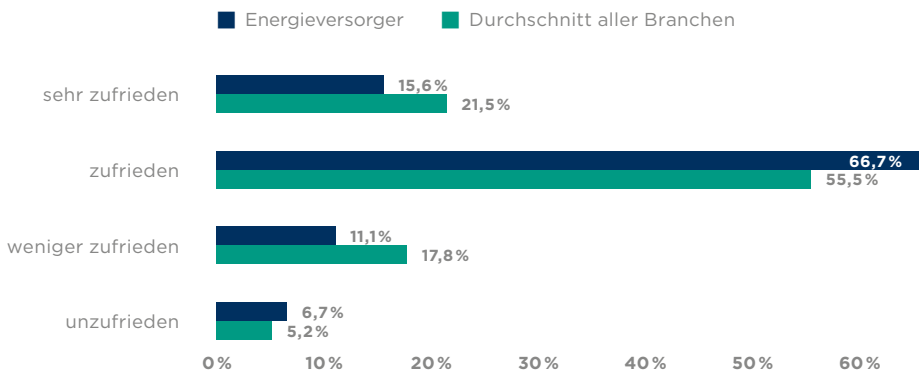
IV. Ergebnisse des Odgers Berndtson Executive Panels Energy & Natural Resources

1. Karrieremotivatoren

1.a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

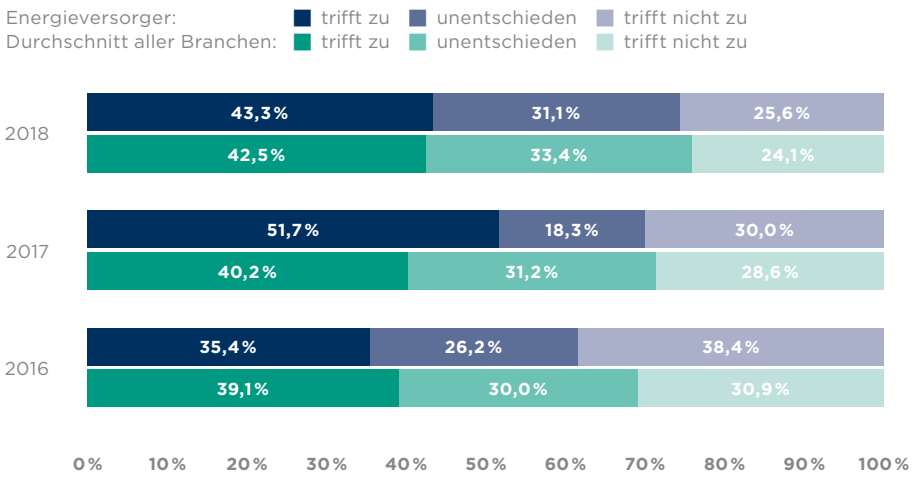
Über 80 Prozent aller Manager aus der Energiewirtschaft sind (sehr) zufrieden mit ihrer aktuellen Tätigkeit.

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Position?



Die Wechselbereitschaft ist gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken, liegt jedoch unverändert über dem Durchschnitt.

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



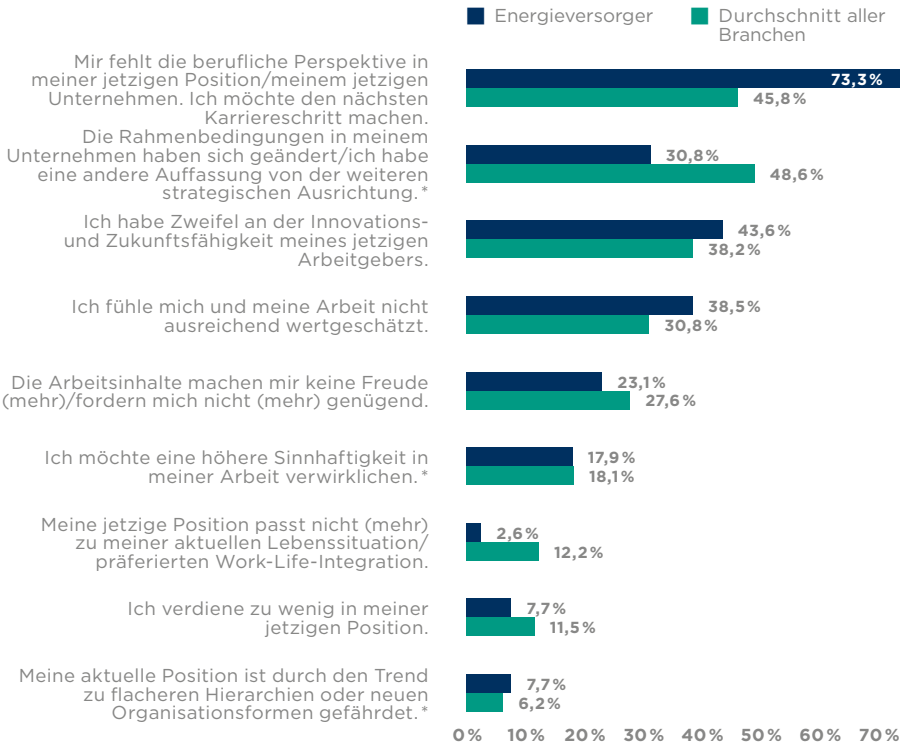
43,3 Prozent der Führungskräfte aus der Energiewirtschaft halten einen Wechsel ihrer jetzigen beruflichen Tätigkeit für wahrscheinlich. Damit ist der Wert immer noch leicht über dem Branchendurchschnitt, allerdings deutlich unter dem Vorjahreswert von 51,7 Prozent. Die Zahl derer, die einen Wechsel für unwahrscheinlich halten, nahm hingegen über die letzten drei Jahre kontinuierlich ab auf aktuell 25,6 Prozent.

Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Hauptgrund für einen Wechsel ist in der Energiewirtschaft die fehlende berufliche Perspektive.

Die fehlende berufliche Perspektive ist für 73,3 Prozent aller Manager mit großem Abstand der wichtigste Grund für einen Jobwechsel. Danach folgen Zweifel an der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens (43,6 Prozent), eine fehlende Wertschätzung (38,5 Prozent) und geänderte Rahmenbedingungen (30,8 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 17,9 Prozent ein Wechselgrund. Auch der Trend zu flacheren Hierarchien scheint die Wechselwilligkeit nur wenig zu beeinflussen (7,7 Prozent).

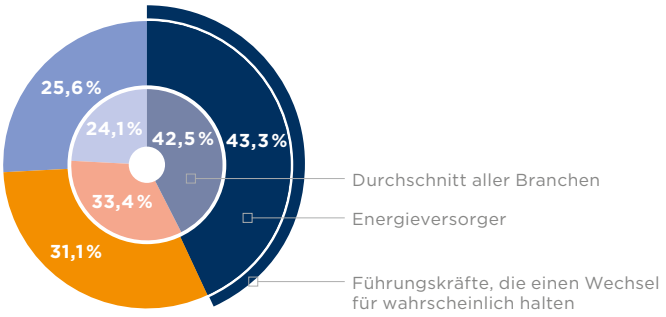
Warum ist ein Wechsel für Sie wahrscheinlich?**



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr.

Mehrfachnennungen möglich

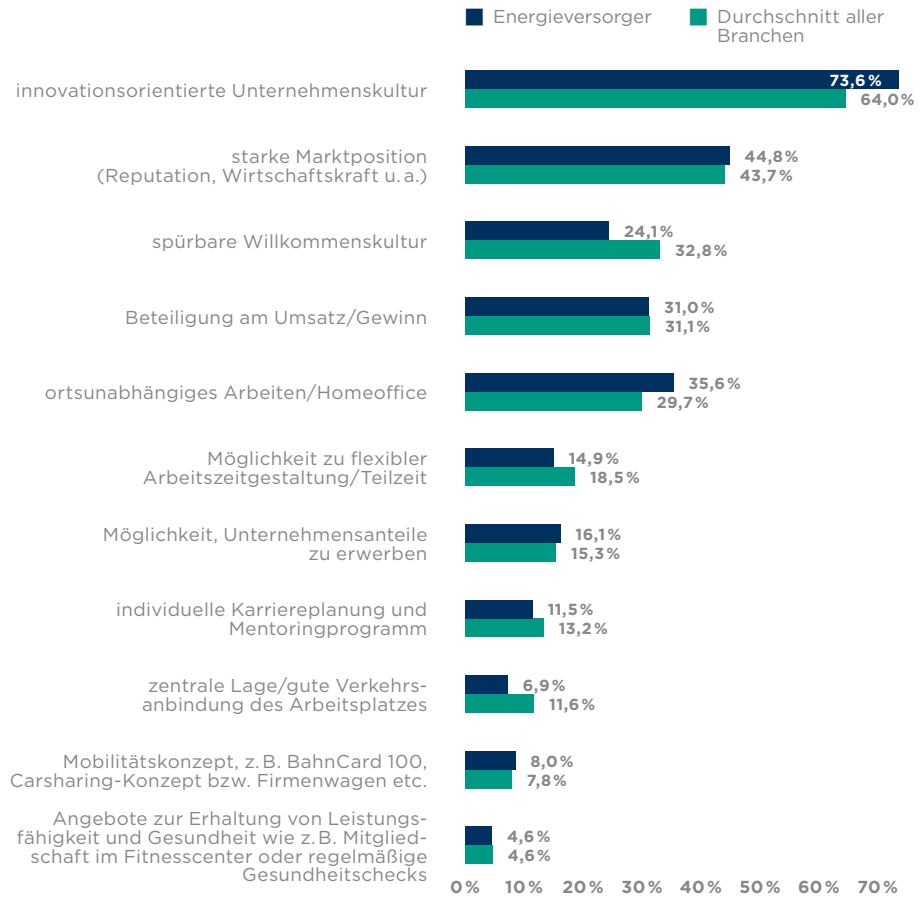
**** Zu diesem Thema wurden befragt:**



Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

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 Energiewirtschaft mit 73,6 Prozent Zustimmung die mit Abstand wichtigsten Rahmenbedingungen für karriereorientierte Führungskräfte. Eine starke Marktposition ist mit 44,8 Prozent ebenfalls wichtig für die Energiemanager. Für ein Drittel aller Manager sind das ortsunabhängige Arbeiten (35,6 Prozent) und der Erwerb von Unternehmensanteilen (31,0 Prozent) von großer Bedeutung. Andere Rahmenbedingungen, wie die Möglichkeit zum Erwerb von Unternehmensanteilen oder ein Mobilitäts- oder Gesundheitsangebot, spielen eine eher untergeordnete Rolle.

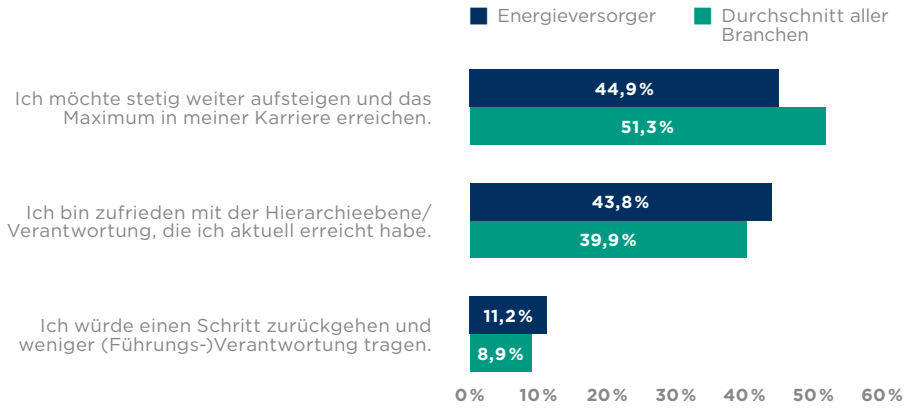
Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

1. b. Persönliches Karriereziel

Weniger als die Hälfte aller Energiemanager wollen das Maximum in ihrer Karriere erreichen.

Mit rund 45,0 Prozent aller Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, zeigen sich Manager aus der Energiewirtschaft deutlich weniger ambitioniert als Manager anderer Branchen. Dagegen sind knapp 44 Prozent der Energiemanager zufrieden mit der bisher erreichten Hierarchieebene.

Welche Aussage trifft auf die Zielsetzung Ihrer beruflichen Laufbahn zu?

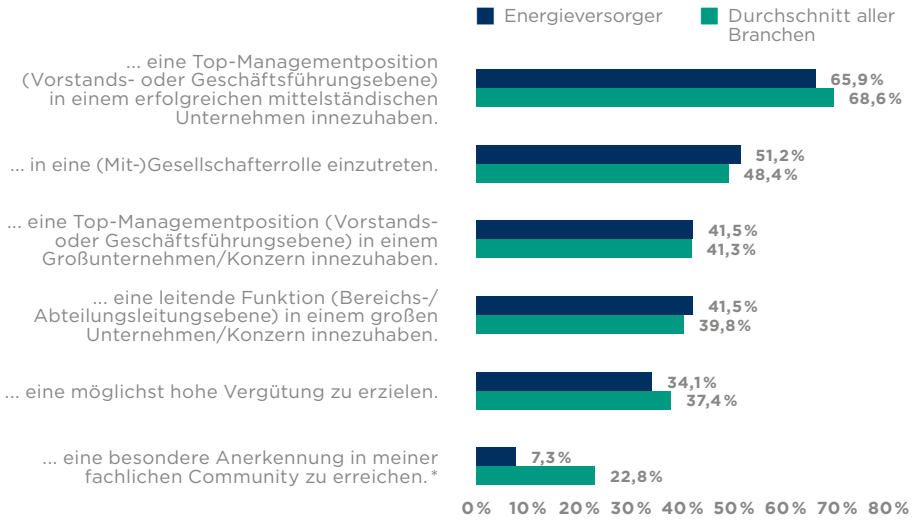


Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

1. b. Persönliches Karriereziel

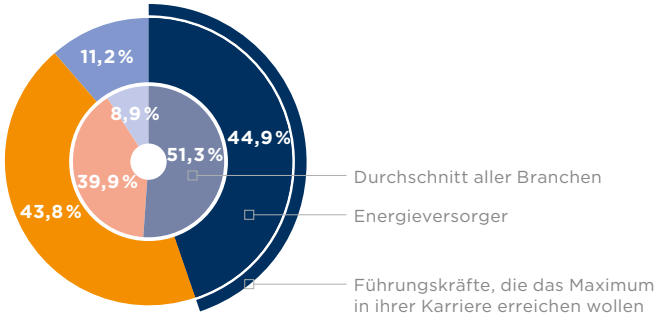
Top-Position in mittelständischem Unternehmen ist das wichtigste Karriereziel.

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



* Neue Antwortmöglichkeit in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

**** Zu diesem Thema wurden befragt:**



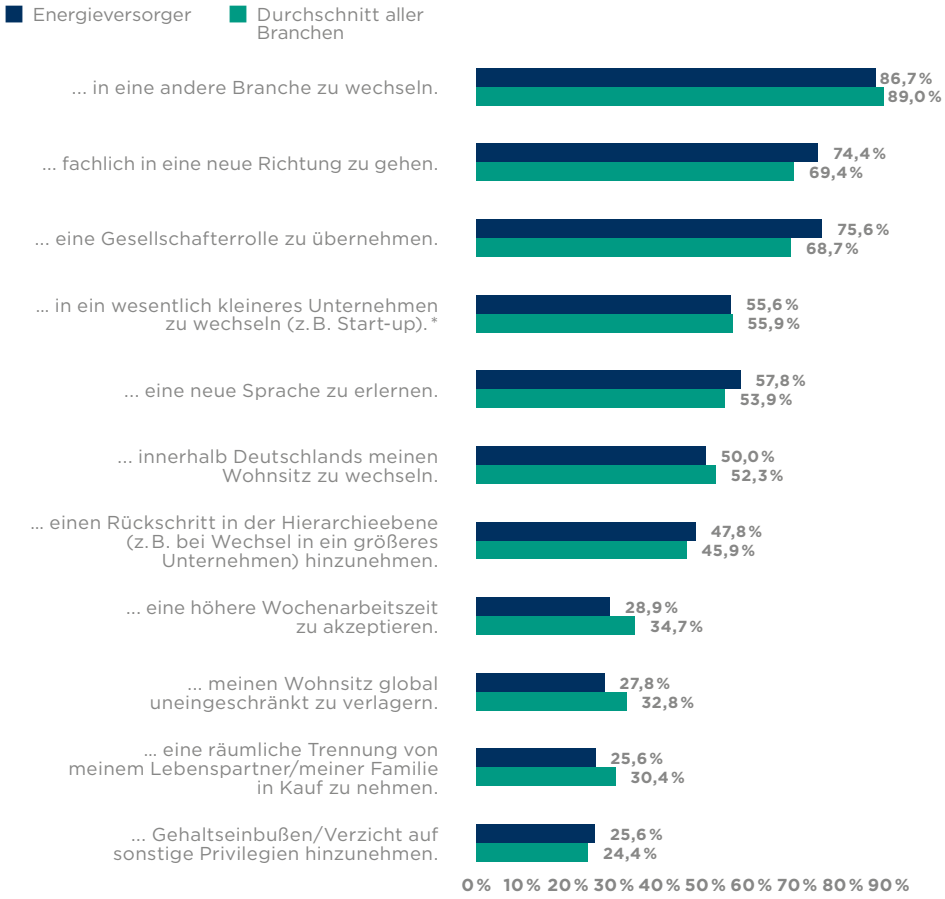
Gefragt nach den konkreten Karrierezielen, streben rund zwei Drittel der karriereorientierten Energiemanager eine Top-Managementposition in einem erfolgreichen mittelständischen Unternehmen an. Über die Hälfte der Manager (51,2 Prozent) möchten in eine (Mit-)Gesellschafterrolle eintreten. Erst danach wird eine Top-Managementposition in einem Großunternehmen als Karriereziel geäußert (41,5 Prozent).

Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

1.c. Persönliche Einsatzbereitschaft

Manager aus Energieversorgungsunternehmen zeigen eine deutlich geringere 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 auf globaler Ebene oder innerhalb Deutschlands, eventuell verbunden mit einer Trennung von der Familie, ist bei deutschen Energiemanagern im Vergleich zu ihren Kollegen anderer Branchen deutlich niedriger. Deutlich höher ist hingegen die Bereitschaft zur fachlichen Umorientierung oder zur Übernahme einer Gesellschafterrolle.

Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Nur

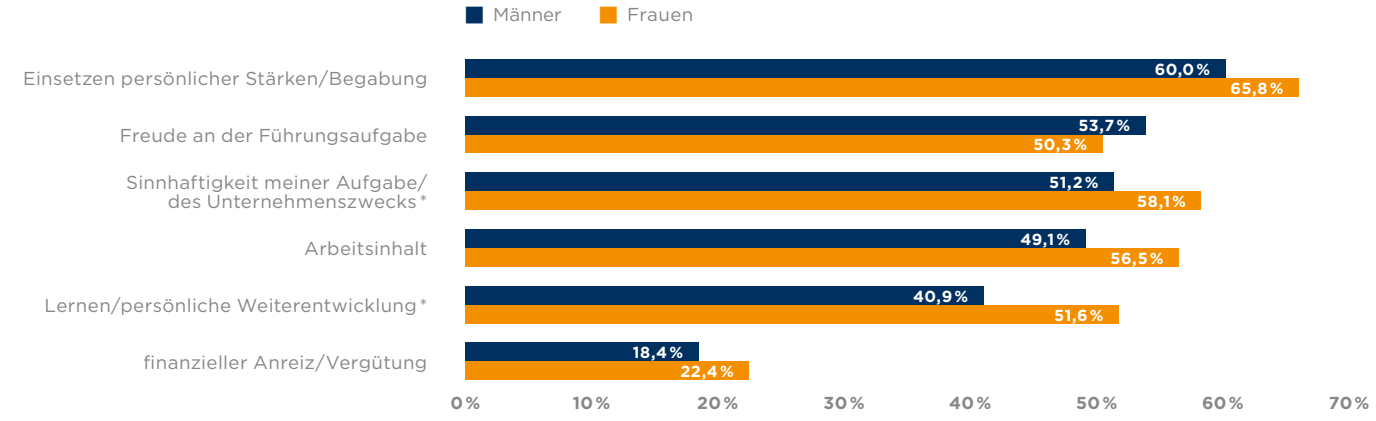
9 %

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

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

Das Einsetzen persönlicher Stärken und die persönliche Weiterentwicklung motivieren Frauen.

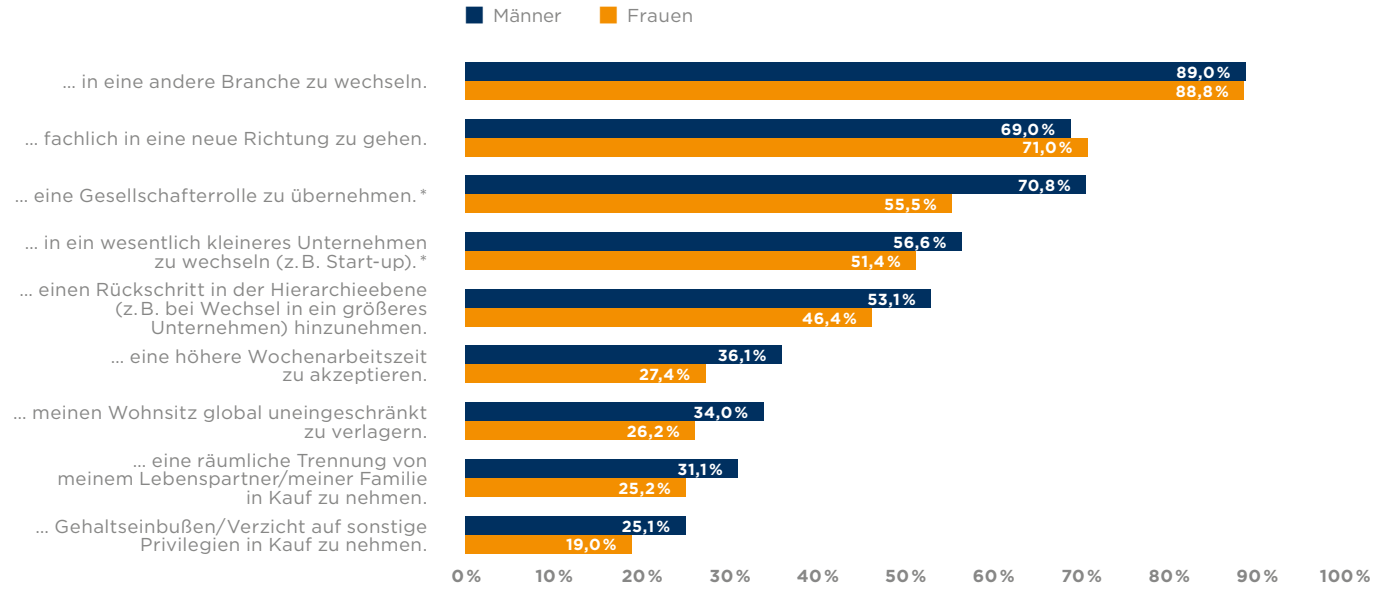
Was motiviert Sie derzeit für Ihren weiteren Berufsweg (sehr stark)?



*Neue Antwortmöglichkeiten. Mehrfachnennungen möglich, ausgewählte Antworten

Die Stabilität der persönlichen Lebensumstände ist Frauen wichtiger als Männern.

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



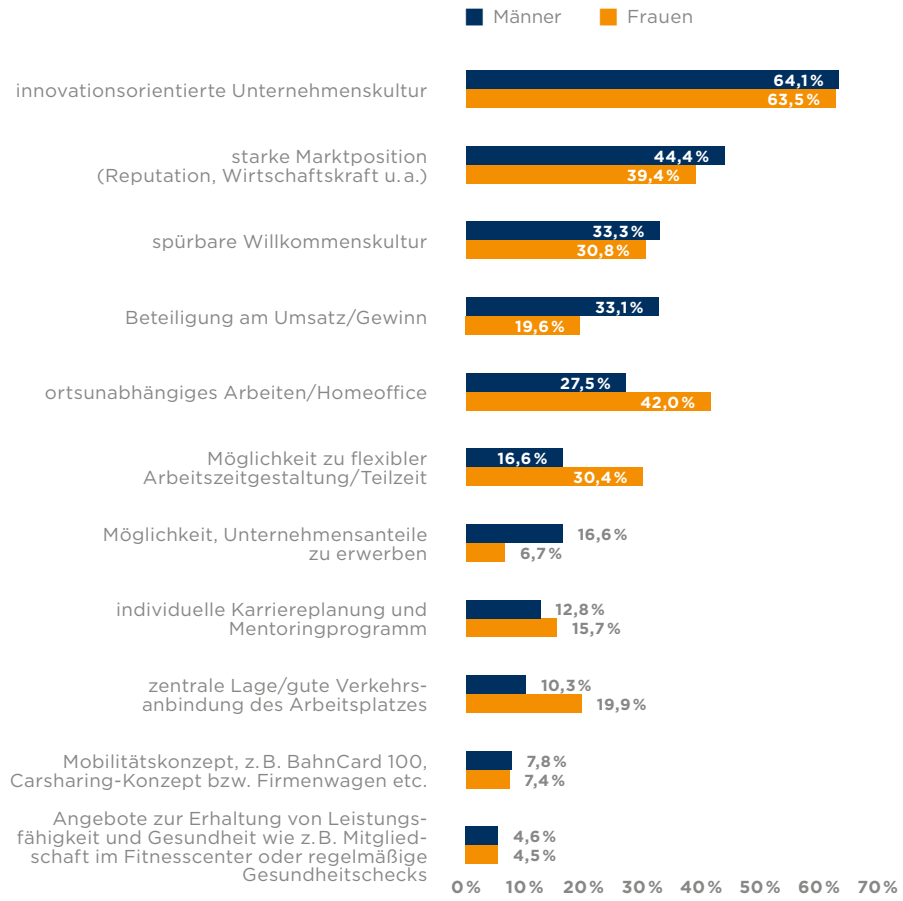
*Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

1.d. Fokus: Frauen

Frauen sind flexible Arbeitsplatz- und Arbeitszeit-bedingungen wichtiger als Männern.

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

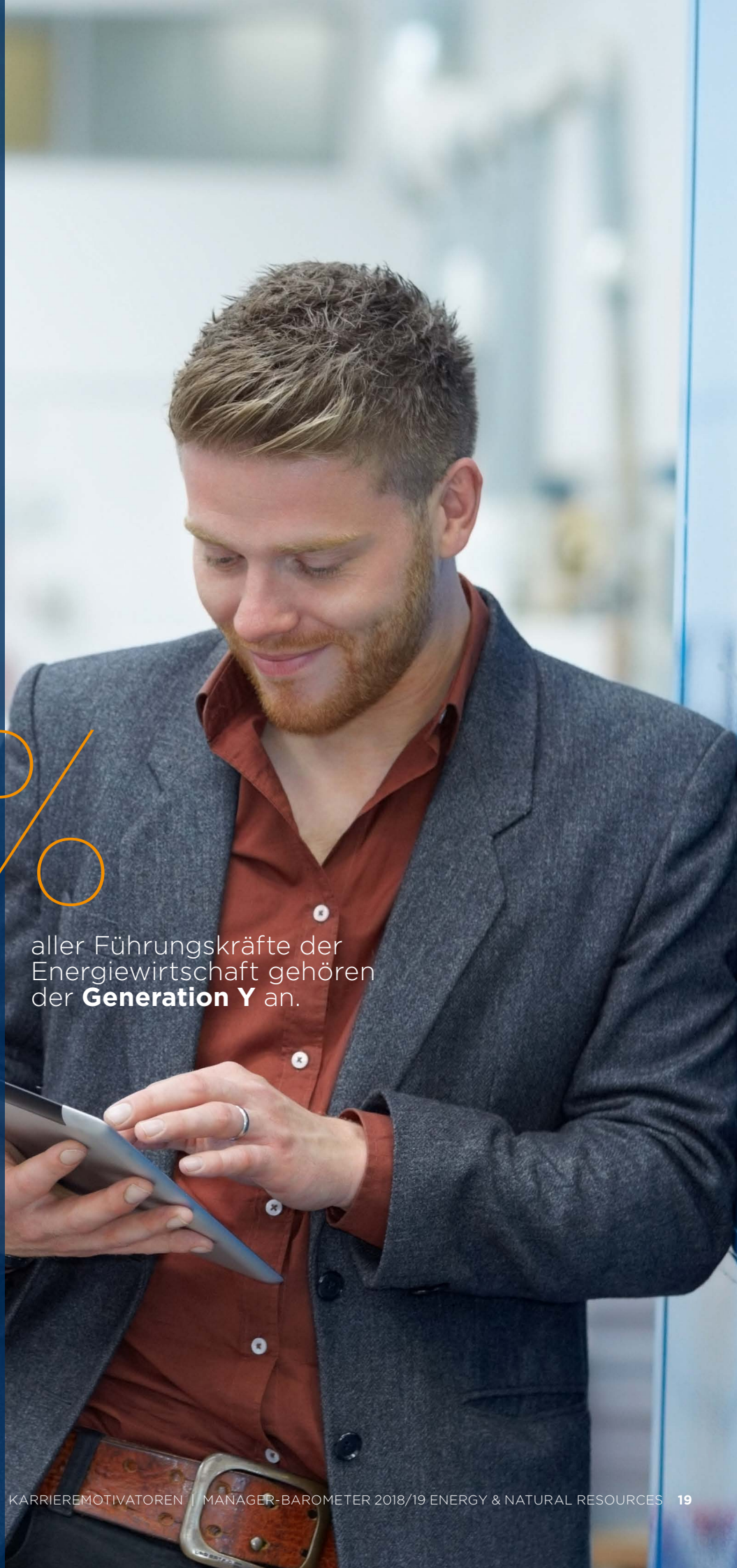


Mehrfachnennungen möglich

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.

Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

1.e. Fokus: Generation Y



7%

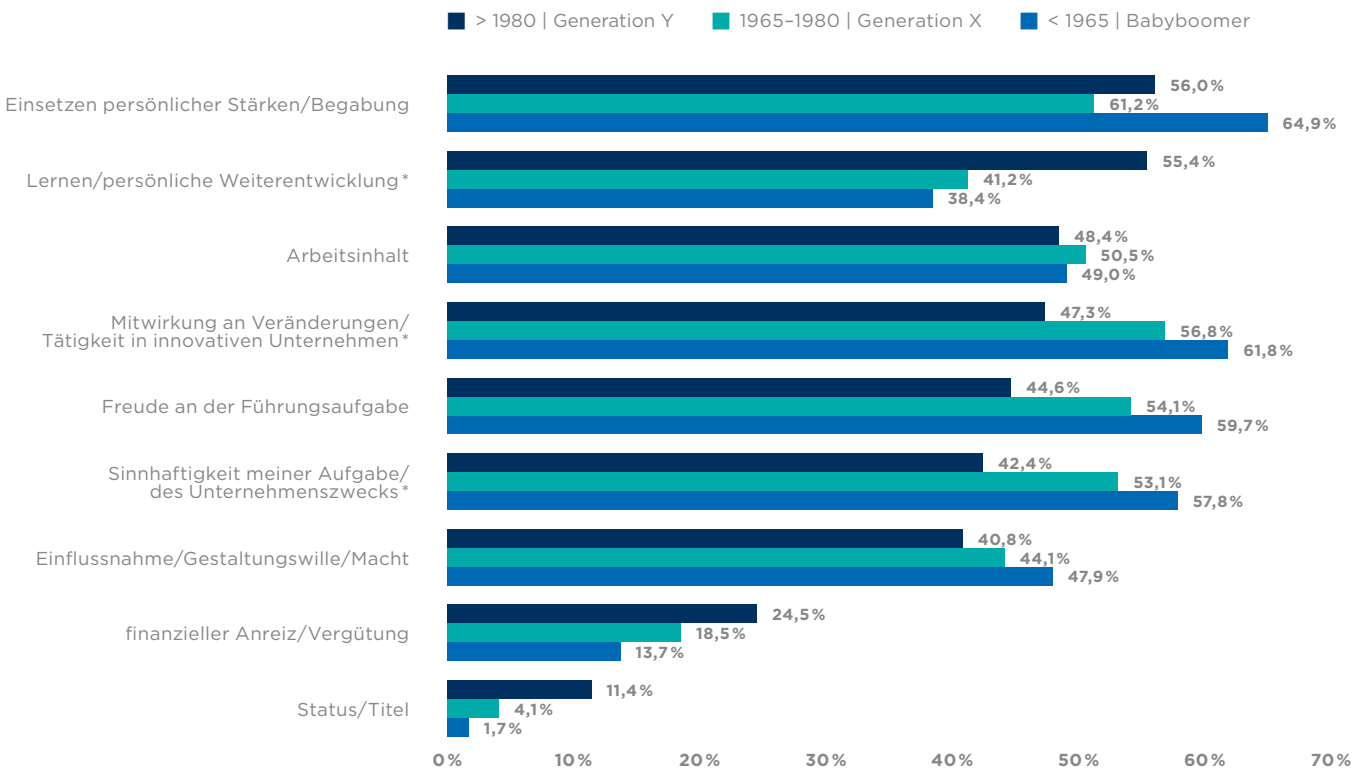
aller Führungskräfte der Energiewirtschaft gehören der **Generation Y** an.

Mit 6,7 Prozent Managern, die nach 1980 geboren sind (Generation Y), sind Nachwuchsführungskräfte bei Energieversorgern weniger stark vertreten als in anderen Branchen (8,7 Prozent Generation-Y-Anteil). Junge Führungskräfte haben dabei signifikant andere Prioritäten als zum Beispiel die Generation X, die mit 74,2 Prozent überdurchschnittlich stark in der Energiewirtschaft vertreten ist (67,9 Prozent im Branchendurchschnitt). Auf diese Bedürfnisse müssen sich Energieversorgungsunternehmen einstellen, wenn sie für junge Talente in Zukunft attraktiv sein wollen.

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)?

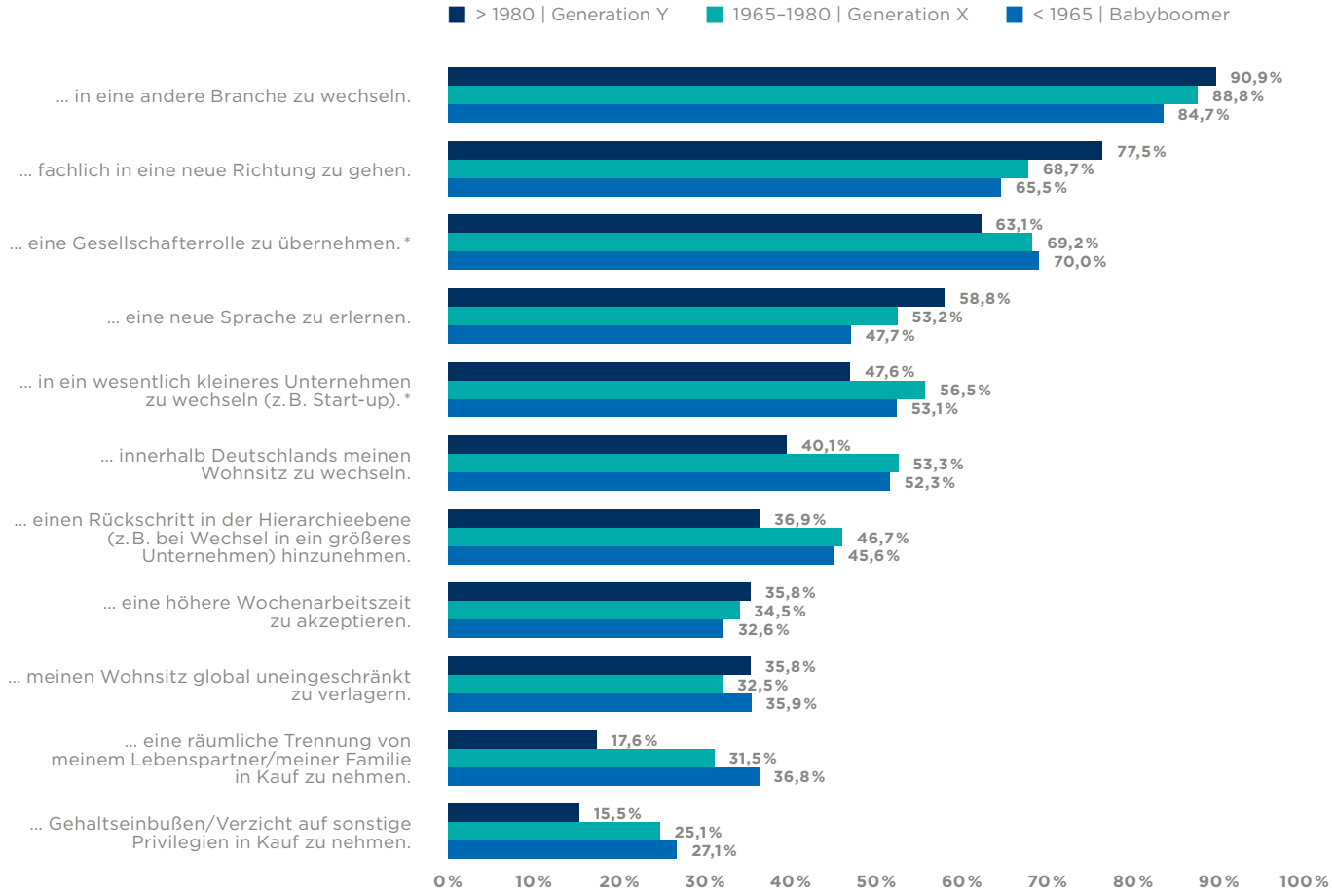


*Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Die Beibehaltung der persönlichen Lebensumstände hat bei Nachwuchsführungskräften hohe Priorität.

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



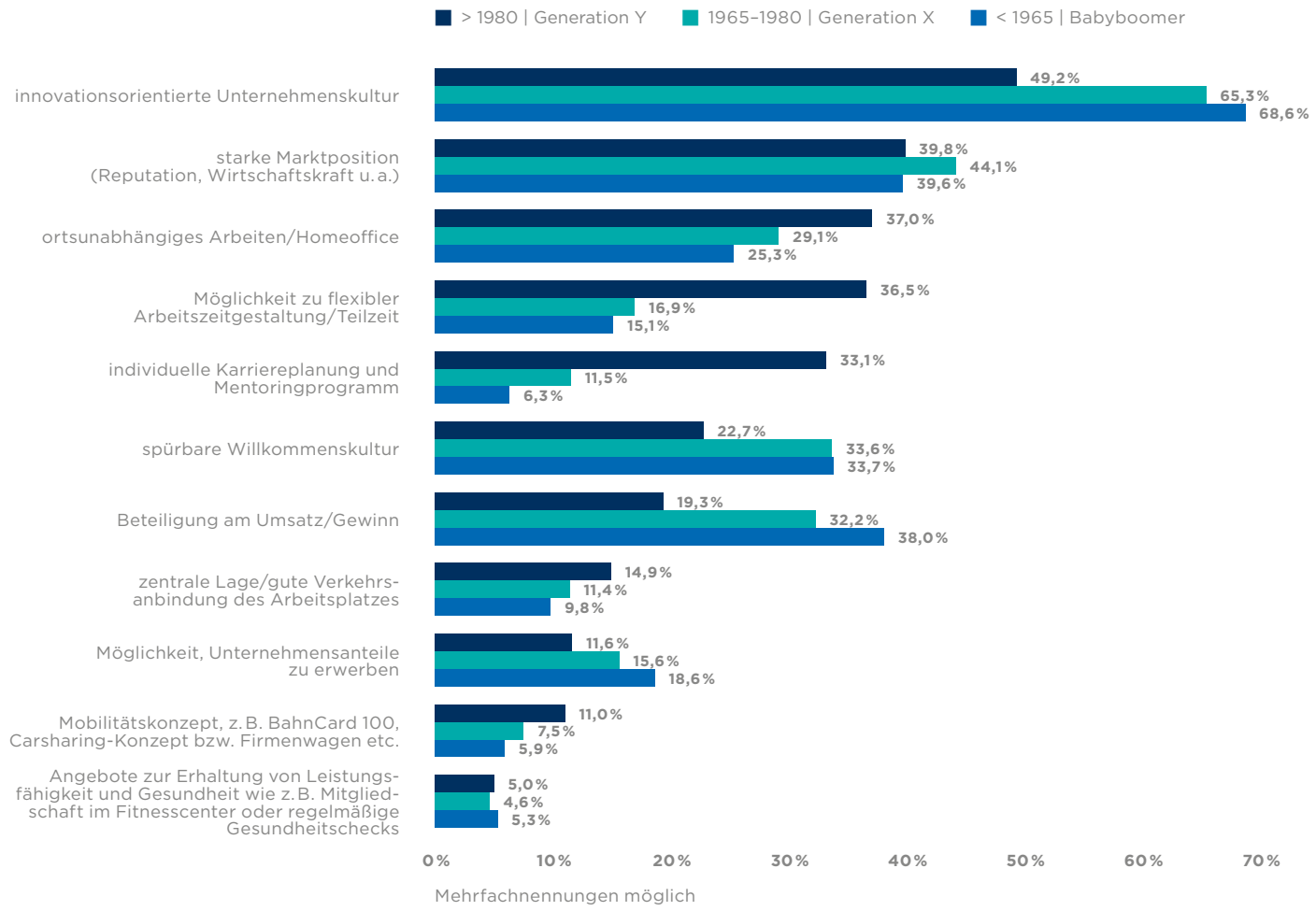
*Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

1.e. Fokus: Generation Y

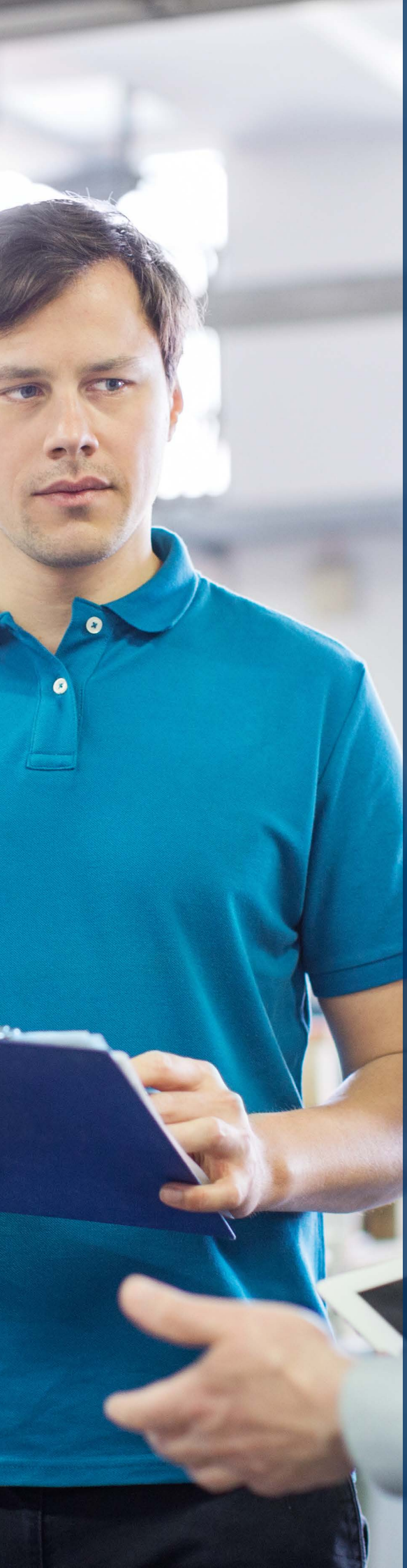
Die Vertreter der Generation Y wünschen sich von einem neuen Arbeitgeber flexible Arbeitsbedingungen und eine individuelle Karriereplanung.

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



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 neuen potenziellen 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 Energy & Natural Resources

2. Agile Leadership

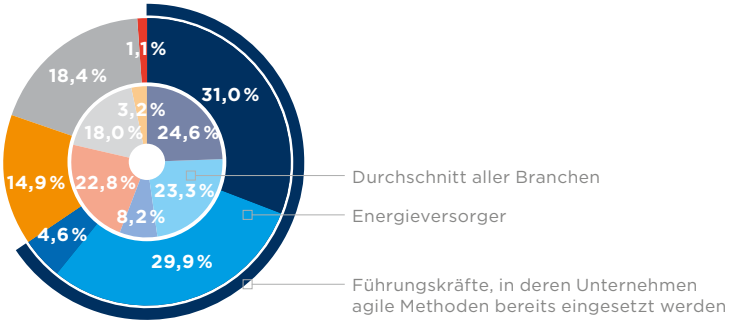
Unter „Agile Leadership“ versteht man eine flexible, vernetzte und kommunikative Führungskultur jenseits starrer Hierarchien und Prozesse. Dabei geht es vor allem um die schrittweise Delegation von Verantwortung an den Einzelnen/an einzelne Teams, aber auch um die Einführung konkreter agiler Methoden,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

2. Agile Leadership

Agile Führungsmethoden sind bei deutschen Energieversorgungsunternehmen bereits weit verbreitet.

65,5 Prozent aller Energieversorger nutzen bereits agile Führungsmethoden – in einigen Unternehmensbereichen (31,0 Prozent), im eigenen Bereich (29,9 Prozent) oder sogar im gesamten Unternehmen (4,6 Prozent). Damit sind agile Methoden sogar deutlich stärker verbreitet als im Durchschnitt aller Branchen, wo insgesamt 56,1 Prozent aller Unternehmen agile Methoden einsetzen. Das noch junge Thema Agile Leadership findet in der Energiewirtschaft so bereits eine hohe Akzeptanz.

Welche Bedeutung hat Agile Leadership für Ihr Unternehmen?

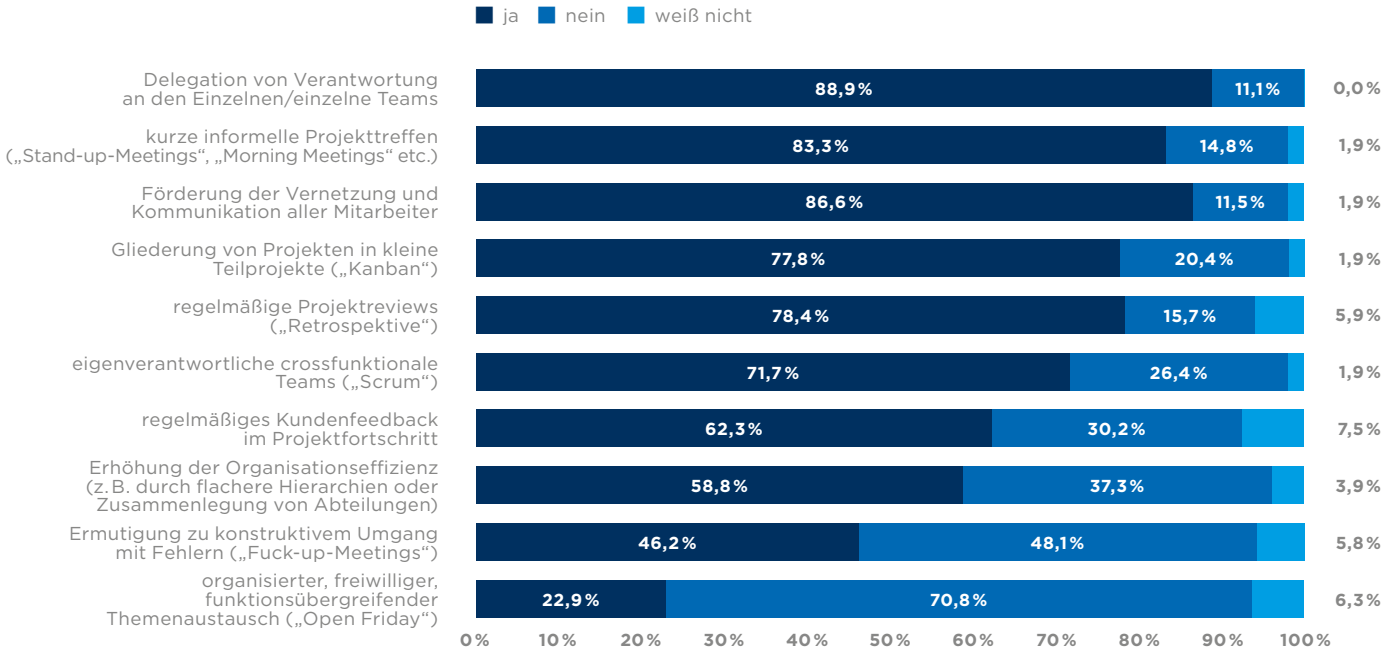


- Agile Führungsmethoden werden bereits von einigen Unternehmensbereichen umgesetzt.
- Agile Führungsmethoden werden bereits von meinem eigenen Bereich/meiner Abteilung umgesetzt.
- Agiles Führen wird von allen Unternehmensbereichen und Führungsebenen umgesetzt.
- Agile Leadership spielt keine Rolle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

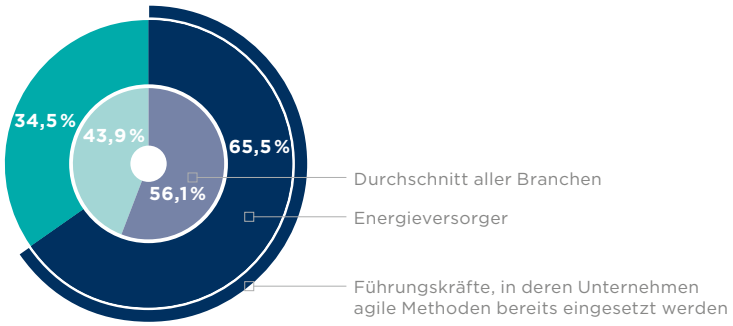
Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Ein breites Spektrum agiler Methoden kommt bei Energieversorgungsunternehmen zur Anwendung.

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



***Zu diesem Thema wurden befragt:**



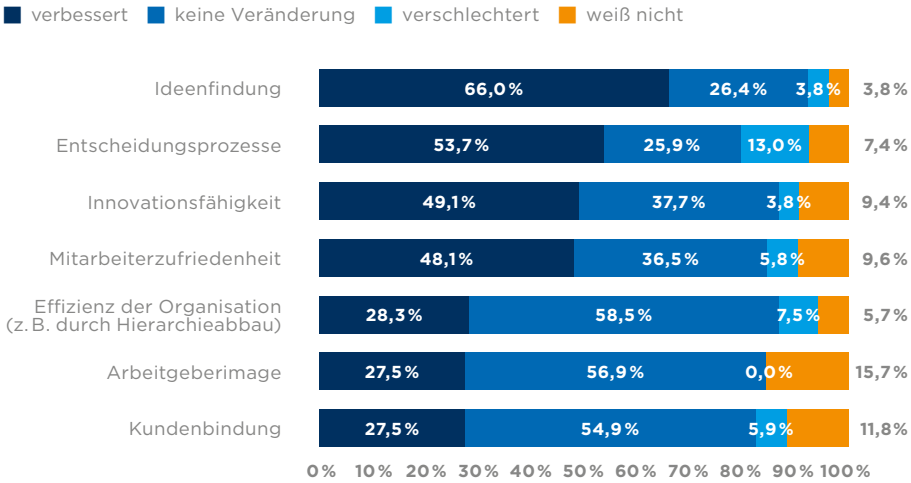
Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

2. Agile Leadership

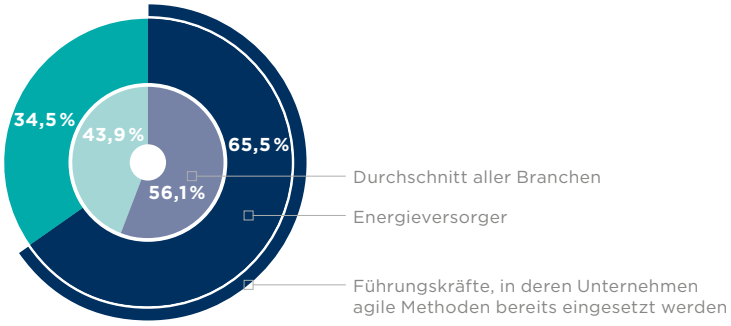
Agile Methoden haben einen spürbar positiven Einfluss auf die Innovationskraft von Energieversorgern.

Der positive Einfluss agiler Methoden wird deutlich wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf Ideenfindung (66,0 Prozent), Entscheidungsprozesse (53,7 Prozent) und Innovationsfähigkeit (49,1 Prozent). Bemerkenswert ist die von 48,1 Prozent empfundene stark positive 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:**

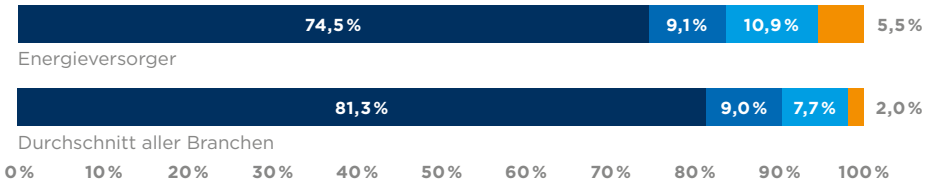


Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Hoher Mitgestaltungswille der Energiemanager bei der Umsetzung agiler Methoden.

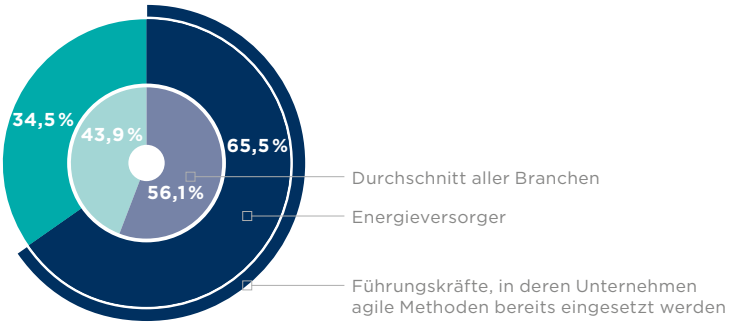
Wie gehen Sie mit Agile Leadership um?*

- 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.



Drei Viertel aller Führungskräfte, deren Unternehmen agile Methoden einsetzen, arbeiten aktiv an deren Entwicklung und Umsetzung mit. Das bestätigt den hohen Mitgestaltungswillen der Energiemanager, der jedoch leicht unter dem Durchschnitt aller Branchen liegt.

***Zu diesem Thema wurden befragt:**

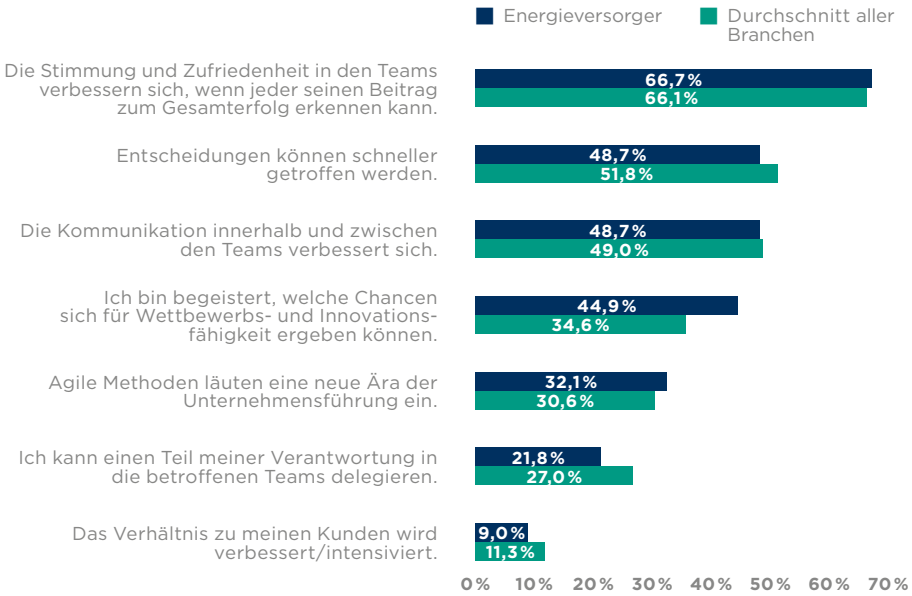


Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

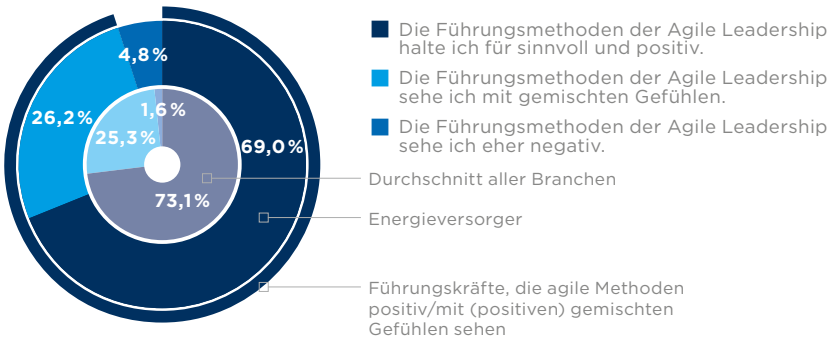
Höhere Zufriedenheit in den Teams ist der größte Nutzen aus agilen Methoden.

Mehr als zwei Drittel der Energiemanager, 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. 48,7 Prozent nehmen eine schnellere Entscheidungsfindung wahr. 48,7 Prozent sehen eine verbesserte Kommunikation innerhalb und zwischen den Teams.

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



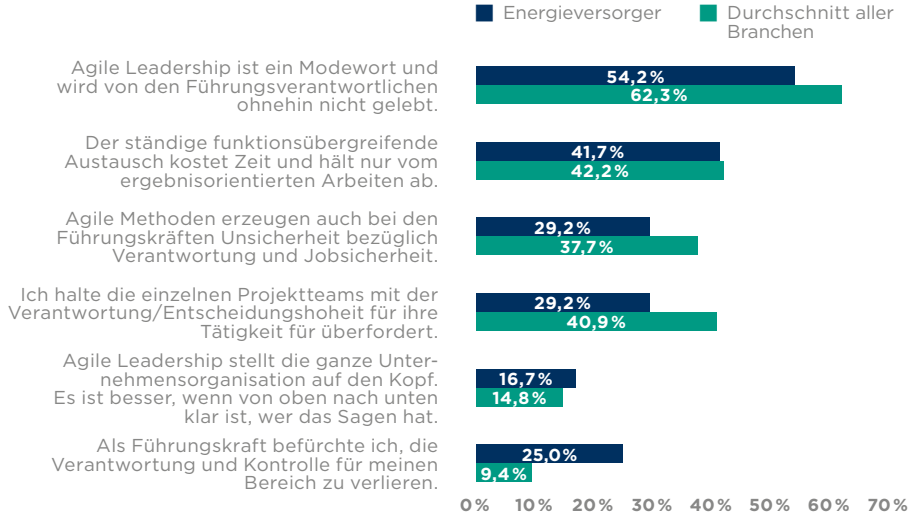
***Zu diesem Thema wurden befragt:**



Executive Panel Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

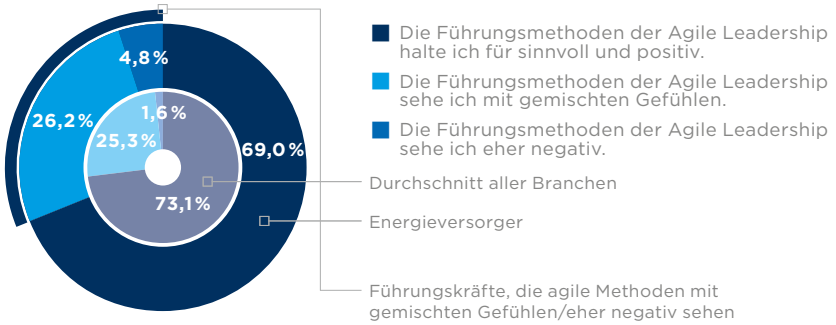
Berührungsängste und Umsetzungsmängel prägen negative Einstellung.

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



54,2 Prozent aller Energiemanager, 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 Energy & Natural Resources von Odgers Berndtson, n = 96 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.

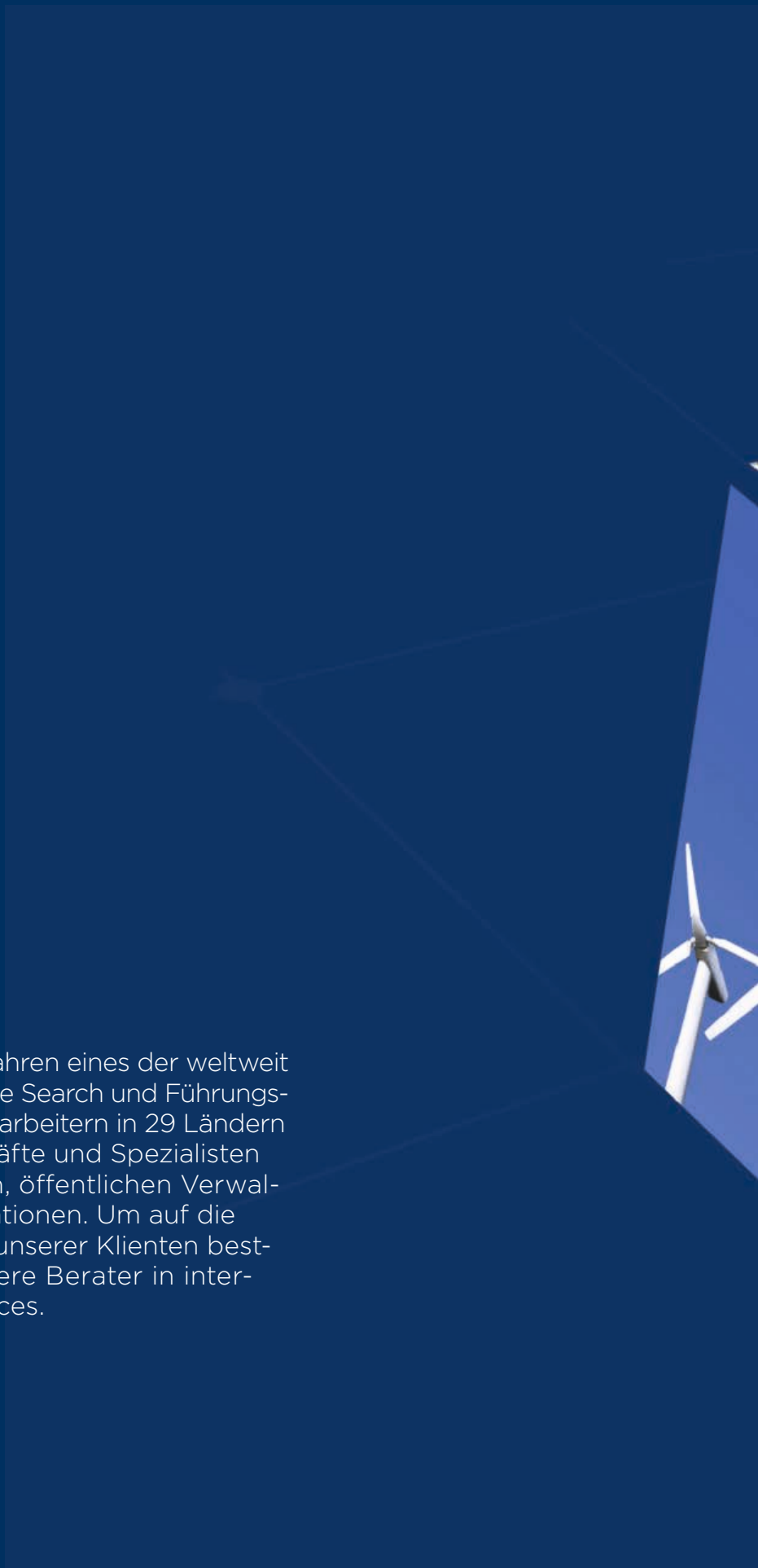
Teilnehmer

- An der Befragung haben 2.460 Führungskräfte, davon 96 Führungskräfte aus Unternehmen der Energiewirtschaft, teilgenommen.

VI. Energy & Natural Resources Sector-Team von Odgers Berndtson Deutschland

Katja Hanns-Terrill
Partner

Klaus Hansen
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