

Manager-Barometer 2018/2019
Achte jährliche Befragung des
Odgers Berndtson Executive Panels
in Deutschland, Österreich und
der Schweiz
Public & Not For Profit







Inhalt

Manager-Barometer 2018/2019

Public & Not For Profit

I.	Editorial	4
II.	Executive Summary	5
III.	Statistik der Teilnehmer	6
IV.	Ergebnisse des Odgers Berndtson Executive Panels/Public & Not For Profit	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.	Public & Not For Profit Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland	31

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

Öffentlich-rechtliche Organisationen und Unternehmen, die sich im Eigentum der öffentlichen Hand befinden, unterscheiden sich ebenso wie Non-Profit-Organisationen grundlegend von privaten Unternehmen: Aufsichts- und Führungspositionen sind oft politisch besetzt, außerdem werden Gewinn- bzw. Ergebnismaximierung zugunsten gesellschaftspolitischer Ziele und nicht-kommerzieller Aufgaben oft relativiert. Der Bedarf an qualifizierten Führungspersönlichkeiten, die sich in diesem Spannungsfeld sicher bewegen können, ist so groß wie nie zuvor. Dabei sind vor allem Führungskräfte gefragt, die sich dieser „öffentlich-rechtlichen Dividende“ bewusst sind und die Unterneh-

men dennoch professionell und visionär weiterentwickeln können.

Das Odgers Berndtson Manager-Barometer, das wir in diesem Jahr bereits zum achten Mal durchgeführt haben, liefert eine Fülle von branchenspezifischen Erkenntnissen über Führungskräfte im Raum D-A-CH. Im Auftrag der Odgers Berndtson Public & Not For Profit-Practice haben wir für Manager* im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor Motivation und 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 Organisatio-

nen aus dem öffentlichen Sektor 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 Public & Not For Profit – 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.

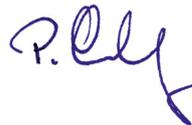
Ihre Berater der Public & Not For Profit-Practice von Odgers Berndtson Deutschland



Katja Hanns-Terrill
Partner



Klaus Hansen
Partner



Peter Herrendorf
Partner



Katharina John
Principal



Christine Kuhl
Partner



Nicola Müllerschön
Senior Consultant

II. Executive Summary

Führungskräfte in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen wünschen sich einen innovativen Dienstherrn und möchten an Veränderungen mitwirken.

Der Wunsch der Manager nach einem innovativen, zukunftsfähigen Dienstherrn, der ihnen die Möglichkeit gibt, an Veränderungen mitzuwirken, zieht sich wie ein roter Faden durch die diesjährige Befragung. Dies gilt auch für Führungskräfte in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen. So ist beispielsweise eine „innovationsorientierte Führungskultur“ mit Abstand die Top-Rahmenbedingung beim Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber. Ebenfalls von hoher Bedeutung ist eine spürbare Willkommenskultur.

Top-Wechselgrund im öffentlichen Sektor und Non-Profit-Bereich ist die fehlende berufliche Perspektive.

Manager öffentlicher und gemeinnützig tätiger Organisationen zeigen sich im Quervergleich überdurchschnittlich ambitioniert und mobil, wenn es um den nächsten Karriereschritt geht. Die Wechselbereitschaft liegt mit rund 34 Prozent dennoch deutlich unter den Werten anderer Branchen (Durchschnitt

42,5 Prozent), was durch die geringeren Wechselmöglichkeiten im Sektor begründet ist. Top-Wechselgrund ist die fehlende berufliche Perspektive, gefolgt von geänderten strategischen Rahmenbedingungen und Zweifeln an der Zukunftsfähigkeit der Organisation. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, gerade in Zeiten großen Wandels mit Führungskräften im Austausch über Karrierewege und -potenziale zu bleiben, um Zufriedenheit und Motivation der zunehmend selbstbewussten Führungskräfte zu fördern, diese für die Organisation zu halten und Nachwuchstalente zu gewinnen.

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 – wie auch im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor insgesamt – hohe Priorität.

Der Frauenanteil in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen nimmt mit 32 Prozent eine absolute Spitzenposition ein (gegenüber 14 Prozent im Durchschnitt aller Branchen). Persönliche Weiterentwicklung und ortsunabhängiges Arbeiten sind für Frauen besonders wichtig. Die älteren Jahrgänge,

die Generation der Babyboomer (Jahrgang 1965 und älter), sind im öffentlichen Sektor hingegen besonders stark vertreten. Der Anteil der Nachwuchsmanager der Generation Y liegt mit 7 Prozent unter dem Branchendurchschnitt (9 Prozent). Gerade die jungen Manager bekennen sich mit rund 80 Prozent stark zum Karriereaufstieg. Flexible Arbeitsbedingungen und eine individuelle Karriereplanung haben ebenfalls einen hohen Stellenwert.

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

Agile Führungsmethoden werden in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen bereits in einzelnen Unternehmensbereichen umgesetzt – 45,3 Prozent der Manager bestätigen dies. Die Organisationen setzen ein breites Spektrum agiler Führungsmethoden ein – wie informelle Projekttreffen („Stand-up-Meetings“) oder die Etablierung crossfunktionaler Teams („Scrum“). Besonders stark werden dabei der positive Einfluss auf die Ideenfindung, die Entscheidungsprozesse und die Mitarbeiterzufriedenheit wahrgenommen. Die große Mehrheit der Manager arbeiten auch hier aktiv an der Entwicklung und Umsetzung agiler Methoden mit und befürworten deren Einsatz.



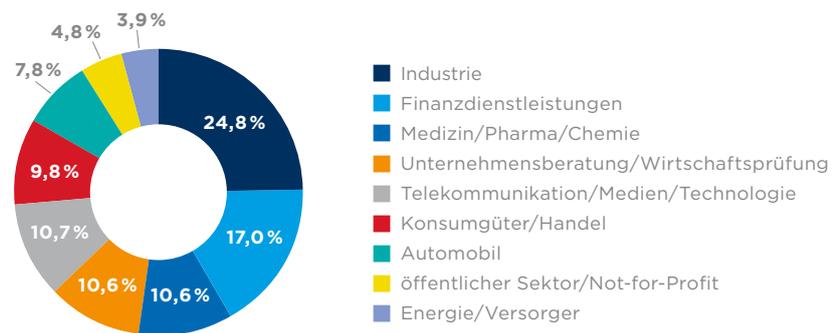
III. Statistik der Teilnehmer

5%

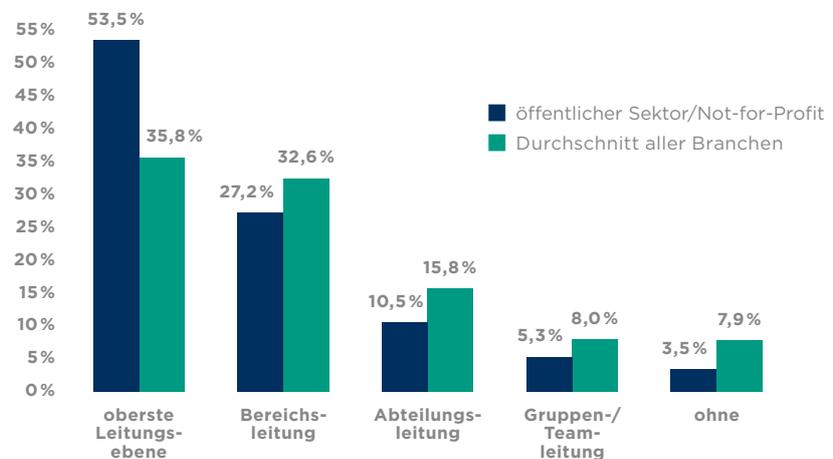
der Teilnehmer des
Manager-Barometers
sind **in öffentlichen
und Non-Profit-Orga-
nisationen tätig.**



4,8 Prozent der teilnehmenden Manager sind im öffentlichen Sektor und in Non-Profit-Organisationen tätig.



53,5 Prozent der Teilnehmer aus dem öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor arbeiten auf der obersten Leitungsebene.

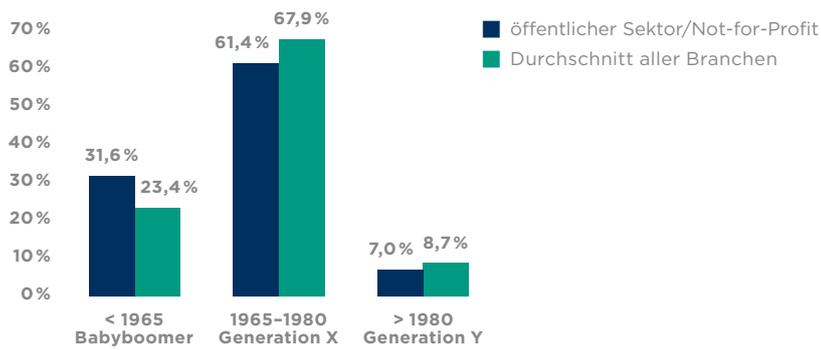


Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

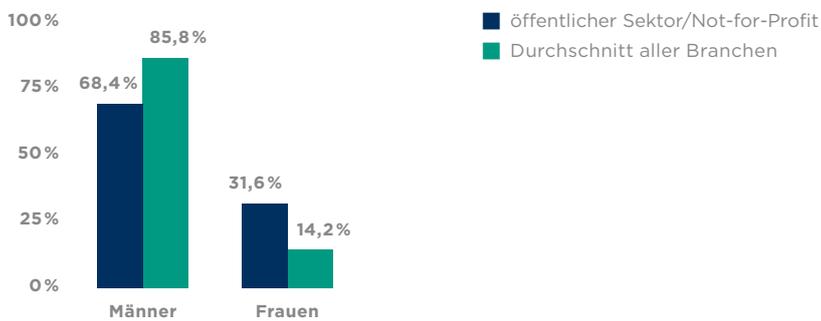


III. Statistik der Teilnehmer

Fast ein Drittel aller Manager im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor gehören der Generation der Babyboomer an.



Fast ein Drittel aller Führungskräfte im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor sind Frauen.



Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



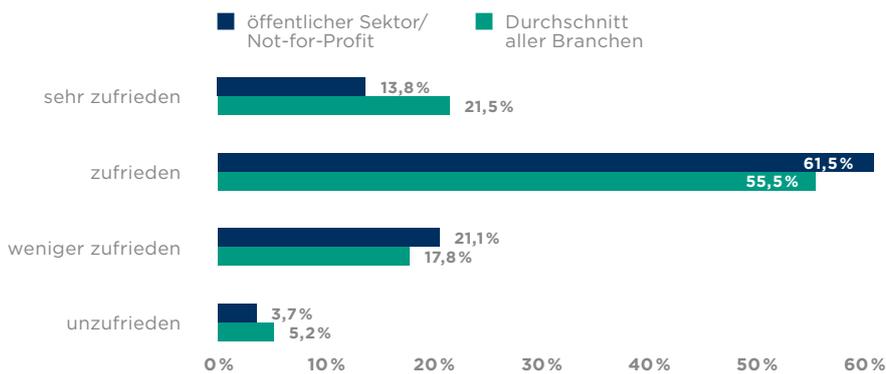
IV.
Ergebnisse
des Odgers
Berndtson
Executive Panels
Public & Not For Profit
1. Karrieremotivatoren



1.a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

Manager in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen sind weniger zufrieden mit ihrer jetzigen beruflichen Situation als Manager in anderen Branchen.

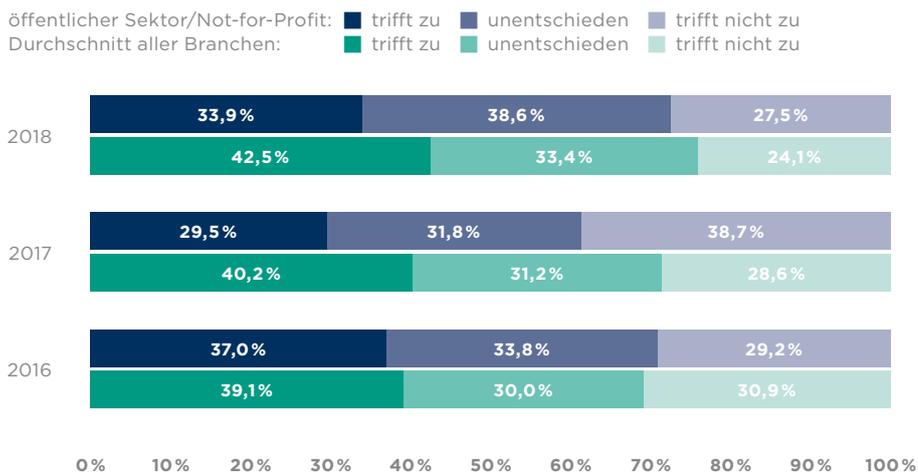
Wie zufrieden sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Position?



Die Anzahl der Manager, die sehr zufrieden mit ihrer beruflichen Situation sind, liegt mit 13,8 Prozent deutlich unter dem Branchendurchschnitt. Dagegen sind mit 61,5 Prozent mehr Manager nur „zufrieden“ mit ihrer Tätigkeit, sodass der Anteil der Manager, die zufrieden oder sehr zufrieden sind, insgesamt nur leicht unter dem Durchschnitt aller Branchen liegt.

Die Wechselbereitschaft ist im Branchenvergleich deutlich geringer.

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



33,9 Prozent der Führungskräfte im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor halten einen Wechsel ihrer jetzigen beruflichen Situation für wahrscheinlich. Damit liegt die Wechselbereitschaft deutlich unter den Werten aller anderen Branchen (Durchschnitt 42,5 Prozent). Dies kann aber auch den im Branchenvergleich geringeren Alternativen, die für einen Arbeitgeberwechsel bestehen, geschuldet sein.

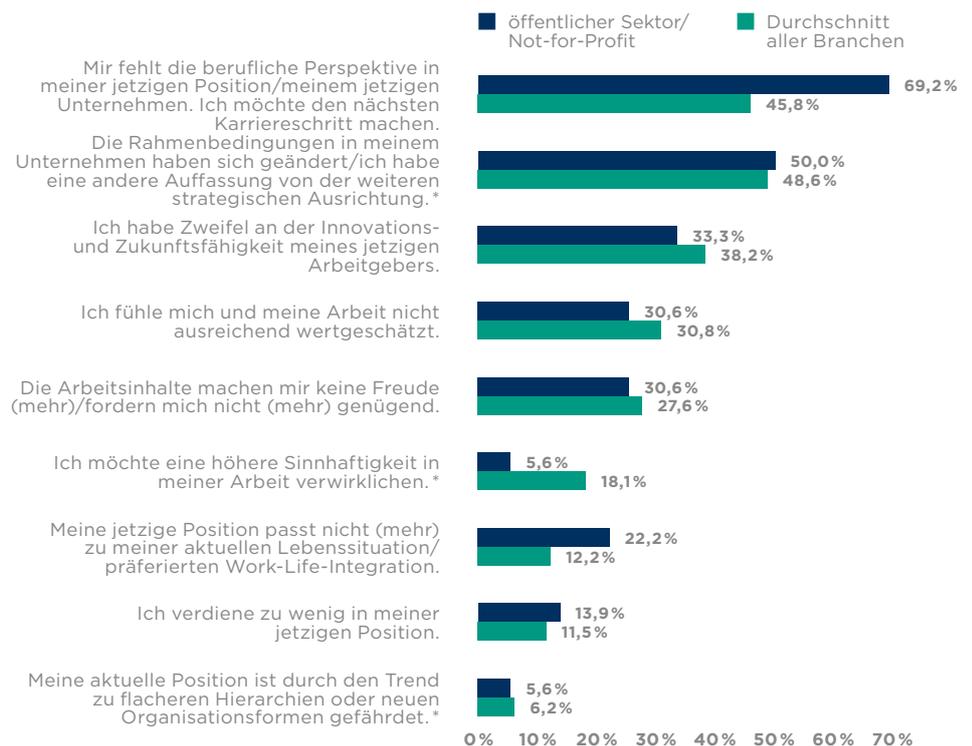
Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



Hauptgrund für einen Wechsel im öffentlichen Sektor/in Non-Profit-Organisationen ist die fehlende berufliche Perspektive.

Die fehlende Perspektive ist mit Abstand der Hauptgrund für einen Jobwechsel (69,2 Prozent). Die Hälfte aller Führungskräfte geben geänderte Rahmenbedingungen als Grund für einen Wechsel an. Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit – eine Antwortmöglichkeit, die wir in diesem Jahr zum ersten Mal gegeben haben – ist nur für 5,6 Prozent aller Führungskräfte in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen von Bedeutung für eine Entscheidung zum Wechsel. Genauso selten scheint der Trend zu flacheren Hierarchien die Wechselwilligkeit zu beeinflussen (5,6 Prozent). Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Work-Life-Integration) ist für Führungskräfte des öffentlichen oder gemeinnützigen Sektors jedoch deutlich wichtiger (22,2 Prozent) als für Führungskräfte in anderen Branchen (12,2 Prozent).

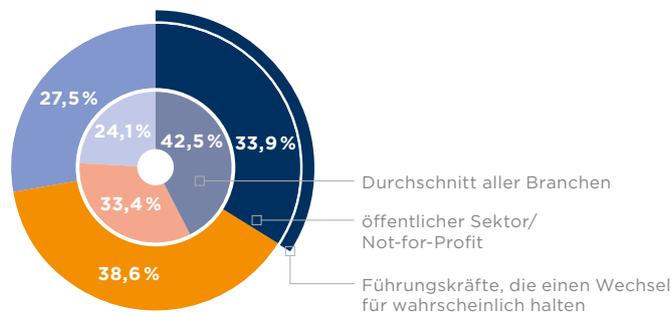
Warum ist ein Wechsel für Sie wahrscheinlich?*



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr.

Mehrfachnennungen möglich

** Zu diesem Thema wurden befragt:



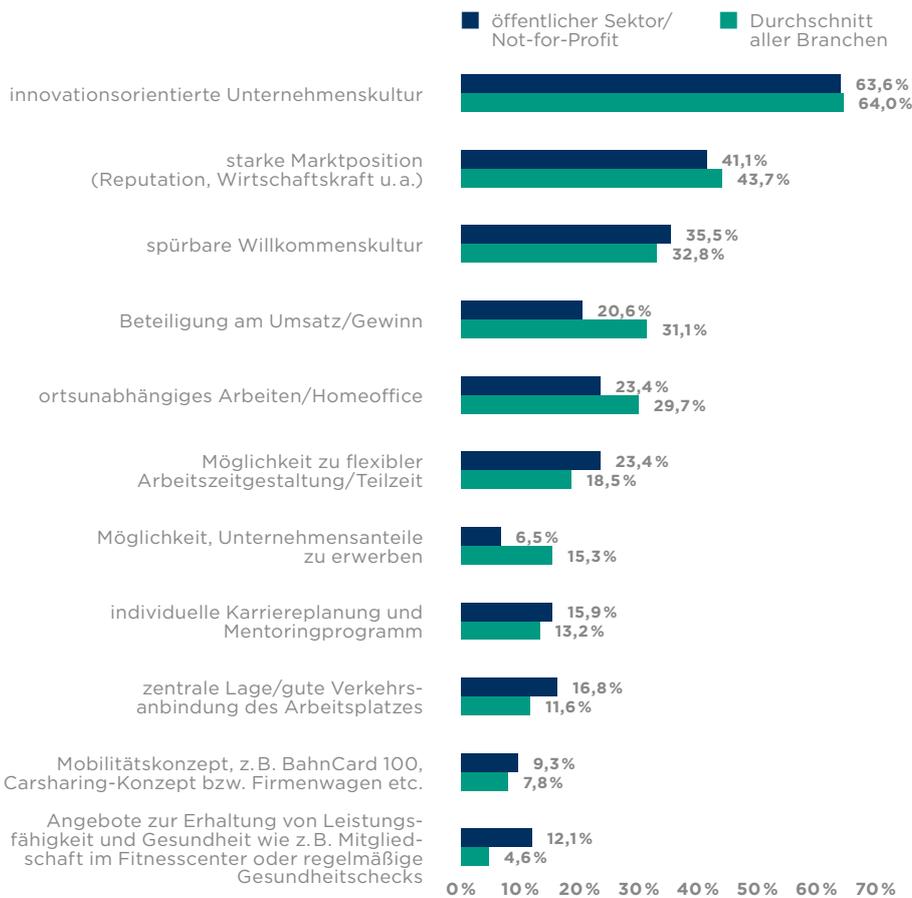
Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1.a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

Eine innovationsorientierte Organisationskultur ist die wichtigste Rahmenbedingung bei einem Jobwechsel.

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



Mehrfachnennungen möglich

Auch im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor sind die Zukunftsfähigkeit in einem durch technologische Innovation getriebenen Umfeld und eine damit einhergehende innovative Organisationskultur mit 63,6 Prozent Zustimmung die mit Abstand wichtigsten Rahmenbedingungen für karriereorientierte Führungskräfte. Wichtig ist für die Manager aber auch die starke Marktposition eines potenziellen Arbeitgebers (41,1 Prozent) sowie eine spürbare Willkommenskultur (35,5 Prozent). Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Bedeutung hat die flexible Arbeitszeitgestaltung (23,4 Prozent). Die Beteiligung am Umsatz/Gewinn hingegen ist mit 20,6 Prozent deutlich weniger relevant.

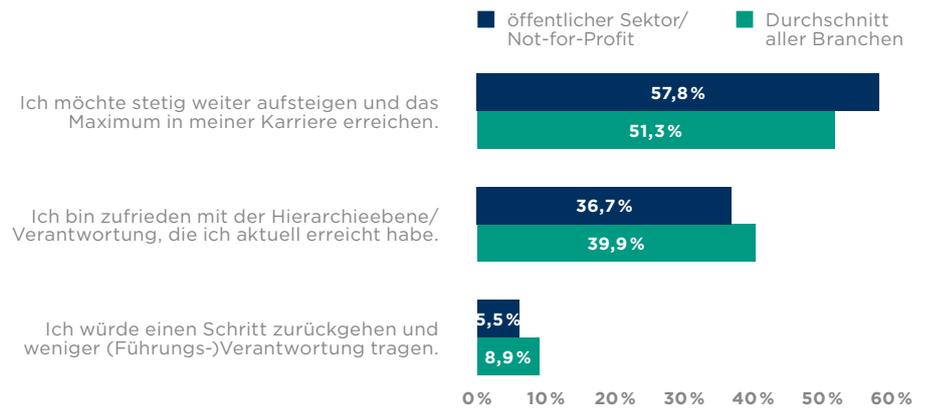


1. b. Persönliches Karriereziel

Mehr als die Hälfte der Manager in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen wollen das Maximum in ihrer Karriere erreichen.

Mit 57,8 Prozent, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, zeigen sich Manager aus dem öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor sogar ambitionierter als Manager anderer Branchen.

Welche Aussage trifft auf die Zielsetzung Ihrer beruflichen Laufbahn zu?



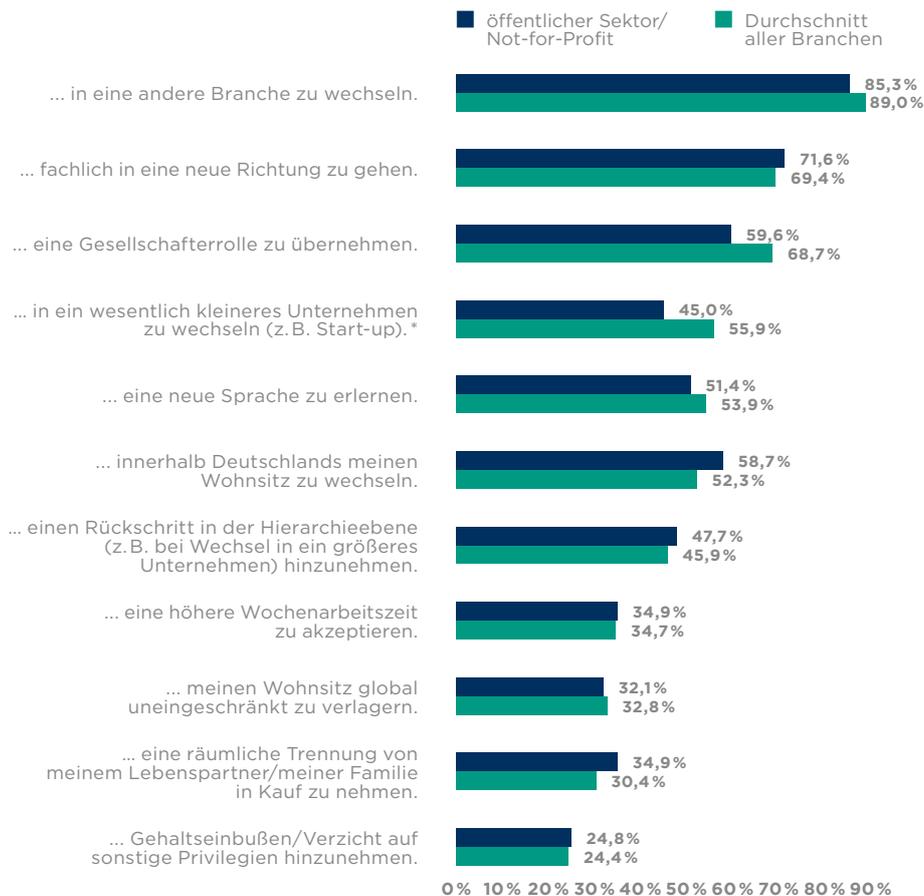
Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1.c. Persönliche Einsatzbereitschaft

Manager im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor zeigen eine höhere Mobilität als Manager in anderen Branchen, 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,...



Um den nächsten Karriereschritt zu erreichen, zeigen deutsche Manager im öffentlichen und gemeinnützigen Sektor eine höhere Bereitschaft zum Wohnortwechsel, auch wenn dies mit einer Trennung von der Familie verbunden ist. Gleiches gilt für die fachliche Umorientierung. Weniger bereit sind die Manager hingegen, in eine andere Branche oder ein deutlich kleineres Unternehmen zu wechseln oder einen Rückschritt in der Hierarchieebene hinzunehmen. Das Erlernen einer neuen Sprache oder die Übernahme einer Gesellschafterrolle hat im öffentlichen oder gemeinnützigen Sektor eine geringere Relevanz.



1. d. Fokus: Frauen

32%

aller Führungskräfte im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor sind **Frauen.**

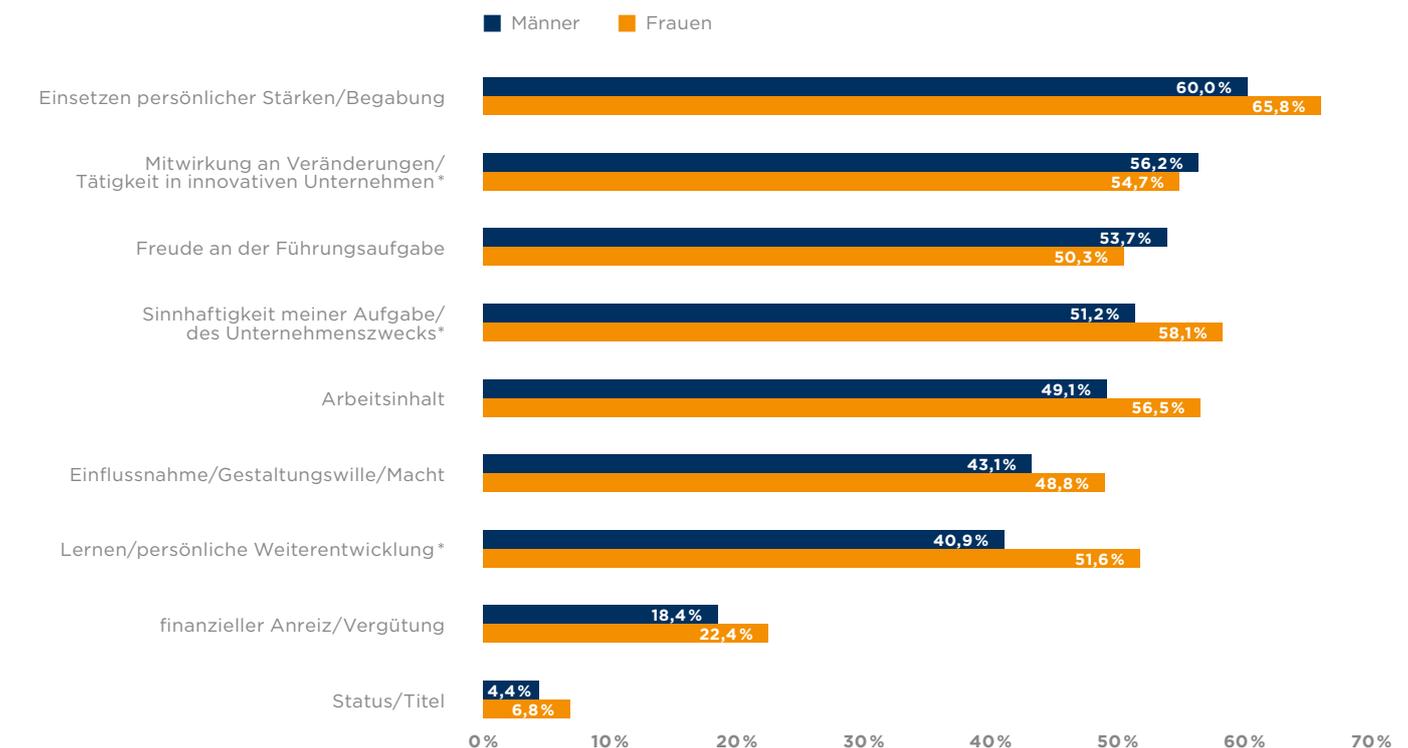
Mit 31,6 Prozent Frauen in ihren Führungsetagen ist der Frauenanteil mehr als doppelt so hoch als im Durchschnitt aller Branchen (14,2 Prozent). Es zeigt sich, dass Frauen signifikant andere Prioritäten haben als ihre männlichen Kollegen, denen öffentliche Unternehmen und Non-Profit-Organisationen Rechnung tragen müssen, wenn sie Frauen für Führungspositionen gewinnen und halten 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)?

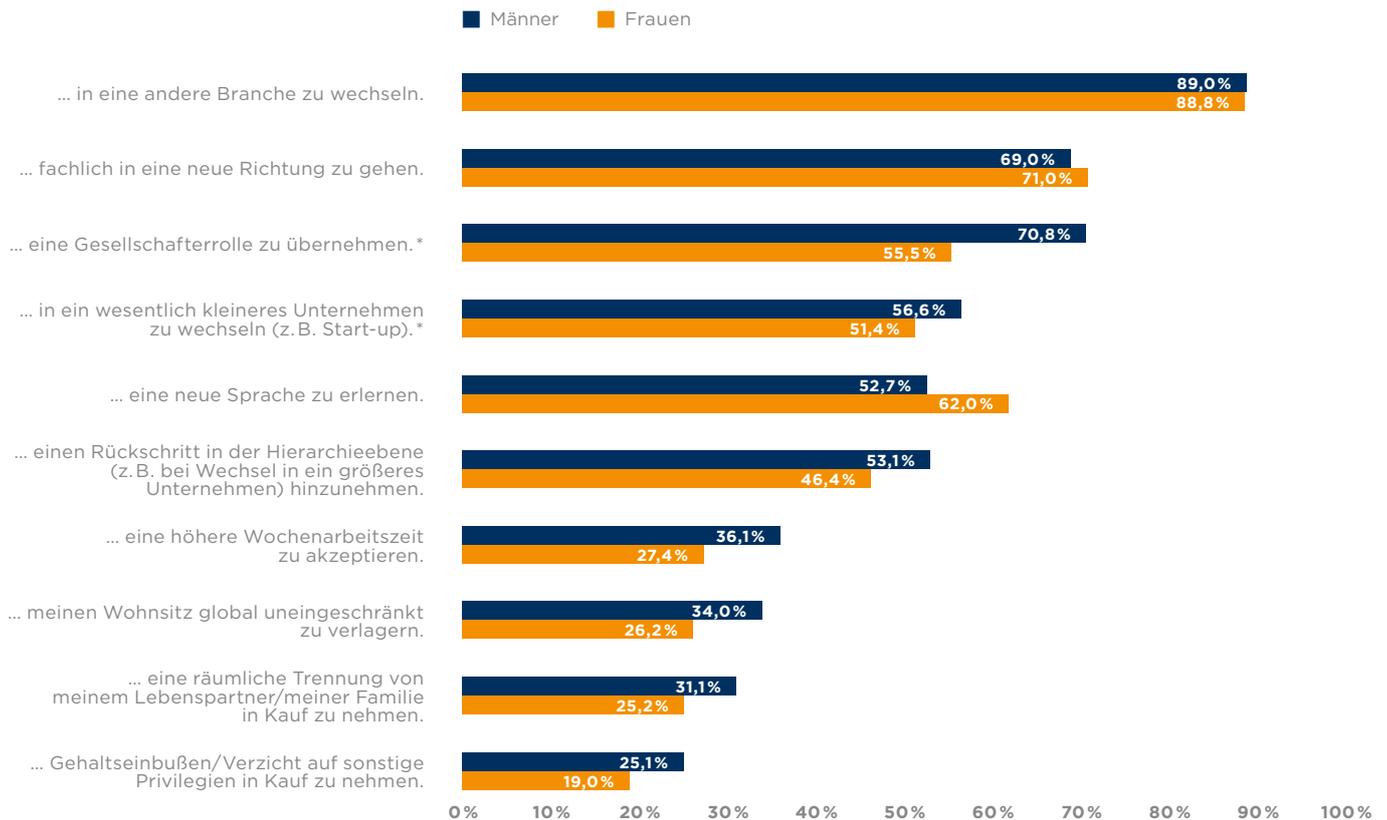


* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



Die Stabilität der persönlichen Lebensumstände ist Frauen wichtiger als Männern.

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



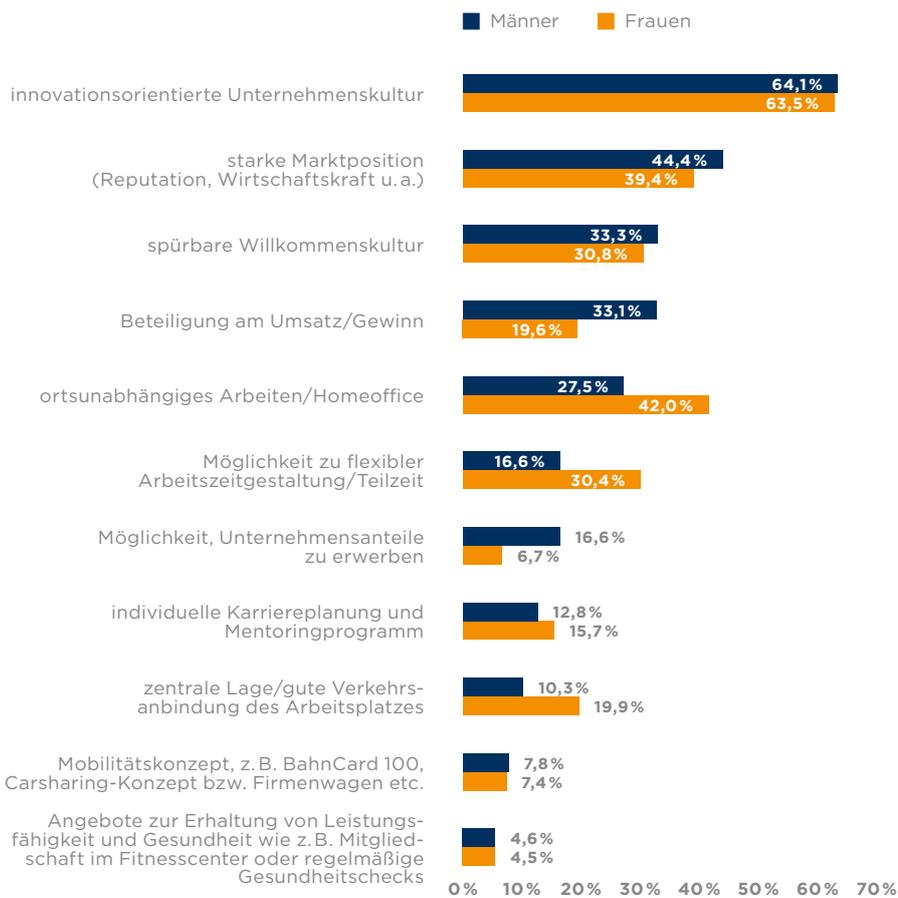
* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



1. 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.

37%

Es zeigt sich, dass die jungen Führungskräfte signifikant andere Prioritäten haben, denen Organisationen im öffentlichen/Not-for-Profit-Sektor Rechnung tragen müssen, wenn sie für die Nachwuchsmanager in Zukunft attraktiv sein wollen.

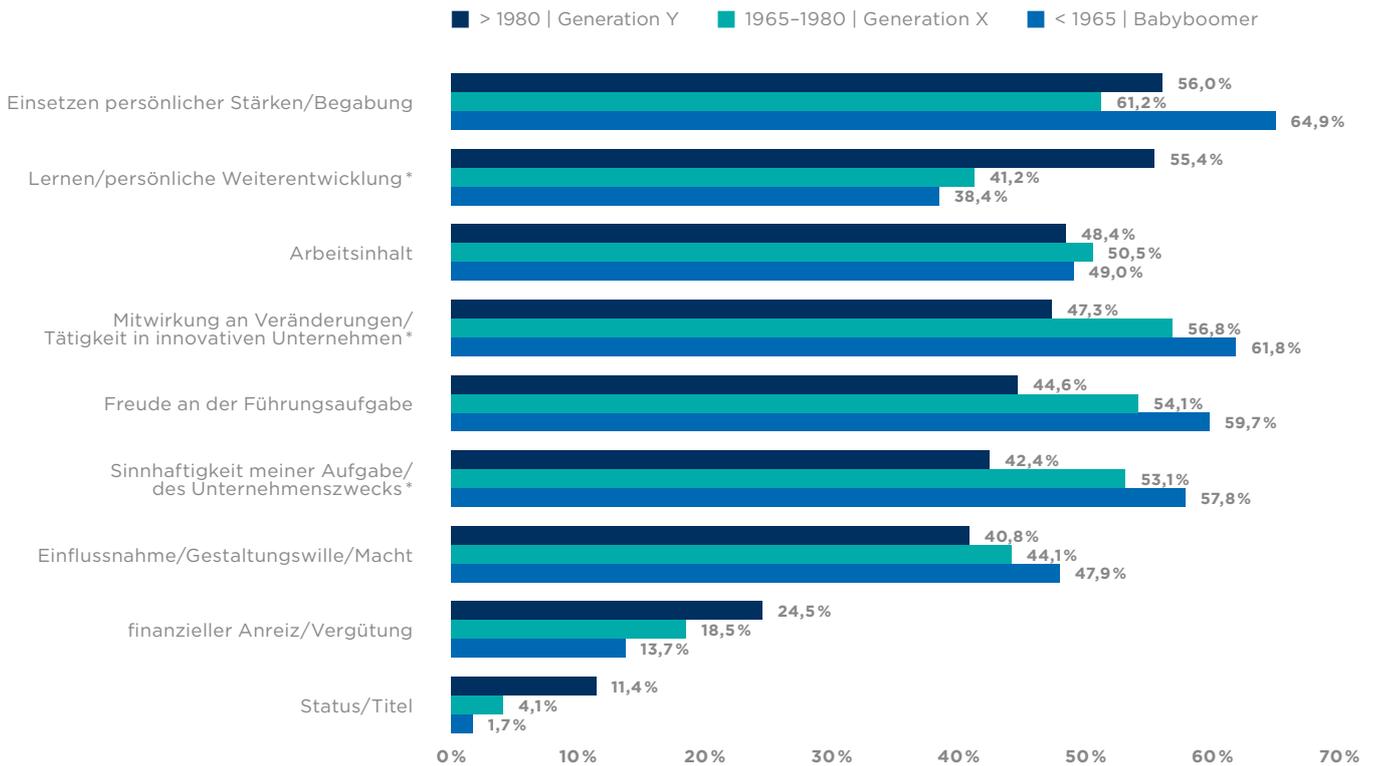
aller Führungskräfte der **Generation Y** wünschen sich von ihrem Arbeitgeber flexible Arbeitsbedingungen.



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)?



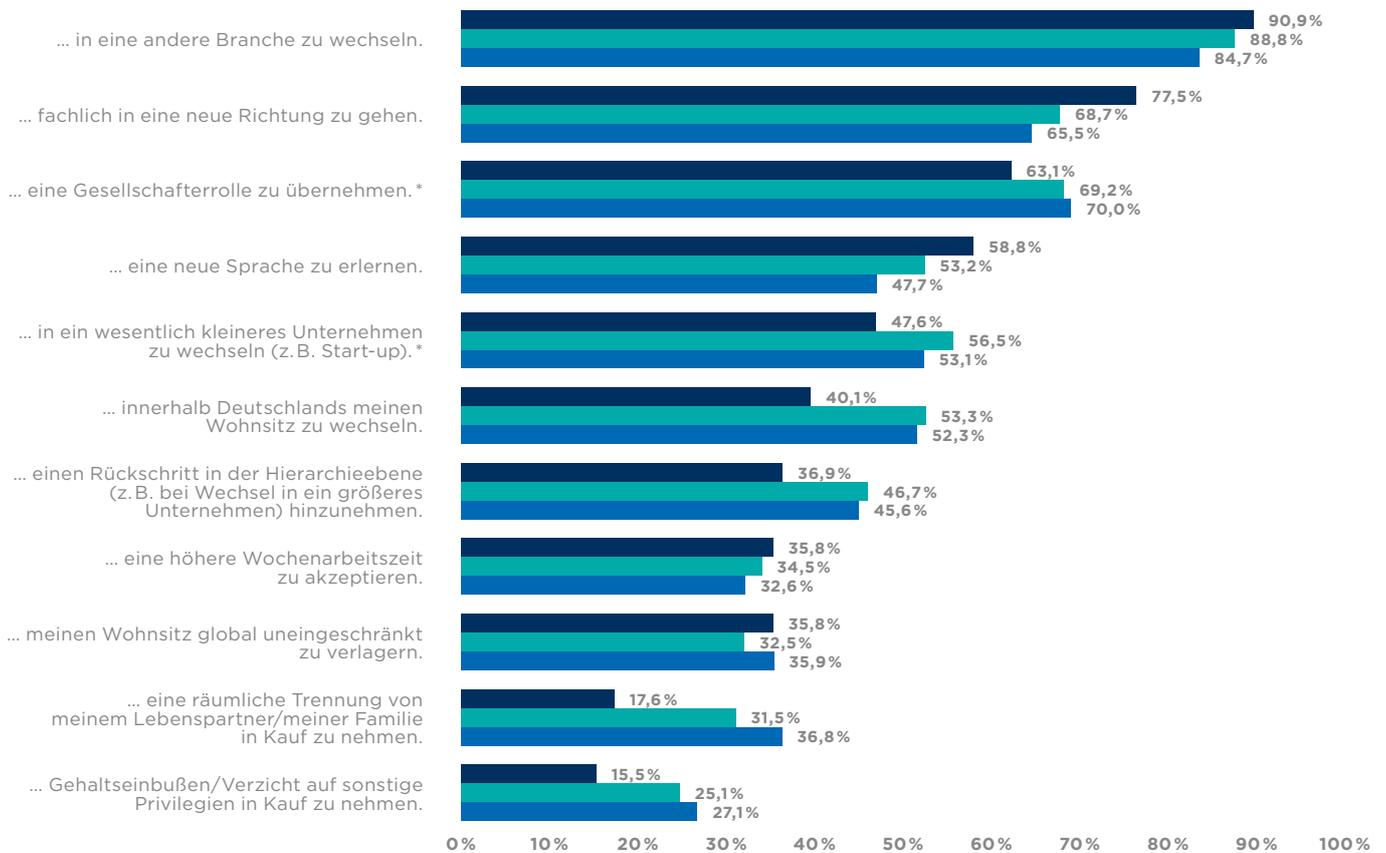
* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



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

Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

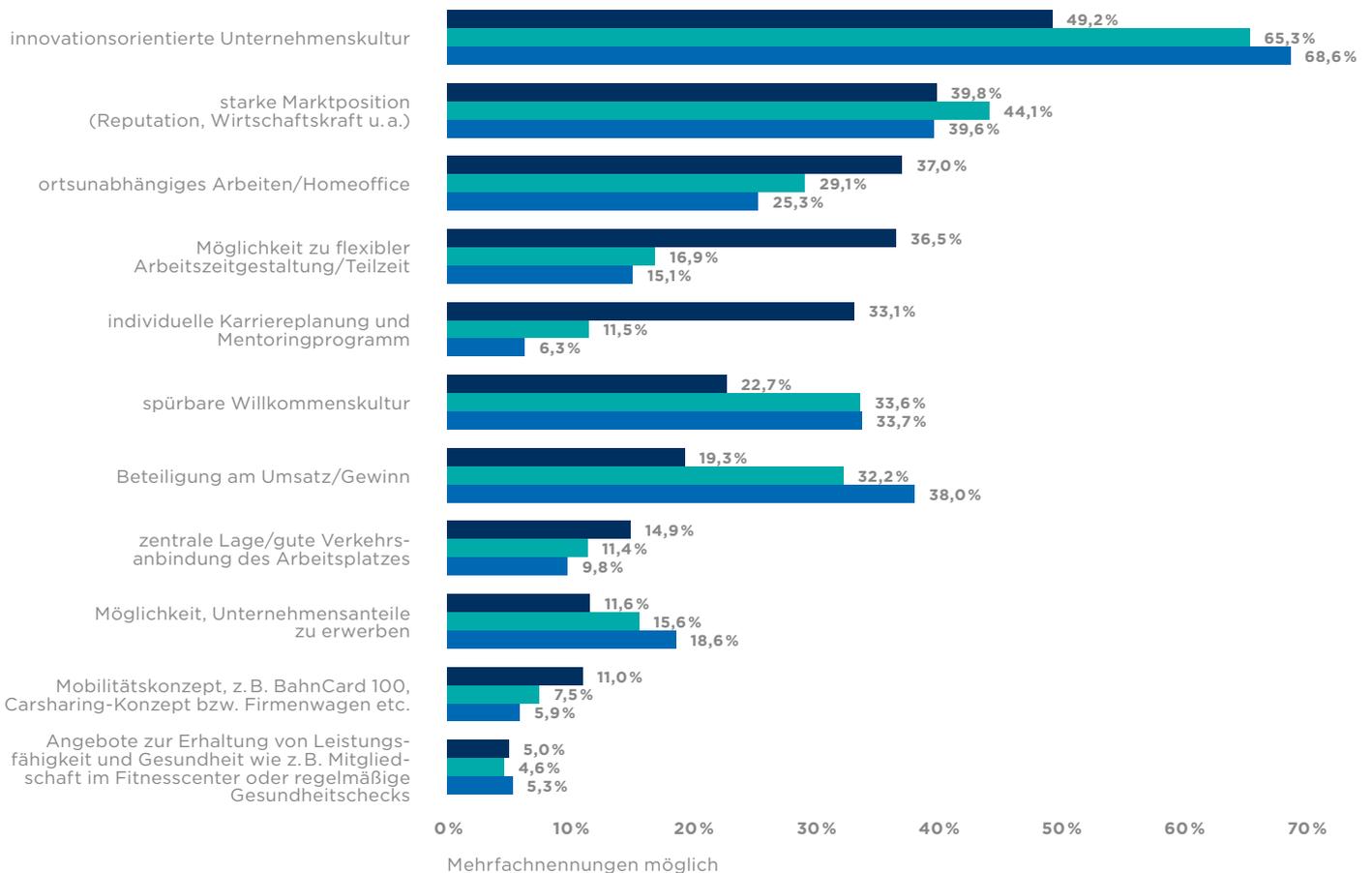


1.e. Fokus: Generation Y

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?

■ > 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 Public & Not For Profit 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“).

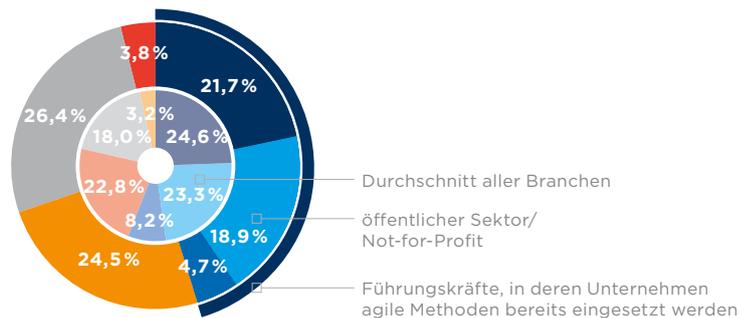


2. Agile Leadership

Öffentliche und Non-Profit-Organisationen setzen agile Methoden weniger häufig ein als Unternehmen anderer Branchen.

45,3 Prozent aller Organisationen des öffentlichen/Not-for-Profit-Sektors nutzen agile Führungsmethoden – in einigen Unternehmensbereichen (21,7 Prozent), im eigenen Bereich (18,9 Prozent) oder im gesamten Unternehmen (4,7 Prozent). Damit kommen agile Methoden in diesem Sektor deutlich seltener zur Anwendung als im Durchschnitt aller Branchen (56,1 Prozent). Agile Methoden kommen außerdem weniger flächendeckend, sondern bisher eher in ausgewählten Unternehmensbereichen zum Einsatz.

Welche Bedeutung hat Agile Leadership für Ihr Unternehmen?

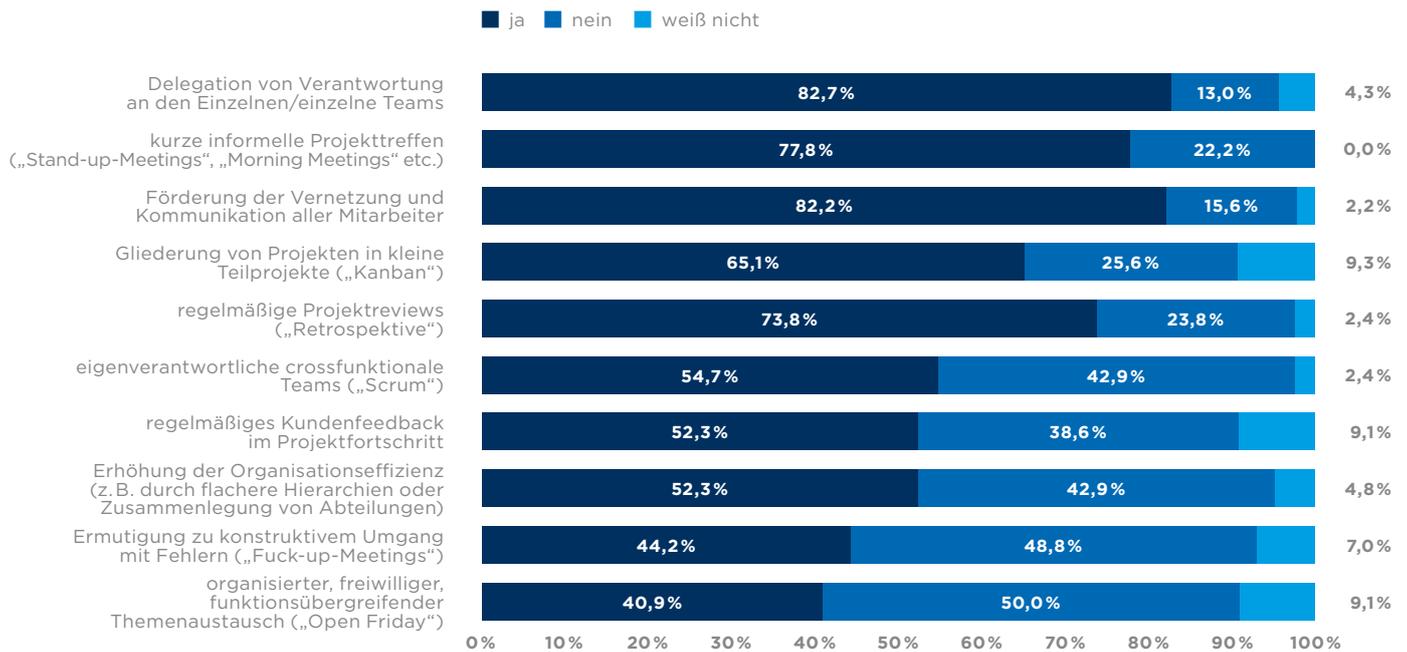


- Agile Führungsmethoden werden bereits von einigen Unternehmensbereichen umgesetzt.
- Agile Führungsmethoden werden bereits von meinem eigenen Bereich/meiner Abteilung umgesetzt.
- Agiles Führen wird von allen Unternehmensbereichen und Führungsebenen umgesetzt.
- Agile Leadership spielt keine Rolle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

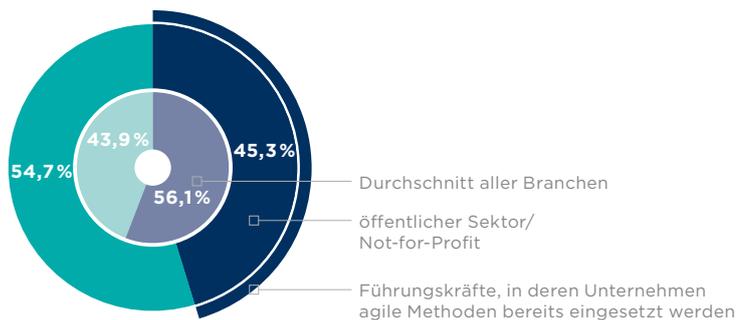


Breites Spektrum agiler Methoden kommt bei öffentlichen und Non-Profit-Organisationen zur Anwendung.

Welche Methoden der Agile Leadership kommen in Ihrer Organisation zur Anwendung?*



* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

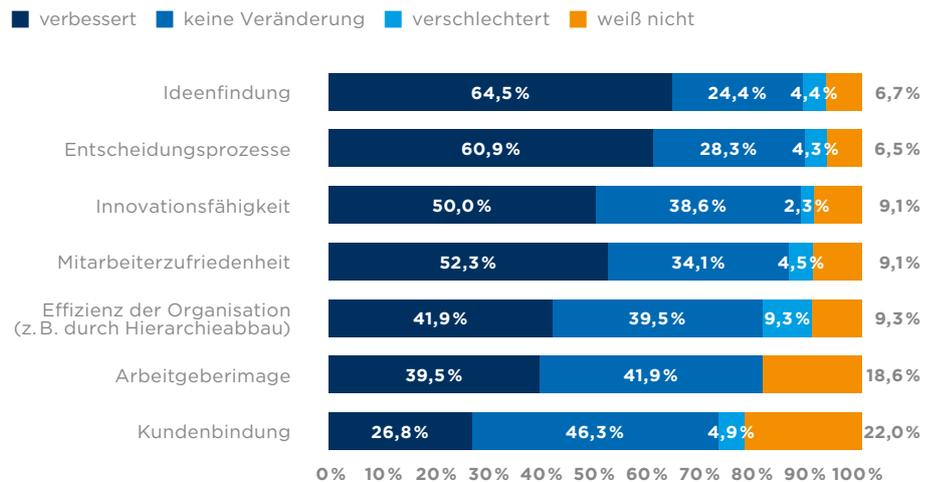


2. Agile Leadership

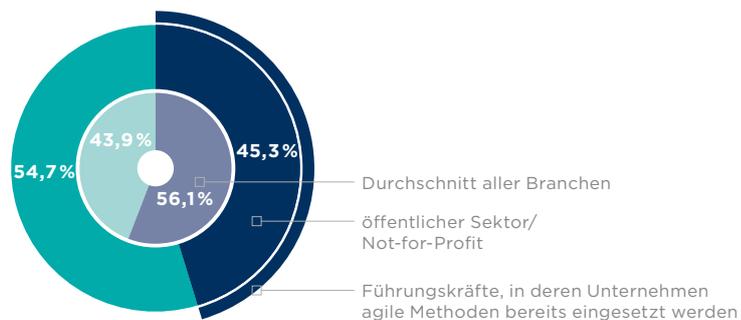
Agile Methoden haben einen spürbar positiven Einfluss auf Ideenfindung und Entscheidungsprozesse.

Der positive Einfluss agiler Methoden wird in Organisationen, die diese einsetzen, deutlich wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf Ideenfindung (64,5 Prozent), Entscheidungsprozesse (60,9 Prozent), Mitarbeiterzufriedenheit (52,3 Prozent) und Innovationsfähigkeit (50,0 Prozent).

Inwiefern haben sich die Kultur und Prozesse in Ihrer Organisation durch Agile Leadership verändert?*



* Zu diesem Thema wurden befragt:



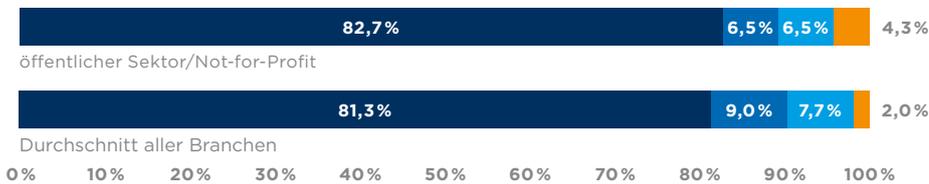


Hoher Mitgestaltungswille der Führungskräfte bei der Umsetzung agiler Methoden.

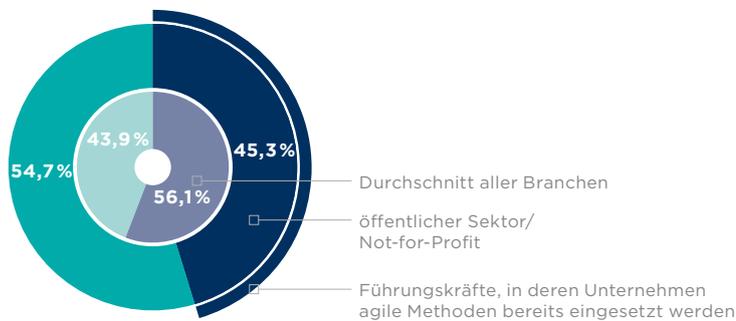
Wie gehen Sie mit Agile Leadership um?*

- 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.

82,7 Prozent aller Führungskräfte, deren Unternehmen agile Methoden einsetzen, arbeiten aktiv an deren Entwicklung und Umsetzung mit.



* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

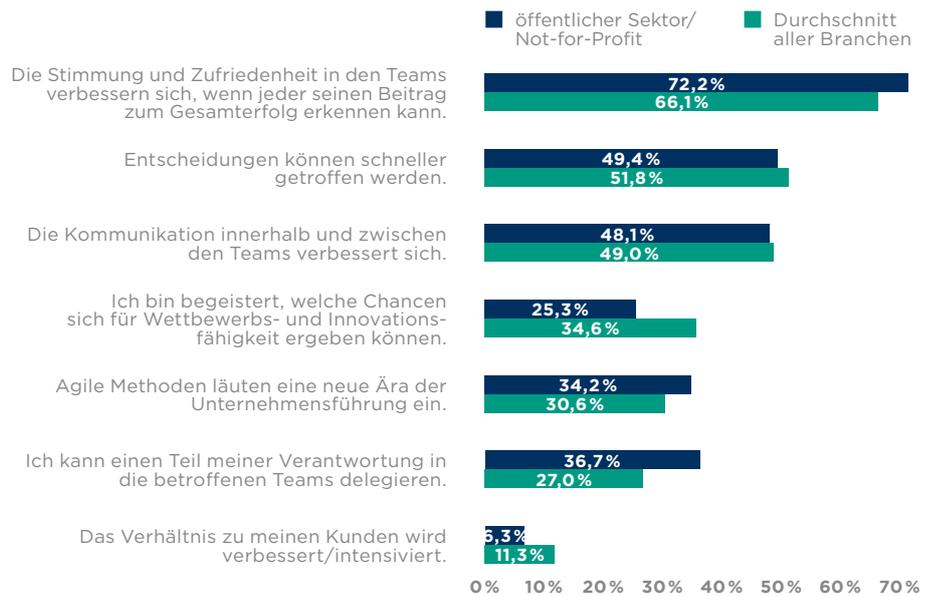


2. Agile Leadership

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

72,2 Prozent der 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. 49,4 Prozent nehmen eine schnellere Entscheidungsfindung wahr. 48,1 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:

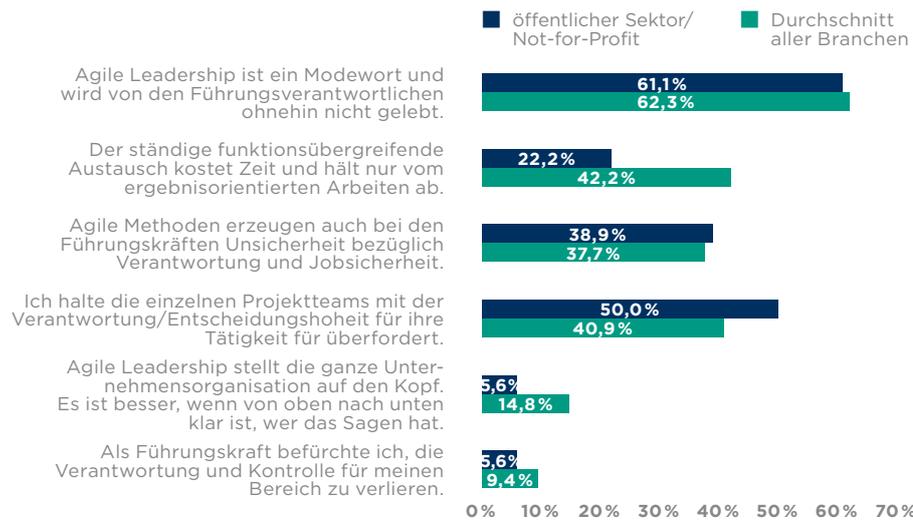


Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



Berührungsängste und Umsetzungsmängel prägen negative Einstellung.

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



61,1 Prozent aller Manager in öffentlichen und Non-Profit-Organisationen, 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. Die Hälfte aller Manager halten die einzelnen Projektteams für überfordert. 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 eine klare Kommunikation und konsequente Umsetzung der Methoden achten sollten.

* Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Public & Not For Profit von Odgers Berndtson, n = 119 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 119 Führungskräfte aus dem öffentlichen und Not-for-Profit-Sektor, teilgenommen.



VI. Public & Not For Profit Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland



Katja Hanns-Terrill
Partner



Klaus Hansen
Partner



Peter Herrendorf
Partner



Katharina John
Principal



Christine Kuhl
Partner



Nicola Müllerschön
Senior Consultant



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