

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







Inhalt

Manager-Barometer 2018/2019

Technology

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

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Technologiesektor befindet sich in ständigem Wandel. Für Start-ups bis hin zu multinationalen Technologiekonzernen gilt es, flexible, ganzheitliche Lösungen anzubieten. In der dynamischen Welt der Technologie bleiben strategisch denkende und bewegliche Führungspersönlichkeiten der entscheidende Wettbewerbsvorteil. Viele der führenden Technologieunternehmen arbeiten mit Odgers Berndtson zusammen, um die nächste Generation von kreativen 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 Technology Practice haben wir für Manager* in den Branchen Telekommunikation, Medien und Technologie (TMT) 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 Unternehmen der Technologiebranche beim Einsatz agiler Methoden? Welchen „Impact“ haben diese auf Organisation, Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenskultur?

Welche persönlichen Einstellungen haben Führungskräfte und Mitarbeiter zum Agile Leadership?

Diese Ergebnisse möchten wir Ihnen mit dem vorliegenden Manager-Barometer Technology – 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 hochqualifizierten 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 Technology Practice von Odgers Berndtson Deutschland



Katja Hartert
Partner



Ewald Manz
Partner



Daniel Nerlich
Partner



Michael Proft
Partner



Markus Trost
Partner

II. Executive Summary

Führungskräfte der TMT-Branche wünschen sich einen innovativen Arbeitgeber und möchten aktiv 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. So ist beispielsweise eine „innovationsorientierte Führungskultur“ mit Abstand die Top-Rahmenbedingung der TMT-Manager auf der Suche nach einem potenziellen neuen Arbeitgeber. Weiterhin sehr wichtig für die Führungskräfte sind die starke Marktposition des Unternehmens sowie die Möglichkeiten der finanziellen Beteiligung am Unternehmen.

Top-Wechselgrund in TMT-Unternehmen sind die geänderten strategischen Rahmenbedingungen.

Die TMT-Branche nimmt mit 46,1 Prozent eine Spitzenposition ein in Bezug auf die Wechselbereitschaft ihrer Manager. Top-Wechselgrund sind geänderte strategische Rahmenbedingungen – noch vor der fehlenden beruflichen Perspektive. Hier zeigt sich, wie wichtig es ist, gerade in

Zeiten disruptiven 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. Während TMT-Manager eine hohe Bereitschaft zum Branchenwechsel oder zur fachlichen Umorientierung zeigen, sind sie deutlich weniger räumlich mobil als in anderen Branchen, wenn es um den nächsten Karriereschritt geht.

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 TMT-Branche liegt mit 11 Prozent unter dem Durchschnitt aller Branchen (14 Prozent). Persönliche Weiterentwicklung und ortsunabhängiges Arbeiten sind für Frauen besonders wichtig. Die Führungsriege der TMT-Unternehmen ist größtenteils im mittleren Alter der Generation X (1965–1980), der Anteil der jungen Manager der Generation Y ist mit 8 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.

Im Branchenvergleich sind deutsche TMT-Unternehmen der Spitzenreiter beim Einsatz agiler Methoden. Über 70 Prozent der TMT-Unternehmen (gegenüber 56 Prozent im Branchendurchschnitt) setzen inzwischen 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, noch weniger stark wahrgenommen werden. Die große Mehrheit der TMT-Manager 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.



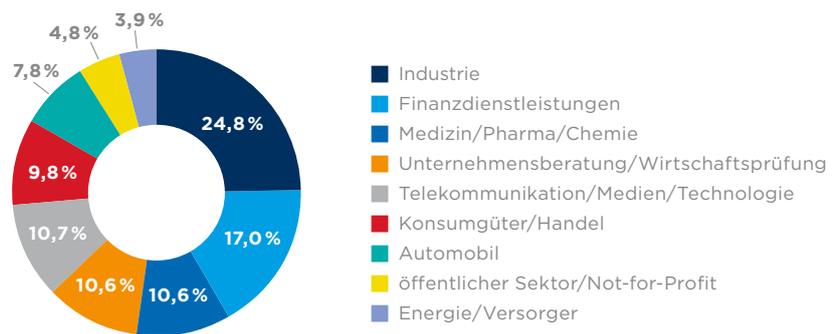
III. Statistik der Teilnehmer

11%

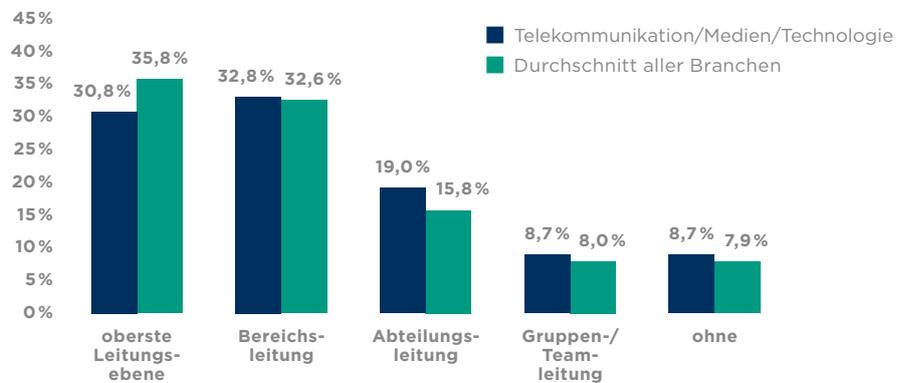
der Teilnehmer des
Manager-Barometers
sind **in der Telekom-
munikations-, Medien-
oder Technologie-
branche tätig.**



10,7 Prozent der teilnehmenden Manager sind im TMT-Bereich tätig.



Rund 30 Prozent der Teilnehmer aus dem TMT-Sektor arbeiten auf der obersten Leitungsebene.

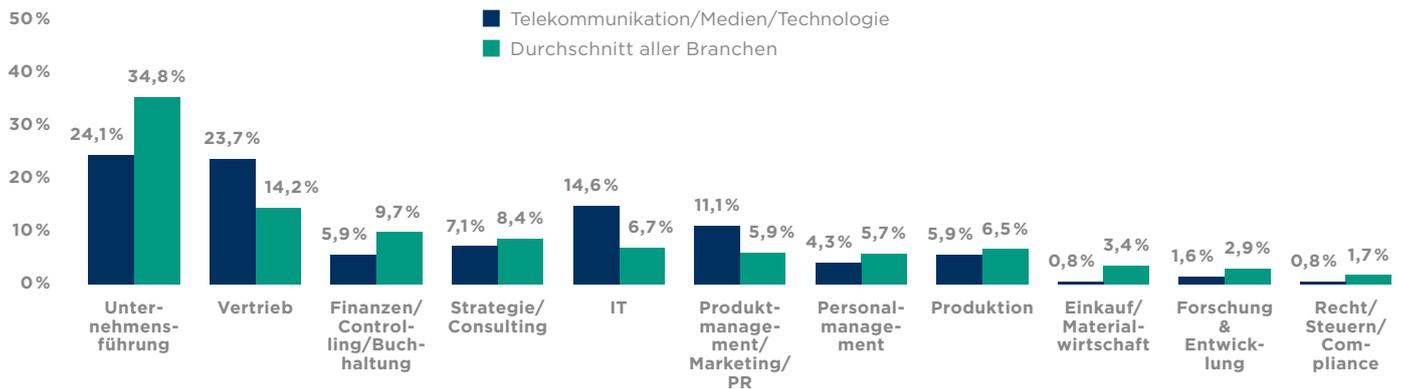


Executive Panel Technology von Odgers Berndtson, n = 263 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

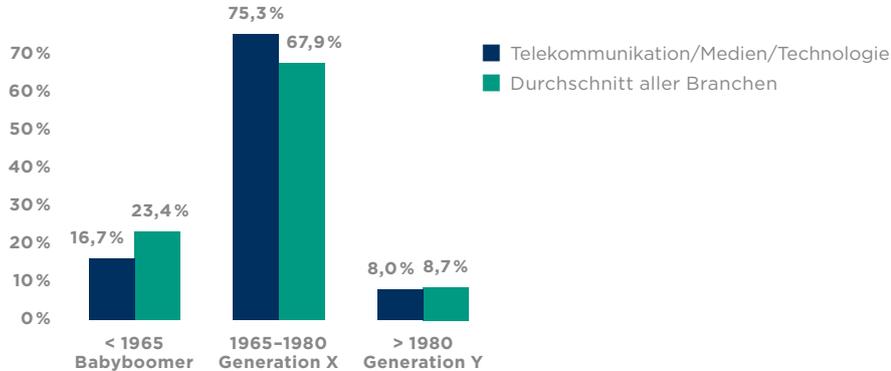


III. Statistik der Teilnehmer

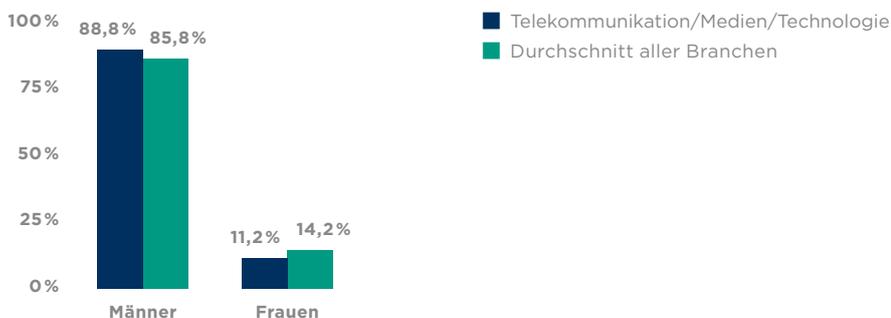
Ein Viertel aller TMT-Manager sind in der Unternehmensführung tätig, gefolgt von Vertrieb und IT.



3 von 4 Managern im Bereich Telekommunikation/Medien/Technologie gehören der Generation X an.



11 Prozent aller Führungskräfte im TMT-Sektor sind Frauen.



Executive Panel Technology von Odgers Berndtson, n = 263 Führungskräfte
 Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



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

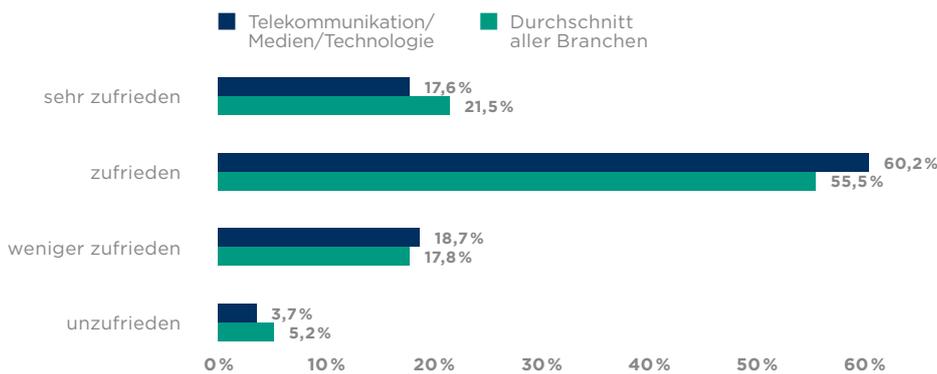




1.a. Persönliche Zufriedenheit und Wechselbereitschaft

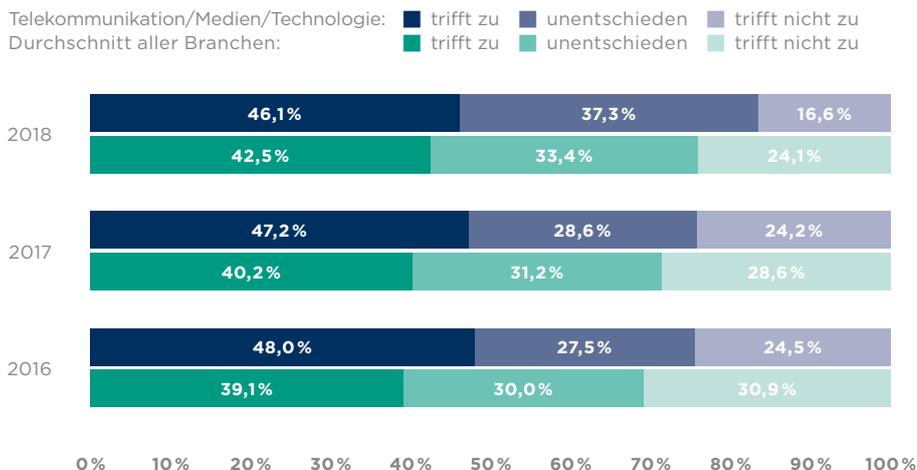
Knapp 80 Prozent aller TMT-Manager sind (sehr) zufrieden mit ihrer jetzigen beruflichen Situation.

Wie zufrieden sind Sie in Ihrer jetzigen beruflichen Position?



Die Wechselbereitschaft im TMT-Sektor ist im Branchenvergleich am höchsten.

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



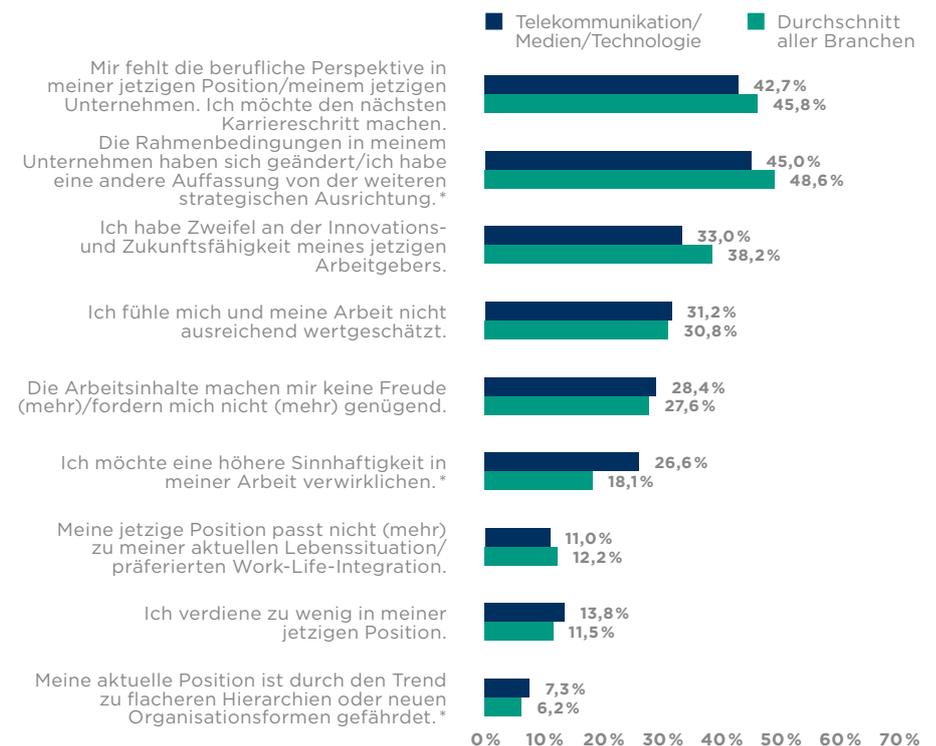
46,1 Prozent der Führungskräfte im TMT-Sektor halten einen Wechsel ihrer jetzigen beruflichen Situation für wahrscheinlich. Damit liegt die Wechselbereitschaft auf der Spitzenposition im Vergleich zu anderen Branchen (Durchschnitt 42,5 Prozent) und stieg über die letzten 3 Jahre zum Teil deutlich an. Die Zahl derer, die einen Wechsel für unwahrscheinlich halten, nahm hingegen über die letzten drei Jahre kontinuierlich auf nun 16,6 Prozent ab.

Executive Panel Technology von Odgers Berndtson, n = 263 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

Hauptgründe für einen Wechsel im TMT-Sektor sind die geänderten Rahmenbedingungen und die fehlende berufliche Perspektive.

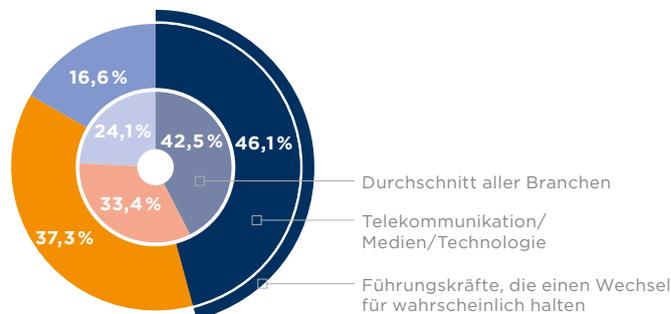
Die geänderten Rahmenbedingungen bzw. die abweichende Auffassung von der strategischen Ausrichtung des Unternehmens sind die Hauptgründe für einen Jobwechsel (45,0 Prozent). An zweiter Stelle steht die fehlende berufliche Perspektive (42,7 Prozent). Deutlich weniger bedeutsam sind die Zweifel an der Innovationskraft des Unternehmens (33,0 Prozent). Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit – eine Antwortmöglichkeit, die wir in diesem Jahr zum ersten Mal gegeben haben – ist für mehr als ein Viertel der Manager (26,6 Prozent) ein Wechselgrund. Der Trend zu flacheren Hierarchien hingegen scheint die Wechselwilligkeit nur wenig zu beeinflussen (7,3 Prozent).

Warum ist ein Wechsel für Sie wahrscheinlich?*



* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

** Zu diesem Thema wurden befragt:



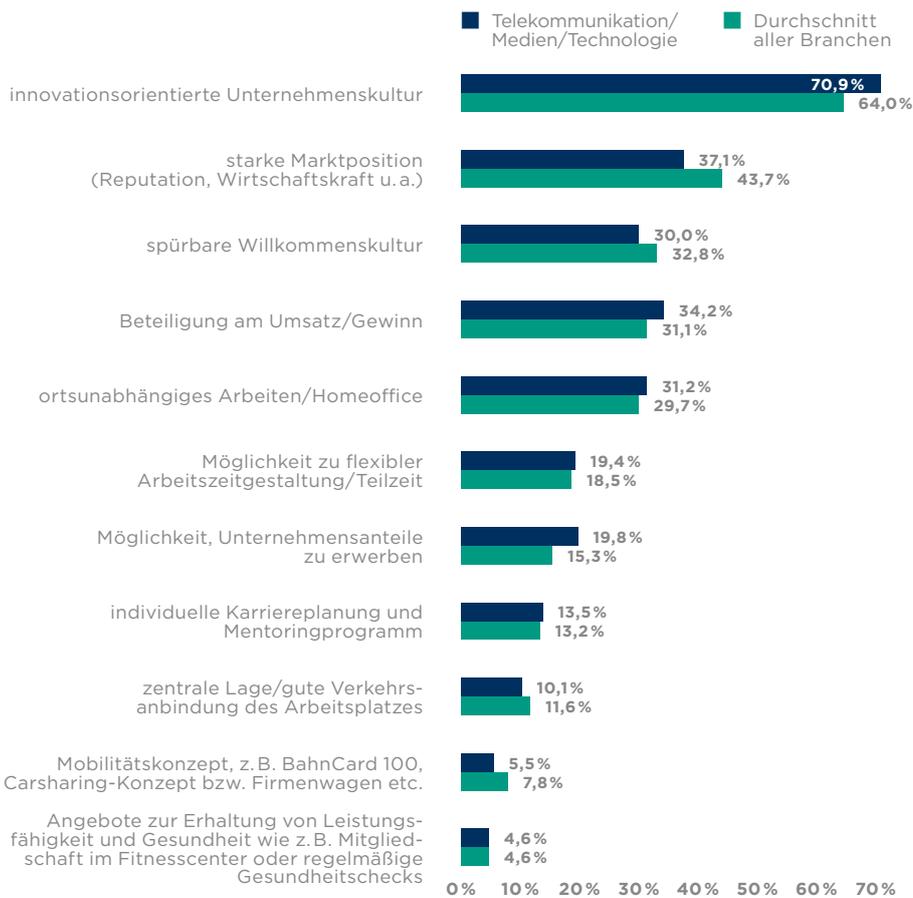
Executive Panel Technology von Odgers Berndtson, n = 263 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



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 technologische Innovation getriebenen Umfeld und eine damit einhergehende innovative Unternehmenskultur sind auch im TMT-Sektor mit 70,9 Prozent Zustimmung die mit Abstand wichtigsten Rahmenbedingungen für karriereorientierte Führungskräfte. Wichtig ist für die TMT-Manager mit 37,1 Prozent aber auch die starke Marktposition eines potenziellen Arbeitgebers. Die Beteiligung am Umsatz/Gewinn hat auf Platz 3 eine höhere Bedeutung als in anderen Branchen.

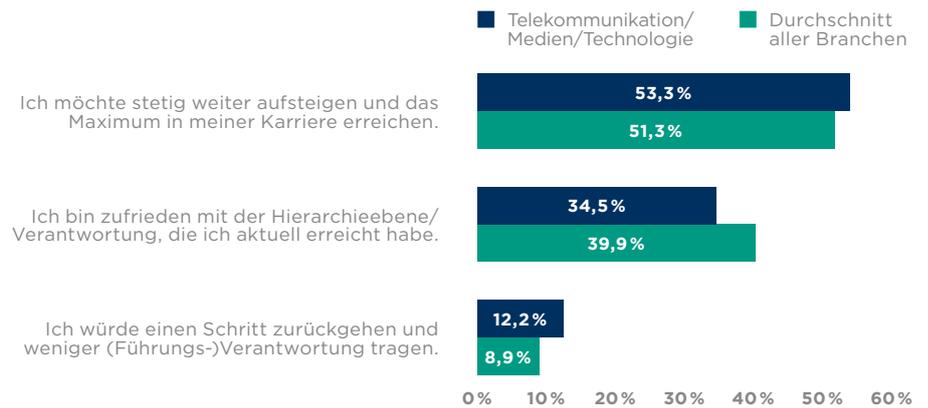


1. b. Persönliches Karriereziel

Mehr als die Hälfte der TMT-Manager wollen das Maximum in ihrer Karriere erreichen.

Mit 53,3 Prozent aller Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, zeigen sich Manager aus dem Bereich Telekommunikation/Medien/Technologie etwas ambitionierter als Manager anderer Branchen.

Welche Aussage trifft auf die Zielsetzung Ihrer beruflichen Laufbahn zu?

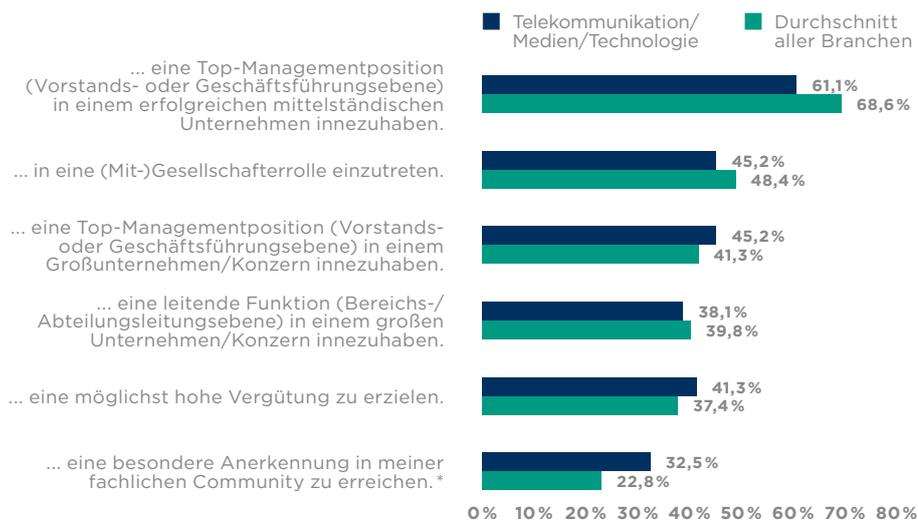




1. b. Persönliches Karriereziel

Top-Position in mittelständischem Unternehmen ist das wichtigste Karriereziel.

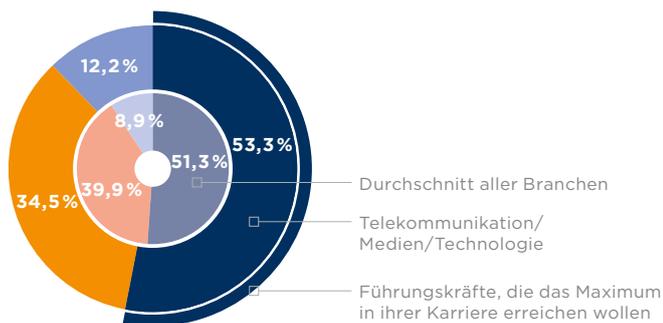
Das Maximum in meiner Karriere zu erreichen heißt für mich ...**



* Neue Antwortmöglichkeit in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich

Gefragt nach den konkreten Karrierezielen streben 61,1 Prozent der Manager, die das Maximum in ihrer Karriere erreichen wollen, eine Top-Managementposition in einem erfolgreichen mittelständischen Unternehmen an. In eine (Mit-)Gesellschafterrolle einzutreten, steht zwar gleich an zweiter Stelle, hat für die TMT-Manager aber mit 45,2 Prozent eine deutlich geringere Bedeutung – auch im Vergleich zu anderen Branchen. Eine im Branchenvergleich höhere Priorität genießen dagegen eine Top-Managementposition in einem Großunternehmen, das Erzielen einer hohen Vergütung bzw. die besondere fachliche Anerkennung.

** Zu diesem Thema wurden befragt:



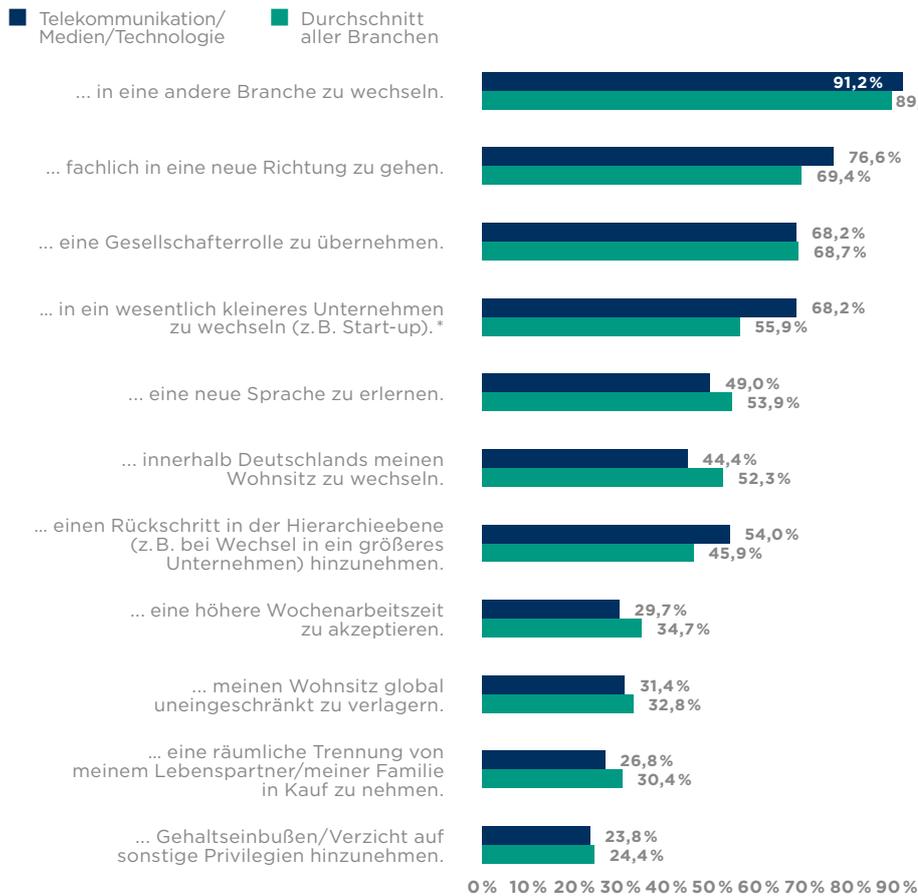
Executive Panel Technology von Odgers Berndtson, n = 263 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1.c. Persönliche Einsatzbereitschaft

Manager im Bereich Telekommunikation/Medien/Technologie zeigen bei einem nächsten Karriereschritt nur eine geringere Mobilität.

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,...



Während die Bereitschaft zum Branchenwechsel, zur fachlichen Umorientierung oder zum Wechsel in ein deutlich kleineres Unternehmen deutlich überdurchschnittlich ist, liegt die Bereitschaft zur Mobilität (Wohnortwechsel, Pendeln) für einen nächsten Karriereschritt deutlich unter den bereits niedrigen branchenübergreifenden Werten.

Executive Panel Technology von Odgers Berndtson, n = 263 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



1. d. Fokus: Frauen

Nur

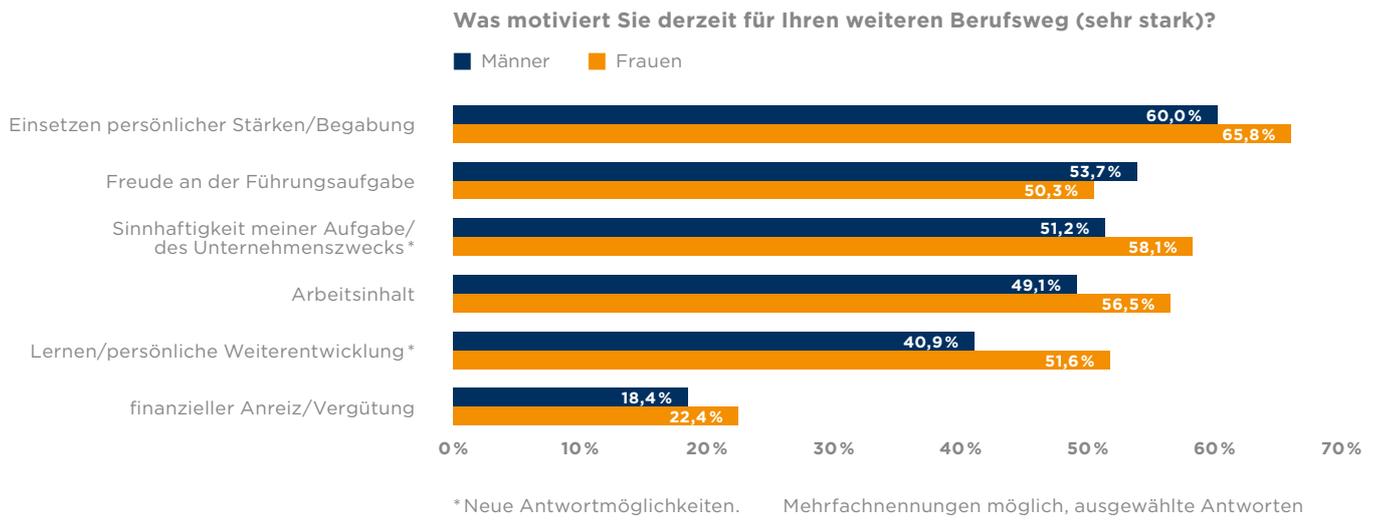
11%

aller Führungskräfte im Bereich Telekommunikation/Medien/Technologie sind **Frauen.**

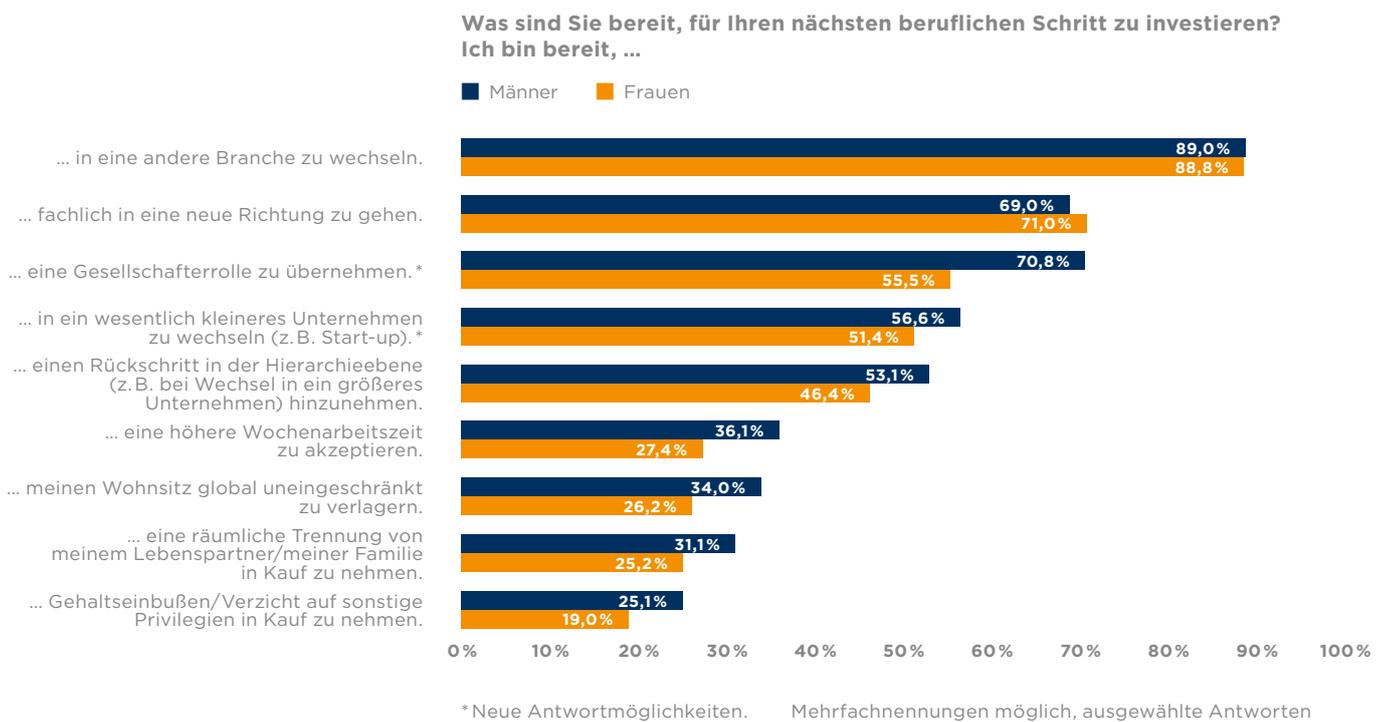
Mit 11,2 Prozent Frauen in ihren Führungsetagen liegt der Frauenanteil unter dem Durchschnitt aller Branchen (14,2 Prozent). Es zeigt sich, dass Frauen signifikant andere Prioritäten haben als ihre männlichen Kollegen, denen TMT-Unternehmen Rechnung tragen müssen, wenn sie Frauen für Führungspositionen 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.



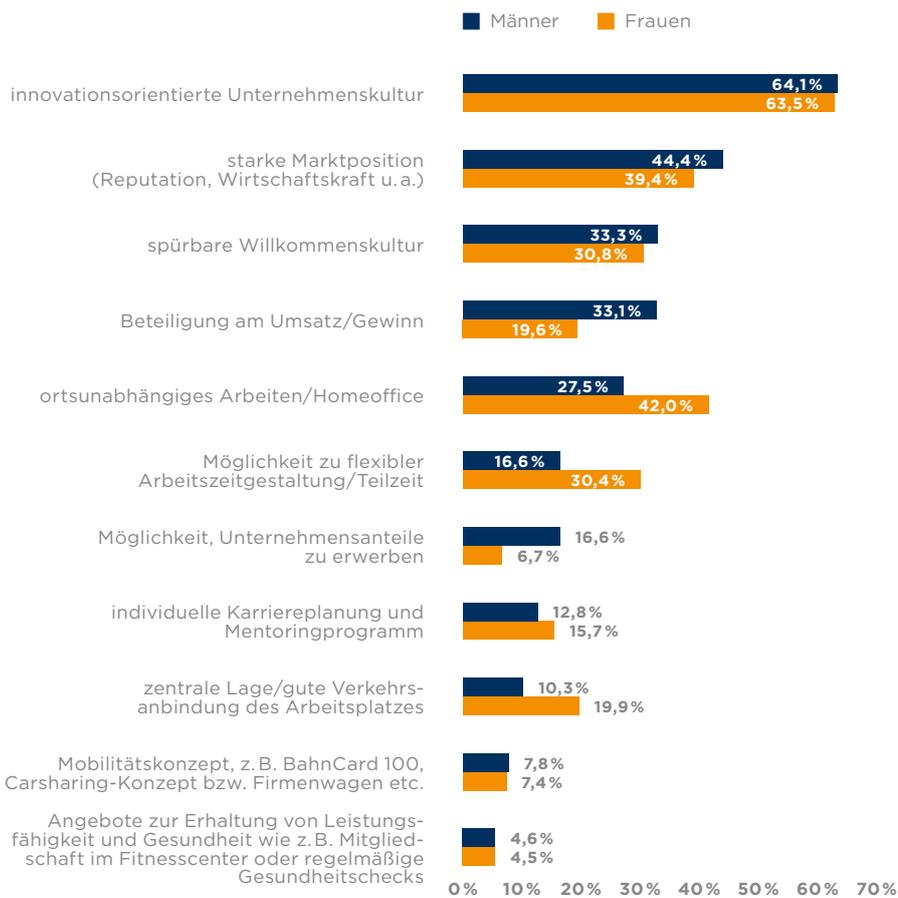
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte



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.

8%

Mit 8,0 Prozent sind Manager, die nach 1980 geboren wurden (Generation Y), in Führungsetagen der TMT-Branche leicht weniger vertreten als im Branchendurchschnitt (8,7 Prozent). Es zeigt sich, dass die jungen Führungskräfte signifikant andere Prioritäten haben als die heute besonders stark vertretene „Generation X“. Diesen müssen TMT-Unternehmen Rechnung tragen, wenn sie für die Nachwuchsmanager in Zukunft attraktiv sein wollen.

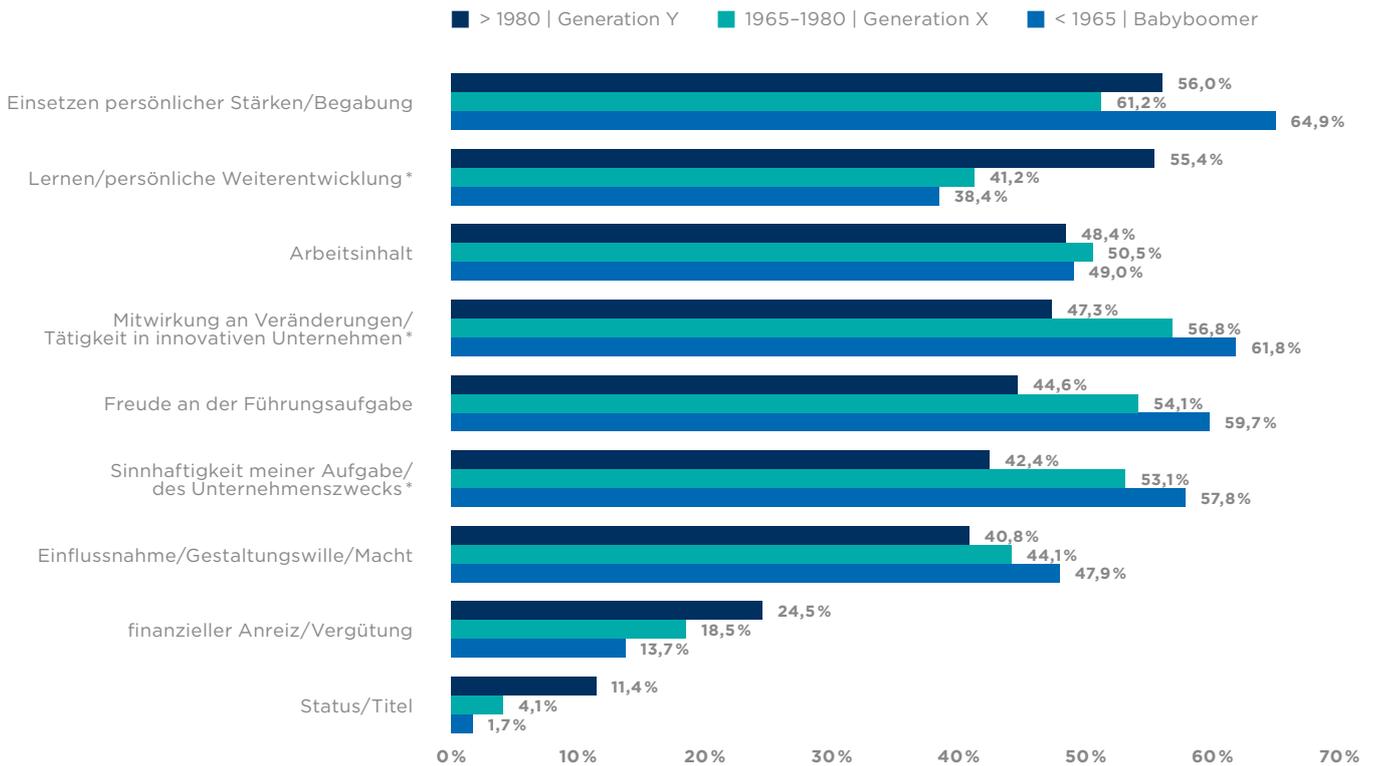
aller Führungskräfte im Bereich Telekommunikation/Medien/Technologie gehören der **Generation Y** an.



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)?



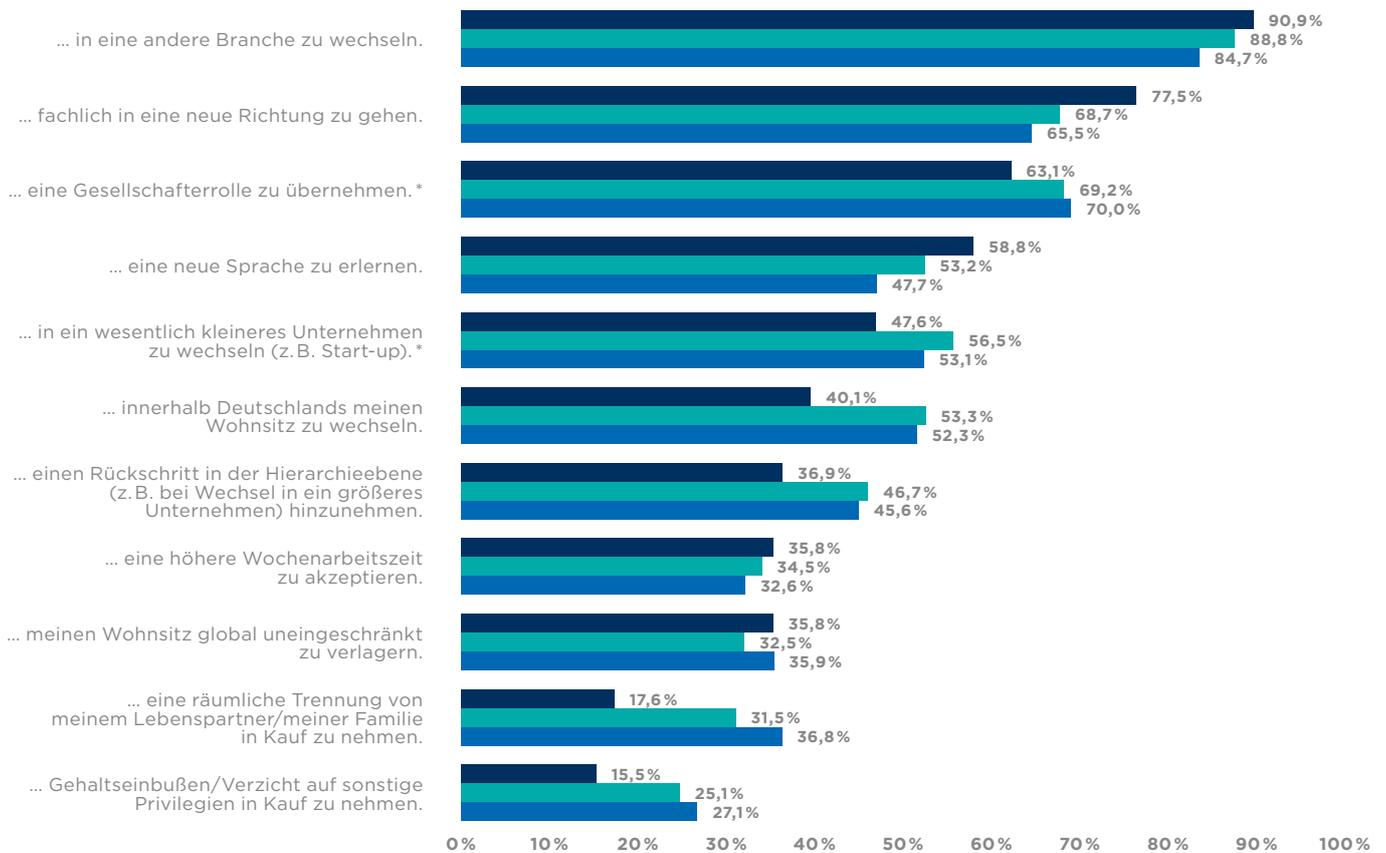
* Neue Antwortmöglichkeiten in diesem Jahr. Mehrfachnennungen möglich



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

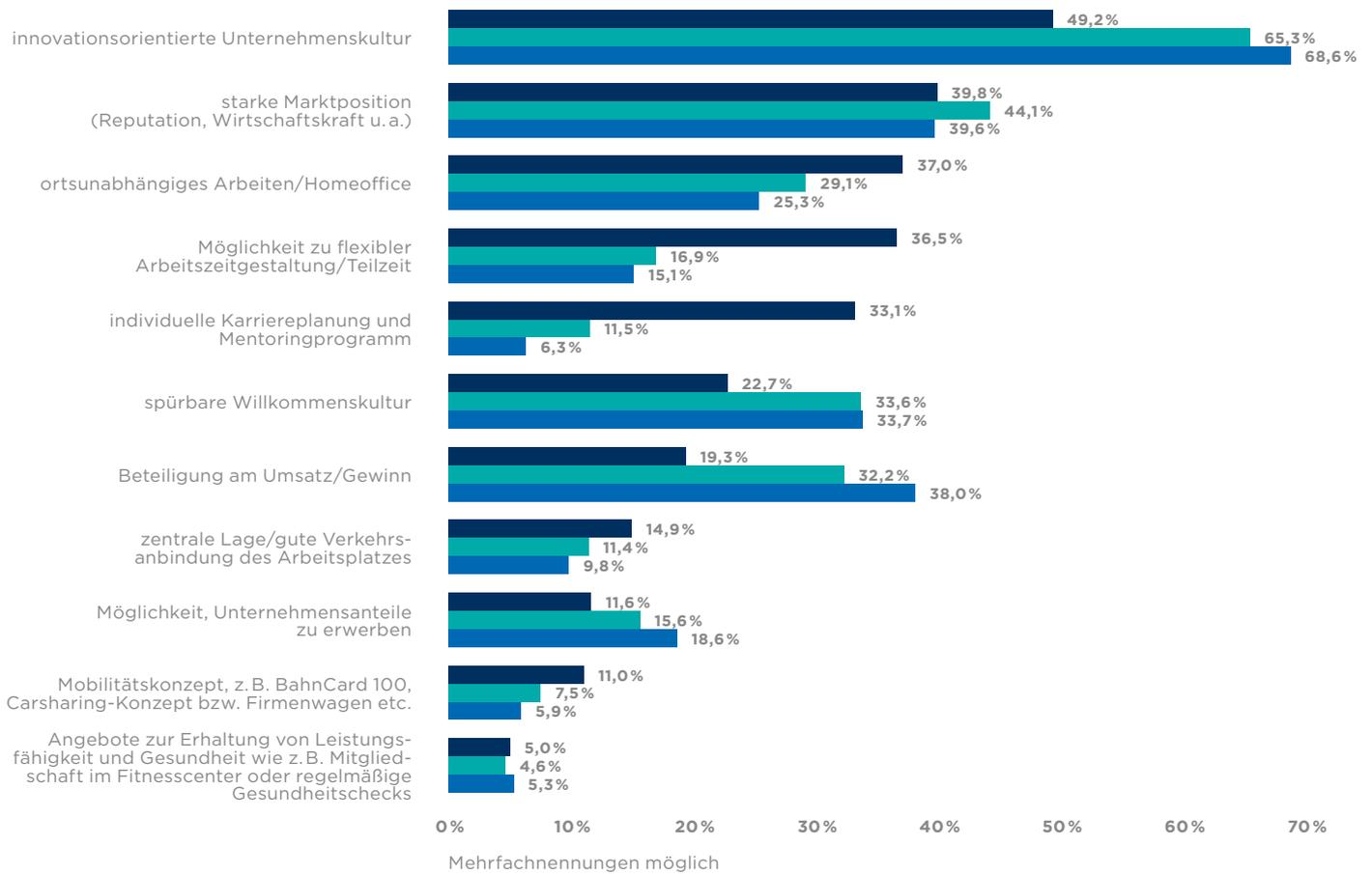


1.e. Fokus: Generation Y

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 Technology 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“).

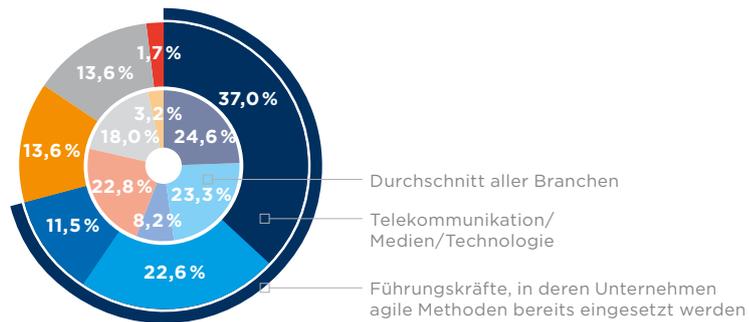


2. Agile Leadership

Technologie-Unternehmen sind der Spitzenreiter beim Einsatz agiler Methoden.

71,1 Prozent aller TMT-Unternehmen nutzen bereits agile Führungsmethoden – in einigen Unternehmensbereichen (37,0 Prozent), im eigenen Bereich (22,6 Prozent) oder sogar im gesamten Unternehmen (11,5 Prozent). Damit kommen agile Methoden in Technologieunternehmen bereits deutlich stärker zur Anwendung als im Durchschnitt aller Branchen (56,1 Prozent). Dies gilt insbesondere für den punktuellen Einsatz in einigen Unternehmensbereichen. Insgesamt erfreut sich Agile Leadership im gesamten TMT-Sektor einer breiten Akzeptanz.

Welche Bedeutung hat Agile Leadership für Ihr Unternehmen?

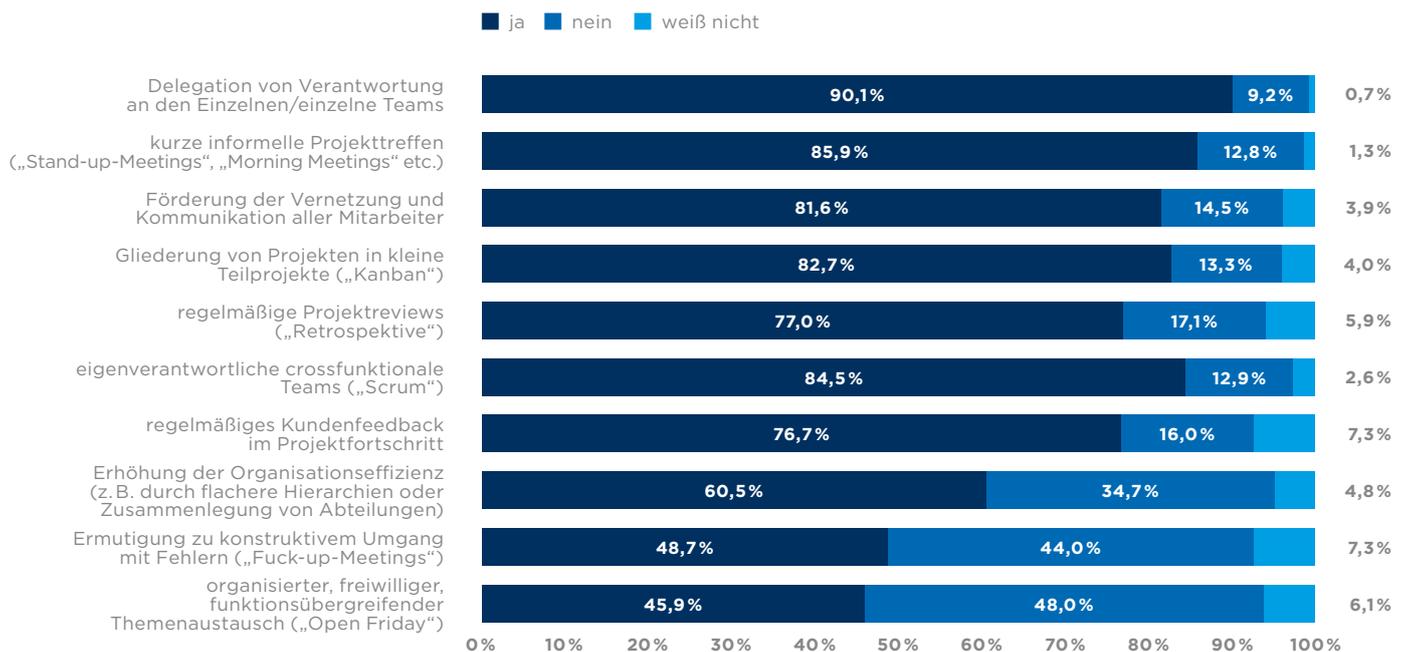


- Agile Führungsmethoden werden bereits von einigen Unternehmensbereichen umgesetzt.
- Agile Führungsmethoden werden bereits von meinem eigenen Bereich/meiner Abteilung umgesetzt.
- Agiles Führen wird von allen Unternehmensbereichen und Führungsebenen umgesetzt.
- Agile Leadership spielt keine Rolle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

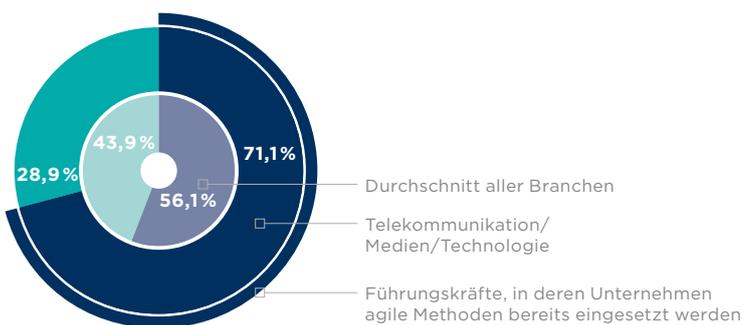


Ein breites Spektrum agiler Methoden kommt bei TMT-Unternehmen zur Anwendung.

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



*Zu diesem Thema wurden befragt:



Executive Panel Technology von Odgers Berndtson, n = 263 Führungskräfte
Executive Panel von Odgers Berndtson, n = 2.460 Führungskräfte

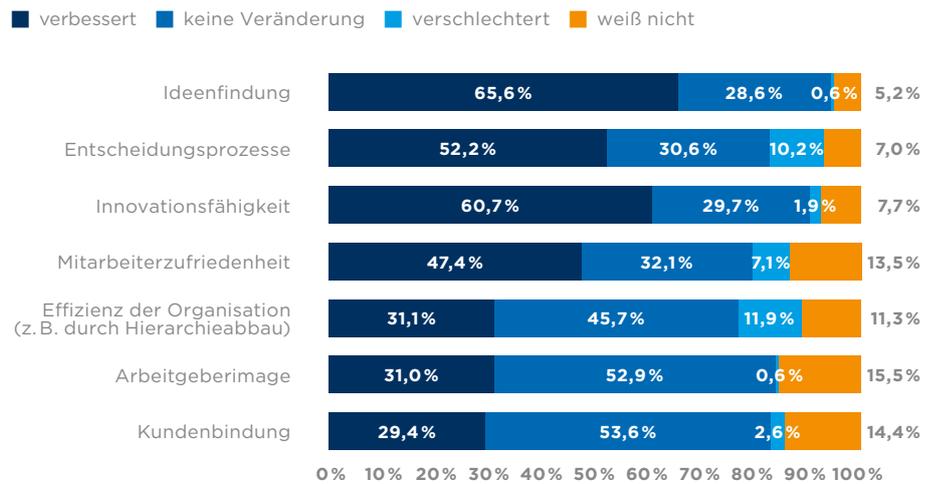


2. Agile Leadership

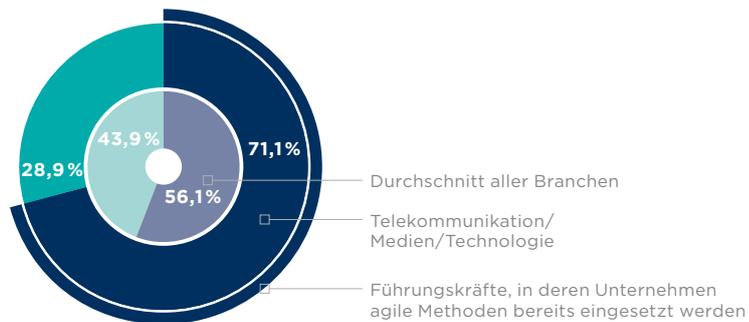
Agile Methoden haben einen spürbar positiven Einfluss auf die Innovationskraft von TMT-Unternehmen.

Der positive Einfluss agiler Methoden wird deutlich wahrgenommen, insbesondere in Bezug auf Ideenfindung (65,6 Prozent) und Innovationsfähigkeit (60,7 Prozent). Die positive Auswirkung auf andere Bereiche, wie Entscheidungsprozesse (52,2 Prozent) und Mitarbeiterzufriedenheit (47,4 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:



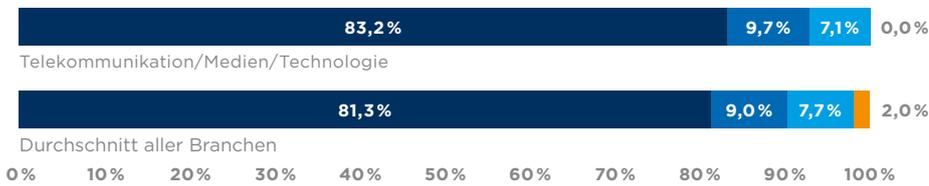


Hoher Mitgestaltungswille der Technologiemanager bei der Umsetzung agiler Methoden.

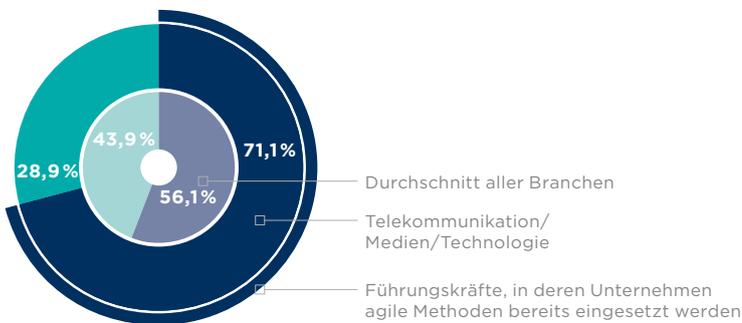
Wie gehen Sie mit Agile Leadership um?*

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

83,2 Prozent aller Führungskräfte, deren Unternehmen agile Methoden einsetzen, arbeiten aktiv an deren Entwicklung und Umsetzung mit.



* Zu diesem Thema wurden befragt:



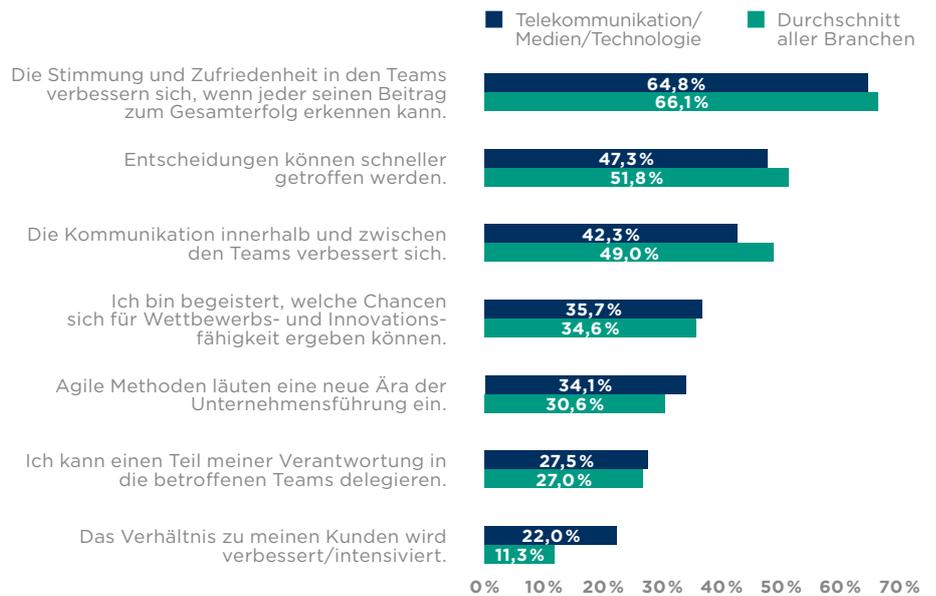


2. Agile Leadership

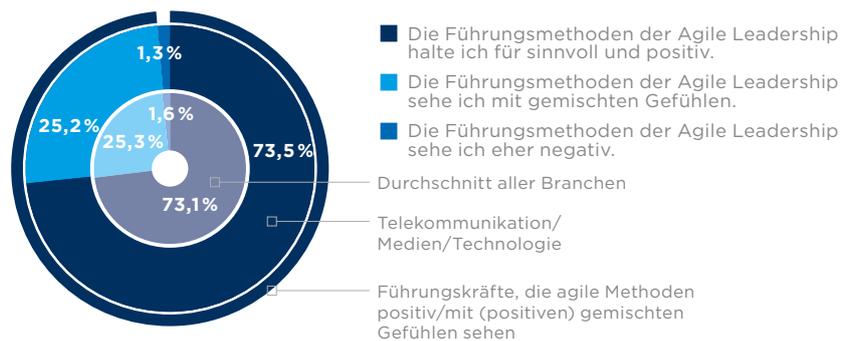
Höhere Zufriedenheit in den Teams ist der größte Nutzen aus agilen Methoden.

64,8 Prozent der TMT-Manager, 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. 47,3 Prozent nehmen eine schnellere Entscheidungsfindung wahr. 42,3 Prozent sehen eine verbesserte Kommunikation innerhalb und zwischen den Teams.

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



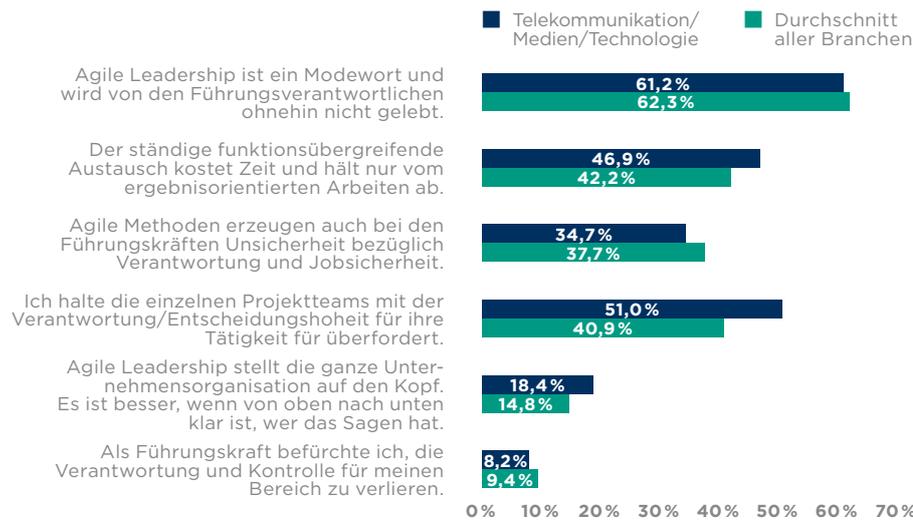
* Zu diesem Thema wurden befragt:





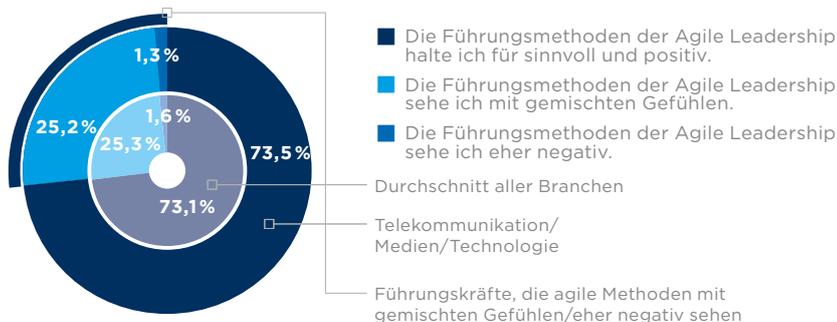
Berührungsängste und Umsetzungsmängel prägen negative Einstellung.

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



61,2 Prozent aller TMT-Manager, 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 eine klare Kommunikation und konsequente Umsetzung der Methoden 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 263 Führungskräfte aus den Branchen Telekommunikation, Medien und Technologie (TMT), teilgenommen.



VI. Technology Practice-Team von Odgers Berndtson Deutschland



Katja Hartert
Partner



Ewald Manz
Partner



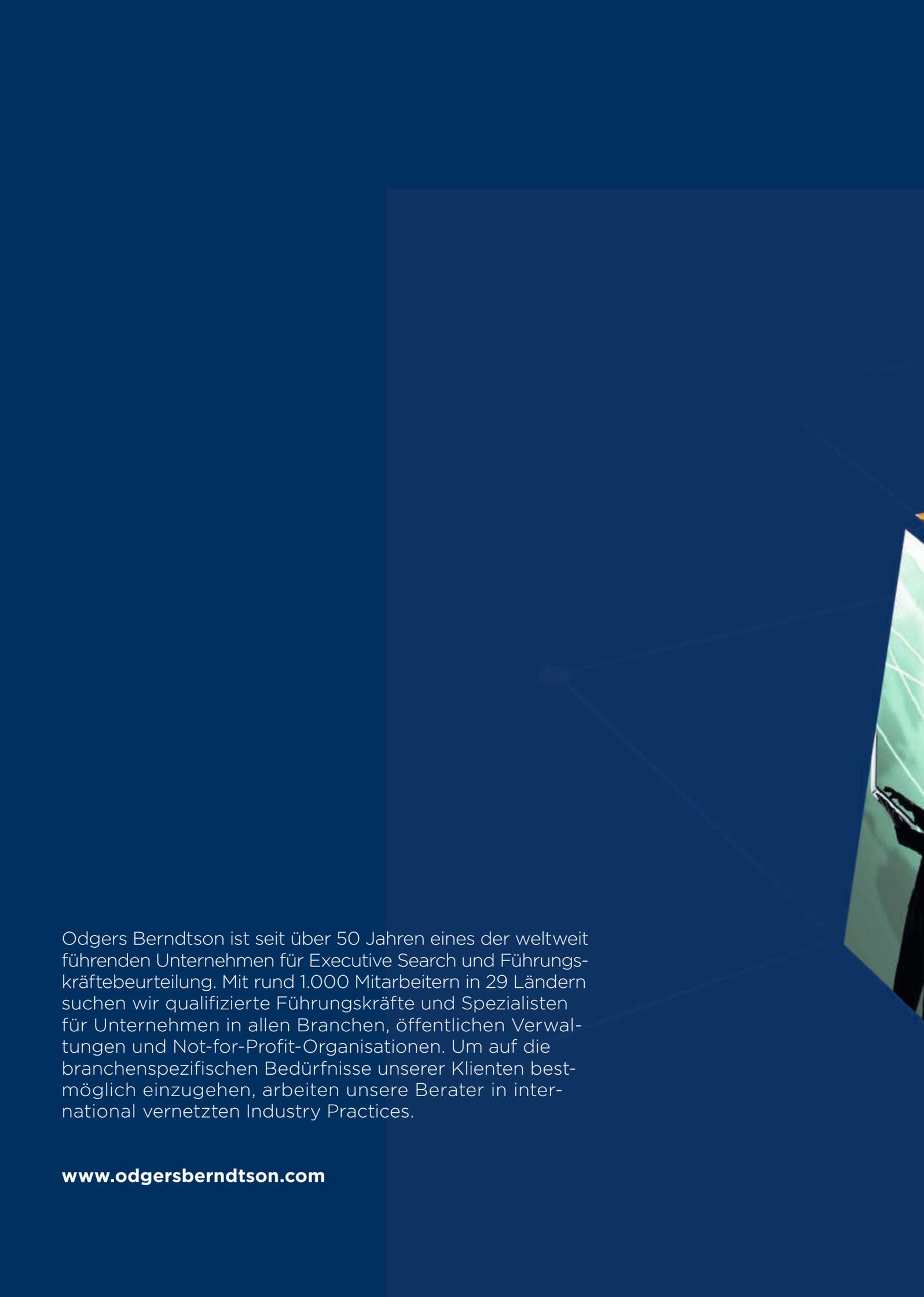
Daniel Nerlich
Partner



Michael Proft
Partner



Markus Trost
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