

PRESSEINFORMATION

Schlechter performende Vorstandsvorsitzende sind auf einer Zehnerskala um 0,9 Punkte arroganter als besonders erfolgreiche CEOs

Russell Reynolds Associates analysiert die psychometrischen Profile von 900 CEOs und weist statistisch signifikante Abweichungen in Bezug auf sieben Eigenschaften nach

- Initiative, Analytik und Empathie bilden die DNA erfolgreicher CEOs.
- Mut und der starke Wille, Dinge voranzutreiben, sind mit einer Differenz von 1,2 Punkten das deutlichste Unterscheidungsmerkmal von CEOs im Vergleich mit Managern der 2. und 3. Führungsebene (6,6 vs. 5,4 Punkte).
- Sechs weitere Eigenschaften sind bei CEOs signifikant stärker ausgeprägt: Antrieb und Belastbarkeit (6,5 vs. 6,0 Punkte), Team Building (5,6 vs. 5,2 Punkte), unabhängiges Denken (5,5 vs. 5,0 Punkte), klare Kommunikation (6,3 vs. 5,7 Punkte), Zukunftsorientiertheit (6,1 vs. 5,7 Punkte) sowie die Fähigkeit, andere für seine Vorhaben zu gewinnen (6,8 vs. 6,4 Punkte).
- CEOs mit der besten Performance heben sich von durchschnittlichen CEOs vor allem durch leidenschaftlichen Einsatz (5,5 vs. 4,7 Punkte) und Fokussierung auf Prioritäten (6,7 vs. 6,0 Punkte) ab.
- CEOs börsennotierter Konzerne verzichten eher auf Eigenmarketing (4,4 vs. 5,0 Punkte).

München, 20. April 2016 – Die psychometrische Analyse von mehr als 900 CEO-Profilen sowie von 6.000 Profilen von Führungskräften der zweiten und dritten Führungsebene weist nach, dass sich Vorstandsvorsitzende in sieben Eigenschaften zum Teil erheblich von der hierarchisch nachgelagerten Vergleichsgruppe unterscheiden. Diesen liegen drei grundlegende Fähigkeiten zugrunde:

Die erste – eine stärkere Eigeninitiative – zeigt sich insbesondere in der auffallend größeren Befähigung der CEOs, bestehende Chancen zu ergreifen, sowie in der stärker ausgeprägten Bereitschaft, ein kalkuliertes Risiko einzugehen (6,6 vs. 5,4 Punkte). Ebenso legen CEOs eine ausgeprägte Belastbarkeit und einen starken Eigenantrieb an den Tag (6,5 vs. 6,0 Punkte). Verglichen mit den Senior Executives sind sie zudem offener gegenüber Veränderungen sowie neugieriger und unbesorgter (6,1 vs. 5,7 Punkte).

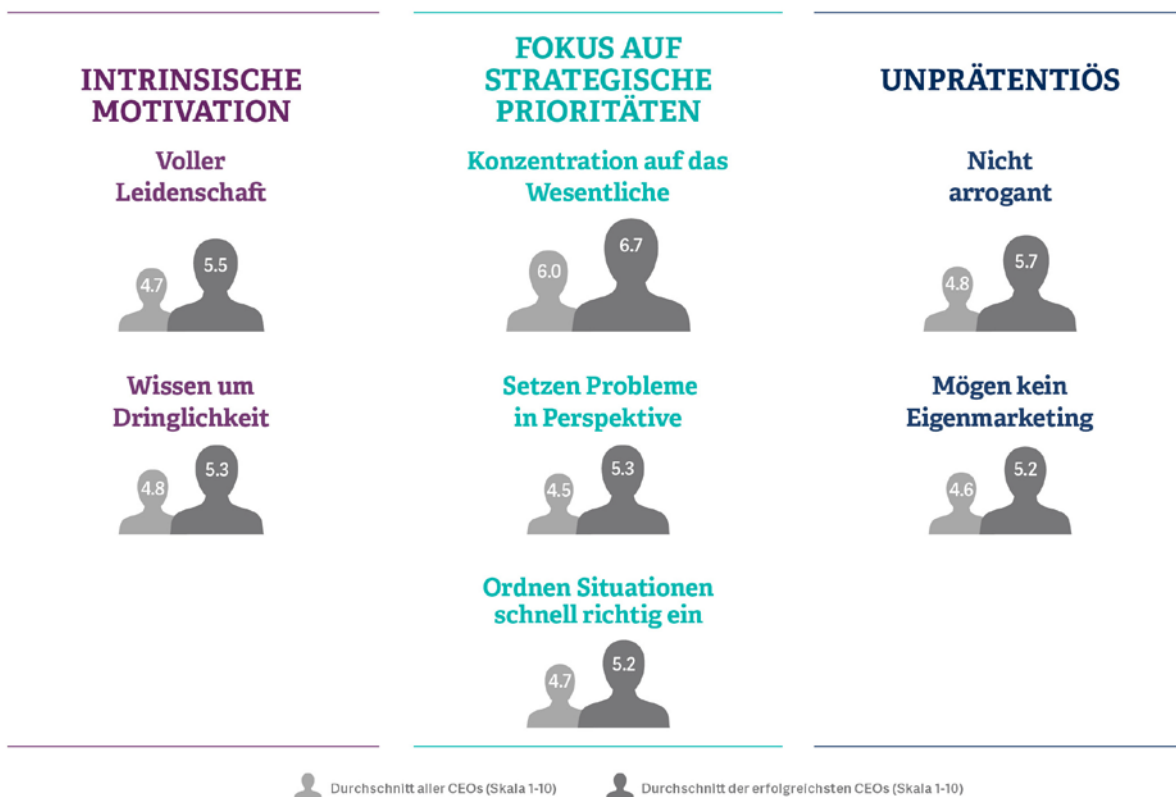
Durch die zweite Kompetenz – eine stärkere Logikfähigkeit – denken CEOs eher „out of the box“, sie entwickeln in Zeiten von Big Data und globalen Netzwerken auch ohne vollständige Information eigene Standpunkte (5,5 vs. 5,0 Punkte) und können diese klar kommunizieren (6,3 vs. 5,7 Punkte).

Die dritte Grundfertigkeit besteht vor allem darin, andere durch Empathie für sich und seine Vorhaben gewinnen zu können (6,8 vs. 6,4 Punkte). Dies widerlegt das verbreitete Klischee des kaltblütigen Topentscheiders. So liegt der Punktwert der CEOs bei emotionaler Intelligenz und dem Vermögen, andere als Team hinter sich zu vereinen und zu motivieren, um 0,4 Punkte über dem der Manager unterhalb der Vorstandsebene (5,6 vs. 5,2 Punkte). Außerdem gilt in Chefetagen offenbar die Faustregel: Je besser, desto bescheidener. Die erfolgreichsten CEOs – gemessen an der Performance-Bewertung durch Stakeholder sowie an einer jährlichen Umsatzwachstumsrate von über 5% – sind seltener arrogant als durchschnittliche Unternehmenslenker (4,8 vs. 5,7 Punkte) und legen weniger Wert auf Eigenmarketing (4,6 vs. 5,2 Punkte).

Dies sind zentrale Ergebnisse der globalen Studie „**Inside the Mind of the Chief Executive Officer**“ der internationalen Personalberatung Russell Reynolds Associates.

Dr. Thomas Tomkos, verantwortlicher Managing Director für das Deutschlandgeschäft bei Russell Reynolds Associates: „Unsere psychometrische Studie liefert Einblicke in die Charaktere der führenden Köpfe internationaler Blue Chips. CEOs bringen ein klar definierbares Set an Fähigkeiten mit, das sie für ihre Aufgabe geeigneter macht als andere. Dabei kommen CEOs mit dem Profil eines harten Top-down-Entscheidungers keineswegs am weitesten. Zwar sind Stärken wie Durchsetzungsfähigkeit, Kompetitivität und Beharrlichkeit in der Vorstandsetage noch immer ein wichtiges Erfolgskriterium. Jedoch beweisen unsere psychometrischen Daten: Zwischenmenschliche Faktoren wie Bescheidenheit, Empathie und Teamfähigkeit sowie ein starkes Wertesystem in zunehmend offenen Organisationen gewinnen massiv an Bedeutung und machen am Ende den entscheidenden Unterschied zwischen den guten und den besten CEOs aus.“

Statistisch signifikante Unterschiede von besonders erfolgreichen CEOs



Besonders erfolgreiche CEOs sind leidenschaftlich, unprätentiös und behalten Probleme im Blick

CEOs, die ihr Unternehmen besonders erfolgreich führen, heben sich von der Vergleichsgruppe durch eine starke Priorisierung strategisch bedeutsamer Themen ab (6,7 vs. 6,0 Punkte). Ihre hohe Effizienz ergibt sich auch daraus, dass sie Situationen schneller einordnen als ein durchschnittlicher CEO (5,2 vs. 4,7 Punkte) und auftretende Probleme deutlich besser im Blick behalten (5,3 vs. 4,5 Punkte). Sie zeichnen sich zudem durch eine besonders hohe intrinsische Motivation und Leidenschaftlichkeit (5,5 vs. 4,7 Punkte) sowie den stärkeren Drang aus, Projekte schnell und zielgerichtet voranzubringen (5,3 vs. 4,8 Punkte).

CEOs von börsennotierten Konzernen sind kommunikativ besonders bedachtsam

Die Vorstandsvorsitzenden börsennotierter Konzerne fühlen sich im Vergleich zu CEOs nicht börsennotierter Unternehmen beim Thema Eigenmarketing tendenziell unwohler (4,4 vs. 5,0 Punkte). Charakteristisch für sie ist ein schwierig zu durchschauendes Pokerface (5,7 vs. 4,9 Punkte). „Gerade im Umgang mit neuen Medien und der globalen Vernetzung ist der bedachte Umgang mit Informationen ein immer wichtigeres Differenzierungsmerkmal. Für die Finanzmarktkommunikation ist ein realistisches Erwartungsmanagement eine zentrale Anforderung“, kommentiert Dr. Joachim Bohner, der bei Russell Reynolds für Leadership und Assessment verantwortliche Managing Director. „Unsere psychometrischen Daten verdeutlichen, dass insbesondere die CEOs börsennotierter Unternehmen darauf trainiert sind, ambitionierte, aber erreichbare Ziele zu proklamieren und häufiger auf Schönfärberei zu verzichten.“

Eine ähnliche Besonderheit deckt die Russell-Reynolds-Studie bei intern besetzten Führungsspitzen auf. Diese sind um 0,5 Punkte (5,3 vs. 4,8 Punkte) introvertierter als extern rekrutierte CEOs. „Eigengewächse verfügen über ein belastbares Netzwerk im Unternehmen und konzentrieren sich daher eher auf das Abarbeiten ihrer strategischen Agenda als auf die Außendarstellung und den Ausbau der eigenen Hausmacht“, so das Fazit von Dr. Thomas Tomkos.

Methodik:

Die Datenbank von Russell Reynolds Associates enthält über 6.000 Profile von Führungskräften der weltweit führenden Unternehmen.

Anhand der Ergebnisse dreier anerkannter psychometrischer Testverfahren (16PF, OPQ32 und Hogan) wurden 200 CEO-Profile mit denen von Senior Executives nachgelagerter Führungsebenen verglichen. Anschließend validierte die Untersuchung die Ergebnisse mit über 700 weiteren Datensätzen des Partners Hogan Assessment Systems.

Innerhalb der CEO-Gruppe wurden für die Studie drei Cluster näher betrachtet und miteinander verglichen:

1. die wirtschaftlich erfolgreichsten CEOs – gemessen an der Stakeholder-Bewertung und einer jährlichen Umsatzwachstumsrate von 5% – und durchschnittliche CEOs,
2. die Vorstandsvorsitzenden börsennotierter Konzerne und Vorstandsvorsitzende rein privater Unternehmen,
3. CEOs, die aus den eigenen Reihen des Unternehmens rekrutiert wurden, und extern besetzte Kandidaten.

Über Russell Reynolds Associates

Russell Reynolds Associates ist eine der weltweit führenden Personalberatungen bei der Besetzung von Spitzenpositionen. 1969 in New York gegründet, verfügt Russell Reynolds Associates heute mit insgesamt 46 Büros und mehr als 370 Beratern über ein globales Netzwerk. In Deutschland ist Russell Reynolds Associates seit 1985 etabliert und in Frankfurt am Main, Hamburg und München mit Büros präsent.

Das Unternehmen ist vollständig im Besitz der im Unternehmen tätigen Partner. Neben dieser Unabhängigkeit sind es vor allem die weltweit agierenden Spezialistenteams für einzelne Branchen, mit denen sich Russell Reynolds Associates vom Wettbewerb abhebt. Über die hohe Loyalität der Klienten und großen Erfolg bei der Gewinnung von Mandaten wächst Russell Reynolds Associates über viele Jahre deutlich zweistellig.

Mehr unter www.russellreynolds.com und bei Twitter @RRAonLeadership

Weitere Informationen

Susanne J. Mathony

Director Marketing & Public Relations EMEA & Asia

Russell Reynolds Associates

Maximilianstraße 12–14

80539 München

Tel.: +49 89 24 89 81 33 – Handy: +49 174 25 82 711

Susanne.Mathony@russellreynolds.com