

## PRESSEINFORMATION

### **Management 4.0: Fünf Persönlichkeitsmerkmale unterscheiden den erfolgreichen digitalen Transformation Leader von der analogen Führungskraft**

Studie von Russell Reynolds Associates beschreibt den besonderen Management-Typus des sogenannten ‚Productive Disruptors‘ / Innovationskraft, Mut zur Disruption, Sozialkompetenz, Führungsstärke und Zielstrebigkeit ergeben hohen Digitalquotienten / Globaler Kompetenzvergleich mit psychometrischen Profilen von ca. 5.000 Führungskräften

- ‚Productive Disruptors‘ sind um 34% innovativer und setzen Strategien zu 32% konsequenter um
- Sie sind zu 23% führungsstärker und zu 16% zielstrebigter als konventionelle Führungskräfte
- Aktuelle Vorstände sind für den digitalen Wandel nicht optimal aufgestellt und können sich bestenfalls als ‚Half Digital Natives‘ bezeichnen

**München, 24. November 2015** - Eine von Russell Reynolds Associates durchgeführte Studie zeigt, dass Führungskräfte, die Unternehmen erfolgreich hinsichtlich Innovation, Digitalität und Kundenzentrierung transformieren, signifikant andere Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale als klassische C-Level-Manager aufweisen. Georgia Stegmann, Mitglied der globalen Digital Transformation Practice bei Russell Reynolds sagt: „Productive Disruptors‘ besitzen in den fünf zentralen Führungsqualitäten Innovation, Disruption, Führung, Sozialkompetenz und Entschlossenheit wesentlich höhere Ausprägungen als klassische Entscheider. Mit dem radikalen Umbau des Suchmaschinenkonzerns Google zum Digitalkonglomerat Alphabet haben sich Larry Page und Sergey Brin als Archetypen dieser ‚Productive Disruptors‘ erwiesen.“

Im Detail belegt die Studie, dass im digitalen Bereich diese ‚Transformational Leaders‘ um 34% innovativer sind und Strategien um 32% konsequenter umsetzen als konventionelle Unternehmenslenker. Während die stärkeren Ausprägungen bei Innovationskraft und disruptiven Fähigkeiten nicht wirklich überraschen, sind im Vergleich zu analogen Managern die höheren Werte bei Führungsstärke (23%), sozialer Anpassungsfähigkeit (21%) und Zielstrebigkeit (16%) frappierend.

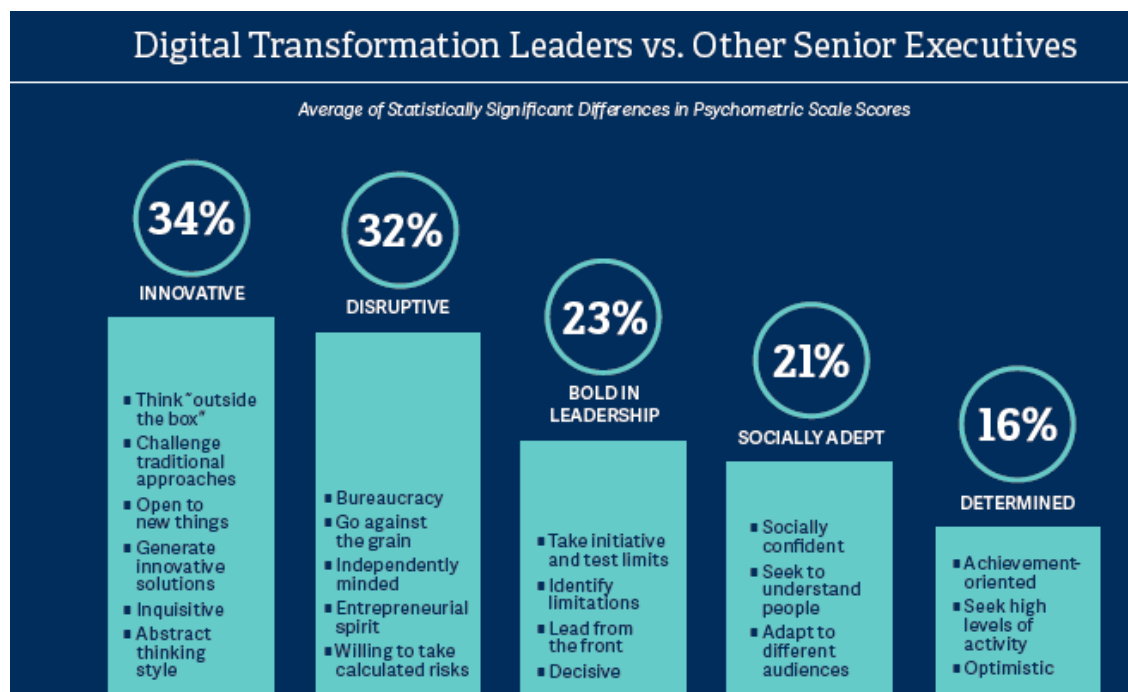
Das sind die zentralen Ergebnisse der aktuellen Studie *„Productive Disruptors: Five Characteristics That Differentiate Transformation Leaders versus other Senior Executives“* der international führenden Personalberatung Russell Reynolds Associates. Hierzu wurden psychometrische Assessments und Interviews mit 28 der global erfolgreichsten digitalen Leader durchgeführt. Deren Kompetenzausprägungen wurden mit jenen von rund 5.000 Top-Managern klassischer Provenienz verglichen. Daraus hat Russell Reynolds die zentralen Führungsqualitäten abgeleitet, derer es bedarf, um Unternehmen zu digitalen Frontruntern zu entwickeln.

Ein ‚Productive Disruptor‘ vereint Persönlichkeitsmerkmale und Managementfertigkeiten, die sich eindeutig von denen eines klassischen Executives abheben. „Intellekt, Durchsetzungsstärke, Mut, Unabhängigkeit, Führungsvermögen, Aggressivität und Empathie sind in einer Art Kür miteinander verknüpft“, so Joachim Bohner, der bei Russell Reynolds Associates für die Leadership Assessment Practice verantwortliche Partner. „Dieser neue Managertypus ist ein richtungsweisender Hybrid aus sich zum Teil widersprechenden Merkmalen, als Synthese ein Vorbild für alle anderen Führungskräfte. Die Rolle des ‚Productive Disruptors‘ im Unternehmen auszufüllen, ist aktuell eine der größten und interessantesten Managementherausforderungen – und das über alle Industrien hinweg“, so Bohner weiter.

Die Russell Reynolds-Berater sprechen von einem Digitalquotienten (DQ) – analog zum Intelligenzquotienten (IQ) und zum emotionalen Quotienten (EQ). „Manager, die über einen hohen DQ verfügen“, sieht Georgia Stegmann „als Speerspitze und Erfolgsgaranten einer gelungenen digitalen Transformation. Sie sind flexibel, furchtlos und kompetent im Veränderungsmanagement und bereit, organisatorische Widerstände zu überwinden. Sie sind Meister darin, Chancen wie Risiken des digitalen Wandels zu erkennen und dieses Wissen zum Wohle des Unternehmens einzusetzen“.

Ein weiteres Ergebnis der Studie: In den USA finden sich ‚Productive Disruptors‘ häufiger als in anderen Teilen der Welt als CEO an der Unternehmensspitze. In Europa hingegen und insbesondere in Deutschland ist die aktuelle Manager-Generation schon biografisch nicht optimal für die neuen Herausforderungen aufgestellt. Bestenfalls kann sich diese als ‚Half Digital Natives‘ bezeichnen.

## Infografik



## 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](http://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](mailto:Susanne.Mathony@russellreynolds.com)*

*[www.russellreynolds.com](http://www.russellreynolds.com)*