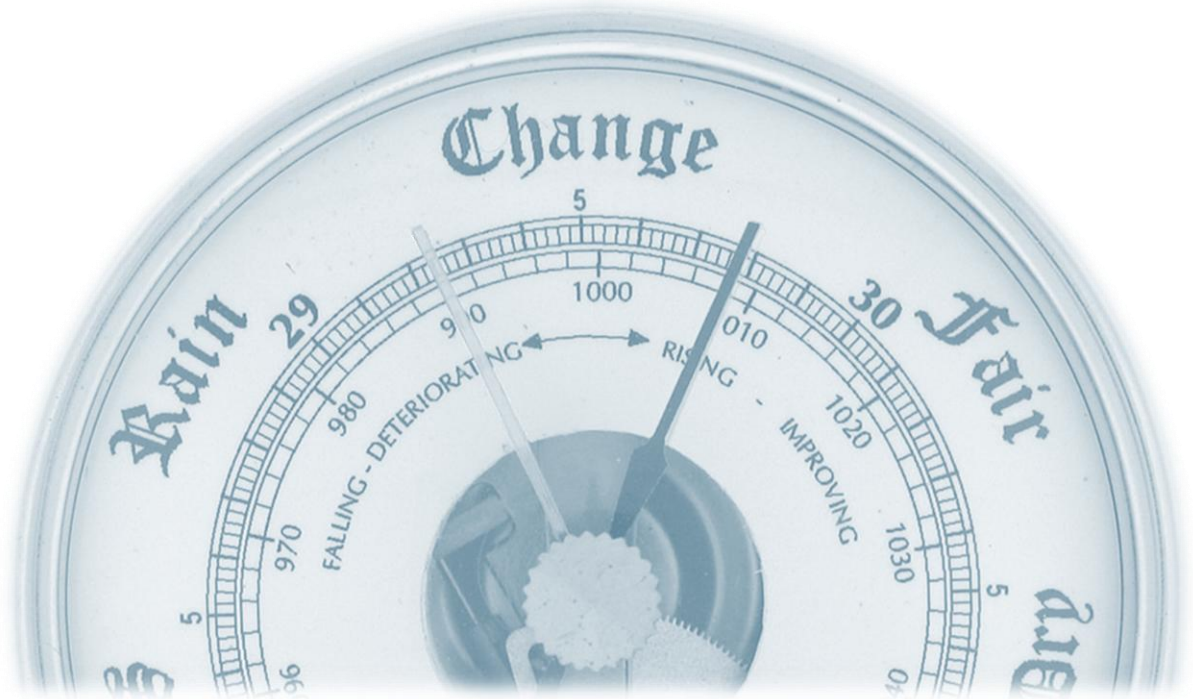


# STANTON CHASE

I N T E R N A T I O N A L

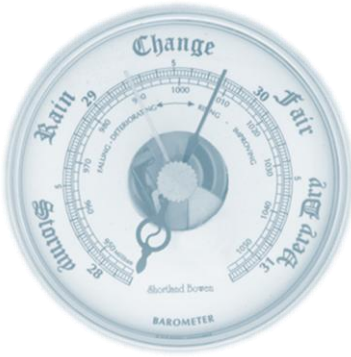
*Executive Search Consultants*



## Führungskräfte Barometer 2011

Eine Umfrage zur Stimmungslage der österreichischen Führungskräfte

März, 2011



# Österreichs Führungskräfte und der Aufschwung

Die aktuelle Stanton Chase-Führungskräfte-Barometer für Österreich

**Umfrage unter 1500 Entscheidungsträgern:  
Positive Erwartungen für 2011, aber  
Unsicherheit über Nachhaltigkeit des  
Aufschwungs**

**Alarmsignal für Unternehmen: Sehr hohe  
Bereitschaft der Führungskräfte zum  
Arbeitsplatzwechsel**

# Inhalt

- I. Executive Summary
- II. Aktuelle Lage und Erwartungen für die Zukunft
- III. Karriere-Einschätzungen
- IV. Bereitschaft zum Jobwechsel
- V. Stanton Chase International

# I. Executive Summary

Stanton Chase International ist mit über 70 Büros und mehr als 350 spezialisierten Beratern eine der weltweit führenden Personal- und Unternehmensberatungen. Um seinen Kunden einen besseren Überblick über die Stimmung in speziellen Märkten und Ländern zu geben, führt Stanton Chase in verschiedenen Schwerpunktländern regelmäßig umfassende Opinion-Polls unter Spitzenmanagern durch. Ziel dieser Studien ist es, nationale und internationale Entwicklungen und Trends optimal nachverfolgen und einordnen zu können. Eine solche Schwerpunktumfrage lief im Dezember 2010 und Jänner 2011 auch in Österreich. 1500 Spitzenkräfte wurden dabei befragt. Die Ergebnisse entsprachen tatsächlich den täglichen Erfahrungen der Stanton Chase-Executive Search-Spezialisten im Umgang mit Führungskräften.

Die insgesamt 23 Fragen des Stanton Chase-Manager-Barometers wurden nach dem Multiple-Choice-Verfahren gestellt und in drei Kategorien unterteilt. Die Befragten gaben dabei ihre Einschätzung zur allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung ab, zu persönlichen Karrierethemen und ihrer beruflichen Veränderungsbereitschaft. Die befragte Gruppe repräsentiert gleichzeitig die wichtigsten privatwirtschaftlichen Sektoren. Es sind dies die Branchen Konsumgüter, Technologie, Industrie, Financial Services sowie Life Sciences und Gesundheitswesen (auch öffentlicher Sektor).

## Die wichtigsten Ergebnisse

Damit aber zu den drei wichtigsten Ergebnissen.

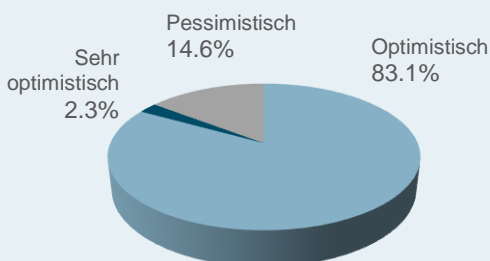
- 1. Vorsicht im Aufschwung:** Österreichs Spitzenmanager gingen mit großen Erwartungen in das laufende Geschäftsjahr. Mehr als 80 Prozent der Führungskräfte glauben an eine erfolgreiche Performance in den kommenden Monaten. Der Optimismus hat allerdings Grenzen. Denn nur die Hälfte von 1500 befragten Entscheidern halten den Aufschwung für nachhaltig.
- 2. Hohe Wechselbereitschaft:** Ein hoher Prozentsatz der Manager wäre bereit, den Arbeitsplatz zu wechseln. Auf die Frage, wie stark ihr Interesse, eine neue Karrieremöglichkeit in Erwägung zu ziehen sei, antworteten 82 Prozent der Befragten mit hoch, beziehungsweise sehr hoch. Das lässt auf eine hohe tatsächliche Wechselbereitschaft schließen. Ausschlaggebend für einen Wechsel zu einem anderen Unternehmen ist aber nicht vorrangig der Wunsch nach mehr Gehalt sondern nach höherer Arbeitszufriedenheit. „Österreichs Unternehmen sollten gewappnet sein,“ meint der Headhunter Franz Rois, Partner bei Stanton Chase, „die Zufriedenheit des Spitzenpersonals mit den Arbeitsumständen ist derzeit nicht besonders hoch“. Eine hohe Wechselbereitschaft weisen nach den erhobenen Daten übrigens vor allem Manager im Konsumgüterbereich auf, von denen sich insgesamt knapp 90 Prozent „sehr interessiert“ bis „interessiert“ an einem neuen Arbeitgeber zeigen. Bei durchschnittlich der Hälfte aller Befragten ist die Bereitschaft, sich beruflich zu verändern, in den vergangenen Monaten sogar gestiegen.
- 3. Hohe Auslandsmobilität:** Österreichs Spitzenpersonal ist eher bereit für einen Arbeitsplatz ins Ausland zu wechseln (66 Prozent), als eine Ortsveränderung innerhalb Österreichs in Kauf zu nehmen (63 Prozent). Immerhin noch mehr als die Hälfte wäre auch bereit Posten in Unternehmen in Asien, den USA und Russland anzunehmen.

## II. Aktuelle Lage und Erwartungen für die Zukunft

### Ein positives Geschäftsjahr

Die Befragten schätzen die generelle wirtschaftliche Lage zumindest für das laufende Geschäftsjahr im Durchschnitt äußerst positiv ein. Auf die Frage „Wie optimistisch sehen Sie den wirtschaftlichen Aufschwung in Österreich in den nächsten 12 Monaten?“, antworteten 83,1 Prozent der Befragten mit „optimistisch“, 2,3 Prozent zeigten sich „sehr optimistisch“. Dagegen sehen nur 14,6 Prozent die nahe Zukunft negativ.

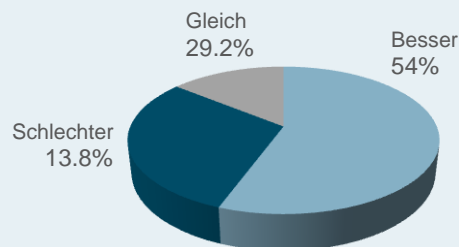
#### Wirtschaftlicher Aufschwung 2011



Zwischen den Berufsgruppen gab es kleinere Unterschiede in der Einschätzung der Lage. Am positivsten waren die Spitzenkräfte der Life Sciences/Gesundheitswesen eingestellt, Angehörige dieser Branche sahen zu 90,5 Prozent einen positiven Verlauf der kommenden Monate, nur 9,5 Prozent waren wenig optimistisch. Auf der anderen Seite des Spektrums standen Manager im Bereich Technologie. Unter ihnen beurteilten 83,8 Prozent die Lage in naher Zukunft als positiv, wenig optimistisch waren 16,1 Prozent. Zwischen diesen Werten befanden sich die Sparten Konsumgüter (87,5 optimistisch/sehr optimistisch), Industrie (86,5) und Financial Services (85,8). Diese Situation spiegelt sich auch in der beruflichen Situation wider, die in den Betrieben herrscht. Immerhin 54 Prozent

meinen, die Situation habe sich im Vergleich zu 2009 verbessert.

#### Stimmung im Unternehmen im Vergleich zum Jahr 2009

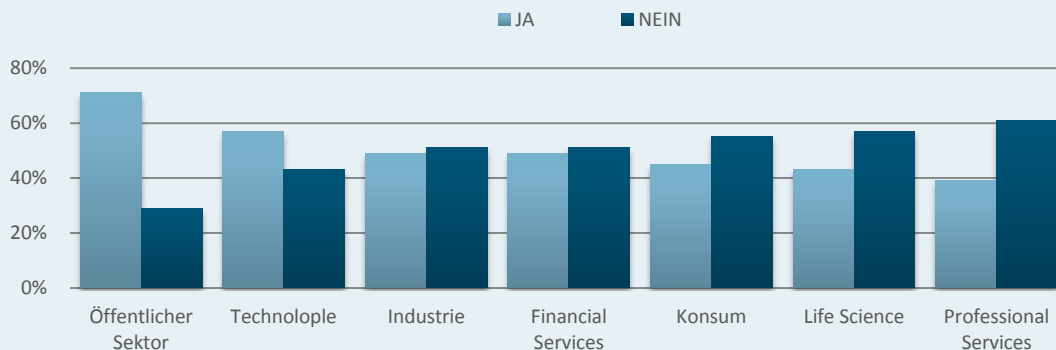


#### Unsicherheit über Stabilität des Aufschwungs

Im Gegensatz zu den eindeutig positiven Erwartungen an die nähere Zukunft, beurteilten die Befragten die längerfristigen Perspektiven deutlich zurückhaltender. Die Frage „Halten Sie den wirtschaftlichen Aufschwung für nachhaltig beantwortenden 50,8 Prozent mit „Ja“, 49,2 Prozent mit „Nein“. Auch hier waren die Spitzenkräfte im Bereich Life Sciences die optimistischsten. 57 Prozent aus diesem Sektor schätzten auch die langfristige Lage positiv ein. Einen klaren Negativtrend sehen dagegen die Manager von Technologieunternehmen, die zu 56,5 Prozent mit „nein“ antworteten.

Interessant ist hier ein Detailergebnis: Unterscheidet man in privaten und öffentlichen Sektor, ergaben sich deutliche Unterschiede 71,4 Prozent aus dem Öffentlichen Sektor sehen den Aufschwung nicht als nachhaltig sehen. Und das, obwohl sie mit 71,4 Prozent die Lage der kommenden 12 Monate optimistisch beurteilen.

#### Nachhaltigkeit des wirtschaftlichen Aufschwungs





# III. Karriere-Einschätzungen

## Arbeitszufriedenheit: Herausforderung vor Vergünstigung

Welche Faktoren muss ein Arbeitsplatz erfüllen, damit der Spitzenmanager zufrieden ist? Geht es nach der Berichterstattung zur Finanzkrise, so müsste die Antwort wohl heißen: Geld und Boni. Das Stanton Chase-Barometer ergab aber ein ganz anderes Wunschbild der Befragten. Denn klar an erster Stelle landeten dabei nicht materielle sondern ideelle Werte. Die überragende Mehrheit von 84,5 Prozent der Spitzenkräfte schätzt die „Herausforderung“ und das „persönliche Wachstum“ als „sehr wichtig“ für die Zufriedenheit ein.

Zum Vergleich: Nur 32 Prozent der Befragten ordnen die „Aufstiegsmöglichkeiten“ als „sehr wichtig“ ein (Spitzenreiter unter den Berufsgruppen, war in dieser Frage der Bereich Financial Services mit 45,7 Prozent). Auch unter ihnen schätzen nur knapp 29 (28,6) Prozent das „Vergünstigungs- und Leistungspaket“ als sehr wichtig ein.

An zweiter Stelle der „sehr wichtigen“ Zufriedenheitsfaktoren rangiert hingegen die Möglichkeit „autonome Entscheidungen“ treffen zu können (66 Prozent). An dritter Stelle lagen die „Unternehmenskultur“ mit 62,5 Prozent und die Übertragung von „Führungsverantwortung“ durch das Unternehmen: 60,8 Prozent der Befragten bezeichneten das als „sehr wichtig“.

## Stressfaktor kleingeschrieben

Stress scheint eine sehr untergeordnete Rolle auf der Zufriedenheitsskala innezuhaben, vielleicht auch deshalb, weil die meisten Führungskräfte mit diesem Phänomen umzugehen gelernt haben. Nur etwas mehr als 13 Prozent (13,4%) der Befragten ordneten

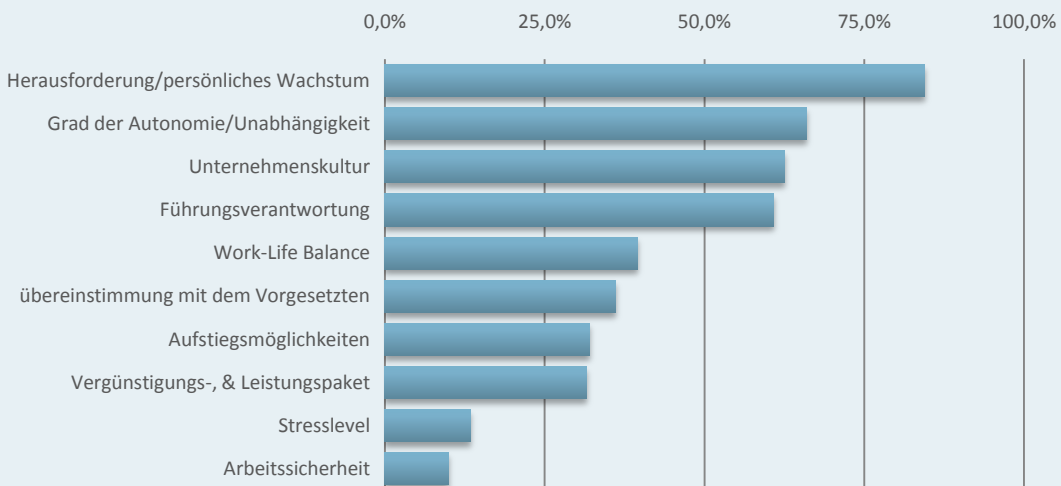
Stress eine „sehr wichtige Rolle“ zu.

Allerdings ist Privatsphäre besonders in der jüngeren Gruppe der Spitzenkräfte ein geschätztes Gut: In der Gruppe der 30 – 39Jährigen meinten 46,4 Prozent, die „Work-Life-Balance“ sei sehr wichtig für die Zufriedenheit. In der älteren Gruppe über 60 waren es zum Vergleich nur 30,8 Prozent. Führend unter den Branchen war in diesem Bereich übrigens der Sektor Industrie: 63,5% der Führungskräfte halten die Work-Life Balance für sehr wichtig.

## Gesicherter Arbeitsplatz kein Kriterium mehr

Die Karrieren von Führungskräften in Österreich sind in den vergangenen Jahren deutlich vielfältiger und wechselreicher geworden. Das kann man schon allein daran erkennen, dass insgesamt 29,6 Prozent der Befragten dem Kriterium gesicherter Arbeitsplatz überhaupt keine Bedeutung beimessen. Unter den Befragten aus dem Bereich der Financial Services liegt dieser Wert sogar bei 42,9 Prozent. Ein Trend, der sich mit der sich besonders bei den Jungen durchsetzt: Unter den 30-39 jährigen ist dieses Kriterium sogar 45,4 Prozent der Befragten egal. Dies mag unter anderem daran liegen, dass jüngere Menschen oft flexibler sind da sie noch keine familiäre Bindungen haben die sie an einen Standort binden. Ein weiterer Grund: Führungskräfte sehen sich selbst gerne als flexibel und anpassungsfähig und gehen davon aus, dass sie schnell einen neuen Arbeitsplatz finden. Dass dieser Wert vor allem in der Finanzbranche so hoch ist, mag daran liegen, dass immer ein hoher Bedarf nach Finanzexperten besteht, womit die Wahrscheinlichkeit schnell einen Job zu finden relativ hoch ist.

Die wichtigsten Faktoren für die Wechselbereitschaft





## Wie man Karriereziele erreicht: Netzwerken statt Weiterbildung

Erstaunlich ist auch die Einschätzung der Methoden, wie man in Österreichs Unternehmen zu Spitzenpositionen kommt. Die Befragten sollten dazu Faktoren auswählen, die ihrer Meinung nach notwendig sind um ihre jeweiligen Karriereziele zu erreichen. Auf diese Frage haben 70,4 Prozent geantwortet, dass sie ihre Priorität darauf legen ihr „Netzwerk“ zu vergrößern. Relativ abgeschlagen liegt mit 50,5 Prozent die „Weiterentwicklung der fachlichen und persönlichen Fähigkeiten“ auf dem zweiten Rang, dicht gefolgt von „erhöhtem Eigenmarketing“ mit einem Wert von knapp 48 Prozent. Letzteres scheint vor allem für Führungspositionen im Öffentlichen Dienst zu gelten. Gleich 71,4 Prozent der Befragten aus diesem Sektor haben Eigenmarketing als wichtigsten Faktor identifizieren.

Auf die Frage wie sich der Teilnehmerkreis über mögliche Karriereoptionen informiert, hat die überragende Mehrheit sich für das „Netzwerk“ entschieden. Der Wert liegt hier bei 76,6 Prozent. An zweiter Stelle folgen jedoch schon „Executive Search Berater“ mit 57,7 Prozent, weit vor anderen Methoden wie den Stellenbörsen. Besonders im Sektor der Konsumgüter sind Executive Search Dienstleistungen, mit einem Anteil von 65 Prozent, unter den Führungskräften sehr beliebt.

Ein interessanter Trend: Je höher das Alter, umso nebensächlicher wird die Suche mittels Stellenbörsen und umso wichtiger wird die Suche mittels eines Executive Search Beraters. Persönliche Netzwerke

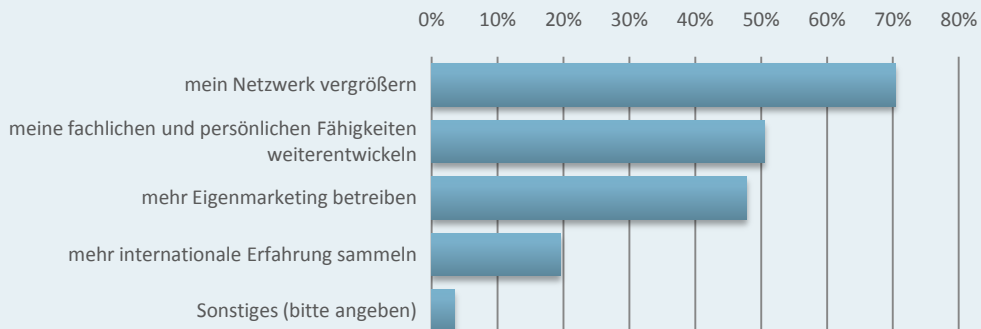
sind hingegen unter den jüngeren Führungskräften das anerkannteste Tool um sich über Karriereoptionen zu informieren.

## Die größten Karrierechancen werden dem Technologiebereich zugeordnet

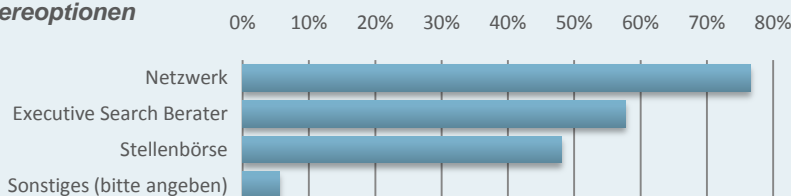
Der Technologiesektor, dessen Führungskräfte besonders zurückhaltend waren, was die Zukunftserwartungen betrifft, ist selbst offensichtlich eines der großen Hoffungsgebiete für alle anderen Top-Manager. Auf die Frage welche Wirtschaftszweige die besten Karrieremöglichkeiten für Top-Führungskräfte bieten, sind im Durchschnitt 69,1 Prozent der Meinung, dass diese im Technologiesektor zu finden sind. Alle Branchen geben dem Sektor der Technologie den Vorzug, mit Ausnahme der Life Sciences, die das größte Potential in ihrem eigenen Sektor sieht.

Es zeigen sich allerdings sehr unterschiedliche Einstellungen zwischen den Generationen: Während die meisten 30-39-Jährigen (63,9 Prozent) und die 40-49-Jährigen (70,5) die besten Karrieremöglichkeiten im Technologiesektor sehen, meinen 71,8 Prozent der Befragten im Alter von 50 – 59, dass diese im Bereich der Life Sciences zu finden seien.

### Wie erreiche ich meine Karriereziele

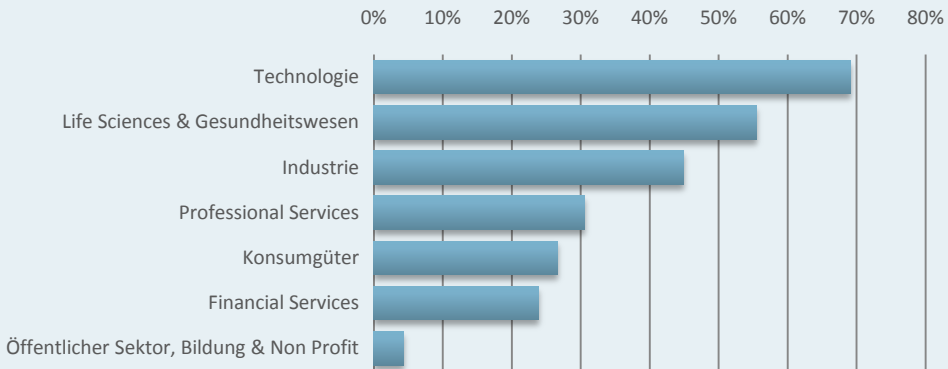


### Wie erfahre ich von Karriereoptionen





### Wirtschaftszweige mit den besten Aufstiegsmöglichkeiten



Den größten Bedarf an zusätzlichen Führungskräften innerhalb ihrer und anderer Unternehmen sehen Österreichs Führungskräfte übrigens im Vertrieb (61,8 Prozent), gefolgt vom General Management mit 50,8 Prozent. Ein anderer Umfragetrend: Nur 25,6 Prozent der Befragten orten einen Mehrbedarf an Spitzenmanagern im IT-Bereich.

### Was Unternehmen wollen: Effizienz, Kreativität

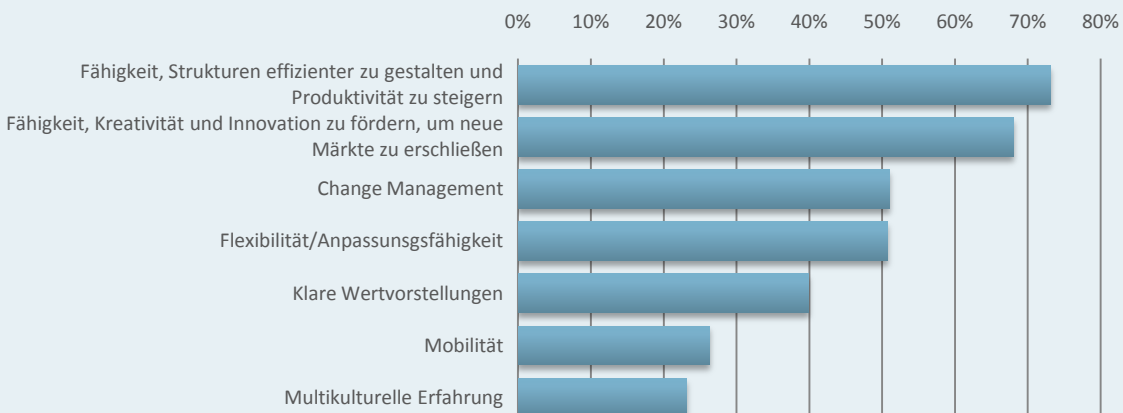
Um die Zufriedenheit der Spitzenkräfte in Österreichs Wirtschaft zu erfragen, war es aufschlussreich auch zu wissen, wie die Betroffenen selbst die Anforderungen ihrer Unternehmen sehen. Was sind die gefragten Eigenschaften eines Spitzenmanagers? Auch hier war das Ergebnis eindeutig: Effizienz und Kreativität sind die eindeutigen Sieger, wenn es darum geht, jene Eigenschaften zu definieren, die Österreichs Unternehmen an ihren Spitzenkräften besonders schätzen. Das zumindest ist die Wahrnehmung der Spitzenkräfte selbst. Im Durchschnitt aller Branchen empfinden 73,1 Prozent der Befragten die Fähigkeit „Strukturen effizienter zu gestalten und die Produktivität zu steigern“ als sehr

wichtig. Die Fähigkeit „Kreativität und Innovation zu fördern um neue Märkte zu erschließen“ wird im Durchschnitt von 68,1 Prozent ebenfalls als sehr wichtig erachtet. Auf dem dritten Platz landete bei der Bewertung die Mobilität der Arbeitskräfte, die 62,5 Prozent der Befragten als wichtig erachten (dicht gefolgt von der multikulturellen Erfahrung mit 61,2%).

Im Fall von „klaren Wertvorstellungen“ als ein weiterer Faktor, werden ebenfalls Diskrepanzen klar. Während 85,6 Prozent der Führungskräfte diese Eigenschaft als wichtig einstufen, sind 42,9 Prozent der Befragten aus dem Öffentlichen Sektor der Meinung, dass dieses Merkmal egal ist. Nach Altersgruppen unterteilt zeigt sich, dass „nur“ 79,4% der 30-39 Jährigen diese Eigenschaft als wichtig betrachten gegen bereits 87,1% der 40-49 Jährigen. Im Alter von 50-59 wird diese Eigenschaft mit einem Wert von 97,3% sogar noch wichtiger.

Mit nur 50,7 Prozent landete „Flexibilität und Anpassungsfähigkeit“ im Durchschnitt auf einem unerwartet niedrigen Wert. Dieses Ergebnis ist insofern überraschend, da in fast jedem Stellenangebot Flexibilität gefordert wird. Man würde daher annehmen, dass diese Fähigkeit höher eingestuft wird als die meisten der bereits erwähnten.

### Die begehrtesten Eigenschaften eines Spitzenmanagers



## IV. Bereitschaft zum Jobwechsel

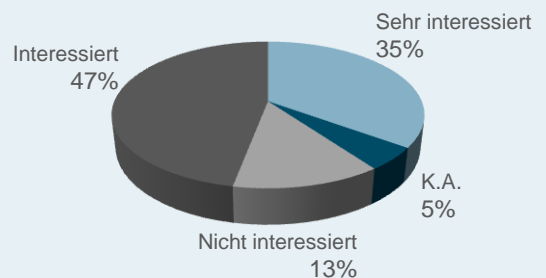
In der Wirtschaftskrise ging es in einigen Branchen nicht mehr nur um Aufstieg und die Verbesserung der Karriere. Viele Spitzenkräfte mussten aufgrund der globalen Rezession auch um ihren Arbeitsplatz oder generell um ihren Arbeitgeber besorgt sein. Besonders im Bereich Financial Services war diese Sorge greifbar. Die Krise ist nun fürs Erste überstanden. Doch wie reagieren Österreichs Führungselite auf die veränderten Rahmenbedingungen? Das wichtigste Ergebnis der Stanton Chase-Umfrage dazu ist, dass mit der sich bessernden Stimmung auf den Märkten und in den Betrieben (vgl. Abschnitt II – „Ein positives Geschäftsjahr“) auch der Mut bei den Spitzenmanagern steigt, den Arbeitsplatz zu wechseln. Dieser Wechselwille ist allerdings an mehrere Bedingungen geknüpft, die wiederum Rückschlüsse auf die Ursachen zulassen. Dabei zeigt sich, dass die Arbeitgeber sich in der Vergangenheit offenbar nicht gut genug um das professionelle Wohlbefinden ihrer Spitzenkräfte gekümmert haben. Anders wären die folgenden Umfrageergebnisse kaum erklärbar.

### 81 Prozent wollen neue Karriereoptionen

Das Interesse eine neue Karrieremöglichkeit in Betracht zu ziehen ist recht groß. 81,8 Prozent aller Befragten wären daran interessiert, 34,8 Prozent davon wären sogar „sehr interessiert“. Den stärksten Wunsch nach Veränderung haben Angehörige der Altersgruppe 40 – 49 Jahre, die gleich zu 86,6 Prozent interessiert oder sehr interessiert waren. In der Auswertung nach Berufsgruppen ziehen Spitzenkräfte im Öffentlichen Sektor einen Wechsel am ehesten in Erwägung, wobei sich hier sogar 57,1 Prozent als „sehr interessiert“ bezeichneten.

Die Bereitschaft zum Wechsel ist in den vergangenen Monaten gestiegen. Das behaupteten rund 43 Prozent der Befragten. Etwas überraschend führen auch hier die Befragten aus dem Öffentlichen Sektor die Wertung an. Von ihnen gaben gleich 71,4 Prozent ein gestiegenes Interesse an. Gesunken ist die Karriere-Mobilität dagegen lediglich bei 9,4 Prozent.

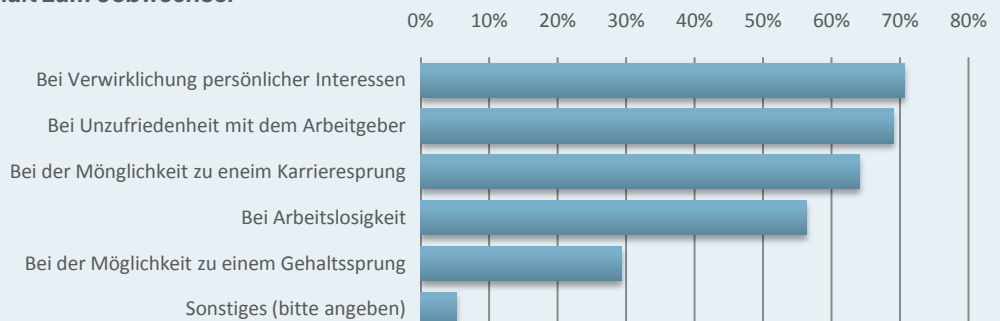
**Tortengrafik neue Karrieremöglichkeit Frage 13**



### Motive: Selbstverwirklichung und Unzufriedenheit mit Arbeitgeber

Die Motivation, den Arbeitsplatz zu wechseln basiert aber nicht nur darauf, dass die wirtschaftlichen Zeiten besser geworden sind. Sie hängt auch mit Unzufriedenheit der Spitzenkräfte über ihr aktuelles Umfeld zusammen. Einen Arbeitsplatzwechsel würden die Befragten demnach vor allem in Erwägung ziehen, wenn sie ihre „persönlichen Interessen verwirklichen“ könnten und wenn sie „unzufrieden mit dem Arbeitgeber“ sind. Ersteres kreuzten als Motiv 70,7 Prozent der Befragten an, „Unzufriedenheit mit dem Arbeitgeber“ 69 Prozent. Auch in diesem Zusammenhang wurde eine bessere Entlohnung als mögliche Triebfeder für einen Wechsel abgefragt. Doch wie schon im Zusammenhang mit dem Thema „Arbeitszufriedenheit“ (siehe Seite 6), scheint Geld eben nicht jene Rolle zu spielen, die ihm allgemein nachgesagt wird. Nur 29,3 Prozent der Befragten, gaben an, für die „Möglichkeit zu einem Gehaltssprung“ den Arbeitgeber zu wechseln. Am ehesten waren diesem Argument noch die Führungskräfte bis zu einem Alter von 39 Jahren zugeneigt (40,2 Prozent).

### Bereitschaft zum Jobwechsel





Ein interessantes Nebenresultat ist übrigens auch hier das Verhalten von Führungskräften aus dem Öffentlichen Sektor: 85,7 Prozent wollen bei Unzufriedenheit wechseln, jedoch empfinden nur 57,1 Prozent die Verwirklichung persönlicher Interessen als wichtigstes Kriterium für einen Arbeitsplatzwechsel.

## Die größten Wechsel-Hindernisse: Konkurrenz und Übersiedlung

Wichtig sind neben dem prinzipiellen Wunsch sich zu verändern aber auch Gründe, die ein solches Unterfangen behindern. Die Befragten konnten unter acht möglichen Hindernissen wählen, wobei auch Mehrfachnennungen zulässig waren. Das eindeutig stärkste Argument gegen einen Karriereschritt ist der Standortwechsel, der von durchschnittlich 36 Prozent der Befragten genannt wurde. An zweiter Stelle - mit 35,9 Prozent - wurde genannt, dass es „zu viele Führungskräfte am Markt“ geben könnte. An dritter Stelle stehen mit 23 Prozent Kompetenzfragen, die etwa ein Branchenwechsel aufwerfen würde.

Unter den Berufsgruppen sticht erneut das Ergebnis des Öffentlichen Sektors heraus: Gleich 42,9 Prozent dieser Gruppe nannten als das größte Hindernis einen „Wechsel des Führungsprofils mit neuen Fertigkeiten, Kompetenzen, Kulturen und Arbeitsstilen“.

Aus einer Reihe von Faktoren, die bei einer „Entscheidung für einen neuen Arbeitgeber“ wichtig sind, wurde im Durchschnitt aller Branchen, „mehr Verantwortung“ von 45,6 Prozent der Befragten und

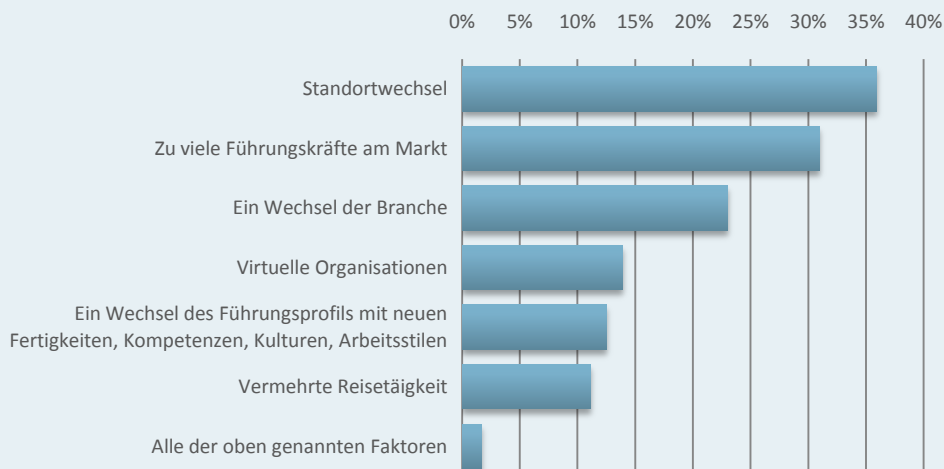
„eine wichtigere Rolle im Unternehmen“ von über 54 Prozent der Befragten als sehr wichtig bezeichnet. Diese Faktoren hatten auch schon beim Thema „Arbeitszufriedenheit“ eine große Rolle gespielt.

Bei den Ergebnissen zu dieser Frage zeigt sich auch, dass die Spitzenkräfte die oben genannten „Schwierigkeiten beim Wechsel“ offenbar zumeist auf der Seite der Anbieter orten. Denn gerade jene Punkte, die ihrer Wahrnehmung nach einem Jobwechsel am meisten entgegenstehen, würde in ihrer eigenen Entscheidung für ein neues Engagement kaum eine Rolle spielen. Selbst ein „Internationaler Standortwechsel“ spielt bei Topmanagern im Entscheidungsprozess für oder gegen einen Job keine Rolle: 65,8 Prozent der Befragten war dieser Faktor jedenfalls „egal“, ebenso wie ein „Wechsel der Branche“ (83 Prozent).

## Die mobile Führungselite: Wechsel bevorzugt ins Ausland

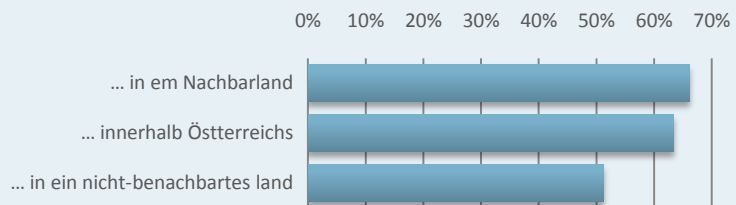
Österreichs Führungskräfte sind zunehmend mobil – national, aber auch international. Etwa zwei Drittel von ihnen wären bereit, für eine neue Position oder einen Karrieresprung ihren Standort innerhalb Österreichs zu wechseln. 63,4 Prozent der Befragten kreuzten bei dieser Frage Ja an.

### Hindernisse beim Jobwechsel





## Geographische Wechselbereitschaft



Branchenspezifisch gesehen, zeigte vor allem Führungskräfte in der Industrie ein hohe „Inlandsmobilität“ mit 74,3 Prozent. Nur in den Life Sciences würde ein solcher Standortwechsel für eine Mehrheit von 52,4 Prozent nicht in Frage kommen.

Noch eindeutiger sind die Antworten auf die Frage, ob auch ein Wechsel ins benachbarte Ausland in Frage käme. 66,2 Prozent aller Befragten antworten darauf mit „Ja“.

Geht es jedoch um ein nicht benachbartes Land, allen voran die USA, Mittlerer Osten, Asien oder Russland so ist das Verhältnis zwischen übersiedlungswilligen und denen die nicht den Standort wechseln würden fast genau bei 50 zu 50. Interessant hierbei ist vielleicht noch die Tatsache, dass der Anteil der Befragten aus dem Öffentlichen Sektor der übersiedeln würde, bei 71,4% weit über dem anderen Branchen liegt.

## Übersiedlungspräferenzen nach Altersgruppen

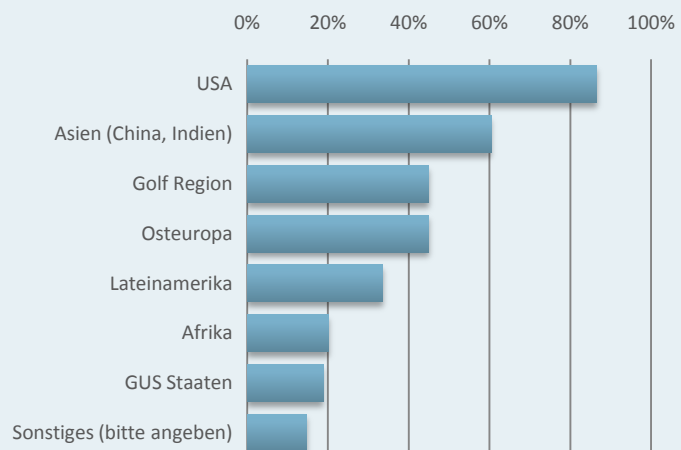
Mit fortschreitendem Alter schrumpft natürlicherweise auch die Bereitschaft den Standort zu verändern. Zu einem Wechsel innerhalb der Landesgrenzen sind hier

noch fast 72 Prozent der über 50jährigen bereit. Zum Vergleich: Nur 60 Prozent der Altersgruppe bis 39 Jahre bevorzugen internationale Ortswechsel. Schon bei der Frage nach einem Wechsel in Nachbarländer kehrt sich dieses Verhältnis um: Nur noch 61 Prozent der über 50jährigen wären dazu bereit, dagegen aber 71 Prozent der bis 39jährigen. Noch eklatanter wird dieser Unterschied bei der Frage nach einem entfernteren Auslandsengagement. Nur noch knapp 36 Prozent der über 50jährigen Spitzenkräfte würde dazu „ja“ sagen, hingegen fast 62 Prozent der Top-Manager bis 39 Jahre.

## USA Ferndestination Nummer Eins

Sehr klassisch sind die Präferenzen nach Kontinenten und Ländern aufgeteilt, wenn es um ein Engagement abseits der Nachbarstaaten geht. Am ehesten würden die Befragten mit einem Anteil von 86,8 Prozent eindeutig in die USA übersiedeln, gefolgt von Asien (China, Indien) mit 60,4 Prozent und die Golf Region mit 45 Prozent. Nur 20,1 Prozent würden den Schritt wagen, in Afrika zu arbeiten. Noch schwächer ist nur noch der Wunsch ausgeprägt, in den GUS-Staaten tätig zu sein: Nur 18,8 Prozent würden in die Nachfolgestaaten der Sowjetunion wechseln.

## Bevorzugte Destinationen im Ausland



# V. Stanton Chase International

**Stanton Chase International** wurde 1990 gegründet und ist heute mit über 70 Büros in 42 Ländern eines der größten Executive Search Unternehmen weltweit.

Stanton Chase International verfügt über eine außergewöhnliche Marktstellung in den „Emerging Markets“, und gehört in Österreich sowie in Zentral- und Südosteuropa zu den 5 marktführenden Unternehmen.

**Stanton Chase Wien** fungiert seit seiner Gründung als Brücke zwischen den Märkten West-, Zentral-, Ost- und Südosteuropas. Mit seinen 5 Partnern verfügt das Büro insgesamt über mehr als 50 Jahre Erfahrung im Executive Search.

Alle Partner des Unternehmens verfügen über eine klare Practice Group Spezialisierung und haben lokales und internationales Know-How. Sie betreuen internationale Klienten genauso erfolgreich wie starke lokale und regionale Player.

2010 Wurde das Wiener Büro von Stanton Chase mit dem „Office Of The Year“ Award ausgezeichnet.

## Stanton Chase Wien auf einen Blick

### Dienstleistungen:

- Executive Search
- Board Services
- Executive Assessment Services
- Management Appraisals

### Internationale Practice Group Fokussierungen:

- Consumer Products and Services
- Financial Services
- Life Sciences and Healthcare
- Logistics and Transportation
- Industrial
- Professional Services

### Weitere Spezialisierungen:

- Natural Resources and Energy
- Family-Owned Businesses

