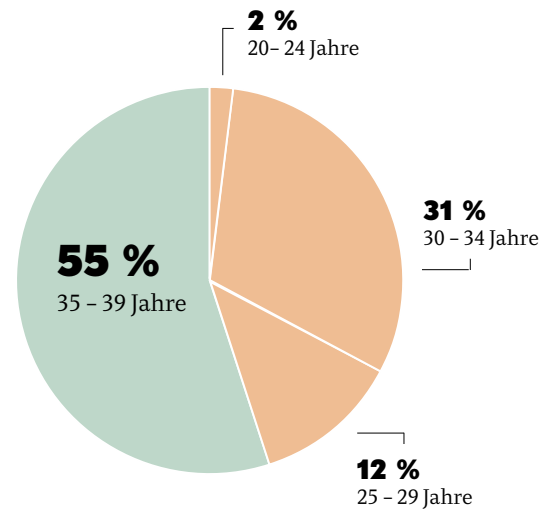


# YOUNG EXECUTIVE MANAGERS

An der Studie im Frühjahr 2024 haben 101 junge Führungskräfte (Young Executive Managers) teilgenommen. Davon waren 91 im Alter von 20 bis 39 Jahren. \*

Etwa 69 % der Befragten belegten ein ADG Executive Programm. Davon absolvierten 84 % das Programm, um die eigenen Karrierechancen zu verbessern. 76 % wollten die eigene Kompetenz systematisch ausbauen und 70 % wollten sich fit machen für größere Aufgaben im Unternehmen.

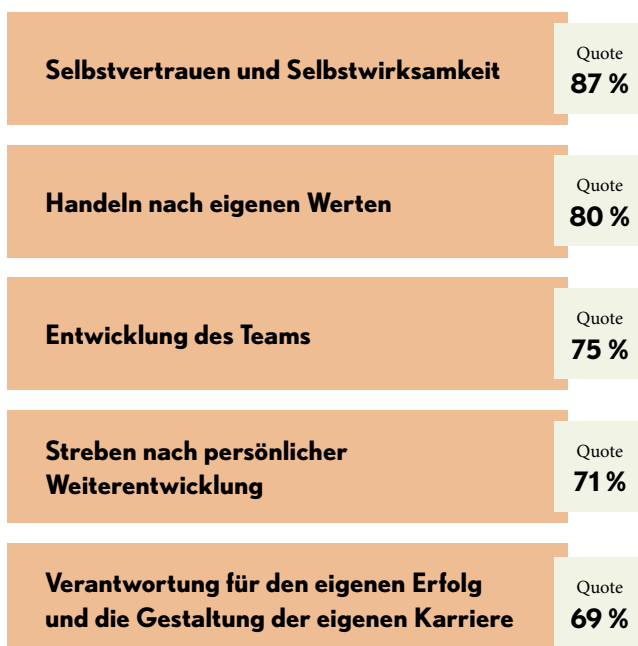
## Altersspanne der Teilnehmer/innen



\* die vorliegenden Auswertungen beziehen sich auf die Zielgruppe der jungen Führungskräfte (U40).

## TOP 5 Führungsstil & Überzeugungen

Welche persönlichen Überzeugungen treiben Young Executive Managers in ihrer beruflichen Entwicklung an?



## PERSONLICHE Motivation und Ziele

86 %

Verantwortung für das Wohl des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.

82 %

für das eigene Verhalten & Förderung der Teamerfolge.

81 %

Respektvolles Arbeitsumfeld.

## Hindernisse & Herausforderungen

Insgesamt positiver Trend im Generationen-dialog – und doch sind Chancen und Verbesserungsmöglichkeiten bei der Förderung junger Führungskräfte vorhanden.

## NETZWERK



Lediglich **12 %** der Befragten wurden schon einmal vorgeworfen, dass sie nicht über ausreichend starke berufliche Netzwerke verfügten, dennoch sind **81 %** der Befragten engagiert, ihr eigenes Netzwerk aufzubauen.

**25 %**



geben an, aufgrund vermuteter unzureichender Fachkompetenz und wenig Erfahrung von ihren Mitarbeitern nicht ernst genommen zu werden.

\* Bildung

**22 %**



wünschen sich mehr Investitionen in die eigene Schulung und Entwicklung, um ihre Führungskompetenzen zu stärken.

**30 %**

hatten das Gefühl, dass sie sich weniger Fehler erlauben dürfen, da diese als Beweis für die noch fehlende Kompetenz und Erfahrung angesehen werden könnten.

**29 %**

geben an, besondere Anstrengungen unternehmen zu müssen, um effektiv mit älteren Mitarbeitern zu kommunizieren und Brücken zwischen verschiedenen Generationen zu schlagen.

**25 %**

fühlen bisweilen Selbstzweifel, Unsicherheit und Überforderung aufgrund des Drucks und der Erwartungen, die mit der eigenen Führungsposition einhergehen.

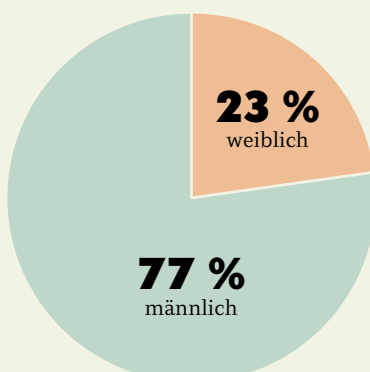
**22 %**

glauben, dass einige ältere Mitarbeiter sich manchmal unwohl fühlen, von einem jüngeren Vorgesetzten geführt zu werden, was zu Widerstand gegen Veränderungen oder Anweisungen führen könne.

\* Kommunikation und Unternehmenskultur

## INTERESSANTE UNTERSCHIEDE

zwischen männlichen & weiblichen Young Executive Managers



**33 % WEIBLICH / 56 % MÄNNLICH**



Ich investiere Zeit in den Aufbau von Beziehungen und Netzwerken, um Unterstützung und Chancen zu erhalten.

**57 % WEIBLICH  
73 % MÄNNLICH**

Ich bin für meinen eigenen Erfolg verantwortlich und kann meine Karriere gestalten.

**52 % WEIBLICH  
61 % MÄNNLICH**

Ich habe eine klare Vorstellung von meinen beruflichen Zielen und arbeite strategisch darauf hin.