

Leben

Aufstieg: Top-Manager kümmern sich nur wenig um Planung von internem Nachwuchs

Auf den Eigenbau setzen

Kleine und mittlere Unternehmen wissen besser über interne Führungsreserven Bescheid.

Thomas Jäkle

Manager glänzen ganz und gar nicht mehr durch Betriebstreue. Ein Lamento, das derzeit aus einer Menge von Unternehmen ertönt. Geforderte Tugenden wie Flexibilität sind für viele Firmen ins Gegenteil umgeschlagen. Fluktuation hat sich sogar schon in einer Reihe von Unternehmen als Schreckgespenst breitgemacht. Und nicht nur wegen besserer Gagen, die woanders gezahlt werden.

Die Beratergruppe Neuwaldegg in Wien kommt in ihrer neuesten Studie zu dem Ergebnis, dass Manager mit Aufstiegsambitionen in den eigenen Reihen oft nicht erkannt werden. Top-Manager kümmern sich nämlich zu wenig um ihren eigenen Nachwuchs, so das vernichtende Urteil der Berater. Über 60 Prozent der Top-Manager wissen demnach nicht, wie viele mittlere Führungskräfte die Qualifikation für Top-Positionen besitzen. Und, ein eher überraschendes, dafür aber positives Ergebnis: Kleine und mittlere Unternehmen besetzen Top-Management-Jobs häufiger mit Leuten aus den

eigenen Reihen nach als Konzerne. Die in Deutschland, der Schweiz und in Österreich unter 300 Führungskräften durchgeführte Studie kam auch zu dem Ergebnis, das 20 Prozent der Manager im mittleren Management sich die Sporen für den Aufstieg im eigenen Unternehmen verdient haben. Nur einem Zehntel wird von Top-Managern die Fähigkeit, eine Spitzenposition auszuüben, zugetraut.

Einseitige Kriterien

Um ein Unternehmen nachhaltig zu führen, ist es wichtig, interne Kräfte in die Führungsebene zu holen. „Bei externen Besetzungen fallen immer wieder die gleichen Namen, in bestimmten Industrien kann man sie an einer Hand abzählen“, erklärt Amel Karboul, Gesellschafterin der Beratergruppe Neuwaldegg. Viele würden dabei die Performance und die Zugehörigkeit zur selben oder ähnlichen Industrie als das hervorstechendste Merkmal zur Personalauswahl heranziehen – oft seien dies die entscheidenden Kriterien für die Bestellung eines Geschäftsführers. Er-

fahrungswerte und Forschung würden zeigen, dass auch andere Faktoren wie Marktgegebenheiten sowie Kompetenzen und Erfahrung des Senior Management Teams einen starken Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens haben.

„Die Entwicklung neuer Talente erfordert Führungskräfte, die unablässig und nahezu besessen nach neuen Talenten suchen und diese konsequent für zukünftige Herausforderungen vorbereiten“, sagt Karboul. Auf bessere Zeiten, wenn alles einmal „ruhiger zugeht“, wollen viele Unternehmen dieses Aufspüren von Talenten schieben, womit sie das Risiko eingehen, dass dann, wenn wichtiges Humankapital benötigt wird, dieses bereits verloren gegangen ist. Für eine erfolgreiche Nachfolgeplanung sei es notwendig, ein anspruchsvolles internes Umfeld zu schaffen und kontinuierlich Feedback-Prozesse zu pflegen. Support und Training gehören ebenso zum Standardprogramm wie die Aussicht auf einen Aufgabenwechsel nach drei bis fünf Jahren.

www.neuwaldegg.at



Steil ist der Weg zur Spitze für den Nachwuchs. Foto: Bilderbox.com

Karriere

economy fragt: Wie starten Sie beruflich in das noch junge Jahr?

● Katharina Hauke (31) hat die nächste Stufe auf dem Weg zur Niederlassungsleiterin beim Zeitarbeiter DIS gemeistert. Per Jahresbeginn wurde sie zur Leiterin für den Bereich Information Technology. Hauke: „Ich starte mit meiner neuen Aufgabe sehr motiviert und mit großer Freude ins neue Jahr! Aufgrund der Wirtschaftslage sehe ich hohes Potenzial für unsere Dienstleistungen.“ Foto: DIS



● Die erst wenige Wochen alte Österreicher-Tochter des DMS-Anbieters Elo hat ihre Mannschaft um die Marketing-Verantwortliche Elisabeth Unterrainer (45) erweitert. „Ich starte das Jahr mit vollem Elan und der Freude darüber, dass Elo von unseren Kunden in Österreich so gut angenommen wird.“ kl Foto: Elo



« Zukunft hat, wer Zukunft macht »

IDS Scheer, strategischer Partner der SAP, steht für Business Process Excellence.

Business Process Excellence ist unser Leistungsversprechen, welches wir gegenüber unseren Kunden bei jedem Auftrag eingehen. Um dieses Versprechen einzulösen, engagieren sich über 170 Mitarbeiter in Österreich und über 2500 weltweit in allen wichtigen Fragen der Prozessorganisation und der IT - Implementierung.

Die Kombination aus Branchen- und Prozess-Knowhow stellt für unsere Kunden die nachhaltige Optimierung der Geschäftsprozesse sicher. Hervorragende Erfolge im nationalen wie internationalen Umfeld führen dazu, dass wir uns weiter verstärken wollen.

Der Bereich Compliance Management wächst durch aktuelle Themen wie Sarbanes-Oxley Act, Interne Kontrollsysteme etc. Daher planen wir uns personell zu verstärken. Die Position als Senior Consultant bietet das Potenzial den Ausbau aktiv mitzugestalten und in einem dynamischen Umfeld mitzuwachsen.

« Senior Consultant Compliance - Beratung »

Unser Angebot

Beschäftigung mit Zukunftsthemen. Spielraum für Teampoker. Ein Klima, in dem aus Ideen Konzepte und aus Konzepten realisierter Kundennutzen wird. Außergewöhnliche Karrieremöglichkeiten in einem innovativen, dynamischen und jungen Umfeld.

Für nähere Details zu der ausgeschriebenen Position besuchen Sie unsere website: www.ids-scheer.at. Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung an unsere HR Abteilung unter recruiting-austria@ids-scheer.at

IDS SCHEER
Business Process Excellence