

Leben

Wertewandel: Die Elite hat ihren Preis, auch wenn der Arbeitsmarkt eng ist.

Raus aus der Käseglocke

Manager können Wertschätzung erwarten. Im Gegenzug müssen sie Umsatz bringen.

Rita Michlits

„Unternehmen ringen um die zehn bis 15 Prozent Elite“, sagt Andreas Landgrebe. Der geschäftsführende Gesellschafter von Ray & Berndtson in der Region Zentral- und Osteuropa meint, dass sich die heimischen Firmen trotz des großen Angebots auf dem Arbeitsmarkt nicht ausruhen könnten. Die Decke der Leistungs- und Lernwilligen unter den Absolventen sei dünn.

Unter den Managern von morgen trennt sich die Spreu vom Weizen. „Viele Jungakademiker sind in sicheren finanziellen Verhältnissen aufgewachsen und müssen spät selbstständig werden“, so Landgrebe. „Sie fühlen sich unter der protektiven Käseglocke gut aufgehoben.“ Dass sie die Realität des harten Arbeitsmarktes „kalt erwischt“, liege auf der Hand.

Egomane auf Jobsuche

Er müsse weder Tiefenpsychologe noch Berater mit 15 Jahren Erfahrung sein, um sich die Chancen jener Bewerber auszurechnen, deren erste Frage laute: „Was kann Ihr Unternehmen für mich tun?“ Die nächsten drei, vier Jahre blieben auf alle Fälle schwer für den Nachwuchs, blickt der Headhunter in die Zukunft. Aussichten räumt er jenen 25 Prozent der Jobsuchenden ein, „die das Leuchten in den Augen haben und etwas bewegen wollen“.

Der massive Kosten- und Leistungsdruck, unter dem die Unternehmen stünden, habe Folgen für ihr Auswahlver-



Andreas Landgrebe, Ray & Berndtson: „Viele Jungakademiker fühlen sich unter der protektiven Käseglocke gut aufgehoben.“ Foto: Bilderbox.com/economy

halten: „Sie entscheiden sich höchst selektiv für jene Kandidaten, die wollen und können“, erklärt der Berater.

Im Management-Bereich sieht der ehemalige Jenewein-Partner einen Bedarf von „Unternehmerpersönlichkeiten“. Sie seien gefordert, „in Zukunft mindestens das Geschäft zu bringen, das heute erzielt wird“ – und noch lieber mehr davon. Vor einigen Jahren waren es noch die hoch qualifizierten Fachkräfte, die die Nase vorn hatten. Landgrebe zufolge sind es heute jene Führungskräfte, die „Risiko übernehmen, Entscheidungen treffen und diese Unternehmerqualitäten durch vergangene Erfolge auch nachweisen können“.

Auf dem Gehaltszettel wirke sich die Übertragung des unternehmerischen Risikos auf den

Manager durch einen Trend zu variablen Anteilen aus. „Im Topmanagement kann dieser Split ein 30:70-Verhältnis erreichen“, weiß Landgrebe. Für Spitzenkräfte heißt das: „Du kriegst ein ordentliches Gehalt, aber du musst es dir verdienen.“ Hinzu käme, dass der Wettbewerb um die besten Jobs nicht nur intensiver werde, sondern auch internationaler. „Österreichische Manager stehen auf gleicher Augenhöhe mit Holländern und Osteuropäern“, betont er.

Renaissance der Werte

Weil gutes Geld gerade für unternehmerisch denkende Persönlichkeiten mit internationalem Touch und fundierten Fremdsprachenkenntnissen nicht alles ist, müssten auch die Firmen umdenken. Landgrebe ortet eine „Renaissance

der Werte“ und fordert „eine Disziplin, in seine Leistungsträger Aufmerksamkeit, Zeit und Wertschätzung zu investieren“. Die Arbeitnehmer wollten stolz sein auf ihre Arbeitgeber.

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und sonstigem Leben rücke ebenfalls verstärkt ins Zentrum. Die Ergebnisse der aktuellen Neuwaldegger Topmanagement-Umfrage fallen jedenfalls erstaunlich positiv aus. So gaben 94 Prozent der Spitzenkräfte aus Österreich, Deutschland und der Schweiz an, mit ihrer Work-Life-Balance recht zufrieden zu sein. Der Schein trüge, meinen Alexander Doujak und Michael Moeller. Die Studie stünde im Gegensatz zu den Erfahrungen der beiden Neuwaldegger-Geschäftsführer. Ihr Neujahrs-Rat mahnt Manager zur Selbstreflexion: „Machen Sie eine ehrliche Bilanz des letzten Jahres und gehen Sie in den kommenden Monaten glaubwürdiger mit sich selbst um.“ Die individuelle Jahresbilanz solle versteckte Belastungen und Reserven aufdecken, sind sich die Berater einig.

Das Arbeitspensum in der Chefetage fällt mit durchschnittlich 50,3 Wochenstunden relativ moderat aus. Den niedrigen Wert begründen die Neuwaldegger so: „Die Manager sehen es als persönliche Stärke an, wenn sie ihre Arbeitszeiten im Griff haben.“

Den Wertewandel, den Landgrebe voraussieht, bestätigt die Studie nur zum Teil. Für die Hälfte der österreichischen Führungskräfte ist Mitarbeiterzufriedenheit ein Randthema.

Karriere

● **Jochen Borenich (32)** übernimmt das neue Marktsegment Telekommunikation, Medien, Energieversorger und Dienstleistung bei T-Systems Österreich. Der Handelswissenschaftler soll seine langjährige Vertriebserfahrung nutzen und den neu geschaffenen Geschäftsbereich auf eine breite Kundenbasis stellen.



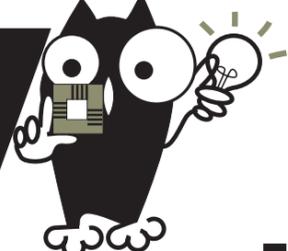
Foto: T-Systems

● **Karl Anzböck** steht wieder an der Spitze von Unisys Österreich. Bis zu einer definitiven Regelung soll der gebürtige Niederösterreicher neben den Geschäften in der Schweiz auch jene in Österreich führen. Der 44-Jährige startete seine berufliche Laufbahn mit einem Management-Trainings-Programm bei IBM in Palo Alto.

● **Alfred Neimke (47)** verstärkt das Vorstandsteam der Sparkassen Versicherung. Der studierte Diplomkaufmann wird seine Kompetenzen im Bereich Vermögensverwaltung zum Einsatz bringen. Neimke stand zuletzt an der Spitze der Vienna Portfolio Management AG. Foto: Sparkassen Versicherung



● **Cesare Capobianco (40)** verantwortet die Verkaufsaktivitäten des Enterprise Management-Anbieters BMC in der Region Europa, Naher Osten und Afrika. Capobianco studierte Elektrotechnik in Rom und begann seine IT-Karriere vor 20 Jahren bei Hewlett-Packard.

economy  **www.economy.at**

Wochenzeitung für Forschung, Technologie & Wirtschaft

Informatives Lesevergnügen & Unternehmerischer Nutzen
economy Jahres-Abonnement: 50 Euro – abo@economy.at