



Shopping 3.0

So klickt der Kunde

Firmenporträt

Alles paletti

Druckmanagement

**Schluss mit der
Papierflut**

Recruiting

**Top-Bewerber als
Mitarbeiter gewinnen**

Personal

Auf Talentejagd

Online-Shop

Billig ist oft teuer



Hintereggers Blickpunkte

Dietmar Hinteregger, (1951) führte erfolgreich in den vergangenen 30 Jahren verschiedene Tochtergesellschaften internationaler Konzerne – zuletzt war er acht Jahre Österreich-Geschäftsführer des französischen Elektrokonzerns Schneider Electric. Im August 2008 gründete er die Hinteregger Consulting. Er berät und begleitet Unternehmen zu Fragen



und Aufgaben in den Bereichen: Potenzialentfaltung, Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung, Visions- und Strategieentwicklung, Implementierung von und Ausrichtung auf Ziele, Change- und Integrationsmanagement, Nachfolgeregelung, Cultural Awareness, Empowerment. Begeisterung und Erfahrung aus dem Ralliesport werden in seiner Arbeit motivierend mit fachlichem Wissen kombiniert.

www.h-consulting.at

„Jobkarussell in Führungsetagen – ein aktueller Dauerbrenner!“

Der Arbeitsmarkt ist in den letzten zehn Jahren mehr als in vielen Jahrzehnten zuvor in Bewegung geraten. Und nachdem bekannt ist, dass Leben Bewegung und Veränderung bedeutet, ist diese Entwicklung durchaus positiv zu sehen. Das aber trotz vieler richtiger Entwicklungsschritte auch manche Bereiche gewaltig aus der Spur laufen, ist immer öfter festzustellen.

Und darauf lohnt es sich ein Auge zu werfen:

War es z. B. in Stellenbewerbungen vor der Jahrhundertwende noch ein riesiger Pluspunkt, nur wenige bisherige Arbeitgeber anzuführen, so hat sich dieses Blatt in der Zwischenzeit wohl um 180 Grad gewendet. Eine hohe Schlagzahl, also auch beim Arbeitsplatzwechsel, wird heute als „state of the art“ gesehen und je mehr Jobs ein Bewerber heute in seinem CV anführen kann, umso positiver wird wahrscheinlich die Bewertung dieses Teilbereiches einer Bewerbung durch die HR-Verantwortlichen ausfallen, zeigt es doch von ausgeprägter Flexibilität und einem sehr breit aufgestellten Erfahrungsschatz des Bewerbers. Dieses Karussell namens Jobwechsel dreht sich also heute schneller als je zuvor und macht natürlich auch vor Managern und Führungsverantwortlichen nicht halt. Und so sammelt Österreichs Führungselite emsig Jobs und neue Aufgaben wie andere Pilze oder Briefmarken. An dieser Stelle tut sich natürlich schnell die Frage auf, was eine Führungskraft dazu bewegt, ihren Job häufiger wie bisher zu wechseln und sich in immer enger werdenden Zeitabständen wieder neuen Herausforderungen zuzuwenden, obwohl

vielfach die „alten“ Aufgaben noch nicht oder nur teilweise erledigt sind. Zugegeben, neue Dinge haben immer viel Charme und zum Teil natürlich auch den magischen Reiz des Unbekannten, aber ist das der wahre Hintergrund für die immer kürzer werdenden Arbeitsdekaden mancher Manager? Ich behaupte einmal NEIN! Sehr oft wird das Ende eines Dienstverhältnisses fremdbestimmt, d. h. in anderen Worten ausgedrückt, der Manager wird gefeuert, weil er sich als ungeeignet erwiesen hat. Da wir aber nicht davon ausgehen können, nur unfähige Führungskräfte zu besitzen,

„hausgebacken“ werden. So ist es u. a. gerade in Großkonzernen gang und gäbe, unter dem bekannten Begriff Expatriats das System einer Jobrotation zu implementieren. In der Theorie eine extrem positive Sache, nur die Praxis zeigt immer wieder die möglichen Schwachstellen dieses Systems auf! Expats haben in der Regel einen Dreijahresvertrag und somit einen Job mit definiertem Ablaufdatum. So wird also im ersten Jahr einmal orientiert, im zweiten Jahr alles verändert, oder böse gesagt umgekrempelt und das dritte Jahr wird bereits wieder für die Planung der Zeit danach aufgewendet. Das Ergebnis nach drei Jahren ist

sehr oft verbrannte Erde, aber es kommt ja sowieso wieder ein Neuer, der alles wieder in Ordnung bringen wird. Ein fast perfektes Perpetuum Mobile, nur halt in die falsche Richtung.



müssen sehr wohl auch noch andere Beweggründe vorhanden sein, dass Manager ihrem Unternehmen immer öfter Absagen, um sich neu zu orientieren. Einer Studie zufolge sind die Sucht nach Karriere und vorhandene Defizite beim Selbstwertgefühl (Ego), die Hauptursachen dafür. Dass hier der monetäre Part nur den dritten Platz im Ranking einnimmt, verdient zumindest eine aufmerksame Betrachtung. Nur zu oft ist aber zu erkennen, dass viele der auftretenden Probleme von den Unternehmen

Den Blick in die Zukunft gerichtet kann man aber sagen, dass sich die Übernahme neuer Managementaufgaben in immer kürzeren Zeitabschnitten noch weiter verstärken wird und speziell Führungskräfte gefordert sind, sich auf diese neue Situation gut vorzubereiten, um die gestellten Aufgaben erfolgreich und nachhaltig erledigen zu können. Und wer seinem Ego auch künftig freien Lauf lassen will bzw. muss, der wird sich auch weiterhin alle zwei bis drei Jahre einen neuen Job suchen!