



ROBERT HERBST WWW.FOVV.AT

Iventa positioniert sich neu: Christiana Mayer übergibt an Sohn Martin, die Firma erhält ein neues Branding

Branchen-News

Hofübergabe bei Iventa

Martin Mayer übernimmt und schafft neue Strukturen und Geschäftsfelder. Ein Fokus liegt künftig auf Employer Branding.

VON SANDRA BAIERL

Eines der größten heimischen Human-Management-Unternehmen präsentiert sich neu: Iventa bleibt Iventa, aber ohne Seniorchefin und mit neuem Branding und restrukturierten Geschäftsbereichen.

Zum 20. Jubiläum des Unternehmens wird die Firmenleitung nun voll von Christiana Mayer auf Sohn Martin Mayer übertragen. „Bisher waren die Funktionen unter uns aufgeteilt. Ich war der Außenminister, sie war die Innenministerin“, erklärt Martin Mayer. Bis En-

de des Jahres legt Christiana nun alle Agenden nieder. Ein Rückzug, der schon seit einigen Monaten vorbereitet und vollzogen wird. Iventa bekommt im Zuge der Neuausrichtung ein neues Branding und auch Logo, die Unternehmensbereiche gliedern sich fortan in: Executive Search (Headhunting im klassischen Sinn), Search & Selection (Personalsuche), Assessment & Development (Erkennen und Entwickeln von Mitarbeiterpotenzialen), Media Services (strategische und inhaltliche Unterstützung bei der Jobschreibung) und Employer Branding (Entwickeln einer Arbeitgebermarke). Iventa sieht sich mit den fünf Bereichen als integriertes Unternehmen, das alle Felder spielen kann. Mayer: „Das ist auch unser Besonderheit. So breit ist derzeit kaum ein anderes Unternehmen in Österreich aufgestellt.“ Besonderen Fokus will man auf Employer Branding legen.

Was die neue Generation an neuen Schwung ins Unternehmen bringt, erklärt Martin Mayer so: „Meine Mutter ist die klassische Chefin, die harte Arbeiterin, die mit ihrer Vorbildfunktion führt und anpackt, wo es gerade gebraucht wird“. Aber jede Zeit habe ihren Führungsstil. Seiner sei anders. „Meine Generation führt kollegial und teamorientiert. Und ich bin viel stärker international ausgerichtet.“ Ein besser und schlechter gebe es hier nicht. „Ich frage mich manchmal selbst, was besser ist. Beide Managementstile haben wohl ihre Vor- und Nachteile“, so Mayer junior.

Viel Unsicherheit Ein aktuelles Thema der Zeit ist für den Personalexperten vor allem die hohe Unsicherheit. Nicht nur in Unternehmen und Personalabteilungen, sondern generell und überall. „Die 2009er-Krise und alles danach hat in den Firmen ei-

ne enorme Zurückhaltung bewirkt, was das Recruiting angeht. Jetzt verstärkt sich dieser Trend wieder“. Das habe auch mit den ungelösten Problemen auf EU-Ebene und in Griechenland und Italien zu tun. „Wir fahren auf Sicht. Entscheidungen werden aus der Erfahrung und aus dem Gefühl heraus spontan getroffen, ohne große Zukunftsplanung“. Die könne man derzeit einfach nicht machen. Was nächstes Monat sein wird, könne niemand sagen.

Mayer ortet allorts ein Führungsvakuum – in Politik und Wirtschaft. Die Aufgaben seien so groß und komplex geworden, sie ließen sich nicht einfach lösen. Und: „Es gibt die Macher nicht. Auch, weil einfache Antworten nicht ausreichen.“ In Firmen beobachtet er höheren Druck und gesteigerte Leistungserwartung. Das beginne bei den Lehrlingen und ziehe sich bis ins Top-Management.