



Wer Top-Positionen zu besetzen hat, wählt lieber starke Persönlichkeiten

Laut Deloitte-Studie und Personalberatern brauche es mehr Aufgeschlossenheit für Neues

VON SUSANNA SAILER

Wer sich um eine Spitzenposition bewirbt, sollte vor allem eine starke Persönlichkeit sein. Dieser Auffassung waren zwei Drittel der 150 Führungskräfte, die sich österreichweit an einer Studie von Deloitte beteiligten. Demnach falle die Wahl bei einem Posten in Führungsebene auf stark Führungswillige, während andere Merkmale eine geringere Rolle spielen. Auch ein breiter Blickwinkel und Entschlossenheit wurden genannt.

„In einer sich wandelnden Wirtschaft wären Mut zu Innovation und eine gewisse Risikobereitschaft auch entscheidend für den langfristigen Erfolg“, sagt Gudrun Heidenreich-Pérez von Deloitte Österreich. Das bestätigt Irma Brazda, Linzer Geschäftsführerin der Personalberatung Iventa. Für sie ist Menschenführung in Spitzenpositionen das Wichtigste.

Brazda: „Eine gute Führungskraft braucht auch Innovationsgeist und Aufgeschlossenheit für Neues. Es sollte eine Person sein, die sich nicht mit Ja-Sagern umgibt, sondern eine vielschichtige Mitarbeiterschaft um sich schart.“ Sie sollte andere Meinungen zulassen und einbinden, aber auch eine



Ein Spitzenmanager muss eine starke Persönlichkeit sein und Menschen führen können.

Foto: Colourbox

gute Fehlerkultur entwickeln.

In der Studie wurde das Interview zu 96 Prozent als beliebtestes Auswahlinstrument bezeichnet. Laut Deloitte-Expertin kämen Objektivität, Struktur und strategische Gesichtspunkte bei der Auswahl oft zu kurz. Die Folge seien Bauchentscheidungen und Besetzung nach Selbstähnlichkeit.

Beim Linzer Personalberater Hill Webersdorfer beispielsweise ist das Interview nur Teil eines

strukturierten Auswahlprozesses, wie der geschäftsführende Mitgesellschafter Markus Mülleder ausführt. „Nach dem persönlichen Gespräch gibt es auch eine Kompetenzanalyse, die ein intensives Persönlichkeitsassessment darstellt. Da geht es um soziale Kompetenzen, aber auch um die beruflichen Interessen und um den Weg, den ein Kandidat verfolgt“, sagt Mülleder. Das müsse sich treffen, sonst gebe es keine

nachhaltige Zusammenarbeit. Und wo werden die geeigneten Führungskandidaten gefunden? In der Studie gibt weniger als die Hälfte der Befragten an, dass das eigene Unternehmen eine strategische Nachfolgeplanung verfolge. Ein knappes Drittel der Spitzenpositionen werde vorwiegend extern besetzt, weitere 46 Prozent zumindest teilweise. Nur 22 Prozent finden ihre Führungspersonen regelmäßig intern.