



34

FÜHREN + ENTSCHEIDEN

Personalmanagement



„Auf der Kandidatenseite erleben wir im Moment eine enorme Zurückhaltung. Bei einem unserer jüngsten Aufträge haben wir ein Drittel der Shortlist verloren, weil die Kandidaten es sich im letzten Moment doch anders überlegt haben.“

CEE Günther Tengel,
Amrop Jeneweine

„Gerade bei den Themen emotionale Intelligenz und Selbstreflexion haben viele Unternehmen Nachholbedarf und suchen derzeit nach Führungspersonal, das diese Lücke füllt.“

Barbara Ulman,
Talentor Austria

Der Pandemie-Boom

Von wegen Krise. Der Digitalisierungsschub auf allen Ebenen der Industrie sorgt für enormen Bedarf an Leadership, Projektmanagementenerfahrung und Digitalkompetenz, wie ein Rundruf bei heimischen Headhuntern zeigt.

Von Piotr Dobrowolski

Manchmal, sagt Markus Baldauf, komme es ihm vor, als würde er in einem Paralleluniversum leben. Dramatische AMS-Zahlen? Kurzarbeit und coronabedingte Arbeitslosigkeit? Unternehmen, die Personal abbauen, statt neues anzustellen? Keine Spur davon sehe er in seinem Job, so der Headhunter und Geschäftsführer der Personalberatung MBMC: „Die meisten unserer Kunden haben während der Pandemie genauso intensiv nach Personal gesucht wie davor. Und diejenigen, die anstehende Neubesetzungen wegen Corona zunächst on hold gestellt haben, sind inzwischen auch wieder massiv am Rekrutieren.“

Ein Befund, den eine aktuelle Studie von StepStone ebenso belegt wie die Einschätzungen von Baldaufs Berufskollegen. „Viele Unternehmen haben die Krise auch dazu genutzt, die Kostenseite noch einmal zu konsolidieren, und sind jetzt dabei, sich auf den erwarteten Aufschwung vorzubereiten. Das bedeutet auch, dass sie wieder verstärkt Personalbedarf haben“, berichtet Gundi Wentner, Partnerin bei Deloitte Österreich und dort auf die Suche nach Führungskräften spezialisiert.

Bei diesen, sagt sie, habe die Dynamik allerdings ohnehin nie wirklich nachgelassen. Denn wenn man einen neuen Geschäftsführer, einen neuen Abteilungs-

leiter brauche, dann könne man das nicht auf bessere Zeiten vertagen. „Kein Unternehmen kann sagen: Solange die Krise nicht vorbei ist, arbeiten wir eben ohne Geschäftsführer weiter.“

Goldene Zeiten. Für Mitarbeiter, die erstmals Führungsverantwortung übernehmen wollen, eröffnet die Zeit der ausklingenden Pandemie auch aus einem anderen Grund massive Chancen: Die Krise hat die Anforderungen an Manager massiv verändert. Sie müssen heute sehr häufig Teams führen, zu denen sie nur losen Kontakt haben, sie müssen mehr denn je von sich aus Verbindung zu Mitarbeitern

ADORE STOCK BEGETTELT



„Die hohen Preise bei IT-Personal können auch nach hinten losgehen, wenn damit das Gehaltsgefüge im Unternehmen völlig durcheinander gerät.“

Robert Koenes,
Iventa

„In Erwartung des Aufschwungs haben viele Unternehmen verstärkt Personalbedarf.“

Gundi Wentner,
Deloitte Österreich

„Die meisten haben während der Pandemie genauso intensiv nach Personal gesucht wie davor. Jene, die on hold waren, sind inzwischen auch wieder massiv am Rekrutieren.“

Markus Baldauf,
Geschäftsführer der
Personalberatung MBMC

im Homeoffice halten, sie müssen motivieren und sie müssen auch ein Stück der bisherigen Kontrolle aufgeben können. „Das erfordert ganz andere soziale Skills als das Führen eines Teams, das jeden Tag von 9.00 bis 17.00 Uhr vor Ort persönlich verfügbar ist“, findet Wentner.

Das aktuelle FutureLab, das die Unternehmensberatung Talentor Austria gemeinsam mit FASresearch durchgeführt hat, ist vor allem auf zwei Persönlichkeitsmerkmale gekommen, die mit der Pandemie für Führungskräfte besonders wichtig geworden sind: emotionale Intelligenz und Selbstreflexion. „Gerade bei diesen zwei Themen haben viele Unternehmen aber Nachholbedarf und suchen derzeit nach Führungspersonal, das diese Lücke füllen kann“, sagt Barbara Ulman, Managing Director von Talentor Austria.

Abgesehen davon, ergänzt Olympia Blanck, Senior Consultant und Prokuristin bei ISG Personalmanagement, habe die Krise viele Unternehmen ganz grundsätzlich dazu gezwungen, ihre Prozesse zu modernisieren. „Das gelingt mit jungen, innovationsaffinen Führungskräften oft besser als mit altgedientem Personal“, sagt sie. „Für Nachwuchsführungskräfte ist der Zeitpunkt, um in eine neue Position einzusteigen, derzeit daher sehr gut.“

Auch weil die Schere zwischen Angebot und Nachfrage immer weiter auseinanderklafft. Die Nachfrage nach Fach- und Führungskräften hat in den meisten Bundesländern bereits das Vorkrisenniveau erreicht, die Bereitschaft für einen Jobwechsel allerdings nicht.

„Das Problem liegt eindeutig nicht auf der Nachfrage-, sondern auf der Angebotsseite“, bestätigt Iventa-Geschäftsführer Robert Koenes. „Mitarbeiter, die mit ihren Unternehmen gut durch die Krise gekommen sind, sehen im Moment wenig Anlass, um zu wechseln. Vor allem bei der Suche nach Topkräften merken wir daher, dass wir deutlich mehr Leute ansprechen müssen als vor der Krise, um qualifizierte Wechselwillige zu finden.“

Viel Nachfrage, wenig Angebot. Eine Erfahrung, die auch einer der längstgedienten österreichischen Headhunter, der geschäftsführende Gesellschafter bei Amrop Jenewein und Chairman von Amrop CEE Günther Tengel, bestätigen kann: „Auf der Kandidatenseite erleben wir im Moment eine enorme Zurückhaltung. Nur ein Beispiel: Bei einem unserer jüngsten Aufträge haben wir ein Drittel der Shortlist verloren, weil die Kandidaten es sich im letzten Moment doch anders überlegt haben und doch lieber bei ihrem alten Ar-

beitgeber bleiben wollten. Und das war kein Einzelfall.“

Große Nachfrage, wenig Angebot, viele Herausforderungen: Die Gehälter, die derzeit von Topleuten verhandelt werden, halten mit dieser Entwicklung durchaus Schritt. Hinter vorgehaltener Hand fällt, vor allem wenn es um IT-Spezialisten mit Führungsverantwortung geht, gar der Begriff „Mondpreise“. Robert Koenes von Iventa warnt Bewerber dennoch davor, bei einem Wechsel die Gehaltsfrage extrem ausreizen zu wollen. „Das kann auch nach hinten losgehen: Manche Forderungen können Unternehmen einfach nicht erfüllen, weil sie damit das Gehaltsgefüge in ihrem Unternehmen völlig durcheinanderbringen würden.“

Doch der Bedarf an Topkräften befeuert den Markt. Günther Tengel führt das, wie auch seine Kollegen, primär auf einen steigenden Optimismus in den Unternehmen zurück. Er bringt allerdings auch noch eine weitere Facette ins Spiel: Viele Unternehmen, sagt er, hätten bislang die Hoffnung gehabt, dass alle irgendwann in die Vor-Corona-Welt zurückkippen würden und man alle Prozesse so weiterlaufen lassen könnte wie bisher. „Inzwischen haben die meisten erkannt, dass es dieses ‚Zurück‘ nicht geben wird.“ Und damit auch, dass sie ihre Strukturen verändern müssen. Dafür rüsten sie sich jetzt.