

## „Outperformer auf dem Sprung“

Firmen seien noch immer mit sich selbst beschäftigt, zwei Drittel der Kraft sei in defensiven Strukturen konzentriert, es fehle der „switch“ von defensiv auf offensiv, kritisiert Personalberater Günther Tengel.



„Personalmarkt gibt mehr her, als nachgefragt wird.“ F.: STANDARD

Karin Bauer

Die große Bewegung sei noch nicht sichtbar, aber die Outperformer, die Overachiever, die Leistungsträger schauen sich jetzt Zug um Zug nach Neuem um, sagt Günther Tengel, Österreich-Chef von Amrop Jenewein. „Wir bekommen seit ein paar Monaten immer mehr Anfragen von genau diesen begehrten Professionals.“

Anzubieten hat er aber nicht immer das, was sie wollen. Nämlich raus aus den harten Themen im Hier und Jetzt, raus aus den mittlerweile schon monatlich statt „nur“ quartalsweise umgeschriebenen Forecasts, raus aus den ständig defensiven Vorgaben – somit hinein in Märkte, in Zukunftsthemen, hinein in ein Umfeld mit Zukunfts- und Gestaltungswillen.

Genau diesem attestiert Tengel eklatanten Mangel: Zwei Drittel der Kräfte in Unternehmen seien in defensiven Themen gebunden. Kostenschubben, Restrukturieren, Verflachen der Hierarchien – allesamt Themen, die auch den Personalverantwortlichen aus den vergangenen zwei Jahren bestens bekannt sind. Tengel zum Ergebnis: „Das hat auch eine große Zahl an frustrierten Leistungsträ-

gern gebracht, um die sich niemand gekümmert hat, die auch jetzt noch keine Perspektiven sehen.“ Dass viele Unternehmen noch immer in diesen harten Gegenwartsthemen quasi gefangen seien, zeigten auch die gesuchten Profile, so Tengel – deren enge Ausgestaltung er nicht müde wird zu kritisieren: Controlling, Finance, Logistik, Supply-Chain-Management und IT seien die auch derzeit gesuchten Fachexpertisen – Profile in Marktthemen seien noch viel zu wenig gefragt.

### Flammender Appell

Tengel appelliert: „Gerade jetzt würde der Personalmarkt viel mehr Alternativen bieten, als aktuell nachgefragt werden.“ Allerdings bedürfe es dazu sehr erfahrener Human-Resources-Manager mit Standing im Unternehmen, die zu enge Profile öffnen können. Sonst bleibe es bei einer engen Spirale, die ein „aus der Spurtreten“ nicht fördert.

Auch er sieht in drei Haupt-handlungsfeldern die Schlüssel für Zukunftsfähigkeit von Unternehmen: „Junge müssen schneller in den Arbeitsprozess integriert werden – wir haben sonst eine topausgebildete junge Generation, die sich frustriert abwendet. Wir brauchen tatsächliches Generationen-Management, denn der Kampf um Talente wird sich zunehmend verschärfen. Und: Wir brauchen mehr Frauen im Management, wir müssen Vielfalt fördern und managen.“