



Katharina Rauhs
Huber Shop

Die 32-Jährige hat die Marketing-Leitung für Huber Shop und Gazelle übernommen. Zuvor war die Betriebswirtin für das Marketing bei der Kapsreiter und Grieskirchner Brauerei verantwortlich, danach war sie Marketing-Managerin bei Estée Lauder Cosmetics.



Josef Villa
S&T

Der 55-Jährige hat bei dem IT-Dienstleister die Leitung des Bereichs Information Security & Compliance übernommen. Zuletzt war er Territory Sales Manager der EMC Software Group, davor Key Account Manager Südösterreich für die Computacenter.



Eva-Marie Passler
Braneti

Die 29-Jährige wird Managing Director der Agentur für Marktkommunikation. Sie ist seit sieben Jahren im Unternehmen und leitete zuletzt die Unit Advertising. Vor allem im vergangenen Jahr arbeitete sie wesentlich am Ausbau der Agentur in Bukarest mit.

HILL INTERNATIONAL

Wie gut bin ich wirklich?

Potenzialanalysen sollen klären, ob jemand „Potenzial“ hat.

VON GERHARD MÉSZÁROS

WIEN. „Potenzialanalysen schießen wie die Schwammerln aus dem Boden. Als Laie blickt man bei dem großen Angebot kaum mehr durch“, sagte Katharina Erhart von Hill International bei einem „Business Talk“ der Personalberatung. Derzeit ist eine Ö-Norm in Arbeit, die hier Standards setzen und die Beurteilung der Seriosität einzelner Angebote erleichtern soll. Für das Personalmanagement beantworten Potenzialanalysen zentrale Fragen wie: Wer ist der Beste für ein bestimmtes Aufgabengebiet? Wo ist die Person optimal im Unternehmen platziert? Mit welchen Förderprogrammen kann sie die besten Leistungen erzielen? Damit sollte dieses Instrument Antworten und Hinweise etwa für die Personalauswahl, die Personalentwicklung oder die Etablierung von (Nachwuchs-)Führungskräftepools liefern.

Drei Arten von Kriterien

Laut Erhart sollte eine Potenzialanalyse drei Bereiche abdecken. Zum einen die kognitiven, wie etwa logisch-analytische Fähigkeiten, die aber „lange überschätzt wurden“. Erst in den vergangenen 10, 15 Jahren habe man sich auch anderen Kriterien zugewandt. Wie etwa zwischenmenschlichen Fähigkeiten, also das, was gemeinhin unter „social skills“ läuft: Wie gut kann ich kommunizieren, mich durchsetzen, wie gehe ich mit Konflikten um. Der dritte bedeutende Bereich umfasst „motivationale Fähigkeiten“. „Diese Fähigkeiten sind schwer fassbar. Hier geht es um Fragen wie: Was motiviert mich, wie gehe ich mit Misserfolg um, sehe ich den Erfolg in mir oder woanders begründet.“ Was unter „Potenzial“ zu verstehen sei, hänge jedoch immer von der zu besetzenden Position ab. „Die Kriterien müssen immer in Bezug zu den Anforderungen gesehen werden.“

„Keine Fluchtgefahr“

„ANDERE“ SEMINARORTE. Gut für den Trainingserfolg.

VON MONIKA KRIWAN

Die Inhalte von Managementseminaren werden immer ähnlicher. Deshalb erhalten der Ort, die Methode und der Rahmen des Trainings einen immer höheren Stellenwert“, sagt Thomas Brückner, Inhaber der Unternehmensberatung MedCreation. Der Experte für Führungskräfte- und Teamtrainings organisiert Seminare auf Almhütten und Segeljachten und kann bei letzteren mit interessanten Parallelen zu Unternehmen aufwarten: „Es ist offensichtlich, dass eine Segeljacht immer nur in eine bestimmte Richtung fährt und eine eindeutige Rollenverteilung vorliegen muss. Ein Manöver muss ebenso wie in einem Unternehmen zuvor klar durchgesprochen werden, damit der Kurs gehalten wird.“

Auch gruppendynamisch hätten ungewöhnliche Seminarorte Vorteile gegenüber dem klassischen Setting im Seminarhotel. „Auf engem Raum wird das Vertrauen gestärkt, weil man miteinander auskommen muss. Es gibt keine Fluchtgefahr beziehungsweise Ablenkung von außen, dadurch öffnen sich die Teilnehmer mehr.“ Und die Kommunikation werde gefördert.

„In der Kommandosprache des Segelns liegt viel Wahrheit. Das geforderte sofortige Feedback der Teilnehmer wäre auch von Mitarbeitern in Unternehmen wünschens-



Thomas Prückner, Trainer-Skipper. [MedCreation]

wert.“ Ähnlich wie auf der Segeljacht verhalte es sich auch auf der Almhütte – Brückners Ergänzungsprodukt für all jene, die sich vor Seekrankheit fürchten. „Eine Alm ist ein magischer Ort. Der Widerstand gegen Veränderung wird hier leichter überwunden.“ Die Auswahl des geeigneten Ortes trifft Brückner je nach Anzahl, Anfahrtsweg, Komfort- oder Abenteuerlevel der jeweiligen Teilnehmer.

Inspiration durch die Natur

Manchmal ist es aber auch umgekehrt – die Location ist nämlich zuerst da. „Wir haben uns erst auf Seminare spezialisiert, nachdem die Anfrage von Kunden kam. Heute gibt es als Ergänzung unseres Almhütten-dorfs zwei Seminarräume“, meint Ursula Pirker, Besitzerin der Almhütten Moselebauer im Kärntner Lavanttal/Klippitztörl. Im Trainingsbereich gäbe es bereits namhafte internationale Kunden.

Besonderer Beliebtheit erfreuen sich hier auch die Frauen-Power-Seminare der Trainerin Susanne Laggner-Primosch von SLP Consulting: „Die Teilnehmerinnen schätzen die Ruhe und Abgeschiedenheit. Diese wunderschöne Landschaft ist eine Inspiration.“ Auch Thomas Brückner hat positive Erfahrungen mit Frauenseminaren auf der Alm gemacht. „Die Damen haben sogar Holz gehackt!“



Lehrreiche Alm und Romantik pur. [MedCreation]

EMPLOYER BRANDING

Umworbene Juristen

Die Wirtschaftssozietät CHSH und das Karriereservice der Universität Wien Uniport präsentieren ihre „Preferred Partnership.“

WIEN (raf). Neben dem öffentlichen Dienst bieten sich den 700 jährlichen Absolventen der juristischen Fakultät der Universität Wien immer neue Betätigungsfelder: Rechtsanwaltskanzleien konkurrieren mit Investmentbanken, mit der Fondsin- dustrie und Private-Equity-Gesellschaften um die besten Köpfe.

Der neue Managing Partner der großen Wirtschaftskanzlei Cerha Hempel Spiegelfeld Hlawati CHSH Albert Birkner und der scheidende Uniport-Geschäftsführer Josef Lentzsch (sein Nachfolger wird der ehemalige Leiter der Billa-Personalentwicklung Bernhard Wundsam) präsentierten in diesem Zusammenhang ihre Kooperation, durch die CHSH verstärkt in Kontakt mit den Topabsolventen der Wiener Universität treten will.

Laut einer Uniport-Marktstudie am Wiener Juridicum wollen nur 55 der 700 Absolventen tatsächlich in einer großen Kanzlei arbeiten. Da gilt es, sich aktiv auch um die übrigen zu bemühen: mit attraktiven Weiterbildungsaktivitäten, fairen Angeboten zur Work-Life-Balance und gutem Arbeitsklima.



Albert Birkner, Josef Lentzsch. [Fotby, UPI]