

JOBHOPPER

Stefan Kukacka
Beiersdorf

Der Ökonom (46) übernimmt die Geschäftsleitung des Kosmetikonzerns in Österreich und Osteuropa. Bislang war er General Manager Russia & CIS.

Jens Günther
Doka Group

Der diplomierte Bauingenieur (46) ist neu in der Geschäftsführung des Schalungsunternehmens. Davor leitete er den Vorstand ThyssenKrupp Infrastructure.

Petra Schönhart
Renaissance Wien

Die Tourismus-expertin (43) avanciert zur Hotel-direktorin. Sie war zuvor General Manager des Northampton Marriott Hotel in Großbritannien.

Florian Steinhart
Herbst Kinsky

Der Rechtsanwalt (35) ist Equity Partner der Kanzlei mit Schwerpunkt auf Unternehmensakquisitionen, Venture Capital Transaktionen und Start-ups.

Elisabeth Tretthahn
Binder Grösswang

Die Anwältin (30) verstärkt das Dispute-Resolution-Team. Zuletzt beriet sie einen Konzern erfolgreich bei der Abwehr von internationalen Ansprüchen.

Magdalena Hankus
Wiener Stadthalle

Die Betriebswirtin (34) leitet den Bereich Corporate Communication. Sie ist zudem Prokuristin und Stellvertreterin des operativen Geschäftsführers.

Wie man die Digitalisierung anpackt

Erst der Kulturwandel, dann die Technik. Und immer offen kommunizieren.

Was man nicht kennt, lehnt man ab. Der Autor, WU-Lektor und Trainer Martin Giesswein schlägt ein Sieben-Punkte-Programm für die digitale Transformation vor.

- ▶ Kommunizieren, die Mannschaft neugierig machen, ihr die Angst nehmen.
- ▶ Sechs- bis Achtmonatsszenarien statt langfristiger Pläne.
- ▶ Entscheidung über künftige Formen der Corporate Innovation, z. B. Kooperation mit Start-ups oder Beteiligungen.
- ▶ Kulturelle Transformation: Bestehende Initiativen müssen mit eingebaut werden. In ihnen steckt viel Motivation.
- ▶ Erst jetzt kommt die Technik ins Spiel. IT ist nicht Selbstzweck, sondern hat der Lösung von Problemen zu dienen.
- ▶ Laufend: digitale Weiterbildung für alle Hierarchieebenen.
- ▶ Review ideal nach sechs Monaten. Erreichtes wird gewürdigt, aus Fehlern gelernt – und schon beginnt der nächste Planungszyklus. (al)

Am 15. September findet ab 17.30 Uhr die Podiumsdiskussion „Digital Leadership – kontrovers diskutiert“ an der WU Wien im Gebäude der Executive Academy statt. Für 20 „Presse“-Leser gibt es Freitickets für die geschlossene Veranstaltung. Anmeldung bis 8. September bei helga.pattart-drexler@wu.ac.at unter dem Code „Die Presse“.

Wachstumsschmerzen

Recruiting. Wenn Start-ups aus den Nähten platzen: Eben noch war Improvisieren angesagt, dann müssen blitzartig Strukturen eingezogen werden. Was nicht immer einfach ist.

VON ANDREA LEHKY

Anfang 2015 setzten sich drei Studenten in den Kopf, leistbare Kassensysteme zu entwickeln. Auf jedem Endgerät bis zu Tablet und Smartphone sollten sie funktionieren und auf einen Klick alle Umsatz- und Verbrauchsdaten liefern. Die drei hatten Glück: Telekom-Riese A1 nahm sich ihrer an und half ihnen, zeitgerecht zum großen Goldrausch auf die Beine zu kommen.

Im Juli 2015 gründeten sie Ready2order: zwei Programmierer und CEO Markus Bernhart (26). „Wir haben gehackelt bis zum Umfallen“, sagt er, „und bald eingesehen, das schaffen wir nicht allein.“ Aufstocken war angesagt, bloß: Wie rekrutiert man eigentlich?

A1 gab Tipps. Man inserierte auf Jobplattformen und Portalen, durchaus provokant: „Viel Arbeit für wenig Geld“. Unzählige Bewerbungen trudelten ein. „Am Anfang haben wir jeden eingeladen“, erinnert sich Bernhart. Nach etlichen leeren Kilometern trafen sie auf einen jungen Hamburger. Die Chemie passte, nicht aber sein Fachgebiet: „Er hat sich als Techniker beworben, da war er gar nicht so gut. Aber als COO ist er genau richtig.“

Kaum eine der inzwischen 23 Neuaufnahmen arbeitet noch als das, wofür sie eingestellt wurde. Er habe aufgehört, Stellen auszusuchen, sagt Bernhart. Heute suche er „Leute, die wissen, was sie



Kaum ein Mitarbeiter wurde für das eingestellt, was er heute macht: CEO Markus Bernhart (r.) und HR-Manager Thomas Kohler.

[Daniel Hinterrahmskogler]

wollen, die wissbegierig sind und sich hineintigern. Wir finden schon einen Platz für sie.“

Gefährliche Homogenität

In der Company World ist ein solches Vorgehen schwer vorstellbar. Ursula Vogler, langjährige KPMG-Personalchefin und nunmehr Beraterin für EPU und Start-ups, hat ihre eigenen Gedanken dazu: „Die Start-up-Methode funktioniert nur am Anfang. Da haben alle noch dasselbe Ziel.“

Vor allem müsse man sich rasch mit einem strukturierten Recruiting anfreunden. Zu der Erkenntnis gelangte auch Ready2order. Inzwischen gibt es drei Hierar-

chieebenen – und einen HR-Manager, Thomas Kohler (der sich ursprünglich auch für einen ganz anderen Posten beworben hatte).

Noch gefährlicher ist der heimliche Start-up-Wunsch, unter seinesgleichen zu bleiben. So sind denn auch alle Ready2order-Leute nahezu gleich alt und (bis auf zwei Ausnahmen) männlich. Langfristig ein Fehler, findet Beraterin Vogler: „Unterschiede in Geschlecht, Alter, Berufs- und Lebenserfahrung stärken die Lösungskompetenz. Und machen krisenfest.“

Das rasante Wachstum machte es für die Neochefs nötig, schnell Führungswissen aufzubauen. Nicht so einfach, erinnert sich

Gründer Bernhart: „A1 hat uns einen Workshop angeboten – aber woher die Zeit nehmen?“ Mit Start-up-typischer Improvisation fand sich eine Lösung: Seine Schwester übernahm so lange das Telefon.

Innerhalb nur eines Jahres mussten die neuen Manager auch lernen, als solche zu agieren. Sie durften nicht mehr wie früher überall anpacken, sondern mussten sich auf ihre Aufgaben konzentrieren: Strategie vorgeben, Finanzierung sichern, Rahmenbedingungen abstecken. Dazu mussten sie delegieren lernen und die einst so geliebten operativen Tätigkeiten abgeben. Das war wohl die härteste Lektion.

SENIOR & JUNIOR RESEARCH (M/W)
PERSONALBERATUNG

Wir sind ein renommiertes Personalberatungsunternehmen und zählen seit über 25 Jahren zu den Marktführern in Österreich. Den Erfolg verdanken wir unserer Erfahrung & Methodenkompetenz, Kontakten & Netzwerken sowie Branchen-Know-how und hohen Dienstleistungsverständnis. Zur Erweiterung unseres Teams suchen wir sowohl Senior als auch Junior Researcher (m/w), die gemeinsam mit unseren Beratern effizient und punktgenau die passenden Mitarbeiter für unsere Kunden finden.

Ihre Aufgaben:

- Erarbeitung von individuell abgestimmten Direktsuchstrategien für unsere Kundenprojekte
- Systematische und kreative Recherche, Analyse und Aufbereitung von Märkten, Branchen, Unternehmen und Unternehmensstrukturen
- Identifikation von qualifizierten Führungskräften und Spezialisten in den Zielfirmen
- Vorauswahl und persönliche Direktansprache von potenziellen Kandidaten
- Dateneingabe von Bewerberdaten

Ihre Qualifikationen:

- Erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium oder relevante praktische Research-Erfahrung
- Berufserfahrung in einer vergleichbaren Research-Funktion, idealerweise Executive-Search in einer anderen Personalberatung
- Hohe Belastbarkeit unter Zeitdruck sowie die Fähigkeit mehrere Projekte parallel abwickeln zu können
- Lösungsfokussierter Research-Experte mit proaktiver Herangehensweise an neue Themen und Aufgaben sowie hoher Dienstleistungsorientierung
- Flexibilität auf veränderte Rahmenbedingungen zeitnah zu reagieren

Dotierung: EUR 35.000 bis 50.000 Jahresbruttogehalt (inkl. variablem Anteil) mit Bereitschaft zur Überzahlung.

Wir freuen uns über Ihre Bewerbung (inkl. Foto und Gehaltsvorstellung) an **Mag. Nadine Weber** unter der **Kennnummer E6092** an **jobs2@eblinger.at**

A-1010 Wien
Weihburggasse 9
Tel. +43-1-532 33 33-0
www.eblingers.at

Member of IIC Partners – Executive Search Worldwide



VERBINDUNGEN, DIE WERTE SCHAFFEN.