

Mandat-Telekonferenz im Juli: Werte-Orientierung statt Selbstwert-Maximierung

Dr. Guido Quelle im Gespräch mit Top-Personalberater Christoph Zeiss über aktuelle Anforderungen an das Management

Dortmund, 13. Juli 2010

„Die Treppe kehrt man von oben.“ Mit diesem Bild verdeutlichte Christoph Zeiss, Managing Partner der Top 3-Personalberatung Heads!, auf der Mandat-Telekonferenz am Montag den Weg der Unternehmensführung, Wachstumshemmnisse zu identifizieren und zu überwinden. Im Interview mit Dr. Guido Quelle, geschäftsführender Gesellschafter der Mandat Managementberatung GmbH, Dortmund, berichtete er, welche Anforderungen an einen Top-Manager heute und in Zukunft gestellt werden.

Tatsächliche Erfahrungen und tatsächlicher Erfolg bilden aus Zeiss' Sicht die Basis für den zukünftigen Erfolg einer neuen Führungspersönlichkeit. Mit einem prozessorientierten Vorgehen identifizierten die Heads!-Berater die geeigneten Kandidaten. „Neben der fachlichen beschäftigen wir uns insbesondere mit der intellektuellen und der sozialen Kompetenz der Kandidaten“, beschreibt Zeiss die eigene Vorarbeit. Leider würden Manager nicht wie Trainees durch ein mehrtägiges Assessment Center geschickt, sondern trafen im Rahmen gepflegter Gespräche auf den Aufsichtsrat bzw. die Eigentümer. „Da müssen wir schon vorher geprüft haben, ob die oder der Neue das Spiel in der obersten Liga beherrscht.“

Nachdem inmitten der Wirtschaftskrise Manager insbesondere für die Stabilisierung von Märkten platziert worden seien, trete nun das Wachstum langsam wieder in den Vordergrund der Suchaufträge. Vorreiter sei die Private Equity-Branche, die immer einen Frühindikator liefere.

Von Anfang an: An Werten orientieren statt am eigenen Selbstwert

Die wesentlichen Erfolgsfaktoren, um für Wachstum sorgen zu können, lägen in der Person des neuen Managers. „Diejenigen, die sich mit Self Branding beschäftigen, sind meist die falschen.“ Das trafe insbesondere in familiengeführten Unternehmen zu. In Bezug auf die geforderte Werte-Orientierung gibt Zeiss zu bedenken, dass der Werte-Kanon des Unternehmens auf den jeweiligen Aufgabenbereich operationalisiert werden müsse, damit er gelebt werden könne. Eine lose Zusammenstellung sogenannter Werte, die unternehmensübergreifend austauschbar und nichtssagend an Bürowänden hängen, sei wertlos, so der Headhunter.

In der Startphase eines neuen Top-Managers gelte es, behutsam die Unternehmensziele zu hinterfragen, wie ernst es die Eigentümer mit dem Wachstum meinen. „Zuhören statt Akzente setzen sollte die Devise für die ersten 100 Tage lauten. Außer natürlich, wenn der Manager für eine Sanierung geholt wurde“, führt Zeiss aus. Um die eigene Position abzusichern, sei ein Einarbeitungsplan – selbst für einen CEO – vonnöten, der neben Informationsroutinen gegenüber Aufsichtsrat und Eigentümern auch Kriterien zur Selbstkontrolle der Zielerreichung enthalte.

Mit der Übersetzung der Wachstumsstrategie ins Tagesgeschäft müsse der neue Top-Manager seine Qualifikation für die „Champions League“ unter Beweis stellen – gegenüber Aufsichtsrat, Managementkollegen und Mitarbeitern. „Konsequenz zeigen und Rückgrat haben: Auch das ist eine Übersetzung von Werten in den Unternehmensalltag.“

Internationales Top-Management: Wunsch und Wirklichkeit

Der internationale Fokus der Kandidaten werde für die Auftraggeber immer wichtiger. „Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch, dass sich die Vorstands- und Aufsichtsratsgremien

selbst interkultureller aufstellen müssen. Häufig erlahmt das Interesse potenzieller Kandidaten angesichts einer sehr deutsch geprägten Unternehmenskultur des Auftraggebers, einer relativ strengen Hierarchie und nicht zuletzt einer im internationalen Vergleich geringeren Bezahlung“, beschreibt Zeiss seine Praxis. „Und wenn ein Aufsichtsrat kein Englisch spricht, gibt das erst recht kein gutes Bild bei der Platzierung eines Kandidaten.“ So könne ein Suchauftrag an Heads! durchaus den Ausgangspunkt einer intensiven und auch fruchtbaren internen Diskussion um Unternehmensführung und -kultur bilden, schmunzelt Zeiss.

Die nächste Mandat-Telekonferenz findet am 9. August 2010 statt zum Thema „Strategie: Keine Einbahnstraße“. Mehr Informationen unter <http://mandat.de/de/500-ueberblick.html>

Abdruck/Verwendung rechtfrei unter Hinweis auf Mandat-Telekonferenzreihe. Mitschnitt der 6. Mandat-Telekonferenz 2010 zur Verwendung als journalistische Quelle erhältlich (Veröffentlichung von Original-Tonmaterial nicht gestattet)

Mit der zehnteiligen Telefonkonferenz-Reihe „Dimensionen des Wachstums“ bietet die Dortmunder Mandat Managementberatung auch 2010 einen schnellen und komprimierten Zugriff auf 20 Jahre Know-how. Mandat ist Vorreiter in Deutschland mit dieser besonderen Form des fachlichen Austauschs, aktuell mit mehr als 150 registrierten Teilnehmern. Die einstündigen Impulsvorträge und Interviews am Telefon richten sich an Unternehmer, Vorstände, Geschäftsführer und seniorige Führungskräfte. Vortragsteile wechseln mit interaktiven Phasen.

Dr. Guido Quelle ist seit mehr als 20 Jahren Unternehmer. Als Berater, Autor, Redner und Experte für profitables Wachstum unterstützt er aktive Unternehmenslenker dabei, ihre Unternehmen auf nachhaltiges Wachstum zu trimmen. Dr. Quelle ist als erster Europäer Mitglied der Million Dollar Consultant® Hall of Fame.

Die Mandat Managementberatung GmbH, Dortmund, unterstützt ihre Klienten seit über 20 Jahren dabei, profitabel zu wachsen. Zu den mehr als 100 deutschen und multinationalen Klienten gehören ANZAG, Deutsche Post, DHL, Hornbach, Mercedes-Benz, Volkswagen oder die Erasmus Universität Rotterdam sowie zahlreiche mittelständische Unternehmen.

Pressekontakt:

Mandat Managementberatung GmbH
Dr. Guido Quelle
Emil-Figge-Straße 80
D-44227 Dortmund

Tel: +49 231 9742390
Fax: +49 231 9742389
guido.quelle@mandat.de
www.mandat.de