

Vom Fehlen der Talente

Österreichs Unternehmen klagen über einen Mangel an Talenten im eigenen Haus. Aber sie tun auch wenig, um das zu ändern.

Von Klaus Puchleitner

Von außen kommt nichts, und auch im Inneren herrscht große Leere: Das Thema Fachkräftemangel bereitet vielen Chefs Kopfschmerzen. Erst jüngst brachte eine Studie der internationalen Manpower Group zu Tage, dass derzeit knapp 40 Prozent aller heimischen Unternehmen Probleme haben, Stellen von außen neu zu besetzen.

Noch schlimmer: Auch der firmeninterne Nachwuchs wächst nicht mehr so heran, wie Personalchefs sich das wünschen. Der deutsche Unternehmensberater Penning Consulting, der auch in Österreich tätig ist, fand zudem heraus, dass die Rekrutierungsdauer von Spezialisten im Durchschnitt mittlerweile acht Monate beträgt – angesichts sich immer schneller drehender Job- und Projektspiralen eine kleine Ewigkeit. Anders gesagt: Den heimischen Unternehmen gehen langsam, aber sicher die Talente aus.

Für Manager im Bereich Einkauf hat Penning Consulting gemeinsam mit dem ÖPWZ eine Untersuchung durchgeführt, warum das so ist. Die Ergebnisse seien, sagt Firmenchef Stephan Penning, de facto auf alle Bereiche eines Unternehmens umlegbar und daher durchaus als symptomatisch für die Gesamtsituation in Österreich zu betrachten.

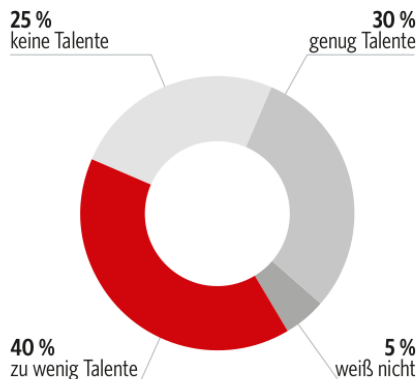
Wenig Goldfische im Teich. Alarmierend: 65 Prozent der befragten österreichischen Manager sind der Ansicht, in ihrem jeweiligen Unternehmen gebe es aktuell überhaupt keine oder zumindest deutlich zu wenig Talente, die sich in tragfähige Funktionen weiterentwickeln



„Führungskräfte müssen bessere Talentmanager werden und mehr Verantwortung übernehmen.“

Stephan Penning GF Penning Consulting

Sind Talente vorhanden?



PROBLEM NUMMER 1. Kaum ein heimisches Unternehmen verfügt nach eigener Auskunft derzeit über genug talentierten Nachwuchs.

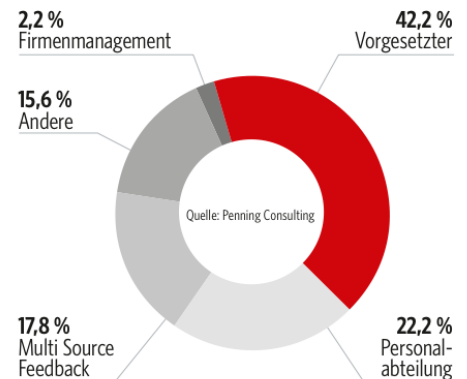
ließen. Im Umkehrschluss glaubt kein einziger Manager, dass in seinem Unternehmen derzeit ein Übermaß an Talenten vorhanden sei. Nur jeder Dritte betrachtet den Pool des entwickelbaren Nachwuchses als ausreichend.

Schuld daran sind allerdings nicht immer nur die anderen. Denn in den meisten Unternehmen gibt es dem Anschein nach kaum ein einheitliches Talentmanagement. Oft gibt es nicht einmal Definitionen, über welche Vorzüge und Fähigkeiten ein junger Mitarbeiter genau verfügen muss, damit er als Talent erkannt und gefördert wird.

Überhaupt scheint das Erkennen eine Herausforderung zu sein. Fast nirgends gibt es strukturierte Entwicklungsmechanismen. Zumeist entscheidet einfach der direkte Vorgesetzte nach Gutdünken, wer talentiert ist und warum. Allenfalls redet auch die Personalabteilung mit, in ganz seltenen Fällen kümmert sich der Firmenchef um die Identifizierung von High Potentials. Interne Assessments und ähnliche Tools – zum Beispiel koordinierte Feedback-Nutzung aus vielen verschiedenen Quellen – finden ganz selten Anwendung. Speziell Einkaufsabteilungen, die im Zentrum der Penning-Studie stehen, bekommen zudem nur in jedem zweiten Fall Zugang zu Trainee-Programmen, was das Nachwuchsproblem dort noch verschärft.

Lösungsvorschlag von Studien-Autor und Unternehmensberater Stephan Penning: „Führungskräfte müssen ganz einfach bessere Talentmanager werden und auch bereit sein, mehr Verantwortung zu diesem Thema zu übernehmen.“

Wer beurteilt die Talente?



PROBLEM NUMMER 2. Ist talentierter Nachwuchs vorhanden, wird er oft nicht erkannt, weil ein strukturiertes Screening meist fehlt.