



Barfeld & Partner GmbH
Internationale Managementberatung

Presseinformation

Work-Life-Balance schlägt Karrierewunsch

Wird der Führungskräfte­mangel zum Flaschenhals für wirtschaftliches Wachstum in NRW? - Personalvorstände diskutierten Ursachen und Auswirkungen

Mülheim, 01. Dezember 2011***** Führungskräfte wollen heutzutage nicht mehr Karriere um jeden Preis machen. Stattdessen steht für viele Top-Manager die sogenannte "Work-Life-Balance" im Vordergrund. Vor allem Führungskräfte im Alter zwischen 45 und 55 Jahren sind aus familiären Gründen oftmals nicht mehr bereit, für einen Jobwechsel - auch innerhalb des eigenen Unternehmens - umzuziehen, es sei denn, die neue Position befindet sich im Ausland. Die Personalentwicklung wird damit in Zukunft zu einem strategischen Erfolgsfaktor, zumal in spätestens 10 Jahren die Führungskräfte­riege von heute in den Ruhestand geht. So lautete die einhellige Meinung der Teilnehmer beim Round-Table-Gespräch mit dem Thema "Wird der Führungskräfte­mangel zum Flaschenhals für wirtschaftliches Wachstum in NRW?", das von der Internationalen Management Beratung Barfeld & Partner organisiert wurde und an dem Personalvorstände und Personalverantwortliche von 10 führenden nordrhein-westfälischen Unternehmen teilnahmen.

Verantwortlich für die Haltung der Führungskräfte machten die Teilnehmer des Roundtables den allgemeinen Wertewandel in der Gesellschaft, der dazu führe, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verwischen. Der zunehmende Wunsch, Familie, Privatleben und Beruf unter einen Hut zu bekommen, das Festhalten am gewohnten sozio-kulturellen Umfeld der Familie, die gestiegenen Risiken und die zunehmenden Anfeindungen in der Öffentlichkeit, denen eine Führungskraft heutzutage ausgesetzt ist, dämpfen den Ehrgeiz, Karriere um jeden Preis zu machen. Die Führungskräfte warten lieber länger, bis der nächste Job vor Ort frei wird, selbst wenn eine Stelle in einer anderen Stadt einen nächsten Karriereschritt bedeutet und höhere finanzielle Anreize bietet.

Die Teilnehmer des Round Table stimmten darin überein, dass für die meisten Unternehmen der Führungskräfte­mangel in ca. 10 bis 15 Jahren ein großes Thema werden wird. Bei einigen schon in den nächsten 3-5 Jahren. Dies hängt mit der demographischen Situation in den einzelnen Firmen zusammen, denn die meisten Führungskräfte auf den

oberen Ebenen liegen heute im Alter zwischen Ende 40 und Ende 50.

Aufgrund der demographischen Entwicklung und der niedrigen Geburtenrate waren sich die Teilnehmer des Round-Tables auch einig, dass viele Unternehmen zukünftig einen Teil ihrer Führungskräfte aus dem Ausland rekrutieren müssen. Diese werden nach Ansicht der Personalverantwortlichen überwiegend aus Osteuropa kommen, da man mit dem dort in den Tochtergesellschaften arbeitenden Führungsnachwuchs gute Erfahrungen gemacht hat. Einige Teilnehmer waren sogar der Auffassung, dass das Potential der osteuropäischen Führungskräfte so groß ist, dass es auf Dauer zu einer Bedrohung für die deutschen Manager werden könnte, insbesondere für die, die es sich auf ihrem „hohen Ross“ bequem gemacht haben.

Erschwerend bei der Rekrutierung von Führungskräften kommt gerade für die im Ruhrgebiet ansässigen Unternehmen das nicht gerade vorteilhafte Image des nordrhein-westfälischen Ballungszentrums hinzu, das den Unternehmen massive Probleme bereitet, Führungskräfte aus anderen Bundesländern für einen Job im Ruhrgebiet zu begeistern.

"Hier sind Wirtschaft und Politik gefordert, Maßnahmen zu entwickeln, wie das Ruhrgebiet gegenüber Führungskräften aus anderen Bundesländern besser vermarktet werden kann. Zwar hat die Landesregierung NRW beispielsweise durch die Gründung von Fachhochschulen im Bildungsbereich vor Ort einiges getan. Die Ausbildung des Führungsnachwuchses an den Hochschulen ist aber immer noch zu praxisfern, so dass Hochschulabsolventen oftmals nicht mehr sind als teure Lehrlinge. Die Initiative der Unternehmen, dieses Problem durch die Kooperation mit den in NRW ansässigen Hochschulen zu lösen, wird aber oftmals durch die investitions- und wirtschaftsfeindliche Politik der Landesregierung konterkariert", fasst Claus-Peter Barfeld, Geschäftsführer der Barfeld & Partner GmbH, die Stimmung der Roundtable -Teilnehmer zusammen.

Über Barfeld & Partner

Seit ihrer Gründung 1981 konzentriert die in Mülheim ansässige Unternehmens- und Managementberatung Barfeld & Partner GmbH ihre Beratungstätigkeit auf die Rekrutierung von Führungskräften der ersten und zweiten Ebene. Hinzu kommt die Unterstützung der Unternehmen bei der Besetzung von Aufsichtsrats- und Beiratsfunktionen. Im Rahmen der Mergers & Acquisitions-Aktivitäten vermittelt Barfeld & Partner mittelständische Unternehmen und Konzernbeteiligungen. Seit mehr als 30 Jahren berät Barfeld & Partner Unternehmen aus der Chemie- und Energie-Branche.

Kontakt:

Barfeld & Partner GmbH
Internationale Managementberatung
Mirja Barfeld
Bahnstraße 40
45468 Mülheim
Fon: 0208 450 45 0
Fax: 0208 444 55 25
E-Mail: info@barfeld.de
Internet: www.barfeld.de

Pressekontakt:
GBS – Die PublicityExperten
Dr. Alfried Große
Am Ruhrstein 37c
45133 Essen
Fon: 0201 841 95 94
Fax: 0201 841 95 50
E-Mail: ag@publicity-experte.de
Internet: www.publicity-experte.de