

An Bord bleiben

Die Situation werden viele Führungskräfte kennen. Nach einem Wechsel an der Unternehmensspitze geht im Management die Angst um. Der oder die Neue in Geschäftsführung oder Konzernvorstand steht unter dem Verdacht, innerhalb kurzer Zeit einen großen Teil der Leitungsmannschaft austauschen zu wollen. Und so geistert eine Frage über die Flure: Wen trifft es als Ersten?

Die schlechte Nachricht ist: Die Ängste sind berechtigt. Immer häufiger kommt es ganz oben zu Veränderungen. Die Beratung Booz Allen Hamilton meldete kürzlich, dass die Verweildauer von Vorstandschefs im deutschsprachigen Raum seit Ende der 90er Jahre von 8,3 auf 4,7 Jahre gesunken sei. Und egal in welcher Branche, meist beginnt das Stühlerücken auf den nächsten Ebenen sehr schnell. Wie viele Manager davon betroffen sind, haben unsere Autoren Kevin Coyne und Edward Coyne analysiert. Bei einer Untersuchung der Veränderungen in den 1000 größten US-Unternehmen fanden die beiden Wissenschaftler heraus: Kommt ein neuer CEO ins Unternehmen, rollen innerhalb eines Jahres im obersten Management rund ein Drittel der Köpfe, und immerhin ein Viertel der übrigen Führungskräfte muss gehen.

Es gibt aber auch eine gute Nachricht: Sie müssen nicht auf der Abschussliste landen. In unserem „Schwerpunkt Karriere“ geben Coyne und Coyne in ihrem Beitrag sieben Empfehlungen, wie Sie es schaffen, nach einem Wechsel an der Spitze an Bord zu bleiben. Danach erklärt Ihnen der altgediente CEO Larry Bossidy, was Chefs von ihren direkten Mitarbeitern wirklich erwarten. Coach Sabine Dembkowski schließlich hat für Sie die Anforderungen institutioneller Investoren ermittelt. Die von ihr befragten Fondsmanager und Vertreter von Private Equity-Gesellschaften sagen, was sie bei deutschen Führungskräften vermissen und wie diese sich besser behaupten können. Unser „Schwerpunkt Karriere“ beginnt auf Seite 19.



Christoph Seeger,
Chefredakteur

Christoph Seeger