

EIN-UM-AUFSTIEG



Mit 28 Jahren ist **Cornelia Bartholner** die jüngste Wirtschaftsprüferin des Landes. Sie arbeitet seit ihrem Studium bei **Deloitte**.



Andreas Theiss, Gründungspartner von **Wolf Theiss**, erhielt das Goldene Ehrenzeichen für Verdienste um das Land Wien.



Gerhard Reichl folgt ab März in der **VKB-Bank** auf Regionaldirektor Harald Naderer, der nun in Pension geht.



Mit **Friedrich Einböck** (35) wechselte in die Geschäftsführung der **PCS IT-Trading**. Er war in Führungsposition bei T-Systems.



Mit **Friedrich Einböck** (36) übernimmt ein Immobilienexperte die Leitung des **SES-Shopping-Centers** in Ried.



Silvia Blahacek ist Marketingleiterin der **Henkel & Co.** Sektkellerei, sie verantwortet auch PR- und Werbemaßnahmen.



Daniela Leitner (36) steigt als Partnerin bei **Trusted Advisors** ein und erweitert **Trusted Advisors** um den Standort Wien.



Gunnar Haberl (54) verstärkt als Finanzvorstand das Führungsteam der **NOE Immobilien Development AG (NID)**.



Franziska Bauer (34) (zuletzt FTW) verstärkt als PR-Managerin die Kommunikationsabteilung der **ABA - Invest** in Austria.

Klare Ziele, Demut vor den Grenzen

„Be clear about your goals“ und „Understand your limitations“ sind zwei Leitsätze der Frau an der Spitze des Führungskräfteberaters **Boyden**: **Trina Gordon** – toughe Expertin mit 25 Jahren Branchenerfahrung.



Boyden-Präsidentin und CEO Trina Gordon und der regionale Chef Andreas Landgrebe kürzlich bei der Osteuropa-Konferenz in Wien – zur Strategie inmitten der Konsequenzen der Finanzkrise.

Foto: HO

Wien – Auf den Bildern der Konferenzen mit Fortune-500-Unternehmen ist sie durchgängig vertreten. **Trina Gordon** lässt sich aber auch auf ihrer Harley ablichten und läuft täglich. Das sieht man ihrer Körperspannung und ihrem Auftritt auch an. Ihr Zuhören ist eindringlich, sie erschafft im Gespräch einen fast hermetischen Raum. Glaublich, dass es ihr beim Weiterentwicklungsprozess des **Boyden**-Netzwerkes mit global 76 Büros in 43 Ländern vorwiegend darum ging, wie gut **Boyden** den Klienten zuhören kann. Organisational sind in vier Jahren Hubs mit sektoraler und funktionaler Expertise entstanden, für Klienten sollen sich Fragen nach global durchgängiger Qualität nicht stellen.

Wer hört gerne, dass er gute Arbeit macht, sich aber ständig zu verbessern hat? In Zeiten, in denen Unternehmen selbst rekrutierten und eigene Einheiten aufbauten,

um Talente so wie Rohstoffe einzukaufen, reiche es halt nicht mehr, ein guter Berater zu sein und auch noch gut Golf zu spielen, sagt sie und lacht kurz.

Alles wirkt, als hätte die erste Frau an der Spitze eines der fünf größten weltweiten Führungskräfteberater (in privatem Eigentum, daher entsprechend verschlossen in puncto Zahlen), gegründet vor 70 Jahren, die Zügel recht straff in der Hand. Ungeheure Selbstdiszi-

plin ist Voraussetzung. Die Amerikanerin **Gordon** war einige Jahre im **GE**-Konzern, unter anderem Vice President Training & Organizational Effectiveness in der **GE Capital**, dann bei **Deloitte**. 25 Jahre Executive-Search-Erfahrung kommen dazu, seit 2011 ist sie CEO und Präsidentin von **Boyden**.

Zurück zur Qualität, zur Augenhöhe, die ein Berater benötigt, wenn er nicht bloß in Subordination Aufträge abwickeln will: Da kommt auch die **Boyden University** ins Spiel, für Berater und Partner gehe es ja wohl auch um die Fähigkeit zu Aufrichtigkeit und Ehrlichkeit und um Mut, um echte Dialoge mit den Top-Executives dieses Globus zu führen. So beantwortet sie auch die Fragen nach der Verantwortung.

Was schief laufe in den Führungskadern, nachdem das Vertrauen in die Führungsriege auf Tiefstständen rangiert? Quartalsgetriebenheit nennt **Gordon** zuerst, kurzfristige Perspektive danach. Sie nimmt bei Neuausrichtungen etwa auf breitere Ziele und mehr Nachhaltigkeit vor allem die Aufsichtsböden in die Pflicht. Dass es auch mit Diversity & Inklusion klappen kann, zeigten ja einige Beispiele – **Xerox** nennt **Gordon** da etwa.

Zum Thema des neuen US-Präsidenten **Donald Trump** ist **Trina**

Gordon klar: Ja, sie sei besorgt. Nein, sie sehe noch nicht klar, aber die deutliche Überbewertung der US-Börsen bei gleichzeitig großer Unsicherheit machten ihr natürlich Kopfzerbrechen.

Warum sich junge, bestausgebildete Frauen überhaupt noch in das Spiel der Macht in den Corner Offices einlassen sollten, statt beispielsweise ein eigenes Sozialunternehmen zu gründen? Wer in den mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen in eine Karriere gehe, habe extrem hohe Chancen, tatsächlich wirksam zu werden – auch was den sozialen Impact betrifft.

Da schaltet sich **Andreas Landgrebe**, Chef für Österreich und die CEE-Region, ein. Es gehe doch um die Frage, wie wir unseren Lebensstandard rechtfertigen und halten könnten. Es stelle sich nun einmal die Frage der Konkurrenz mit aufstrebenden Märkten und deren sehr gut ausgebildeten und sehr hungrigen Jungen – Konkurrenzfähigkeit in Bezug auf „das chinesische Gegenüber“ sei eine Frage, die Impact nicht nur für den Standort, sondern auch für Lebensstandard und Karriere auf individueller Ebene beinhalte. Nur mit idealistischen Vorstellungen lasse sich das nicht beantworten. (kbau)

Gender-Pay-Gap besteht weiter

Frauen verdienen in OECD um 16 Prozent weniger

Wien – Laut PwC-Bericht machen OECD-Länder einen langsamen, aber sicheren Fortschritt in Richtung größerer weiblicher Wirtschaftskraft. Dennoch bleibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke ein wesentliches Problem, wobei eine durchschnittliche berufstätige Frau in der OECD nach wie vor um 16 Prozent weniger verdient als ihre männlichen Kollegen – und das trotz einer Verbesserung der Qualifikation. Österreich konnte sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verbessern und landet erneut auf Rang 22. **Bianca Flasch-**

ner, Senior Manager People and Organisation bei PwC Österreich: „Unternehmen und Regierungen können viel mehr tun, um die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke anzusprechen, die tief verwurzelt sind. Mit wirtschaftspolitischen Hebeln, die den Zugang zu Kinderbetreuung verbessern, sowie mit geteilter Elternzeit schaffen es nachweislich mehr Frauen in die Erwerbsarbeit.“ Frauenförderung und ein effizienter Rückkehrprozess nach der Karenz gehörten ebenso ins Paket. (red)



Vorstand

Schwerpunkt Technischer Bereich (m/w)

Hauptverantwortungsbereiche

- Verkehrsplanung, Projektierung, Neubau, Betrieb, Verkehrssicherheit und Verkehrstelematik
- Controlling, Betriebskostenrechnung
- Technische Belange der ASFINAG

Anforderungen

- Abgeschlossenes Studium
- Langjährige Führungserfahrung
- Umfassende Kenntnisse über die wirtschaftlichen und technischen Zusammenhänge im Bereich der Infrastruktur, des Verkehrs sowie in der österreichischen Behörden- und Verwaltungsstruktur

- Erfahrung in der Koordination verkehrsträgerübergreifender Betrachtung von Verkehrsfragen
- Erfahrung im Umgang mit öffentlichen und privaten Institutionen im Infrastrukturbereich
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Umsetzungskompetenz
- Verantwortung und Entscheidungskompetenz
- Mitarbeiterführung und Kommunikationsfähigkeit

Die Bewerber müssen über Deutsch- und Englischkenntnisse (verhandlungssicher) verfügen. Die Eigentümerin ist bestrebt, den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen und lädt daher nachdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Im Sinn des § 11c Bundes-Gleichbehandlungsgesetz werden Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Betrauung mit der Funktion bevorzugt.

Gemäß Stellenbesetzungsgesetz BGBl. Nr. 26/1998 erfolgt die Öffentliche Ausschreibung der Funktionen eines Vorstandes für den Technischen Bereich sowie eines Vorstandes für den Bereich Finanzen und Innovation der ASFINAG, der Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft des Bundes. Der ASFINAG obliegt die Finanzierung, Betreuung, Instandhaltung und Erweiterung eines Streckennetzes von Autobahnen und Schnellstraßen von derzeit über 2.000 km in Österreich, sowie die Einhebung der Mauten und der Vertrieb der Autobahnvignette.

Vorstand

Schwerpunkt Finanzen (m/w)

Hauptverantwortungsbereiche

- Finanzierung, Treasury, Schulden- und Cash-Management, Rechnungswesen
- Mautwesen
- Innovation, Forschung und Entwicklung
- Personalmanagement
- Kaufmännische Belange der ASFINAG, Verwaltung und Organisation

Anforderungen

- Abgeschlossenes Studium
- Langjährige Führungserfahrung mit Schwerpunkt Finanzen und Innovation
- Kapitalmarkterfahrung
- Umfassende Kenntnisse in der österreichischen Behörden- und Verwaltungsstruktur

- Erfahrungen im Umgang mit öffentlichen und privaten Institutionen im Infrastrukturbereich auf nationaler und internationaler Ebene
- Unternehmerisches Denken und Handeln
- Veränderungskompetenz und Innovationskraft
- Umsetzungskompetenz
- Mitarbeiterführung und Kommunikationsfähigkeit

Bei Interesse senden Sie bitte Ihre Bewerbung und Ihre Unterlagen (Lebenslauf inkl. Lichtbild, Zeugnisse sowie Tätigkeitsnachweise und Referenzen) bis spätestens 8. April 2017 an die Vorsitzende des Aufsichtsrates, **Dr. Claudia Kahr**, c/o Deloitte Consulting GmbH, z.Hd. **Dr. Gundi Wentner**, Renngasse 1/Freyung, 1010 Wien, gwentner@deloitte.at.