

Erste Top-Management-Studie in Life Science

Mangel an geeigneten Kandidaten für die erste Führungsebene in Deutschland, Österreich und der Schweiz

12.10.2010 - Soziale Kompetenz, spezifische Berufserfahrung sowie Führungs- und Managementqualitäten: Das sind die Schlüsselqualifikationen für eine Top-Position im Life Science-Bereich in Deutschland. Soziale Kompetenz zählt sehr viel, ein Dokortitel eher wenig. Querschnittsfunktionen bieten Chancen für Seiteneinsteiger. Bei der oft internationalen Suche nach geeigneten Kandidaten für Top-Positionen ist die Zusammenarbeit mit spezialisierten Personalberatungen der bedeutendste Erfolgsfaktor # noch vor unternehmensinternen Netzwerken. Wichtigstes Auswahlinstrument ist das persönliche Gespräch. Und beim Gehalt von Spitzenkräften entscheiden die Marktgegebenheiten, nicht der Firmenstandard. Das sind die wichtigsten Ergebnisse einer Befragung, die im 2. und 3. Quartal 2010 unter rund 280 Top-Managern der Life Science-Branche in Deutschland, Österreich und der Schweiz durchgeführt wurde.

Auf welche Weise werden Top-Positionen in der Life Science-Branche erfolgreich besetzt? Das wollte die Personalberatung Mediatum International wissen. Die erste empirisch fundierte Studie zu diesem Thema erhebt den Stand der Dinge anhand von insgesamt 18 Fragen an Top-Manager der Branche zu Bewerberfindung, Einstellungsentscheidungen und Bezahlung. Dabei zeigt sich: Um passende Bewerber zu bekommen, weichen drei Viertel aller Entscheider von unternehmensinternen Gehaltsschemata ab und bezahlen entsprechend den Gegebenheiten des Marktes oder schnüren für Spitzenkräfte individuelle Gehaltspakete. So entsteht eine hohe Bandbreite bei den Gehältern, die Mediatum in ihrer Studie detailliert erhoben hat und Interessenten gerne zur Verfügung stellt.

Wichtigste Beurteilungskriterien der Qualifikation von Führungskräften und Experten sind in Deutschland, Österreich und der Schweiz soziale Kompetenz sowie die Eignung für Führung und Management. In Österreich und der Schweiz steht die soziale Kompetenz mit 88 respektive 96 Prozent der Nennungen sogar auf Platz 1, und damit noch vor der einschlägigen Berufserfahrung. Andere Komponenten des Gesamteindrucks, wie Abschlussnoten, Referenzen, Auslandsaufenthalte oder akademische Titel spielen dem gegenüber eine deutlich geringere Rolle.

Viele Manager - auch außerhalb des Bereichs Forschung und Entwicklung - haben einen naturwissenschaftlichen Hintergrund. Als vielversprechendste Ausbildungsstätten für Kandidaten gelten den Entscheidern nach im deutschsprachigen Raum Einrichtungen wie das European Molecular Biology Laboratory (EMBL) in Heidelberg, die Max-Planck-Institute, die Universität Wien sowie die Eidgenössische Technische Hochschule ETH Zürich. In den USA genießen das Massachusetts Institute of Technology (MIT) und die Harvard University, in UK die Universitäten in Cambridge und Oxford das höchste Renomé. Doch nicht nur Spezialisten, auch Seiteneinsteiger können in der Life Science-Branche Fuß fassen: Die besten Chancen bestehen in Querschnittsfunktionen wie dem Personalressort, der Rechtsabteilung und Finanzabteilung oder dem Umweltmanagement, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie im Lieferkettenmanagement und der Logistik. In dieser Hinsicht sind die Unterschiede zwischen den Ländern eher geringfügig.

Ob interne oder externe Suche: das persönliche Gespräch entscheidet

Das persönliche Interview ist die überragende Entscheidungsinstanz: die fachliche Kompetenz beurteilen bis zu 100 Prozent der Personalentscheider aller drei Länder beim Bewerbungsgespräch. Um die soziale Kompetenz einzuschätzen, vertrauen rund 70 Prozent in Deutschland und Österreich auf ihr "Bauchgefühl". Schweizer Personalmanager setzen nur zu 58 Prozent auf die Intuition und nutzen im gleichen Maß das Instrument mündliche Referenzen. Übereinstimmend wird dagegen der Aussagekraft von Assessment Centern und psychologischen Tests relativ wenig Bedeutung beigemessen.

Fachlich und menschlich qualifizierte Kandidaten finden die Unternehmen in allen drei Ländern zu etwa 40 Prozent über eigene Netzwerke. In Deutschland wird annähernd der gleiche Wert mit der Suche über Personalberatungen erreicht. Ihre besondere Stärke können Personalberater nach Einschätzung der Befragten bei der hochwertigen Besetzung von Positionen der obersten Führungsebenen ausspielen. 80 Prozent der Stellen der ersten Führungsebene werden in Deutschland mit

ihrer Hilfe besetzt, immerhin rund zwei Drittel sind es in Österreich und der Schweiz. Erwartet werden von den Personalberatern insbesondere Branchen-Knowhow (rund 90 Prozent), die direkte Ansprache von Kandidaten (rund 70 Prozent) sowie die Fähigkeit zur grenzüberschreitenden Suche (rund 50 Prozent).

Fehlende Managementkompetenzen und Kandidatenmangel erfordern grenzüberschreitende Suche

Übereinstimmend wird in allen drei Ländern ein Mangel an geeigneten Kandidaten oder zumindest deren Verfügbarkeit konstatiert - was zwangsläufig zur Suche über die Landesgrenzen hinaus führt. Vor allem bei Positionen der ranghöchsten Führungsebene (C-Level-Bereich) gaben 40 bis 60 Prozent der Befragten an, bereits länderübergreifend gesucht zu haben, wobei die Unternehmen in Österreich und der Schweiz häufiger diesen Weg gegangen sind. Auch die Besetzung von Positionen in Forschung und Entwicklung (27 bis 49 Prozent) sowie Marketing und Vertrieb (30 bis 36 Prozent) erfordert relativ häufig eine internationale Suche. In geringerem Ausmaß gilt dies auch für die Bereiche Recht, Zulassung und Qualitätssicherung.

"Die Ergebnisse der Studie decken sich mit den Erfahrungen, die wir seit mittlerweile neun Jahren in diesem speziellen Markt machen. Deshalb sehen wir unsere Positionierung als exklusiver Branchenspezialist, unser Konzept des intensiven Networking sowie des Executive Search klar bestätigt", sagt Gründungspartner und Geschäftsführer der Mediatum International, Dirk Wilken.

Daten und Fakten zur Studie

149 Top-Manager aus Deutschland, 67 aus Österreich und 63 aus der Schweiz beantworteten die insgesamt 18 Fragen zu Einstellungsentscheidungen, Bewerberfindung, Gehalt und Problemen bei der Suche nach geeigneten Kandidaten. Die Befragten sind überwiegend in geschäftsleitenden Positionen der Branchen Biotechnologie, Pharma, Medizintechnologie, Diagnostik und Life Science Services tätig.

www.bionity.com/news/d/124267/

News

Weitere News zu diesem Thema:
www.bionity.com/news/d/more/124267/