



Nichts für Triskaidekaphobiker

Eine kurze Vorbemerkung zur dreizehnten Ausgabe

Die Dreizehn gilt gleichermaßen als Unglückszahl, wie auch als Glückszahl. Die abergläubische Furcht vor der Dreizehn nennt sich Triskaidekaphobie. Die Furcht vor der Zahl Dreizehn geht bisweilen so weit, dass Hochhäuser den dreizehnten Stock nicht als solches benennen, keine dreizehnte Reihe in Flugzeugen vorhanden ist oder Hotels keine Zimmer mit der entsprechenden Nummer vergeben. Wir sind allerdings fest davon überzeugt, dass uns – und Ihnen, liebe Leserinnen und Leser – diese Zahl Glück bringen wird. Zum dreizehnten Mal bereits versammeln wir in der *Austrian Management Review* Beiträge, die sich mit unterschiedlichen Facetten der Themengebiete im Bereich Führung und Management auseinandersetzen. Diese Perspektivenvielfalt erscheint bedeutsam, zumal sich Organisationen aktuell auch mit einer Flut an Herausforderungen konfrontiert sehen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit kämpfen Unternehmen mit Ressourcenknappheit und Fachkräftemangel, mit technologischen Umwälzungen und instabilen geopolitischen Rahmenbedingungen, mit der Implementierung neuer Managementmodelle sowie oft damit verbundenen organisatorischen Umgestaltungen; vor allem sehen sie sich jedoch mit der Frage konfrontiert, wie sie Führungskräfte finden und qualifizieren, die all diese Herausforderungen meistern können.

Die in diesem Band versammelten Artikel möchten zumindest einige der aufgeworfenen Fragestellungen adressieren und so einen Beitrag zum Theorie-Praxis Transfer leisten. Den Start in die Ausgabe machen Michael W. Busch und Kathrin Gärtner, die sich mit dem Konzept der Komfortzone auseinandersetzen und dem in unserem Alltagsverständnis so tief verankerten Begriff auf den Grund gehen. Matthias Wenzel, Iben Sterne und Joana Geraldini setzen sich kritisch mit Agilität und den Herausforderungen der Implementierung von Agilität in Organisationen auseinander. Lucas A. Müller und Michael Stephan befassen sich in ihrem Beitrag mit der Rolle von Diversität als Erfolgsfaktor. Julia Ringhofer-Müllner und Sarah Meisenberger setzen sich mit dem Thema der „Führung nach oben“ auseinander. Aufbauend auf empirischen Befunden zeigen sie, wie das sogenannte Issue Selling, also das Generieren von Aufmerksamkeit übergeordneter

Managementebenen für eigene Themen, funktionieren kann. Einem hochaktuellen Thema widmet sich danach Stefan Doblhofer. Im Beitrag „Der Boss Code kommt“ spielt er Zukunftsszenarien durch, wie sich künstliche Intelligenz auf Führung in Unternehmen auswirken könnte. Ebenfalls mit dem wichtigen Thema Führung setzen sich danach Rupert Hasenzagl und Barbara Müller-Christensen auseinander. Sie werfen in ihrem Beitrag eine systemtheoretische Perspektive auf das Phänomen Führung sowie die Rolle von Führungskräften in Organisationen. Petra Eggenhofer-Rehart, Julia Brandl, Martina Kohlberger, Sabine Bösl und Sajeevan Senthilvele beleuchten wie Stelleninserate formuliert werden können, um möglichst zielgenau jene Gruppen anzusprechen, die ein Unternehmen adressieren möchte. Stephan M. Klinger, Gabriele Klein-Gleissinger, Christina Landerl, Daniel Ruschitzka, Alina Schulz und Kristina Schur befassen sich damit wie Mentoring über Alters- sowie Unternehmensgrenzen hinweg positive Effekte für alle Beteiligten generieren kann. Mit einem strategischen Thema setzen sich Ann-Christine Schulz und Maija Worek auseinander. Die Autorinnen berichten von empirischen Befunden dazu, wie Familienunternehmen Akquisitionen einsetzen um bestehendes Wissen zu vertiefen oder neues zu generieren. Schließlich zeigen Wolfgang H. Güttel und Astrid Kleinhanns-Rollé, worin sich Strategic Leadership bei der Aktivierung der zentralen Leadership Value Chains – Execution, Engagement und Enhancement – zeigt und wie die zugrundeliegenden Fähigkeiten von Führungskräften gefördert werden können.

Wir wünschen Ihnen eine inspirierende Lektüre dieser dreizehnten Ausgabe unserer Zeitschrift und hoffen, dass Sie wertvolle Erkenntnisse gewinnen, die Ihnen in Ihrer täglichen Arbeit von Nutzen sind.

Wolfgang H. Güttel

Stefan Konlechner

Out-of-the-box. Flexibel. Dynamisch.



was wir denken

Wahre Innovation wird in einem kooperativen, respektvollen Umfeld geschaffen, das auf transparenten Prozessen und offenem Austausch von Wissen basiert.

was wir leben

Die Zeit zwingt uns unaufhaltsam vorwärts, was Anpassung erfordert. Diese Anpassung bedeutet, dass die Möglichkeit besteht, von überall aus an Projekten zu arbeiten. In unserem Unternehmen wird Vielfalt, Diversität und Flexibilität aktiv praktiziert und hoch geschätzt.

was wir tun

Wir sind engagiert im Umgang mit Veränderungen und suchen kontinuierlich nach neuen Technologien und Verstärkung im Team, die unsere Leidenschaft für Innovationen, Softwarelösungen und frische Ideen teilen.

PIERER Innovation GmbH

Bauernstraße 11, 1.OG, 4600 Wels
+43 (0) 676 414 0018

office@pierer-innovation.com
www.pierer-innovation.com