Alles geben, um zu gewinnen – das treibt **Leistungssportler** an. Ein Antrieb, der in der Wirtschaft äußerst gefragt ist. Und von dem sich andere durchaus anstecken lassen können.

VON MELANIE KLUG

Vom Podest an die Spitze der Wirtschaft

Durchzuhalten, klug zur planen und Rückschläge nicht als Niederlage zu sehen hat Sonja Wimmer, heute

Kommt man in das Hotel „The Harmonie Vienna“ im 9. Bezirk, erinnert nichts an einen Triathlon. Warum auch? Gestreifte Biedermeier-Tapeten und von Balletttänzern inspirierte Kunst begrüßen die Gäste im geschichtsträchtigen Hotel, keine Schwimmhalle oder Fahrräder.

Dennoch steht der Triathlon subtil im Zentrum des Hauses, denn bevor Sonja Wimmer alleinige Eigentümerin und Geschäftsführerin wurde, war sie erfolgreiche Triathletin. 2008 absolvierte sie den Ironman Klagenfurt in 10:26 Stunden, erreichte zwei Mal Bronze bei den österreichischen Staatsmeisterschaften im Crosstriathlon und Platz eins bei der Wolfgangsee-Challenge. Anders als in vielen anderen Biografien von Leistungssportler kam Wimmer erst mit Anfang 20 und eher zufällig zum Leistungssport. Was sie durch den Triathlon gelernt hat, prägt ihren Führungsstil noch heute. „Durch das gezielte Arbeiten an den einzelnen Disziplinen im Triathlon habe ich gelernt, das große Ganze im Blick zu behalten und gleichzeitig die Einzelleistungen gezielt zu stärken“, erzählt Wimmer der „Presse am Sonntag“.

Dass Sportler außergewöhnliche Führungspersönlichkeiten sind, davon ist Joanna Noemi Posch überzeugt. Sie ist Geschäftsführerin der F-Personalagentur für Finanzwesen in Graz und interessiert sich seit mehr als zehn Jahren für die Gemeinsamkeiten von Leistungssport und Arbeitswelt. „Ich habe mich gefragt, wie Recruiting in einem Fußballteam funktioniert und welche Ideen wir uns für unsere Arbeit holen können“, erzählt Posch. Als Personalberaterin trifft sie immer wieder auf Menschen, die aus dem Leistungssport kommen und unterstützt sie dabei, bei einem neuen Job in der Wirtschaft Fuß zu fassen.

Es gibt in der Biografie eines Profisportlers immer den Zeitpunkt, wo sie entweder parallel oder am Ende der sportlichen Karriere eine neue Laufbahn in Angriff nehmen. Der Wechsel in die neue Karriere geschieht meist um die 30. „Wenn Menschen Leistungssport betrieben haben, sehen wir das in der Personalberatung als wertvolle Referenz, obwohl es keine Qualifikation im herkömmlichen Sinne ist. Es zeigt, dass sie Disziplin haben, zielorientiert und resilient sind. Das sind Werte, die Sportler schon sehr früh in ihrer Laufbahn lernen“, erklärt Posch.

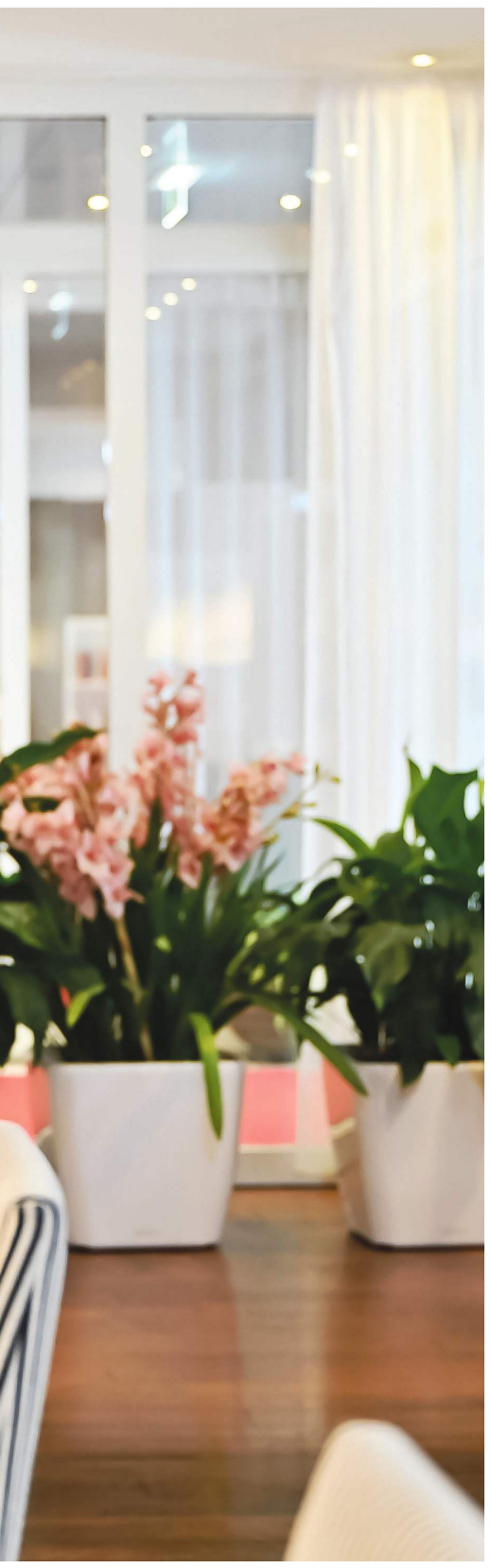
Diese Resilienz hat auch Berthold Kren, ehemaliger Profivolleyballspieler, schon früh gelernt. Er war bis vor Kurzem Geschäftsführer der Österreich-Tochter des Zementkonzerns Holcim. Während er seine Volleyballkarriere schon in der Schule begonnen hat und sich vom Amateur zum Profi hochspielte, studierte er nebenberuflich an der Montanuniversität Leoben. Hauptberuflich trainierte der ehemalige Leistungssportler mehrmals in der Woche, war Kapitän der Hotvolleys Vienna und des österreichischen Nationalteams und hatte gemeinsam mit ihnen Anteil an sechs österreichischen Meistertiteln, das Team war sechs Mal Cupsieger und er stand sogar einmal im Finale der Champions League.

„Das Ausschlaggebendste für meine zweite Laufbahn war bestimmt, strategisch zu denken und bereits in jungen Jahren Führungserfahrung zu bekommen“, sagt Kren im Gespräch. „Es imponiert mir, gemeinsam als Team etwas zu erreichen. Ich mag es, ein Team zu führen. Das war immer mein Anspruch. Gerade habe ich Unterlagen aus meiner Anfangszeit im Konzern gefunden und schon damals habe ich geschrieben, dass Teamführung mein Ziel ist. Später habe ich geschrieben, dass ich CEO werden möchte“, erzählt Kren, der sich bald neuen beruflichen Herausforderungen stellen wird. Was genau das sein wird, erzählt er noch nicht.

> »Sportler können ihre Leistungsbereitschaft gut weitergeben. Da sehe ich noch viel ungenutztes Potenzial für die Wirtschaft.«
>
> JOANNA NOEMI POSCH
> Personalagentur F

Hohe Resilienz. „Ich stelle mich irrsinnig gern neuen Herausforderungen“, sagt er - sowohl damals im Sport als auch heute in der Wirtschaft. Die Personalberaterin überrascht das nicht. „Leistungssportlerinnen und Leistungssportler verfügen über eine große Resilienz und Widerstandskraft.“ Sie gehen auf eine subtile Weise mit Rückschlägen um - sie erholen sich, machen weiter und lassen sich von Misserfolg nicht entmutigen. „Eines der wertvollsten Dinge, die ich im Sport gelernt habe, ist es, aus Niederlagen zu lernen und besser damit umzugehen“, bestätigt Kren.

Dass sich sportliche Leistung auch sehr erfolgreich in die Wirtschaft übertragen lässt, fand der US-Ökonom (Har-



Hotel-Chefin, durch den Triathlon gelernt. C. Fabry

vard Business School) und ehemalige Langstreckenläufer Paul Gompers heraus. Er stellte fest, dass die mehr 400.000 Ivy-League-Sportler, die er analysierte, im Berufsleben schneller aufsteigen, häufiger in Führungspositionen landen und 3,4 Prozent mehr verdienen als nicht sportliche Uni-Kollegen. Vor allem zeigt die Studie, dass weniger der sozioökonomische Hintergrund den beruflichen Erfolg erklärt, sondern die aus dem Sport gelernten Fähigkeiten. Das ermöglicht auch weniger privilegierten, aber sportlich talentierten Menschen, wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Sie erzielten langfristig die besten Karriereergebnisse.

Es geht mehr. Der verbreite Sportsgeist in den USA imponiert dem ehemaligen Profibasketballer und Ex-Western-Union-Chef Hikmet Ersek enorm. „Ich wünschte, dass es diesen College-Sport, wie es ihn in den USA gibt, auch in Europa geben würde“, sagt Ersek, der der Sohn einer österreichischen Mutter und eines türkischen Vaters ist und heute in den USA lebt. „Die jungen Sportler müssen während ihrer Ausbildung auch gute Noten schreiben, damit sie weiter Sport machen können. Dafür bekommen Sie oft einen Tutor. Denn eine bestimmte akademische Leistung zu erbringen ist genauso wichtig wie die sportliche“, so Ersek.

Angehenden Managern, die nicht sportlich sind, rät Ersek, sich auf jede Führungsmöglichkeit zu stürzen, die sich ihnen bietet. Egal ob es ein Verein oder eine Kindergruppe ist.

Seine Führungsphilosophie nach etwa 40 Jahren in der Finanzbranche: „Nimm jeden im Team mit. Bring das schwächste Mitglied auf die gleiche Ebene mit den anderen. Bekomme dadurch noch stärkere Top-Spieler und sei überrascht, welche Erfolge das Team dann einfahren kann“, so Ersek, der von sich selbst sagt, „performance-driven“ zu sein. Er ist der Meinung, wenn 100 Mio. Dollar Umsatz möglich sind, dann sind auch 110 Mio. Dollar möglich. Auf Meetings bereitet er sich heute genauso zielorientiert vor wie einst auf ein Spiel. Seine Stärke: auch in aufgeregten Momenten einen kühlen Kopf bewahren.

Sportsgeist in die Wirtschaft. Posch rät, sportliche Tätigkeiten, auch wenn sie im Kindesalter waren, im Lebenslauf anzuführen. „Als Recruiterin lese ich große Leistungsbereitschaft heraus. Ich bin davon überzeugt, dass alle in der HR-Branche darauf achten.“ Auch Ersek sagt: „Mein Credo war oft: Wenn das eine sportliche Person ist, stell sie ein.“

Wie kann man aber Menschen ohne sportlichen Hintergrund motivieren? Posch sagt: „Hohe Leistungsbereitschaft ist gerade nicht trendy. Derzeit geht es mehr um Work-Life-Balance. Aber wenn man eine erfolgreiche Person trifft, kann das unglaublich motivierend sein.“ Diese leistungsorientierte und wettbewerbsfähige Stimmung könnte man sich durch Vorträge oder Workshops mit Leistungssportlern in die Firma holen, so Posch. „Das wirkt auf die Mitarbeitenden.“ Jedes Gespräch in diese Richtung lohne sich und kann einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen. Gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten können sich solche Initiativen lohnen. „Mentale Stärke, Eigenmotivation oder Leistungsbereitschaft sind Fähigkeiten, die Sportler gut weitergeben können. Das stößt auch auf viel Interesse. Ich sehe da noch viel ungenutztes Potenzial vonseiten der Wirtschaft.“

> Sportliche Leistung im Kindesalter fällt Personalern in Lebensläufen positiv auf.

Im Wimmers Hotel passiert das. „Vier Mal im Jahr versuchen wir mit der Belegschaft etwas abseits der Arbeit zu unternehmen“, sagt Wimmer. Das fördere den Teamgeist. Sein könne das so ziemlich alles, was den etwas mehr als 30 Beschäftigten im Hotel Spaß macht. „Einmal habe ich sogar einen Lauftrainer aus meinem Triathlon-Umfeld für ein Training eingeladen.“

Für sie ist klar: „Im Triathlon gewinnt man nicht, wenn man nur in einer Disziplin stark ist. Man muss wissen, wie man Kräfte einteilt, wo Stärken liegen, wo kompensiert werden muss - und wie alles am Ende harmonisch ineinandergreift. Am Ende zählt das Zusammenspiel.“