

Talentierte Mitarbeiter haben massiv an Wert gewonnen. Das richtige Personal zu rekrutieren und im Unternehmen zu halten, ist zur obersten Priorität in den Führungsetagen geworden.

## Die kostbarste Ressource.

W

as erwarten sich Führungskräfte von der nahen Zukunft? Wie halte ich die richtigen Mitarbeiter im

Unternehmen? Was sind die wichtigsten Wünsche und Herausforderungen? Mit diesen und vielen weiteren Fragen beschäftigt sich der Global Workforce Leadership Trends Report 2019, für welchen 1.400 Führungskräfte aus 17 Industrie-

sparten und 33 Ländern befragt wurden. Erstmals wurde diese Studie nicht nur in den USA durchgeführt, sondern weltweit in Zusammenarbeit mit dem globalen Netzwerk PRAXI Alliance – unter der Federführung der USA – in 33 Ländern, darunter auch Österreich. Zuständig dafür war Iventa, das Teil des internationalen Netzwerks PRAXI Alliance ist. Dieses umfasst 36 Länder und 73

Büros weltweit und garantiert so professionelle Kandidatensuche über die Grenzen hinweg.

### Wirtschaftliche Perspektiven für das Jahr 2019

Mehr als 60 % der befragten Führungskräfte sehen eine positive wirtschaftliche Perspektive für das Jahr 2019 – „und dies auch bei allen politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen“, erklärte Autor und Mitglied des Steering Committee PRAXI Alliance Tom Connolly im Rahmen der Studienpräsentation im Hotel Triest in Wien. In der EU ist man laut den Ergebnissen hingegen etwas

### Botschaft angekommen

»In einer Zeit der gefälschten Nachrichten, Cyberbedrohungen und alternativen Tatsachen gingen wir davon aus, dass es immer schwieriger wird, die richtigen Botschaften zu verbreiten. Dies wurde nicht bestätigt.«

Tom Connolly, Mitglied des Steering Committee PRAXI Alliance, USA

weniger optimistisch. Hier sind es nur 54 %. Der DACH-Raum hingegen liegt hier ganz im internationalen Trend – auch hier sind es mehr als 60 %. Insgesamt war sich – trotz der räumlichen Entfernung – die Mehrheit der Befragten in vielen Aspekten einig.

### Die oberste Priorität der Führungskräfte

Gefragt nach der obersten Priorität für die Führungskräfte, ergab sich in diesem Jahr ein anderes Bild. Hatte im vergangenen Jahr – allerdings wurde hier der Report nur in den USA durchgeführt – die Suche nach neuen Talenten oberste Priorität, ist es 2019 die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen. Die vorhandenen Talente werden somit wichtiger eingeschätzt als das Suchen neuer Mitarbeiter. Für 86 % der befragten Führungskräfte hat dies oberste Priorität – weltweit. In der EU ist dies mit 83 % etwas niedriger. Im DACH-Raum ist dies allerdings noch viel höher. Hier ist es für 95 % der wichtigste Punkt. Die Re-





krutierung neuer Talente weist mit knapp über 80 % sowohl weltweit als auch in der DACH-Region einen ähnlichen Wert auf. In der EU waren es 78 %.

**Employer Branding gewinnt an Bedeutung**

Dem Thema Diversität und Inklusion wird global (43 %) mehr Wichtigkeit eingeräumt. In der EU hat es für 38 %, in DACH hingegen nur für 30 % Priori-



tät. Die Befragten aus der DACH-Region (75 %) fühlten sich besser vorbereitet, die Herausforderungen im Employer Branding zu bewältigen als die Befragten in der EU (58 %) oder aus der ganzen Welt (52 %). 87 % der Befragten waren der Meinung, dass ihre Organisationen im Bereich Employee Health & Wellness bestens



aufgestellt sind und hier einiges bieten. Deutlich weniger sind das in der EU mit 56 % und im DACH-Raum mit nur 40 %. Befragte in Deutschland, Österreich und der Schweiz äußerten größere Herausforderungen bei der Vorbereitung auf Themen wie organisatorische Resilience (30 % gegenüber 38 % EU / 41 % global), Änderungsgeschwindigkeit (25 % gegenüber 38 % EU / 36 % global) und Workforce Analytics (20 % versus 31 % EU / 29 % global).

**Klare Kommunikation als große Herausforderung**

Als die kommende Herausforderung wird der Bereich transparente und effektive Kommunikation gesehen. Diese liegt in der EU und in der DACH-Region mit 80 % und global mit knapp über 80 % ziemlich gleichauf. Danach gefragt, was für sie das Allerwichtigste ist, gaben die meisten an, dass dies das Aufbauen bes-

serer Führungskräfte ist – mit je knapp über 50 %. In der EU liegt dieser Wert mit 40 % deutlich darunter. Und was unterstützt das Engagement der Mitarbeiter am meisten? Ganz einfach: klare Kommunikation (jeweils über 90 %) und Leadership Commitment (global und in der EU über 90 %, DACH fast 90 %).

**Technologische Hürden**

Technologien wie Predictive Analytics (global gesehen, im DACH-Raum weniger) und Hochgeschwindigkeitslernen haben in den befragten Unternehmen und Organisationen großes Potenzial. Auf der anderen Seite sind sich die Führungskräfte darüber einig, hier vor der Problematik eines zu schnellen Wandels zu stehen. Die Angst, nicht mithalten zu können, ist allgegenwärtig. In Bezug auf Technologieintegration, organisatorische Resilienz und Änderungsgeschwindigkeit berichten Führungskräfte über eine

Fotos: Iventa/APA-Fotoservice/Godany, Pixabay

erhebliche Lücke zwischen der zugewiesenen Prioritätsstufe und der Bereitschaftsstufe, die sie in ihren Organisationen sehen. Dies ist für mehr als die Hälfte der Befragten von vorrangiger Bedeutung, aber weniger als die Hälfte glaubt, dass ihre Unternehmen für die Bewältigung der auftretenden Probleme ausreichend vorbereitet sind.

**Akquise von geeigneten Mitarbeitern als wesentliche Hemmschwelle**

Nur 58 % waren der Meinung, dass ihre Rekrutierungsstrategien und -fähigkeiten den Herausforderungen des heutigen, hart umkämpften Talentmarktes gewachsen sind. Dieser hat sich weiter aufgeheizt und die Talentakquisition ist entsprechend anspruchsvoller geworden. Die Arbeitgeber suchen immer noch nach Wegen, um sich effektiver zu differenzieren, bessere Lösungen für die Gewinnung von Top-Talenten zu finden und

die Akquise von geeigneten Mitarbeitern als wesentliche Hemmschwelle für ihre Wachstumsperspektiven zu betrachten. Sie sind sich jedoch auch bewusst, dass ein besseres Engagement und eine bessere Bindung den Druck auf die Rekrutierung verringern. Das ist in jedem untersuchten Land der Fall.



**Spannende Teilnahme**

»Für uns war es sehr spannend, dieses Jahr an der Studie teilzunehmen. So ergibt sich erstmals ein globales Bild, was die Prioritäten, Herausforderungen und Wünsche der Führungskräfte sind.«

Martin Mayer, Geschäftsführer Iventa

**Globales Stimmungsbild liefert überraschende Ergebnisse**

„In einer Zeit der gefälschten Nachrichten, Cyberbedrohungen und alternativen Tatsachen gingen wir davon aus, dass es immer schwieriger wird, die richtigen Botschaften zu verbreiten. Dies wurde nicht bestätigt. Denn 82 % gaben an, dass ihre Organisationen gut darauf vorbereitet waren“, so Studienautor und Mitglied des Steering Committee PRAXI Alliance Tom Connolly, der darauf hinwies, dass die Studienautoren damit nicht gerechnet hatten und ihre ursprüngliche Hypothese so widerlegt wurde.

„Für uns war es sehr spannend, dieses Jahr an der Studie teilzunehmen. So ergibt sich erstmals ein globales Bild, was die Prioritäten, Herausforderungen und Wünsche der Führungskräfte sind. Und mit dem eigenen Datenmaterial aus dem DACH-Raum haben wir eine gute Basis für unsere weitere Arbeit mit den Führungskräften“, so Iventa-Geschäftsführer Martin Mayer.

**Wünsche für die nahe Zukunft**

In diesem Jahr hatten die Befragten auch die Möglichkeit, einen Wunsch für die nahe Zukunft zu äußern. Die Antworten

sind so vielfältig wie inspirierend. Es sind kurze, einprägsame Gedanken, die jedem Unternehmen weiterhelfen. „Die Antworten, die wir erhielten, waren alle konsequent auf Wachstum ausgerichtet. Sie reichten von: ‚Effektiver Führungskräfteentwicklung‘, ‚Entwicklung einer starken Kultur über engagierte Mitarbeiter, die bleiben‘ bis hin zu ‚Den Wandel mit größerer Entschlossenheit umarmen. Mit Aufgeschlossenheit und

globaler Perspektive“, fasst Connolly die Ergebnisse zusammen. Für ihn ist aber ein Wunsch aus dem vergangenen Jahr der Schönste: „Alle Annahmen fallen lassen und groß träumen.“ BO

**INFO-BOX**

**Über Iventa**

Iventa wurde 1991 von Christiana Mayer als Full-Service-Mediaagentur für Personalanzeigen gegründet. Heute ist Media Service (Personalwerbung) neben der Personalberatung, Personal- und Organisationsentwicklung, Employer Branding und dem IT-Recruiting einer von fünf Unternehmensbereichen. Dabei unterstützt Iventa erfolgreiches Personalmanagement und findet die passenden Kandidatinnen und Kandidaten für Führungs- bis hin zu SpezialistInnenpositionen. Das Unternehmen wird heute von Martin Mayer geführt und beschäftigt 100 MitarbeiterInnen. Iventa verfügt neben dem Hauptsitz in Wien über Standorte in Graz, Innsbruck, Linz, Salzburg, Hamburg und Bukarest. [www.ivena.eu](http://www.ivena.eu)