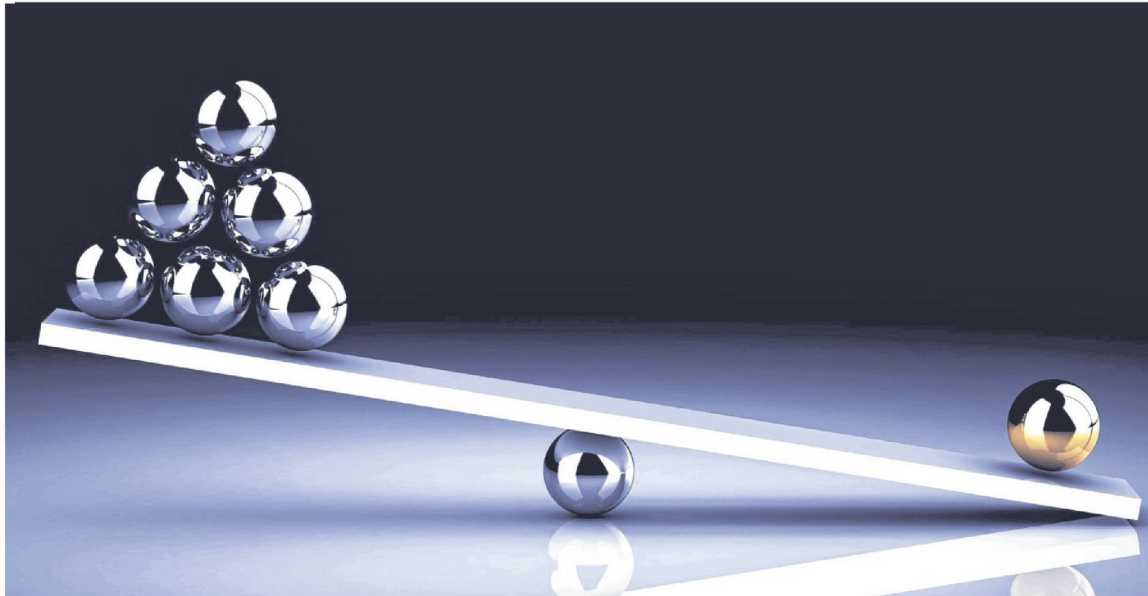




Der Fokus der Bedürfnisse verschiebt sich. Arbeitssuchende interessieren sich wieder weniger für extravagante Angebote und mehr für eine erfüllende Arbeit, bei der sie ihr Bestes geben können.

Foto: Iventa

Arbeitsmarkt im Wandel: Ist plötzlich alles wieder anders?

Die Zeiten des Überflusses und der übermäßigen Anreize sind vorbei – es geht wieder um die Essenz der Arbeit.

In der heutigen Geschäftswelt, geprägt von rastlosen Veränderungen und multiplen Krisen, wirft Hannes Gsellmann, Geschäftsführer der Iventa Personalberatung Österreich, einen kritischen Blick auf den Arbeitsmarkt. Er betont die Bedeutung qualitativer Arbeitsbeziehungen und ruft dazu auf, sich wieder mehr auf das Wesentliche zu konzentrieren: verlässliche, respektvolle und nachhaltige Kooperation am Arbeitsplatz.

Der Fokus der Bedürfnisse verschiebt sich

Gsellmann erinnert daran, dass der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren überhitzt war. Die mengenmäßigen Bedürfnisse der Unternehmen waren hoch und die Rekrutierungsmethoden spiegelten dies oft wider. Unternehmen wussten oft nicht mehr, welche Benefits sie noch anbieten sollten, um Arbeitnehmer*innen für ihr Unternehmen zu begeistern und zu halten. Recruiter*innen wiederum mussten vor allem schnell agieren, um potenzielle Talente bloß nicht im Prozess wieder an Mitbewerber*innen zu verlieren. Aber: „Speed Kills Quality“, ist Gsellmann überzeugt, der schon mehrere Zyklen von Überhitzung

und Depression in seiner Karriere am Arbeitsmarkt erlebt hat. Und genau das passiert gerade wieder, auch wenn es in aufgeregten Social-Media-Blasen noch nicht ganz angekommen zu sein scheint.

Mit steigenden Arbeitslosenzahlen und einem verstärkten Bedürfnis nach existenzieller Sicherheit auf der Arbeitnehmer*innenseite verschiebt sich der Fokus wieder auf das Wesentliche.

Arbeitssuchende interessieren sich wieder weniger für extravagante Angebote und mehr für eine erfüllende Arbeit, bei der sie ihr Bestes geben können.

„Oft sind es die banalen Dinge, die in Unternehmen wirklich zählen“, sagt Gsellmann. „Ehrlichkeit, Respekt und Wertschätzung im Umgang mit den Mitarbeitenden sind essenziell. Es geht nicht darum, sich mit auffälligen Super-Events und Benefits zu übertrumpfen, sondern um den Aufbau langfristiger, qualitativer Arbeitsverhältnisse.“

Gsellmann betont die Bedeutung sicherer Arbeit und guter Rahmenbedingungen, ohne dabei auf Druck und Autorität zu setzen. Es geht vielmehr um respektvolle und qualitative Arbeitsverhältnisse, die auf wechselsei-



Hannes Gsellmann, Geschäftsführer Iventa Personalberatung Österreich.

tigem Geben und Nehmen beruhen.

Recruiting: Qualität vor Quantität

Diese Verschiebung im Fokus erfordert auch eine andere Herangehensweise an das Recruiting als noch im letzten Jahr.

Die Rolle von Recruiter*innen, so erklärt Gsellmann, besteht darin, Rekrutierungsprozesse wieder zu entschleunigen und auf das Wesentliche zurückzuführen. Weg von der Hektik und Masse, hin zu Qualität und Passgenauigkeit. Im Angesicht einer sich verändernden wirtschaftlichen Situation

hen“, erklärt Gsellmann. Anstatt sich auf die Masse zu konzentrieren, können Unternehmen durch gezieltes Recruiting die Qualität ihrer Teams und deren Performance steigern. Auch hochwertige Auswahlverfahren wie kontextbasierte, verhaltensorientierte Assessments stehen wieder vermehrt auf der Agenda. Dies kommt nicht nur den Unternehmen zugute, sondern auch den Arbeitnehmer*innen, die ihre einzigartigen Stärken besser einbringen können.

Warum kontextbasiert und verhaltensorientiert? Laut Gsellmann ist das die Königs-klasse der Personalauswahlverfahren. In herkömmlichen Bewerbungsgesprächen werden Kandidat*innen auf verschiedene Weisen befragt, wie sie in bestimmten Situationen reagieren würden, wie sie Herausforderungen angehen und bewältigen würden. Das Problem dabei ist, dass wir in solchen Gesprächen immer nur mündliche Antworten erhalten, wie unsere Wunschkandidat*innen in hypothetischen Situationen handeln würden, was sie tun und was sie sagen würden, wenn...

Deshalb ist es insbesondere für Schlüsselpositionen sinnvoll, die Kandidat*innen nicht nur zu befragen, sondern sie dazu zu bringen, in simulierten realen Situationen tatsächlich zu handeln. Das Konzept „verhaltensbasiert“ bedeutet also, dass wir die Kandidat*innen dazu bringen, nicht nur zu erzählen, wie sie handeln würden, sondern es tatsächlich in simulierten realen Situationen zu zeigen. Wir simulieren dabei „kritische Ereignisse“, al-

so typische reale Situationen aus dem speziellen Kontext der Branche, des Unternehmens oder der Abteilung, die für die zu besetzende Position relevant sind. Dies ermöglicht eine Beurteilung im Kontext. Die Kombination dieser Herangehensweise, bei der das Verhalten in einem realen Kontext beobachtet wird, gilt als die verlässlichste Methode, um die Einstellungen und Verhaltensmuster der Wunschkandidat*innen für die jeweilige Position zu erkennen und den perfekten Treffer zu landen.

Nachhaltigkeit und Unsicht

Für Hannes Gsellmann und Iventa Personalberatung ist die Positionierung als Qualitätsberater für Führungskräfte und Professionals eine Herzensangelegenheit. Ihr Ziel ist es, qualitativ hochwertige, ganzheitliche Prozesse anzubieten, die mit einem fairen Preis einhergehen.

Es ist jedenfalls an der Zeit, wieder mehr auf respektvolle Arbeitsbeziehungen und nachhaltige Partnerschaften zu setzen. Die Zeiten des Überflusses und der übermäßigen Anreize sind vorläufig vorbei, es geht wieder um die Essenz der Arbeit. Setzen wir im Recruiting und der Personalauswahl wieder auf unsichtbare Prozesse und höchste Qualität. So lassen sich schwierige Zeiten am besten meistern.

KONTAKT

Iventa International Management Consulting GmbH
Hannes Gsellmann
hannes.gsellmann@iventa.eu
www.iventa.eu

Über IVENTA

Iventa ist eines der führenden österreichischen Human-Management-Consulting-Unternehmen im DACH-Raum. Die Vernetzung und Entwicklung von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen ist das Spezialgebiet der Iventa, die vor 32 Jahren gegründet wurde. Mittlerweile vereint Iventa vier Geschäftsbereiche erfolgreich miteinander: Personalberatung, Branding & Culture, Media & Tec sowie IT-Recruiting. Das Unternehmen beschäftigt rund 150 Mitarbeiter*innen und verfügt neben dem Hauptsitz in Wien über Standorte in Graz, Linz, Salzburg, Innsbruck, Frankfurt, Ottobrunn bei München, Luzern und Bukarest.