



Die Suche nach den besten Köpfen

Talente. Flexibilität und ein gutes Gehalt sind besonders relevante Faktoren für die Arbeitgeberwahl.

Sie sind für ein Unternehmen unverzichtbar – und der Motor des Erfolges: motivierte Mitarbeitende. Auch, wenn in der aktuellen wirtschaftlichen Krise zahlreiche Stellen abgebaut werden und Unternehmen teils ins Ausland abwandern – nach wie vor suchen Unternehmen, Start-ups ebenso wie global tätige Konzerne, über alle Branchen hinweg – nach den besten Köpfen.

Flexibilität ist Trumpf

Doch womit können Talente in Österreich derzeit angeworben bzw. im Unternehmen gehalten werden? Eine aktuelle Online-Umfrage von Observer Brand Intelligence und den PRVA Newcomern unter Österreichs Studierenden zeigt: Junge Menschen sind bereit, sich beruflich stark zu engagieren – wenn Gehalt, Werte, Arbeitsklima und Entwicklungsperspektiven stimmen. Für die Generation Z, die zwischen 1996

und 2005 Geborenen, relevante Kriterien für einen zukünftigen Arbeitsplatz: „gutes Gehalt“, gefolgt von „gutes Team“ und „flexible Arbeitszeiten“.

Martin Mayer, Managing Director des Human Management Consulting Unternehmens Iventa, ist der Meinung, dass gerade bei jungen Menschen die Kernforderung Flexibilität – in jeglicher Hinsicht – ist. „Das bedeutet, dass sie sich wünschen, dass die verschiedenen Themen des Lebens in Einklang miteinander gebracht werden können. Das reicht von zeitlicher Flexibilität bis Homeoffice.“ Andererseits, so der HR-Experte, möchte man eine klare Zielvorgabe: Die Talente möchten in einer gewissen Eigenständigkeit an gewissen Zielen arbeiten.

Realistischere Ansprüche

Benefits, sagt Karin Krobath, Partnerin bei identifi – Employer Branding und Cor-



Ein harmonisches Team sowie sinnvolle Aufgaben sind für viele Arbeitnehmer ein entscheidendes Kriterium.

porate Culture, sind zum Standard geworden: Man findet sie de facto auf allen Karriereseiten der Top 500 Unternehmen ebenso wie bei den spannenden Familienunternehmen, die vielleicht noch Hidden Champion sind. „Die derzeitige Wirtschaftslage“, so Krobath, „reduziert die Ansprüche, weil wieder viel mehr Menschen Job suchen. Ich persönlich finde die ‚Benefitisierung‘, also die starke Fokussierung auf Zusatzleistungen der Arbeitswelt, eher bedenklich.“

Denn der Wirtschaftsstandort, gibt die Expertin zu bedenken, braucht Men-



Martin Mayer, Berufliche Sicherheit ist relevant.“

schen, die Kraft, Energie und Ausdauer in eine Sache stecken – weil sie gewinnen wollen bzw. müssen, um überleben zu können: „Ich spreche natürlich nicht von prekären Arbeitsverhältnissen. Aber ich hinterfrage unsere ge-



Karin Krobath: „Benefits sind zum Standard geworden.“

samtgesellschaftliche Einstellung zur Arbeit.“

Das große Ganze

Entscheidend bei der Wahl für einen Arbeitgeber, so Karin Krobath, ist die Mischung aus Sinn und Sinnlichkeit –

„Purpose, Aufgabe, Beitrag zum großen Ganzen und die Erfahrung. Was erlebe ich im Team, wie fühlt sich das an. Wird man dort die sprichwörtlichen ‚Good WHYbrations‘ finden, also das Zusammenspiel von ‚Wozu tun wir es‘ und ‚Wie erreichen wir ein produktives Miteinander‘.“

Auffällig ist, dass das Gehalt nach wie vor großen Stellenwert hat, so Martin Mayer: „Gewisse Sicherheit im Job hat wieder große Relevanz bekommen. Das Leben ist teuer geworden – und man muss genug verdienen, um es sich leisten zu können.“

Sandra Wobrazek