

Unternehmen im Kampf um Talente

Bewerber sind selbstbewusster und haben mehr Optionen als zur Zeit der Wirtschaftskrise. Firmen müssen darauf reagieren.

Was erwarten sich Bewerber aktuell von ihrem Arbeitsplatz?

Christian Bauer: Es ist ein starker Wunsch der Bewerber nach Individualität, Selbstverwirklichung und Unterscheidung gegeben und dennoch auch der Wunsch nach Zugehörigkeit. Das heißt, es ist nicht mit der Aufnahme des Mitarbeiters in den Personalstamm einer Firma getan. Ein Zugehörigkeitsgefühl herzustellen hat ausschließlich mit der Beziehung zu anderen Menschen zu tun. Da hat die Führung einen ganz zentralen und wichtigen Aufgabe im Sinne eines beziehungsorientierten Führens.

Um insbesondere den neuen Generationen und dem Fortschritt gerecht zu werden, ist es vor allem die Flexibilität, mit der sich Unternehmen auseinandersetzen müssen. Flexibel Arbeiten – das heißt nicht nur unabhängig vor Ort zu sein, sei es im Home Office, im Co-Working Space oder im Kaffeehaus, sondern auch in der zeitlichen Gestaltung. Es geht auch um Arbeitszeitmodelle, die den einzelnen Lebensphasen entgegenkommen.

Weiterentwicklung, auch im Sinn von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Job sind eine weitere klare Erwartung von Bewerbern. Berufliche Weiterbildung ist

wichtiger denn je! Digitalisierung und der massive Wandel in der Arbeitswelt erfordern eine laufende Weiterbildung und das haben inzwischen wohl alle erkannt. Interessanterweise nimmt der Wert der Arbeitsplatzsicherheit wieder zu. Der Wunsch nach Sicherheit und Planbarkeit ist bei den meisten Arbeitnehmer immer noch hoch ausgeprägt.

Was macht eine Firma attraktiv?

Ulrike Aigner: Wir erleben verstärkt, dass wieder auf Unternehmenswerte, die Firmenkultur und Führungsqualität Wert gelegt wird. Sich mit etwas identifizieren zu können – das zieht an. Bezüglich Führung geht es um den Umgang auf Augenhöhe. Gelebter Teamgeist inspiriert kontinuierliches Mitdenken aller Mitarbeiter. Gesucht werden verstärkt Firmen mit weniger Hierarchie, keiner Command- und Orderstruktur und einer Arbeitsmöglichkeit in kleinen Teams, die sich auf Augenhöhe um Aufgaben herum formieren. Bewerber suchen Sinn und Werte und Unternehmen, die „modern“ sind. Das entscheidet sich z.B. über den „Mindset“ im Unternehmen und dem praktizierten Menschenbild. Eine tolle Marke oder ein hippestes Produkt alleine genügt dazu nicht. Hier sprechen wir über

eine attraktive Arbeitgeberpositionierung am relevanten Arbeitsmarkt im Sinne von Employer Branding. Hoch hierarchische Strukturen sind in diesem Sinne nicht wirklich attraktiv. Hier können wir viel von Start-Ups lernen, die geradezu magisch auf viele jüngere Bewerber wirken.

Welche Rolle spielt die Höhe des Gehalts?

Christian Bauer: Gehalt spielt für untere Gehaltsstufen erfahrungsgemäß eine größere Rolle als bei bereits höheren Gehaltsstufen. Gehalt ist nach wie vor sehr wichtig – jede andere Darstellung geht an der Realität vorbei. Aber es verstärkt in Kombination mit weiteren Themen zu sehen. Die Ansprüche sind weit diverser geworden, als sie früher waren. So muss z.B. Arbeit und Freizeit stimmen. Zeit ist „das neue Gold“ – auch bei Benefits. Interessant ist, dass nach einer ganz aktuellen Studie der wichtigste Wechselgrund tolle Projekte sind. Das Gehalt kommt später.

Erfüllen die Firmen die Wünsche der Arbeitnehmer?

Ulrike Aigner: Aufgrund des zum Teil bereits massiven Fachkräftemangels bleibt den Firmen oft nichts anderes übrig, als sich mit den Wünschen und Bedürfnissen der potenziellen Kandidaten verstärkt auseinanderzusetzen.



Ulrike Aigner und Christian Bauer von Connect Competence, einem Team von Experten in den Kompetenzfeldern Recruiting, Beratung und Training mit Sitz in Innsbruck.

Foto: Thomas Steinlechner

zen. Die Top-Firmen setzen sich inzwischen wirklich die „Brille der Bewerber“ auf, um die Bedürfnisse zu erkennen. Trotzdem sehen wir in Tirol noch ein verhaltenes Vorgehen bei flexiblen Arbeitsmodellen, in gewissen Branchen auch eine Schwierigkeit, diese umzusetzen. In die Aus- und Weiterbildung wird in den letzten Jahren vermehrt investiert.

Hat sich – was die Wunschvorstellungen der Bewerber betrifft und die Reaktion der

Firmen darauf – in den letzten Jahren etwas verändert?

Christian Bauer: Auf jeden Fall. Bewerber werden selbstbewusster, anspruchsvoller und haben viel mehr Optionen als noch in der Zeit der Wirtschaftskrise. Oftmals gibt es kurz vor Einigung noch Nachverhandlungen vonseiten der Bewerber, da sie stark umworben werden.

Wohin geht der Trend? Müssen Firmen mehr um Bewerber kämpfen und sind sie bereit sich den Wünschen ihrer

Arbeitnehmer zu nähern?

Christian Bauer: Eines ist klar: Wir stecken mitten im Kampf um die Talente. Je flexibler, einfallreicher und individueller ein Unternehmen auf einen Kandidaten eingehen kann, desto größer sind die Chancen diesen auch zu gewinnen.

Work-Life-Balance war in den letzten Jahren ein großes Schlagwort. Wie schaut es hier aktuell aus?

Ulrike Aigner: Morgens um 8 oder 9 Uhr anfangen, nachmittags um 17 Uhr das Büro verlassen und das ganze Spiel fünf Tage in der Woche. Nach Feierabend und am Wochenende ist Freizeit mit der Familie angesagt. So war es noch die Generation unserer Eltern und Großeltern gewohnt. Arbeit war Arbeit und Freizeit war Freizeit. Diese Arbeitsweise ist heute aber kaum noch anzutreffen, da die strikte Trennung von Arbeits- und Privatleben immer weiter verschwindet. Work-Life-Blending ist der neue Begriff. Arbeitnehmer sind auch am Wochenende für die Kunden erreichbar, es wird ein Teil der Arbeit im Home Office erledigt und als Ausgleich können auch in der Arbeitszeit private Angelegenheiten geklärt werden. Die Grenzen verschwinden zunehmend. Wie oben gesagt – Zeit ist das „neue Gold“.