



## Wieso „Softies“ im Vorteil sind

Im Gerangel um qualifizierte Arbeitskräfte wird es immer wichtiger, sich als guter Arbeitgeber zu positionieren. Aber was macht einen guten Arbeitgeber eigentlich aus? Ausgezeichnete Betriebe erzählen, worauf es ankommt.

05.07.2022, 15:09



© ROLAND RUDOLPH/WILLHABEN

Roland Rudolph |

Leben, um zu arbeiten oder arbeiten, um zu leben? So lautet die Gretchenfrage, die die Arbeitswelt mehr denn je in Atem hält. Denn durch nachkommende Generationen auf den Arbeitsmärkten, neue wirtschaftliche Rahmenbedingungen und nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie haben sich die Präferenzen von Arbeitnehmern verschoben. Gepaart mit dem vorherrschenden Arbeitskräftemangel bringt diese Entwicklung Arbeitgeberbetriebe in die Bredouille. „Wie wir anhand des Phänomens der Great Resignation - auch Big Quit genannt - sehen, sind Arbeitnehmer seit Anfang 2021 sehr viel eher bereit, ihre Jobs aufzugeben, als das früher der Fall war. Menschen unterschiedlichen Alters denken heute viel mehr über die Sinnhaftigkeit ihres beruflichen Tuns nach. Jetzt werden Dinge radikal in Frage gestellt und auch Betriebe sollten sich tunlichst um Antworten bemühen, um Menschen in ihren persönlichen Zielvorstellungen abzuholen“, skizziert Claudia Schwingenschlögl, Expertin und Sprecherin der [Human Resource Experts Group](#), die aktuelle Lage.

*„Ausschlaggebend sind Kriterien wie Vertrauen und ein ordentliches Arbeitsumfeld.“*

## Worauf es jetzt ankommt

Wie also punktet man aktuell noch bei seinen Mitarbeitern und wie stellt man sich als Unternehmen im Wettstreit um die besten Fachkräfte auf? Die Antwort darauf hat Daniel Jelitzka, Geschäftsführer des Wiener Unternehmens JP Immobilien, das erst kürzlich von „Great Place to Work“ als einer der besten Arbeitgeber Österreichs ausgezeichnet wurde. „Essenziell für die Mitarbeiterzufriedenheit sind bei uns klare Zuständigkeiten: Jeder weiß bei uns, was er zu tun hat und jeder weiß, warum er hier ist. Außerdem legen wir Wert auf flache Strukturen und bringen jedem Einzelnen Wertschätzung und Empathie entgegen - man könnte sagen, wir sind eine kleine Community mit einem gemeinsamen Ziel - das schweiß zusammen“, erklärt Jelitzka, der aktuell 65 Mitarbeiter beschäftigt und Mitarbeiterbenefits nicht unbedingt als Erfolgsrezept sieht: „Natürlich bieten wir unseren Mitarbeitern auch ‚Goodies‘ an, wie frisches Obst, E-Cars und Fahrräder sowie die Möglichkeit, unsere Hotels und Ferienwohnungen auch privat zu nutzen, moderne Arbeitsplätze und Home-Office. Ausschlaggebend sind aber Kriterien wie Vertrauen, ein ordentliches Arbeitsumfeld und Wertschätzung - das ist in einem kleinen und familiären Umfeld wie bei uns einfach: Ich kenne meine Mitarbeiter und merke sofort, wenn jemand tolle Arbeit leistet oder wenn einmal etwas nicht so rund läuft“, so Jelitzka. Nicht nur die Auszeichnung durch „Great Place to Work“, bei der die eigenen Mitarbeiter den Betrieb bewerten, gibt dem Wiener Unternehmer Recht: „Wir bekommen auch laufend aktive Bewerbungen herein.“

*„Es wird in Zukunft noch mehr auf den ‚Sinn dahinter‘ ankommen.“*

## „Keine Raketenwissenschaft“

Auch bei willhaben ist man davon überzeugt, dass die Softskills innerhalb eines Unternehmens maßgeblich für den Erfolg und die Zufriedenheit der Mitarbeiter verantwortlich sind. „Ein guter Arbeitgeber zu sein, ist in den einzelnen Komponenten für sich keine Raketenwissenschaft. Es geht in erster Linie um Kommunizieren auf Augenhöhe und wertschätzenden Umgang - und das alles kostet auch nichts“, schildert Sylvia Dellantonio, Geschäftsführerin von willhaben - heuer bereits zum 13. Mal in Folge als bester Arbeitgeber Österreichs ausgezeichnet.

### WAS MITARBEITER WOLLEN

Einer von fünf Beschäftigten weltweit hat vor, in den nächsten zwölf Monaten den Arbeitsplatz zu wechseln. Das ergab eine Studie des Beratungsunternehmens PwC unter 52.000 Arbeitnehmern in 44 Ländern. Hauptgründe

für einen Jobwechsel sind neben dem Wunsch nach einem höheren Gehalt, der Sinn in der eigenen Arbeit. Einer Befragung der Karriereplattform whatchado unter 30.000 Teilnehmern zu den Erwartungen der Generation

Z (Jahrgänge 1995 - 2010) an ihre Arbeitgeber zeigt ein ähnliches Bild: Ausschlaggebend, um sich für einen Job zu bewerben sind für junge Menschen demnach interessante Aufgaben im Job, Gehalt und Weiterbildungsmöglichkeiten.

### WAS SICH ARBEITNEHMER VOM JOB ERWARTEN

Gründe für Jobwechsel und Erwartungen an neuen Job

71 %	Wunsch nach höherem Gehalt
69 %	Suche nach einem erfüllenden Job
66 %	Bedürfnis bei der Arbeit „man selbst sein zu können“
65 %	Austausch über politische und gesellschaftliche Probleme
62 %	Hybrides Arbeiten - Mischung aus Präsenz- und Fernarbeit

### DAS IST DER GENERATION Z WICHTIG

Worauf junge Bewerber bei der Jobsuche Wert legen

91 %	das im Job zu erwartende Aufgabengebiet
84 %	Gehalt
74 %	Weiterbildungsmöglichkeiten
40 %	Möglichkeit für Home-Office
30 %	Engagement des Betriebs für Klimaschutz

© QUELLE: PWC, WATCHADO

## Sinn als wichtiger Eckpfeiler

Immer wichtiger wird im Arbeitsalltag auch die Positionierung des jeweiligen Unternehmens zu bestimmten Themen, weiß Dellantonio: „Insbesondere jungen Mitarbeitern ist zum Beispiel Nachhaltigkeit sowie Diversität, Fairness und Inklusion ein besonderes Anliegen“, erklärt sie und hebt die dadurch für das Unternehmen entstehenden Vorteile hervor: „Besonders die Vielfalt an unterschiedlichen Erfahrungen, Meinungen und Hintergründen trägt erheblich dazu bei, neue Ideen und innovative Produkte zu entwickeln. Das kann einen erheblichen Wettbewerbsvorteil bringen und über den künftigen Erfolg eines Unternehmens entscheiden“, ist sie überzeugt. Und: „Es wird in Zukunft noch mehr und expliziter auf den ‚Sinn dahinter‘ ankommen. Sinnstiftendes Arbeiten dient vielen als Voraussetzung, als Antrieb, als wesentlicher Aspekt im Arbeitsalltag und ist ein Treiber in der Entscheidung für ein Unternehmen.“

*„Wir merken eine Forderung nach Work-Life-Balance, und sinnstiftender Arbeit.“*

## Interne Strukturen ausschlaggebend

Maßgeblich verantwortlich für das positive Arbeitsklima im 300-Mitarbeiter-Betrieb sind die internen Strukturen, so Dellantonio: „Wir arbeiten bei willhaben in einem flexiblen Netzwerk, mit Menschen, die gern eigenverantwortlich und selbstbestimmt arbeiten. In so einem Netzwerk- System werden die Entscheidungen von den jeweiligen Experten gefällt, und nicht vom Management. Unsere Führungskräfte verstehen sich als Coach – und schenken Vertrauen statt zu kontrollieren. Das lässt sich nicht mit einem Tages-Workshop erreichen, sondern ist das Ergebnis eines jahrelangen gemeinsamen Erarbeitens“, betont sie. Wichtiger Eckpfeiler in der Unternehmenskultur von willhaben ist außerdem eine offene , so Dellantonio: „Uns ist es wichtig, aus nicht ganz perfekten Umsetzungen bzw. Projekten zu lernen. Es gibt ein regelmäßiges Format, die sogenannten „willhaben fuck ups“, in dessen Rahmen verschiedenste Teams, Themen, Projekte, Versuche etc. präsentiert werden, die in der Umsetzung dann doch nicht ganz so waren, wie ursprünglich gedacht.“

## Fachkräfte sind schwer zu finden

Dass von Arbeitnehmerseite der Wunsch nach einer sinnvollen Arbeit steigt, kann auch Karin Margetich, Leiterin der Personalabteilung von Austrian Power Grid (APG), bestätigen. „Ein attraktives Gehalt ist sicher sehr wichtig, aber was sicher noch wichtiger für viele Mitarbeiter ist, ist, dass wir als kritische Infrastruktur-Betreiber für Österreich eine sehr wichtige Aufgabe haben. Wir sind als Betreiber von Hochspannungsleitungen dafür verantwortlich, dass das Licht nie ausgeht. Gerade im technischen Bereich haben wir Jobs, die sehr spannend sind und die es so nur in unserem Unternehmen gibt. Natürlich tragen alle unsere Mitarbeiter auch zum Gelingen der Energiewende bei“, erklärt sie. Um qualifizierte Mitarbeiter im Betrieb zu halten bzw. für Bewerber attraktiv zu sein, wird im 670-Mitarbeiter-Unternehmen, das sich ebenfalls „bester Arbeitgeber Österreichs“ nennen darf, besonders Wert auf Kollegialität, Arbeitsatmosphäre sowie eine gute Work-Life-Balance gelegt. „Als sehr technisch ausgerichtetes Unternehmens suchen wir vor allem Mitarbeiter aus den Bereichen Elektrotechnik und IT. Hier ist es natürlich schwierig, überhaupt Mitarbeiter zu finden“, erklärt Margetich.

## An Bedürfnisse anpassen

Umso wichtiger sei es, auf die aktuellen Bedürfnisse von Arbeitnehmern einzugehen. „Wir führen regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch, um den Finger am Puls zu haben, dabei und auch im operativen Tun merken wir schon seit einigen Jahren eine Forderung nach Work- Life-Balance, Flexibilisierung der Arbeitszeit, sinnstiftender Arbeit und Home-Office. Teilzeitmodelle, Bildungskarenzen, Sabbaticals oder Altersteilzeit gehören bei APG deshalb zum Arbeitsalltag“, so Margetich. Und man entwickelt sich laufend weiter: „Mitarbeitern, die vorwiegend in Projekten involviert sind und sehr viel reisen, ermöglichen wir in einem aktuellen Pilotprojekt eine vier-Tage-Woche.“

## Das könnte Sie auch interessieren



### WIFI Online Infotage: 60 kostenlose Info-Veranstaltungen

Von 12. bis 15. Juni 2023 kostenlos an den virtuellen Infotagen teilnehmen und neues Kursangebot in 60 Online-Live-Info-Veranstaltungen kennenlernen > mehr





## Innovation auf Partnersuche

Die Wirtschaftskammer Wien stellt mit der Innovationsbörse eine neue Plattform zur Verfügung, um Unternehmen und Erfinder besser zusammenzubringen. In Wien gibt es dafür jede Menge ungenütztes Potenzial. [➤ mehr](#)



## 60.500 Jobs, 4,33 Mrd. Euro erwirtschaftet: „Sind stolz, auf unsere Wiener Unternehmerinnen“

Kriz-Zwittkovits, Vorsitzende von „Frau in der Wirtschaft“ Wien: „Es kann sich heutzutage einfach kein Wirtschaftsbereich mehr erlauben, auf weibliche Expertise zu verzichten.“ [➤ mehr](#)