



Uni-Professorin Jutta Rump, Nationalbankpräsident Claus Raidl, STANDARD-Redakteurin Karin Bauer, ÖGB-Chef Erich Foglar und Ex-ÖH Vorsitzende Sigrid Maurer (v. li.) debattierten in Salzburg über die kommenden Generationen auf dem Arbeitsmarkt. Foto: Wildbild

Den Jungen „auf Augenhöhe“ begegnen

Beim Forum Personal des ÖPWZ am Donnerstag und Freitag in Salzburg stand die Suche nach den Mitarbeitern von morgen auf der Tagesordnung. Wichtigster Ratschlag für die Personalchefs: die Jungen akzeptieren lernen.

Thomas Neuhold

Erich Foglar, Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, bringt die Anforderungen von Betrieben an neue, junge Mitarbeiter pointiert auf den Punkt: „Am besten ist jemand, der zwei oder drei Studien abgeschlossen hat, 20 Jahre alt ist, möglichst 15 Jahre Berufserfahrung hat, die Hälfte davon im Ausland, und möglichst um eine Lehrlingsentschädigung anfängt“, sagte Foglar im Rahmen des vom Österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftlichkeitszentrum (ÖPWZ) in Salzburg veranstalteten Forum Personal zum Thema „die Mitarbeiter von morgen“.

Ähnlich Kritisches schreibt auch die ehemalige Vorsitzende der Österreichischen Hochschülerschaft, Sigrid Maurer, den Personalchefs ins Stammbuch: „Die Anforderungen sind ein Studium

in Mindestzeit, zigtausend Praktika, Arbeitserfahrung und Forschungserfahrung und alle möglichen Social Skills, Sprachen, die Bereitschaft, tausende Überstunden zu machen, und so weiter.“ Man müsse also eine Art „eierlegende Wollmilchsau“ sein, erzählt die 26-Jährige von den Erfahrungen ihrer Studienkollegen.

„Demokratisierung“

Im Gegenzug werde oft wenig geboten. Damit meint Maurer nicht nur die Entlohnung, sondern auch „Chancen und Wertschätzung“ für die Jungen. Vor allem „Demokratisierung“, also die Möglichkeit, den Chef mit Vorschlägen und Ideen zu konfrontieren, steigere die Motivation.

Man müsse den Leuten „auf Augenhöhe“ begegnen, fordert Maurer. Die Jungen würden dafür wieder viel mitbringen. Ein Beispiel wäre der Einbau von Social Media

in die Betriebskommunikation. Die Menschen, die jetzt in den Arbeitsprozess einsteigen, lebten damit: „Wir hängen alle auf Twitter, wir hängen dauernd im Internet“, beschreibt Maurer eine der Stärken ihrer Generation.

Wobei sich der Generationenbegriff in der Arbeitswelt grundsätzlich geändert hat. Man könne nicht mehr von zwei bis drei großen Generationen mit jeweils einer Zeitspanne von 20 bis 25 Jahren ausgehen, sagt Jutta Rump von der Fachhochschule Ludwigshafen. Die Professorin für Betriebswirtschaftslehre geht von veränderten Sozialisierungen innerhalb von zehn Jahren aus.

Geänderte Konventionen

Die Demokratisierungsbewegung entstände allein schon durch die neuen Technologien. Die Jungen würden beispielsweise einfach den Vorstandsvorsitzenden bei einem internen Mail „in cc setzen“, also mitinformieren. Laut Rump ein generationspezifisches Verhalten.

Um gute Mitarbeiter zu finden und zu halten, müssten die Unternehmen glaubwürdig und „ver-

lässliche Partner“ für die Mitarbeiter sein, sagt die deutsche Wissenschaftlerin. Hierarchien würden zwar noch akzeptiert, da sie Sicherheit geben. „Aber nicht mehr um jeden Preis.“

Mit den sich von Generation zu Generation verändernden Konventionen haben die Personalchefs freilich so ihre Probleme. Ein einfaches „Hallo“ über dem Bewerbungsschreiben empfinden viele als ungehörig, ja als Provokation. Maurer empfiehlt den Personalern, „über das Hallo hinwegzusehen.“ Die „schlampige“ Anrede sage nichts über die inhaltliche Qualität der Bewerbung aus.

Etwas mehr Unkonventionalität empfiehlt auch der Präsident der Österreichischen Nationalbank Claus Raidl. Das Wichtigste sei, das auch die Unternehmen „offen sind“. Karriereplanungsmuster wie etwa bei IBM in den 1960er-Jahren wären nicht zielführend.

Gewerkschaftschef Foglar abschließend: Wenn Betriebe gute Mitarbeiter finden wollten, müssten sie einen Arbeitsplatz bieten, der Motivation und ein Einkommen biete, von dem man „auch leben kann“.