



„Sicherheit ist ein großes Thema. Wenn man das Unternehmen wechselt, muss es auch zu 100 Prozent passen.“

Gerald Metzler, Neumann International



„Es macht keinen Sinn, wenn man viele Zusatzausbildungen gemacht hat, die nichts mit der Berufserfahrung zu tun haben.“

Heike Kurzmann, Michael Page



„Ich rate dazu, vorsichtig zu sein, was man online von sich preisgibt und private Details nicht ausführlich zu erörtern.“

Cornelia Steiner, Hill Woltron

Bitte die ideale Besetzung

Personalstrategien 2011: Welche Trends spürbar sind und was etwa die Generation 50 plus erwartet. Auszüge aus der Diskussion.



Personalstrategien 2011 – können Sie einen Ausblick auf das neue Jahr geben?

EDITH BAUMGARTNER: 2010 hat sich die Wirtschaft schon deutlich erholt. Die Leute sind wieder motivierter, frischer, haben neue Ideen – auch im Recruiting. Es ist mehr Bewegung im Markt. 2011 ist für mich die Fortsetzung. Trotz des besseren Spirits ist man aber noch vorsichtig.

HEIKE KURZMANN: Das Auftragsvolumen hat zugenommen. Es wird allerdings immer schwieriger, perfekte Kandidaten zu finden.

BAUMGARTNER: Die Projekte werden immer komplexer, die Profile enger. Es wird der 150-prozentige Kandidat gesucht. Wir machen die Erfahrung, dass es auch von Kandidatenseite aus so ist.

Wenn ich schon wechsle, dann muss der Job auch 100-prozentig passen. Das ist eine große Herausforderung. Employer Branding und Unternehmenskultur werden in dem Zusammenhang immer wichtiger. Auch das Thema Work-Life-Balance.

Thema Sicherheitsgefühl – sind die Kandidaten jetzt weniger flexibel als noch vor zwei Jahren?

GERALD METZLER: Ich spreche sehr oft aktiv Menschen an, die tätig sind und bemerke, dass Sicherheit ein großes Thema ist. Wenn man wechselt, muss es passen.

CORNELIA STEINER: Vor Weihnachten haben Unternehmen noch viele Entscheidungen zu den Personalstrukturen für 2011 getroffen. Die Kunden sind

generell weniger bereit, Kompromisse einzugehen. Sie wollen die Idealbesetzung.

Wo gibt es außer bei Jobs für die Industrie momentan Engpässe?

SYLVIA MÜLLER-TRENK: Engpässe gibt es etwa im Gesundheitsbereich. Die ganze Pflegeschiene ist ein akutes Thema.

Steigen die Chancen für Arbeitnehmer der Generation 50 plus wieder?

METZLER: Das ist ein Trend, den ich sehr begrüße. Ältere Kandidaten haben wieder mehr Platz.

KURZMANN: Auf der einen Seite ist ein höheres Alter kein Problem, auf der anderen ist es heute auch kein Problem mehr, wenn Leute in Führungspositionen sind, die jünger sind als das gesamte Team.



„Engpässe gibt es außer in der Industrie im Gesundheitsbereich. Die ganze Pflegeschiene ist ein akutes Thema.“

Sylvia Müller-Trenk, Catro Süd



„Ich wünsche mir generell mehr Frauen in Führungspositionen. Bei gleicher Qualifikation darf man nicht diskutieren.“

Edith Baumgartner, Iventa

ZU DEN PERSONEN

Edith Baumgartner,
Geschäftsstellenleitung Iventa Graz,
www.iventat.at
Heike Kurzmann,
Beraterin Sales & Marketing Recruitment,
Michael Page,
www.michaelpage.at
Gerald Metzler,
Geschäftsstellenleitung
Neumann International Graz,
www.neumann-inter.com
Sylvia Müller-Trenk,
Geschäftsführende Gesellschafterin
Catro Süd,
www.catro-sued-at
Cornelia Steiner,
Geschäftsstellenleitung Hill Woltron Graz,
www.hill-woltron.com



Auf der Suche nach der Idealbesetzung für den Job: Der perfekte Kandidat sticht aus der Masse hervor

O. WOLF (5), CORBIS

BAUMGARTNER: Ich wünsche mir generell mehr Frauen in Führungspositionen. Bei gleicher Qualifikation darf man nicht diskutieren.

MÜLLER-TRENK: Steiermark und Kärnten sind da etwas konservativ – Frauen in Managementpositionen zu bekommen, ist gar nicht so einfach.

KURZMANN: Vor allem im Salesbereich ist spürbar, dass Frauen ab einer gewissen Position wegbrechen. Nicht aufgrund ihrer Qualifikation oder weil sie es nicht könnten, sondern etwa weil sie nicht mehr reisen wollen. Sehr gute Vertriebsleiterinnen zu finden ist schwierig. Rund 90 Prozent der Bewerber sind männlich.

Welche Trends kamen 2010 auf?

STEINER: 2010 hatten wir in jedem Fall

viele Bewerber, die in Väterkarenz waren. Vielleicht auch wegen der Krise.

BAUMGARTNER: Auch Sabbaticals. Wenn sich Leute bewusst eine Auszeit nehmen, etwa auf Weltreise gehen, kehren sie manchmal nicht mehr in ihren Job zurück. Das war sicher ein durch die Krise verstärkter Trend.

Ist es heute schon Bedingung, dass man als Bewerber eine lange Liste von teils privat finanzierten Ausbildungen vorweisen kann?

METZLER: Ich glaube, aus Unternehmenssicht sind grundsätzlich weniger qualifizierte Bewerber am Markt. Das Thema Zusatzqualifikationen muss adäquat sein, das geht immer auch Hand in Hand mit der Tätigkeit.

KURZMANN: Es macht keinen Sinn, wenn man viele Zusatzausbildungen gemacht hat, die nichts mit der Berufserfahrung zu tun haben, einfach nur als Add-on. Wenn wir Leute auswählen, legen wir auf die relevante Berufserfahrung wert.

Ist es heutzutage schon merkwürdig einen Bewerber nicht im Internet – etwa auf einer sozialen Plattform – präsentiert zu sehen?

STEINER: Es fällt schon auf, wenn jemand nicht zu finden ist. Ich rate allerdings dazu, vorsichtig zu sein, was man online von sich preisgibt und private Details nicht ausführlich zu erörtern. Die meisten Unternehmen recherchieren im Internet nach.

INTERVIEW: BIRGIT PICHLER