

Exzellente Mitarbeiter finden und halten

Die Studie „Mitarbeitermagnetismus“ von Marketagent und Einstellungen der Mitarbeiter. Heimische Unternehmen geben

Leitbetriebe Austria gibt Aufschluss über die Wünsche und Einblick in ihre Aktivitäten im Bereich Employer Branding.

» Mit steigenden Anforderungen an die Mitarbeiter – Stichwort Digitalisierung – ist es auch für Unternehmen zu einer größeren Aufgabe geworden, die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzusprechen und zu behalten. Eine von Leitbetriebe Austria und Marketagent durchgeführte und Anfang Oktober präsentierte Studie unter mehr als 2.000 berufstätigen Personen in Österreich ging diesem Phänomen unter dem Titel „Mitarbeitermagnetismus“ nach. „Die Studie hat gezeigt, dass man mit althergebrachten Strategien zu Mitarbeitergewinnung und -bindung in Zukunft nicht mehr weiterkommt“, erklärt Lisa Patek, Marketingleiterin von Marketagent. „Die heimischen Unternehmen sind zwar engagiert und auch im internationalen Vergleich gut unterwegs, aber es bleibt noch viel zu tun, um auch im digitalen Zeitalter als Arbeitgeber zu den globalen Leadern zu gehören“, ergänzt Leitbetriebe Austria-Geschäftsführerin Monica Rintersbacher.

Gehalt als Motivator. Wenig überraschend steht an erster Stelle bei der Frage nach der Motivation das adäquate Gehalt. Bemerkenswert ist hingegen, dass das Motiv „Karriere/Erfolg“ nicht einmal halb so wichtig ist wie Freude an der Arbeit. „Das Arbeitsklima, der Teamzusammenhalt, der Einklang zwischen Berufs- und Privatleben, aber auch der Spaß an der Tätigkeit selbst spielen eine wesentliche Rolle im Arbeitsleben der Österreicher. Gefragt nach den Hauptmotivatoren für einen Job bleibt aber unweigerlich das Gehalt an erster Stelle“, fasst Lisa Patek zusammen: „Wichtig sind der Arbeitsinhalt und ein positives Arbeitsumfeld.“ Alles in allem hat der Job für fast 80 Prozent der Befragten einen (sehr) hohen Stellenwert. Nur gut die Hälfte der Befragten beurteilt den Führungsstil in ihrem Unternehmen als kooperativ, welcher von beeindruckenden 93 Prozent als gut oder sehr gut empfunden wird. Ein autoritärer Führungsstil wird von Mitarbeitern, von denen Eigenverantwortung, Motivation und Kreativität erwartet wird, immer weniger akzeptiert. Sehr erfreulich: Die oft beklagte mangelnde Trennung zwischen Berufs- und Privatleben gibt es in der Wahrnehmung der Befragten kaum. Und auch im Bereich Digitalisierung gibt es eine gute Nachricht: „Die Digitalisierung wird von Österreichs Arbeitnehmern überwiegend als Chance betrachtet, nur eine kleine Minderheit betrachtet die Entwicklung mit Sorge“, erklärt Patek. „Die Österreicher sind keine Technikmuffel, sondern



Die Agentur LimeSoda setzt intern auf ausgefallene Mitarbeitererevents, in deren Rahmen auch humorvolle

Videos entstehen. Hier nach dem Motto „Pulp Fiction“

stehen Innovationen mittlerweile sehr positiv gegenüber. Das ist eine große Chance für Unternehmen und den Wirtschaftsstandort“, sagt Rintersbacher. Aktuelle Beobachtungen entsprechend hätten mehr Jüngere als Ältere lieber weniger Gehalt, dafür mehr Urlaub. Auch denken Jüngere deutlich öfter über freiwillige Jobwechsel nach. Bei den Motiven für einen Jobwechsel domi-

niert „zu geringes Gehalt“, dahinter folgen der „Führungsstil des Vorgesetzten“ und Stress, Arbeitszeiten oder Arbeitsklima.

Führung entscheidend. Des Geldes wegen wird dann gekündigt, wenn der Jobwechsel 25 Prozent mehr Gehalt verspricht. „Das ist in der Praxis gar nicht so oft der Fall. Wenn Unternehmen ihre gu-

ten Mitarbeiter halten wollen, müssen sie daher nicht in erster Linie mehr bezahlen, sondern sicherstellen, dass auf allen Führungsebenen ein wertschätzender, motivierender und fairer Umgang mit den Mitarbeitern selbstverständlich ist“, so Rintersbacher. „Der Führungsstil hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf das Engagement, das Mitarbeiter an den Tag legen. Eine ko-

operative Vorgesetzten-Mitarbeiter-Beziehung trägt nicht zuletzt zu einer offenen Fehlerkultur bei“, ergänzt Lisa Patek. Überraschend und alarmierend zugleich ist für sie die Divergenz bei Faktoren, die den Österreichern im Arbeitsleben wichtig sind, und jenen Aspekten, denen sie auch zukünftig hohe Relevanz in ihrem Job zuschreiben: „So wird im tagtäglichen Berufsalltag insbe-

sondere sozialen Faktoren, wie einem positiven Arbeitsklima, dem Zusammenhalt im Team und dem Thema Work-Life-Balance hohe Bedeutung beigemessen. Ein Blick auf jene Eigenschaften, die künftig an Bedeutung gewinnen werden, zeigt jedoch ein anderes Bild. Hier stehen vor allem Flexibilität, eine hohe Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit im Vordergrund. Um in Zukunft am Arbeitsmarkt zu bestehen, gilt es persönlich wichtige Aspekte in den Hintergrund zu rücken.“

Interne Programme und Aktionen. Die heimischen Leitbetriebe setzen Zeichen und sind ein Vorbild im Versuch, ihren Mitarbeitern möglichst gute Arbeitsbedingungen zu liefern, und setzen dabei je nach Branche und Betrieb auf unterschiedliche Mittel. Besonders umkämpft sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der IT. „Alle im Team hätten auch andere Möglichkeiten“, fasst Philipp Pfaller, Geschäftsführer der LimeSoda Interactive Marketing GmbH, die Situation zusammen. Eine der Strategien seines Unternehmens ist es deswegen, den eigenen Online-Auftritt möglichst aussagekräftig zu gestalten: „Dort muss sowohl für Kunden als auch für Bewerber alles gut aussehen.“ Neben der eigenen Website nutzt LimeSoda auch Plattformen wie Kununu, Xing, LinkedIn und natürlich Facebook, um sich hier von der besten Seite zu zeigen und einen Einblick in das Unternehmen und dessen Alltag zu bieten. Awards und Auszeichnungen als beste E-Commerce-, Social-Media- oder auch Designagentur sind für Philipp Pfaller in erster Linie auch Auszeichnungen, die nicht nur potenzielle Kunden ansprechen, sondern auch zukünftige Mitarbeiter. Diese findet die Agentur unter anderem auch an Hochschulen an denen Teile des Teams unterrichten. Und Experteninterviews und anderen Medienauftritte macht er nicht in erster Linie, um sich selbst in den Medien zu sehen, sondern, um seine Agentur bekannter zu machen. Sowie die Auftritte auf E-Sport-Events, die zum fixen Programm des Unternehmens gehören. Wichtig bei LimeSoda sind auch Aktionen und Events für die Mitarbeiter, wie die jährliche Erstellung eines Team-Videos oder die Teilnahme an den Trashbusters. Dabei sammeln Unternehmen und ihre Mitarbeiter an Küsten, Gewässern und an Land Plastik und anderen Müll. Frei nach dem Motto „Tue Gutes und erzähle davon“, berichtet LimeSoda von diesen Events online, stellt humorvolle Videos ihrer Partys online und sorgt so dafür, dass



Manuela Lindlbauer,
Beirätin
Leitbetriebe
Austria,
Personalvermittlung
Lindlpower

6 Tipps für erfolgreiches Employer Branding

So kann eine Mitarbeitermarke funktionieren.

1. Identität Definieren Sie klar und deutlich, wofür sie als Arbeitgeber stehen. Was ist Ihre Philosophie und was Ihre Vision. Was ist Ihnen wichtig bei sich selbst als Unternehmen und bei Ihren Mitarbeitern. Zeigen sie, wer Sie sind und was Ihr Handeln leitet. So stiften Sie Identität und zeigen Charakter.

2. Insights Zielgruppen Lernen Sie ihre aktuellen und künftigen Mitarbeiter richtig kennen. Was sind die Bedürfnisse und was sind negative Faktoren. Bauen Sie dazu konkrete Zielgruppensegmente auf, die Ihnen ein Bild vermitteln und Ihnen als Hilfe bei der Entscheidungsfindung dienen. Diese Informationen dienen Ihnen als ideales Kontroll- und Veränderungsinstrument.

3. Authentizität Eine authentische Darstellung der realen Arbeitswelt und die plakative Präsentation von Unternehmensvision und -mission schaffen Vertrauen und Identifikation bei Bewerbern und bilden die Grundlage Ihrer Positionierung als Arbeitgebermarke!

4. Content Geben Sie eine konkrete Beschreibung der Stelle sowie Hinweise zum Bewerbungsprozess an. Auch aktuelle Informationen, Nachhaltigkeit, gesellschaftliche Verantwortung und Tipps zur Freizeitgestaltung zeichnen ein genaueres Jobbild. Halten Sie insbesondere auch die bestehenden Mitarbeiter up to date. So stärken Sie die Verbindung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen

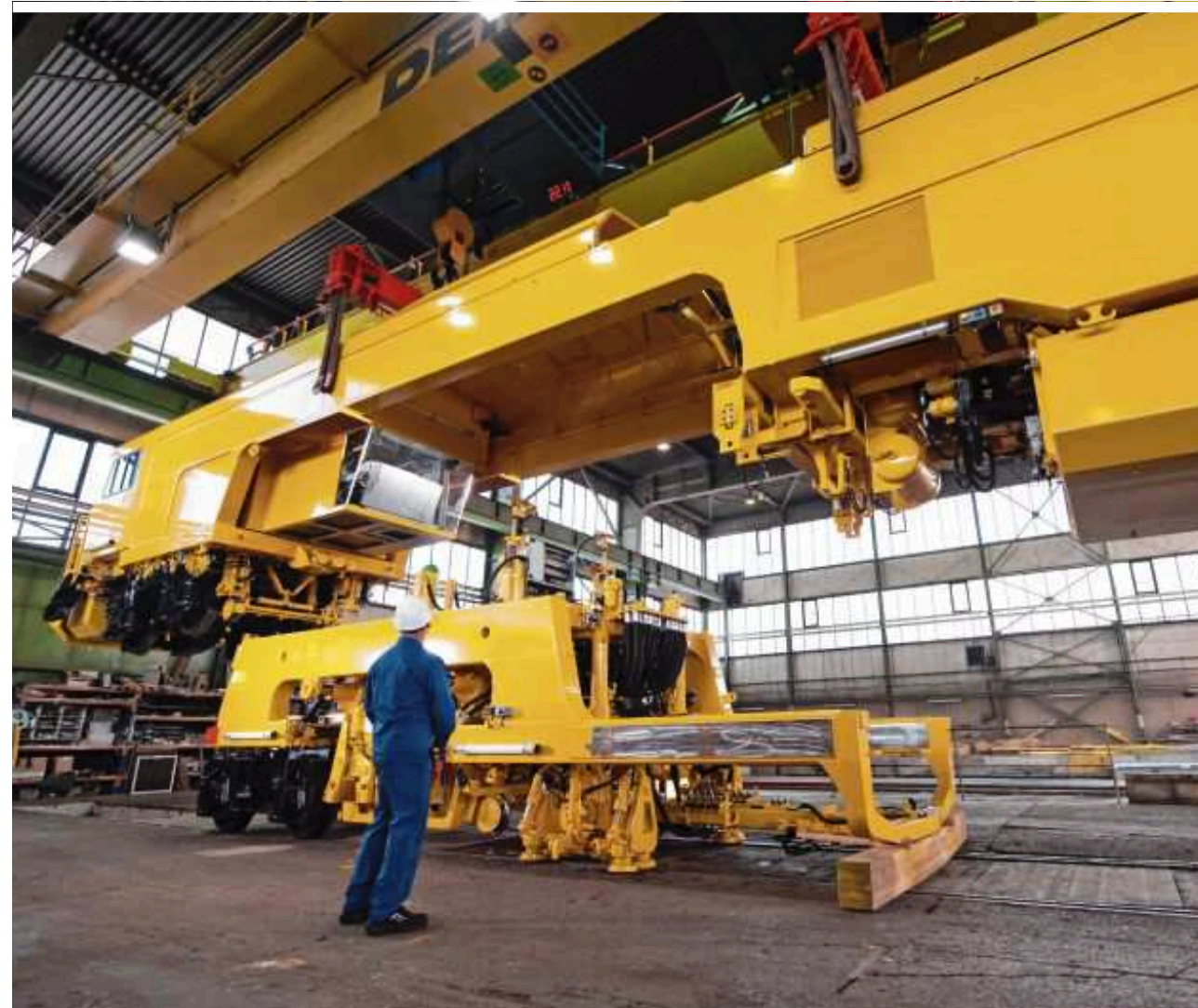
5. Interaktivität Bieten Sie, speziell für das Recruiting, Module zur Online-Bewerbung, Videos, Self-Assessments und weitere interaktive Tools wie Blogs an. Machen Sie auch den Ansprechpartner zugänglich, mit Foto, Telefon und Chat. So bauen Sie Hürden ab und werden für relevante Bewerber zugänglich.

6. Social Media Seien Sie präsent auf den Plattformen, auf denen sich ihre Bewerber und Mitarbeiter aufhalten. Gehen Sie aktiv in einen Dialog und bieten Sie vielfältige Schnittstellen für die Kontaktaufnahme. Nutzen Sie die Sozialen Medien, um Image fördernde Kampagnen zu fahren um Ihr Profil als Arbeitgeber zu schärfen.

Kunden und potenzielle Mitarbeiter mehr über LimeSoda wissen und vielleicht Teil des Teams werden wollen.

Soziale Standards. Diese Anforderungen gelten auch für Weltmarktführer. Plasser & Theurer ist weltweit der einzige Komplettanbieter für den Bau und die Instandhaltung des Eisenbahn-Fahrwegs. Das Produktprogramm umfasst Maschinen und Systeme für den Gleisbau, die Gleisinstandhaltung, Messarbeiten und den Oberleitungsbau. Passend zur technologischen Vorreiterrolle investiert der Traditionsbetrieb in das digitale Zeitalter des Gleisbaus. Neben der Entwicklung neuer Technologien und Komponenten für die Maschinen betreiben die qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar eisenbahntechnische Grundlagenforschung. „Unser innovatives Produkt bietet flexible und abwechslungsreiche Herausforderungen. Hohe soziale Standards, Zusammenarbeit zwischen Generationen und die Chancen eines Global Players zeichnen Arbeitsplätze bei Plasser & Theurer aus“, fasst Johann Dumser, Marketing Manager des Unternehmens, die Rolle der Mitarbeiter zusammen. Das Unternehmen ist sich seiner sozialen Verantwortung bewusst und schafft als Ausbildungsbetrieb die Voraussetzungen für die interne Weiterentwicklung. Durch Leistungsbereitschaft und Engagement besteht die Möglichkeit zum internen Aufstieg. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gilt persönliche Wertschätzung. Langjährige Dienstverhältnisse sind das Ziel – ein Ziel, das besonders Familienbetriebe auszeichnet. Und so meint Johann Dumser abschließend: „Unsere Eigentümer legen großen Wert darauf, ein Familienunternehmen zu bleiben. Der Einsatz und der Teamgeist unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Grundlage unseres Erfolges.“

Schlüsselfaktor Diversität. Simacek ist ein eigentümergeführtes österreichisches Unternehmen mit Hauptsitz in Wien. Der Leitbetrieb bietet integriertes Facility Management und IFM Services wie Reinigung, Schädlingsbekämpfung, Industriekletterer, Sicherheit, Verpflegung, Hygiene, Personalbereitstellung, Technisches Services oder auch Grünpflege. Mehr als 8.000 MitarbeiterInnen aus über vierzig Nationen sind in 5 Ländern und über 40 Städten tätig und ein wesentlicher Teil des Unternehmenserfolges. Neben einem umfassenden Dienstleistungs-Angebot, setzt sich Simacek für die Themen Diversität und Nachhaltigkeit ein. Als familiengeführtes Unternehmen ist eine generationenübergreifende Verantwortung für CEO Ursula Simacek gelebte Tradition. Simacek hat unter anderem Impulse im Bildungssegment gesetzt, etwa mit der Initiierung einer Sprachen-App für die gesamte Branche. Die für die MitarbeiterInnen kostenfreien Deutschkurse am Arbeitsplatz stellen eine weitere Bildungsinnovation dar. MitarbeiterInnen aus



Oben: Die eindrucksvollen Maschinen von Plasser & Theurer
Links: Monica Rintersbacher & Johannes Max-Theurer (CEO & Eigentümer Plasser & Theurer) bei der Auszeichnung als Leitbetrieb

unterschiedlichsten Kulturkreisen fallen Entscheidungen des Alltags mitunter schwer. Eine passende Kinderaufsicht zu finden, Amtsbesuche, die Pflege von Angehörigen sind belastend. Daher hat Simacek die betriebliche Sozialberatung gemeinsam mit der Caritas Wien entwickelt. „Diversität ist in unserem Kerngeschäft einer der wichtigsten Faktoren“, weiß Ursula Simacek, CEO der Simacek Facility Management Group. Diversitätsmanagementaspekte werden dement-

sprechend in die gesamte Wertschöpfungskette eingebracht. In allen Handlungsfeldern wie Alter, Gender, Ethnie, Barrierefreiheit, Inklusion, Religion und sexuelle Orientierung stehen Bildung, Gesundheit und Soziales an erster Stelle. Eine aktive Gleichstellungspolitik gehört für das Unternehmen untrennbar zu einem kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen. Auch für Beschäftigte über 40 gilt: Zentrales Ziel der Bemühungen ist die Vereinbarkeit der persönlichen Lebensumstände mit dem Beruf, die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der längere Verbleib der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsleben.

Lego zur Problemlösung. Steyr-Werner versorgt Industrie und Gewerbe mit technischen Produkten wie Wälzlager, Hydraulik und Arbeitsschutz, bietet umfassende Services rund ums Produkt und ist Spezialist für C-Teile-Management und eBusiness. Mit über 90 Jahren Know-how, technischen Produkten und passenden Lösungen und Services hilft das Unternehmen Kunden, nachhaltig Prozesskosten zu sparen. Steyr-Werner beschäftigt an

Monica Rintersbacher, Andreas Gnesda und Lisa Patek präsentierten Anfang Oktober gemeinsam die Studie „Mitarbeitermagnetismus“



Sind Sie mit den folgenden Aspekten in Ihrem Job zufrieden?
Sehr-zufrieden-Nennungen in Prozent (n = 2.007)

Guter Standort des Unternehmens	50,5
Eigenverantwortung	48,6
Flexible Arbeitszeiten	43,5
Krisensicherer Arbeitsplatz	43,3
Positives Arbeitsklima	42,8
Spaß/Interesse an der Tätigkeit	42,1

Was trägt Ihrer Ansicht nach zu einem höheren Engagement von Mitarbeitern bei? Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich (n = 2.007)

Angemessenes Gehalt	64,3
Wertschätzung durch Vorgesetzte	47,7
Anerkennung/Lob	47,0
Gute Work-Life-Balance	41,5
Zusammenhalt mit Kollegen	34,9
Wertschätzung durch Kollegen	31,3

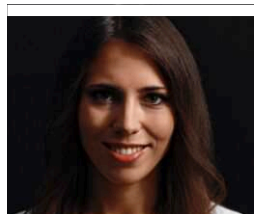
Aus welchen Gründen denken Sie aktuell über einen Jobwechsel nach?
Angaben in Prozent, Mehrfachnennung möglich (n = 276)

Zu geringes Gehalt	41,2
Führungsstil des Vorgesetzten	31,0
Geringe Aufstiegschancen	22,6
Zu viel Stress im Job	22,3
Schlechtes Arbeitsklima	22,3
Zu wenig Spaß/Interesse an Tätigkeit	21,8



Simacek setzt auf Diversität und unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter anderem mit Sprachkursen

acht Standorten in Österreich über 200 Mitarbeiter. Diese arbeiten in den unterschiedlichsten Berufen: Logistik und Fertigung, Produktmanagement oder auch Vertrieb. Neben Benefits wie Gleitzeit, einem Essenszuschuss, einem Betriebsarzt und Weiterbildungsmöglichkeiten ist bei Steyr-Werner die Unternehmenskultur ganz besonders wichtig: Jeder ist selbst für das Erreichen des gemeinsamen Ziels, den unternehmerischen Erfolg, verantwortlich. Selbstbestimmung und Selbstverantwortung sind hier zentrale Schlagworte. Innovative Arbeitsmethoden wie Design Thinking für das Finden von neuen Lösungen und Strategien werden tagtäglich im Arbeitsalltag angewandt – und das bereits seit 2006. Mit Hilfe von Lego werden beispielsweise Ideen und Prozesse in kurzer Zeit abstrahiert und visualisiert. „Als ich im Mai 2019 bei Steyr-Werner angefangen habe, habe ich mich über die vielen Lego-Bausteine im



„Der Führungsstil hat einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf das Engagement, das Mitarbeiter an den Tag legen.“

Lisa Patek, Marketagent.com

Unternehmen gewundert“, erzählt Christoph Stangl, Webshop Customer Service: „Mittlerweile ist Lego jedoch zu einem Tool geworden, das mir den Arbeitsalltag erleichtert. Ich habe zum Beispiel die häufigsten Anfragen unserer Webshop-Kunden visualisiert, um so bestmögliche Hilfestellung zu leisten.“ Martin Wallinger, Prokurist und Leiter Vertrieb und Marketing, ergänzt: „In meiner Laufbahn habe ich schon viele Mitarbeiter auf Ihrem Weg begleitet. Wir geben Unterstützung, wosie benötigt wird, erwarten jedoch eigenverantwortliches Handeln. Dass wir damit auf dem richtigen Weg sind, zeigt unsere niedrige Fluktuationsrate.“

Die Lösungen und Ansätze der Unternehmen sind verschieden – im Kern ihrer Bemühungen stehen die Werte, für die sie als Leitbetriebe Austria stehen. Die Studie „Mitarbeitermagnetismus“ gibt ihnen bei ihren Bemühungen recht.



Bei Steyr-Werner werden mitunter Legosteine eingesetzt, wenn es darum geht Problemstellungen zu veranschaulichen