



PERSONAL MOVES

Die Kolumne von Karin Bauer

Ach, ich bin ja so naiv!

Die größte „Challenge“, sagen Unternehmen, sei es, gute Leute zu finden und zu halten. Große Not wird verkündet. Tonnenweise Umfragen, Studien, Presseveranstaltungen sonder Zahl zum Mangel, zur Fluktuation, zur fehlenden Motivation.

Warum ist das so? Sicher nicht, weil Menschen grundsätzlich arbeitsscheu, faul, opportunistisch, dumm und korrupt sind.

Haben „gute“ Firmen nicht doch weniger Probleme mit mangelnder Arbeitskraft, mangelndem Einsatz und mangelnder Innovation? Die Annahme ist doch zulässig, dass Menschen gern eine Arbeit machen, für die sie fair bezahlt werden, Wertschätzung erhalten und bei der etwas gemeinsames Ganzes entsteht, das auch sichtbar ist. Identitätsstiftendes, als sinnvoll erfülltes Tun ist erforschtermaßen ein Lebenselixier. Es ist eigentlich gar nicht so leicht, einem das Streben nach einem sinnvollen Platz in der Gemeinschaft auszutreiben. Da muss schon anhaltend viel passieren – Krieg gegen Mitarbeiter. Mittels unfähiger Führung, sinnentleerter Prozesse, mieser Ressourcenausstattung und unter gnadenlosem Macht- und Konkurrenzimperativ in der Organisation.

Dann darf man einander nicht mögen, dann ist es nie genug, und dann ist alles, was ungefragt und extra getan wird, irrelevant und wird auch so zurückgespiegelt.

Das Ergebnis? Organisationaler Burnout, kaputte Menschen. Das spricht sich natürlich herum und bestimmt die Reputation der Firma. Attraktiver Arbeitgeber? Die Antwort kann jeder geben.

Wenn im algorithmischen Zeitalter angeblich der Mensch ins Zentrum rückt, ist doch alles ganz leicht und einfach, was gegen die furchtbare Not an „Talenten“ zu tun ist. Braucht auch nicht sehr viele teure Zertifikate. Herzensbildung kostet nichts. Breitet sich aber „viral“ aus und ist sehr anziehend.

Ach, ich bin ja so naiv.

Personalchefs wissen, was zu tun wäre

Starre Jobprofile öffnen, neues Lernen fördern und interne Weiterentwicklung forcieren: Firmen wüssten, was gegen Fachkräftemangel zu tun wäre – aber es passiert kaum.

In der Studie „Human Capital Trends 2019“ teilen rund 9500 Befragte aus 119 Ländern, darunter auch Österreich, ihre Einschätzungen hinsichtlich der großen globalen Trends im Personalbereich (Human Resources, HR). Das Ergebnis: Die Neudefinition von Jobs, die Ermöglichung von kontinuierlichem Lernen und eine entsprechende zeitgemäße Führung sind die wichtigsten Hebel. Auch die Ausweitung von interner Mobilität innerhalb des Unternehmens gewinnt an Bedeutung.

Durch die fortschreitende Digitalisierung müssen sich Unternehmen verstärkt mit der Neugestaltung von Berufen und Anforderungsprofilen auseinandersetzen. In Österreich sind fast alle der befragten Unternehmen damit beschäftigt, bestehende Jobs inhaltlich neu zu gestalten.

„Vor dem Hintergrund der immer mehr verschwimmenden Jobgrenzen gewinnen interdisziplinäre Fähigkeiten an Bedeutung. Starre Strukturen und Aufgabenbereiche funktionieren in vielen Umfeldern heute nicht mehr“, bestätigt Julian Mauhart, Partner bei Deloitte Österreich. „Gefragt sind Kompetenzen und nicht mehr fixe Berufsbilder. Die Unternehmen müssen für diese Kompetenzen die passenden Jobprofile schaffen. Auch neue Beschäftigungsverhältnisse wie Freelancer oder Gig Worker können eine Option sein.“

Um am flexiblen Arbeitsmarkt zu bestehen, ist kontinuierliches Lernen ein wichtiger Schlüssel für die Mitarbeiter. Laut 86 Prozent der weltweit befragten Führungskräfte müssen die Unternehmen dafür das Konzept von Lernen am Arbeitsplatz völlig neu denken. Nur wenige setzen aber bereits erste Schritte. In Ös-

terreich ist es ähnlich: 80 Prozent sind überzeugt, dass ein Umdenken stattfinden muss, aber nur zwölf fühlen sich schon dazu bereit.

Die zunehmende Dynamik erfordert einen neuen Führungsstil, ist die große Mehrheit einig. Die interne Entwicklung zukünftiger Führungskräfte sei dabei ein wichtiger Schritt. Die notwendigen Kompetenzen können so gezielt ausgebildet und gefördert werden.

Auch klassische Organisationsstrukturen sind nicht mehr zeitgemäß und müssen aufgebrochen werden. „Gerade in den österreichischen Unternehmen überwiegen noch hierarchische Strukturen und veraltete Führungsmodelle. Es braucht flexiblere Organisationsformen wie zum Beispiel temporäre Teams, um auf die ständig wechselnden Herausforderungen reagieren zu können“, so Mauhart.

Mehr als zwei Drittel der österreichischen Befragten geben an, dass neue Modelle für Karriere und Mobilität notwendig sind. Dennoch sind die internen Prozesse oft noch nicht entsprechend angepasst. Die Hälfte der heimischen Befragten schätzt die interne Mobilität in der eigenen Organisation noch als unzureichend ein.

„Die Unternehmen beklagen den Fachkräftemangel, ziehen daraus aber nicht die notwendigen Konsequenzen: Employer-Branding und Arbeitgeberattraktivität reichen nicht aus, wenn es die gesuchten Mitarbeiter gar nicht in ausreichender Zahl gibt“, erklärt Mauhart. „Was früher mit Stellenausschreibungen und Personalsuche erledigt war, verlangt heute vorausschauendes Agieren und ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Mitarbeitersuche und -entwicklung.“ (kbau)



Was genau machen Geldwäscher?

Lisa Breit

Ungefähr 20 Geldwäscher werden im Jahr in Österreich verhaftet, und es werden immer mehr. Das hat damit zu tun, dass es immer mehr Verbrechen gibt, bei denen das Geld „gewaschen“ werden soll. Aber was bedeutet das eigentlich? Dass das Geld in die Waschmaschine kommt und heiß gewaschen wird, stimmt natürlich nicht.

Angeblich kommt der Begriff vom legendären Mafia-Boss „Al Capone“. Er lebte Anfang des 20. Jahrhunderts in Chicago und verdiente sein Geld mit Verbrechen, zum Beispiel Erpressung oder verbotenem Glücksspiel. Er versuchte, es so darzustellen, als hätte er sein vieles Geld mit ehrlicher Arbeit verdient. Das tat er, indem er Waschsaloons kaufte, wo Leute ihre Wäsche waschen konnten. Seine Einkünfte vermischte er mit den illegalen Einkünften, und so hatte er „sauberes“ Geld.

So machen es auch Geldwäscher heute. Sie gründen eigene Firmen, die oft nur so tun, als würden sie etwas produzieren. So können sie das Geld, das in Wirklichkeit aus einem Verbrechen stammt, geschickt in der Buchhaltung verstecken. Man nennt diese Firmen auch „Briefkastenfirmen“, weil der Name der Firma nur auf dem Briefkasten steht und es dort sonst gar nichts gibt.

Geldwäscherei ist natürlich strafbar. Aber kommt man den Geldwäschern auf die Spur? Banken haben eigene Computersysteme, mit denen sie Überweisungen überwachen. „So kann man schon sehr viele verdächtige Zahlungen und damit Geldwäscher erwischen“, sagt Christoph Kodada von der Finanzmarktaufsicht. Bei Überweisungen über 15.000 Euro müssten Banken besonders achtsam sein. Wenn sie nicht aufpassen, sind hohe Strafen fällig.

Die nächste Ö1-Kinderuni am Donnerstag um 16 Uhr widmet sich dem Thema „Wie wischt man richtig? Liken, posten und teilen via Smartphone“.

<http://oe1.orf.at>
www.kinderuni.at

Linguine und Spargel statt Assessment-Center



Foto: Heribert Corn

Linguine mit Artischocken, grüner Spargel, Zitronentarte – die Anwälte von Eisenberger Herzog und der Lebensmittel-discounter Hofer haben acht Studierenden der Uni Wien ihre Jobangebote und Karrieremöglichkeiten ein-

mal anders präsentiert: kochend. Die Sakkos ab- und die Schürzen angelegt, noch ein Schluck Sprudel, und los ging's mit dem Kennenlernen im Kochstudio „Die Pause“ in Wien. Ja, das Menü ist gut gelungen.

EIN-UM-AUFSTIEG



Ludwig Askemper (55, Bild) folgt **Daniel Bsteh**, der nach Zürich wechselt, als neuer Managing Director für **Mondelez Österreich** nach.



Melissa Haymerle (33) ist Director bei **Michael Page Österreich**, einem Teil der internationalen Personalberatungsgruppe **PageGroup**.



Florian Werksnies (34) verstärkt seit Mai die Geschäftsführung der **Qualysoft GmbH** in Österreich.



Bellaflora: Alois Wichtl, Vorsitzender der Geschäftsführung, geht in Pension und übergibt an **Franz Koll**.

Eva Maria Binder ist neues Vorstandsmitglied der **Erber AG**, weltweit für F&E sowie Innovation verantwortlich.



Robert Kaup (44) übernimmt mit Mai die Geschäftsführung von **Tieto** in Wien und Standorten in Linz und Graz.



Martin Forster hat nun operative und strategische Führung von **Egger Getränke Produktion, Einkauf, Logistik, Finanzen, Verwaltung, IT, Personal** inne.



Mario Egarter (31) ist im Salzburger Familienunternehmen **Samson Druck** zum Verkaufsleiter aufgestiegen.



Amrop Jenewein: Die Executive-Search-Expertin **Andrea Viehauser** (44) avanciert zum Managing Director.

