

# Wenn Megatrends sich multiplizieren

Die Arbeitswelt ist im steten Wandel – und Megatrends prägen den Weg, den wir gehen.

## Gastkommentar

••• Von Doris Palz

WIEN. Wir leben heute in dynamischen Zeiten, gestaltet durch eine Menge Trends. Kurzweilige oder auch etwas länger wirkende. Neben diesen sich rasch ändernden Trends prägen Megatrends den Weg, den wir gehen. Dazu gleich mehr.

Als Geschäftsführerin und Senior Consultant von Great Place to Work erlebe ich den immer schneller werdenden Wandel in der Arbeitswelt spürbar mit. Ich beobachte die Auswirkungen und die Herausforderungen auf den Unternehmensalltag von Betrieben aus unterschiedlichen Branchen. Top-Thema bei nahezu allen ist der *Fachkräftemangel*. Unternehmen können freie Stellen nicht mehr besetzen. Insbesondere Arbeitgeber, die abseits der Städte liegen, haben es schwer. Vereinfacht gesagt: Den Unternehmen gehen die Fachkräfte aus! Ich höre immer wieder, dass diese Situation dazu führt, dass Aufträge nicht angenommen werden können und die direkte betriebswirtschaftliche Auswirkung deutlich spürbar ist. Warum ist das so? Und was kann man dagegen tun?

**Gute Entlohnung ist zu wenig** Megatrends wirken. Demografischer Wandel, Digitalisierung, Wertewandel und Urbanisierung sind die wichtigsten Trends, die heute schon spürbar sind und über mehrere Jahrzehnte wirken werden. Anreize wie gute Entlohnung wirken heute nur mehr bedingt und für kurze Zeit. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass eine gute Entlohnung allein nicht mehr ausreicht! Schlechte Chefs ver-



Doris Palz ist seit 2014 Managing Director von Great Place to Work Österreich.

treiben Mitarbeiter, die Unternehmen dringend brauchen.

Wussten Sie, dass sich laut dem Gallup Engagement-Index 2017 71% der Mitarbeiter gering oder gar nicht an ihr Unternehmen gebunden fühlen? Ganze 38% denken sogar über einen Jobwechsel nach.

Während junge Menschen nach Freiheiten, Flexibilität sowie Verantwortung streben

und gleichzeitig ihre Lebenszeit ausgewogen zwischen Beruf und Privatleben teilen, sind ältere Mitarbeiter mit den sich veränderten Herausforderungen überfordert.

Ein Spezifikum unserer Zeit ist, dass der Arbeitsmarkt zum *Nachfragemarkt* seitens der Arbeitgeber geworden ist. Talente und begehrte Fachkräfte sind wählerisch und können sich

das auch leisten. Unternehmen haben an ihrer Attraktivität als Arbeitgeber zu arbeiten. Gut in dieser Situation ist, wenn man sich *unterscheidet*. Schön formulierte Werte, feine Benefits oder hohe Entlohnung wirken heute weniger als noch vor Jahren. Wir beobachten die steigende Sehnsucht der jüngeren Generation nach *Sinn* an der Arbeit, nach Feedback und Flexibilität. Heute zählt das, was Mitarbeiter spüren, wenn sie zur Arbeit kommen. So gesehen ist es nichts Greifbares, nicht einmal etwas Großartiges – es ist etwas Spürbares. Es ist die *Unternehmenskultur*, die überzeugt: das gelebte Miteinander, die Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, die Führungskultur, Wertschätzung und Respekt.

## Auf Feedback setzen

Talente und Fachkräfte suchen einen herausragenden Arbeitgeber. So ist es gut, dass immer mehr Betriebe auf das Feedback ihrer Mitarbeiter setzen und das Qualitätssiegel „Great Place to Work“ anstreben. Job-suchende erkennen am Siegel, dass Vertrauen die Basis der Zusammenarbeit von Great Workplaces ist, und dass sie dort ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und ihre Persönlichkeit voll und ganz einbringen können.

Als Great Place to Work erkennbar zu sein, ist ein Entwicklungsprozess und kann niemals gekauft werden. Ein Great Place to Work ist glaubwürdig, denn die Jury ist die einzige, die es weiß: es ist die eigene Belegschaft. Und Fachkräftemangel? Fragen Sie einfach nach unter:

<https://www.greatplacetowork.at/beste-arbeitgeber/>