

Die österreichische Variante des Big Quit

Hierzulande fliehen die Arbeitnehmer nicht wie in den USA aus ihren Jobs. Aber sie werden anspruchsvoller.

••• Von Sabine Bretschneider

The Big Quit“, „The Great Resignation“ – in den USA schmeißen so viele Menschen ihren Job hin wie nie zuvor. Auch hierzulande werden Arbeitnehmer zusehends fordernder. Wie sollen Firmen damit umgehen? Der Wiener NLP-Lehrtrainer, Wirtschaftswissenschaftler und Gründer von myNLP, Mario Grabner, unterstützt seit mehr als zehn Jahren heimische Führungskräfte bei diesen und ähnlichen Fragen.

medianet: *Sehen Sie Anzeichen dafür, dass die ‚große Kündigungswelle‘ auch auf den österreichischen Arbeitsmarkt überschwappt?*

Mario Grabner: Zu Beginn der Pandemie kam es seitens der Unternehmen, aber auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu großer Unsicherheit – und durch Kündigungen zu einer kurzfristigen Bewegung am Arbeitsmarkt. Durch die Unterstützungsleistungen der Regierung wie zum Beispiel Kurzarbeit, Homeoffice und Umsatzerersatz kam es aber schnell zu einer Stagnation. Laut Zahlen des Wifo ergaben sich seither keine unnatürlichen Bewegungen am Arbeitsmarkt. So viel sagen uns zumindest die objektiven Zahlen.

medianet: *Das heißt, diese oft zitierte ‚Revolution der Erwartungen an die Arbeit‘ ist hierzulande nicht angekommen ...*

Grabner: Dass es statistisch gesehen gerade wenig Veränderung gibt, liegt vor allem an der großen Unsicherheit, die sich durch die Gesellschaft zieht. Psychologisch gesehen, haben Zeiten der Unsicherheit zwei wichtige Facetten: Einerseits hinterfragen sehr viele Menschen ihre derzeitige Situation, andererseits verändern sie noch nichts, weil das Risiko zu hoch wäre und die Sicherheit zu komfortabel. Das ist auch ein entscheidender Unterschied zu den USA, wo das soziale System deutlich weniger Unterstützung bietet und damit zu mehr Risikofreude einlädt. Steigende Unzufriedenheit gipfelt in vielen Fällen in der aktiven Suche nach Alternativen. Und diese werden für Arbeitnehmer aktuell immer größer, weil immer mehr Unternehmen passende Personen suchen.

medianet: *Die Konjunkturerholung erhöht den Bedarf an Arbeitskräften, der demografische Wandel sorgt demnächst für eine Verknappung. Sind Lohn-erhöhungen die Lösung?*

Grabner: Die Arbeitgeber sind jedenfalls gezwungen, mehr Anreize zu schaffen, wenngleich Geld ein Faktor ist, jedoch nicht der wichtigste. Vor allem jüngere

Generationen legen großen Wert auf Image, Weiterentwicklung und Work-Life-Balance. Unternehmen müssen kreative Lösungen finden, um sich von den Mitbewerbern abzuheben.

medianet: *Verschärft haben sich die Probleme in Tourismus und Gastronomie: Immer mehr Beschäftigte kehren der Branche den Rücken. Was machen die Arbeitgeber in dieser Branche falsch?*

Grabner: Tourismus und Gastronomie waren immer schon Bereiche mit hoher Fluktuation. Viele nutzen sie als Sprungbrett in andere Branchen oder als

Möglichkeit, sich über einen gewissen Zeitraum Geld anzusparen. Darüber hinaus hat die Pandemie dazu beigetragen, dass das Vertrauen in diese scheinbar sichere Einnahmequelle rapide gesunken ist. Für die Betriebe geht es hier vor allem darum, durch bessere Arbeitsbedingungen und mehr Stabilität Vertrauen zurückzugewinnen.

medianet: *Coronabedingt haben viele Unternehmen Personal abgebaut. Wie kann man verhindern, dass negative Emotionen in der Belegschaft ‚ansteckend‘ wirken?*

Grabner: Kündigungen sind unangenehm für alle Beteiligten. Oft sind diese auch für den Fortbestand des Unternehmens unerlässlich. Gerade bei derartigen schwierigen Themen ist wertschätzende Kommunikation und Transparenz das A und O. Denn Information sucht sich immer einen Weg und wird dieser kein offizieller Rahmen gegeben, werden die Gespräche eben in der Pause oder in der Küche geführt.

medianet: *Wie erkennt man die Unzufriedenheit von Mitarbeitern frühzeitig?*

Grabner: Die Grundlage jeder Zusammenarbeit ist eine gute Beziehung. Beruht diese auf gegenseitigem Vertrauen, werden schwierige Themen oft schon im Vorfeld offen angesprochen.

”

Steigende Unzufriedenheit gipfelt in vielen Fällen in der aktiven Suche nach Alternativen. Und diese werden für Arbeitnehmer aktuell immer größer.

Mario Grabner
NLP-Lehrtrainer,
Wirtschaftswissenschaftler

“