

PERSONAL MOVES

KARIN BAUER

Verführer und Leistungsträger



Was bedeutet die Krise für den Stellenmarkt? Für die Berufschancen junger („Millennials“), die im längsten

Zyklus der jüngeren Wirtschaftsgeschichte großgeworden sind und jetzt in harte Zeiten kommen?

Die Stimmung ist rundum bang. Wer den Weltuntergang prognostikern (die gerade ihre Aufwärtskonjunktur erleben) nicht glauben möchte, findet derzeit allerdings so konkrete Hilfestellungen für die „Employability“ wie noch nie zuvor. Und – auch wenn es schrecklich banal klingt: Gute Leute sind immer gefragt – je schwieriger die Zeiten, desto mehr. So auch die Ergebnisse der aktuellen Erhebung (siehe nebenstehender Artikel) von Career. Unternehmerische Initiative, Leistungsbereitschaft und Entscheidungsfreude sind gefragt.

Und wie sich einfindeln? Die Darlegung der Motivation für die Bewerbung wird Personalentscheidern immer wichtiger. Empfehlungen wiegen schwer. Schulzeugnisse dagegen halten den letzten Platz. Interessant dabei ist: Lücken im Lebenslauf werden zunehmend zu einem Problem, haben die Wissenschaftler am Zentrum für Berufsplanung (WU Wien) herausgefunden. Es scheint sich zu bewahren: So manche Verführung der Work-Life-Balance-Verkäufer macht sich nicht bezahlt.

Womit Junge punkten können

Der Career Monitor 2009 wirft einen genauen Blick auf den Arbeitsmarkt für Uni-Absolventen. Welche Kompetenzen gefragt sind und wo Personalisten fündig werden, zeigt die aktuelle Erhebung.

Heidi Aichinger

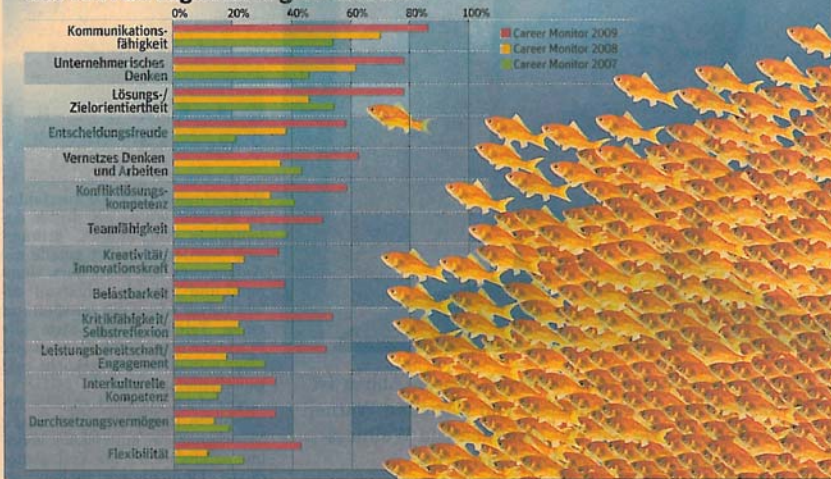
Der Überblick über die von Personalisten geforderten Fähigkeiten künftiger Manager für die Jahre 2007, 2008 und vorausschauend für 2009 zeigt, dass deren Ansprüche zunehmend offener formuliert werden.

Erstmals führte Career gemeinsam mit seinen Partnern StepStone, dem Zentrum für Berufsplanung (zBp) der Wirtschaftsuniversität Wien, und dem STANDARD den Career Monitor 2009 unter der wissenschaftlichen Leitung von Michael Meyer und Thomas M. Schneidhofer (beide WU Wien) durch, der ein genaues Licht auf den jungen Arbeitsmarkt geworfen hat. Darin wurden – ebenfalls erstmals – die Erwartungen von Klein- und Mittelbetrieben erhoben.

Über die Jahre unangefochten an den ersten drei Stellen bei den wichtigsten Anforderungen an Job-einsteiger liegen „Kommunikationsfähigkeit“, „Unternehmerisches Denken“ und „Lösungs- und Zielorientiertheit“ (siehe Grafik). Signifikant gestiegen sei der Anspruch der Personalisten in Sachen „Kritikfähigkeit und Selbstreflexion“ (2009: 54,8 Prozent; 2007/2008: rund 20 Prozent). Der Anspruch bezüglich Mobilität sei leicht rückläufig, nehme aber im Vergleich zu den Vorjahren dennoch – wenn auch gering – stetig zu. Auf Leistungsbereitschaft und Entscheidungsfreude werde zunehmend Wert gelegt.

Bei den Bewerbungen zählen nach wie vor „einschlägige Berufserfahrungen“ (83 Prozent) am meisten; die Darlegung der „Moti-

Was von Führungskräften gefordert wird



Quelle: Career Monitor 2009; Foto: Cortis

DER STANDARD

vation“ (im Zeitvergleich plus 28,5 Prozent) verwies in der aktuellen Erhebung die „formal korrekten Unterlagen“ auf Platz drei. Im Zeitvergleich werden Lücken im Lebenslauf zu einem wachsenden Problem (von 0 auf 48,7 Prozent), zudem verliere der zielstrebige Karriereplan an Bedeutung, so weitere Ergebnisse.

Persönlichkeitsbildung zählt

Nach wie vor zählt außerbetriebliche Weiterbildung in jeder Vita. Allen voran liege die „Persönlichkeitsbildung“ unangefochten an erster Stelle für potenzielle Kandidaten (59,7 Prozent), gefolgt von „fachlicher Fortbildung“ (56,7 Prozent). Auf Letztere werde besonders in Klein- und Mittelbetrieben Wert gelegt. Der Bereich „Sprachen“ liege an dritter Stelle der gefragtesten Weiterbildungsmaßnahmen, die seitens der Personalisten gefordert werden, so die Erhebung.

Aber nicht nur seitens der Kandidaten werde gefordert – auch seitens der Unternehmen seien zu-

nehmend Maßnahmen zur Bindung interessanter Mitarbeiter relevant. Allen voran liege heuer wieder das Mitarbeitergespräch (rund 85 Prozent), gefolgt vom „förderlichen Arbeitsklima bzw. der guten Unternehmenskultur“ (74,9 Prozent) und individuellen Weiterbildungsangeboten (66,2 Prozent).

Erstaunlicherweise liegt der Bereich der Kinderbetreuung auf einer Liste von möglichen Forderungen von potenziellen Arbeitnehmern abgeschlagen am hinteren Ende der Skala (5,7 Prozent).

Nicht zuletzt entscheidend für „Karrieremacher“ sei, wo Personalchefs auf der Suche nach geeigneten Kandidaten fündig werden. Hier gebe es – auch über die Jahre beobachtet – keine Veränderungen: Platz eins belege die Internetjobbörse (70,3 Prozent), gefolgt von Inseraten (59,7 Prozent), Initialbewerbungen (46,4 Prozent) und der Unterstützung durch Personalberater (14,1 Prozent).

Der wissenschaftliche Bericht zum Career Monitor 2009 steht zum Download bereit: www.careernet.at

INHALT

- Mr. Wellness-Guide im Porträt: Christian Werner sieht das Relaxen unbeeindruckt von der Krise. **Seite K 2**
- Unser Mentoring Circle: Die Sponsoren stellen sich vor. **Seite K 4**
- Lange Nacht der Forschung: Niederösterreich sucht Jungforscher. **Seite K 18**
- Business Behaviour, Gourmet-Watchlist **Seite K 19**
- Bildung & Karriere: Wer für Weiterbildung was zahlt. **Seite K 20**
- Jobsplitter finden Sie heute auf: **Seite K 14**