

## „ICH BIN EIN STAR!“

### Von den Herausforderungen beim Recruiting mit den Generationen X, Y und Z

Wer motivierte Arbeitskräfte sucht, muss heute mit Werten punkten und Vertrauen aufbauen, schon bevor die neuen Top-Arbeitskräfte das Firmengelände erstmals betreten. Wie kann das gelingen? Indem ein Unternehmen die Erwartungen zukünftiger Mitarbeiter\*innen erkennt und flexibel darauf reagiert!

Mehr denn je zuvor müssen Unternehmen ihre HR-Routinen überarbeiten. Am besten vor der Bewerbung und spätestens im Bewerbungsprozess kann sich eine Firma richtig attraktiv machen. Recruiting-Prozesse sind zu überdenken: „Agile HR und Personalizing sind hier die Themen“, berichtet Michael Gressl. Er ist bei IVM für Marketing sowie Presse zuständig und weiß, was ein Unternehmen heute anbieten muss, um außerordentliches Personal aus den Generationen X, Y und Z zu gewinnen und noch schwieriger: langfristig zu halten.

Doch auf individuelle Bedürfnisse der Bewerber\*innen einzugehen ist gar nicht so einfach! „IVM sieht bei Arbeitnehmer\*innen teilweise eine Ich-bin-ein-Star-Mentalität und anfangs wenig Bereitschaft, Neues und Herausforderndes zu lernen“, erzählt Michael Gressl. Neben den selbstbewussten Stars gibt es aber auch Fachkräfte, die trotz bester Qualifikation eine Jobangst spüren. Der Grund dafür ist oft die Digitalisierung: „Es gibt die Befürchtung, dass unter Umständen fehlerhaftes Verhalten augenscheinlicher wird als bisher“, ergänzt er. Hier sei es auf jeden Fall die Aufgabe eines Unternehmens, Unterstützung anzubieten, Fragen direkt anzusprechen und die Angst zu nehmen.

Die Kunst ist aufmerksames Zuhören: Was brauchen zukünftige Arbeitskräfte vom Arbeitgeber? Nicht allein die Erwartungen eines Unternehmens an Bewerber\*innen sollen erfüllt werden. Im Gegenteil: Agile HR und Personalizing sind gefragt. Nur wer die individuellen Anliegen einer Arbeitskraft nicht scheut und flexibel darauf eingehen kann, hat gute Chancen, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Unternehmen sind gefordert, ihre Onboarding-Standards zu hinterfragen. Darüber hinaus betont Michael Gressl, dass in Zeiten fehlender Fachkräfte „einfach absagen“ keine Option mehr sei.

IVM erfährt die Problematik fehlender Flexibilität gleich in zwei Bereichen. Einerseits als Unternehmen, das Fachkräfte einstellt, weiterbildet und als Consulting-Unternehmen an hochinnovativen Projekten seiner Kunden mitwirkt. Hier zählt die firmeneigene Flexibilität fürs erfolgreiche Recruiting motivierter Mitarbeiter\*innen. Andererseits als Entwicklungsdienstleister und Partnerfirma, die für andere Unternehmen IT- und Consulting-Lösungen erarbeitet. Hier braucht es die Bereitschaft der auftraggebenden Unternehmen, flexibel und neu zu gestalten. „Bei Partnerfirmen vermissen wir manchmal die Flexibilität, nicht vorhandenes Wissen beim Personal durch effiziente Schulungsmaßnahmen einzupflegen. Es ist ganz normal, dass neue Mitarbeiter\*innen nicht alle Voraussetzungen auf der HR-Wunsch-Liste erfüllen“, meint Michael Gressl hierzu.

Es ist nicht einfach, in die „bewährte“ Firmenorganisation einzugreifen, an Hierarchien zu rütteln und wirklich das gesamte Team mit ins Boot zu holen. Doch nicht erst seit der Pandemie ist bekannt, dass archaische Unternehmenshierarchien und vorgefertigte Jobpositionen nicht mehr „das Sagen haben“. Die Pandemie hat die Entwicklung lediglich beschleunigt.

## PRESSEKONTAKT



**Michael Gressl**

Tel.: +43 (1) 6988880-36  
E-Mail: gressl@ivm.at

## IMPRESSUM

**IVM Technical Consultants  
Wien Gesellschaft m.b.H.**

Schönbrunner Allee 1-5  
2331 Vösendorf

Tel: +43 (1) 698 88 80-0  
Fax: +43 (1) 698 88 90  
E-Mail: wien@ivm.at  
Web: www.ivm.at

## PRESSEMITTEILUNG

Ort: Vösendorf  
Datum: 09. Juni 2022  
Seite: 2 von 2

Arbeitnehmer\*innen haben schließlich ihren Wert erkannt und erleben ihre beruflichen und privaten Bedürfnisse und Prioritäten klarer. Home-Office, flexible Arbeitszeiten und neue Gehaltsmodelle wie z.B. gleiches Geld für weniger Arbeitszeit (Vier-Tage-Woche) sind entscheidende Faktoren, warum Fachkräfte bei Unternehmen bleiben wollen.

Unabhängig von der Corona-Krise sind Unternehmen längst mit den unterschiedlichen Forderungen der Generationen X, Y und Z konfrontiert. Lebenseinstellung, Jobvorstellung, der Wunsch nach Work-Life-Balance oder Work-Life-Integration und der Grad der Digitalisierung machen hier den Unterschied. IVM handelt: Benefits für Mitarbeiter\*innen konzipieren und umsetzen hat einen enormen Stellenwert im Unternehmen. Der neueste Benefit ist das „Feelgood Management“ – Julia Windhager in der Leitungsfunktion will hier interne Kommunikations- und Arbeitsprozesse optimieren: „Ich schaffe Gemeinschaftserlebnisse und stärke das Wir-Gefühl. Ich kümmere mich um die Mitarbeiter\*innenbedürfnisse.“ Auch traditionsreiche Unternehmen wie IVM setzen also auf agile Methoden, um am Puls der Zeit zu bleiben.

## PRESSEKONTAKT



**Michael Gressl**

Tel.: +43 (1) 6988880-36

E-Mail: gressl@ivm.at

## IMPRESSUM

**IVM Technical Consultants  
Wien Gesellschaft m.b.H.**

Schönbrunner Allee 1-5  
2331 Vösendorf

Tel: +43 (1) 698 88 80-0

Fax: +43 (1) 698 88 90

E-Mail: wien@ivm.at

Web: www.ivm.at

*IVM Technical Consultants realisiert seit mehr als 40 Jahren maßgeschneiderte Engineering-Projekte und HR-Lösungen. Die tägliche Mission von IVM ist es, die Brücken zwischen den 200 Wissensträger\*innen und zukunftsorientierten Unternehmen zu schlagen. Diese Aufgabe praktiziert IVM an den Standorten Wien, Graz, Linz und Salzburg. Das Leistungsspektrum ist breit gefächert und umfasst dabei folgende Bereiche: Software & IT Solutions, Elektronik & Elektrotechnik, Maschinenbau & Anlagenbau.*