

## JOBHOPPER

**Thierry Guillon-Verne**  
Metro

Der 53-jährige Franzose, zuletzt in Ungarn tätig, wird neuer CEO. Sein Extended Board bilden Michael Kager, Gerhard Weidinger und Christoph Mayerder.

**Barbara Ulman**  
Odgers Berndtson

Die neue Partnerin (50) des international renommierten Personaldienstleister bringt mehr als 20 Jahre Erfahrung im Executive Search und Leadership Advisory mit.

**Jutta Perfahl-Strilka**  
Hokify

Die HR-Expertin wird mit April CEO des von karriere.at übernommenen Scale-ups. Bereits ab Februar steigt Christian Wittner als COO in die Geschäftsführung ein.

**Josef Papousek**  
Hill International

Der Standort Wien erhält einen neuen Geschäftsführer. Der frühere Mercer-CEO verantwortet künftig die Bereiche Sales & Operations Ostösterreich.

**Mirjam Mayer**  
Borealis

Seit 2020 im Unternehmen, wird die Biochemikerin und -physikerin Vice President Circular Economy Solutions entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

**Martin Würflingsdobler**  
Doppler

Der neue Allein-Geschäftsführer des Schirmherstellers führt das Braunauer Traditions- und Familienunternehmen nun in vierter Generation.

Generation Z:  
Ihr erscheint  
vieles sinnlos

Great Place to Work ermittelt die besten Arbeitgeber für junge Talente.

Jörg Spreitzer, Managing Director von Great Place to Work Österreich, nennt die Zahlen nicht ohne Grund „alarmierend“: Nicht einmal die Hälfte der Generation Z (Jahrgänge 1995 bis 2010) sieht bei ihrem jetzigen Arbeitgeber Sinn in der Arbeit. Das ist eines der zentralen Ergebnisse der Young-Talents-Studie seines Hauses. Umgekehrt zeigen die Daten: Findet die Generation Z Sinn in ihrer Tätigkeit, möchte sie eher länger bei ihrem Arbeitgeber bleiben.

Die Generation Z, aktuell die jüngste Altersgruppe auf dem Arbeitsmarkt, erwartet vor allem fünf (recht weitreichende) Aspekte von ihren Arbeitgebern: erstens faire Bezahlung, zweitens eine glaubwürdige und wertschätzende Führung und drittens Spaß bei der Arbeit und guten Teamgeist. Ebenfalls, viertens, Bedeutung und Sinn der Tätigkeit und fünftens: dass ihre psychische und physische Gesundheit geachtet und geschützt wird.

Einige Unternehmen bekommen das besonders gut hin, erhob Great Place to Work. Die besten Arbeitgeber für Young Talents 2024 sind demnach Dynatrace, Expleo Group Austria, Allianz Österreich, Hilton International Wien, Niederösterreich Bahnen, CNT Management Consulting, FunderMax, EHL Immobilien, Hotel Kitzhof und MIC Datenverarbeitung. (red.)

## Große Momente und stetiges Altern

**Individualisierung.** Warum die Hochzeit für das Jobleben relevanter als gedacht sein kann und Unternehmen auf eine altersgerechte Organisation setzen sollten, zeigt der „Jobselling Report“.

MICHAEL KÖTTRITSCH

Menschen erwarten heute mehr als nur einen Job, nämlich Bereicherung, Wohlbefinden, Wertschätzung, Existenzabsicherung – aber jeder Mensch erwartet je nach Lebensphase und -situation etwas anderes. So fasst Heinz Herczeg, Geschäftsführer von Life Creator Consulting den aktuellen „Jobselling Report 2024“ zusammen.

Die Ableitung für die Unternehmen ist – vorweg gesagt – schwierig. Denn sie läuft auf eine weitere Individualisierung der HR- und Führungsarbeit hinaus, soll die rationale (Existenzsicherung, Erfüllung von Lebensräumen) wie emotionale (Lebenssituation, Wertschätzung, Wohlbefinden) Dimension ansprechen: Wenn Unternehmen

“

Wenn man diese ‚moments that matter‘ als Arbeitgeber kennt und auf sie eingeht, fördert das die Identifikation und das Engagement der Mitarbeitenden.

Heinz Herczeg  
Life Creator Consulting

besser die Motive, Erwartungen, Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden und auch Kandidaten kennen, können sie Angebote rund um den Job zusammenstellen, welche einen echten „Mehrwert für das Leben“ dieser bietet. Und das je nach deren Lebensphase und Lebenssituation.

Ein Beispiel: Während Leistungs- und Erfolgsdruck speziell ein Thema der 14- bis 29-Jährigen ist, und für die Älteren weniger, verhält es sich bei den finanziellen und existenziellen Sorgen genau umgekehrt. Sehr ähnlich hingegen sind die Wünsche der 14- bis 29-Jährigen, der 30- bis 49-Jährigen und der 50- bis 69-Jährigen wenn es um körperliche Gesundheit und Gesundheitsvorsorge sowie um seelische und psychische Gesundheit geht. Themen, die auf der Prioritätenliste für das heurige Jahr für Mitarbeitende sehr weit oben stehen.

**Auf spezielle Momente achten**

Neben den Ansprüchen aus der jeweiligen Lebensphase und Lebenssituation entstünden „Erwartungen, Anforderungen und Haltungsänderungen aus prägenden Ereignissen im Leben“, sagt Herczeg. „Wenn man diese ‚moments that matter‘ als Arbeitgeber kennt und auf sie eingeht, fördert das die Identifikation und das Engagement der Mitarbeitenden.“ Er denkt dabei an einschneidende Momente wie eine Beförderung, Antritt einer Auszeit oder Karenz, Familiengründung, Geburt eines Kindes, Bildungsabschluss, Wohnungskauf oder Pensionsantritt.

Und noch etwas ist eine zentrale Erkenntnis: Altersgerechte Angebote sind nicht nur attraktive Benefits, sondern sichern auch die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Bemerkenswert ist daher, dass gerade die älteren Befragten meinen: Ich erwarte mir keine Begleitung beim Übergang in die Pensi-

on. Das könnte man, sagt Susanne Oberleitner-Fulmek, Geschäftsführerin von ViAcona und maßgeblich am Nestor Gold Siegel beteiligt, das altersgerechte Organisationen auszeichnet, als eine Art von „quiet quitting“ verstehen, eine Form der

“

Altersgerecht bedeutet: das Älterwerden als Organisation mitzudenken.

Susanne Oberleitner-Fulmek  
ViAcona

inneren Kündigung, verbunden mit einer gewissen Frustration. Das ist die charmante Interpretation. Die mit weniger Umschweife: Das ist ein Totstellreflex. Die negative Begleiterscheinung: Diese Haltung bleibt nicht ohne Auswirkung auf das Team – dessen Motivation sinkt.

Was sich zu tun empfiehlt, liegt für Oberleitner-Fulmek auf der Hand. Unternehmen sollten das implizite Wissen nutzen, wertschätzen und damit implizit (die älteren Personen) aufwerten. „Das braucht mehr als Worte, das braucht eine Handlung“, sagt sie und regt an, die Generationen ins Gespräch zu bringen. Dann könne es auch gelingen, die Perspektiven der Älteren in die Diskussion hineinzubringen. Und übrigens: Ältere sind – das zeigen zahlreiche Untersuchungen – weniger gestresst. „Das Erfahrungsgedächtnis sorgt dafür, dass bewältigte Krisen gespeichert bleiben“, sagt Oberleit-

ner-Fulmek, und damit das Wissen, dass sich schwierige Situationen bewältigen lassen. Diese Gewissheit ließe sich ebenfalls im angesprochenen Generationendialog vermitteln, wenn Perspektiven ausgetauscht werden.

**Ein n macht den Unterschied**

Oberleitner-Fulmek betont den Unterschied, den das n mache: Altersgerecht bedeutet die Veränderungen der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit mit den Lebensjahren zu berücksichtigen und durch gezielte Maßnahmen zu begleiten. Oder anders gesagt: Das Älterwerden als Organisation mitzudenken. Das kann zum Beispiel bedeuten, in der Steuerung rein quantitative Logiken zu verlassen und bewusster auf qualitative Ziele zu setzen.

Altersgerechtigkeit bedeute geteilte Verantwortung: Dabei spiele die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden eine zentrale Rolle, daneben die Verantwortung der Führungskraft und der Organisation.

**AUF EINEN BLICK**

Der „Jobselling Report“ erhebt zum elften Mal die Motivlage, Lebensumstände und die damit verbundenen Bedürfnisse und Erwartungen zu Leben, Arbeit und Bildung der 14- bis 69-Jährigen. Die Detailergebnisse werden im Frühjahr präsentiert: Mitarbeiterbindung (15. Februar), Mitarbeitergewinnung (28. Februar), Jugend in Österreich (6. März), Lebensphasen- und altersgerechte Arbeitsbedingungen (11. April). Infos: [lifecreator.at/roadshow2024](https://lifecreator.at/roadshow2024)

**EMPLOYEE EXPERIENCE**  
Champion

- Mitarbeiterbefragung
- Österreichweiter Benchmark
- Awardverleihung am 1. Oktober 2024

ThirtyFive, Wien

[www.employee-experience-champions.at](https://www.employee-experience-champions.at)