

JOBHOPPER

Danijel Džihic
Ford

Der 34-Jährige übernimmt beim Autohersteller die Funktion des Generaldirektors Österreich. Der gebürtige Serbe ist seit 2002 im Konzern tätig und war zuletzt Marketingmanager bei der Ford Motor Company Switzerland.

Angelika Hellweger
Wolf Theiss

Die Juristin ist Senior Associate der internationalen Anwaltssozietät in Wien. Sie ist seit 2010 Teil des Litigation-Teams und berät nationale und internationale Klienten in Fällen von Handelsstreitigkeiten.

Martin Wallner
Samsung Österreich

Der 41-Jährige ist Vice President Sales. Er verantwortet zusätzlich zu seinen bisherigen Bereichen IT, Mobile und Enterprise Business auch Consumer Electronics. Er ist der erste Österreicher, der Vice President im Konzern wird.

Georg von Pföstl
EY Österreich

Der Südtiroler hat als Geschäftsführer die Verantwortung für den Bereich Financial Services Advisory. Der 35-Jährige legt seinen Fokus auf den weiteren Ausbau der Beratungskompetenzen im Bereich Risikomanagement.

Andrea Viehauser
LAB & Company

Die 39-Jährige ist gemeinsam mit Dominik Sonnberger (34) geschäftsführende Gesellschafterin der neu gegründeten österreichischen Niederlassung des Executive-Searchers.

Bernhard Kall
Willheim Müller

Der Jurist ist Partner der Wirtschaftskanzlei. Der 35-Jährige war nach Absolvierung der Rechtsanwaltsprüfung 2008 für fünf Jahre als Anwalt im Bereich Bau- und Vergaberecht tätig.

Fahrplan in die
Zukunft der
Arbeit

Zwei Tage lang diskutierten mehr als 200 Geschäftsführer, Personalverantwortliche und Firmenstrategen beim HR-Kongress „Future of Work – der HR-Kongress“ in Stegersbach, was künftig auf die Arbeitswelt zukommt. In 20 Workshops wurden konkrete Lösungsansätze erarbeitet, gemeinsam wurde eine Road Map in die Zukunft der Arbeit skizziert. Die dänische Beraterin Soulayma Gourani (Bild) etwa lieferte in ihrer Keynote „How to manage new generations“ Einsichten aus ihren Erfahrungen bei Microsoft und HP: Sie rät dazu, den Markt im Blick zu haben und eigene Stärken und Fähigkeiten zu forcieren. [LSZ Consulting]

Daheim ist es doch am schönsten

Studie. Österreichs Erwerbstätige hätten ihre beruflichen Kontakte hauptsächlich im deutschen Sprachraum. Ihre angestammte Heimat würden nur die wenigsten für einen Job verlassen.

Business is local: Für die Österreicher ist das berufliche Netzwerken genauso eine lokale Angelegenheit wie das Recruiting. Das ergab eine Untersuchung unter den Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 65 Jahren, die Marketagent.com und Forsa im deutschsprachigen Raum im Auftrag des Onlinenetzwerks Xing durchführten.

„Der Großteil der Österreicher möchte nicht weiträumig für einen Job umziehen“, sagt Carmen Windhaber, die Xing-Country-Managerin für Österreich. „Zudem fällt auf, dass das berufliche Netzwerk hauptsächlich von lokalen Kontakten dominiert wird.“ Was Windhaber anspricht, gilt für knapp zwei Drittel der Erwerbstätigen. Sie haben ihre Kontakte ausschließlich regional. Ein Fünftel hat seine beruflichen Kontakte im ganzen Land verteilt. Nur 15 Prozent haben den Großteil ihrer beruflichen Kontakte außerhalb Österreichs.

Internationale Kontakte spielen also in der österreichischen Berufswelt keine wichtige Rolle, der Fokus ist lokal. Vier von zehn Österreichern haben keine internationalen beruflichen oder geschäftlichen Kontakte. Ein Viertel der Be-

fragten hat ein bis fünf Prozent internationale Kontakte. Nur sechs Prozent der Österreicher haben mehr als 50 Prozent ihrer geschäftlichen Kontakte weltweit verteilt.

Daraus ergibt sich: Wichtig ist, wer räumlich nahe ist. Der Aussage: „Am wichtigsten sind mir jene Kontakte, die innerhalb der Region sind, in der ich wohne“, stimmen 54 Prozent der Befragten zu. Weiteren 26 Prozent sind die Kontakte innerhalb Österreichs am wichtigsten. Frauen setzen mehr auf Regionalität als Männer: Für 61 Prozent der Frauen sind die Kontakte innerhalb der gleichen Region am wichtigsten, bei den Männern sind es 48 Prozent.

Recruiting: Primär regional

Der Lokalkolorit schlägt auch im Recruiting durch. Stellen Unternehmen neue Mitarbeiter ein, so kommen diese vor allem – zu 59 Prozent – aus der gleichen Region. Weitere 21 Prozent kommen aus dem Inland, sechs Prozent aus dem deutschsprachigen Ausland. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zur Schweiz: Immerhin 16 Prozent der neuen Mitarbeiter kommen hier aus Österreich oder Deutschland. In Wien werden ös-

terreichweit am häufigsten Jobs an Ausländer vergeben: Elf Prozent stammen nicht aus Österreich. In Oberösterreich und Salzburg sind es hingegen nur drei Prozent.

Ein Drittel der Österreicher würde für einen neuen Job ausschließlich innerhalb der Stadt umziehen, in der sie derzeit wohnen. Weitere 43 Prozent sind bereit, innerhalb der Region den Wohnsitz zu wechseln. Für 15 Prozent der österreichischen Arbeitnehmer ist eine Übersiedlung jenseits der Staatsgrenzen denkbar: Fünf Prozent davon würden jedenfalls im deutschsprachigen Raum bleiben wollen.

Interessant ist, dass Frauen eher bereit sind, innerhalb der eigenen Stadt umzuziehen. Während 42 Prozent der Frauen Bereitschaft zeigen, die Koffer zu packen, sind

es nur 27 Prozent der Männer. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich im Nachbarland Schweiz: Hier sind 24 Prozent der Frauen bereit, innerhalb der Stadt umzuziehen, aber nur 14 Prozent der Männer.

Wien, Wien nur du allein

Wie sehr die Wiener mit ihrer Stadt verbunden sind, lässt sich ebenfalls aus der Studie ablesen. Nur 42 Prozent der Wiener sind bereit, innerhalb Wiens umzuziehen. Weitere 34 Prozent würden sich nicht über den Speckgürtel der Bundeshauptstadt hinausbewegen.

In den Bundesländern ist die Bereitschaft, innerhalb der Region umzusiedeln, wesentlich größer: Bei den Burgenländern und Niederösterreichern sind es 49 Prozent, bei den Tirolern und Vorarlbergern 48 Prozent, bei den Steirern und Kärntnern 45 Prozent und bei den Oberösterreichern und Salzburgern 43 Prozent.

Tirol und Vorarlberg sind die umzugsfreudigsten Bundesländer: Während je über ein Fünftel der Tiroler und Vorarlberger bereit ist, für einen Job Österreich zu verlassen, sind es bei den Niederösterreichern und Burgenländern nur sechs Prozent. (mhk)

NACHRICHTEN

**Rechtsanwaltskammer:
Junganwältetag**

Am 25. März von 17 bis 21 Uhr vermitteln Experten aus Recht und Wirtschaft im Raiffeisen-Forum Know-how und Strategie rund um die Kanzleigründung. www.jungawaeltetag.at

**Der journalistische
Arbeitsmarkt**

Die Diskussion über die Entwicklung der österreichischen Medienlandschaft findet am 25. März um 19.30 Uhr im Wiener Rhiz statt. <http://on.fb.me/PLijlS>

**Fachhochschule des bfi:
Open House**

Am 28. März von 10 bis 18 Uhr warten „Sprechende Bücher“, Schnupper-Lehrveranstaltungen, Vorlesungen und Informationen zu den bfi-Studiengängen. www.fh-vie.ac.at

**Kostenlose Vorträge:
Praxistage 2014**

Was Entscheider „wirklich“ interessiert, ist ebenso Thema der Praxistage im Palais Eschenbach vom 31. März bis 1. April wie nachhaltige Business-Gestaltung. www.praxistage.at

**Wifi Wien: Impulse für
Führungskräfte**

Profiling, Körpersprache, Rhetorik: Am 3. April von 14 bis 18 Uhr widmet sich das Wifi-Managementforum den Aspekten wirkungsvoller Kommunikation. www.wifi.at/managementforum

**Customer Experience
Forum**

Am 8. und 9. April erfahren Manager im Tech Gate Vienna, wie positive Einzelerlebnisse die Kundenbindung langfristig stärken. www.cx-forum.eu

Vertrauen, Fairness, Glaubwürdigkeit - die Bausteine für ein prima Klima.

Arbeitsplätze sind Kontrollorte

ZUGMANN

Karriere neu denken

VON JOHANNA ZUGMANN



Während die Wissensökonomie immer mehr Paradigmata der traditionellen Wirtschaftswelt verändert hat, hält sich innerhalb der Bürogebäude vielfach das traditionelle Arbeitsplatzkonzept der Industriegesellschaft. Statt Chancen- und Selbstverwirklichungsplätze finden wir Kontrollorte vor. Immer noch wird nicht nur im Akkord Arbeitszeit gemessen und Anwesenheit geerntet. Und das in einer Zeit, in der die moderne Technologie längst ermöglicht, jederzeit und überall kreativ und wertschöpfend tätig zu sein. Genau darauf kommt es an in einer globalisierten Wirtschaft, in der Produkte quasi über Nacht kopiert werden können

und Preise weltweit per Mausklick vergleichbar sind.

Fortschrittliche Unternehmen wissen das und bilanzieren bereits doppelt. Neben den traditionellen Zahlen evaluieren sie das Potenzial ihres Humankapitals.

Doch auch da bleiben viele Faktoren, die den Erfolg eines Unternehmens ausmachen, unerfasst. Etwa die Moral der Angestellten, eine dynamische und vorausschauende Führung und eine Umgebung, die Innovation und Kreativität fördert, konstatierte Bestsellerautor Jeremy Rifkin in seinem Buch „Access – Das Verschwinden des Eigentums“.

Unternehmen, die der zentralen Rolle des Arbeitsplatzes in seiner Gestaltung gerecht werden, sind die Ausnahme. Die Mehrheit nimmt Mängel als unabänderlich hin und Potenziale oft nicht wahr.

E-Mails an: johanna.zugmann@diepresse.com

Das Potenzial des Humankapitals entscheidet den Erfolg.