

Unternehmerfrühstück der Wirtschaftskammer zum Thema Personalsuche – speziell Frauen

Wie man Arbeitskräfte finden kann

Wie sehr der heimischen Unternehmerschaft das Thema Personalsuche unter den Fingernägeln brennt, ließ sich schon an der Anmeldungszahl für das jüngste Wirtschaftskammer-Unternehmerfrühstück erkennen.

Kitzbühel | So fanden sich vergangene Woche rund 80 Wirtschaftstreibende aus der Region im Rasmushof ein, um praktische Tipps für die Mitarbeiterfindung zu erhalten.

Business-Coach Gabriele Strodl-Sollak verriet: „Es reicht oft, an kleinen Stellschrauben zu drehen, man muss nur wissen, welche.“ Denn auch, wenn in Bezug auf die Fachkräftefrage oft der Ruf nach Personen aus Drittstaaten laut wird, ist auch das Potenzial in der Region noch nicht voll ausgeschöpft – Stichwort Frauen.

Wer bin ich? Was biete ich? Was suche ich?

Übrigens: Noch vor dem Bewerbungsgespräch erfolgt das Jobinserat – in welcher Form auch immer. Besser ist es hier, den potenziellen Bewerbern den Mehrwert der jeweiligen Arbeitsstelle aufzuzeigen statt einer langen Litanei an Anforderungen. „Diese Benefits werden oft in der Firma schon gelebt, sind dort aber so normal, dass sie nicht mehr wahrgenommen werden“, sagt Strodl-Sollak. Nur ein kleines Beispiel: Schon alleine dadurch, dass ein hiesiger Arbeitgeber einen Job in Kitzbühel und Umgebung anbieten kann, stellt für so manchen Interessenten aus dem urbanen Raum einen großen Mehrwert dar. „Millennials wählen nicht nur ihre Konsumartikel nach Werten aus, sondern auch ihre Arbeitgeber“, weiß die Expertin. Die neue Generation am



Über die gute Resonanz beim Unternehmerfrühstück freuten sich WK-Obmann Peter Seiwald, Referentin Gabriele Strodl-Sollak, Trau-Di-Gründerin Helene Stanger, Wirtin Signe Reisch und WK-GF Balthasar Exenberger. Foto: Galehr

Arbeitsmarkt wünscht sich von ihrer Arbeit drei Dinge: Fürsorge, Teilhabe sowie Kreativität bzw. Sinn. Chefs, die das berücksichtigen, werden interessanter für die Bewerber.

Frauen wollen Flexibilität

Diese Werte zu leben, ist übrigens ein Dauerprozess. Reine Marketinggags, um die neuen Arbeitskräfte „an Land zu ziehen“, werden nicht funktionieren und außerdem wird so etwas von der jungen Generation regelrecht geächtet. Wer hingegen gut ankommen will, sollte zunächst einmal sofort in irgendeiner Form auf erhaltene Bewerbungen reagieren. Ist ein neuer Mitarbeiter gefunden, gilt es, eine „Willkommenskultur zu schaffen, bei der auch das bestehende Team eingebunden wird.“ Viel Potenzial, was

den Arbeitsmarkt betrifft, gibt es bei den Frauen. So könnten z.B. bestehende Teilzeitmitarbeiterinnen gefragt werden, ob sie sich eine Erhöhung der Stundenzahl vorstellen können. Aber auch neue Arbeitskräfte könnten angesprochen werden. Der Schlüssel ist Flexibilität. „67 Prozent der Frauen arbeiten aus Vereinbarkeitsgründen in der Teilzeit“, zitiert die Expertin aus dem Zahlenmaterial. Wer hier den passenden Job anbieten kann, ist klar im Vorteil.

Und auch, wenn das im 21. Jahrhundert eigentlich kein Thema mehr sein sollte, im Businessalltag von Frauen ist es eins: Die Arbeit von Frauen wird so manches Mal gegenüber jener von männlichen Kollegen abgewertet. Das passiert vielfach nicht einmal bewusst, führt aber zu Frustration. Daher sagt

Gabriele Strodl-Sollak ganz bewusst: „Es braucht ein Commitment von höchster Stelle für Frauenförderung.“ Das können z.B. Weiterbildungsangebote außerhalb des Arbeitsalltags sein. Weiterbildung ist generell ein Thema, das der neuen Generation am Herzen liegt. Hierzu gibt es eine Zahl: „74 Prozent der ‚Gen Y und Z‘ kündigen aufgrund mangelnder Weiterbildungsmöglichkeiten.“

So weit zunächst zur Theorie, wie Arbeitgeber aus der Region Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ansprechen können.

Das soll noch vertieft werden, verriet Wirtschaftskammer-Obmann Peter Seiwald beim Unternehmerfrühstück: „Wir werden das Thema noch mit Workshops weiterführen, und konkret an den Stellschrauben drehen.“

Elisabeth Galehr