

ABSCHIED Für 20 Prozent der Mitarbeiter unter 35 Jahren ist ein baldiger Jobwechsel reizvoll

Wertvolles Humankapital scheitert an Perspektiven

Junge wechseln den Arbeitgeber, wenn ihre Karriere stillsteht und KMU sind Konzernen gegenüber im Vorteil: So steht es um die Fluktuation in Österreichs Unternehmen.

Ein gewisse Fluktuation mag gut sein, um frischen Wind in das Unternehmen zu bringen – gehen aber die falschen Mitarbeiter, so geht auch mühsam heran, „gezüchtetes“ Humankapital verloren. Eine im Auftrag von Sage, einem Anbieter von Softwarelösungen für den HR-Bereich, durch die GfK durchgeführte Umfrage unter 1000 Arbeitnehmern und 242 Arbeitgebern zeigt: Die Mitarbeiter sind prinzipiell treu – allerdings gibt es signifikante Unterschiede in Sachen Fluktuation, betreffend Alter der Mitarbeiter und Größe der Unternehmen.

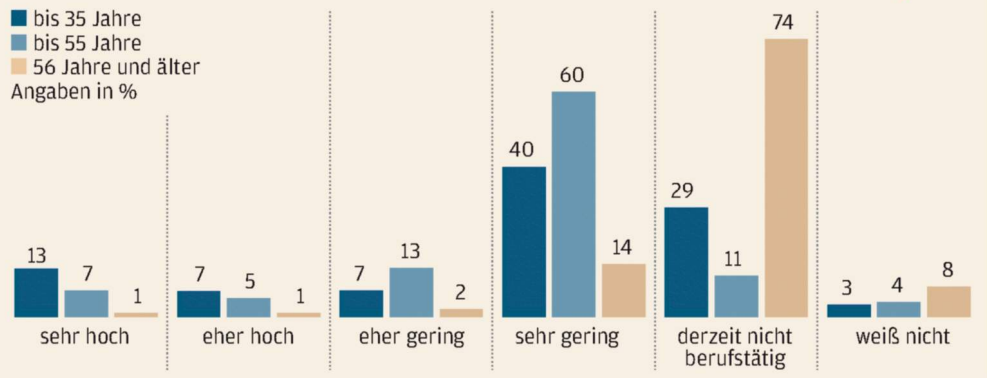
Bei den meisten Befragten ist die Bereitschaft zum Wechseln innerhalb der nächsten ein bis zwei Jahre sehr gering – allerdings sind hier die Mitarbeiter über 35 Jahre treuer als die Jüngeren, von denen 20 Prozent die Bereitschaft als sehr hoch oder eher hoch bezeichnen. „Die jungen Mitarbeiter wollen Karriere machen“, sagt Benigna Prochaska, Geschäftsführerin Sage HR: „Wenn es intern keine Vakanzen gibt, wechseln sie in ein anderes Unternehmen.“ Dort nehmen sie oft eine Führungsposition



Sage HR-Geschäftsführerin **Benigna Prochaska**: „Unternehmen brauchen Talent-Management“

WIE HOCH IST IHRE BEREITSCHAFT INNERHALB DER NÄCHSTEN 1 BIS 2 JAHRE DEN ARBEITGEBER ZU WECHSELN?

Quelle: SAGE / WirtschaftsBlatt Grafik/ulix



ein – der frühere Arbeitgeber verliert jenen Mitarbeiter, den er zuvor ausgebildet hat. Denn wenn ein Mitarbeiter ausgebildet wird, investiert nicht nur das Unternehmen Geld, sondern der Arbeitnehmer auch seine Zeit. Dafür will er als Resultat eine Beförderung sehen – findet diese nicht statt, ist er frustriert. Prochaska: „Unternehmen brauchen hier gutes Talent-Management.“

Persönliche Bindung

Ebenfalls signifikant: Während bei den meisten Unternehmen die Fluktuation zwischen null und zehn Prozent liegt, kann sie bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern über zehn Prozent liegen. „Bei KMU gibt es meist mehr Unternehmenskultur, Zusammenhalt und Verantwortung für den Einzelnen“, erläutert Prochaska – bei Konzernen mit starrer Hierarchie ist die persönliche Bindung an den Chef nicht so hoch.

Das Gehalt selbst spielt nur eine Nebenrolle: Während Sinn der Arbeit und Anerkennung motivieren, ist Geld ein „Hygienefaktor“, der bloß zur Vermeidung von Unzufriedenheit dient. Was aber andererseits nicht zu unterschätzen ist: Denn 40 Prozent der NGO gaben ihre Fluktuation als „eher hoch“ an – wenn die Arbeit enttäuscht und auch das Geld einen nicht hält, gibt es wenig Grund zum Bleiben.

STEFAN MEY

stefan.mey@wirtschaftsblatt.at