

ATTRAKTIVE ARBEITGEBER BRINGT UNS INNOVATION!

Jobeinsteiger als Ideenbringer



Führungskräfte aus vier verschiedenen Branchen – was Innovationen anbelangt, gibt es aber Gemeinsamkeiten. Etwa die Suche nach IT-Fachkräften.

Foto: Uniport

Welche Anforderungen stellen Berufseinsteiger an zukünftige Unternehmen? Ein tolles Instagram-Profil reiche nicht aus, erzählen sie.

Foto: Uniport



Wie bleiben Unternehmen innovativ und modern? Zum Beispiel, indem sie sich engagierte, junge Leute ins Boot holen, zeigte eine Diskussion. Die Anforderungen hätten sich dabei stark verändert. Die Einsteiger sind sich dessen bewusst und wünschen sich vor allem Mitsprache.

Lara Hagen

Wien – Das Zauberwort heißt Flexibilität. „Man muss sich immer wieder damit auseinandersetzen. Auch wenn man sich manchmal denkt: Nicht schon wieder was Neues!“, sagt Angela Teml, bei Nestlé in Österreich mittlerweile für die Unternehmenskommunikation verantwort-

lich, obwohl sie im Export begann. An ihrem Beispiel könne man sehen, welche unterschiedlichen Karrierewege möglich seien – „wenn man das will“.

Platz genommen hat sie auf dem Sofa beim Jobtalk der Uni Wien. Die Frage, ob bzw. wie Innovation eine

Chance für Berufseinsteiger sein kann, durften zunächst Führungskräfte erörtern, nach 30 Minuten dann der Wechsel zu den Juniors.

Obwohl die Branchen dabei ganz unterschiedliche waren, zeigten sich viele Gemeinsamkeiten, was den Stellenwert und Umgang mit Innovation angeht. Im Umbruch sind alle vertretenen Unternehmen – und zwar ständig, versichern die Vertreter.

Von gesteigerter Geschwindigkeit, Transparenz und Anforderungen kann etwa Jelena Petraschek-Miljkovic, bei Shire für Qualitätskontrolle und Compliance zuständig, berichten – und das, obwohl sie erst vier Jahre im Unternehmen ist. Kommunikation passiere

zum Teil nur auf digitaler Ebene. Daraus würden sich wiederum Fragen bezüglich der Work-Life-Balance ergeben: Wie gelingt es, ständige Erreichbarkeit damit in Einklang zu bringen, sodass man einen freien Kopf für neue Ideen hat und weiterhin glücklich im Job ist?

„Erfolg wurde noch mit den Fensterachsen des Einzelzimmers gemessen“, erinnert sich Helmut Kröger an seine Anfangszeit im Bankensektor. Mit Work-Life-Balance war da nicht viel – und die zahlreichen anderen Veränderungen, die das Bankenwesen noch immer nachhaltig prägen, sind damit noch nicht einmal angesprochen. „Da muss in Zukunft noch viel mehr passieren“, sagt der für Finanz-

institutionen und Länderanalysen zuständige Kröger in Hinblick auf Konkurrenz durch Fintechs.

Die Unternehmensvertreter sind sich auch darin einig, dass fehlende Innovation durchaus mit Jobeinstiegern importiert werden kann. Was müssen solche Ideenbringer alles können?

Als er damals auf Jobsuche war, seien osteuropäische Sprachen schwer gefragt gewesen, erinnert sich Kröger. Heute suche er Leute, die Programmiersprachen können, weil das auf ein bestimmtes Denkmuster schließen lasse. „Und da spreche ich nicht von IT-Jobs. Da ist das ohnehin Pflicht.“ Große Zustimmung in der Runde – alle sind auf der Suche nach Jungen, die

etwas von IT verstehen, „aber nicht nur, wie man ein Smartphone verwendet“, sagt Kröger.

Das unterschreibt auch Michael Bilina, der bei der Allianz für das Recruiting zuständig ist und die Anforderungen an Jobeinsteiger deswegen besonders gut kennt. An sie hat er einen Wunsch: „Bitte traut euch mehr bei euren Bewerbungen“, sagt er zum Publikum. Ein kurzes Video oder andere Formulierungen als „Hiermit bewerbe ich mich für XY“ schlägt er etwa vor.

Ob die auf dem Podium vertretenen Berufseinsteiger aus der Reihe getanz sind, haben sie nicht verraten. Vom Arbeitgeber wünschen sie sich vor allem, spannende Inhalte bearbeiten zu dürfen. Ob der Betrieb eine tolle Performance auf Instagram hinlegt, sei hingegen nicht so wichtig, sagt Tobias Himmelbauer von der RBL.

Astrid Kindler, Trainee bei Shire, sieht das ganz ähnlich. Und Flexibilität sei dabei für sie nicht nur eine Anforderung von oben, sondern auch ein Wert, den sie in der Arbeit an sich gern lebt. Der Wechsel in unterschiedliche Unternehmensbereiche begünstigt das.

Passend zu den zuvor von den Führungskräften angesprochenen flacheren Hierarchien haben die drei Juniors keine Ziele bezüglich bestimmter Führungspositionen. Für Jasmin Schindl, bei Nestlé im Recruiting tätig, sind da eine gute Zusammenarbeit im Team und das ständige Weiterbilden wichtiger. Deshalb sei ihr nächstes Ziel zu nächst auch, den Master abzuschließen.

JETZT EINSTEIGEN UND GEMEINSAM AUFSTEIGEN.

Join us here [in](#) [f](#) [x](#)

Wer über Engagement, Ausdauer und Teamgeist verfügt, ist am besten Weg nach oben. Als eine der führenden Rechtsanwaltskanzleien sind wir stets auf der Suche nach JuristInnen, mit denen wir gemeinsam den Gipfel erklimmen.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung unter karriere@haslinger-nagele.com

www.haslinger-nagele.com

HASLINGER
NAGELE

Mangel an Zeit, Erholung und Wertschätzung als Ursachen für eine brennende Speiseröhre

Martin Riegler, Petra Fuss, Karin Hönig-Robier

Wenn Stress sauer aufstößt

Der Weg zu einer gesunden Speiseröhre

168 Seiten, Klappenbroschur
EUR 19,90
ISBN 978-3-99002-070-8



maudrich