

Karriere-NEWS

Diese Seite wurde von der
Sonderthemen-Redaktion gestaltet.
st@nachrichten.at

Haben auch Sie News? Dann kontaktieren
Sie uns unter karriere@nachrichten.at!

DIE GLÜCKSGRENZE

Wie viel Geld braucht der Mensch, um glücklich zu sein? Die Frage ist so alt wie das Geld selbst. Einfach „immer nur mehr“ ist jedenfalls keine Lösung. Forscher haben eine ganz bestimmte Summe errechnet, ab der mehr Gehalt nicht mehr glücklicher macht.

Wirtschaftsnobelpreisträger Daniel Kahnemann und Ökonom Angus Deaton aus Amerika haben in einer Studie, für die sie mehr als 450.000 Fragebögen auswerten, herausgefunden: Verdoppelt sich das Jahreseinkommen von 15.000 auf 30.000 Euro, wächst das Glück enorm. Steigt das Jahreseinkommen von 30.000 auf 60.000 Euro, freuen sich die Betroffenen auch noch, danach aber ist es mit dem „zusätzlichen“ Glück wieder vorbei. Ab diesem Punkt mag die Summe auf dem Konto zwar weiter wachsen, das persönliche Glücksempfinden hingegen stagniert. Diesbezüglich ist offenbar eine Art „Obergrenze“ erreicht.

Selbst wenn man plötzlich 120.000 Euro verdient, steigt das Lebensglück nicht weiter. Ökonom Angus Deaton von der Princeton Universität (US-Staat New Jersey) hat auch eine mögliche Erklärung dafür: „Vielleicht ist das eben die Schwelle, über der es Menschen nicht mehr möglich ist, das zu tun, was für das emotionale Wohlbefinden am allermeisten zählt: Zeit mit der Familie verbringen, Krankheit und Schmerz vermeiden oder die freie Zeit in vollen Zügen genießen.“ Das heißt: Wer so viel arbeitet, dass er rund

120.000 Euro im Jahr verdient, hat kaum noch Freizeit und das macht in den meisten Fällen ganz einfach unglücklich.



Foto: colourbox.de

Was die Jungen wirklich wollen

Erfolgcoach Michaela Angerer über die Wünsche, Anforderungen und Kompetenzen der Digital Natives

Mehr Flexibilität in Sachen Arbeitszeit und -ort, Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit – die jungen Generationen haben neue Anforderungen an den Arbeitsmarkt. Es steht daher ein Wandel bevor, der sich zwar längst nicht mehr stoppen, aber noch mitgestalten lässt. Worauf es dabei ankommt und welche Wünsche die Digital Natives haben, darüber hat uns Michaela Angerer, Erfolgcoach und Expertin für Generationenmanagement, mehr erzählt. In ihrem neuen Podcast, bei Schulungen und auf LinkedIn spricht sie über Themen wie New Work und Generationenmanagement und unterstützt Menschen jeden Alters auf ihrem beruflichen Weg.

Wertewandel am Arbeitsmarkt

„Wir beobachten diese Veränderungen am Arbeitsmarkt ja schon länger. Durch die Pandemie sowie den Klimawandel sind junge Menschen noch vorsichtiger geworden, was ihre Zukunft angeht. Sie fordern daher immer häufiger innovative Arbeitsmodelle und sinnstiftende Aufgabenfelder“, so die Expertin für Generationenmanagement. Jobs würden de facto sorgsamer ausgesucht und Unternehmen stärker hinterfragt. „Das bringt nicht nur bisherige Strukturen ins Wanken, sondern sorgt auch dafür, dass sich Unternehmen in Zukunft bei den jungen Talenten bewerben müssen und nicht mehr umgekehrt“, sagt Michaela Angerer.

Vorurteile gegenüber jungen Generationen

Die Rede ist von den Generationen, die nach 1980 geboren sind – die sogenannten Digital Natives. Ihre Wünsche an den Arbeitsmarkt und ihre Kompetenzen unterscheiden sich deutlich von denen ihrer Vorgänger.

Das hat zur Folge, dass die Jungen mit vielen Vorurteilen seitens der älteren Generationen zu kämpfen haben. „Ich höre immer noch die alten Klischees, etwa: Die Jugend habe kei-



Mit dem richtigen Generationenmanagement können Unternehmen von den Fähigkeiten der kommenden Generationen profitieren, ist sich Coach Michaela Angerer sicher.

Foto: Franz Oss Photographie

nen Respekt vorm Alter, weil sie flache Hierarchien bevorzugt und lieber auf Augenhöhe arbeitet. Was den Älteren heute aber leider oft entgeht, ist, dass gerade für die Generation Y (1981–1995) Autorität durch Wissen ausgestrahlt wird statt durch eine bestimmte Position. Darum sind Fachlaufbahnen für junge Talente meist erstrebenswerter als Führungspositionen“, weiß Erfolgcoach Michaela Angerer aus Erfahrung.

Diese Qualitäten bringen Millennials und Z-ler mit

Die Expertin ist sich deshalb sicher, dass Unternehmen – mit dem richtigen Generationenmanagement und der Bereitschaft zu Veränderungen – von den Kompetenzen der kommenden Generationen profitieren können. „Die Millennials – oder Generation Y – sind zum Beispiel echte Teamplayer. Da sie schon seit dem Jugendalter mit technischen Entwicklungen sozialisiert wurden, können sie sich nicht nur

offline, sondern auch online hervorragend vernetzen“, so Angerer.

Zudem seien sie für einen sinnstiftenden Job durchaus bereit, auch mal die Arbeit mit nach Hause zu nehmen – anders als ihre Nachfolger. „Die Generation Z (1996–2012) differenziert mehr zwischen Arbeit und Privatleben und wünscht sich hier eine klarere Trennung, denn ihre Erfüllung kann durchaus auch außerhalb des Jobs liegen.“ Dafür überzeuge diese Generation aber vor allem durch ihre digitale Früherziehung. Der virtuelle Raum, ebenso wie neue Medien und Technologien seien fester Bestandteil ihrer Lebensrealität. Die Expertin weiß: „Richtig gefördert kann das für Unternehmen ein Gewinn sein.“

So bereiten sich Unternehmen auf die Digital Natives vor

Was können Betriebe also tun, um beim „War for Talents“ die Nase vorn zu haben? „Ganz wichtig ist zu verstehen, dass der Fachkräftemangel

auch damit zusammenhängt, dass die Jungen zahlenmäßig unterlegen sind. Das bedeutet im Umkehrschluss: Gut ausgebildete Arbeitskräfte sind rar. Unternehmen sollten daher in ihr Employer Branding investieren und schon jetzt die Weichen für einen attraktiven Arbeitsplatz der Zukunft stellen“, rät die Expertin. Und genau hier verweist sie auf das große Thema New Work: „Diese Konzepte zielen auf die Forderungen und Wünsche der kommenden Generationen ab. Veränderte Führungsstrukturen, die auch für junge Frauen attraktiv sind, flexible Arbeitszeiten und -plätze, Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit – das sind die Schwerpunkte, denen sich Unternehmen jetzt stellen müssen. Denn Loyalität ist längst keine Selbstverständlichkeit unter den Arbeitnehmenden mehr, sondern ein Privileg, das sich Firmen in Zukunft erarbeiten müssen.“

Alle Podcastfolgen findet man unter michaelaangerer.at/podcast

WERBUNG

EMPLOYER BRANDING WERBEFLÄCHEN FÜR HOCHSCHULEN



NETZWERK

Mit einem Ansprechpartner bis zu 18 Hochschulen österreichweit buchen



AUFMERKSAMKEIT

Stellenanzeige war gestern! Content durch Bild & Video transportieren



MAGNET

Hotspot durch die kostenlose Handyladefunktion



„Mit ChargeandGo sprechen wir unsere Zielgruppen punktgenau und auf innovative Weise an. Wir informieren über diesen neuen Kanal Studierende mit Videos, Slide-Shows oder Fotos – so können wir Deloitte als attraktiven Arbeitgeber präsentieren.“

Deloitte.

MAG. BIRGIT WITZELSBERGER
Deloitte, Employer Branding &
HR Marketing

Mehr Infos anfordern: office@chargeandgo.at

Wir suchen

Mediaberater (m/w/d)

für das Verkaufsteam der OÖ Wirtschaft

Unser Anforderungen an Sie:

- Freude am Verkauf, Akquisitionsgeschick und sympathisches Auftreten
- Hohes Maß an Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative
- Kommunikationsstärke, Flexibilität und Dienstleistungsorientierung
- Eine Persönlichkeit mit Abschlussstärke und Organisationsfähigkeit
- Nachhaltige Geschäftsbeziehungen aufbauen
- Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung und/oder mehrjährige Verkaufserfahrung oder talentierte Quereinsteiger
- Fundierte MS-Office-Kenntnisse
- Führerschein der Klasse B

Unser Angebot an Sie:

- Familiäres Arbeitsumfeld in einem kleinen Team
- Ausgezeichnetes Verkaufsgebiet (gesamt Oberösterreich)
- Freies und flexibles Arbeiten
- Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten
- Laptop, Handy, Tablet & Poolautos
- Große Auswahl an Sozialleistungen
- Hochmoderner Arbeitsplatz im Herzen von Linz
- Mindestgehalt auf Basis Vollzeit (37 Std.) beträgt € 2.200,- zuzüglich Provisionen, Bereitschaft zur Überzahlung je nach Qualifikation und Berufserfahrung

Kontakt:

Greif Werbung
Frau Susanne Thurner
Promenade 23, 4010 Linz
E-Mail: s.thurner@greif.at
Weitere Infos finden Sie unter www.greif.at

