Vom Studium in die Praxis

Das „Naturtalente"-Programm vernetzt seit 2015 Studierende mit Unternehmen. Wie kommt das Angebot bei den begehrten Nachwuchskräften an?

Anika Dang

Foto: Roche / Thomas Meyer, Janssen Austria

Insgesamt 39 Studierende aus Medizin, Pharmazie, Molekularbiologie, Chemie, Bioinformatik und Wirtschaftswissenschaften haben heuer am „Naturtalente"-Programm von Uniport teilgenommen.

Auf die passende Stelle warten oder sich initiativ bewerben? Wie hebe ich mich von anderen Bewerbern und Kandidatinnen ab, und wie viel Gehalt darf ich verlangen? Diese und weitere Fragen stellen sich wohl viele, die vor dem Eintritt in die Berufswelt stehen. Auch angehende Studienabsolventinnen und -absolventen sind dabei keine Ausnahme.

Breites Angebot

Wie der Übergang von der Hochschule in den Job gelingen kann, möchte auch heuer wieder das „Naturtalente"-Programm von Uniport aufzeigen. Das Karriereservice der Universität Wien bringt dafür seit 2015 Studierende aus unterschiedlichen Fachbereichen mit Unternehmen zusammen. In diesem Jahr konnten sogenannte High Potentials aus Medizin, Pharmazie, Molekularbiologie, Chemie, Bioinformatik und Wirtschaft teilnehmen. Insgesamt 39 Master- und PhD-Studierende wurden dafür von den jeweiligen Fakultäten nominiert.

Das Programm besteht aus einem zweitägigen Kompetenztraining mit einem externen Jobcoach und halbtägigen Besuchen der Unternehmen vor Ort. Als Partnerfirma hat dieses Jahr neben den Pharmaunternehmen Astra Zeneca, Bristol-Myers Squibb, Glaxo Smith Kline, Janssen / Johnson & Johnson und Roche Austria auch die Unternehmensberatung Boston Consulting Group ihre Türen für die begehrten Nachwuchstalente geöffnet. DER STANDARD hat die Studierenden zu zwei Terminen als Medienpartner begleitet.

Die Pharmakonzerne Johnson & Johnson und Roche Austria haben nach einer kurzen Vorstellung unterschiedliche Stationen für die Studierenden organisiert. Neben Einblicken in die verschiedenen Berufsfelder im Unternehmen waren auch in beiden Firmen Fragerunden mit Personalverantwortlichen eingeplant. Bei Roche Austria gab es zusätzlich zu einem CV-Check sogar die Möglichkeit, professionelle Bewerbungsfotos aufzunehmen.

Schnell wird deutlich: Die Firmen wollen den begehrten Nachwuchs von sich überzeugen und machen daraus auch kein Geheimnis. Es werden Visitenkarten verteilt, und mehrmals wird betont, man freue sich über eine Vernetzung auf dem Karrierenetzwerk Linkedin.

Und wie kommt das bei den Studierenden an? Vor allem der persönliche Zugang scheint das Eis schnell zu brechen. Sitzen sich zwei Molekularbiologinnen gegenüber, finden sich eben schnell Anknüpfungspunkte. Besonders überrascht sind viele über die beruflichen Möglichkeiten, die ihnen durch die Ausbildung in der Privatwirtschaft offenstehen. Nicht für alle wäre ein Job in einem Unternehmen nur die zweite Wahl, heißt es. Schließlich kenne man die oftmals schlechten Arbeitsbedingungen in der wissenschaftlichen Forschung.

Wunsch nach Sicherheit

Eine Hürde scheinen nach wie vor Themen rund um Bewerbung und Gehaltsverhandlung zu sein. Das zeigt sich nicht nur in den Fragerunden mit den Personalverantwortlichen, sondern das belegen auch Daten des neuen „Jungakademiker-Monitors", veröffentlicht vom Linzer Start-up Fips.at. Dafür wurden im Jänner rund 500 Personen zwischen 22 und 34 Jahren befragt, die bereits ein Studium abgeschlossen haben oder in den nächsten zwölf Monaten abschließen werden.

Als größte Herausforderung sehen die Befragten demnach die Gehaltsverhandlung im Bewerbungsgespräch – knapp zwei Drittel stimmten sehr oder eher zu – gefolgt von der richtigen Reaktion auf unangenehme Fragen und der Einschätzung der Erwartungen, die ein potenzieller Arbeitgeber an sie stellt.

Besonders abschreckend wirken die teils langwierigen Bewerbungsprozesse auf den begehrten Nachwuchs. Das betonen einige Studierende im Gespräch. Positiv sehen sie hingegen die Karrieremöglichkeiten innerhalb eines großen Konzerns. Zudem bestätigt sich, was Umfragen unter jungen Menschen schon vielfach ergeben haben: Am meisten schätzen sie die Sicherheit, die eine Anstellung außerhalb der Uni bietet.

Jeder Vierte kann sich vorstellen, länger zu arbeiten

Hauptmotivation für viele ältere Menschen sind der Spaß an der Arbeit und Kontakt zu ihren Mitmenschen

Arbeiten bis 65 und dann endlich in die wohlverdiente Pension: Manche können es kaum erwarten, anderen Menschen mittleren Alters ist das offenbar gar nicht so wichtig.

Nicht nur die steigende Lebenserwartung ist ein Grund dafür, dass viele Arbeitnehmende über 60 noch lange fit genug sind, um in der Erwerbstätigkeit zu bleiben, sondern für andere auch die immer höheren Kosten für die Lebenshaltung. Für den Arbeits- und Fachkräftemangel ist das ebenfalls eine von vielen möglichen Lösungen.

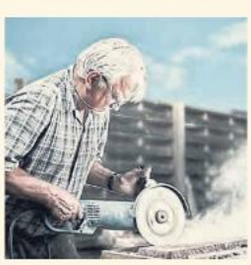
Die Jobplattform Xing veröffentlichte kürzlich den Silver-Workers-Report, durchgeführt von dem Marktforschungsinstitut Marktagent, bei dem die Stimmungslage von Österreicherinnen und Österreichern in der Altersgruppe 50 plus und ihre Motivation fürs Arbeiten im Pensionsalter analysiert wurden. Befragt wurden im März 2024 insgesamt 520 Personen im Alter zwischen 50 und 75 Jahren im Rahmen einer Online-Umfrage.

Rund vier von zehn Befragten über 50 können sich demnach vorstellen, auch im Pensionsalter zu arbeiten. Etwa zwei Drittel glauben, körperlich fit genug zu sein, um auch über das 65. Lebensjahr hinaus einer Tätigkeit nachzugehen. Trotzdem ist der Anteil jener Personen, die ihren Ruhestand schon bald antreten wollen, am höchsten.

Spaß an der Arbeit

41 Prozent der Befragten gaben an, beim Erreichen des Pensionsalters ihren Ruhestand wirklich antreten zu wollen, 37 Prozent hingegen wollen sogar früher mit dem Arbeiten aufhören – tendenziell eher Männer als Frauen.

Jede und jeder Zehnte will später als zum regulären Pensionsalter mit ihren Tätigkeiten aufhören. Jene, die freiwillig verbleiben wollen oder eine Rückkehr ins Arbeitsleben über die gesetzliche Altersgrenze hinaus planen, gaben vor allem den Spaß an der Arbeit als Grund dafür an (54 Prozent).



Arbeiten in der Pension? Für viele vorstellbar, wenn sie fit sind.

Foto: Imago/Westend61

Mehr als die Hälfte schätzt außerdem den Kontakt zu den Mitmenschen durch den Job. Rund 38 Prozent wollen „weiterhin mitten im Leben stehen", und mehr als jede und jeder Dritte findet es gut, eine sinnvolle bzw. erfüllende Aufgabe zu haben.

Aber auch die finanzielle Lage ist für manche ein ausschlaggebender Punkt: Rund 35 Prozent wollen durch die längere Berufstätigkeit weiterhin Geld verdienen – auch dann, wenn sie nicht darauf angewiesen sind. Diesen Grund nannten vorwiegend Männer (43 Prozent versus 27 Prozent der Frauen). 30 Prozent würden zudem weiterarbeiten, wenn es für sie des Geldes wegen notwendig wäre.

Möglichkeiten schaffen

Allerdings möchte fast niemand der Befragten mehr als 30 Stunden die Woche arbeiten, nur neun Prozent nannten die Stundenanzahl als vorstellbar. Das populärste Arbeitszeitmodell in dieser Befragung ist die 20-Stunden-Woche, gefolgt von der geringfügigen Beschäftigung mit bis zu zehn Stunden pro Woche. Damit ältere Personen, die nach Pensionsantritt weiterarbeiten wollen, es auch können, müssen sie allerdings die Gelegenheit bekommen – vor allem dann, wenn sie nicht bei ihrem früheren Arbeitgeber bleiben können.

Denn eine Studie des AMS aus dem Vorjahr zeigt, dass etwa neben langzeitarbeitslosen vor allem Ältere bei Bewerbungen diskriminiert werden. Untersucht wurden dabei der Lebensmitteleinzelhandel und Elektroinstallation – und damit zwei Bereiche mit ausgeprägtem Personalmangel. Bei zwölf Prozent kam es demnach zu einer Schlechterstellung im Bewerbungsprozess.

Petra Draxl, Vorstandsmitglied beim AMS, rief deshalb zu einem Umdenken bei den Firmen auf. Immerhin werden vor allem ältere Personen immer mehr: Seit 1990 hat sich die Anzahl der Erwerbstätigen über 50 verdreifacht. (mera)