

Bereit für die Extrameile

Willing to go the extra mile

Eine Karriere im Westen ermöglicht jungen Talenten aus der CEE-Region einen besseren Lebensstandard und Möglichkeiten zur Entfaltung. Die nachfolgende Rückkehr verschafft interessante Karriereperspektiven und hilft der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes.

A career in the West provides young talented people from the CEE region with better living standards and opportunities to grow. Their subsequent return creates interesting career prospects and benefits the economic development of their native country.

Ein guter Lebensstandard in einem hochentwickelten Land mit sehr guter Infrastruktur, Freiraum für eigene Entscheidungen, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und die Honorierung für den geleisteten Einsatz sind wichtige Voraussetzungen für die Motivation in der Arbeitswelt. Was in Westeuropa für die Bildungselite als völlig normal und gegeben gilt, ist für hochqualifizierte Menschen in Osteuropa nicht immer selbstverständlich. Der Mangel an den genannten Faktoren und gleichzeitig die Aussicht, das alles eines Tages in einem anderen Land erreichen zu können, weckt ungeheure Motivation und die Bereitschaft, sehr viel zu leisten.

Einen stärkeren Zustrom an qualifizierten jungen Talenten aus der CEE-Region wird die Öffnung des Arbeitsmarktes am 1. Mai für Bürger aus Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn und aus den drei baltischen Staaten nicht bringen. Doch fallen die administrativen Hürden für Arbeitgeber beim Beschaffen der Arbeitsbescheinigungen für Schlüsselkräfte aus diesen Ländern weg. Damit wird der erste Schritt für eine Karriere im Westen für mobile Talente aus Osteuropa zukünftig noch einfacher.

Leben im Westen

Für das Leben und eine Karriere in Österreich hat sich vor über zehn Jahren die gebürtige Bulgarin Eva Voycheva entschieden. Die 34-Jährige ist seit vier Jahren in Wien beim Büromöbelhersteller Bene für Marketing und Vertrieb der Produkte in der CEE-Region verantwortlich. Das Interesse für den Westen hat sich bei Eva Voycheva bereits sehr früh entwickelt. Durch das Reiseverbot in Zeiten des Kommunismus entschied sie sich für das Studium „Internationaler Tourismus“ in Sofia, mit der Hoffnung, über ein Austauschsemester eines Tages Einblicke in die westliche Kultur zu bekommen. Mittels Stipendien kam sie an die Wirtschaftsuniversität Wien und die Uni St. Gallen. Durch die Erfahrungen in den Studien und durch Praktika bei internationalen Konzernen hat die wissbegierige Neo-Österreicherin bald ihre Chancen erkannt: „In Bulgarien ist ein Praktikum nur mit den richtigen Beziehungen möglich. Im Westen ist es einfacher, Karriere zu machen. Hier gehe ich meinen Weg und ich weiß, es zahlt sich aus.“ Durch das Studium im Westen hat die junge Managerin die Defizite des Ausbildungssystems in ihrer Heimat erkannt: „Kreative Lösungen, offen die eigene Meinung zu sagen oder auch vor Publikum zu präsentieren, waren an der Wirtschaftsuni in Sofia nicht gefragt.“

Kompetenzen für den Arbeitsmarkt

Dass die osteuropäischen Studienpläne nicht immer die für den Arbeitsmarkt wichtigen Kompetenzen fördern, kritisiert auch Marjan Petreski, Forscher und wissenschaftlicher Vize-Dekan der School of Business Economics and Management der Universität American College Skopje in Mazedonien: „In Mazedonien bringen wir Arbeitskräfte hervor, die im Grunde die geforderten Fähigkeiten nicht besitzen und daher auf dem Arbeitsmarkt selten konkurrenzfähig genug sind. Die Arbeitgeber führen dann aufwändige Weiterbildungsprogramme am Arbeitsplatz durch.“ Der 29-jährige Makroökonom absolvierte seinen Master und PhD in Großbritannien und lernte die Vorzüge der Ausbildung in UK hautnah kennen: „Im westlichen System erhält man Fertigkeiten, die zu kritischer Analyse und kritischen Ansätzen, zu Synthese und zur Herleitung von Schlüssen befähigen. Von der Fertigkeit, Geschäftsideen zu entwickeln, ebenso wie Führungsqualitäten, Ergebnisorientierung, quantitative Fähigkeiten und dem damit einhergehenden Standard ganz zu schweigen.“ Das Wissen gibt er an der Uni in seiner Heimat weiter: „Das hilft meinen Studenten, den Anforderungen der Arbeitgeber zu entsprechen. Das ist mein Beitrag zu den Reformen, die wir schneller einleiten müssen.“

Trotz der Kritik an den eigenen Ausbildungssystemen sind die jungen Absolventen am westlichen Arbeitsmarkt sehr gefragt. Markus Kaiser, Managing Partner des Managementberaters Heidrick & Struggles: „Junge Talente aus der CEE-Region verfügen über überdurchschnittliche Fremdsprachenkompetenz, eine durchaus international geprägte Ausbildung und eine ausgesprochen hohe Mobilität. Es wächst eine Generation an jungen Managern heran, die hinsichtlich Potenzial, Ausbildung, Managementeignung und ‚business ethics‘ einen Vergleich auf internationaler Ebene keinesfalls zu scheuen braucht.“

A good standard of living in a highly developed country with an excellent infrastructure, room for own decisions, opportunities for further development and appropriate remuneration for a job well done are important prerequisites for motivation in the world of employment. What may seem totally normal and a matter of course to the educated elite in Western Europe is not always taken for granted by highly qualified citizens of Eastern Europe. The lack of the aforementioned factors and also the prospect of one day being able to achieve all of that in another country awakens tremendous motivation and the willingness to work very hard.

The opening of the labour market on 1 May for citizens from Poland, the Czech Republic, Slovakia, Hungary and the three Baltic states will not result in a stronger influx of young, qualified, talented persons from the CEE region. Still, the administrative hurdles in obtaining work permits for key personnel from these countries fall away for employers. In future it will therefore be even easier for mobile, talented persons from Eastern Europe to take the first step towards a career in the West.

Life in the West

More than ten years ago, Eva Voycheva from Bulgaria opted to live and work in Austria. For four years now the 34-year-old has been responsible for the marketing and sale of products in the CEE region for the office furniture manufacturer Bene in Vienna. Voycheva developed an interest in the West at a very early stage in her life. Due to the travel ban in the communist era, she decided to study international tourism in Sofia, with the hope of one day getting an impression of Western culture by way of an exchange semester. With the help of bursaries, she studied at the Vienna University of Economics and Business and at the University of St. Gallen. Through her experiences as a student and practical training at international corporations, the neo-Austrian with an inquiring mind soon saw her chance: “In Bulgaria, industrial placement is only possible with the right connections. In the West, it is much easier to start a career. Here, I take

the path I choose and I know that it will pay off.” The young manager’s studies in the West have also provided her with insight into the flaws in the educational system of her home country: “Creative solutions, openly expressing one’s own opinion or making presentations in front of an audience – these things were not required at the University of National and World Economy in Sofia.”

Competencies for the labour market

The fact that Eastern European syllabi do not always promote the competencies that are important for the labour market is also criticised by Marjan Petreski, researcher and scientific vice dean of the School of Business Economics and Management at the American College Skopje in Macedonia: “In Macedonia, we have been producing a workforce which mainly lacks appropriate skills and hence is rarely sufficiently competitive on the labour market. The employer then goes through an expensive process of additional education at the very workplace.” The 29-year-old macroeconomist completed his master’s and PhD in the UK, where he experienced the advantages of their educational system: “The Western system teaches you skills for critical analysis and approach, for synthesis and for deriving conclusions. To say nothing of the skills for developing and advancing business ideas, leadership skills, skills for result-orientation, quantitative skills and the associated standard they transfer.” He passes this knowledge on at the university in his home country: “It helps my students to be very compatible with what employers require. This is how I contribute to the reforms that we need to develop faster.”

Despite the criticism levelled at their own educational systems, the young graduates are much in demand in Western labour markets. Markus Kaiser, managing partner of the management consultancy Heidrick & Struggles: “Young, talented persons from the CEE region have above-average foreign language skills, an internationally influenced education and extremely high mobility. This is a new generation of young people who have nothing to hide in terms of



Marjan Petreski: Es ist leicht, mit ausreichenden Qualifikationen ins Ausland wegzulaufen.

Marjan Petreski: It is easy, if you have sufficient qualifications, to run off abroad.



Eva Voycheva: Kreative Lösungen und offen die Meinung sagen war an der Uni in Sofia nicht gefragt.

Eva Voycheva: Creative solutions and openly expressing one's own opinion were not required at the university in Sofia.



Markus Kaiser: Die junge Generation braucht einen Vergleich auf internationaler Ebene nicht zu scheuen.

Markus Kaiser: The young generation does not need to fear comparison at an international level.

Die Fremdsprachenkenntnisse sollen den Weg zu einem besseren Lebensstandard ebnen. Eva Voycheva verdeutlicht die Motivation in CEE für eine gute Ausbildung: „Viele junge Leute sprechen mehr als zwei Fremdsprachen. Sprachen öffnen die Tür zur Welt. Und Eltern geben alles, damit ihre Kinder auf die Uni gehen können und einmal ein besseres Leben haben.“

Demotivierende Bedingungen

Kommen die gut ausgebildeten und hochmotivierten Absolventen dann in den Heimat-Arbeitsmarkt, folgt jedoch oftmals Ernüchterung. „Im Osten gibt es eine Diskrepanz zwischen dem, was man studiert, und dem, was am Arbeitsplatz gefordert wird. Und unfaire Bedingungen bei der Arbeitssuche und im beruflichen Weiterkommen, hauptsächlich durch den Einfluss von Familien- oder politischen Beziehungen, wirken sich negativ auf die Motivation aus“, erklärt Marjan Petreski. Für eine Karriere im Westen spricht für den Forscher: „Der Westen bietet mehr faire Bedingungen. Im Westen glauben die Menschen daran, dass ihre Motivation und ihr Engagement gefördert werden, und dass das Unternehmen den Wert schätzt, den ein Mitarbeiter einbringt.“ Ergattern in der CEE-Region Absolventen nicht einen der begehrten Arbeitsplätze bei der Niederlassung eines westlichen Unternehmens, erleben sie mitunter eine Führungskultur, die die Motivation gehörig dämpfen kann. Eva Voycheva über Erfahrungen in ihrer Heimat: „Die Führung in bulgarischen Unternehmen ist sehr autoritär. Mitarbeiter haben auch nie gelernt, Verantwortung zu übernehmen, und haben Angst davor, etwas falsch zu machen.“

Entscheiden und Gestalten

Ein weiterer Grund, der junge CEE-Talente zu einer Karriere in den Westen treibt, ist der Wille, entscheiden und gestalten zu können. Da viele internationale Konzerne in der CEE-Region zwar Tochtergesellschaften haben, die strategischen Entscheidungen aber in den jeweiligen Headquarters getroffen werden, wählen mobile und erfolgshungrige Talente die Arbeit gleich direkt in den Zentralen. „Eine mehrjährige internationale Karriere bei einem namhaften westeuropäischen Unternehmen sowie die nachfolgende Rückkehr in eine attraktiv dotierte Managementposition in CEE ist ein durchaus realistischer Karriereverlauf erfolgreicher CEE-Manager“, zeigt Managementberater Markus Kaiser die Perspektiven auf.

Der junge Forscher Marjan Petreski ist nach seiner Ausbildung im Westen nach Mazedonien zurückgekehrt, um sein Wissen an der am schnellsten wachsenden privaten Universität des Landes einzubringen: „Es ist leicht ins Ausland wegzulaufen, wenn man ausreichend Qualifikationen und persönliche Werte besitzt. Der schwierigere Weg ist es, in Mazedonien zu bleiben und zu seiner Entwicklung beizutragen, denn die gesellschaftliche Entwicklung kommt von den Menschen.“

Fazit: Um dem Abfluss von jungen Talenten in den Westen entgegenzuwirken, werden Unternehmen in CEE zukünftig vermehrt Maßnahmen setzen und attraktive Rahmenbedingungen bieten müssen, um Schlüsselkräfte im Land und im Unternehmen halten zu können. ANDREA JINDRA □

potential, education, management aptitude and business ethics when compared at international level.”

Foreign language skills are seen as a steppingstone to an improved standard of living. Eva Voycheva explains the motivation behind a good education in CEE: “Many young people speak more than two foreign languages. Languages open the door to the world. And parents stop at nothing to give their children the chance to go to university and lead a better life one day.”

Demotivating conditions

When the well-educated and highly

»IM OSTEN GIBT ES EINE DISKREPANZ ZWISCHEN DEM, WAS MAN STUDIERT UND WAS AM ARBEITSPLATZ GEFORDERT IST.«

motivated graduates enter their local labour markets, disillusionment often follows. “In the East there is a mismatch between what one studies and what the workplace requires, and through unfair conditions for employment and career advancement – mainly jeopardised by the influence of family and political ties – these can affect motivation in the opposite way,” explains Marjan Petreski. The researcher sees the following advantages for a career in the West: “The West offers fairer opportunities. In the West people are confident that their motivation and commitment will be encouraged and that the company will highly appreciate what they bring into it as a value.” If graduates in the CEE region do not succeed in landing a job at one of the popular subsidiaries of Western corporations, they tend to experience a management culture that can signifi-

cantly dampen their motivation. Eva Voycheva says of experiences in her home country: “The management in Bulgarian companies is very authoritarian. After all, employees never learnt to assume responsibility and are afraid of making mistakes.”

Deciding and organising

A further factor that leads young, talented people from CEE to strive for a career in the West is the will to make decisions and to organise. As many international corporations have subsidiaries in the CEE region, but the strategic decisions are made in the headquarters, mobile and aspiring talents choose to work directly in the head offices. Management consultant Markus Kaiser describes the prospects as follows: “Several years of international experience at a well-known Western European company and then the subsequent return to a highly paid management position in CEE is a thoroughly realistic career path for successful CEE managers.”

The young researcher Marjan Petreski returned to Macedonia

»IN THE EAST THERE IS A MISMATCH BETWEEN WHAT ONE STUDIES AND WHAT THE WORKPLACE REQUIRES.«

after his studies in the West, in order to contribute his knowledge to the fastest-growing private university in his country: “It is easy, if you have sufficient qualifications and personal values, to run off abroad. The harder way is to stay in Macedonia and help it develop, because the societal development emanates from the people.”

Conclusion: In order to counteract the outflow of young talented persons to the West and to keep their key personnel, companies in CEE will have to take appropriate measures and offer more attractive conditions in the future. A. JINDRA □