

Die besten Talente? Sind schon da!

WIE MAN MIT DEM RICHTIGEN PERSPEKTIVWECHSEL AUS SUCHEN FINDEN MACHT.

Der War for Talents tobt seit Jahren, doch aktuell sieht es so aus, als ob mehr Kämpfe verloren als gewonnen werden. Der Beweis: Fast jeder zweite ist bereit, den Job zu wechseln. Höchste Zeit also, bestehende Strategien auf den Prüfstand zu stellen und einen neuen Schlachtplan auszuarbeiten. Denn wenn man den Herausforderungen offen gegenüber steht und bereit ist, neue Wege zu gehen, lassen sich noch immer viele kluge Köpfe finden. Und damit man nicht bei den gleichen altbekannten Lösungen landet, hilft es, den Blick nach innen zu wenden. Wir haben ein paar Ideen, wohin genau:

EMPATHIE ZUR FÜHRUNGSQUALITÄT ERKLÄREN

Für viele Beschäftigte ist die direkte Führungskraft ein wichtiges Entscheidungskriterium. Deshalb wird immer öfter die Kommunikations- und Empathiefähigkeit des Vorgesetzten zum Zünglein an der Waage. Wird mein Potenzial wahrgenommen? Werden meine Ziele und Ideen berücksichtigt? Werde ich in Entscheidungen einbezogen? Werden relevante Themen transparent kommuniziert? Diese Fragen treiben Talente in ihrem Arbeitsalltag an. Welche Antworten sie in Zukunft erhalten und vor allem aktiv erleben, wird mehr und mehr über Sieg oder Niederlage entscheiden.

BEDÜRFNISSE IN DEN FOKUS STELLEN

New Work, Mental Health, Work-Life-Balance – HR-Abteilungen setzen sich mit immer komplexeren Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen auseinander, die sich schwer mit einem rein zahlenfokussierten Effizienz- oder Produktivitätsdenken vereinbaren lassen. Der Grund ist relativ einfach: Wir sind Menschen. Mit allem, was dazu gehört. Das macht das (Arbeits-)Leben nicht einfacher, aber bietet viele Chancen. Denn wenn Unternehmen es schaffen die Belegschaft erfolgreich in die eigene Vision und Mission einzubinden und so Purpose zu schaffen, legen sie damit das Fundament

für eine langfristige Bindung von Talenten. Anders gesagt: Wer seine Talente wertschätzt, wird von ihnen ebenso wertgeschätzt.

AMBITIONEN STATT ANFORDERUNGEN

Natürlich gibt es für viele Positionen klare Voraussetzungen. Gleichzeitig wird es aber immer schwerer, Talente mit den passenden Skills zu finden. Es lohnt sich also, einen Blick auf die Fähigkeiten und Kompetenzen zu werfen, die einem im Unternehmen schon zur Verfügung stehen. Alternativ kann alleine schon die Ambition einer beschäftigten Person zum Ziel führen. Denn brennt jemand bereits für die Position und hat das Potenzial, in die Aufgabe hineinzuwachsen, kann Upskilling der richtige Weg zum Ziel sein. So oder so, der Blick in die eigenen Reihen zeigt oft: Die besten Talente sitzen schon im Unternehmen und müssen "nur" entsprechend gefördert werden.

Diese drei Perspektiven sind keine Garantien im Wettbewerb um die klügsten Köpfe, aber richtig eingesetzt helfen sie HR-Abteilungen dabei, einen wichtigen Vorsprung zu erhalten.

