

PRESSEMITTEILUNG**Aufstand der Talente: Mitarbeiterbindung in der neuen Arbeitswelt**

München, 17. November 2021 – Die Pandemie hat zu einer Kräfteverschiebung in deutschen Unternehmen geführt: Mitarbeitende fordern mehr Einfluss auf ihre Beschäftigungsbedingungen. Der aktuelle Trendreport von Kincentric zeigt, dass das Mitarbeiterengagement unterhalb der Werte von vor COVID-19 liegt. Die Folge ist ein dramatischer Anstieg der Fluktuation in Unternehmen. Doch gerade in dieser sieht Kincentric die Chance Arbeitsplätze, Personalstrukturen und die Arbeit selbst sinnvoll zu verändern. In ihrem aktuellen HR-Trendreport hat das global agierende Beratungshaus einen 10-Punkte-Plan identifiziert, wie es Unternehmen in Zeiten von Home-Office, Digitalisierung und hybriden Arbeitsmodellen schaffen, Mitarbeitende an sich zu binden.

Zahlreiche Unternehmen, die angesichts steigender Impfquoten und gelockerter Beschränkungen gerne zur „Normalität“ zurückkehren würden, haben nicht mit den gesteigerten Anforderungen ihrer eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerechnet. Die Kräfteverhältnisse haben sich verschoben - es ist eine neue Arbeitswelt entstanden, in der Mitarbeitende stärkeren Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen und klare Forderungen stellen: Von flexibleren Arbeitsmodellen über höhere Gehälter und bessere Sozialleistungen bis hin zu kulturellen Veränderungen und Fortschritten bei Inklusion und Diversität – der Aufstand der Talente.

„Diese Entwicklungen als einfache Revolution der Mitarbeitenden anzusehen wäre zu kurz gegriffen. Vielmehr muss sie von der Führungsriege als wichtiger Impulsgeber für die Unternehmensentwicklung verstanden werden“, erklärt Dr. Stefan Mauersberger, Partner und Regionalchef für Zentral-, Süd- und Osteuropa bei Kincentric. „Für Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, neue Talente zu finden und/oder vorhandene Mitarbeitende zu halten, um die Dynamik aufrechtzuerhalten“, so Dr. Mauersberger. Das bestätigt auch eine aktuelle Analyse von Kincentric: Im Vergleich zum Prä-COVID-Jahr 2019 glauben deutlich weniger Unternehmensverantwortliche daran, dass sie die zur Realisierung ihrer Geschäftsziele erforderlichen Talente gewinnen bzw. halten können. „Unternehmen müssen den Aufstand ihrer Mitarbeitenden als Chance begreifen, nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch Personalstrukturen und die Arbeit selbst sinnvoll zu verändern“, plädiert Dr. Mauersberger.

Kincentric hat 10 treibende Faktoren identifiziert, wie der Spagat zwischen Mitarbeiterbindung und unternehmerischen Zielen in der neuen Arbeitswelt gelingt:

- 1. Hybrid-Strategie planen:** Bei einer hybriden Belegschaft sollte den Mitarbeitenden größtmögliche Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes eingeräumt und seitens der Führungskraft gleichwertige Bedingungen für alle Arbeitsmodelle geschaffen werden. Ungewissheit und Ängste werden abgebaut, wenn hinsichtlich Änderungen an der Strategie und den Arbeitsmodellen frühzeitig kommuniziert wird.
- 2. Überprüfung der Talentmanagement-Philosophie:** Nach den massiven Veränderungen der letzten Jahre müssen Funktionen neu bewertet werden, um zu verstehen, welche der geänderten Bedingungen wirklich entscheidend für das Unternehmen sind. Generell gilt: Fluktuation ist nicht grundsätzlich schlecht, darf aber nicht dazu führen, dass hochqualifiziertes Personal verloren geht.

3. Vergrößern des Bewerberpools: Die Bewerberpools haben mit Quer- oder Wiedereinsteiger weit mehr als die klassischen Rekrutierungsbasis zu bieten. Fähigkeitsprofile und Identifikation mit der Unternehmenskultur können wichtiger sein als jahrelange Branchenerfahrung. Auch Flexibilität bei den Arbeitszeitmodellen erleichtert die Suche nach neuen Talenten.

4. Engagierte Führungskräfte auf allen Ebenen: Führungskräfte müssen über das fachliche und soziale Rüstzeug verfügen, um die Rückkehr an den Arbeitsplatz kompetent zu begleiten, besonders wenn die Arbeit nun in einer hybriden Umgebung stattfindet.

5. Handeln – Zuhören – Anpassen: Noch nie war es so wichtig Mitarbeitenden zuzuhören und auf sie einzugehen. Das Zuhören sollte aber nicht nur dazu dienen, ihr Engagement zu messen – das Feedback der Mitarbeitenden kann ein wichtiger Input für personelle und geschäftliche Entscheidungen sein.

6. Nachfolgeplanung mit Tiefgang: Die Nachfolgeplanung sollte eine klare Linie haben, alle Organisationsebenen ausloten, auf Daten basieren und die Diversität der Belegschaft in Bezug auf ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Kultur und Erfahrung berücksichtigen.

7. Klare und kreative Karrierewege: Fast die Hälfte der Befragten sind sich über die eigenen Karrieremöglichkeiten in ihrem Unternehmen unsicher. Führungskräfte müssen bereit sein, offen und mit der gebotenen Rücksicht über Qualifikationslücken, aber auch über Entwicklungsmöglichkeiten für jeden Mitarbeitenden zu sprechen.

8. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion: Diversity, Equity und Inclusion muss nachhaltiger Bestandteil der Kultur, Werte und Verhaltensweisen des Unternehmens sein. Denn Mitarbeitende von heute wollen für Unternehmen arbeiten, welche nicht nur profitorientiert sind, sondern den Menschen in den Mittelpunkt stellen. So wünschen sich viele Mitarbeitende eine offene und integrative Kultur und erachten Vielfalt am Arbeitsplatz als wichtigen Faktor.

9. HR-Funktion auf Erfolgskurs: Personalabteilungen brauchen zwingend die beste Organisationsstruktur, das beste Geschäftsmodell und die besten Technologien, um weiterhin schnell reagieren und auch in Zeiten der Ungewissheit führungsstark bleiben zu können.

10. Kultur neu denken: Eine starke Unternehmenskultur hilft, Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Ein Kulturwandel passiert jedoch nicht von heute auf morgen, noch gibt es eine „richtige“ Unternehmenskultur für jedes Unternehmen. Woran ist also eine starke Unternehmenskultur zu erkennen? An einer starken Abstimmung auf die Unternehmensstrategie, den Entscheidungen der Führungskräfte sowie durch alltägliches Handeln in der Organisation.

Dr. Stefan Mauersberger weist allerdings darauf hin: „Führungskräfte müssen auf den Aufstand der Talente reagieren und die Tatsache anerkennen, dass sich ihre Mitarbeitenden verändert haben“. In dieser kritischen Phase sollte deshalb mit allen Mitarbeitenden ein „Tour of Duty“-Gespräch geführt werden. Führungskräfte sollten sich an diesem inneren Dialog beteiligen, indem schnellstmöglich ein offenes, wertschätzendes und sinnorientiertes Gespräch mit allen Mitarbeitenden in sicherer Atmosphäre geführt wird. Dr. Mauersberger ergänzt: „Wer dies nicht tut, muss sich der Tatsache stellen, dass das eigene Unbehagen möglicherweise zum unnötigen Weggang qualifizierter Mitarbeitenden beigetragen hat.“

Nach den Erfahrungen der Pandemie suchen die Mitarbeitenden nach mehr Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit, nach der Möglichkeit, neu entdeckte Fähigkeiten zu nutzen, nach neuen Arbeitseindrücken sowie nach einer stärkeren Bindung zu Vorgesetzten, Kollegen und sogar Kunden. So könnte der Aufstand der Talente auch ein Ausdruck des persönlichen Wachstums und weniger der Resignation sein. Mitarbeitende suchen nach „ihrem“ Platz in einem Unternehmen, das in irgendeiner Form zu einer besseren Welt beiträgt. Dr. Mauersberger rät daher: „Als Führungskraft sollten Sie sich Gedanken machen, ob Sie eine Employee Experience bieten, die den neuen Wertvorstellungen derjenigen Mitarbeitenden entspricht, die in der Pandemie gewachsen sind. Denn wenn sie auf diese Bedürfnisse nicht eingehen, werden sich diese Mitarbeitenden vermutlich sehr schnell eine neue berufliche Heimat suchen.“

Über Kincentric

Kincentric (A Spencer Stuart Company) gilt seit der Gründung 2019 als Vordenker in den Bereichen Kulturveränderung und Leadership. Die Beratung agiert in Europa und insbesondere im Kernmarkt Deutschland als einer der größten Anbieter für Mitarbeiterbefragungen, Führungskräfte-Entwicklung sowie Talent Advisory. Kincentric ist weltweit mit mehr als 500 Experten und 100 Niederlassungen in mehr als 50 Ländern vertreten und Teil der Spencer-Stuart-Gruppe, eines der führenden HR-Beratungshäuser mit global rund 2.500 Mitarbeitern. Die Berater verfügen über langjährige Expertise, Klienten durch Transformations- und Wachstumsprozesse zu begleiten und stützen sich dabei auf fundierte Markteinblicke und intuitive Technologien. Das Unternehmen konzentriert sich auf die Suche von Führungskräften auf Senior-Level-Management und verfügt über besondere Expertise in der Begleitung von Transformations- und Wachstumsprozessen.

Pressekontakt:

IWK Communication Partner
Judith Spießberger / Carolin Reiter
Ohmstraße 1
D-80802 München
Tel.: +49 (0) 89 2000 30-35
E-Mail: kincentric@iwk-cp.com