



01.10.13

<http://www.maschinenmarkt.vogel.de/themenkanaele/managementundit/personalwesen/articles/420042/>

Autor / Redakteur: Wencke Bagger / Bernd Maienschein

Personalbeschaffung High Potentials

Die sieben Sünden im War for Talents

Eine einfache Gleichung: weniger Talente = mehr Wahlfreiheit. Derzeitige und potenzielle Mitarbeiter haben zunehmend die Wahl, wenn es um ihren Arbeitsplatz geht, und von dieser machen sie Gebrauch. Die richtige Stelle im richtigen Unternehmen ist heute wichtiger als (nur) der dicke Gehaltsscheck.

Die Talente strecken ihre Fühler aus und ertasten das für sie passende Unternehmen. Und wenn es doch nicht passen sollte, dann geht die Suche weiter. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, auf sich aufmerksam zu machen, von sich zu überzeugen und die gewonnenen Talente zu halten.

Die sieben Sünden zeigen, was Unternehmen im War for Talents unbedingt vermeiden sollten.

1. Post and Pray

Nach zwei Jahrzehnten Internet, in einer Welt von Online-Recruiting, Web 2.0 und Social Media, in einer Zeit, in der Fachkräfte mehr Wahlmöglichkeiten haben, gehen die Talente zu den Lauten, nicht zu den Stillen, zu den Sichtbaren, nicht zu den Unsichtbaren, zu den Aktiven, nicht zu den Passiven. Doch es gibt noch immer Unternehmen, die das Web entweder nicht nutzen, um kreativ auf potenzielle Mitarbeiter zuzugehen, oder gar nicht erst online zu finden sind.

Augen auf: Die Konkurrenz ist groß! Spätestens jetzt ist es an der Zeit, das Megafon herauszuholen und seine Jobangebote in die Welt zu rufen. Stellenausschreibung veröffentlichen und abwarten – ein sündiges Vorgehen!

„Kein Mensch kann ahnen, was Firmen hinter ihren Mauern treiben, welche Projekte sie planen und welche Fachkräfte sie benötigen. Und vor allem ist nicht von außen ersichtlich, welche Leistungen und Vorteile sie als Arbeitgeber zu bieten haben. Der Mensch ist ein Sinneswesen. Was ein Bewerber nicht wahrnimmt, bleibt unsichtbar“, konkretisiert Martin Gaedt, Geschäftsführer der Younect GmbH.

Personalbeschaffung wie zu Großvaters Zeiten.

Wer sein Unternehmen nicht sichtbar macht, sein Potential nicht darstellt, keine Mission und Vision aufzeigt, wird auch keine High Potentials für sich gewinnen.

Wo stehen Sie heute?

2. Gesichtsloses Fordern

„Wir suchen für unseren Auftraggeber zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n ...“ Für wen bitte? Lohnt sich der Aufwand einer Bewerbung für ein gesichtsloses Unternehmen, von dem man gar nichts weiß? Immerhin präsentiert sich nur einen Klick weiter schon die nächste Firma – mit Namen und Format. Doch Stellenanzeigen sollten nicht nur zeigen, wer genau was zu bieten hat, sie sollten zudem realistisch bleiben. Die heutigen Jobanforderungen platzen vor lauter „gewünschten“ Soft Skills und Qualifikationen aus allen Nähten. Wer soll sich darauf bewerben? Viele der fähigen und passenden Fachkräfte lassen sich erst gar nicht auf ein Unternehmen ein, das puren Perfektionismus fordert. Nur mit Stellenanzeigen, die Offenheit und Persönlichkeit aufweisen und gleichzeitig realistisch sind, interessieren Personaler Talente für sich.

3. Mehr Schein als Sein

Employer Branding hält immer mehr Einzug in die Köpfe der Personalverantwortlichen. In einem Wettbewerb um Talente ist das auch ein guter und wichtiger Ansatz. Doch bitte ehrlich bleiben! Die heutigen und zukünftigen Fachkräfte sind nicht nur wählerischer, sondern auch spürsinniger. Sie spüren heiße Luft schnell, riechen Selbstbeweihräucherung, sehen Luftschlösser im Nu – und sagen ab.

Wer unsympathisch ist, steht im War for Talents als Verlierer da. Doch Sympathie lässt sich nur schwer mit fantastischen Versprechen erreichen, die letztendlich nicht eingehalten werden. Die Positionierung als guter Arbeitgeber gelingt nur, wenn offen, ehrlich und aufrichtig kommuniziert wird.

4. Frische Fische zappeln lassen

Im War for Talents darf man keine Zeit verlieren. Die Konkurrenz zeigt sich rege und die Blicke der Fachkräfte schweifen schnell nach rechts und links.

Über 40 % der Talente erwarten eine Rückmeldung auf ihre Bewerbung spätestens nach zwei Wochen^[1] – einige von ihnen warten allerdings bis heute. Denn es kommt noch immer viel zu häufig vor, dass erst nach vier oder mehr Wochen eine (Standard-)Antwort eintrudelt. Und so erschreckend es sich anhört: Oft genug scheinen Bewerber nicht einmal eine Absage wert zu sein.

Zwei schlagende Argumente für zeitnahes und respektvolles Reagieren auf Bewerbungen:

- Wer sich zu viel Zeit lässt, schickt seine Bewerber zur Konkurrenz.
- Wer nicht oder nicht gebührend reagiert, schädigt sein Image als guter Arbeitgeber.

5. Wir machen das schon immer so

Ganz oben sitzt der Chef, dann kommen lange Bearbeitungswege, Abstimmungshürden, starre Hierarchien, eingestaubte Vorgänge und Denkblockaden. Gleichschritt im Rhythmus der Strukturen.

Hier kann sich keiner entfalten. Doch das Streben nach Sinn wird immer wichtiger für die heutigen Talente. Sie brauchen Platz zum Atmen und Denken, zum Wirken und Schaffen. In ihrer Zeit, in ihrem Rhythmus. Wollen Unternehmen Fachkräfte für sich gewinnen und sie auch behalten, müssen sie flexibel reagieren, da, wo es geht, alte Gewohnheiten aufbrechen und Selbstbestimmung am Arbeitsplatz ermöglichen.

6. Hier wird deutsch gesprochen

Deutschland ist weltoffen und das sollten auch die Unternehmen sein. Eine Prise Asien, ein Touch Toskana, ein Hauch Outback – ein bunt gemischtes Team entfaltet kreative Potenziale und bringt neuen Input. International begehrte Talente finden ihren Weg nur zu Arbeitgebern, mit denen sie kommunizieren können und die helfen, sprachliche und kulturelle Barrieren aus dem Weg zu räumen. Die deutsche Stellenanzeige liegt als erster Stolperstein im Weg: Ein zweisprachiges Jobangebot kann im War for Talents ein entscheidender Erfolgsfaktor sein.

7. Lache nicht und koste wenig

Morgens der Erste, abends der Letzte, ohne Unterbrechung, vor und nach der Arbeitszeit erreichbar sein, auch an freien Tagen. Ein Damoklesschwert über sich: „Arbeite hart, oder du gehst. Und wenn du Zeit zum Lachen hast, dann arbeitest du nicht hart genug!“ Mehr Stunden, mehr Commitment, mehr Ideen, mehr Leistung. Weniger Urlaub, weniger Freiraum, weniger Geld. Stopp! Das macht keinen Spaß! Die meisten Fachkräfte arbeiten gern und viel, wissen aber auch, was sie dabei wert sind.

Ein Mitarbeiter stellt keine Ressource dar, die es bei minimalem Kostenaufwand optimal auszuschöpfen gilt. Ein Mitarbeiter, egal ob aktuell oder zukünftig, ist ein Mensch, dessen Grenzen respektiert, Wünsche ernst genommen und Leistungen angemessen honoriert werden sollen. Nur wer Talente auch wie Menschen behandelt und nicht wie Ware, der kann sie für sich begeistern. „Gib einem Menschen Freiheit im Handeln und vertraue ihm; er wird sich mit Loyalität bedanken.“ (Robert Ehlert, Vorstand von Packsynergy).

Wenn Sie mit Ihrem High-Tech-Unternehmen Ihre Mitarbeiter weiterhin begeistern wollen und nach weiteren Talenten Ausschau halten, dann hinterfragen Sie Ihre bisherige Innen- und Außendarstellung.

Nicht nur Kunden, auch Mitarbeiter wollen eine Antwort auf die Frage: „Was habe ich davon“.

Wie das im Kontext und Dialog funktioniert kann ich Ihnen sagen.

Rufen Sie mich an 02853 844 9165 oder senden Sie gleich direkt eine [eMail](#)

Stichwort: Talente halten und finden

Carpe Diem, Ihr

Heinz-Peter Hippler

www.marketing4hightech.eu