

Kultur als Gegenmittel für den Aufstand der Talente

Der Aufstand der Talente kann zum Katalysator für Unternehmen werden, die einen Kulturwandel in Betracht ziehen. Auslöser wie die Corona-Pandemie oder Anpassungen der Unternehmensstrategie, um Arbeitsmodelle aus der Zeit vor der Pandemie beizubehalten, veranlassen Unternehmen zu überdenken, welche Art von Kultur – gemeinsame Werte, Überzeugungen und Verhaltensweisen – sie vermitteln wollen. Arbeitgeber müssen sich jetzt bewusst mehr auf den Menschen und den Unternehmenszweck als auf Prozesse und Gewinnmargen konzentrieren.



Eine Burnout-Kultur, in der die Grenzen zwischen „Arbeiten zu Hause“ und „Leben am Arbeitsplatz“ immer mehr verwischen, wird von den Beschäftigten abgelehnt. Arbeitsumgebungen, in denen Stagnation herrscht und

1. Seymour Adler, Ph.D. (2021). "Post-pandemic Growth and the Talent Uprising." Kincentric, August 2021. <https://www.kincentric.com/insights/post-pandemic-growth-and-the-talent-uprising>
2. Christopher Adair, Ph.D. (2021). "A Turning Point: Current Trends in Engagement." Kincentric, October 2021. <https://www.kincentric.com/insights/turning-point-current-trends-in-engagement>



es kaum geistige Impulse gibt, stoßen ebenfalls auf wenig Gegenliebe. Viele Unternehmen erleben, dass Top-Talente in Scharen abwandern, auf der Suche nach einer Unternehmenskultur, die ihr posttraumatisches Wachstum angemessen unterstützt.¹ Die in den USA im Jahr 2021 Monat für Monat gestiegene Kündigungsrate wird voraussichtlich auch 2022 nicht abflachen. Zurückzuführen ist das auf einen wettbewerbsintensiveren Arbeitsmarkt und radikal veränderte Erwartungen der Mitarbeitenden.² Einfach nur mehr zu verdienen, bringt keine Sicherheit und heilt die pandemiebedingten psychischen Wunden nicht. Natürlich sind Wertschätzung und faire Entlohnung auch und gerade in diesen Zeiten wichtige Aspekte für Arbeitssuchende, aber eine gesunde Unternehmenskultur ist ein strategisches Alleinstellungsmerkmal.

Wir sehen Kultur als „unverwechselbaren Fingerabdruck“ einer Organisation, der

AN DER UNTERNEHMENS-STRATEGIE UND DEN GEWÜNSCHTEN GESCHÄFTSERGEBNISSEN AUSGERICHTET IST

DIE KENNWERTE UND GRUNDÜBERZEUGUNG DES UNTERNEHMENS ABBILDET

DIE VON DER UNTERNEHMENS-FÜHRUNG VORGELEBTE VERHALTENSWEISEN WEITERGIBT

DURCH GUTE ZUSAMMENARBEIT, KOMMUNIKATION UND ENTSCHEIDUNGS-FINDUNG UNTERMAUERT WIRD

Der [Aufstand der Talente](#) betrifft Unternehmen aller Größen und Branchen. Durch die wachsende Zahl offener Stellen liegt die Macht der Wahlmöglichkeit in den Händen der Bewerber.

Sie suchen nach einer Kultur, mit der sie sich identifizieren und in der sie sich weiterentwickeln können.

Bei der Gewinnung neuer und der Bindung vorhandener Talente hat sich ein Paradigmenwechsel vollzogen. Auf globaler Ebene sind nur 56 % der Beschäftigten der Meinung, ihr Unternehmen würde die richtigen Talente an sich binden, um die Unternehmensziele zu erreichen.² In Unternehmen, die vom Aufstand der Talente betroffen sind, ist die Situation noch problematischer: diejenigen, die bleiben, laufen Gefahr durch Überlastung auszubrennen.

Arbeitgeber sind gefordert, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich Mitarbeitende geschätzt fühlen, in der sie Verantwortung übernehmen können und in der man ihnen vertraut. Investitionen in das Humankapital müssen oberste Priorität haben. Unternehmen, die Zeit und Geld für berufliche Weiterbildung zur Verfügung stellen, zeigen, welchen Wert sie ihren Beschäftigten beimessen. Das kann die langfristige Bindung an das Unternehmen fördern.

Viele der Vorzüge, mit denen man vor der Pandemie punkten konnte (Office Lunch, Happy Hour, abendliche Restaurantbesuche mit dem Team), sind weggefallen. Das zwingt Arbeitgeber, über neue Möglichkeiten der Anerkennung und Honorierung von Mitarbeitenden nachzudenken, die ihre Unternehmenskultur leben. Und schließlich müssen Arbeitgeber in ihren Unternehmen „die Krankheit heilen“ (z. B. Burnout, Stress, zu wenig Entfaltungsmöglichkeiten), statt nur „das Symptom zu behandeln“ (mehr Verbundenheit, sinnvollere Aufgaben und allgemeines Wohlbefinden zeigen oft mehr Wirkung als eine Gehaltserhöhung).

Eine Kultur zu entwickeln und die Denk- und Verhaltensweisen von Mitarbeitenden zu verändern, ist aber nichts, was sich über Nacht erledigen lässt. Es gibt kein Allheilmittel für die „richtige“ Unternehmenskultur. Unternehmen müssen sich auf die ganzheitlichen Erfahrungen ihrer Mitarbeitenden einlassen, um eine Kultur zu fördern, die die Beschäftigten

zufriedener, engagierter und produktiver macht und eine starke emotionale Bindung zum Unternehmen herstellt.

- Die Gründe für eine Kündigung sind vielfältig. Wer sich entscheidet zu bleiben, tut dies meist aus einer ganz bestimmten Motivation– weil die Unternehmenskultur passt. Unternehmen müssen heute mehr denn je in die Entwicklung einer Kultur investieren, die ihren Mitarbeitenden und Teams hilft, ihr Potenzial auszuschöpfen. Wie steht es um Ihre Unternehmenskultur? Kann sie dem Aufstand der Talente standhalten?



von **Janine Reguindin**
Director
Global Culture &
Engagement Practice
janine.reguindin@kincentric.com

Kontaktieren Sie kincentricaufdeutsch@kincentric.com
für weitere Unterstützung.

2. Christopher Adair, Ph.D. (2021). "A Turning Point: Current Trends in Engagement." Kincentric, October 2021.
<https://www.kincentric.com/insights/turning-point-current-trends-in-engagement>