



## War for Talents in Umbruchzeiten

Ein turbulentes Jahr neigt sich dem Ende zu und auch der Arbeitsmarkt hat einige Spuren davontragen müssen. Unternehmen stehen vor neuen Themen, mit denen sie sich zwangsläufig auseinandersetzen müssen. Alle wollen wettbewerbsfähig bleiben und die Topkandidaten für sich gewinnen. Aber wie?

Das Problem ist bekannt: Man sucht nach Zuwachs für das Team und hat sich wochenlang mit zähen Rekrutierungsmaßnahmen und Bewerbungsgesprächen herumgeschlagen und letztendlich einen Wunschkandidaten gefunden. Das Angebot ist raus, aber der Bewerber sagt ab und entscheidet sich für ein anderes Unternehmen! Die Enttäuschung ist groß und die Suche geht von neuem los. Der Kampf um die Topbewerber ist hart und stellt Unternehmen vor die Herausforderung, diese für sich zu gewinnen. Es gibt jedoch Möglichkeiten, dies auch in Zeiten von Corona, Brexit und Digitalisierung zu bewerkstelligen.

Man könnte meinen, die Kandidaten seien besonders durch Corona in einer Schockstarre und, wenn überhaupt, zaghaft wechselmotiviert. Dies ist jedoch ein Trugschluss. Bewerber sind trotz Corona dynamisch unterwegs und suchen nach neuen beruflichen Herausforderungen und Wunscharbeitgebern. Die Zeiten, in denen der Name allein oder ein attraktives Gehalt Bewerber anlockt, sind lange vorbei. Topbewerber wissen mehr denn je was sie wollen und worauf es ihnen ankommt. Corona hat einige Themen aufgezeigt, auf die Unternehmen gerade jetzt achten sollten, um sich bestens zu positionieren.

Unabhängig von Sicherheit, Unternehmensname und Gehalt, setzen Bewerber mehr auf die Perspektive im Unternehmen. Welche Entwicklungsmöglichkeiten werden geboten? Gibt es Bezuschussungen für das berufsbegleitende Studium oder die Weiterbildung? Diese

und andere sind wichtige Punkte, die Bewerbern nicht nur den Einstieg in das Unternehmen schmackhaft machen, sondern sie auch langfristig an das Unternehmen binden können. Die klassischen Floskeln, wie „mehr Flexibilität“ oder „mehr Work-Life-Balance“ sollten nicht nur Floskeln bleiben, sondern clever in die Ausrichtungen eines Unternehmens integriert werden.

Hinhören, Ideen sammeln und umsetzen heißt es jetzt! Die Mitarbeiter von morgen haben Lust mitanzupacken, sich einzubringen und innovative Ansätze zur Entwicklung beizutragen. Die viel diskutierte Digitalisierung rückt als das wichtigste Post-Corona-Thema in den Fokus. Wie sind Unternehmen die letzten Monate mit Bewerbungsprozessen und Arbeitsalltag umgegangen? Es wird schnell deutlich, dass Unternehmen, die agiler reagiert haben, einige Pluspunkte sammeln konnten. Virtuell geführte Bewerbungsgespräche, bis hin zur Einstellung von Bewerbern, ohne dass diese je einen Fuß in das Büro gesetzt hätten, spiegeln die Realität.

Das Büro nicht wie bislang vor Ort, sondern über einen virtuellen Bürorundgang via Tablet oder Smartphone kennenzulernen, sind der neue Alltag. Unternehmen, die während Corona gezeigt haben wie dynamisch sie sind und sich der Umstände angepasst haben, konnten neue Talente für sich gewinnen. Wer jetzt zeigt, dass er auf diesen Zug mitaufspringt und das offene Mindset mitbringt, gilt nicht nur als Vorreiter, sondern begeistert Bewerber und Mitarbeiter heutzutage umso mehr. Auch Charles Darwin hatte bereits festgestellt, wie wichtig die Anpassungsfähigkeit für eine Spezies ist.

Wenn von einer Digitalisierungswelle die Rede ist, bleibt der Faktor der Schnelligkeit und Anpassungsfähigkeit nicht unbeachtet. Das moderne agile und flexible Mindset verlangt nach der



Danijela Vlasov

Managing Consultant Banking,  
Page Personnel, Frankfurt am Main

Kombination mit schnellem Handeln. Unternehmen müssen Bewerbungsprozesse nicht im Akkord abarbeiten, aber Zeitdruck schwingt bei jedem Prozess mit. Hier hilft es, flexible und schnelle Prozessführungen innerhalb des Unternehmens zu implementieren, damit sich der Wunschkandidat für diesen Arbeitgeber entscheidet. Denn das gute Gefühl hervorzurufen und der Dynamik sowie den modernen Trends angepasst zu sein, führt am Ende zum Erfolg und sichert dem Unternehmen den Wunschkandidaten.

In diesen bewegten Zeiten spielt zusätzlich der Brexit hinein. Mit dem Brexit erwarten Unternehmen eine Welle von qualifizierten Fachkräften, die dem Bewerbermarkt zusätzlich zur Verfügung stehen. Aber auch der ein oder andere Abgang muss einkalkuliert und nachbesetzt werden. Umso wichtiger ist es, sich als Unternehmen vorausschauend richtig aufzustellen und zu wappnen, um dann zum Brexit Topfachkräfte ergattern zu können. Die kommenden Wochen und Monate werden aufregend und neu und sind ausschlaggebend für die Umsetzung neuer Konzepte und Ideen, um sich erfolgreich im „War for Talents“ die besten Bewerber zu sichern. Durch Maßnahmen wie Markt- und Wettbewerbsanalysen, Austausch mit einer Personalberatung und das proaktive Zuhören bei Bewerbungsgesprächen, werden Trends offengelegt und können im Nachgang kreativ umgesetzt werden.