

Talentsuche

Im Mittelpunkt stehen herausragende Arbeitserlebnisse

🕒 Lesen 6 Minuten



Viele Menschen wählen ihren Arbeitgeber heute nach ähnlichen Kriterien aus wie sie auch Konsumprodukte auswählen. Die Entscheidungsfindung wird dabei nicht nur von der Art der Arbeit, vom Gehalt oder vom Prestige eines Unternehmens beeinflusst. Menschen suchen vielmehr nach einem Sinn und fragen sich: „Liebe ich meinen Job oder mag ich ihn einfach nur? Teilt mein Arbeitgeber meine Wertvorstellungen? Was sagen andere über ihren Arbeitsplatz? Meine Freunde sind wirklich begeistert; vielleicht wäre ich das auch? Wie sieht ihr Büro aus?“ Wenn es um die Wahl einer Arbeitsstelle geht, spielen sehr viele Faktoren eine Rolle.

Zugleich ist der Wettbewerb um Talente so heftig wie nie zuvor. Die weltweite Arbeitslosenquote ist laut Internationaler Arbeitsorganisation so niedrig wie seit über einem Jahrzehnt nicht mehr. In den wohlhabendsten Ländern der Welt ist sie sogar noch niedriger, was bedeutet, dass die Menschen vielfältige Wahlmöglichkeiten haben. Viele Branchen suchen händeringend nach neuen Wegen, Top-Talente zu gewinnen und zu binden. Bei den Jobs im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) ist die Situation noch gravierender. In Indien zum Beispiel hat sich der Mangel an qualifizierten MINT-Talenten nach Angaben der Online-Jobbörse Indeed zwischen 2014 bis 2018 verdoppelt. Zur gleichen Zeit schätzt das U.S. Bureau of Labor Statistics, dass die Wachstumsrate für MINT-Stellen viermal so hoch ist wie bei anderen Stellen. Angesichts dieser Entwicklung werden bis 2020 rund 1 bis 2,5 Millionen Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, die meisten davon in den Ingenieurwissenschaften und der IT.



„Es ist klischeehaft, zu sagen, dass Menschen unser wichtigstes Kapital sind“, sagt Laurent Bernard, Vice President Global Talent Management bei Steelcase. „Ohne die richtigen Leute gäbe es aber tatsächlich keine großen neuen Ideen oder bahnbrechenden Produkte – Unternehmen könnten schlicht nicht überleben. Das Arbeitserlebnis bestimmt maßgeblich darüber, wo Menschen arbeiten wollen und wie engagiert sie dort wahrscheinlich sind. Dennoch denken längst nicht alle Unternehmen auf diesem Gebiet strategisch. In der Vergangenheit haben sie ihre Büros sogar oft nur als Ort zum ‚Parken‘ ihrer Mitarbeiter betrachtet. Büros sollten gezielt jenes Verhalten fördern, das Innovationen zugrunde liegt. Denn mit der Zeit werden diese Verhaltensweisen die gewünschte Kultur formen und genau die Art von Arbeitserlebnis schaffen, nach der die Menschen suchen.“

HERAUSFINDEN, WAS MITARBEITER WOLLEN

Herausragende Arbeitserlebnisse zu schaffen, ist nicht einfach. Unternehmen mit niedrigem Mitarbeiter-Engagement setzen nicht selten Initiativen um, ohne die Mitarbeiter zuvor zu fragen, was sie eigentlich wollen. Laut einer aktuellen Steelcase-Studie über Büromitarbeiter aus aller Welt sagt etwas mehr als die Hälfte der Menschen (51 Prozent), dass sie im Büro einen Ort brauchen, an den sie sich vom Arbeiten zurückziehen können – egal, ob allein oder mit anderen. Dennoch geben 53 Prozent der Mitarbeiter an, nicht über die Raumtypen zu verfügen, die sie brauchen. Wonach sie suchen? Sie suchen nach engeren Beziehungen zu ihren Kollegen und sind überzeugt davon, dass informelle Bereiche das gegenseitige Vertrauen stärken (43 Prozent).



Diese Zahlen sind deutlich: Die Menschen sind unzufrieden. Höhere Gehälter reichen nicht mehr aus, um die Menschen davon zu überzeugen, in einer neuen Firma zu arbeiten oder in der alten zu bleiben. Für Menschen der Generation Z (geboren 1994-2008) zählt das Gehalt laut Change Generation Report 2017 der Lovell Corporation noch nicht einmal zu den wichtigsten drei Dingen im Berufsleben. „Einer der wichtigsten Unterschiede zwischen dieser und den älteren Generationen ist die große Bedeutung, die heute der Leidenschaft beim Arbeiten und Karrieremachen zukommt“, heißt es in der Studie. „Zum ersten Mal gilt die Leidenschaft als einer der drei wichtigsten Werte am Arbeitsplatz. Arbeitgeber müssen aktiv dafür sorgen, dass die Arbeit sowohl den Interessen und Werten der Menschen entspricht als auch das Wachstum fördert.“

EIN GANZHEITLICHER ANSATZ

Jacob Morgan – Autor des Buchs „The Employee Experience Advantage: How to Win the War for Talent by Giving Employees the Workspaces they Want, the Tools they Need, and a Culture They Can Celebrate“ – ist Experte auf diesem Gebiet. Nach umfangreichen Recherchen und Interviews mit mehr als 150 Führungskräften aus aller Welt, definierte er drei Faktoren, die für Unternehmen wesentlich sind, wenn sie optimale Arbeitserlebnisse schaffen wollen: Raum, Kultur und Technologie.

Doch nur wenige Unternehmen berücksichtigen diese drei Faktoren ganzheitlich. Und nur allzu oft sind hierfür auch drei verschiedene Teams mit drei separaten Budgets zuständig. Leiter der Bereiche Personalmanagement, IT und Gebäudeausstattung besprechen zu selten Aufgabenüberschneidungen, wenn es darum geht, jene Orte zu schaffen, an denen die Leute wirklich gern arbeiten wollen. Und so ist es etwas ganz Besonderes, sagt Morgan, wenn sich „die Erwartungen, Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter und deren gestalterische Umsetzung durch die Unternehmen überlagern.“ Um diese Überlagerung zu erreichen, ist es unabdingbar, Menschen, Räume und Technologielösungen ganzheitlich zu betrachten.



WARUM GANZHEITLICHKEIT WICHTIG IST

Unternehmen, die alle drei Faktoren des Arbeitserlebnisses in den Mittelpunkt stellen, nennt Morgan „erfahrungsbezogene Unternehmen“. Sie definiert er als Unternehmen, „die auf Grundlage der genauen Kenntnis ihrer Mitarbeiter (neu) gestaltet wurden. Ihnen ist es gelungen, Orte zu schaffen, an denen die Menschen arbeiten wollen – nicht müssen.“

Um herauszufinden, was genau erfahrungsbezogene Unternehmen richtig machen, entwickelte Morgan den Employee Experience Index – ein Umfragetool, mit dem sich messen lässt, wie gut Unternehmen in Räume, Kulturen und Technologielösungen investieren. Nach mehr als 250 Umfragen in Unternehmen aus aller Welt zeigte sich, dass erfahrungsbezogene Unternehmen mehr als das Vierfache des durchschnittlichen Gewinns und mehr als das Doppelte des durchschnittlichen Umsatzes aufwiesen.



HERAUSRAGENDE ARBEITSERLEBNISSE SCHAFFEN

Der erste Schritt für Unternehmen auf dem Weg zu herausragenden Arbeitserlebnissen besteht darin, herauszufinden, was die Menschen wollen – z.B. indem sie ihren Mitarbeitern zuhören und beobachten, wie sie arbeiten. Anschließend können sie sich auf einen ganzheitlichen Ansatz konzentrieren, um so die Bedürfnisse der Menschen nach dauerhaftem Wohlbefinden, intelligenten vernetzten Technologielösungen und vielfältigen Räumen zu erfüllen. Dadurch können Unternehmen nicht nur Orte schaffen, an denen Menschen gern arbeiten, sie sind auch bei der Suche nach den besten Talenten gegenüber den Mitbewerbern im Vorteil.

Im Folgenden finden Sie einige Ideen der Application Designer von Steelcase, die auch Ihrem Unternehmen helfen können, herausragende Arbeitserlebnisse zu schaffen.

01 Bieten Sie Auswahl- und Kontrollmöglichkeiten

Geben Sie Ihren Mitarbeitern die Freiheit, überall arbeiten zu können, wo sie wollen, indem Sie vielfältige Räume mit unterschiedlicher Ausstattung und Atmosphäre zur Verfügung stellen, die den wechselnden Bedürfnissen des Büroalltags entsprechen.

02 Sorgen Sie für Authentizität

Schaffen Sie Orte, an denen die Menschen sie selbst sein können. Beleuchtungen, Materialien, informelle Bereiche und natürliche Elemente beeinflussen das Verhalten maßgeblich und vermitteln die Marke und Kultur des Unternehmens.

03 Versorgen Sie Ihre Mitarbeiter

Berücksichtigen Sie die körperlichen und emotionalen Bedürfnisse der Mitarbeiter. Guter Kaffee und gesundes Essen signalisieren, dass Ihnen ihr Wohlbefinden am Herzen liegt. WorkCafés und Kaffeebars sind Treffpunkte, an denen sich die Menschen bei einem Kaffee besser kennenlernen können. Engere Beziehungen führen zu stärkeren Ideen – die Folge sind mehr Kreativität und Synergien im Team.

04 Bieten Sie Spitzentechnologien

Mitarbeiter können ohne bedienungsfreundliche, leicht verfügbare Technologielösungen nicht richtig arbeiten und sind zudem oft frustriert und abgelenkt. Es ist wichtig, sowohl mobile Geräte als sorgfältig in die Räume integrierte Technologielösungen zur Verfügung zu stellen, um den Austausch von Ideen und Informationen – überall im Büro – zu erleichtern.

05 Unterstützen Sie das Alleinsein

Minimieren Sie Ablenkungen mithilfe von Rückzugsbereichen, in denen einzelne Mitarbeiter den ganzen Tag über in Ruhe telefonieren, sich entspannen oder konzentriert arbeiten können.

06 Vernetzen Sie die Mitarbeiter mit Kollegen und der Community

Investieren Sie in Diversität, Inklusion und gemeinschaftliche Initiativen. In Gruppen entwickeln die Mitarbeiter nicht nur ein Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen, sie spüren auch, dass das, was sie tun und für wen sie arbeiten, einem größeren Zweck dient.