

Expertenkarrieren: Der Schlüssel zum Erfolg im "War for Talent" 2023

Stärken Sie Ihre Mitarbeiter, indem Sie Expertenkarrieren fördern, eine Kultur des kontinuierlichen Lernens schaffen und Wachstumsmöglichkeiten für erfahrene Experten durch Mentoring und Coaching bieten, um letztendlich den "War for Talent" erfolgreich zu meistern.

Der weiter andauernde Kampf um Talente

Der Kampf um Talente, erstmals 1998 beschrieben, hat sich aufgrund von Faktoren wie Globalisierung, technologischen Fortschritten, Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur der Arbeitnehmer und der COVID-19-Pandemie verschärft.

Unternehmen müssen umfassende Talentmanagementstrategien verfolgen, einschließlich Arbeitgebermarkenbildung, wettbewerbsfähiger Vergütung, Mitarbeiterentwicklung, gezielter Personalbeschaffung und Mitarbeiterbindung, um Top-Talente in der heutigen Wettbewerbslandschaft anzuziehen, zu entwickeln und zu halten.

Einleitung: Die Geburt des Kampfes um Talente

Im Jahr 1998 führte Steven Hankin von McKinsey & Company den Begriff "War for Talent" ein, um den intensiven Wettbewerb zwischen Un-

ternehmen zu beschreiben, die um Top Talente kämpfen. Der Ausbruch dieses Kampfes wurde durch die zunehmende Bedeutung von Wissen für den Erfolg eines Unternehmens angeheizt. Im Laufe der Jahre hat der "War for Talent" angehalten und sich sogar verschärft, insbesondere im Zuge der COVID-19-Pandemie.

Die Bedeutung von Wissen im Geschäftsleben

Unternehmen agieren heute in einer zunehmend wissensgetriebenen Wirtschaft. Infolgedessen ist der Wert von qualifizierten und sachkundigen Mitarbeitenden erheblich gestiegen. Unternehmen in verschiedenen Branchen sind auf das Fachwissen ihrer Belegschaft angewiesen, um Innovationen voranzutreiben, komplexe Probleme zu lösen und einen Wettbewerbsvorteil zu erreichen.

Faktoren, die zur Verschärfung des "War for Talent" beitragen.

→ **Globalisierung:** Mit der Expansion des internationalen Handels und dem Aufstieg





multinationaler Unternehmen ist der Talentpool vielfältiger und wettbewerbsfähiger geworden. Unternehmen müssen nun nicht nur mit lokalen Unternehmen konkurrieren, sondern auch mit Organisationen aus der ganzen Welt.

- **Mangel an Spezialisten:** Arbeitgeber könnten Schwierigkeiten haben, Top-Talente anzuziehen und zu halten, da es mehr offene Stellen als qualifizierte Kandidaten gibt. Dies kann zu einem erhöhten Wettbewerb zwischen Unternehmen führen und möglicherweise die Löhne in die Höhe treiben, was es für kleinere Organisationen schwieriger macht, zu konkurrieren.
- **Gig Economy:** Der Aufstieg der Gig Economy, d.h. auf Freiberufler und Nebenjobber zurück zu greifen, hat es Unternehmen erleichtert, auf spezialisierte Fähigkeiten und Expertise zuzugreifen, aber auch neue Herausforderungen für den "War for Talent" geschaffen. Freiberufler und unabhängige Auftragnehmer haben mehr Kontrolle über ihre Arbeitsbedingungen und sind

möglicherweise nicht an traditionellen Vollzeitarbeitsplätzen interessiert.

- **Technologische Fortschritte:** Das rasante Tempo technologischer Innovationen hat eine Nachfrage nach spezialisierten Fähigkeiten und Wissen geschaffen. Da neue Technologien entstehen und sich weiterentwickeln, müssen Unternehmen sich ständig anpassen und Mitarbeitende mit der erforderlichen Expertise suchen.
- **Veränderung der Bevölkerungsstruktur der Arbeitnehmer:** Die alternde Bevölkerung und die zunehmende Anzahl von Millennials und Generation Z in der Belegschaft haben für Arbeitgeber eine neue Reihe von Herausforderungen geschaffen. Diese jüngeren Generationen haben unterschiedliche Werte und Erwartungen in Bezug auf Karriereentwicklung, Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit.
- **Die COVID-19-Pandemie:** Die Pandemie hat den Wandel hin zur Fernarbeit und digitalen Transformation beschleunigt und die Nachfrage nach qualifizierten Fachleuten erhöht, die sich in der neuen digitalen Landschaft zurechtfinden können. Da sich Unternehmen an diese neue Realität anpassen, ist der Wettbewerb um technikaffine Talente intensiver geworden.

Strategien für den Sieg im "War for Talent"

Um im "War for Talent" erfolgreich zu sein, müssen Organisationen einen umfassenden und strategischen Ansatz für das Talentmanagement verfolgen. Hier einige wichtige Strategien zur Berücksichtigung:

- **Arbeitgebermarkenbildung:** Entwickeln

Top-Talente anzuziehen, zu entwickeln und zu halten, die sie zum Erfolg benötigen.

Mit Blick auf die Zukunft wird die Bedeutung, den "War for Talent" anzunehmen und zu navigieren, nur weiter zunehmen.

erzufriedenheit, Innovation und besserer Gesamtleistung profitieren.

Einleitung: Der Wert von Expertenkarrieren

Expertenkarrieren bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auf ein bestimmtes Fachgebiet zu spezialisieren und so ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu entwickeln und zu verfeinern. Diese spezialisierten Rollen sind für Organisationen unerlässlich, die in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft wettbewerbsfähig bleiben wollen. Unternehmen stehen jedoch oft vor Herausforderungen bei der Umsetzung von Expertenpfaden und der Sicherstellung, dass ihre Mitarbeitende die benötigte Unterstützung für ihr Wachstum erhalten. In diesem Newsletter werden wir die Herausforderungen von Expertenkarrieren beschreiben und Strategien zur Bewältigung dieser Herausforderungen anbieten.

Die Wichtigkeit der Anerkennung von Expertenkarrieren

Damit Expertenkarrieren effektiv sind, müssen Organisationen sicherstellen, dass sie innerhalb des Unternehmens und der Branche anerkannt und geschätzt Karrieren sind. Diese Anerkennung ist entscheidend für die Anziehung und Bindung von Top-Talenten. Unternehmen können dies erreichen, indem sie:

1. Gezielt den Wert von Expertenrollen intern und extern fördern.
2. Wettbewerbsfähige Vergütungs- und Leistungspakete anbieten.
3. Klare Wege für berufliches Wachstum und Entwicklung bereitstellen.

Expertenkarrieren annehmen und deren Herausforderungen meistern

Expertenkarrieren sind für Unternehmen in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft von entscheidender Bedeutung. Es gibt jedoch Herausforderungen wie die Bereitstellung von Weiterentwicklung und Gleichstellung von Experten. Indem Unternehmen diese Herausforderungen angehen und Expertenkarrieren schaffen, können sie von erhöhter Mitarbeit-

Die Herausforderungen: Entwicklung und Unterstützung

Unternehmen stehen oft vor zwei Hauptproblemen in Bezug auf Expertenkarrieren: die Bereitstellung der erforderlichen Entwicklungsmöglichkeiten und die kontinuierliche Unterstützung des Mitarbeiterwachstums. So können Organisationen diese Herausforderungen angehen:

→ Positionen mit Entwicklungsspielraum schaffen:

Unternehmen müssen Positionen schaffen, die für erfahrene Experten attraktiv sind und ihnen Raum zum Wachsen in Bezug auf Wissen und Vergütung bieten. Obwohl Vergütung nicht der Hauptfaktor für erfahrene Experten ist, spielt sie eine Rolle, und Unternehmen müssen wettbewerbsfähige Vergütungen für Experten und Führungskräfte bieten.

→ In die Weiterbildung der Mitarbeitenden investieren:

Unternehmen müssen sich dazu verpflichten, die für die Entwicklung der Mitarbeiterkompetenzen erforderlichen Ressourcen bereitzustellen. Dies kann spezialisierte Schulungsprogramme, Workshops oder sogar Partnerschaften mit externen Institutionen zur Bereitstellung von Lernmöglichkeiten umfassen.

→ **Eine Lernkultur schaffen:** Eine Kultur, die kontinuierliches Lernen und Weiterentwicklung fördert, ist entscheidend für das Wachstum der Mitarbeitenden. Unternehmen können dies erreichen, indem sie regelmäßige Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung anbieten, Ressourcen teilen und das Lernen von Kollegen zu Kollegen fördern.

→ Ein Unterstützungssystem

etablieren: Mitarbeitende benötigen kontinuierliche Unterstützung, um in ihren Expertenkarrieren zu wachsen. Unternehmen können Mentorenprogramme schaffen, Mitarbeitende mit Branchenexperten vernetzen oder Zugang zu Networking-Veranstaltungen und Konferenzen ermöglichen.

Gleichgewicht zwischen lateralen und hierarchischen Karrierepfaden

Ein Schlüsselaspekt von Expertenkarrieren besteht darin, laterale und hierarchische Karrierepfade als gleichwertig wichtig und wertvoll zu behandeln. Unternehmen können dies tun, indem sie:

1. Mitarbeitende ermutigen, verschiedene Rollen innerhalb des Unternehmens zu erkunden, um ihre Fähigkeiten und ihr Wissen zu erweitern. Dies sollte dann als Vorbildfunktion in Bezug auf Entwicklung belohnt und anerkannt werden.
2. Möglichkeiten für Mitarbeitende bieten, Expertenführungsrollen in ihrem Fachgebiet zu übernehmen.
3. Sicherstellen, dass Vergütung und Leistungen sowohl für laterale als auch für hierarchische Rollen gleich sind.

Überwinden Sie häufige Hindernisse bei der

Umsetzung von Expertenkarrieren: Expertenkarrieren bieten bedeutende Vorteile, jedoch können Organisationen auf verschiedene Hindernisse stoßen, wenn sie diese umsetzen. Hier sind einige Strategien, um diese Herausforderungen zu bewältigen:

→ Expertenkarrieren mit Geschäftszielen

abstimmen: Stellen Sie sicher, dass Expertenrollen zur Erreichung der allgemeinen Unternehmensziele beitragen und

mit den strategischen Zielen des Unternehmens übereinstimmen.

- **Klare Karrierepfade schaffen:** Entwickeln Sie transparente und gut definierte Karrierepfade für Expertenrollen, damit Mitarbeitende die Schritte besser verstehen, die sie unternehmen müssen, um in ihrer Karriere voranzukommen.
- **Technologie nutzen:** Nutzen Sie Technologie zur Unterstützung der Mitarbeiterentwicklung, wie zum Beispiel Lernmanagementsysteme, Online-Schulungsprogramme und Kollaborationswerkzeuge.

Die Vorteile einer erfolgreichen Umsetzung von Expertenkarrieren

Wenn Unternehmen Expertenkarrieren erfolgreich umsetzen, können sie zahlreiche Vorteile genießen, darunter:

- Verbesserte Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung.
- Verbesserung des Ansehens als attraktiver Arbeitgeber.
- Mehr Innovation und Expertise innerhalb der Organisation.
- Bessere Gesamtleistung des Unternehmens aufgrund eines qualifizierteren Mitarbeiterstamms

Fazit: Expertenkarrieren wertschätzen und dadurch die Vorteile nutzen

Zusammenfassend sind Expertenkarrieren für Organisationen unerlässlich, um in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft wettbewerbsfähig zu bleiben. Indem Unternehmen die Herausforderungen im Zusammenhang mit Expertenkarrieren verstehen und angehen, kön-


nen sie eine Umgebung schaffen, die das Wachstum und die Entwicklung der Mitarbeitenden fördert. Dies führt wiederum zu einer verbesserten Mitarbeiterzufriedenheit, erhöhter Innovation und einer besseren Gesamtleistung des Unternehmens.



Das Potenzial von Senior Experten freisetzen

Unternehmen stärken Senior-Experten, indem diese in Mentoring, Coaching und Sponsoring-Rollen agieren. Diese Investition in Senior-Experten führt zu einer stärkeren Belegschaft, erhöhter Innovation und besserer Talentbindung - und führt zu einer Verbesserung der Unternehmenskultur und der Gesamtleistung.

Der Wert von Senior-Experten



Senior-Experten verfügen über ein immenses Wissen und Erfahrung, was sie zu unschätzbaren Vermögenswerten für jede Organisation macht. Ihre Entwicklung muss jedoch nicht enden, sobald sie ein bestimmtes Kompetenzniveau erreicht haben. Durch die Schaffung von Möglichkeiten für Senior-Experten, weiterhin durch Mentoring, Coaching und Sponsoring-Rollen zu wachsen, können Unternehmen ihnen dabei helfen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und noch mehr zum Erfolg der Organisation beizutragen.

Die Macht des Mentorings: Wissen und Expertise teilen

Eine Möglichkeit für Senior-Experten, weiter zu wachsen, besteht darin, Mentoren innerhalb der Organisation zu werden. Als Mentoren können sie ihr Wissen, ihre Einsichten und Erfahrungen mit weniger erfahrenen Mitarbeitenden teilen und ihnen so bei ihrer beruflichen Entwicklung helfen. Hier sind einige Schlüsselaspekte eines effektiven Mentorings:

- **Auf dem Laufenden über Branchentrends bleiben:** Senior-Experten sollten sich über die neuesten Entwicklungen in ihrem Bereich informieren, um sicherzustellen, dass ihre Ratschläge relevant und aktuell sind.
- **Konstruktives Feedback geben:** Mentoren sollten ehrliches, konstruktives Feedback geben, um ihren Mentees bei der

Verbesserung und Bewältigung von Herausforderungen zu helfen.

- **Ein guter Zuhörer sein:** Aktives Zuhören ist entscheidend, um die Bedürfnisse und Anliegen der Mentees zu verstehen und angemessene Anleitung zu bieten.
- **Starke Kommunikationsfähigkeiten entwickeln:** Eine effektive Kommunikation ist entscheidend für den Aufbau von Vertrauen und Rapport mit Mentees sowie für die Vermittlung komplexer Ideen auf eine klare und verständliche Weise.

Coaching für Wachstum: Persönliche und berufliche Entwicklung fördern

Eine weitere Möglichkeit für das Wachstum von Senior-Experten ist, innerhalb der Organisation Coaches zu werden. Im Gegensatz zu Mentoren, die sich auf das Teilen ihrer Expertise konzentrieren, begleiten Coaches Mitarbeitende durch persönliche und berufliche Veränderungen und helfen ihnen, ihre Leistung zu verbessern und ihre Ziele zu erreichen. Hier sind einige Punkte, die Senior-Experten beim Coaching beachten sollten:

- **Geduldig und verständnisvoll sein:** Coaching erfordert Empathie und Geduld, da Einzelpersonen während ihrer Entwicklungsreise auf verschiedene Herausforderungen stoßen können.
- **Klare Ziele und Strategien bieten:** Coaches sollten Mitarbeitenden helfen, realistische Ziele zu setzen und umsetzbare Strategien zur Erreichung dieser Ziele zu entwickeln.
- **Unterstützung und Ermutigung bieten:** Coaches sollten unterstützend und ermutigend sein und so eine positive und motivierende Umgebung für Wachstum schaffen.

→ **Selbstreflexion und Selbstbewusstsein fördern:** Mitarbeitenden dabei zu helfen, über ihre Stärken, Schwächen und Verbesserungsbereiche nachzudenken, kann ihnen dabei helfen, selbstbewusster und proaktiver in ihrer Entwicklung zu werden.

Sponsoring: Projekte und Initiativen unterstützen

Neben Mentoring und Coaching können Senior-Experten auch Sponsoring-Rollen innerhalb der Organisation übernehmen. Als Sponsoren erhalten sie ein spezielles Budget, um Projekte und Initiativen zu unterstützen, von denen sie glauben, dass sie für das Unternehmen wichtig sind. Dies ermöglicht nicht nur den Senior-Experten, zum Gesamterfolg der Organisation beizutragen, sondern bietet ihnen auch Anerkennung und einen Sinn für ihren Zweck. Einige Möglichkeiten, wie Sponsoren einen Unterschied machen können, sind:

- **Identifizierung von Projekten mit hohem Potenzial:** Sponsoren können ihre Expertise nutzen, um Projekte zu erkennen, die das Potenzial haben, Innovationen voranzutreiben oder die Leistung des Unternehmens zu verbessern.
- **Ressourcen und Unterstützung bereitstellen:** Sponsoren können Geldmittel, Personal oder andere Ressourcen bereitstellen, um diesen Projekten zum Erfolg zu verhelfen.
- **Expertise und Einblicke teilen:** Sponsoren können ihr Wissen und ihre Erfahrungen anbieten, um Projektteams zu führen und so die erfolgreiche Umsetzung ihrer Initiativen sicherzustellen.

→ **Zusammenarbeit fördern:** Indem sie Projekte sponsorn, können Senior-Experten eine Umgebung der Zusammenarbeit fördern und vielfältige Teams zusammenbringen, um gemeinsam an einem gemeinsamen Ziel zu arbeiten.

Investition in Senior-Experten: Zertifizierungen und Trainingsprogramme

Unternehmen können das Wachstum ihrer Senior-Experten unterstützen, indem sie in Coaching- und Mentoring-Zertifizierungen sowie andere berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten investieren. Dadurch stellen sie sicher, dass ihre Senior-Experten über die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse verfügen, um andere Mitarbeitende effektiv zu betreuen, zu coachen und zu sponsorn. Diese Investition kommt nicht nur den Senior-Experten selbst zugute, sondern trägt auch dazu bei, eine stärkere und leistungsfähigere Belegschaft aufzubauen.

Fazit: Die Vorteile der Stärkung von Senior-Experten nutzen

Wenn Organisationen Senior-Experten Möglichkeiten bieten, durch Mentoring, Coaching und Sponsoring-Rollen zu wachsen, ergeben sich zahlreiche Vorteile. Dazu gehören:

- **Verbesserte Mitarbeiterentwicklung:** Durch den Zugang zu erfahrenen Mentoren und Coaches erhalten Mitarbeitende die Anleitung und



