



## **Recruiting: Stärken Sie Ihren internen Arbeitsmarkt!**

Wie sieht aktuell Ihr interner Arbeitsmarkt aus? Wissen Sie, um die Kolleginnen und Kollegen, die eine neue Herausforderung suchen und diese leider nicht in Ihrem Unternehmen finden? Sprechen Sie regelmäßig über verschiedene Kanäle Ihre Mitarbeitenden an und informieren Sie proaktiv, über die Karriereoptionen im Unternehmen? Sind Ihre Führungskräfte aktiv zur Stärkung des internen Arbeitsmarktes eingebunden?

Lt. einer Studie von Gartner sind aktuell mehr als 30% der Mitarbeitenden auf der Suche nach einer neuen Beschäftigung. Dabei richtet sich in der Regel der erste Blick auf den internen Arbeitsmarkt. Allerdings bieten nur wenige Unternehmen eine professionelle Plattform für die interne Suchanfrage, die eine bestimmte Form der Anonymität wahrt. Denn nicht jeder Jobsuchender möchte in dieser Rolle von seinem internen Umfeld wahrgenommen werden. Zudem scheitert die gestellte Suchanfrage im internen Bereich häufig am fehlenden Kompetenzmodell. Wobei ein zu statisches Kompetenzmodell durchaus ein enormes Verhinderungspotenzial besitzt, sich auf bestimmte Stellengesuche zu bewerben.

Ich denke diesbezüglich an eine Kandidatin aus einem Coaching, die sehr gerne einen Wechsel aus dem Customer Success Management in Richtung Marketing vollzogen hätte. Die Bewerberin besaß alle Fähigkeiten und vor allem das Engagement diesen Marketing-Job zu machen und kannte bereits das Unternehmen bzw. dessen Kultur. Allerdings zeigte das Unternehmen bzw. die Personalabteilung kein Interesse an dieser Person und ihrem Wechselwunsch, da einige Kompetenzen und einige Zertifikate (Wissensnachweise) nicht ausreichend vorhanden waren. Das Ergebnis war, die Kandidatin hatte sich erfolgreich mit ihrem Wunsch nach einer Veränderung in einem anderen Unternehmen beworben und wurde dort von Herzen sofort eingestellt. Diese Geschichte zeigt, wie einfach es ist, eigene Talente zu verlieren und damit den hausgemachten Fachkräftemangel weiter in die Höhe zu treiben.

In diesem Zusammenhang bin ich der Meinung, dass einige Unternehmen im Rahmen ihres Talentmanagements Chancen vergeben und zu spät erkennen, dass sie gerade auf dem Weg sind, wertvolle Mitarbeitende zu verlieren anstatt diese zu halten. Meine Anregung: Vielleicht unterstützen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen einmal mit einer „Karriereberatung“ als Ergänzung zwecks Stärkung des internen Arbeitsmarktes und dies bewusst ergebnisoffen außerhalb Ihres aktuellen Kompetenzmodells!