

**AUSZEICHNUNG****„Facebook Success Story“ karriere.at**

LINZ. Eine aktuelle Karriere.at-Kampagne war Facebook eine Success Story wert. Erst zwei österreichische Unternehmen durften sich zuvor über diese Auszeichnung freuen.

Die Kampagne mit sieben Monaten Laufzeit hat Karriere.at bundesweit auf Facebook, Instagram, im Messenger sowie auf zahlreichen weiteren Websites und in Apps geschaltet. Dank der gesetzten Maßnahmen konnten von Mai bis November 2018, verglichen mit anderen Kampagnen, 36% mehr neue User auf die Website des Portals geholt werden. (Bild: Raphael Horvath, Head of Relationship & Performance Marketing bei karriere.at)



© karriere.at

**UMFIRMIERUNG****Xing SE wird zu New Work SE**

HAMBURG. Die Betreiberin des Karrierenetzwerks Xing, Xing SE, plant einen Namenswechsel. Künftig wird das Hamburger Internetunternehmen, das auch die Website kununu betreibt, den Namen New Work SE führen. Der Name „Xing“ soll als Produktmarke bleiben. (red)



© APA/Herbert Neubauer

**Teamwork**

Auch das beste Orchester der Welt kann als Team nur dann Spitzenleistungen erbringen, wenn alle ihre Fähigkeiten individuell zur Geltung bringen können und Raum zur Entfaltung haben. (Bild: Wiener Philharmoniker)

# „Jeder braucht seine Bühne“

Astrid Kleinhanns-Rollé über die moderne Version des War for Talents: Wie man sie zu Höchstleistungen anspricht.

WIEN. „War for Talents“ – diesen Begriff prägte Steven Hanks 1997 in einer Studie von McKinsey. Heute geht Talente-Management weit über Employer Branding, Recruiting und das Binden von Mitarbeitern ans Unternehmen hinaus. Gefragt ist ein *ganzheitlicher* Zugang.

Astrid Kleinhanns-Rollé, Managing Director der WU Executive Academy, hat einen Talente-Leitfaden mit vier Schritten identifiziert, die High-Potentials dazu motivieren sollen, regelmäßig Höchstleistungen abzurufen.

Erstens: Ein Orchester könne sich nicht nur aus Geigern zusammensetzen – ebenso braucht es in einem Unternehmen unterschiedliche Skills. Organisationen müssten daher wissen, welche Fähigkeiten sie wann brauchen; der Einzelne muss im Gegenzug wissen, in welchem Umfeld seine Stärke optimal zur Geltung kommt. Außerdem müssen sie wissen, ob sie die

vorhandenen Stärken jedes einzelnen überhaupt kennen und was es konkret braucht, um diese weiterzuentwickeln bzw. zu ergänzen.

Zweitens: „Innovation kann nur dann gelingen, wenn dafür Raum geschaffen wird“, so Kleinhanns-Rollé. Oftmals denken Unternehmen nur an die Methoden und Tools für Innovation. Wie in der Kunst könne Kreativität und Neues aber nur dann gelingen, wenn das *Umfeld* passt.

**Der Faktor Pluralität**

„Unternehmen müssen es aushalten, dass Projekte in der ersten Phase nicht hundertprozentig strukturiert laufen.“ Wichtig für ein agiles Setting sind tragfähige Netzwerke innerhalb und außerhalb der Organisation; vernetztes Arbeiten ist in Zukunft unverzichtbar. Pluralität wird zum entscheidenden Faktor – gemeint ist das interdisziplinäre Miteinander der Talente und Skills.

Drittens: Motivation kann nicht von oben verordnet werden; stattdessen kommt es für Führungskräfte darauf an, zu verstehen, wie jeder einzelne Mitarbeiter tickt: Wofür brennt er, was bewegt ihn und welches Ziel hat er vor Augen.

Und viertens: „Jeder braucht auf die eine oder andere Art seine persönliche Bühne“, meint Kleinhanns-Rollé. Feedback und Anerkennung sind essenzieller Bestandteil eines modernen Talente-Managements. Dazu bedarf es aber vor allem einer Fähigkeit, die in Führungsetagen nicht unbedingt weit verbreitet ist: Zuhören zu können, die richtigen Fragen zu stellen und sich für jeden seiner Mitarbeiter als Individuum zu interessieren. Und auch einmal die anderen glänzen lassen. Um Höchstleistungen erbringen zu können, brauche es eben beides: Anerkennung und Wertschätzung gleichermaßen. (red)