

## **Handelszeitung vom 23.Januar 2008**

### **CHEFSACHE: *Talents make Leaders....?***

Oops, haben wir das nicht eigentlich anders herum gelernt? Oder werden wir wieder mit diesem „soft stuff“ abgelenkt, wie mir neulich ein Professor aus New York entgegnete: „I am not into that...“. Viel ist doch in der letzten Vergangenheit über die Notwendigkeit gesagt worden, dass Leaders sich insbesondere für die Auswahl und Entwicklung der Talente in ihrem Unternehmen einsetzen sollen, obwohl der Druck für kurzfristige Unternehmenserfolge weiter gestiegen ist. Das heisst also Assessments aller Art, spezielle Entwicklungs-, Coaching und Mentoring-Programme, Inhouse-Akademien, Erfahrung weiter geben, etc. Damit das Unternehmen fit für die Zukunft wird, werden gern entsprechende Prozesse in Gang gesetzt und „HR“ ist gefordert das Human Capital auf die zukünftigen Bedürfnisse des Unternehmens auszurichten. Klingt gut, sofern sich CEO und das Managementteam über die längerfristigen Ziele des Unternehmens und die Wege dorthin einig sind, dies deutlich vertreten und vorleben. Auch erwecken viele dieser Talententwicklungs-Aktivitäten den Anschein des reaktiven und des überwiegenden Prozessdenkens. Eine bekannte Falle.

Nun hat niemand wirklich „cristal ball“ Fähigkeiten und es gilt eher das Unternehmen so auszurichten, dass es besser und schneller auf das sich kontinuierlich verändernde Umfeld reagiert. Zu allem Übel ist der „War for Talent“ auch noch eine globale Angelegenheit. Was läge da näher, als sich persönlich in die Talentschmiede einzuschalten, aber vielleicht etwas anders und sogar mit „umgekehrter“ Perspektive?

Umgebe ich mich aktiv mit Talenten der verschiedensten Art (und das gilt auf allen Ebenen) bekomme ich praktisch automatisch frische Ideen, sehe öfters andere Ansätze und Verhaltensweisen, die zu neuen Lösungen und Geschäftsmöglichkeiten führen können. Ein weiterer Nebeneffekt, der beobachtet werden kann, es wird eine neue, befruchtende Dimension von Diversity erreicht. Anders ausgedrückt, dieses Talentumfeld gibt mir alle Voraussetzungen, mich als vorbildlicher Leader und erfolgreicher Business Manager deutlicher zu profilieren. Richtig eingesetzt, ist dieses „Perpetuum Mobile“ fast unvermeidbar! Natürlich setzt das voraus, das ich mein Denkverhalten ändere und neue Risiken eingehe. Schlussendlich zählt mein Unternehmen dann zu der noch immer begrenzten Zahl von Organisationen, die Human Capital und Leadership als wichtige Wettbewerbsvorteile sehen und auch nutzen und die die Gratwanderung zwischen operativer und strategischer Führung besser meistern. Probieren Sie es aus. Es funktioniert, es ist auch nicht wirklich neu!