



Projektausschreibung Talents – Lost in Transition?

Ausgangssituation

Bei vielen unserer Kunden machen wir die Beobachtung, dass Mitarbeiter*innen trotz guter oder sehr guter Karriereaussichten die Organisation plötzlich verlassen. Offenbar scheinen interessante Aufgabenstellungen, sehr gute Fördermaßnahmen, ein offenes Arbeitsklima oder herausfordernde Entwicklungsperspektiven keine hinreichende Bindungswirkung sicherzustellen. Und wo der Zweifel erst einmal aufgetaucht ist, findet er rasch Nahrung. Trennungen erscheinen unvermeidlich.

Derartige Situationen sind schwierig, langfristig oft auch unerfreulich - für beide Seiten. Sie werden als „Scheitern“ wahrgenommen, mit Zeit- und Energieverlusten verknüpft, als „Fehlinvestitionen“ angesehen. Sie liefern Stoff für Enttäuschungen – auf beiden Seiten. Schließlich hat man die Zusammenarbeit ja mit der Erwartung auf eine produktive und für alle Beteiligten befriedigende Kooperation begonnen. Am Ende bleibt das Gefühl einer Niederlage – auf beiden Seiten.

Normalerweise kann man davon ausgehen, dass keiner der Beteiligten eine Situation herbeiführen will, in der eine Weiterführung der Zusammenarbeit als unmöglich erscheint. Wenn dies dennoch geschieht und die „Potenzialträger“ trotz positiver Berufsperspektiven bereit sind, die ökonomischen, psychischen und sozialen Kosten eines „Karriereknicks“ auf sich zu nehmen, dürfte dies jedenfalls subjektiv wichtige Gründe haben.

Vereinfacht haben Organisationen in derartigen Situationen zwei grundsätzliche Handlungsmöglichkeiten: Sie können eine Position des „Beleidigtseins“ einnehmen nach dem Motto „wir bieten so großartige Chancen und diese werden nicht wahrgenommen – wer nicht will, der hat gehabt!“ Dies ist die häufigere, aber leider unreflektierte Praxis. Die Gründe, die eine offenbar intelligente und qualifizierte Person (sonst wäre sie ja nicht als Potenzialträgerin ausgewählt worden!) zu ihrer Entscheidung veranlasst haben, bleiben dabei nämlich im Dunkeln. Die Organisation kann aus der Situation nichts lernen. Das muss man sich leisten können. Und angesichts der zunehmenden Schwierigkeiten, intelligente und

qualifizierte Mitarbeiter*innen zu finden und zu binden, kann man sich dies in der Regel immer weniger leisten.

Bleibt die zweite Alternative: Ursachenforschung. Genau hier setzt das von der TMAG ausgeschriebene Projekt an.

A. Der Forschungsauftrag

Im Mittelpunkt des Projekts steht die Frage, welche Gründe dazu führen, dass sich Mitarbeiter*innen in Organisationen trotz herausfordernder Aufgabenstellungen, guter Bezahlung, konkreter Fördermaßnahmen, einem angenehmen Arbeitsklima und interessanter Karriereperspektiven (z.B. Nominierung als Talent oder Potenzialträger*innen) gegen eine Weiterführung ihres Beschäftigungsverhältnisses entscheiden. Darüber hinaus wollen wir erfahren, welche Einstellungen und Verhaltensweisen die Talente von Seiten der Organisation erwarten, damit sie sich längerfristig an die Organisation binden wollen.

Als Forschungsmethodik stellen wir uns eine qualitative Studie vor, in deren Rahmen ca. sieben Tiefeninterviews mit Betroffenen geführt werden.

Der Kontakt zu möglichen Interviewpartner*innen wird mit Unterstützung der TMAG hergestellt. Eine Anonymisierung der Gesprächsergebnisse ist selbstverständlich Grundbedingung.

B. Zusätzliche Bedingungen

- Start des Projekts: Oktober 2021
- Fertigstellung: Januar 2022 in Form eines schriftlichen Projektberichts
- Honorar: Der/die Projektbearbeiter/in wird während der Projektlaufzeit als Werkstudent/in beschäftigt (10 Stunden/Woche)
- Ansprechpartner von Seiten der TMAG: Stephan Laske

Die erarbeiteten empirischen Ergebnisse können – einen eindeutigen Verweis auf das Projekt der TMAG vorausgesetzt – ggfs. im Rahmen einer anschließenden Masterarbeit Verwendung finden.

C. Kontakt

Univ.-Prof. i.R. Dr. Stephan Laske

stephan.laske@tmag.ch

Bewerbungsfrist: 25. August 2021