



HUMAN RESOURCES

Was kannst Du, was ich nicht weiß ...?

Jede Firma ist der reinste Talentschuppen – doch viele „Schätze“ werden nie gehoben! Nutzen Sie Ihre guten Kontakte im eigenen Unternehmen für eine Entdeckungstour in Sachen Mitarbeiterpotenziale ...

➔ Eine Kollegin erzählt Ihnen beim Mittagessen beiläufig, dass sie in ihrer Freizeit die Gestaltung der Mitgliederzeitung ihres Golfclubs übernommen hat. Von einem anderen Kollegen hören Sie, dass diese Kollegin in Grafik-Design wirklich „topfit“ ist und für ihre Abteilung Grußkarten für Weihnachts- und Neujahrswünsche entworfen hat, die bei den Kunden richtig gut „angekommen“ sind. Alle Achtung, denken Sie vielleicht, und vergessen die Infos wieder.

Dabei ist dieses Wissen richtig wertvoll. Zum Beispiel, wenn Ihr Chef von jetzt auf gleich jemanden braucht, der für eine wichtige Präsentation ein neues Layout zaubert und keine Agentur in Ihrem Umfeld bereit ist, das innerhalb von zwei Tagen umzusetzen ... geschweige denn, zuvor noch entsprechende Kostenvoranschläge zu machen. Wie gut, wenn Sie da einfach sagen könnten: „Die Kollegin aus Abteilung XY ist ziemlich fit in Grafik-Design, ich frage gleich mal nach, ob sie das übernehmen



Illustration: Sylvia Wolf, Wiesbaden

kann ...“ Sie übernimmt es, das neue Layout sieht klasse aus. Und alle profitieren: Die Kollegin ist stolz und erhält ein kleines Sonder-Salär; die Firma spart sehr viel höhere Agenturkosten; der Chef ist froh und zufrieden, weil das so schnell und so gut geklappt hat, und er ist beeindruckt – von Ihrer guten Kenntnis der Mitarbeiterpotenziale. Dieser Punkt geht an Sie. Unternehmensinterne Talentsuche macht Sinn, wie ein weiteres Beispiel zeigt: Frau Woo, Referentin in der Gruppe Risikomanagement ihres Unternehmens, ist zweisprachig aufgewachsen und spricht neben Deutsch perfekt Chinesisch. Herr Müller, der Geschäftsführer, erwartet kurzfristig Geschäftspartner aus Shanghai und bittet seine Cheffassistentin, sich um eine Dolmetscherin zu kümmern. Da sie Frau Woo kennt, wird sie sofort angefragt, mit dem Ergebnis, dass die Verhandlungen mit den Geschäftspartnern aus Shanghai erfolgreich verlaufen und sowohl Cheffassistentin als auch Frau Woo wieder einmal gepunktet haben.

Wer finden will, muss gut vernetzt sein

Eine Sekretärin mit Assistenzaufgaben leistet heute Chefentlastung, Projektmanagement, Qualitätsmanagement bis hin zur Personalauswahl; sie ist selbst ein „Allround-Talent“. Da ist der Schritt zum „Talent-Scout“ nicht mehr weit! Als Mittlerin zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeiter hat sie die Möglichkeit, sich über weitere eventuell für das Unternehmen wertvolle Fähigkeiten des einzelnen Mitarbeiters zu erkundigen und die-

se Informationen systematisch zusammenzutragen. Auf einen solchen Pool kann das Unternehmen dann zugreifen, wenn besondere Skills gefragt sind.

Um Mitarbeiterpotenzialen auf die Spur zu kommen, ist es wichtig, ein professionelles Kontaktmanagement zu betreiben und auch die Abteilungen und einzelnen Mitarbeiter miteinander zu vernetzen. Sie könnten beispielsweise einen internen Sekretärinnen/Assistentinnen-Zirkel aufbauen, der sich dann auch im Bereich Human Resources austauscht. Gute Informationsquellen und Gelegenheiten zum Kennenlernen sind auch gelegentliche oder regelmäßige „After-Work-Treffs“, und als Plattform für einen Austausch über das Berufliche hinaus bieten sich auch die Unternehmenszeitung oder das Intranet an.

Eine Datenbank braucht breite Akzeptanz

In Absprache mit der Geschäftsführung und den Mitarbeitern könnte die Cheffassistentin das Projekt „Talent Scouting“ offiziell starten und eine entsprechende Datenbank einrichten. Alles was jemand über den beruflichen Einsatz hinaus kann oder weiß, ist vielleicht einmal nützlich und sollte eingetragen werden: Besondere Sprachkenntnisse, ehrenamtliches Engagement in Verbänden oder Netzwerken, spezielle Auslandserfahrungen, besondere Hobbys oder Fähigkeiten, wie eben Grafik-Design oder Fotografieren. Diese „Skills“ können, wenn die Mitarbeiter damit einverstanden sind, im Unternehmen bekannt gemacht werden, zum Beispiel in der Mitarbeiterzeitung („Abteilung Vertrieb International stellt sich vor“), im internen Telefonbuch mit einem entsprechenden Eintrag oder eben in einer Online-(Projekt)-Datenbank, auf die Geschäftsleitung, Cheffassistentin und der Personalbereich gemeinsam Zugriff haben.

Nordhausen IT Kommunikation – Internes Telefonbuch Abteilung Vertrieb (International) USA / New York

Angela Schön	01234 – 54533	Mitglied im Scouting- Programm: Spezialistin für Grafik-Design
--------------	---------------	---

Die Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter liegen auf der Hand:

- Durch das Erkennen weiterer, für das Unternehmen eventuell wichtigen Fähigkeiten wird der einzelne Mitarbeiter noch wertvoller;
- Mitarbeitermotivation;
- Integration von Mitarbeitern in eventuell andere Arbeitsbereiche (zum Beispiel bei Übersetzungen / Dolmetschen);
- Stärkung der Identifikation des einzelnen Mitarbeiters mit dem Unternehmen;
- Mitarbeiter lernen andere Unternehmensbereiche kennen und vernetzen sich besser;

Aufbau der Datenbank

- Wer kann was: Auflistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit besonderen anderweitigen noch nicht genutzten Fähigkeiten;
- kurze Information über bisherige und aktuelle Tätigkeiten im Unternehmen (Geschäftsfeld / Know-How);
- besondere Interessen;
- Tätigkeiten im Rahmen des Scouting-Programms (zum Beispiel Übersetzung, Event-Organisation etc.);
- Interesse an Mitarbeit in Unternehmensprojekten;
- Seminarangebote;
- Projekt-Stellen-Ausschreibungen;
- Neuigkeiten, wenn Personalvakanzen entstehen, die kurzfristig über einen begrenzten Zeitraum abgedeckt werden müssen;
- Unternehmens- und Kundenveranstaltungen;
- Termine von hausinternen Meetings (zum Beispiel Treffen von Spezialisten, Arbeitskreisen, Projektgruppen);
- Integration von Foren, die zu moderieren sind (wenn das Forum zur Informationsweitergabe über ein solches Tool von der Geschäftsleitung freigegeben ist).

- Scouting als Integrationsbestandteil der Mitarbeiteraus- und -weiterbildung sowie Mitarbeiterentwicklung;
 - Mitarbeiter werden im Unternehmen bekannt, das heißt Kontakte zu bestimmten Kollegen eines Fachbereichs lassen sich schneller und leichter managen;
 - Vakanzen können eventuell kurzfristig überbrückt werden;
 - die Suche nach Projektmitarbeitern wird einfacher;
 - Einsparpotenzial beim Einkauf externer Dienstleistungen.
- Wollen Sie Ihr Mitarbeiter-Scouting-Programm professionell gestalten, mit einer offiziellen Nutzungsmöglichkeit, sollten Sie neben der Geschäftsleitung und den Personalverantwortlichen auch den Betriebsrat und den Datenschutzbeauftragten einbeziehen. Erarbeiten Sie zunächst ein Konzept, das Sie mit Ihrer Chefin oder Ihrem Chef besprechen. Gewinnen Sie Kolleginnen und Kollegen für Ihre Idee. Denkbar sind sogar Workshops mit

Vertretern aus Geschäftsleitung, einzelnen Fachbereichen, Sekretariaten, Personalabteilung, Betriebsrat und Mitarbeitern. Wer neben Karteikärtchen und Excel-Listen von Anfang an mit einer Online-Datenbank arbeiten möchte, sollte schon in der Planungsphase überlegen, wie sich diese Datenbank später mit einer Unternehmens-Projektdateiabank oder anderweitigen Tools verknüpfen ließe.

Neben den wichtigsten Informationen – die ungenutzten Fähigkeiten der Angestellten inklusive dem aktuellen Tätigkeitsfeld – lohnt es sich gleich zu Beginn, weitere Informationen mit aufzunehmen. Wichtig ist beispielsweise, ob Frau Woo gern in Projekten mit ihrem chinesischen Geschäftspartner mitarbeiten möchte oder ob die Kollegin, die sich als Grafik-Designerin entpuppt hat, einen interessanten Inhouse-Workshop zum Thema geben könnte. Wenn Sie das „Talent-Tool“ in der Firma vernetzen, kann es sich unter Ihrer Leitung zu einem hierarchie- und standortübergreifenden Kommunikationstool entwickeln. Darüber hinaus können sich Kolleginnen und Kollegen als Spezialisten in ihrem Fach bekannt machen. Dies erleichtert vor allem neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Einarbeitung. Jeder kann sich leicht und schnell Kontaktdaten herausuchen und etwas über die Person erfahren. Sollten im Rahmen einer vernetzten Datenbank auch moderierte Foren seitens der Geschäftsleitung erlaubt sein, könnte der unternehmensinterne Informationsfluss der Mitarbeiter untereinander in fachlicher Hinsicht schneller und effektiver vonstatten gehen.

All das kann sich nur positiv entwickeln, wenn über das Tool Einverständnis von Unternehmensleitung und Mitarbeitern besteht und eine offene Unternehmenskultur gepflegt wird. Wenn „Talent-Scouting“ im Unternehmen systematisch integriert wird, muss dahinter eine klare interne Kommunikationsstrategie und ein aktives Informationsmanagement stehen. Zudem sollte das Scouting von Talenten und nicht genutzten Mitarbeiterpotenzialen als Geschäftsprozess dargestellt werden. ◀



BUSINESS BOX

Perfekter Service
auf die *leichte* Art

**Gebäck, Tee, Kaffee
und feinste Confiserie!**

**Am Schreibtisch bestellt,
an den Schreibtisch geliefert**

Besuchen Sie uns!

www.businessbox.net
Tel.(0 54 59)80 37-0 Fax(0 54 59) 80 37 70

Karin Schleines, Trainerin und Unternehmensberaterin