

Firmenkooperationen sind ausbaufähig. Seite 56

Der schnelle Weg zum richtigen Talent

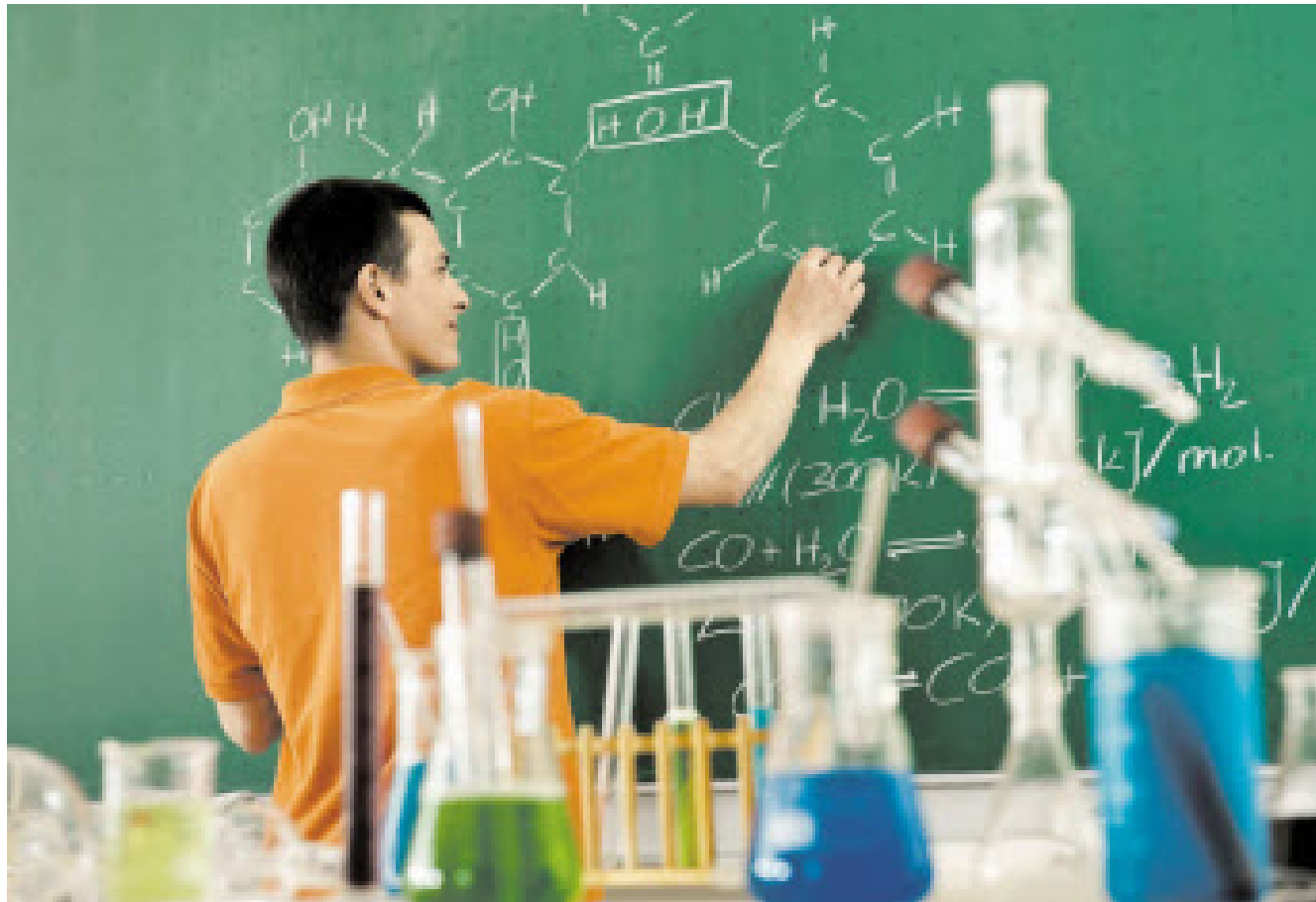
Personal. Unter dem Stichwort „Talentmanagement“ versuchen Personalverantwortliche, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und zu rekrutieren. Allerdings kommen immer mehr Zweifel an den Methoden auf.

BERNHARD SCHREGLMANN

SALZBURG (SN). Das Schlagwort vom Talentmanagement ist derzeit vor allem in den Personaletagen in aller Munde. Geht es doch nicht nur um das Finden und Gewinnen von qualifizierten Mitarbeitern, sondern auch um deren Weiterentwicklung und richtige Positionierung innerhalb des Unternehmens. Talentmanagement an sich ist eine noch recht junge Disziplin, wie auch das Management ganz allgemein. Doch viele Konzepte und Methoden gehen auf jahrhundertalte Organisationen, vor allem aus dem Staatswesen und dem Militär, zurück. Begriffe wie Rekrutierung, Einsatzplanung oder Besoldung erinnern daran.

Hermann Arnold ist Mitgründer und Geschäftsführer der umantis AG, einem Anbieter von Talent- und Leistungsmanagement-Software. Der gebürtige Tiroler ist in der Schweiz tätig. Er denkt sich auch von ganz anderer Seite in das Thema und sieht gewaltige Veränderungen kommen. Ein Beispiel: Im vergangenen Jahrhundert, also von 1900 bis 1999, ist die Produktivität körperlicher Arbeit um das 50-Fache gestiegen. Wenn beispielsweise ein Bauer Anfang des Jahrhunderts 20 Personen ernähren konnte, so konnte er Ende des Jahrhunderts 1000 Personen ernähren. Ein Schuster, der 20 Schuhe pro Monat herstellen konnte, konnte Ende des Jahrhunderts 1000 Schuhe produzieren. „Wenn man das einem der beiden Anfang des Jahrhunderts als Ziel gesetzt hätte, so hätte er es wahrscheinlich als unmöglich abgetan“, sagt Arnold. Ähnliches sieht er auf die derzeitige Arbeitswelt zukommen: „Die Herausforderung, vor der wir in diesem Jahrhundert stehen, ist eine ähnliche Steigerung der Produktivität der Wissensarbeit. Ein Mitarbeiter, der heute 20 Kunden pro Tag bedient, sollte Ende des Jahrhunderts 1000 Kunden bedienen können. Dies klingt noch recht unspektakulär. Wenn wir uns aber den Mitarbeiter als Arzt vorstellen, der heute 20 Patienten pro Tag behandelt und Ende des Jahrhunderts 1000, so wird uns schon etwas unwohl.“

Es ist jedoch offensichtlich, dass dies nicht mit den Mitteln und Methoden des letzten Jahrhunderts erreicht werden kann.



Talente zu finden und für das Unternehmen zu gewinnen gehört zu den wichtigsten Aufgaben im Personalbereich.
Bild: SN/WALDHÄUSL

„Es hat keinen Sinn, dass Vorgesetzte im Fünf-Minuten-Takt Mitarbeitergespräche führen.“ Es gehe also nicht darum, bestehende Prozesse effizienter zu gestalten, sondern vor allem effektiver. Es gehe darum, den Fokus auf die richtigen und wichtigen Dinge zu legen und selbst organisierende Methoden zu nutzen.

Effektivität statt Effizienz, lautet Arnolds Motto. Derzeit würden im Talentmanagement viele Gedanken daran verschwendet, wie man Prozesse effizienter machen könne. „In immer mehr Unternehmen fragt man sich aber: Wofür machen wir das?“ Daher erklärt der Experte: „Wir haben Tools, um Prozesse abzubilden, die nichts bringen.“ Man müsse sich von den vorgegebenen Prozessen lösen und neue Wege finden. Beispiel Bewerbermanagement: „Nicht die Firma sollte suchen, sondern die Mitarbeiter sollen ihren künftigen Kollegen suchen,

mit einem Bild beim Inserat.“ Das motiviere die vorhandenen Mitarbeiter, sich aktiv einzubringen, etwa auch über soziale Netzwerke und spreche den Bewerber positiv an.

Auch beim Bewerbungsvorgang selbst sieht Arnold neue Wege. „Es ist doch so, dass eine Bewerbung zuerst einmal nach den drei Aspekten Ausbildung, Berufserfahrung und Sprachkenntnissen abgecheckt wird.“ Warum also bei einer Onlinebewerbung nicht vorerst nur die drei Punkte abfragen? Daraus ergebe sich eine automatisierte Shortlist, der Bewerber bekomme schon nach wenigen Minuten eine Einladung für ein Gespräch. „Für ihn ist das ein Wow-Effekt, wenn er nach 30 Minuten eine Antwort hat“, sagt Arnold. Gleichzeitig zeige das Unternehmen damit: „Wir haben alles im Griff.“ Arnold: „So kann man gute Bewerber gewinnen, die eigentlich einen

anderen Arbeitgeber im Visier gehabt hätten.“

Für den Experten ist derzeit aber noch nicht absehbar, wie gutes Talentmanagement in Zukunft erfolgreich umgesetzt werden kann. „Aber wir sehen zumindest Hinweise darauf, was funktionieren könnte und was nicht. Und deshalb sollten wir alles daran setzen, ein wirksames Talentmanagement umzusetzen, das einen spürbaren Beitrag zur Steigerung der Produktivität leisten will, und nicht nur bestehende Prozesse automatisieren und effizienter gestalten.“

Verantwaltungstipp: Hermann Arnold hält am 17. September vor dem Human Resources Business Club (HRBC) in St. Johann einen Vortrag zum Thema „Talentmanagement – die europäische Art“. **Anmeldung:** marion.essl@salzburg.com **www.hrb-club.at**

Sprechstunden für Mitarbeiter

SALZBURG (SN). Der Hersteller für therapeutische Nahrungsergänzungsmittel, Biogena richtet derzeit eine interne Anlaufstelle für Mitarbeiter ein, die besonderen Beratungsbedarf in beruflicher oder privater Hinsicht haben. Carola Wechslinger, Mitarbeiterin von Biogena und ausgebildete Sozialarbeiterin, leitet das „Social Service Center (SSC)“ und wird an allen Standorten (Salzburg, Freilassing, Wien, Graz und Natternbach) Sprechstunden für Mitarbeiter abhalten.

Außerdem wird auch eine eigene E-Mailadresse eingerichtet, die es Mitarbeiter auch auf diesem Weg ermöglichen, vertraulich mit der SSC-Beauftragten zu kom-

munizieren. Es besteht für alle Gespräche Schweigepflicht, die auch gegenüber der Geschäftsleitung gewahrt wird, betont Wechslinger. Die SSC-Beauftragte wird auch ein Kontakt Netzwerk zu örtlichen Beratungs- und sonstigen Anlaufstellen aufbauen, um ihre Kollegen im Bedarfsfall weiterleiten zu können.

Für den Biogena-Geschäftsführer Albert Schmidbauer ist der Start des Social Service Centers ein persönliches Anliegen: „Für mich ist es wichtig, dass wir in Zeiten erhöhter Belastungen in privater, beruflicher und emotionaler Hinsicht unseren Mitarbeiter eine vertrauliche interne Anlaufstelle bieten können.“

Rehrl + Partner
SALZBURGER ANWÄLTE FÜR
SPEZIALISTEN

Unser Kunde ist eine renommierte und familiär geführte Steuerberatungskanzlei in der Stadt Salzburg. Im Zuge einer Pensionarsnachfolge besetzen wir die Position

Personalverrechner (m/w) mit Buchhaltungsaufgaben

Mit Begeisterung übernehmen Sie eigenständig die laufende Lohn- und Gehaltsverrechnung Ihrer Mandanten aus verschiedensten Branchen sowie einige Klientenbuchhaltungen. Ihr Aufgabengebiet umfasst neben der selbstständigen Beratung Ihrer Mandanten in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen auch die Kommunikation mit Ämtern und Behörden. Als Unternehmen innerhalb des Unternehmens können Sie sich fachlich wie persönlich weiterentwickeln, mit Ihrer Dienstleistungsorientierung überzeugen und Ihre Zeiteinteilung flexibel gestalten.

Wir wenden uns an Personen mit einer kaufmännischen Ausbildung, absolvierter Personalverrechnungsprüfung und Berufserfahrung in der Lohnverrechnung sowie in der Buchhaltung. Persönlich überzeugen Sie durch einen präzisen und eigenständigen Arbeitsstil sowie durch Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein.

Monatsbruttogehalt ab € 2.500,- abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung.

Rehrl + Partner Personalberatung GmbH
Imbergstraße 20, 5020 Salzburg,
Tel.: +43-662-82 05 74
simon.freigassner@rehrl.at
www.rehrl.at

Rehrl + Partner
SALZBURGER ANWÄLTE FÜR
SPEZIALISTEN

Für ein etabliertes, internationales Unternehmen südlich von Salzburg mit der Spezialisierung auf Dienstleistungen zur Produktkostenoptimierung besetzen wir aktuell die Position

Technischer Berater Industrie (m/w)

Nach einem raschen Einstieg gestalten und leiten Sie Projekte zur Optimierung von Produktions- und Unternehmensprozessen und tragen damit wesentlich zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Kunden aus verschiedenen Branchen bei. Ihr Aufgabenfeld beinhaltet die Ausarbeitung von Lösungsansätzen zu komplexen Problemstellungen sowie deren Implementierung im operativen Geschäft. Mit technischem Expertenwissen, spezialisierten Methodenkenntnissen und versierten Beratungskonzepten bauen Sie Kundenbeziehungen auf und sichern diese langfristig.

Wir wenden uns an Personen mit professionellem Auftreten, einer abgeschlossenen Ingenieurausbildung und fundierter Berufserfahrung in unterschiedlichen Fertigungstechnologien. Idealerweise verfügen Sie über erste Erfahrung in der Kostenanalyse von Industrieprodukten und entsprechende Material-, Produkt- sowie Methodenkenntnisse. Sichere Englischkenntnisse, ausgeprägte Kundenorientierung, intensive Reisebereitschaft und eine positive Einstellung zu interdisziplinären sowie internationalen Projekten runden Ihr Profil ab.

Monatsbruttogehalt ab € 3.000,- abhängig von beruflicher Qualifikation und Erfahrung.

Rehrl + Partner Personalberatung GmbH
Imbergstraße 20, 5020 Salzburg,
Tel.: +43-662-82 05 74
christian.landschaffer@rehrl.at
www.rehrl.at