



## HR Alliance – Talentoffensive

# „Den Zustrom an Fachkräften sichern“

Aus Anlass der „Zukunft Personal“ hat die HR Alliance eine umfassende Offensive in den Unternehmen gefordert, um nachhaltig den Zustrom an qualifizierten Talenten zu sichern. Zugleich wies der Zusammenschluss fortschrittlicher Vereinigungen der Personalarbeit in Deutschland darauf hin, dass Unternehmen diese Aufgabe nur bewältigen können, wenn die politisch-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stimmen. Dazu zählte die HR Alliance eine talentfreundliche Einwanderungspolitik, die gezielte Reduzierung der Abbrecherquoten in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen sowie eine größtmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeitbedingungen.

1. Neue Talentsegmente erschließen: Im verschärften Verdrängungswettbewerb müssen Unternehmen ihren bisherigen Marktanteil an Talenten stabilisieren. Doch das allein reicht nicht mehr aus. Arbeitgeber müssen sich gezielt neue Arbeitsmarktsegmente erschließen und dadurch ihre Fachkräftebasis ausweiten. Bei diesen neuen Marktsegmenten handelt es sich zum Beispiel um die Absolventen von Bachelor-Studiengängen, aber auch um berufstätige und gleichzeitig in der Erziehung von Kindern aktive Mütter und Väter. Hier bieten sich auf die verschiedenen individuellen Bedarfe anpassbare Teilzeitmodelle, betriebliche Kinderbetreuungsangebote sowie aktive Strategien zur Förderung von Gender Diversity an. Zu den neuen Segmenten gehört natürlich auch die externe Rekrutierung von Talenten mit jahrzehntelanger Erfahrung. Möglich ist hier je nach betrieblichem Bedarf ein breites Spektrum, das von Vollzeit- über Teilzeittätigkeiten bis hin zum projektbezogenen, befristeten Einsatz als Berater reicht.
2. Talente international gewinnen und Einwanderungspfade schaffen: Internationale Talentpools besonders in den talentreichen Regionen dieser Welt, den globalen „Hotspots“ in den Großstädten

Brasiliens, Chinas, Indiens und in Osteuropäischen Zentren ausbauen. Dies gelingt insbesondere großen deutschen Konzernen, die multinational aufgestellt sind, zunehmend besser. Aber auch für größere Mittelständler sind solche Talentpools ein viel versprechender Ansatz. Dazu sind – zumindest für die großen Unternehmen – internationale Employer Branding-Strategien und die Implementierung auch international funktionierender Recruitingsysteme sowie Impatriate-Programme zur Integration ausländischer Talente in die deutschen Unternehmen notwendig. Dadurch bereichern die Unternehmen ihre heimatischen Talentpools.

### HR Alliance

Die Human Resources Alliance ist ein Zusammenschluss führender, innovativer Initiativen der Personalarbeit in Deutschland und macht sich für Fortschritt im System Arbeit stark. Gründungsverbände der HR Alliance sind der Goinger Kreis ([www.goingerkreis.de](http://www.goingerkreis.de)), die Selbst GmbH ([www.selbstgmbh.de](http://www.selbstgmbh.de)) und der dapm e.V., Arbeitskreis Personalmarketing ([www.dapm.org](http://www.dapm.org)).

Die skizzierten Maßnahmen auf betrieblicher Ebene können nur dann Erfolg haben, wenn sie von entsprechenden politisch-gesellschaftlichen Rahmenbedingungen flankiert werden:

1. Talentfreundliche Einwanderungspolitik: Die HR Alliance hat schon in der jüngeren Vergangenheit eine Einwanderungspolitik gefordert, die weit über das aktuelle Zuwanderungsprogramm der Bundesregierung hinausgeht. Die in diesem Programm vorgesehene Mindestverdienstgrenze sollte erstens ersatzlos gestrichen und durch ein Punktesystem nach angelsächsischem Vorbild ersetzt werden. Zweitens müssen die derzeit 250.000 ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen mit dem Studienabschluss ein uneingeschränktes Bleiberecht erwerben. Drittens muss sich der deutsche Arbeitsmarkt für die bedarfsorientierte Einwanderung von gewerblich-technischen Auszubildenden und Facharbeitern aus Osteuropa öffnen.
2. Reduzierung der Abbrecherquoten an den Hochschulen: Die fehlende Geschwindigkeit und Qualität der Studienreform in Deutschland, insbesondere bei der Umstellung der Bachelor-Studiengänge, ist ein wesentlicher Faktor dafür, dass sich der Fachkräftemangel intensiviert hat. Der zweite Hebel zur Verringerung des Fachkräftemangels ist daher die Reduzierung der Abbrecherquote insbesondere in technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen. Dazu müssen die Hochschulen ihre traditionellen Studiengänge zügig auf die sechs- bis siebensemestrigen Bachelorstudiengänge umstellen und diese durchgängig an der Praxis ausrichten.
3. Flexibilisierung der Arbeitszeiten in Deutschland: Um vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels die Wettbewerbsfähigkeit des Wissensstandorts Deutschland zu erhalten, müssen zumindest für den technisch-naturwissenschaftlichen Beschäftigungssektor die Tarifpartner auch über Arbeitszeitbedingungen neu verhandeln. Dazu gehört zum Beispiel eine größere Flexibilität bei der Wochenarbeitszeit, Arbeitszeitsouveränität sowie Langzeitkonten.

„Als Dachverband der innovativen Personalprofis möchte die HR Alliance dazu beitragen, das System Arbeit in Deutschland zukunftsfähig zu machen. Einer der vielen Schlüssel für diese Aufgabe liegt im Talent Management. Hier brauchen wir auf der Seite der Betriebe innovative Wege. Diese Ansätze bleiben aber fruchtlos, wenn sie auf der Ebene der makroökonomischen Schlüsselfelder wie der Arbeitsmarkt-, Migrations- und Bildungspolitik torpediert werden“, sagt Karl-Heinz Stroh, Mitglied des Vorstands der HR Alliance und Vorstand Personal, Praktiker Bau- und Heimwerkermärkte Holding AG.