

10 Thesen zum Lösungsbeitrag der Informationstechnologie für das Fachkräfteproblem in Deutschland

Ergebnisse des „Learning & Development Executive Day“ am 2. Juli in Berlin
zum Thema „Dem Fachkräftemangel mit Informationstechnologien und Social Media
erfolgreich entgegen wirken.“

Volker Zimmermann, Ulrike Jungmann
imc information multimedia communication AG

Saarbrücken / Berlin
Juli 2010

Im Zuge des demographischen Wandels wird in Deutschland bis zum Jahr 2025 das Potential an Erwerbspersonen von heute 44,7 auf 41,1 Millionen sinken. Anders ausgedrückt: Ab diesem Jahr 2010 fehlen deutschen Unternehmen jedes Jahr 220.000 Arbeitskräfte, was ungefähr der Größe der Stadt Krefeld entspricht.

Ein nachhaltiges Talent Management mit modernen Informationstechnologien und Social Media versetzt Unternehmen in die Lage, trotz allem geeignete Mitarbeiter zu rekrutieren, zu entwickeln und zu binden, um zukünftiges Wachstum zu sichern. Im Rahmen des von IMC AG unter der Schirmherrschaft des BITKOM e.V. organisierten 1. Learning and Development Day in Berlin am 2. Juli 2010 wurden von Referenten und Teilnehmern zu diesem Thema ausführlich Lösungsmöglichkeiten und beispielhafte Auswege für Unternehmen diskutiert. Die Ergebnisse sind nachfolgend in zehn Thesen und Handlungsempfehlungen für Politik und Unternehmen zusammengefasst.

These 1: Talententwicklung und -förderung muss in den Schulen ansetzen. Das Internet muss dazu in den Klassenraum „einziehen“.

Auf breiter Basis ist bereits akzeptiert, dass MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) in den Schulen zu fördern sind. Sie sind aber auch bildungsmethodisch sowie technologisch weiterzuentwickeln. Informatik/PC-Unterricht sollten als Pflicht- und nicht mehr als Wahlfach oder freiwillige AG verankert werden. Gleichzeitig sollten gezielt die neue Medien im Unterricht eingesetzt werden. Lehrer müssen dazu entsprechend geschult werden. Medienkompetenz und MINT-Fächer bedingen sich gegenseitig. Das Internet muss dazu in jeden Klassenraum Einzug halten, Beamer und Präsentationsmedien sowie interaktive Medien und Breitbandiger Internet-Zugang sollten Standard in einem heutigen Unterrichtsraum sein.

These 2: e-Lehrbücher sollten in Bildung und Weiterbildung konsequent integriert werden. Ihre optimale pädagogische Nutzung ist in Modellversuchen an Schulen sowie in der Weiterbildung zu erforschen.

e-Lehrbücher (Lehrbücher als e-Book) bieten ein enormes Potential. Die Bücher nutzen sich nicht ab (z.B. wenn sie an Schulen über mehrere Klassenstufen eingesetzt werden), sie sind günstig zu produzieren, sie können mit weiteren Lehr- und Lerndiensten sowie Notizmöglichkeiten verknüpft werden. Sie werden somit einen Treiber für die Modernisierung unserer Unterrichts- und Lehrmethoden sowie Lehrmittel und Infrastruktur in Schulen und Hochschulen sowie an Weiterbildungsinstitutionen darstellen. iPad-Technologien und Notebooks verbreiten sich so rasant, dass die Nutzung dieser Technologien demnächst auf breiter Basis möglich sein wird. Eng verbunden damit ist die Notwendigkeit, Breitbandanschlüsse und eine ausreichende Versorgung von PC/Notebook für Schüler und Studierende an Schulen auszubauen. Diese sind heute noch die Ausnahme. Es fehlen aber bislang ausgereifte Konzepte für den Einsatz dieser Medien im Unterricht. Entsprechende Modellprojekte an Schulen/Hochschulen sowie in der Weiterbildung könnten die nötigen Erkenntnisse liefern, um im Anschluss flächendeckende Aktivitäten und Programme aufzusetzen.

These 3: Die Nutzung sozialer Medien wird zu einer gesellschaftlichen Schlüsselkompetenz

Während soziale Medien gerade in Schulen und Hochschulen bei den Schülern und Studierenden großen Anklang finden, ist deren Nutzung bei den Dozenten und Lehrern/Lehrerinnen nur selten Bestandteil der Bildungsstrategie. Auch in Unternehmen gewinnen soziale Netzwerke und Technologien auf Mitarbeiterseite zunehmend an Bedeutung, doch beim Einsatz aus organisatorischer Sicht mangelt es noch an Nutzungskonzepten. Im Bereich des e-Recruiting, also der Personalbeschaffung in Verbindung mit Mitarbeiterentwicklung und -innovation sind erste Ansätze zu erkennen. Die Produktion von Lerninhalten in Bewegtbildern durch Lehrer mit ihren Schülern sowie die Nutzung von Kanälen wie YouTube könnten in den Unterricht integriert sein. Whiteboards und Learning Management Systeme sollten für die Hausaufgabenerstellung ebenso selbstverständlich genutzt werden wie soziale Netzwerke für die Kommunikation und den Wissensaustausch. In Unternehmen sollten Strategien zur Kommunikation und den Informationsaustausch über soziale Netzwerke gezielt entwickelt werden. Die Generation Y fordert Angebote sowohl in der Ausbildung als auch im Berufsleben. Dabei sollte der verantwortliche, sinnvolle Umgang mit diesen Medien im Vordergrund stehen (siehe These 9).

These 4: Soziale Medien und Netzwerke bieten Chancen und Fördermöglichkeiten für Mitarbeiter und Selbständige

In Deutschland werden soziale Netzwerktechnologien eher aus Risikosicht betrachtet als aus Sicht der Chancen, die sich ergeben. Gerade in modernen Arbeitswelten und für Selbständige, freiberufliche Mitarbeiter oder kleine Unternehmen bieten soziale Netzwerke ideale Möglichkeiten, sich zu positionieren. In immer mehr Branchen werden über soziale Netzwerke Kontakte und Karrieren geschaffen. Insofern sind soziale Technologien ein

wichtiges Instrument für die gezielte Förderung und das Talent Management in einem demographisch sich wandelnden Land.

These 5: Talent Management Software - Ein neues IT-Segment mit enormen Wachstumsaussichten und Positionierungsmöglichkeiten für Deutschland

Talent Management beschreibt die gezielte Förderung von allen Mitarbeitern entsprechend ihrer Stärken. Damit sind nicht nur die „High Potentials“ oder gezielt nur jüngere Arbeitnehmer gemeint. Es geht vielmehr um die Identifikation von Schlüsselkompetenzen und die bestmögliche Besetzung der Positionen in Unternehmen. Talent Management Software bietet Unternehmen die Möglichkeit, diese Aufgabe gezielter und systematischer durchführen zu können. Das schnellere Erkennen von Nachfolgemöglichkeiten, die gezielte Entwicklung von Mitarbeitern, das Schließen von Qualifizierungslücken, die Analyse von Potentialträgern usw. wird in Verbindung mit Kompetenzmanagementsoftware viel effizienter durchgeführt. Unternehmen können vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels schneller Einstellungs-, Personalbesetzungs- und Entwicklungsentscheidungen treffen. Dadurch steigern Sie insgesamt Ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die Suche von Mitarbeitern intern und extern wird wesentlich beschleunigt. Unternehmen, die Talent Management Lösungen einsetzen, werden ihre Wachstumsprobleme aufgrund von Personalengpässen schneller lösen. Die in Deutschland verfügbare IT-Kompetenz im Bereich betriebswirtschaftlicher Applikationen könnte Deutschland in diesem neuen IT-Segment in Verbindung mit Personalmanagement und e-Learning Applikationen eine optimale Positionierungsmöglichkeit geben.

These 6: Sensibilisierung und Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre

Es wird viel darüber diskutiert, dass insbesondere Jugendliche mitunter sehr sorglos mit ihren privaten Daten im Netz umgehen. Die Gefahr besteht, dass sie nach Jahren, z.B. bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz, von unvorteilhaften Fotos oder leichtfertigen Äußerungen eingeholt werden. Gleichzeitig können sie aber auch Vorteile erzeugen, wenn sie in sozialen Netzwerken aktiv sind. Schüler wie Lehrkräfte sollten dahingehend sensibilisiert werden, dass das Internet nichts vergisst, gleichzeitig aber auch die Chancen zu nutzen sind. Die im Koalitionsvertrag vereinbarte „Stiftung Datenschutz“ muss zeitnah ins Leben gerufen werden, um sowohl die negativen Effekte zu vermeiden, als auch die positiven Chancen und Möglichkeiten herauszuarbeiten. Gerade in modernen Arbeitswelten bieten soziale Netzwerke Möglichkeiten, sich selbständig zu machen und sich zu positionieren. In vielen Branchen werden über soziale Netzwerke Kontakte und Karrieren geschaffen, insofern sind sie für Talent Management von hoher Bedeutung.

These 7: Überarbeitung von Abstimmungsprozessen und Verhaltensrichtlinien

Moderne Informationstechnologien und insbesondere die Sozialen Medien sind Kommunikationsmittel mit sehr schnellen Reaktionszeiten, hoher Transparenz, die mitunter auch eine beachtliche Eigendynamik annehmen können. Gerade im Recruiting erwarten

potentielle Bewerber, dass sie binnen weniger Minuten Antworten auf ihre auch kritischen Fragen erhalten. Klassische Kommunikationsabläufe – HR-Abteilung fragt Unternehmenskommunikation an, die sich wiederum an die Rechts- oder Fachabteilung wendet und drei Tage später eine Antwort erhält - werden somit grundlegend verändert. Freigabeprozesse, wie sie bisher in Unternehmen verankert sind, sind nur noch bedingt geeignet, um angemessen und zeitnah auf die neuen Medien zu reagieren. Angepasste Compliance- und Governance-Richtlinien, die die Abläufe im internen und externen Informationssystem verkürzen, sind zu installieren und allemal besser als überholte, komplizierte Regeln, die nicht gelebt werden können und den modernen Anforderungen nicht gerecht werden. Gleichzeitig müssen bisherige Verhaltensrichtlinien überprüft werden. Restriktive Vorgaben, beispielsweise bei der Nutzung des Internet während der Arbeitszeit, entsprechen nicht mehr dem modernen Mediennutzungsverhalten der Mitarbeiter. Vertreter der Generation Y, die schon längst in den Ausbildungsgängen und auch schon als Hochschulabsolventen in den mittleren Führungspositionen vorzufinden sind, erwarten, dass sie moderne Medien nutzen können, wie sie es von der Schulzeit, Studienzeit und vom privaten Umfeld her gewöhnt sind.

These 8: Unternehmen brauchen den Talent Manager als interne Schlüsselperson.

Es ist unbestritten, dass der Zugang zu Talenten zukünftig der Hauptengpass für wirtschaftliches Wachstum sein wird. Wenn aber Talent die enge Ressource ist, wird HR gleichzeitig zu einem der wichtigsten internen Berater und Funktionen im Unternehmen. Als Konsequenz daraus brauchen Unternehmen einen „Talent Manager“, der mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet wird, ähnlich der Entwicklung des IT-Leiters, der als „Chief Information Officer“ aufgrund der steigenden Bedeutung der IT für die Geschäftsprozesse eine Aufwertung erfahren hat. In diesem Zuge gilt es, weitgehend standardisierte HR-Prozesse wie z.B. Gehaltsabrechnungen an Partner zu vergeben oder komplett auszulagern und sich auf die strategischen, auf die intelligenten HR-Funktionen wie Recruiting, Talent Management und Learning Management zu konzentrieren und ihnen einen höheren Stellenwert beizumessen.

These 9: Talent Management meets Enterprise 2.0

Wissen ist die wichtigste Ressource unserer Wirtschaft, gleichwohl rufen Unternehmen noch nicht alle Innovationspotentiale ab, die tatsächlich möglich wären. Informationstechnologien und Soziale Medien mit Web 2.0-Elementen wie Chats, Foren und Wikis schaffen neue, informelle Strukturen in Unternehmen und ermöglichen eine höhere Ideenvielfalt über formale Hierarchien hinweg. Die „Knowledge Worker“ können besser und produktiver arbeiten, womit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen insgesamt steigt. Ein integriertes Talent Management, das unter Einbindung von Learning Management Systemen dafür sorgt, dass die Talente innerhalb des Unternehmens frühzeitig erkannt und gefördert werden, leistet dazu einen wichtigen Beitrag. Eine Talent-Entwicklung von innen, aus dem Unternehmen heraus, ist motivierender, nachhaltiger und preiswerter als der schnelle externe Zukauf von Mitarbeitern.

These 10: Soziale Medien, e-Recruiting, e-Learning und Talent Management wachsen im IT-Bereich zusammen - Deutschland sollte eine Allianz von Softwareanbietern für Cloud-Lösungen im Personalbereich etablieren

Die Kommunikation in Social Media ist nicht zu 100% steuerbar und geht mit einem gewissen Kontrollverlust für Unternehmen einher. Umgekehrt profitieren Unternehmen von genau dieser direkten, individuellen Kommunikation in Social Media. Die Bewerber lernen das Unternehmen besser kennen, das Unternehmen seine Bewerber, das „Matching“ wird optimiert. Unternehmen können Mitarbeiter so schneller gewinnen, gezielter entwickeln und in Förderprogramme einbinden. Gleichzeitig wird die Suche und Einbindung von Mitarbeitern globaler und weniger lokal stattfinden. In diesem Zuge wachsen Technologiesegmente des e-Learning, des e-Recruiting, der sozialen und semantischen Technologien und des Talentmanagement zusammen. In all diesen Bereichen verfügt Deutschland über marktführende Anbieter von Technologien, allerdings sind diese jeweils für sich oft zu klein, um am globalen IT-Markt eine Rolle zu spielen. Cloud-Technologien können hier helfen. In Deutschland sollte die Bildung von Unternehmensallianzen im Bereich von Personalmanagementlösungen unterstützt werden, um im Zusammenspiel eine global relevante Größe darzustellen.

Kontakt:

information multimedia communication AG
Altenkessler Str. 17 / D3
66115 Saarbrücken
Telefon: 0681 / 9476 - 0
Telefax: 0681 / 9476 - 530
Email: info@im-c.de