

## Fachkräftemangel? Informationstechnologien und Soziale Medien sorgen für Abhilfe

### IMC-Thesenpapier gibt Tipps für das technologiegestützte Talent Management

*Saarbrücken, 18. August 2010 – Der Fachkräftemangel in Deutschland ist ein ebenso bekanntes wie gut erforschtes Phänomen. „Es gibt keinen Mangel an Erkenntnissen, sondern einen Mangel an Lösungen“, erklärt Dr. Volker Zimmermann, Personalvorstand der IMC AG. Der Lerntechnologiespezialist mit Hauptsitz in Saarbrücken hat daher im Nachgang zu dem von ihm ausgerichteten „1. Learning&Development Executive Day“ ein Thesenpapier mit Handlungsempfehlungen erstellt. „In zehn Thesen erhalten Unternehmen konkrete Tipps, wie sie durch den Einsatz von Informationstechnologien und Social Media geeignete Mitarbeiter rekrutieren, entwickeln und binden und somit dem Fachkräftemangel vorbeugen können“, sagt Zimmermann. Gleichzeitig sind in dem Papier notwendige bildungspolitische Rahmenbedingungen formuliert, mit denen bereits in der Schule die Weichen für eine frühzeitige Auseinandersetzung mit Informationstechnologien gestellt werden.*

Dazu gehört, dass das Internet in den Klassenraum einzieht (1). Der Informatik/PC-Unterricht muss als Pflichtfach verankert und bildungsmethodisch weiterentwickelt werden. Beamer, interaktive Medien und breitbandiger Internet-Zugang sollten Standard in einem Unterrichtsraum sein. Günstig zu produzierende eBooks (2), die mit weiteren Lehr- und Lerndiensten verknüpft werden können, bieten ein enormes Potential. Eine flächendeckende Versorgung der Schüler und Studierenden mit PC/Notebooks ist dafür eine Grundvoraussetzung. Die Nutzung sozialer Medien wird zu einer gesellschaftlichen Schlüsselkompetenz (3). Die Generation Y fordert solche Angebote sowohl in der Ausbildung als auch im Berufsleben. Unternehmen sollten daher Strategien zur Kommunikation und den Informationsaustausch über soziale Netzwerke gezielt entwickeln. Soziale Medien und Netzwerke schaffen Kontakte und Karrieren (4), werden in Deutschland aber eher aus Risikosicht betrachtet. Sie sollten statt dessen für die gezielte Förderung und das Talent Management in einem demographisch sich wandelnden Land eingesetzt werden. Software für Talent Management ist ein IT-Segment mit enormen Wachstumsaussichten (5). Das schnellere Erkennen von Nachfolgemöglichkeiten, die gezielte Entwicklung von Mitarbeitern, das Schließen von Qualifizierungslücken sowie die Analyse von Potentialträgern wird mit entsprechender Software viel effizienter durchgeführt. Unternehmen, die Talent Management Lösungen einsetzen, werden ihre Wachstumsprobleme aufgrund von Personalengpässen schneller lösen und ihre Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Schüler wie Lehrkräfte sollten hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre im Internet sensibilisiert werden (6). Die im Koalitionsvertrag vereinbarte „Stiftung Datenschutz“ muss zeitnah ins Leben gerufen werden, um sowohl die negativen Effekte zu vermeiden, als auch die Chancen des Internet herauszuarbeiten.

Abstimmungsprozesse und Verhaltensrichtlinien in Unternehmen sind bei Nutzung moderner Informationstechnologien zu überarbeiten (7). Freigabeprozesse und Verhaltensrichtlinien, 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, um den modernen Anforderungen gerecht zu werden. Wenn Talent die enge Ressource ist, wird HR gleichzeitig zu einer der wichtigsten Funktionen im Unternehmen. Als Konsequenz daraus brauchen Unternehmen einen „Talent Manager“, der mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattet wird (8). In diesem Zuge gilt es, weitgehend standardisierte HR-Prozesse wie z.B. Gehaltsabrechnungen an Partner zu vergeben oder komplett auszulagern und sich auf die intelligenten HR-Funktionen wie Recruiting, Talent Management und Learning Management zu konzentrieren. 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. (9) 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. Soziale Medien, eRecruiting, eLearning und Talent Management wachsen im IT-Bereich zusammen (10). In all diesen Bereichen verfügt Deutschland über marktführende Anbieter, 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.

„Unternehmen müssen zukünftig viel besser wissen, wen sie für welche Aufgaben wie einsetzen können“, verdeutlicht Zimmermann abschließend. „Integrierte, effiziente und durchgängige Bildungs- und IT-Lösungen für Talent- und Learning Management sind in der Lage, hierzu Lösungsansätze zu liefern.“

Das Thesenpapier steht auf der IMC-Homepage unter [www.im-c.de](http://www.im-c.de) kostenlos zum Download zur Verfügung.

(648 Wörter / 4.590 Zeichen)

---

#### Pressekontakt:

Ulrike Jungmann M.A.  
PR-Manager

Telefon +49 / (0) 681 / 9476 302  
Telefax +49 / (0) 681 / 9476 530  
E-Mail: [presse@im-c.de](mailto:presse@im-c.de)

#### Über die IMC AG:

Die IMC AG zählt zu den weltweit führenden Service- und Technologieanbietern für Advanced Learning und Content Solutions. Mit den Anwendungen und Dienstleistungen der IMC AG realisieren Unternehmen und öffentliche Organisationen jeglicher Größe effiziente Aus- und Weiterbildungsprozesse. Auch Bildungsanbieter und Hochschulen vertrauen auf die langjährige Erfahrung und auf die ausgereiften Technologien der IMC AG. Flexibilität, Integrationsfähigkeit, Kunden- und

Prozessorientierung stehen bei der Entwicklung der IMC Produkte im Vordergrund. Mit dem Learning Management System CLIX, den Autorenlösungen LECTURNITY und POWERTRAINER, dem Electronic Performance Support System (EPSS) LIVECONTEXT sowie der Open Content Community SLIDESTAR verfügt die IMC über einen durchgängigen Lösungsansatz für ein umfassendes Bildungsmanagement.

Das 1997 von Prof. Dr. August-Wilhelm Scheer zusammen mit Dr. Wolfgang Kraemer, Frank Milius und Dr. Volker Zimmermann gegründete Unternehmen mit Hauptsitz in Saarbrücken hat Geschäftsstellen in Berlin, München und Freiburg, Niederlassungen in Australien (Sydney) und Benelux (Amsterdam) sowie Tochtergesellschaften in der Schweiz (Zürich), Österreich (Graz), Großbritannien (London) und Rumänien (Sibiu).

Neben ihren Kerngeschäftsfeldern ist die IMC AG Veranstalter der seit 1999 jährlich stattfindenden „Learning World“. Im Verlag erscheint außerdem die Fachzeitschrift „IM Information Management und Consulting“.

IMC - member of [b.o.b HR circle](#)