

## PROJEKT-BERICHT praxis academy 2009

---

**Unternehmen:**

Fraunhofer-Gesellschaft

**Projekttitle:**

Internationale Rekrutierung von wissenschaftlichem Personal

**Teilnehmer:**

Lisa Viehmann; Justus-Liebig-Universität Gießen  
Christian Nowak; Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
Shirley Tuchtfeldt; Universität Hamburg

**Projektbetreuer:**

Dr. Anke Hellwig; Deputy Director International Business Development /  
Team Head North and South America

---

Schlagwörter wie der Fachkräftemangel oder "War for Talent" sorgen schon seit einigen Jahren für Schlagzeilen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung rechnet für 2013 bereits mit einem Mangel von 85.000 Ingenieuren in Deutschland. Eine Maßnahme, um die Innovationsfähigkeit der eigenen Organisation zu sichern und dem drohenden Mangel vorzubeugen, wäre die Rekrutierung auf internationaler Ebene. Welche Länder bieten sich heute und in der Zukunft für die internationale Rekrutierung hochqualifizierten Personals an? Mit welchen klassischen und modernen Maßnahmen können wir unsere Zielgruppe erreichen? Welche Erwartungen hat die junge Generation?

Mit diesen Fragen beschäftigten sich Shirley Tuchtfeldt, Universität Hamburg, Lisa Viehmann, Justus-Liebig-Universität Gießen und Christian Nowak, Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Rahmen des Praxis Academy Projekts. Im Fokus standen dabei die USA und Länder der Europäischen Union.

In der ersten Projektphase wurde der qualitative Bedarf an neuen Mitarbeitern anhand einer Anzeigenanalyse untersucht und ausgewertet. Diese ergab, dass insbesondere für Absolventen der Ingenieurwissenschaften, die interdisziplinär und anwendungsorientiert arbeiten, ein hoher Bedarf besteht. Der darauffolgende Schritt bestand darin, die Zielländer auf einige vielversprechende Staaten einzugrenzen. Neben den USA stellten sich Polen und das Vereinigte Königreich als interessante Regionen für die Fraunhofer-Gesellschaft heraus. Darüber hinaus galt es, durch umfangreiche Recherche sowie durch Gespräche mit Mitarbeitern und persönlichen Kontakten, Informationen über verschiedene

Beschaffungswege - in Hinblick auf ausgewählte Effizienzkriterien und die internationale Rekrutierungspraxis - zusammenzutragen und auszuwerten.

Als wichtigste Beschaffungswege für die Hauptzielgruppe kristallisierten sich folgende Instrumente heraus:

- multinationale / campusgebundene Kooperationsprogramme
- Karrieremessen
- allgemeine / fachspezifische Online-Stellenbörsen
- Social Media

Aus den katalogisierten Informationen konnten operative und strategische Empfehlungen abgeleitet werden, die in einer Recruiting-Matrix zusammengefasst und in einem Leitfaden genauer erläutert wurden.