

III VERANSTALTUNGSBERICHT

Die Ressource „Talent“ heben

Dr. Frauke Hangen, BioRiver – Life Science im Rheinland e.V., Düsseldorf

Die dynamische Entwicklung der Life Sciences-Industrie bringt sich ständig verändernde Arbeitsplätze hervor, für die nicht im gleichen Maße exzellent qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen – die erfolgreiche Rekrutierung, Entwicklung und Bindung leistungsfähiger Mitarbeiter wird für die Unternehmen der Branche zukünftig eine Überlebensfrage. Verschiedene Strategien der Mitarbeitergewinnung wurden kürzlich im Rahmen der BioRiver-Academy in Düsseldorf diskutiert. „Life Sciences-Unternehmen begegnen wachsenden Herausforderungen bei der Personalsuche“, so Martin Kretschmer, Geschäftsführer des BioRiver e.V.

Die aktuellen und zu erwartenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt bedingen einen drastischen Wandel innerhalb der Human Resources (HR)-Ressorts. Sie werden künftig gezwungen sein, mit zusätzlichen Investitionen die Rekrutierung von Mitarbeitern mehr und mehr zu einer Marketing- und Vertriebsaufgabe zu machen sowie mit der Entwicklung diverser und individuell angepasster Rekrutierungskanäle auf die Situation zu reagieren.

Profil zeigen

Biotechnologie-Unternehmen stehen mit der globalen Pharmaindustrie im Wettbewerb um exzellente Mitarbeiter, ohne in der Regel gleiche Gehälter und Karrierechancen bieten zu können. Eine Möglichkeit, sich gegenüber den Mitbewerbern um die besten Köpfe abzugrenzen, kann durch eine positive Profilierung als attraktiver Arbeitgeber (Employer Branding) erfolgen, wie Karsten Schneider von Abbott aufzeigte. Ein systematischer Prozess gestaltet die Bereiche Rekrutierung, Bindung und Unternehmensimage und zielt auf zukünftige Mitarbeiter als umworbene Kunden. Durch die Einbindung der Mitarbeiter in die Imagebildung wird das Ergebnis authentisch, Firmenkultur und Identifikation mit dem Unternehmen werden nachhaltig unterstützt. „Biotechnologieunternehmen können sich im Wettbewerb mit den Stärken der innovativen, jungen Branche selbstbewusst präsentieren“, ermunterte Dr. Ma-



riane Simonis-Redlin, Personalchefin bei Evotec. Weitere entscheidende Vorteile gegenüber der Konkurrenz können in einer hohen Flexibilität in der Ausgestaltung der Vertragsbedingungen und mit Rücksicht auf die jeweilige Lebenssituation liegen. Das Aufzeigen von Entwicklungsperspektiven gibt weitere Argumente für die Zusage zu einem neuen Arbeitgeber.

Potentiale wecken

Eine zunehmende Zahl hochqualifizierter Funktionen kann aufgrund fehlender Kandidaten nicht mehr mit Bewerbern von außerhalb des Unternehmens besetzt werden. Daher kommt der Analyse des Potentials und des Entwicklungsvermögens der eigenen Mitarbeiter eine wachsende Bedeutung zu: „Das umfassende Potential, Wissen, Fähigkeiten und Entwicklungserwartungen sollten bekannt sein, um in der Konsequenz genutzt werden zu können“, so Dr. Carmen Zirngibl, Mitinitiatorin des Workshops und Geschäftsführerin der DCZ Personalmanagement GmbH. Die Kombination führt zu einer gezielten Weiterentwicklung des hohen Kompetenzniveaus der Mitarbeiter, um zukünftige Personallücken firmenintern zu schließen und so einen Teil der Rekrutierungsproblematik abzumildern. Zusätzlich bewirkt der intensive Austausch zwischen Management und Mitarbeitern eine stär-

kere Identifizierung und ein größeres Engagement der Arbeitnehmer für ihr Unternehmen.

Branchenfremde integrieren

Die Verknappung der Ressource Talent zwingt die Unternehmen dazu, auch ausserhalb der eigenen Branche nach geeigneten Kandidaten zu suchen. Mitinitiator Holger Ammon von der Pfizer-Tochter Coley Pharmaceuticals betonte die Notwendigkeit eines genau definierten Anforderungsprofils – und der möglichen Abweichungen vom Idealbild. „Wenn das klar und abgestimmt ist, können auch Mitarbeiter, die nicht aus der Kern-Branche stammen, Lücken im Unternehmen schließen“. Diese Outsider kommen häufig aus reiferen Branchen und können mit ihren spezifischen Erfahrungen Life Sciences-Unternehmen in ihrer Entwicklung voranbringen und ihnen Wettbewerbsvorteile erarbeiten. Jede Neueinstellung, insbesondere aber die Integration branchenfremder Mitarbeiter, erfordert besondere Aufmerksamkeit. Maßgeschneiderte Einstiegsszenarien, eine sorgfältig geplante Integration und begleitende Maßnahmen sind Erfolgsfaktoren für eine langfristige und erfolgreiche Bindung der neuen Mitarbeiter. Die Fortsetzung des Workshops zum Thema „Talent Retaining“ ist im März 2009 geplant – Informationen unter info@bioriver.de. ■