

TALENT HUB

Supporting Copenhagen Capacity to strengthen retention and EU-Mobility of skilled migrants through collaborative multi-country coordination on talent retention and circulation in the EU

MÖGLICHE HANDLUNGSFELDER – KURZFASSUNG

Bindung von Talenten aus Drittstaaten

Talent Hub Projekt 2024



COPENHAGEN
CAPACITY



Funded by
the European Union

Talent Hub Projekt

- Das Projekt „Talent Hub: Supporting Copenhagen Capacity to strengthen retention and EU-mobility of skilled migrants through collaborative multi-country coordination on talent retention and circulation in the EU“ lief von November 2022 bis Mai 2024. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit zwischen den Büros der Internationalen Organisation für Migration (IOM) in Dänemark und Deutschland, der *Directorate-General for Structural Reform Support* der Europäischen Kommission (DG Reform) und Copenhagen Capacity (CopCap) ins Leben gerufen.
- Im Rahmen des Talent Hub-Projekts leistete IOM in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission technische Unterstützung, um die Kapazität von CopCap und anderen öffentlichen dänischen und ausgewählten europäischen Akteuren zu stärken, Strategien zu entwickeln, anzupassen und umzusetzen, die sich hauptsächlich auf die **Bindung, Förderung und Gewinnung** von Talenten beziehen.
- „Talent“ wurde im Rahmen des Projekts als mittlere bis hochqualifizierte Drittstaatsangehörige (Nicht-EU-Bürger) definiert, die zum Arbeiten oder Studieren nach Dänemark oder in die EU gekommen waren.
- Das Talent Hub-Projekt formulierte unter anderem eine Reihe von möglichen Handlungsfeldern, die **Chancen und Herausforderungen** bei der Bindung von Talenten aufzeigten. Diese Handlungsfelder richteten sich an eine **Vielzahl von Akteuren** wie nationale Behörden, Kommunen, Unternehmen und andere am Talentmanagement beteiligte Akteure.
- Die Handlungsfelder wurden Copenhagen Capacity offiziell als Anregung für die **künftige Arbeit** von Copenhagen Capacity zur Stärkung der Bindung von Talenten in Dänemark überreicht.
- Dieses Dokument stellt die Handlungsfelder in einer Kurzfassung dar. Das vollständige Dokument mit allen 34 IOM-Empfehlungen kann auf Englisch auf <https://germany.iom.int/talent-hub-eu> heruntergeladen werden.



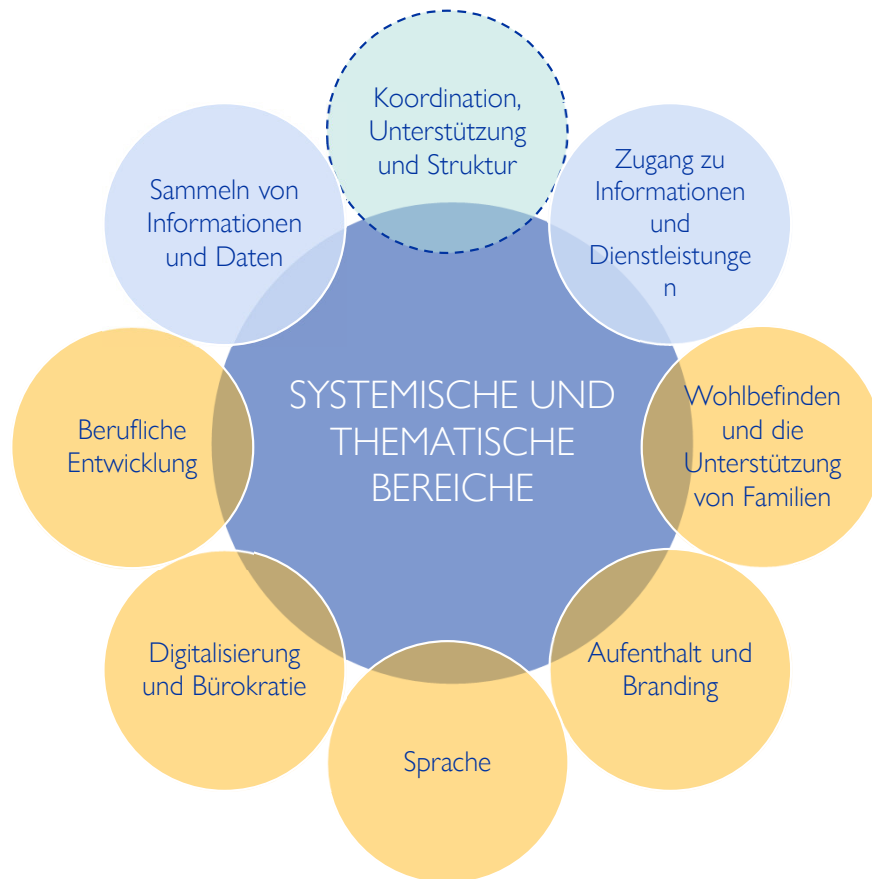
Inhalt

Handlungsfelder

- Systemische Bereiche (I-III)
- Thematische Bereiche (IV-VIII)

This document was produced with the financial assistance of the European Union. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of the European Union.

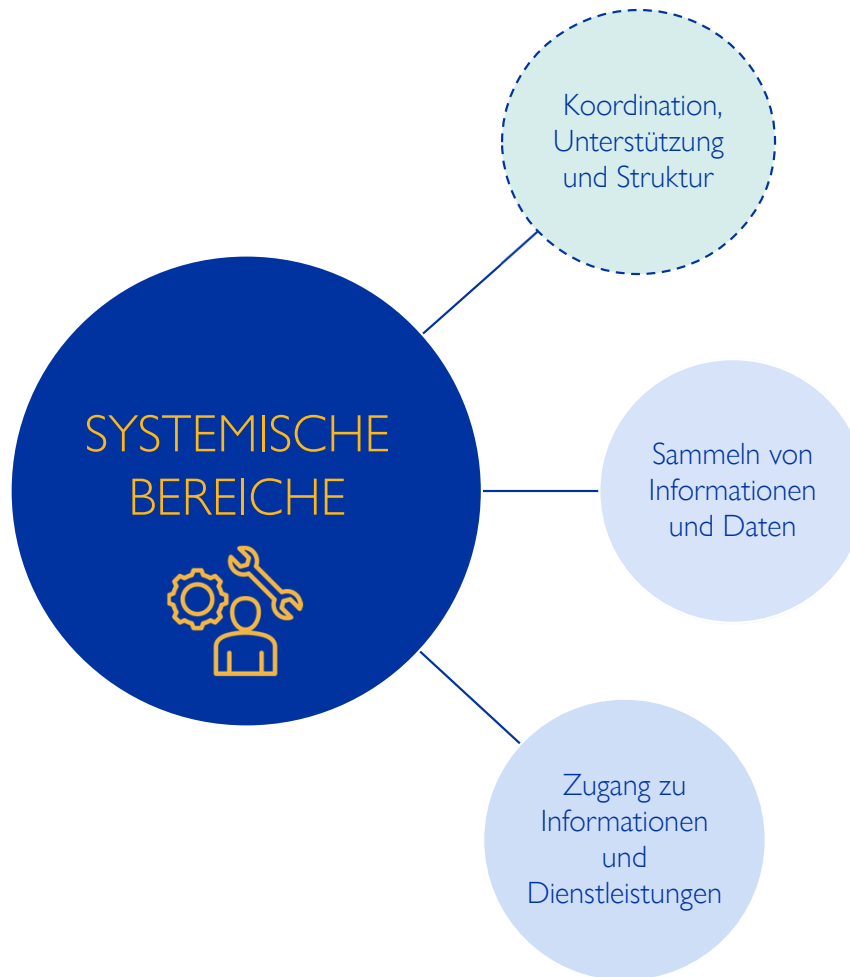
Funded by the European Union via the Technical Support Instrument (TSI)



Mögliche Handlungsfelder

- 3 systemische Bereiche
 - Mögliche Interventionen, die auf die übergreifenden, systemischen Strukturen und Praktiken des Talentmanagements abzielen
 - Insgesamt **13 Handlungsempfehlungen**
- 5 thematische Bereiche
 - Themen von persönlicher Relevanz für Talente und ihre Familien
 - Insgesamt **21 Handlungsempfehlungen**

Trotz der Kategorisierung sind die einzelnen Bereiche oft miteinander verbunden und/oder voneinander abhängig.



KOORDINATION, UNTERSTÜTZUNG UND STRUKTUR

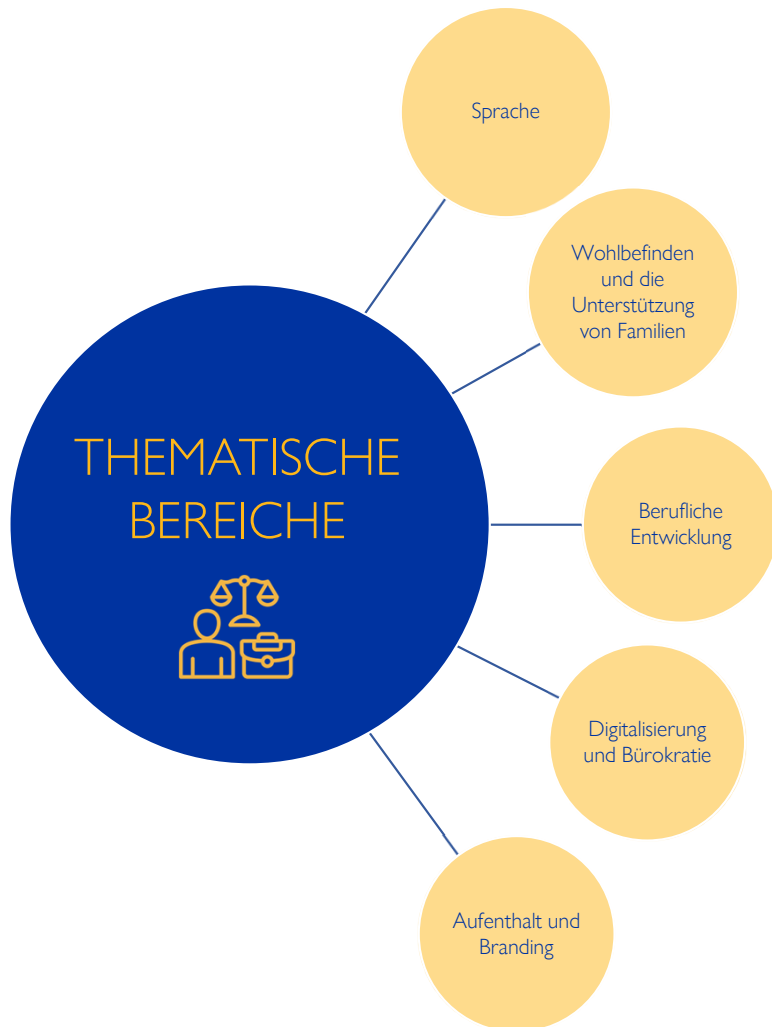
- Einrichtung nationaler und lokaler Arbeits- und Koordinierungsgruppen für die Zusammenarbeit im Bereich Talentmanagement mit breiter Beteiligung. Formulierung einer nationalen Talentstrategie.
- Anerkennen des Zusammenhangs zwischen Integration, Inklusion und Bindung von Talenten und Aktualisierung der entsprechenden Strategien und Strukturen.
- Angebot von Coaching und praktischen Anleitungen für die Arbeit mit internationalen Talenten, einschließlich Gewinnung und Bindung.
- Organisationen Instrumente für die Bedarfsanalyse und die Entwicklung von Strategien für ihre Talentbindung zur Verfügung stellen.
- Analyse des Potenzials für die Teilnahme an oder die praktische Zusammenarbeit mit EU-Talentinitiativen wie der EU Blue Card, dem Talentpool und den Talentpartnerschaften.

SAMMELN VON INFORMATIONEN UND DATEN

- Sammeln, Analyse und Veröffentlichung von nationalen und EU-Daten über die Gewinnung und Bindung von Talenten zur Unterstützung einer faktenbasierten Entwicklung von Maßnahmen.
- Schaffung eines öffentlich zugänglichen Stakeholder-Portals mit Informationen, Anregungen und Neuigkeiten zum Talentmanagement.
- Evaluierung bestehender Programme für internationale Talente, um Bedürfnisse und Herausforderungen zu ermitteln (360°).
- Einrichtung eines dauerhaften Feedback-Mechanismus für internationale Talente als Input für die Anpassung und Optimierung von Strategien und Initiativen.

ZUGANG ZU INFORMATIONEN UND DIENSTLEISTUNGEN

- Zugang zu Informationen über deutsche und dänische Programme für internationale Talente stärken.
- Optimierung digitaler Informationsportale für internationale Talente durch erhöhte Benutzerfreundlichkeit und mehrsprachige Angebote (Website, Video, App).
- Einrichtung und Ausbau von International Citizen Service (ICS)-Zentren/offline One-Stop-Shops.



SPRACHE

- ✦ Überarbeitung der administrativen Beschränkungen für kostenlose Sprachprogramme (z. B. CPR-Anforderung) (Dänemark)
- ✦ Angebot von Sprachlernprogrammen und -tools sowie konsolidierten Informationen über Sprachlernmöglichkeiten ausbauen.

WOHLBEFINDEN UND DIE UNTERSTÜTZUNG VON FAMILIEN

- ✦ Ankommenden Talenten und ihren Familien sowohl vor als auch nach der Ankunft eine umfangreiche Beratung anbieten.
- ✦ Ausbau der Anzahl von Plätzen für internationale SchülerInnen an öffentlichen Schulen und internationalen Schulen. Unterstützung der Familien bei der Eingliederung in das Schulsystem.
- ✦ Unterstützung und Beratung bei der Arbeits- und Studiensuche sowie beim Aufbau von Netzwerken für begleitende Familienmitglieder.
- ✦ Unterstützung internationaler Talente und ihrer Familien bei der Teilnahme an lokalen Netzwerken und Organisationen.

BERUFLICHE ENTWICKLUNG

- ✦ Unterstützung der Bewertung und Höherqualifizierung ausländischer Qualifikationen und Berufserfahrung für mitreisende Familienangehörige.
- ✦ Angebot von Praktika und einschlägigen Studentenjobs für internationale Studierende.
- ✦ Ausweitung des Angebots an englischsprachigen grundständigen und berufsbegleitenden Studiengängen.
- ✦ Einführung flexibler Optionen für den Wechsel des Arbeitgebers und Unterstützung von internationalen Talenten beim Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des Unternehmens.
- ✦ Überprüfung der bestehenden Strategien und Praktiken für die Bewertung und Zulassung in reglementierten Berufen und Berufen mit hoher Nachfrage.

DIGITALISIERUNG UND BÜROKRATIE

- ✦ Verbesserung des digitalisierten Zugangs zu und der Informationen über öffentliche Dienstleistungen.
- ✦ Analyse der bürokratischen Herausforderungen für die Gewinnung, Einstellung und Bindung internationaler Talente (360°).
- ✦ Überprüfung der geltenden Rechtsvorschriften und Herausforderungen für grenzüberschreitende Fernarbeit und digitale Nomaden.

AUFENTHALT UND BRANDING

- ✦ Einführung transparenter und stabiler Wege zum dauerhaften Aufenthalt und zur Staatsbürgerschaft.
- ✦ Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für mobile Talente aus Drittstaaten in anderen EU-Ländern.
- ✦ Stärkung des Brandings, um Talente gewinnen und zu halten.
- ✦ Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung durch zielgerichtete Programme und Hervorhebung des positiven Beitrags internationaler Talente zur Gesellschaft.

Systemische Bereiche (I-III)

Strukturen und Praktiken des Talentmanagements

- Strukturelle und systemische Maßnahmen zur Unterstützung des nationalen Talentmanagements
 - I. Koordination, Unterstützung und Struktur
 - II. Sammeln von Informationen und Daten
 - III. Zugang zu Informationen und Dienstleistungen
- Übergreifende Strukturen, jedoch mit Einfluss auf die individuellen und familiären Umstände der Talente und des lokalen Talentmanagements
- Beispiele:
 - Einrichtung von Koordinierungsstrukturen, Formulierung von Mandaten, *Policies* und Strategien
 - Ganzheitliche Bemühungen über ministerielle, administrative und gesellschaftliche Bereiche hinweg
 - Daten für eine faktengestützte Entwicklung von *Policies*
 - Evaluierung bestehender Programme
 - Mainstreaming von EU-Initiativen

Reference: IOM's vollständige Empfehlungen, S. 6-22 (Englisch)

Thematische Bereiche (IV-VIII)

Themen, die für Talente und ihre Familien von größerer persönlicher Relevanz sind

- Individuelle/lokale Faktoren, die jedoch von den systemischen Bereichen und dem Gesamtkontext beeinflusst werden
 - IV. Sprachdienste und Lernen
 - V. Wohlbefinden und Familienunterstützung
 - VI. Berufliche Entwicklung und Chancen
 - VII. Digitales Ökosystem und Bürokratie
 - VIII. Aufenthalt und Branding
- Einige Praktiken werden von lokalen AkteurInnen unterstützt, darunter Arbeitgebende, Gemeinden
- Beispiele:
 - Optimierter Zugang zu Sprachkursen
 - Einbindung von Talenten und ihren Familien in lokale Netzwerke und Unterstützungsangebote
 - Erweiterte Arbeits- und Studienmöglichkeiten für begleitende PartnerInnen und andere Familienmitglieder
 - Aufmerksamkeit für allgemeine migrationspolitische Signale und Konsequenzen für Talente
 - Bewertung des digitalen Ökosystems - einschließlich der Möglichkeiten für transnationale Fernarbeit

Reference: IOM's vollständige Empfehlungen, p. 23-53 (Englisch)



TALENT HUB

Supporting Copenhagen Capacity to strengthen retention and EU-Mobility of skilled migrants through collaborative multi-country coordination on talent retention and circulation in the EU

Weitere Informationen über das Talent Hub-Projekt finden Sie auf der IOM-Website:

<https://denmark.iom.int/talent-hub-eu>

<https://germany.iom.int/talent-hub-eu>



COPENHAGEN
CAPACITY



**Funded by
the European Union**