

Der IT-Fachkräftemangel ist hausgemacht!

Während die Klagen über den IT-Fachkräftemangel immer lauter werden, ist Frank Rechsteiner, Inhaber der SAP-Personalberatung Hype, überzeugt, dass das Problem einfach zu beseitigen ist. Hier seine wichtigsten Lösungsansätze.



1. IT-Unternehmen und -Abteilungen sollten sich verstärkt um den eigenen IT-Nachwuchs kümmern. Gerade mittlere und kleine Betriebe scheuen Investitionen in die Entwicklung neuer Mitarbeiter. Zwar wurden nach Angaben des BITKOM-Brancheverbandes 2012 in Deutschland mehr als 15.000 neue Ausbildungsverträge im IT-Sektor geschlossen, also 1,7 Prozent mehr als 2011. Doch gibt es noch immer zu wenig Azubis in Bereichen wie Fach- und Systeminformatik, IT-Systemelektronik und in den kaufmännischen IT-Berufen.

2. Viele Arbeitgeber sind auf Bewerber mit perfekten Leistungsprofilen fokussiert – und werden nicht fündig. Sie wären daher besser beraten, auch Mitarbeiter einzustellen, die ihre Anforderungen nur zum Teil erfüllen. Fehlende Kompetenzen und Erfahrungen lassen sich gezielt durch eigene Ausbildungsprogramme ergänzen.

3. Personaler sollten ihre Vorbehalte gegenüber IT-Quereinsteigern und Kandidaten mit Lücken im Lebenslauf – zum Beispiel Studienabbruchern oder erfolglosen Firmengründern – aufgeben. Denn: Wer schon einmal gescheitert und wieder aufgestanden ist, hat eine stärkere Selbstreflexion als andere und weiß über seine Stärken und Schwächen besser Bescheid.

4. Viele Arbeitgeber suchen nach IT-Experten mit hohem kreativem Potenzial – und engen sie dann durch starre Organisationsstrukturen ein. Wer ständig reglementiert wird, hat keine Motivation für neue Ideen.

5. In den meisten IT-Unternehmen und -Abteilungen ist Deutsch noch immer die Projektsprache – obwohl die Zeichen überall auf Globalisierung stehen. Ausländische IT-Experten mit geringen Deutschkenntnissen haben daher kaum eine Chance, an den Projekten teilzunehmen.

6. Unternehmen sollten auf der Suche nach IT-Fachkräften mehr Zuwanderer anwerben. Nach einer OECD-Studie liegt Deutsch-

land in diesem Bereich weit hinter Ländern wie Australien, Dänemark, Kanada und Großbritannien. Dabei sind die bürokratischen Hürden für hochqualifizierte Arbeitskräfte bei uns weit niedriger als in vielen anderen Ländern.

7. Noch immer ist die IT eine reine Männerdomäne. Nach den Ergebnissen der Studie *trendence Graduate Barometer 2013 – IT Edition* waren im vergangenen Jahr nur knapp 20 Prozent der IT-Studierenden weiblich. Diese Tendenz zeigt sich auch bei den IT-Ausbildungsberufen in Unternehmen, wo der Frauenanteil bei etwas mehr als acht Prozent stagniert. Einen ähnlich geringen Prozentsatz machen Frauen in IT-Führungspositionen aus. Um diesem Ungleichgewicht zu begegnen, sollten IT-Unternehmen und -Abteilungen bessere Arbeitsbedingungen für Frauen schaffen. Dazu zählen Unterstützung bei der Kinderbetreuung, aber auch prinzipielle Dinge wie Gleichheit bei der Bezahlung.

8. Obwohl die Generation Y ins Berufsleben einsteigt, sind erst wenige Unternehmen auf deren Bedürfnisse eingestellt. Neben einem starken Leistungsanspruch ist es den Digital Natives wichtig, dass die Arbeitsatmosphäre im Team stimmt und die Führungskraft ihnen auf Augenhöhe begegnet. Unternehmen müssen also eine Firmenkultur des gegenseitigen Respekts etablieren, wenn sie nicht wollen, dass sich die „Genys“ einen neuen Arbeitgeber suchen. Da viele junge Männer und Frauen heute konsequent nach einer Work-Life-Balance streben, sollten verstärkt auch flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitmöglichkeiten angeboten werden.

Gerade SAP-Partner sollten schleunigst eine geeignete Strategie zur Rekrutierung qualifizierter Bewerber aus der Generation Y zu entwickeln – in einem Jahr kann es bereits zu spät sein!



Autor:
FRANK RECHSTEINER,
SAP-Personalberater,
www.personalberatung-sap.de