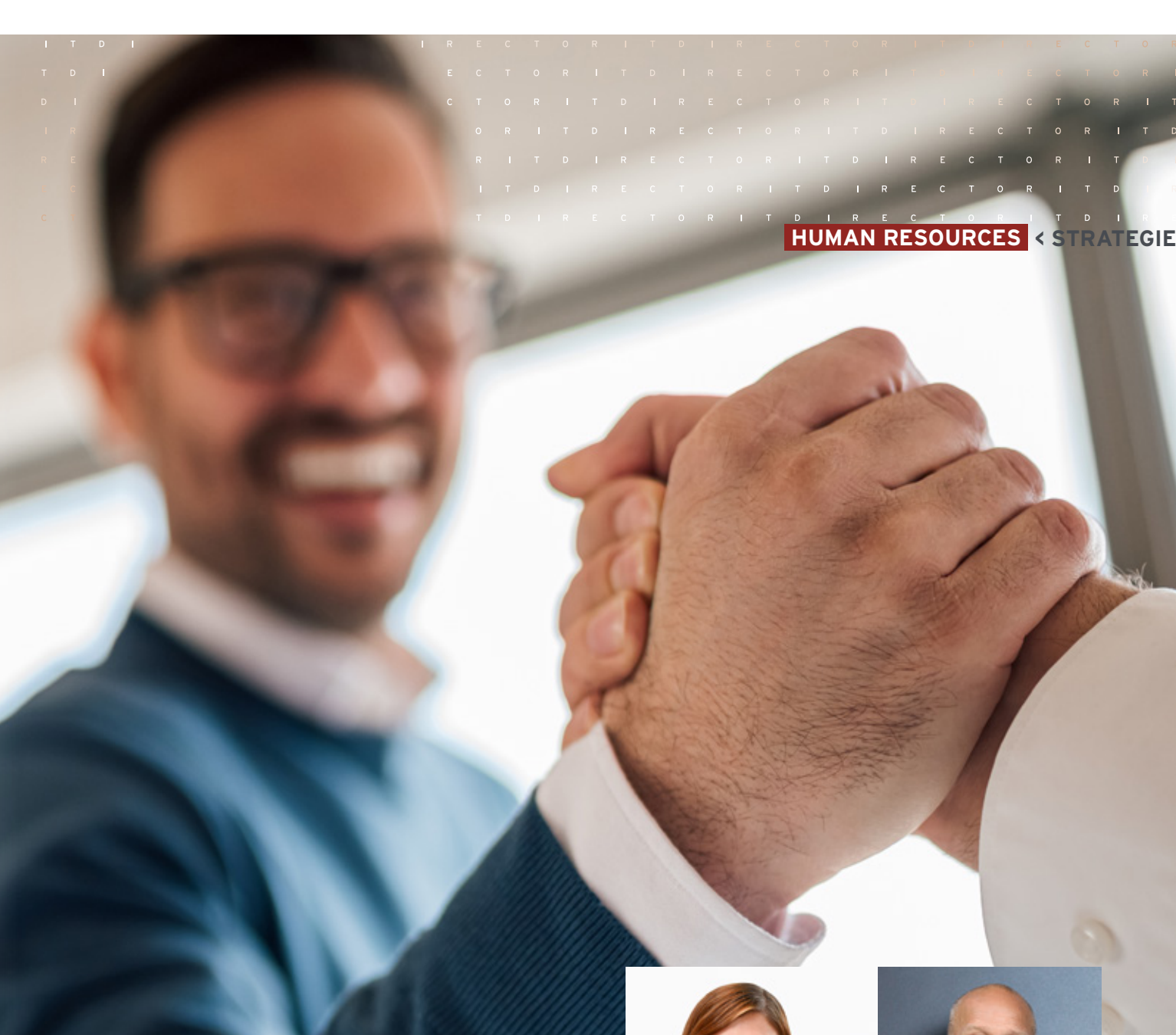


Viele Unternehmen haben aktuell Schwierigkeiten, kompetente IT-Fachkräfte zu finden. Vorbei sind die Zeiten, in denen sich Mitarbeiter einfach nur mit hohen Gehältern locken ließen. Heute sind es andere Dinge, die einen Arbeitgeber attraktiv machen.

Um diese Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen, müssen Unternehmen ganz besondere Anreize schaffen und eine kontinuierliche Recruiting-Strategie in Angriff nehmen. Diese sollte bewährte Elemente wie eine starke Arbeitgebermarke und eine gute Sichtbarkeit am Arbeitsmarkt mit neuen Ansätzen verbinden. Dazu gehört laut Georg C. Scheiber, Partner und Managing Consultant bei von Rundstedt, ein vernetztes



„Best effective Markenbotschafter sein“, weiß Sabina Molka, Director People Engagement und Development bei Docuware. Denn wenn sie ihre positiven Erfahrungen mit dem Unternehmen teilen, tragen sie dazu bei, das Firmenimage zu stärken und potenzielle Mitarbeiter anzuwerben. Auch Georg C. Scheiber hält die Nutzung der beruflichen und persönlichen Netzwerke von Beschäftigten für einen sinnvollen Baustein in einer Gesamtstrategie: Die Beschäftigten sollten seiner Ansicht nach ermutigt werden, über ihre positiven Erfahrungen in den beruflichen Social-Media-Kanälen wie LinkedIn und Xing sowie auf Bewertungsplattformen wie Kununu zu berichten.

Flexible Arbeitsmodelle

Doch welche Punkte sind es, die ein Unternehmen in ein positives Licht rücken und es für potenzielle Arbeitnehmer interessant machen? Sabina Molka hält die Unternehmenskultur, Arbeitsbedingungen und Benefits



Sabina Molka, Docuware: „Eine gesunde Balance zwischen Führung und Empathie ist entscheidend, um die emotionale Bindung der Mitarbeiter sowie ihre Loyalität zum Unternehmen zu fördern.“



Lars Börgeling, Cegid: „Employee-Listening-Tools können Führungskräfte dabei unterstützen, die Bedürfnisse ihrer Teams genau zu kennen und Verbesserungen gezielt vorzunehmen.“

für entscheidend. „Mitarbeiter erwarten heute Freiheit und Flexibilität von ihrem Arbeitgeber. Es ist ihnen wichtig, einen Beruf auszuüben, der sie erfüllt und Sinn stiftet“, so die HR-Expertin. Diese Punkte sollten sich daher in der Unternehmenskultur widerspiegeln. „Es ist schon lange nicht mehr ausreichend, den obligatorischen Obstkorb als Benefit anzubieten“, meint Molka. Das Benefit-Paket muss laut Lucia Ramminger, Director Human Resources bei Edenred Deutschland, mit





Lucia Kamminger, Luzern: „Die wichtigste Währung ist Wertschätzung. Dies zeigt sich auch durch ein Dankeschön wie den steuer- und sozialabgabenfreien 50-Euro-Sachbezug.“

Natürlich sei der jungen Generation auch ein gutes Gehalt wichtig, fügt Sabina Molka an, jedoch lege sie deutlich mehr Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Hybride Arbeitsmodelle seien deshalb mittlerweile zu Standardanforderungen geworden. Das bestätigt auch Josef Günthner: „Flexible Arbeitsmodelle spielen heutzutage eine entscheidende Rolle bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung.“ Gerade in der von Fachkräftemangel geprägten IT-Branche seien Remote und Hybrid Work zur Grundvoraussetzung geworden, da sie den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegenkommen.

Nach Erfahrung von Günter Walter sind neueste IT-Technologien mit das wichtigste Attraktivitätsmerkmal für IT-Fachkräfte bei der Auswahl ihrer Arbeitgeber. „Wer hier nicht mit Cloud-Lösungen, Künstlicher Intelligenz (KI) oder Virtual-Reality-Anwendungen (VR) arbeitet, hat es besonders schwer, Mitarbeiter zu finden“, betont der Vorstand, Partner und Personalberater der Liebich & Partner Management- und Personalberatung AG. Cloud Computing ermöglicht es Mitarbeitern beispielsweise, von verschiedenen Orten aus auf Daten und Anwendungen zuzugreifen. „KI hingegen kann zur Datenanalyse genutzt werden, um Leis-

In der sich schnell wandelnden Technologiebranche haben auch Weiterbildungsmöglichkeiten einen hohen Stellenwert. „Sie ermöglichen es den Mitarbeitern, ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten, sich auf neue Technologien zu spezialisieren und ihre Karriere voranzutreiben“, so Josef Günthner. Davon profitieren nicht zuletzt auch das Unternehmen, das durch die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter wettbewerbsfähig bleibe und an Innovationskraft und Expertise gewinne.

Neben den wichtigen Attraktivitätsfaktoren „flexible Arbeitsmodelle“, „moderne Technologien“, „Teambuilding-Maßnahmen“ und „IT-Weiterbildungsmöglichkeiten“ spielt für Arbeitnehmer auch das Verhalten des Chefs bzw. der Führungskraft eine zentrale Rolle. Liegt hier etwas im Argen, kann dies die emotionale Bindung der Mitarbeiter zu ihrem Job durchaus schwächen. „Ein respektvolles, wertschätzendes, unterstützendes und offenes Auftreten wirkt sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre aus, während autoritäre, respektlose oder intransparente Verhaltensweisen die Bindung negativ beeinflussen können“, warnt Günthner. Kurz gesagt: „Wo die Wertschätzung fehlt, werden Angestellte keine Wurzeln schlagen“, betont der Experte abschließend. <