# Wertschätzung ist die wichtigste Währung

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.

> Die Zahl der offenen Stellen für Fachkräfte in IT-Berufen ist in den vergangenen Jahren stark angestiegen, stellt ein aktuelles Gutachten des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) fest. Im Jahr 2022 gab es bundesweit im Durchschnitt 67.924 offene Stellen – so viele wie noch nie seit Beginn des Beobachtungszeitraums im Jahr 2010. Hauptgrund seien die fortschreitende Digitalisierung sowie die gute wirtschaftliche Lage der Digitalbranche. Denn durch den zunehmenden Ausbau der digitalen Infrastruktur steigt folglich auch der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in IT-Berufen.

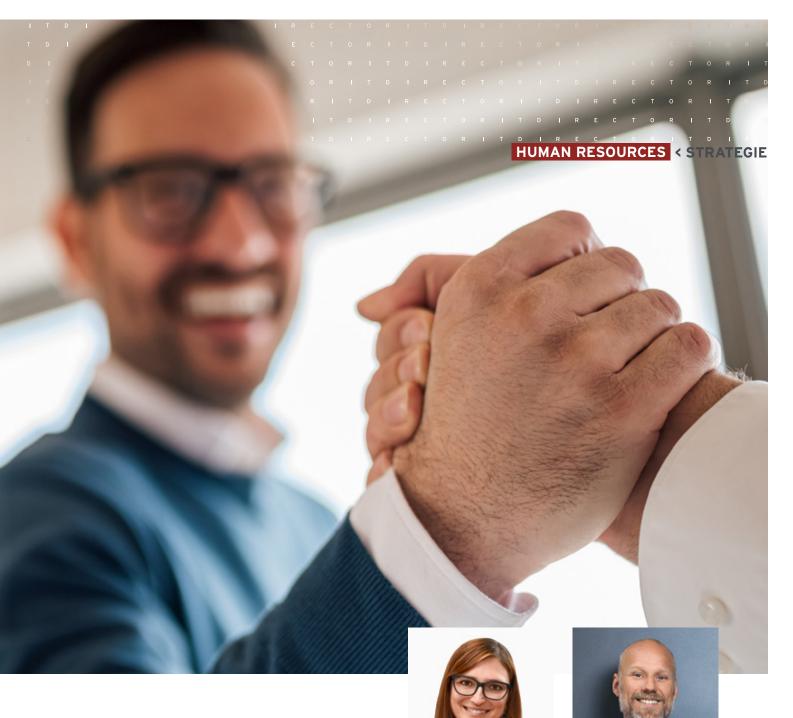
Um diese Fachkräfte auf sich aufmerksam zu machen, müssen Unternehmen ganz besondere Anreize schaffen und eine kontinuierliche Recruiting-Strategie in Angriff nehmen. Diese sollte bewährte Elemente wie eine starke Arbeitgebermarke und eine gute Sichtbarkeit am Arbeitsmarkt mit neuen Ansätzen verbinden.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

**von Lea Sommerhäuser,** *Redaktion IT-DIRECTOR* 

Konzept von u.a. externen Personalberatern und eigenen Search-Spezialisten.

"Statt passiver Bewerbungen müssen Unternehmen mit Sourcing-Teams auf aktive Ansprache setzen", ergänzt Lars Börgeling, Director Customer Operations DACH bei Cegid. Ein effektives Application-Tracking-System, ähnlich wie im Vertrieb, unterstütze dabei, den Überblick zu behalten, passende Kandidaten zu finden und schnell auf Bewerber zu reagieren.

"Nicht zuletzt können Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen strategisch genutzt werden, um junge Talente schon früh auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen", empfiehlt Josef Günthner, Senior Partner und Board Member der Careerteam Group und Geschäftsführer von Paltron. Praktika, Gastvorträge und Workshops bieten Studierenden Einblicke in die Unternehmenskultur. Nicht zu unterschätzen ist auch die Mitarbeiterempfehlung im Rahmen der Fachkräfterekrutierung. "Engagierte Mitarbeiter, die sich stark mit ihrem Arbeitgeber identifizieren, können äu-



ßerst effektive 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 →

# STRATEGIE > HUMAN RESOURCES



Günter Walter, Liebich & Partner: "Durch die überall stattfindenden Digitalisierungsbemühungen wird es in absehbarer Zeit bei IT-Fachkräften keine Entspannung geben."



Lucia Ramminger, Edenred: "Die wichtigste Währung ist Wertschätzung. Dies zeigt sich auch durch ein Dankeschön wie den steuer- und sozialabgabenfreien 50-Euro-Sachbezug."

den heutigen Entwicklungen Schritt halten und sich an veränderten Bedürfnissen orientieren – sonst verfehle es seine Wirkung. "Galt ein Dienstwagen früher als Statussymbol, haben viele im urbanen Raum kein Auto mehr und verzichten teils bewusst im Rahmen des grünen Lifestyles darauf – ein Dienstrad trifft also mehr den Nerv der Zeit", nennt sie ein konkretes Beispiel.

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.

### Moderne Technologien

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-

tungsindikatoren und -muster zu identifizieren", erläutert Josef Günthner. Virtual Reality und Augmented Reality (AR) wiederum bieten insbesondere im Bereich "E-Learning" vielfältige Möglichkeiten. Sie gestalten das Lernen interaktiver und ansprechender, weiß Lars Börgeling. Und das Metaverse könnte seiner Ansicht nach in Zukunft Treffpunkt für Meetings und Kooperationen sein, was das Konzept flexibler Arbeitsmodelle weiter ausbaue.

# Teamevents und Weiterbildungen

Im Kontext der räumlichen Trennung von Arbeitskollegen kommt dem Teambuilding eine besondere Aufgabe zu, da entsprechende Maßnahmen die Zusammenarbeit, Kommunikation und Motivation der Mitarbeiter fördern und damit das "Wir-Gefühl" aufrechterhalten. Aktivitäten in den einzelnen Abteilungen sowie übergreifende Events wie etwa ein Sommerfest spielen dabei eine wichtige Rolle. "Gefragt sind aber auch neue Ansätze wie virtuelle Kaffeepausen oder Gruppendiskussionen über Tools wie Wonder.me, um den (informellen) Austausch zu fördern", berichtet Lucia Ramminger.

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 profitiere nicht zuletzt auch das Unternehmen, das durch die Fähigkeiten seiner Mitarbeiter wettbewerbsfähig bleibe und an Innovationskraft und Expertise gewinne.

# Respektvolles Auftreten

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. <