



Link: <https://www.computerwoche.de/a/das-buhlen-um-den-digitalen-nachwuchs,3544428>

Fach- und Führungskräfteemangel

Das Buhlen um den digitalen Nachwuchs

Datum: 26.03.2018
Autor(en): Michael Welz

Unternehmen brauchen angesichts des akuten Fach- und Führungskräfteemangels eine Personal-Recruiting-Strategie, welche speziell auch die Jahrgänge ab 1990 - die sogenannten Digital Natives - anspricht. Doch leider hakt es dabei noch bei vielen Unternehmen.

Dort, wo sich die Wunschkandidaten aufhalten, dort sollten Unternehmen auch nach ihren potenziellen zukünftigen Mitarbeitern suchen. Und das können für jede Altersgruppe und Interessenslage ganz verschiedene sein. Dort heißt es: Präsenz zeigen.



Mund zu Mund Propaganda war gestern. Heute werden interessante Jobs per Social Media weitergeleitet.

Foto: Dean Drobot - shutterstock.com

Erreicht die Botschaft den Empfänger?

Die eigene Webpräsenz ist nicht mehr zeitgemäß, die Nutzung von Social-Media-Kanälen wird mit Skepsis betrachtet und der Personalabteilung fehlen spezifisches Know-how und Ressourcen, um sich mit den besonderen Bedürfnissen von Digital Natives zu befassen. Die Gründe für mangelhaftes Rekrutierungsvermögen sind vielfältig. Der Effekt indes ist stets der Gleiche: Sender

und gewünschter Empfänger kommen nicht zueinander.

Lesetipp: Bewerbung muss schnell und einfach gehen¹

Gerade die Generation der „digitalen Ureinwohner“, die sich bestens im Dschungel des weltweiten Netzes auskennt, lässt sich nicht mehr über klassische Stellenanzeigen gewinnen. Der Fachkräftenachwuchs setzt bei der Jobsuche viel mehr auf Smartphone und Tablet. Mit Karriere- und Unternehmens-Apps fürs mobile Endgerät punkten Unternehmen hier mehr als mit großformatigen Anzeigen im Printmedium.

Beim „**War for Talents²**“ gewinnt die Rekrutierung über Social-Media-Plattformen und Business-Portale ebenso an Bedeutung wie das Nutzen externer HR-Dienstleistungen. Personalberater, die sich auf bestimmte Zielgruppen wie digital natives spezialisiert haben, kennen ihr Klientel genau und können effektiv zwischen Unternehmen und interessierten Kandidaten vermitteln.

Fakt ist: Je größer der Fachkräftemangel wird, desto stärker müssen Arbeitgeber um geeignete Arbeitnehmer werben und desto ganzheitlicher sollte das Vorgehen bei der Personalsuche sein. Was also tun, wenn ich als Arbeitgeber digital natives überzeugen möchte? Die folgenden internen und externen Maßnahmen können helfen, um beim Fach- und Führungskräftenachwuchs Begeisterung zu wecken.

[Hinweis auf Bildergalerie: **Was IT-Fachkräfte 2017/2018 verdienen**] ^{gal1}

Lockmittel Gestaltungsfreiraum

In unserer Arbeitswelt spielen Laptop, Smartphone und Tablet eine immer größere Rolle. Für digital natives ist es selbstverständlich, **mobil zu arbeiten³**. Sie suchen keinen „9 to 5“-Job, sondern wollen Spielraum bei Arbeitszeit und -ort. Tatsächlich sitzen laut einer Studie der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Berlin heute nur noch knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland ausschließlich an einem festen Arbeitsplatz im Unternehmen. Für Kasper Rorsted, aktuell CEO der Adidas AG, ist die Präsenzkultur in deutschen Büros ein Auslaufmodell: „Mir ist egal, wo meine Leute arbeiten, Hauptsache die Leistung stimmt. Die Präsenz-Kultur stirbt aus, die Digitalisierung wird das endgültig beenden.“, ließ er bereits vor einigen Jahren - damals noch Henkel-Chef - in einem **FAZ-Interview⁴** verlauten. Sein Unternehmen zählt zu jenen, wo digital natives einen Großteil der Belegschaft bilden. Rorstedt weiß: „Generell wollen die jungen Leute freier entscheiden, wann und wo sie arbeiten.“ Wenn es nach ihm ginge, könnten seine Mitarbeiter auch zwischendurch ins Fitness-Studio gehen und ihm hinterher die Finanzanalyse schicken.

Den Wunsch nach Flexibilität bestätigt auch **Markus Kerber vom Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.⁵**: „Jüngere Bewerber fragen inzwischen immer öfter, wie lange sie vor Ort sein müssen und wie oft sie von anderen Orten aus arbeiten können.“ Mit flexiblen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitmodellen lassen sich Digital Natives gewinnen und auch halten.

[Hinweis auf Bildergalerie: **Bonus und Motivation: Was sich Mitarbeiter vom Chef wünschen**] ^{gal2}

Lockmittel Kommunikation

Ihre Erfahrungen im Umgang mit Smartphones und Tablets projizieren Digital Natives auch auf ihren Arbeitgeber. Das heißt, sie möchten im Job jederzeit auf **Apps, Dateien und Chats**⁶ zugreifen können. Das erfordert Offenheit, Flexibilität und Mobilität auf Unternehmensseite. Konkret stellt dies nicht nur erhöhte Anforderungen an IT-Hardware und **-Sicherheit**⁷, sondern auch an die Unternehmenskultur. Folgende Fragen tauchen auf:

- Auf welchen Kanälen und in welcher Frequenz wird kommuniziert?
- Was ist für wen zugänglich?
- Was bedeutet das für das Arbeits- und Führungsverhalten im Unternehmen?

Digital natives verlangen noch mehr als vorherige Generationen nach einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Die Kommunikation spielt dabei eine Schlüsselrolle. Es ist daher für die Erschließung jüngerer Zielgruppen unerlässlich, als Unternehmen ein Bewusstsein für geeignete Kommunikationswege und -inhalte zu entwickeln – intern wie extern.

Lockmittel Starke Marke

Digital natives sind markenaffin. Starke Marken verheißen für sie eine gute Performance und Authentizität. Eine aktive Markenführung ist für Unternehmen schon lange unverzichtbar. Doch um Fach- und Führungskräfte zu generieren, kommt es darauf an, dass die Arbeitgebermarke den Nachwuchs überzeugt – mit Klarheit, Glaubwürdigkeit und Einzigartigkeit. Je besser sich hier ein Unternehmen als Marke positionieren kann, desto eher wird es von digital natives wahrgenommen.

Lesetipp: Von Nixdorf bis Gates - Die wichtigsten IT-Pioniere⁸

Auch hier ist die Strategie der Schlüssel zum Erfolg:

- Womit kann sich das Unternehmen positiv von Mitbewerbern abheben?
- Welche Werte sind dem Unternehmen wichtig?

Für junge Bewerber sind dies entscheidende Kriterien auf der Suche nach einem neuen Job. Ihnen geht es um mehr als um **gute Bezahlung**⁹ und ausreichend Urlaub. Sie wollen das Gefühl haben, Teil eines starken Unternehmens zu sein, das sie ernst nimmt, ihre Werte vertritt und Perspektiven bietet. Wer hier als Arbeitgeber investiert, agiert zukunftsorientiert und stellt die Weichen für den „War for Talents“ – damit die Suche nach digital natives nicht in die Sackgasse führt.

Links im Artikel:

¹ <https://www.computerwoche.de/a/bewerbung-muss-schnell-und-einfach-gehen,3332378>

² <https://www.computerwoche.de/a/so-geht-it-recruiting-im-mittelstand,3544174>

³ <https://www.computerwoche.de/a/enterprise-mobility-ran-an-die-fachbereiche,3331195>

⁴ <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/henkel-chef-rorsted-mir-ist-egal-wo-meine-leute-arbeiten-13925665.html>

⁵ <https://perspektiven.postbank.de/postbank-forum/experimente-wagen.html>

⁶ <https://www.computerwoche.de/p/mobile-und-apps,333>

⁷ <https://www.computerwoche.de/p/security,332>

⁸ <https://www.computerwoche.de/a/die-wichtigsten-it-pioniere,1903534>

⁹ <https://www.computerwoche.de/k/gehalt,3467>

Bildergalerien im Artikel:

gal¹ **Was IT-Fachkräfte 2017/2018 verdienen**



IT-Gehälter 2017/2018

Fast 11.500 Datensätze analysierten die Hamburger Vergütungsspezialisten von Compensation Partner für die große Gehaltsstudie für IT-Fach- und Führungskräfte.

Foto: pathdoc - shutterstock.com



Security-Experten bleiben die Gewinner

Unter den IT-Fachkräften ohne Personalverantwortung verdienen die Security-Profis mit einem durchschnittlichen Jahresbruttogehalt von 74.600 Euro am meisten.

Foto: Natali_Mis - shutterstock.com



Gut bezahlte IT-Projektleiter

Nach den Security-Experten sind die Projektleiter mit durchschnittlich 72.500 Euro im Jahr die am besten bezahlten IT-Fachkräfte.

Foto: baranq - shutterstock.com



SAP-Wissen ist immer noch ein Garant...

... für eine hohe Nachfrage und damit auch eine dementsprechend hohe Vergütung. SAP-Berater gehören mit einem durchschnittlichen Bruttojahresgehalt von 72.140 Euro zu den Top-Verdienern.
Foto: 360b - shutterstock.com



IT-Berater...

... erzielen mit 68.400 Euro brutto im Jahr auch ein überdurchschnittliches Gehalt für IT-Fachkräfte ohne Personalverantwortung.
Foto: Monkey Business Images - shutterstock.com



Entwicklergehälter

Am besten verdienen SAP-Entwickler mit 65.000 Euro im Jahr, gefolgt von Softwareentwickler im Backend (58.300 Euro) und Experten für User Experience (54.6.000 Euro).
Foto: bbernard - shutterstock.com



Aber auch Entwickler,...

... die im Mobile-Bereich unterwegs sind und Apps programmieren, sind mit durchschnittlich 56.300 Euro brutto im Jahr gut dabei.
Foto: denk creative - shutterstock.com



Netzwerk- und Systemadmins...

... müssen dagegen mit einem niedrigeren Bruttogehalt auskommen: 47.600 Euro im Jahr.

Foto: supimol kumying - shutterstock.com



Support-Mitarbeiter...

... werden noch schlechter bezahlt: 42.300 Euro brutto im Jahr.

Foto: Brian A Jackson - shutterstock.com



Webdesigner...

... landen mit einem durchschnittlichen Jahresbrutto von 37.400 Euro auf dem letzten Platz der Gehaltstabelle der IT-Fachkräfte.

Foto: baranq - shutterstock.com



Ein Studium zahlt sich aus

Am besten honoriert werden eine Promotion (75.900 Euro) und ein Universitätsdiplom (72.700 Euro), gefolgt vom FH-Diplom (69.2000 Euro). Der Master (60.800 Euro) hat noch nicht das Niveau des Diploms erreicht, was an dem niedrigeren Alter der Master-Inhaber liegt. Bei den Zahlen handelt es sich nicht um

Einstiegsgehälter, sondern um Einkommen, die im Schnitt mit dem jeweiligen Abschluss zu erreichen sind.

Foto: xy - Fotolia.com



Mit einem Bachelor-Abschluss...

... kommen Young Professionals auf durchschnittlich 53.300 Euro im Jahr.

Foto: contrastwerkstatt - Fotolia.com



Mit zunehmender Berufserfahrung...

... steigt auch das Gehalt: In den ersten drei Jahren nach dem Berufseinstieg können IT-Fachkräfte mit 42.100 Euro rechnen, nach sieben Jahren sind es 54.000 Euro und nach mehr als zehn Jahren 66.300 Euro.

Foto: GaudiLab - shutterstock.com



Grosse Unternehmen bieten bessere Verdienstchancen

Während Firmen mit mehr als 1000 Beschäftigten ihre IT-Fachkräfte mit durchschnittlich 77.900 Euro vergüten, können IT-Experten in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten nur 49.700 Euro erwarten.

Foto: Elnur - shutterstock.com



Beste Verdienstchancen in Chemie, Pharma und Medizintechnik.

Die Branche macht den Unterschied, wie viel IT-Experten verdienen. In den drei oben genannten Branchen können sich mit 92.300 Euro im Jahr (Chemie), 90.000 Euro (Pharma) und 88.000 Euro (Medizintechnik) rechnen.

Foto: Dmitry Kalinovsky-

shutterstock.com

Auch der Maschinen- und Anlagebau...



... entlohnt IT-Fachkräfte mit 83.900 Euro (Maschinenbau) und 86.100 Euro (Anlagenbau) überdurchschnittlich.

Foto: Phonlamai Photo - shutterstock.com



Die Touristikindustrie und die Hotellerie...

... dagegen zahlen auch begehrten IT-Spezialisten mit 58.200 beziehungsweise 57.800 Euro keine üppigen Gehälter.

Foto: J.D.S - shutterstock.com



Im Callcenter...

... gibts mit durchschnittlich 58.000 Euro für die IT-fachkraft noch weniger.

Foto: tsyhun - shutterstock.com



Forschungsinstitute...

... nehmen mit einer Vergütung von 55.500 Euro für die IT-Fachkraft den letzten Platz im Branchenranking ein. Das liegt daran, dass sie in den meisten Fällen ihre Mitarbeiter nach öffentlich-rechtlichen Tarifen bezahlen.

Foto: Ludmilla Parsyak © Fraunhofer IAO

In Frankfurt am Main...

.. verdienen IT-Profis 21,4 Prozent besser als im Bundesdurchschnitt, der in Hamburg (60.500 Euro) erzielt wird.



Foto: travelview -
shutterstock.com



Auch München...

... bietet IT-Profis mit einem Plus von 20 Prozent zum Bundesdurchschnitt hohe Verdienstchancen, ebenso hoch sind hier aber Mieten und andere Lebenshaltungskosten.

Foto: Carso80 - Shutterstock.com



In Dresden...

... und anderen Hauptstädten der neuen Bundesländer müssen sich IT-Experten dagegen mit Löhnen bescheiden, die bis zu 28 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt liegen.

Foto: Andrew Mayovskyy -
shutterstock.com



Benefit Firmenwagen

Zwölf Prozent der IT-Fachkräfte haben einen Firmenwagen, bei den IT-Führungskräften sind es 63 Prozent. Der Neupreis des Wagens liegt bei Fachkräften bei durchschnittlich 39.000 Euro. Die Autos der IT-Führungskräfte sind mit durchschnittlich 51.000 Euro deutlich teurer.

Foto: Dean Drobot -

shutterstock.com

gal² **Bonus und Motivation: Was sich Mitarbeiter vom Chef wünschen**
Prämien und Anerkennung vom Chef



Ein gutes Betriebsklima ist das A und O für den Erfolg eines Unternehmens sowie die Mitarbeiterbindung. Grund genug, sich als Chef und HR-Abteilung Gedanken über die Motivation der Angestellten zu machen. Benefit-Berater Markus Sobau nennt die sieben größten Mitarbeiterwünsche.

Foto: fizkes - shutterstock.com



Flexible Arbeitszeiten

Besonders ausgeprägt ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten. Jeder zweite Beschäftigte möchte selbst entscheiden können, wann er wie viel arbeitet.

Foto: Black Salmon - shutterstock.com



Home Office

Ein Drittel der Beschäftigten möchte zu Hause arbeiten. Übernimmt der Arbeitgeber für das Arbeiten im Home Office die Kosten für die nötige Infrastruktur, ist das Interesse an Heimarbeit sogar noch größer.

Foto: Zivica Kerkez - shutterstock.com



Mehr brutto vom Netto

Ein höheres Gehalt motiviert allen Unkenrufen zum Trotz doch - vorzugsweise, wenn es sich netto auswirkt. Das geht elegant über eine Firmen-Card. Auf diese können Arbeitgeber monatlich 44 Euro überweisen. Der Betrag steht dem Mitarbeiter netto als Sachbezug zur Verfügung. Er kann damit essen gehen, sein Auto

tanken oder das Geld sparen. So ein Benefit ist mehr wert als eine Gehaltserhöhung von 100 Euro, die versteuert werden muss.

Foto: Bernd Leitner Fotodesign - shutterstock.com



Altersvorsorge

Viele Mitarbeiter wünschen sich, dass der Chef bei der Altersvorsorge hilft. Firmen sollten daher eine betriebliche Altersvorsorge anbieten. Für Beiträge, die sie in die private Rente der Mitarbeiter überweisen, entfallen anteilige Sozialversicherungsbeiträge. Legt der Chef diese 20 Prozent als

Zuschuss oben drauf, ist das auch eine gute Investition in das Betriebsklima.

Foto: PhotographyByMK - shutterstock.com



Gesundheitsvorsorge

Liegt einem Unternehmen die Gesundheit seiner Mitarbeiter besonders am Herzen, ist eine betriebliche Krankenversicherung ein guter Tipp. Sie spart dem Arbeitnehmer etwa die Ausgaben für Brille, Zahnersatz oder Heilpraktiker-Behandlung. Vorteil für den Arbeitgeber: Er kann die Versicherung zunächst für ein Jahr

abschließen, etwa als Bonus für erfolgreiche Mitarbeiter, und später bei Bedarf verlängern.

Foto: Mathias Rosenthal - shutterstock.com

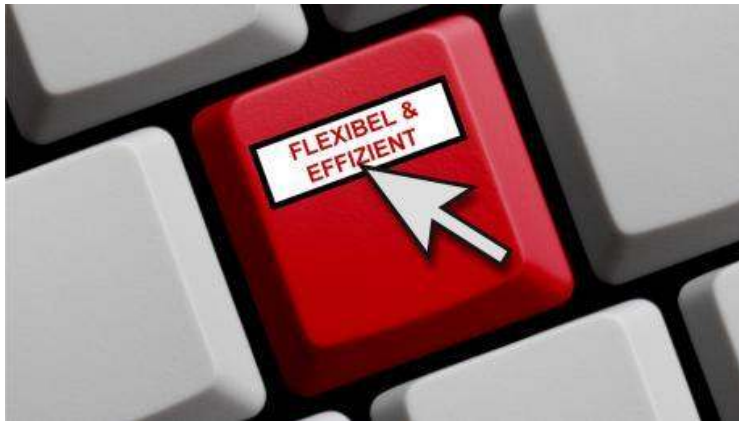


Kredit vom Chef

Unternehmen erhalten aufgrund ihrer oft großen Kreditvolumina und der nötigen Bonität günstige Zinskonditionen. Diese können sie an ihre Leute weitergeben. So bezahlt der Mitarbeiter statt elf Prozent Überziehungszins bei seiner Hausbank vier Prozent an seinen Chef.

Foto: Bartolomiej Pietrzyk -

shutterstock.com



Selbständiges Arbeiten

Mitarbeiter legen Wert darauf, dass Chefs ihnen vertrauen und zutrauen, die gestellten Aufgaben eigenverantwortlich zu erledigen. Im Sinne einer agilen Unternehmenskultur wollen sie Aufgaben auf Basis vereinbarter Leitplanken wie Umsatzerlöse, Renditeziele oder Produktinnovationen eigenständig

entwickeln.

Foto: keport - shutterstock.com

IDG Business Media GmbH

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium in Teilen oder als Ganzes bedarf der schriftlichen Zustimmung der IDG Business Media GmbH. dpa-Texte und Bilder sind urheberrechtlich geschützt und dürfen weder reproduziert noch wiederverwendet oder für gewerbliche Zwecke verwendet werden. Für den Fall, dass auf dieser Webseite unzutreffende Informationen veröffentlicht oder in Programmen oder Datenbanken Fehler enthalten sein sollten, kommt eine Haftung nur bei grober Fahrlässigkeit des Verlages oder seiner Mitarbeiter in Betracht. Die Redaktion übernimmt keine Haftung für unverlangt eingesandte Manuskripte, Fotos und Illustrationen. Für Inhalte externer Seiten, auf die von dieser Webseite aus gelinkt wird, übernimmt die IDG Business Media GmbH keine Verantwortung.