

# Auf ältere Kandidaten zugehen

Interview mit **Kristina Gerwert**, Leiterin HR-Management bei der Adesso AG, über den Umgang mit dem aktuell herrschenden Fachkräftemangel

**IT-DIRECTOR:** Frau Gerwert, stellen Sie in Ihrem Unternehmen einen Mangel an Fachkräften fest?

**K. Gerwert:** Wir stellen fest, dass sich die IT-Branche in einem Aufschwung befindet und dass die Nachfrage nach IT-Mitarbeitern am Markt entsprechend hoch ist. Wir empfinden dies als Herausforderung und begegnen ihr u.a. damit, dass wir neue Kanäle für das Recruiting nutzen.

Auch sehen wir, dass die Anzahl der am Markt verfügbaren, gut qualifizierten Berufseinsteiger zurückgeht. Ein weiterer Aspekt ist, dass die meisten Bachelorstudiengänge im IT-Umfeld wenig praxisorientiert sind und dass der Aufbau des Studiums den Studierenden nur geringe Möglichkeiten bietet, neben dem Studium Praxiserfahrung zu sammeln.

**IT-DIRECTOR:** Inwieweit kann man dem Fachkräftemangel durch Qualifikationsmaßnahmen begegnen?

**K. Gerwert:** Unternehmen können das bereits vorhandene Potential durch systematische Weiterbildung besser ausschöpfen, wozu ein umfassendes Schulungsprogramm mit internen und externen Schulungen gehört. Dabei ist es wichtig zu sehen, dass Qualifikation nicht eine rein „technische“ Aufgabe ist – die Mitarbeiter sollten sich auch durch neuen Aufgaben und mehr Verantwortung weiterentwickeln.

**IT-DIRECTOR:** Wie wirkt sich der demografische Wandel auf den IT-Sektor aus?

**K. Gerwert:** Wenn die nachwachsenden Jahrgänge schwächer werden, nimmt zwangsläufig das Gewicht der älteren zu. Diese Entwicklung betrifft alle Belegschaften. Daran werden sich die Unternehmen gewöhnen müssen, sie können nicht mehr darauf warten, dass ihnen die Jungen zuströmen, sondern müssen aktiv auch auf die älteren Kandidaten zugehen.



**Kristina Gerwert**, Adesso AG

**IT-DIRECTOR:** Wie können Unternehmen die Folgen dieser Veränderungen auffangen?

**K. Gerwert:** Die Unternehmen müssen sich generell mehr bewegen und flexibler auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer eingehen, beispielsweise durch ein aktives Gesundheitsmanagement, durch flexible Arbeitszeiten oder durch die Ausweitung von neuen Arbeitsmodellen wie Home-Office.

Grundsätzlich muss die IT auch „neue“ Gruppen von Mitarbeitern erschließen, z.B. Zuwanderer oder Frauen, die in der

IT heute unterrepräsentiert sind. Dazu bedarf es koordinierter Maßnahmen zur Weiterbildung von bisher anders qualifizierten potentiellen Arbeitskräften.

Die IT-Branche muss bereits in den Schulen das Interesse für sich wecken und sich als attraktiv darstellen. Schüler sind heutzutage im Umgang mit Computern sehr fit, und hier liegen häufig auch ihre Interessenschwerpunkte – da sollten es die Unternehmen doch schaffen, diese jungen Leute davon zu überzeugen, dass es in der IT spannende Berufsfelder gibt.

**IT-DIRECTOR:** Welche Faktoren spielen neben der Bezahlung bei der Gewinnung von Mitarbeitern eine Rolle?

**K. Gerwert:** Von grundlegender Bedeutung ist eine transparente Unternehmenskultur, die sich durch eine gute Kommunikation auszeichnet und zwar sowohl zwischen Management und Mitarbeitern als auch zwischen verschiedenen Organisa-

tionseinheiten. Die Mitarbeiter müssen außerdem sehen, dass sie in ihrem Unternehmen gute Entwicklungsmöglichkeiten haben, dass sie also etwa über Fachlaufbahnen zu Technologiespezialisten werden können oder zu Experten in einzelnen Fachrichtungen. Auch müssen ihnen z.B. Führungslaufbahnen offenstehen. <

**„Die Mitarbeiter müssen sehen, dass sie in ihrem Unternehmen gute Entwicklungsmöglichkeiten haben und sich etwa über Fachlaufbahnen zu Technologiespezialisten entwickeln können.“**