

IT-Dienstleister

Kampf um helle Köpfe

[10.12.2013] Im Wettbewerb um qualifiziertes Fachpersonal haben öffentliche IT-Dienstleister im Vergleich zur privatwirtschaftlichen Konkurrenz nicht immer die besten Karten. Dabei handelt es sich bei ihnen um attraktive Arbeitgeber, denen lediglich das richtige Branding fehlt.

Die öffentliche IT erscheint vielen ausgebildeten Absolventen und Spezialisten als nicht besonders attraktiv. Bei der privatwirtschaftlichen Konkurrenz gibt es ein höheres Gehalt und Namen wie Siemens, SAP oder Microsoft klingen scheinbar besser als Kreisrechenzentrum oder Datenanstalt. Die sich bereits abzeichnende Überalterung der Verwaltung und ihrer angegliederten Institutionen verschlimmert die Lage zusätzlich: IT-Fachleute sind und werden schwierig zu rekrutieren und an öffentliche IT-Unternehmen zu binden sein.

Entwicklung der Personalsituation: Virulent problematisch

Den Verantwortlichen ist das Problem bewusst. Wie dem jährlich erhobenen Branchenbarometer der Bundes-Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen IT-Dienstleister, Vitako, zu entnehmen ist, machen sie sich zunehmend Sorgen um den qualifizierten Nachwuchs. Rund 70 Prozent der Befragten gaben im Jahr 2012 an, dass es immer schwieriger wird, das richtige Personal mit den aktuell wichtigen Kenntnissen auf dem Markt zu bekommen. Diese Einschätzung wird von knapp 79 Prozent der regionalen IT-Dienstleister und von 60 Prozent der städtischen Dienstleister geteilt. „Die Mehrheit nimmt die Entwicklung der Personalsituation als schwierig und virulent problematisch wahr“, sagt Andreas Engel, IT-Leiter der Stadt Köln, und macht auf weitere Zahlen aufmerksam: Die Altersstufen von 35 bis 44 Jahren und von 45 bis 54 Jahren sind bei öffentlichen IT-Dienstleistern gegenwärtig überdurchschnittlich repräsentiert. „Wenn in 10 bis 20 Jahren gerade diese Personengruppen die Altersgrenze erreichen, wird der Verlust an Arbeitskräften und Leistungskraft in den Betrieben umso dramatischer spürbar werden.“

Strategien für die Personalgewinnung

Den düsteren Prognosen zum Trotz wollen öffentliche IT-Dienstleister attraktive Arbeitgeber sein, denen an der Zufriedenheit ihrer Beschäftigten gelegen ist. Vitako-Mitglieder lassen sich einiges einfallen, um gute Mitarbeiter zu gewinnen und zu behalten. Die Bundes-Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen IT-Dienstleister hat in diesem Frühjahr eine kleine Broschüre erstellt, welche diese Anstrengungen und Strategien aufzeigt. Das fängt bereits beim Recruiting an: Viele Vitako-Mitglieder versuchen, möglichst frühzeitig mit Schülern in Kontakt zu treten, um ihnen die Möglichkeiten einer Karriere in der öffentlichen IT vorzustellen. Auf Ausbildungs- und Firmenkontaktmessen, auf Bewerber- und Karriereportalen, in sozialen Medien wie Facebook und XING – überall engagieren und präsentieren sich öffentliche IT-Dienstleister. Ein wichtiger Rekrutierungsort ist auch die Verwaltung: Technikaffine Verwaltungsbeschäftigte werden mit Weiterbildungen für entsprechende Aufgaben im IT-Bereich qualifiziert. Mithilfe spezieller Frauenförderpläne – besonders in größeren Kommunen – wird eine konsequente Steigerung des Frauenanteils in technischen Berufen und bei Führungskräften angestrebt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit wird immer wichtiger. Gerade bei den Öffentlichen fällt die Work-Life-Balance positiv aus. Die große Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und -bedingungen kommt bei den Mitarbeitern gut an. Bei der räumlichen Gestaltung der Arbeit ist ebenfalls ein hohes Maß

an Flexibilität möglich. Modelle alternierender Telearbeit oder Home-Office-Tage sind für öffentliche Arbeitgeber keine Fremdwörter. Mit Blick auf die Work-Life-Balance können öffentliche IT-Dienstleister in einem weiteren Bereich punkten. Anders als in der Privatwirtschaft, wird von den Mitarbeitern keine permanente Erreich- und Einsetzbarkeit verlangt. Ein wichtiges Anliegen ist außerdem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele öffentliche Arbeitgeber bieten Kinderbetreuung, Betriebskindergärten oder Eltern-Kind-Büros an, um Familien zu unterstützen. Elternzeit in Anspruch zu nehmen – auch von Vätern – wird ausdrücklich gefördert.

Verlässlichkeit als Pluspunkt

Die für die IT-Branche eher ungewöhnlich beständigen Beschäftigungsverhältnisse sind ein weiterer Pluspunkt. Öffentliche Arbeitgeber sind keine insolvenzgefährdeten Startups und unterliegen auch nicht einer börsennotierten Gesundschumpfung. Vielen Mitarbeitern, die auf eine langfristige Lebensplanung Wert legen, kommt diese Verlässlichkeit entgegen. Dass Nachhaltigkeit nicht mit Langeweile gleichzusetzen ist, versteht sich im IT-Bereich von selbst. Prozesse und Verfahren verändern sich ständig, Software muss angepasst oder neu geschrieben und Geschäftsbereiche verändert und erweitert werden. Weiterbildung und Schulungsmaßnahmen sind bei öffentlichen IT-Dienstleistern deshalb gang und gäbe. Dabei werden nicht nur IT-bezogene Programme angeboten. Auch Schulungen zu den Themen Burnout und Zeit-Management, Führungskräfte-Training, Team-Bildung und Coaching stehen bei den Beschäftigten hoch im Kurs.

Hinter den Initiativen der Privatwirtschaft müssen sich öffentliche Arbeitgeber also nicht verstecken. Längst unternehmen sie ebenso vielfältige Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und betrieblichen Personalbindung. Ihnen fehlt nur eines: ein besseres Branding und eine stärkere Markenbildung als interessante und zuverlässige Arbeitgeber.

()

Dieser Beitrag ist in der Dezember-Ausgabe von Kommune21 erschienen. Hier können Sie ein Exemplar bestellen oder die Zeitschrift abonnieren.

Stichwörter: Personalwesen, Vitako