Fünf Tipps gegen den Fachkräftemangel

Im November des letzten Jahres hat die BITKOM eine breit angelegte Studie zum Fachkräftemangel bei IT-Spezialisten veröffentlicht. Demnach werden derzeit rund 41.000 IT-Spezialisten gesucht. Allein 16.500 unbesetzte Stellen finden sich bei Unternehmen der Informationstechnologie und Telekommunikation.

Wenn wir der Studie glauben, dann wird die langfristige Bindung unserer Mitarbeiter zu einer Überlebensfrage für unsere Unternehmen. Es lohnt sich also herauszufinden, was Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber erwarten. Das hat die Unternehmensberatung Deloitte 2012 getan[1]. Ich möchte nur drei Aspekte herausgreifen:

1. Die Höhe des Gehalts kommt in den ersten acht Nennungen nicht vor!
2. Dafür sehr wohl der Wunsch nach Karriere und Entwicklungsmöglichkeiten.
3. Ein Drittel der Befragten misst ihre Zufriedenheit auch am Verhalten ihrer Führungskräfte

So kommen wir zwangsläufig zum Thema Weiterbildung, und das gleich in zweifacher Hinsicht. Zum einen gilt es, dem Wunsch der Mitarbeiter nach Weiterentwicklung Rechnung zu tragen. Auf der anderen Seite sollten wir uns um die Führungskompetenzen im mittleren Management kümmern.

Damit Sie das zielgerichtet und wirtschaftlich tun können, hier die fünf TOP-Empfehlungen aus meiner eigenen Erfahrung als Projekt- und als HR-Manager:

1. Mitarbeiter erwarten von ihrer Weiterbildung nicht nur die fachliche, sondern auch die persönliche Entwicklung. Speziell suchen sie nach Möglichkeiten, die nicht selten stressbehafteten Situationen in Projekten zu verringern und souveräner zu meistern. An erster Stelle nennen sie die Kommunikation mit Fachbereichen und Anwendern.
2. Erwartungen an die Führung sind vielfältig und heterogen. Aber zwei Aspekte taucht immer wieder auf: *Respekt* und *Zuverlässigkeit*. Rückmeldungen vieler IT-Mitarbeiter zu ihren Projekt- und Abteilungsleitern reichen von „*entscheidungsschwach*“ über „*rücksichtslos*“ bis zu „*unfähig*“. Ich deute das als „*überfordert*“.
3. Nicht nur für Mitarbeiter, auch für das Unternehmen selbst gilt: Eine einzelne, isolierte Fortbildung bringt nichts! Wer ein Seminar nur als „Incentive“ – zum Ruhigstellen seines Teams- initiiert, verbrennt bares Geld. Er schafft weder auf der Mitarbeiterseite die angestrebte Bindung, noch beim Know-how Aufbau die gewünschte Wertsteigerung für sein Unternehmen. Vielmehr sollten Sie für und mit Ihren wichtigsten Mitarbeitern individuelle Entwicklungspläne gemeinsam erarbeiten, konsequent umsetzen und messen.
4. Mitarbeiterbindung geht nicht nur über Fortbildung. Die Erwartungen Ihrer Spezialisten sind umfangreich, unterschiedlich und nicht immer klar zu greifen. Finden Sie heraus, welche Wünsche Ihre Mitarbeiter haben und entscheiden Sie, welche Sie davon befriedigen wollen und welche nicht. Tun Sie das überlegt und bewusst und kommunizieren Sie Ihre Entscheidungen.
5. Seien Sie konsequent und hartnäckig bei der Umsetzung. Nichts schadet der Mitarbeiterbindung mehr als ein Strohfeuer! Danach ist es schwieriger als vorher, denn sie verlieren das wichtigste, was Sie als Arbeitgeber haben, Ihre Glaubwürdigkeit.

Wenn Ihnen das alles zu aufwändig erscheint, holen Sie sich gezielt und in vertretbarem wirtschaftlichen Rahmen Hilfe von Spezialisten. Wir bei Sentema beispielsweise helfen IT-Unternehmen und

IT-Fachabteilungen seit einer Reihe von Jahren dabei:

- Wir tragen dem häufig geäußerten Wunsch Rechnung, speziell im Kommunikationsverhalten zwischen den Anwendern und der IT besser zu werden.
- Wir unterstützen sowohl Anwender als auch IT Personal beim „Miteinander reden“ und tragen so zu einem deutlich verbesserten Betriebsklima bei.
- Wir qualifizieren Ihre Führungskräfte zu Führungspersönlichkeiten und schaffen so eine hohe Akzeptanz bei allen Mitarbeitern.
- Wir entwickeln individuelle Entwicklungspfade für Ihre wichtigsten Mitarbeiter und stellen so nachhaltig deren Zufriedenheit sicher.
- Wir schneidern Ihnen ein MA-Bindungskonzept, das zu Ihnen passt.
- Wir begleiten Sie bei der Umsetzung und sorgen so für den nachhaltigen Erfolg.

Dabei zeichnen sich unsere Trainer und Berater durch außergewöhnliche Profile aus:

- Aus der Praxis für die Praxis: Unsere Berater und Trainer verfügen über langjährige Erfahrung im IT-Projektgeschäft. Sie können so sehr praxisnah und konkret die täglichen Erlebnisse der Teilnehmer aufnehmen und darauf mit ihnen zugeschnittene Verhaltensmuster entwickeln.

- Sie arbeiten sowohl auf der IT Seite, z.B. im Projekt-Management als auch der Anwenderseite, z.B. bei der Erstellung moderner Dialogmarketing-Konzepte für den eCommerce. Somit kennen sie die Hürden der interdisziplinären Kommunikation und finden Lösungen für eine erfolgreiche Führungs- und Projektkultur.

- Sie engagieren sich beispielsweise in IT-Unternehmen als Berater in der strategischen Personalentwicklung und kennen so die Praxis der „Personaler“.

Gern helfen wir auch Ihnen beim Finden maßgeschneiderter Maßnahmen, gern setzen wir diese mit Ihnen und für Sie um; ob es um die Bindung Ihrer Mitarbeiter geht oder um die gezielte Förderung Ihres Führungsnachwuchses. Sprechen Sie uns an!

Zum Kontaktformular >>>

---

[1] Die Studie wurde unter dem Titel „Was ist Mitarbeitern wichtig?“ von der Fachhochschule im österreichischen Alpbach veröffentlicht. Sie lässt sich aber auf den deutschen Arbeitsmarkt übertragen, wie eine Sichtung verschiedener Portale zur Arbeitgeber-Beurteilung belegt.