



Spezial Versandhausberater

Strategien und Analysen für E-Commerce,
Katalogmarketing und Mobile Shopping

IT im Versandhandel

Nr. 06/2015 vom 24.07.2015

Best Practice: Popken Fashion Group..... Seite 2 Anwenderbericht: Heimспорт nutzt VS/4-System..... Seite 3	Systeme: Crosschannel-Commerce mit „aroma“ .. Seite 4 Software: Schnittstellenlösungen sind gefragt .. Seite 6	Service: Dokumentenmanagement-Lösungen ... Seite 7 Ausblick: So wird Omnichannel erfolgreich..... Seite 8
--	---	--

Fünf Empfehlungen gegen den IT-Fachkräftemangel

von Heiner Drathen

Der Fachkräftemangel ist sichtbar in der IT-Branche angekommen. Im November vergangenen Jahres hat 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.

Glauben wir den Studien, brauchen wir neue Strategien gegen den Fachkräftemangel. Denn die Entwicklung des IT-Fachkräftemangels betrifft nicht nur IT-Unternehmen, sondern auch E-Commerce und Versandhandel, wo IT ein strategischer Faktor ist und zur Wertschöpfung beiträgt.

Gelingt es nicht, im notwendigen Maße Mitarbeiter für unsere Unternehmen zu gewinnen, dann gilt es die, die wir haben, möglichst zu halten. So wird die langfristige Bindung der Mitarbeiter zu einer Überlebensfrage für unsere Unternehmen.

Der Schlüssel zur langfristigen Mitarbeiterbindung

Es lohnt sich also herauszufinden, was Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber erwarten. Das hat die Unternehmensberatung Deloitte 2012 getan. Drei interessante Ergebnisse:

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

Offensichtlich ist Geld nicht alles. Weiterbildung ist der Schlüssel zur lang-

fristigen Mitarbeiterbindung – und das gleich zweifach. Zum einen möchten Mitarbeiter sich selber weiterbilden. Und auf der anderen Seite sollten wir uns um die Führungskompetenz im mittleren Management kümmern.

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

1. Mitarbeiter erwarten von ihrer Weiterbildung nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Entwicklung.

3. 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

der möglichen Partner. Stellen Sie sich und Ihrem zukünftigen Weiterbildungspartner folgende Fragen:

- Trägt der Weiterbildungspartner dem häufig geäußerten Wunsch Rechnung, speziell im Kommunikationsverhalten zwischen den Anwendern und der IT besser zu werden?
- Unterstützt er sowohl Anwender als auch IT-Personal beim „miteinander Reden“ und trägt so zu einem deutlich verbesserten Betriebsklima bei?
- Qualifiziert der Partner Ihre Führungskräfte zu Führungspersonlichkeiten – fachlich und persönlich gleichermaßen – und schafft so eine hohe Akzeptanz bei allen Mitarbeitern?
- Entwirft er individuelle Entwicklungspfade für Ihre wichtigsten Mitarbeiter und stellt so nachhaltig deren Zufriedenheit sicher?
- Ist Ihr Partner qualifiziert, für diese Mitarbeiter auch Einzelcoachings durchzuführen?
- Stellt er Ihnen ein Mitarbeiter-Bindungskonzept vor, das zu Ihnen passt?
- Begleitet er Sie bei der gesamten Umsetzung und sorgt so für den nachhaltigen Erfolg?

Wenn Sie unsicher sind bei der Frage „Kann mein Partner das alles?“, lassen Sie sich die Qualifikation der Berater, Trainer und Coaches erklären. Gute Aussichten auf Erfolg haben Sie etwa, wenn Berater und Trainer über langjährige Erfahrung im IT-Projektgeschäft verfügen. Oder sich in IT-Unternehmen als Berater in der strategischen Personalentwicklung engagieren.

Es lohnt sich, in Mitarbeiter zu investieren. Ähnlich wie bei Neukundengewinnung vs. Erhöhung der Kundenbindung ist es auch bei Mitarbeitern effizienter, bestehende Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen zu halten als neue Mitarbeiter zu akquirieren.



Heiner Drathen ist einer von zwei Teilhabern von Sentema (www.sentema.com)
Foto: Sentema



Was leistet Ihre Logistiksoftware?

Die perfekte Logistiksoftware optimiert manuelle und automatisierte Lager gleichermaßen. Aber erst eine standardisierte Logistiksoftware schafft die Voraussetzung, um die Marktanforderungen zu erfüllen und zugleich effizient zu arbeiten. Ob geringe Produktmengen, steigende Artikelzahlen oder das Handling verschiedener Absatzkanäle mit unterschiedlichen Auftragsstrukturen – gemeinsam erarbeiten wir das Anforderungsprofil für Ihr integriertes Lagerverwaltungssystem inklusive Materialflusssteuerung.

www.ssi-schaefer.com

Speziell suchen sie nach Möglichkeiten, die nicht selten stressigen Situationen in Projekten 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 tauchen immer wieder auf: Respekt und Zuverlässigkeit. Rückmeldungen vieler IT-Mitarbeiter zu ihren Projekt- und Abteilungsleitern reichen von „entscheidungsschwach“ über „rückwärtslos“ bis zu „unfähig“.

Ich deute das als „überfordert“.

Spezialisten sind umfangreich, unterschiedlich und nicht immer klar zu greifen. Finden Sie heraus, welche Wünsche Ihre Mitarbeiter haben und entscheiden Sie, welche davon Sie befriedigen wollen. 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 Strohhalm! Wenn Ihnen das alles zu aufwändig erscheint, holen Sie sich gezielt Hilfe von Spezialisten. Prüfen Sie sorgfältig das Angebot und die Kompetenz