

Langes Warten auf Antwort

Jobsuche via Internet nützt beiden Seiten. Aber nicht alle Unternehmen gehen professionell damit um und reagieren zu spät oder gar nicht auf Online-Bewerbungen.

SEITE 38

COMPUTERWOCHE.de

Honorare steigen wieder

Die stärkere Nachfrage schlägt sich in höheren Honorarwünschen nieder. Vom anhaltenden Aufschwung im Freiberuflermarkt profitieren vor allem SAP-Berater und andere teure Spezialisten.

www.computerwoche.de/588803

Newsletter für Freiberufler

Wer sich in der IT selbständig macht oder am Markt bestehen will, sollte gut informiert sein – über Qualifikationen, Auftragslage oder Gründerförderungen. Der Newsletter zum Thema unter www.computerwoche.de/nachrichten/newsletter/

COMPUTERWOCHE.de

JOB & KARRIERE

36

COMPUTERWOCHE 12/2007



Jörg Menno Harms, Bitkom: „Quereinsteiger haben es nicht mehr so leicht.“



Michael Hillerbrand, SAP: „Auch Entwickler müssen heute kleine Berater sein.“



Rudolf Kuhn, Logica CMG: „Wir wollen in diesem Jahr 400 neue Berater einstellen.“



Dagmar Schimansky-Geier, 1a Zukunft: „Kandidaten müssen für ihr Fachgebiet brennen.“



Christof Schalhorn, Comet Computer: „Wir brauchen den zuverlässigen Schnittstellenjongleur.“

2007: Eldorado für Bewerber?

Die Zeichen auf dem IT-Arbeitsmarkt stehen auf Grün: Die Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften – aber nach qualifizierten.

VON CW-REDAKTEURIN KAREN FUNK

Die gute Lage auf dem IT-Arbeitsmarkt erinnert ein wenig an die großen Hype-Zeiten von 2000: Kaum geht es der Branche besser, schraubt der Branchenverband Bitkom seine Wachstumsprognosen nach oben – von 1,6 auf zwei Prozent – und beschwört den akuten Fachkräftemangel. Von 20 000 offenen Stellen ist derzeit die Rede. Vor allem hoch qualifizierte Softwareentwickler, IT-Berater, Projekt-Manager und Vertriebsspezialisten seien stark nachgefragt.

Informatik: zu viele Abbrecher

„Die Unternehmen haben zunehmend Probleme, qualifizierte Mitarbeiter zu finden“, sagte Verbandspräsident Willi Berchtold anlässlich der Eröffnung der CeBIT in Hannover. Einer Bitkom-Umfrage zufolge erklärte die Hälfte aller befragten Unternehmen aus der IT- und Telekommunikationsbranche, dass der Fachkräftemangel die Firmenentwicklung bremse. Stellen, für die IT-Know-how notwendig sei, könnten oft gar nicht oder erst wesentlich später als geplant besetzt werden, gaben 57 Prozent der Umfrageteilnehmer an. Diese alarmierenden Werte zwängen zum Handeln, so Berchtold weiter. Das Bildungssystem müsse reformiert und die Einwanderungsbestimmungen für Fachkräfte müssten erleich-

tert werden. „Das Informatikstudium muss attraktiver werden“, forderte der Bitkom-Chef weiter, damit die Abbrecherquote gesenkt werde. Derzeit machen nur die Hälfte der Studienanfänger im Fach Informatik tatsächlich ihren Abschluss.

Die Nachfrage nach IT-Profis steigt. „Wir haben bereits im vergangenen Jahr über 200 neue Mitarbeiter eingestellt und suchen auch dieses Jahr wieder Kandidaten, besonders im Bereich Services, Marketing und Vertrieb“, bestätigte Brigitte Hirl-Höfer, Director Human Resources Germany bei Microsoft, in der Diskussion „Vom Tekki

zum Mekki – IT-Arbeitsmarkt im Wandel“ im COMPUTERWOCHE-Karrierezentrum auf der CeBIT. Auch Rudolf Kuhn, Geschäftsführer des IT-Beratungsunternehmens Logica CMG, erklärte, dass er im laufenden Jahr 400

Hier lesen Sie ...

- ◆ Welche Karrierechancen Informatiker derzeit haben;
- ◆ welche Qualifikationen die Unternehmen besonders nachfragen;
- ◆ was die Unternehmen den Bewerbern bieten.

neue Berater einstellen wolle. Auf dem Podium herrschte Einigkeit darüber, dass die Besetzung der freien Stellen nicht leicht sei. „Wir haben derzeit Schwierigkeiten, geeignete Kandidaten zu finden“, so Dagmar Schimansky-Geier von der Personalberatung 1a Zukunft.

Für die Bewerber hingegen ist Optimismus angesagt. Die Chancen auf einen Job in der IT-Branche sind gut. Doch die Unternehmen haben nach dem Platzen der Dotcom-Blase ihre Lektion gelernt. Längst wird nicht mehr jeder eingestellt, der ein bisschen IT-Know-how nachweisen kann. Bewerber mit

abgeschlossener Hochschulausbildung in Informatik oder Wirtschaftsinformatik seien derzeit stark nachgefragt, betonte Bitkom-Vizepräsident Jörg Menno Harms auf dem Podium: „Quereinsteiger haben es nicht so leicht.“ Voraussetzung sei ein Studium, das zum Fachgebiet passe, fügte Michael Hillerbrand, Personalleiter Deutschland von SAP, hinzu. Er warnte: „Die technische Qualifikation ist kein Differenzierungsmerkmal mehr.“

Vom Tekki zum „kleinen“ Berater

Aspekte wie soziale Kompetenz, Flexibilität, Teamgeist, interkulturelle Erfahrung und vor allem verhandlungssicheres Englisch seien heutzutage unbedingt erforderlich, um in einer globalen Wirtschaft als Techniker erfolgreich zu sein. „Wir arbeiten alle vernetzt, das stille Kämmerlein gibt es bei SAP nicht mehr, auch nicht für den Tekki“, so Hillerbrand weiter. „Wir brauchen den zuverlässigen Schnittstellenjongleur“, bestätigte Christof Schalhorn, Senior-Redaktionsleiter bei Comet Computer, Spezialist für Datenverarbeitung und technische Dokumentation. Social Skills seien unerlässlich, denn auch die Techniker müssten mit anderen Abteilungen, virtuellen Teams und mit Kunden zusammenarbeiten, nicht nur im Beratungsgeschäft. Zwar gebe es immer noch besondere Bereiche, wo reine Tekkis nachgefragt wür-



Gute Zeiten für qualifizierte Bewerber: Zur Eröffnung des COMPUTERWOCHE-Karrierezentrums diskutierten Branchen- und Unternehmensvertreter über Fachkräftemangel, Einstellungskriterien und Wunschkandidaten.

FOTOS: MEYER

den, etwa in der Automobilindustrie für Embedded Systems, warf Harms ein, doch dass jeder Informatiker zunehmend auch ein „kleiner“ Berater sein müsse, darüber herrschte Konsens.

Doch auch Faktoren wie Leidenschaft für das Fachgebiet und Kompatibilität mit der Unternehmenskultur spielen bei der Besetzung von Stellen eine große Rolle. „Man muss für die Sache brennen“, umriss die Personalexpertin Schimansky-Geier das Profil des passenden Bewerbers. Die Unternehmen prüfen bei ihren Bewerbungsverfahren sehr genau, ob der Kandidat die „richtige“ Motivation besitzt und seine Persönlichkeit zum Team beziehungsweise in die Firmenkultur passt. Auch umgekehrt kann ein Schuh daraus werden: „Als ich 1992 zu arbeiten begann, habe ich mir den Job nach der Unternehmenskultur ausgesucht“, erklärte SAP-Personalleiter Hillerbrand.

Alle fischen im selben Teich

Die Wunsch Kandidaten sind Mangelware und werden heiß umworben. „Wir bieten eine hohe Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit“, machte Hirl-Höfer unter dem Stichwort Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Job und Familie) Stimmung für Microsoft. Die Mitarbeiter des Softwarehauses könnten von jedem Ort aus (ob vom Büro oder von zu Hause) sowie auch in Teilzeit arbeiten. Wichtig sei dabei, dass diese flexible Arbeitskultur von oben vorgelebt werde. „Denn

nur wenn das Management als 'Leading Example' vorangeht, spüren die Mitarbeiter, dass es ernst gemeint ist“, so die Personalchefin weiter. Die Walldorfer hingegen bieten ihren Angestellten laut Hillerbrand zusätzlich zum Gehalt Sozialleistungen, die „über dem Durchschnitt“ liegen, kostenloses Mittagessen sowie

bewusst kein festes Arbeitszeitmodell: „Jeder kann bei uns eigenverantwortlich arbeiten.“

Dass kleinere Firmen interessante Arbeitgeber sein können, dafür machte sich Schalhorn von Comet Computer stark. Mittelständische Unternehmen könnten nicht nur spontaner auf Kunden-, sondern auch auf Mitar-

beiterwünsche reagieren. Für die Beraterzunft wiederum legte sich Kuhn ins Zeug. „Wir schufte nicht Tag und Nacht“, suchte der Logica-CMG-Mann das Klischee vom überarbeiteten Consultant zu entkräften. Zwar komme es durchaus vor, dass Berater auch einmal 48 Stunden beim Kunden seien, doch dann

gebe es auch wieder ruhigere Phasen in einem Projekt. Überstunden könnten bei Logica CMG zudem individuell mit Freizeit ausgeglichen oder in „Erfolgspunkte“ übersetzt werden. Diese werden laut Kuhn am Jahresende dem Unternehmensgewinn gegenübergestellt, in Prämien übersetzt und ausgezahlt. ♦

COMPUTERWOCHE in Kooperation mit: Transforming IT Management

POWERSEMINARE

Die **kompakten, ganztägigen COMPUTERWOCHE Powerseminare** vermitteln alle technischen und strategischen Grundlagen, beleuchten die neuesten Trends kritisch und beantworten ausführlich Ihre Fragen. Jedes Seminar ist einzeln buchbar. Melden Sie sich jetzt online an, denn die Teilnahmeplätze sind begrenzt!

mit Gastsprechern von:



IT Portfolio-Management

Governance, strategische Investitionsplanung und operatives Projekt-Management
– Ein praxisnaher und interaktiver Experten-Workshop



27. März 2007, Frankfurt am Main

29. März 2007, Köln

03. April 2007, Hamburg

Referent: Prof. Peter Bienert, Gründer und Verwaltungsratsvorsitzender, Forte Advisors AG, Zürich und Washington

Gastsprecher:

- **Holger Lips**, Managing Consultant, Capgemini
Project Performance Improvement: Professionalisierung im Projektmanagement – Beispiele aus der Praxis
- **Constantin Hupka**, Projektmanager im Project Office Cards and Services, Giesecke & Devrient
Portfolio- und Einzelprojektmanagement im internationalen Umfeld

Wie von allen Wertschöpfungsbereichen im Unternehmen werden auch von der IT belastbare Prognosen für Aufwand und Ertrag von Vorhaben erwartet.

Portfolio-Management als Disziplin der IT spielt dabei die Rolle einer zentralen Schwungscheibe für die Zusammenführung und Koordination aller nötigen Informationen. Portfolio-Dashboards erleichtern die Entscheidungsfindung und sorgen für die optimale Verteilung aller vorhandenen Ressourcen. Sie ermöglichen den Aufbau eines durchgehenden Lebenszyklus für Investitionsplanung, Mittelzuweisung, Projektsteuerung und Erfolgskontrolle.

Im Powerseminar IT Portfolio-Management wird praxisorientiert und umfassend auf alle Aspekte des IT Portfolio-Managements eingegangen. Die Seminarinhalte im Einzelnen:

- IT Portfolio-Management, Governance und Führungsprozesse
- Grundverfahren und Ziele des Portfolio-Managements
- Traditionelles Projektportfolio-Management
- Vergleich und Integration von Projekt-, Produkt- und Anwendungsportfolio
- Geeignete Bewertungskriterien und deren Erhebung
- Stufenplan zur Einführung eines Portfolio-Managements
- Demand-Management als Kernbestandteil des Portfolio-Managements
- Ermittlung und Kontrolle von Erfolgsfaktoren und Kennzahlen
- Dynamisches Projektportfolio – ROI in PPM-Zyklen
- PPM-IT-Service-Anbieter – Erfahrungsberichte aus der Praxis
- PPM-Anwender – Konzeption eines Projektportfolio-Managements

Die Veranstaltung richtet sich an Verantwortliche der Bereiche: IT-Management, IT-Strategie, IT-Controlling, IT-Governance, IT-Organisation, Projekt-Management-Office, Business-Relationship-Management, Compliance und Unternehmensentwicklung.

Hightech-Firmen ticken anders



Brigitte Hirl-Höfer, Microsoft: „Wir bieten eine hohe Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit.“

Wie unterscheidet sich die Personalarbeit in einem Hightech-Unternehmen von einer normalen Firma? Welche Anforderungen stellt ein solches Unternehmen an seine Mitarbeiter und welche die Mitarbeiter an ihren Arbeitgeber? Die neue Personalchefin von Microsoft Deutschland, Brigitte Hirl-Höfer erklärt den Unterschied im CW-TV-Interview. www.computerwoche.de/nachrichten/590108/

Mehr zum Thema

www.computerwoche.de/590078/

590078: Bitkom zum Fachkräftemangel;

589377: Entwickler bleiben gefragt;

587954: Vom Tekki zum Mekki.

Teilnahmegebühr jeweils: 390 Euro zzgl. MwSt. Weitere Informationen unter www.idg-veranstaltungen.de/portfolio, Info-Hotline 089 - 360 86 - 879