

IT-Experten noch immer verzweifelt gesucht

Vor der Corona-Krise musste man großes Glück haben, um gute IT-Fachkräfte zu gewinnen. Jetzt ist einiges anders. GEWINN fand fünf Strategien, wie man an die begehrten Goldjungs und -mädel herankommt.

VON MARA LEICHT

► **E**s geschieht nicht oft, dass Alexander Wozak baff ist. Während des Corona-Shutdowns versuchte der Headhunter und Gründer der auf IT und Technik spezialisierten HR Consulting, einen bestimmten Kandidaten als Software-Entwickler für ein bekanntes, krisenfestes Unternehmen zu gewinnen. Der Job war mit 84.000 Euro Jahresbrutto weit über dem Schnitt dotiert. Wozak hatte das Okay, noch einen Tausender monatlich draufzulegen. Doch was antwortete der Kandidat? Dass „krisenfeste“ Unternehmen „old style“ wären und ihn erst ab Mitte 40 interessieren würden. Mit welchem Argument soll ein Headhunter da noch punkten?

Tatsächlich bietet die IT sogar in Corona-Zeiten eine gewisse Beschäftigungsgarantie. Nur kurz währte der Schock, als der 49-jährige IT-Manager Michael Puch Ende Mai mit Ende seiner Probezeit überraschend von seinem Arbeitgeber, einem steirischen Autzulieferer, gekündigt wurde. Eben noch

hatte man große Projekte geplant, plötzlich war alles anders. Für Puch kein Problem: Er hatte mehrere Angebote. Dort musste er nur wieder anklopfen. Mitte Juni – nur zwei Wochen nach der Überraschungskündigung – trat er seinen nächsten Job an: „Ich kann jedem nur raten, überall in guter Erinnerung zu bleiben.“ Detail: Das Murtal, in dem Puch lebt, ist nicht gerade ein Job-Hotspot.

Ein anderes Beispiel: Der 20-jährige HTL-Absolvent Jakob Königshofer wollte nach Matura und Bundesheer eigentlich ein paar Monate nach Toronto gehen. Corona-bedingt blieb er daheim und ging stattdessen auf Jobsuche. „Ich habe viele Einladungen bekommen und viele Gespräche geführt.“ Nur einstellen durfte ihn keines der Unternehmen während der Kurzarbeit, gibt Königshofer als Grund an, warum es noch nicht fix geklappt hat.

Aber gleich danach, vor allem weil HTL-Absolventen mit 31.000 bis 42.000 Jahresbrutto (je nach Ausbil-



Headhunter Alexander Wozak, HR Consulting: „Die A sind unersetzlich, die B und C wackeln.“



IT-Manager Michael Puch: „Ich kann jedem nur raten, überall in guter Erinnerung zu bleiben.“



HTL-Absolvent Jakob Königshofer: „Ich habe viele Einladungen bekommen und viele Gespräche geführt.“

dung und Praxis) vergleichsweise günstig sind. Königshofer macht so lange einen Wirtschaftskurs: „Kann nie schaden.“

Gruppendenken

Doch Vorsicht, nicht alle „ITler“ sollten sich jetzt in Sicherheit wiegen. Headhunter Wozak teilt sie in drei Gruppen. Die „supertollen“ A-Kandidaten, die locker ihr Geld wert sind, „weil sie in derselben Zeit doppelt so viel weiterbringen wie die immer noch guten B- und ein Vielfaches der durchschnittlichen C-Kandidaten“. Vor Corona war man schon über Letztere froh. Da musste man nehmen, was man bekam.

Jetzt ist das anders. „Die großen Projekte liegen bis zum dritten Quartal auf Eis“, mutmaßt Wozak, „mindestens.“ Die Hardliner unter den Unternehmen kündigten sofort im März, die anderen parkten ihre Leute in der Kurzarbeit. Doch was kommt nach Verlängerung und Behaltefrist? „Die A sind unersetzlich. Die behält man auf jeden Fall.“ Die B und C wackeln. Sie wissen es nur noch nicht. An Wozaks Tür klopfen bereits einige B- und C-Gekündigte, die trotz Wiedereinstellungszusage so verärgert über ihren Arbeitgeber waren, dass sie abschlugen. Noch ist ihr Selbstbewusstsein so hoch wie ihre Gehaltsvorstellungen. Sie werden es billiger geben müssen.

Biotope für ITler

Eine gute Zeit also, jetzt den Pool aufzufüllen. Doch, wo findet man die Goldjungs und -mädels? GEWINN hat fünf Strategien ausgemacht. Headhunter

Wozak und Personaldienstleister Tomas Jiskra (siehe Seite 84) stehen für die erste: Experten suchen lassen.

Die zweite Strategie basiert auf der Erkenntnis, dass ITler gerne unter sich sind. Auf Events, Vorträgen oder Konferenzen, real oder virtuell. Hier die europaweit größte Community aufzubauen und dabei Unternehmen und Entwickler zusammenzubringen, ist Ziel der Plattform WeAreDevelopers. Jährlicher Höhepunkt ist der World Congress in Wien oder Berlin mit schillernden Keynotern. Der musste heuer notgedrungen ins Netz übersiedeln. Die IT kennt ohnehin keine Landesgrenzen. „Stimmen die Bedingungen“, sagt We



AreDevelopers-CEO Benjamin Ruschin, „gehen sie überall hin.“ New York, Barcelona, Wien, Berlin oder London sind am begehrtesten, aber das Home-Office tut es auch. Es muss nur das Salär stimmen und – Tipp – viel Fortbildung nach Wahl inkludiert sein. Das bindet die wechselfreudige Spezies.

Die dritte Suchstrategie ist, den IT-Chef vorzuschicken. IT-Fachkräfte sind erstaunlich immun gegen die Versprechen des HR-getriebenen Employer Branding. Nur jeder Zehnte reagiert auf Suchinserate. Lieber will man wissen, ob die Projekte prickeln, ob der Chef ein lässiger Typ und die Kollegen gute Kumpels sind. Das können nur Chef und Team glaubhaft und in Insidersprache vermitteln.

Der frühere IT-Leiter Thomas Laszlo machte daraus ein Geschäftsmodell. In seiner Beratung Sicht & Weise coacht er IT-Führungskräfte in empathischer Mitarbeitergewinnung und im Onboarding. „Früher sagte man, Mitarbeiter werben Mitarbeiter. Jetzt heißt es, Führungskräfte werben Mitarbeiter.“ Nicht nur werben, auch ins Team integrieren: „Der Chef muss vermitteln, dass es ihm eine persönliche Herzensangelegenheit ist, diese bestimmte Person an Bord zu haben.“

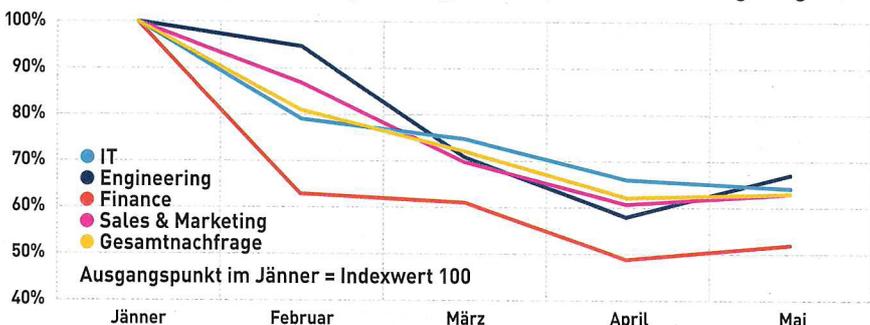
Nahe bei den Wunderwuzzis

Die vierte Suchstrategie vertritt Blue-source-Co-Geschäftsführer Roland Sprengseis. Statt nahe an den Kunden rückte er seine Software-Firma rund um mobilen Zahlungsverkehr nahe an den Nachwuchs. Nach Hagenberg, Mühlviertler Standort der einschlägigen IT-Fachhochschule. Sprengseis studierte einst selbst dort und blieb immer in Kontakt. Ein Vortrag hier, ein Info-Tag da, ein Schnupperpraktikum dort – was klein begann, ist heute ein ausgereiftes Konzept. „Ich halte nichts von Geldsponsoring“, sagt Sprengseis, „das ist wie oben Münzen einwerfen und unten kommt ein Plakat heraus.“ Lieber zeigt er den Studenten hautnah die Denk- und Arbeitsweise, die sein Unternehmen bietet.

Ein wichtiger Punkt dabei ist das Versprechen größtmöglicher Freiheit. ▶

Die Fachkräftenachfrage seit Jahresbeginn

IT-Fachkräfte im Vergleich zu Engineering, Finance, Sales & Marketing und gesamt



Der Fachkräfte-Index-2020 von Hays zeigt die Corona-bedingte Entwicklung der letzten Monate. Auch ITler aus gewissen Sparten werden es künftig günstiger geben müssen