

Version 2.0, Stand 140508

Aktuelle HR-Trends

Talente gewinnen und halten. Warum der demografische Wandel auch die IT-Branche betrifft.

Von Brigitte Hirl-Höfer

Der Fachkräftemangel stellt bereits heute eines der größten Hindernisse für das Wachstum der IT-Branche dar. Ende 2007 gab es in Deutschland mehr als 40.000 offene Stellen für IT-Fachleute. Dem stehen jedoch nur 14.000 Hochschulabsolventen pro Jahr aus informatiknahen Studiengängen gegenüber. Doch das Problem wird sich noch weiter verschärfen. Denn der derzeitige Fachkräftemangel im Technologiesektor ist nur ein erster Vorgeschmack auf die dramatischen Veränderungen, denen die Wirtschaft in Industrienationensicht in den kommenden Jahren aufgrund des demografischen Wandels stellen muss. Unternehmen insbesondere in Wachstumsbranchen müssen dieser folgenreichen Entwicklung mit einer nachhaltigen Personalpolitik begegnen.

„War of Talents“ wird härter

Das Durchschnittsalter der arbeitenden Bevölkerung wie auch die Lebensarbeitszeit insgesamt steigt in den meisten Industriestaaten stetig an. Die Anzahl der Erwerbstätigen schrumpft hingegen. Dies steht in unmittelbarem Zusammenhang mit sinkenden Geburtenraten und der alternden Generation der Babyboomer, die zurzeit noch das Gros der Erwerbstätigen Bevölkerung stellt, in wenigen Jahren aber in Rente gehen wird. Dieser Entwicklung wird durch andere Faktoren verstärkt: Während die Akademikerzahlen in aufgrund von geburtenschwachen Jahrgängen in den nächsten Jahren weiter sinken werden, steigt die Zahl der Hochschulabsolventen in den „Emerging Markets“ kontinuierlich an. Der Wettbewerb um die Köpfe zwischen den Industriestaaten

Kommentar [A1]: Check, ob das stimmt.

und den aufstrebenden Wirtschaftsnationen wird sich in Zukunft weiter verschärfen.

Zu diesen harten Fakten kommen „weiche Faktoren“ hinzu, die Unternehmen zum Umdenken zwingen: Der Arbeitsmarkt fordert von hochqualifizierten Arbeitskräften Mobilität und Flexibilität und die begehrten High Potentials passen sich diesen Anforderungen an. Die Bindungszeiten an einen Arbeitgeber sinken, die Fluktuation steigt. Zudem wird die Beschäftigtenstruktur in Unternehmen in Zukunft immer heterogener werden. In Generationsübergreifenden Teams prallen unterschiedliche Wertesysteme aufeinander. Die Generation der Babyboomer, die Generation X oder die heute auf den Arbeitsmarkt strebende junge „Generation Y“ stellen aber ganz unterschiedliche Anforderungen an ihren Arbeitgeber. So legt die Generation der hochqualifizierten Berufseinsteiger heutzutage wesentlich mehr Wert auf Work-Life Balance, sprich Raum für Familie und Freunde neben der Karriere.

Bewusstsein ja, Ideen nein

Das Bewusstsein für die Bedeutung des demografischen Wandels ist in keinem der fünf größten europäischen Länder so ausgeprägt ist wie in Deutschland. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Studie „Demographic Fitness Survey“ des Adecco Instituts. 70 Prozent der deutschen Unternehmen sehen demnach im demografischen Wandel neben der Globalisierung eine der größten Herausforderungen der Zukunft. Allerdings seien die bisherigen Maßnahmen zur Bewältigung des Wandels noch längst nicht ausreichend. Auf einer Skala von 100 bis 400 Punkten, auf der die Vorbereitung der deutschen Unternehmen auf den demografischen Wandel gemessen wird, erreichen deutsche Firmen im Schnitt nur 186 Punkte. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Managementberatung Kienbaum in ihrer Studie „Work-Life Balance im Kontext des demografischen Wandels 2007“. Lediglich 40 Prozent der Personalverantwortlichen würden geeignete Instrumente kennen, um der demografische Entwicklung langfristig zu begegnen und die Wettbewerbsposition ihres Unternehmens zu sichern. Trotz Nachfolgeplänen oder Altersstrukturanalysen bleibe das Potenzial älterer Arbeitnehmer, weiblicher Beschäftigter und Migranten noch weitgehend ungenutzt. Auch das Thema Work-Life-Balance habe noch einen viel zu geringen Stellenwert im

Bewusstsein der Personaler erreicht. Kurzum mangle es noch vielerorts an Ideen, der Knappheit qualifizierter Arbeitskräfte heute und in Zukunft entgegenzuwirken, so die Autoren der Studie.

Die Besonderheiten der IT-Branche

Welche Rolle spielt der demografische Wandel in den vermeintlich jungen IT-Unternehmen? Zunächst: Die Altersstruktur in IT-Unternehmen unterscheidet sich nicht so stark von anderen Branchen. Tatsächlich ist der Anteil der über 50-Jährigen in der IT-Industrie zwischen 1999 und 2004 um 78 % gestiegen, ermittelte das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Das Durchschnittsalter bei Microsoft liegt derzeit bei 37 Jahren – zum Vergleich: Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten in Deutschland liegt bei etwa 41 Jahren. Doch es ist bereits jetzt absehbar, dass das Durchschnittsalter der Belegschaften weiter steigen und die Heterogenität der Projektteams zunehmen wird.

Darüber hinaus wird es auch für die schnell wachsende IT-Unternehmen wird immer schwieriger, den Nachwuchs zu gewinnen und vor allem an sich zu binden. Langfristig können die branchenweit begehrten jungen „High Potentials“ nur dann gehalten werden, wenn die Unternehmenskultur als mitarbeiter- und werteorientiert wahrgenommen wird. Sie wollen nicht nur Karriere machen, sondern für ein Unternehmen arbeiten, mit dessen Zielen und Werten sie sich identifizieren können, aber ebenso auch ein ausgefülltes Privatleben und Zeit für die Familie haben. Das stellt gerade die auf High-Performance ausgerichtete IT-Branche vor ganz neue Herausforderungen.

Der Ansatz von Microsoft

Im Wettbewerb um die besten Köpfe muss selbst ein globales Unternehmen mit einer starken Marke wie Microsoft einiges bieten, um „High Potentials“ für sich zu gewinnen und langfristig zu halten. Neben internationalen Karrierechancen, attraktiven Vergütungspaketen sowie zahlreichen Sozialleistungen bis hin zur auf die jeweilige Lebensphase abgestimmten betrieblichen Altersvorsorge gibt es eine Reihe von weiteren Gründen, aus denen hochqualifizierte Bewerber sich für Microsoft als Arbeitgeber entscheiden: Dabei spielen die

Unternehmenskultur, flexible Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Rolle.

So haben Microsoft Mitarbeiter getreu dem Microsoft Motto „Realizing Potenzial“ vielfältige Möglichkeiten innerhalb des Unternehmens in neue Positionen zu wechseln und ihr Know-how und ihre Kompetenzen zur erweitern. Die Chance auf eine abwechslungsreiche Erwerbsbiografie in ein und demselben Unternehmen wirkt sich positiv auf die Dauer der Betriebszugehörigkeiten aus: So sind 25 Prozent der Mitarbeiter bereits länger als 10 Jahre für das Microsoft tätig.

Darüber hinaus ermöglicht Microsoft es, sein Arbeitszeit sehr flexibel an die jeweilige Lebensphase anzupassen - sei es durch die Option, auch im Homeoffice zu arbeiten, Teilzeitmodelle in der Familienphase oder im Übergang zur Rente. Dies ist auch die wesentliche Voraussetzung, Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Auch für viele Frauen ist dies ein Grund, einen Karriereweg bei Microsoft einzuschlagen: So liegt der Frauenanteil bei Microsoft mit 28% über dem Branchendurchschnitt und im Management mit vier Top-Managerinnen in der Geschäftsführungsebene sogar deutlich darüber.

Auch wenn Flexibilität, Förderung von „Diversity“ in allen Facetten und eine gute Work-Life-Balance zentrale Faktoren sind - für die Bewältigung des demographischen Wandels in der Arbeitswelt gibt es keine Patentrezepte. Vielmehr muss das Bewusstsein, dass Menschen die wichtigste Ressource in der Wissensgesellschaft sind, sich auch in einer nachhaltigen, auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter ausgerichteten Personalpolitik niederschlagen. Hier ist Kreativität gefordert, wenn Unternehmen auch in Zukunft im Wettbewerb um die besten Köpfe die Nase vorn haben möchten.

7.713 Zeichen mit Leerzeichen