

25 Jahre Erfolg durch exzellente Task Force

Interview. HR & Research-Profi Alexander Wozak über die Herausforderungen hoch qualifizierte IT-Fachkräfte zu rekrutieren

Alexander Wozak ist als Gründer von HR-Consulting seit 25 Jahren einer der wichtigsten Partner für Österreichs IT-Manager, wenn es darum geht fähige Spezialisten zu finden. Eine Aufgabe, die zunehmend schwieriger wird. Die Erwartungshaltung der Kandidat*innen ist hoch, ihre tatsächlichen Fähigkeiten oft weniger. Alexander Wozak ist allerdings überzeugt, dass sich hochkarätige Expert*innen von zukünftigen Arbeitgebern vieles wünschen können.

KURIER: Der IT-Fachkräftemangel hat die österreichische Wirtschaft weiterhin fest im Griff. Wo sehen Sie die Gründe dafür?

Wozak: Die Thematik der Stellenbesetzung im IT-Bereich hat sich in den letzten Jahren enorm verschärft. Aktuell fehlen in Österreich mehr als 24.000 IT-Fachkräfte. In den nächsten fünf Jahren könnten es bis zu 30.000 sein. Dadurch entsteht ein Wertschöpfungsverlust von 3,8 Milliarden Euro pro Jahr. Wie der IKT Statusreport (KIHS) belegt, liegt in der IT-Bildung im Hochschulsektor ein wesentlicher Grund dafür. Diese wird den hohen Anforderungen an IT-Expert*innen derzeit nicht gerecht.

Warum ist die Drop-Out-Quote in der akademischen Ausbildung für Sie besorgniserregend?

Die Anzahl der Studierenden, die ihr Studium vorzeitig abbrechen, ist im IT-/IKT-Sektor weiterhin hoch. In den Bachelor-Studiengängen der österreichischen Universitäten liegt die Drop-Out-Quote für das Studienjahr 2019/2020 bei rund 43 Prozent. Bei den Fachhochschulen betrug sie im Studienjahr 2017/2018 ebenfalls etwa 43 Prozent. In den Informatik-Masterstudien an Universitäten lag die Drop-Out-Quote mit 51,4 Prozent im Studienjahr 2019/2020 sogar noch deutlich über der Drop-Out-Quote der Bachelorstudien. Bei Bachelorstudiengängen an österreichischen Universitäten konnte im Studienjahr 2020/2021 im Vergleich zum vorangegangenen Studienjahr ein leichter Rückgang beobachtet werden, aber die Drop-Out-Quoten liegen insgesamt um mehr als 20 Prozent über dem österreichischen Durchschnitt. Bei den Fachhochschulen ist hingegen ein starker Anstieg bei den Abbrüchen zu verzeichnen. Lagen die Drop-Out-Quoten aller IKT-Studiengänge in der Vergangenheit deutlich unter jenen der Universitäten, sind sie in den letzten



Alexander Wozak ist Gründer von HR-Consulting

zehn Jahren um knapp 10 Prozent gestiegen.

Woran liegt das?

Ein Teil dieser hohen Quoten ist teilweise darauf zurückzuführen, dass vor allem Masterstudent*innen und weit fortgeschrittene Bachelorstudent*innen ihr Studium oft frühzeitig beenden,

um einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Drop-Outs aus den frühen Bachelorsemestern gehen der IKT-Branche jedoch zum größten Teil ganz verloren. Es sind gerade die Drop- und Job-Outs in Bachelorstudien, die die IT-Branche besonders schmerzen. Masterstudierende bleiben dem IT-Sektor als Fach-

kräfte vielfach erhalten, bei Bachelor-Abbrechern ist das oft nicht der Fall.

Aus Ihrer Erfahrung wissen Sie, dass viele Bewerber*innen trotz des Fachkräftemangels schwer vermittelbar sind. Worauf führen Sie das zurück?

Die Schere von gut qualifizierten und engagierten gegenüber weniger gut qualifizierten und umsetzungsstarken Kandidat*innen geht immer weiter auseinander. Das wirkt sich vor allem in Krisenzeiten, wie aktuell, sofort auf den Markt aus. Viele Kandidat*innen kommen mit überzogenen Erwartungen und Bedürfnissen, wünschen sich teilweise utopische Einstiegsgehälter und einen luxuriösen Firmenwagen, wollen aber nur 20 Stunden die Woche arbeiten. In Österreich meinen viele, sie seien die Besten. Dabei fehlt es ihnen oft an Erfahrung und Qualifikation. Hier stimmt das Gleichgewicht zwischen Arbeitsleistung und Ansprüchen nicht.

Wer wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen?

Attraktive Arbeitgeber überzeugen durch einen Mix aus gemeinsamer Zielrichtung und Umsetzen von He-

rausforderungen, marktkonformem Gehalt, Flexibilität (wenn es die Tätigkeit erlaubt), entsprechend aktuellem Equipment und der notwendigen Umsicht bei der Führung des Teams.

Wie hat sich die Rolle des Headhunters bzw. des Personalberaters durch den Digitalen Wandel verändert?

Der digitale Wandel ist hilfreich und auch wichtig, dem Headhunter bzw. Personalberater den Weg zu sehr guten Kandidaten zu ebnet. Denn Spezialisten bewegen sich in der Digitalen Welt und dort kann man sie nebst dem persönlichen Asset auch abholen. Das persönliche Gespräch – auf fachlicher Augenhöhe und mit Fingerspitzengefühl – war und wird auch immer wichtig sein. Dadurch hat der Kandidat das gute Gefühl, sich mit einem Wissenden austauschen zu können. Deshalb habe ich in meinem Unternehmen stets großen Wert darauf gelegt, dass meine Recruiter jeweils mindestens zehn bis 15 Jahre in der Fachbranche tätig waren. Das bedeutet, dass er oder sie vertiefte Kenntnisse in Informatik, Technik und Industrie mitbringen oder ein entsprechendes Studium vorweisen muss.

hrconsulting.at

Zukunftsorientierte Produktion: Vernetzt & nachhaltig.

INTERTOOL

Österreichs Fachmesse für Fertigungstechnik

10.-13. Mai 2022
Messe Wels
intertool.at

Die Brau Union Österreich setzt auf rundum Service

IT. Interner Nachrichtenaustausch wird schneller und einfacher

Über 5 Millionen Hektoliter Bier setzt die Brau Union Österreich in einem Jahr ab. Dabei zählen nicht nur beste Rohstoffe und höchste Qualität zu den Schlüsselfaktoren, sondern auch laufende Innovationen. „EDI as a Service“ (was so viel bedeutet wie: elektronischer Datenaustausch als rundum Service) von ecosio war somit auch im Bereich IT der nächste logische Schritt.

Selbstständiges Agieren

Für ein Brauereiunternehmen dieser Größenordnung ist der effiziente automatisierte Nachrichtenaustausch entlang der Lieferkette erfolgskritisch. Wichtig ist, dass der Fachbereich selbstständig und ohne Hilfe der IT-Abteilung agieren und bei Fehlern sofort eigenständig reagieren kann. Die tief in das SAP-System integrierte EDI-as-a-Service-Lösung von ecosio bietet der Brau Union dazu eine zukunftssichere, skalierbare und konsolidierte Möglichkeit, den Nachrichtenaustausch bedeutend schneller, transparenter und einfacher zu gestalten. Dazu Michaela Arbeiter, SAP SD Consultant der Brau Union Österreich AG: „EDI sollte einen festen Platz im Fachbereich haben und darf nicht als Black-Box gesehen werden. Damit dies funktioniert, muss der Fachbereich eine



Bei der Brau Union werden laufend Prozesse automatisiert

detaillierte Sicht auf das EDI-Geschehen in SAP haben.“ Die Schlüsselfaktoren dazu sind:

- Entlastung des IT-Teams – alle EDI-Prozesse direkt vom Fachbereich im ERP-System nachvollziehbar
- selbstständige Problemlösung direkt durch Fachbereich, wie z. B. erneuter Versand von Nachrichten
- Volltextsuche über alle Belege und Protokoll-Metadaten (Dateinamen, Message-IDs etc.) hinweg direkt durch den Fachbereich möglich
- volle Sichtbarkeit des Sta-

tus aller ausgetauschten Nachrichten im SAP in Echtzeit einsehbar

Der Schlüssel zur hohen Akzeptanz der EDI-Lösung durch den Fachbereich liegt insbesondere in der Integration der Self-Service-Funktionen direkt im SAP-User-Interface. Dazu gehört einerseits die Möglichkeit, den aktuellen Status jeder EDI-Nachricht sofort und aktualisiert im SAP anzuzeigen sowie andererseits durch eine Volltextsuche über alle Belege und Protokoll-Metadaten einfach und schnell bestimmte EDI-Nachrichten zu finden. Mehr Infos unter ecosio.com