

Beifahrer:in auf Zeit

Gewinnung und Erhaltung von IT Talenten – Wie Unternehmen außerhalb
des IT-Sektors erfolgreich IT-Talente für sich gewinnen können

München



Forschungsdesign

Ziel der Studie: Erforschung, wie Nicht-IT-Unternehmen erfolgreich IT-Talente rekrutieren und halten können.
Die Studie wurde in **Zusammenarbeit mit der TU München** von **Q2/Q3 2021** durchgeführt.

Key-facts:



Die Nachfrage von Nicht-IT-Organisationen nach IT-Talenten steigt. Gleichzeitig führt der sich verschärfende Talentmangel zu einem immer härteren "Krieg um Talente". Nicht-IT-Organisationen müssen wissen, wie sie erfolgreich IT-Talente anziehen können, um ihren Fortbestand und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

Die folgenden Hauptthemen wurden in der Studie behandelt:

- _ **Allgemeine Attraktivitätskriterien:** Welches sind die allgemeinen Attraktivitätskriterien, auf die IT-Talente bei der Wahl eines Arbeitgebers achten, und welche Bedeutung messen sie ihnen bei? (Offene- & Likert-Frage zur Ermittlung einer Rangfolge)
- _ **Schlüssel zur Attraktivität:** Was sind die einzigartigen und attraktiven Merkmale von Nicht-IT-Organisationen? (Offene Frage)
- _ **Hindernisse für die Attraktivität:** Was sind die Nachteile von Nicht-IT-Organisationen? (Offene Frage)
- _ **Erfolgreicher Rekrutierungsprozess:** Was ist für IT-Talente im Rekrutierungsprozess am wichtigsten? (Offene Frage)
- _ **Erfolgreiche Rekrutierungskanäle:** Welche Kanäle sind für IT-Talente relevant, und über welche haben sie ihren aktuellen Arbeitgeber gefunden? (Rangordnungsfrage und offene Frage)

Die Antworten auf alle offenen Fragen wurden mit Hilfe von Grounded Theory¹ kodiert und analysiert, während die Likert-Frage und das Ranking mit Hilfe von deskriptiver statistischer Analyse ausgewertet wurden².

Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

Die IT-Organisation kann die Anwerbung von IT-Talenten direkt beeinflussen, indem sie sich auf das Angebot und die Stärkung der berufsbezogenen Anziehungskriterien konzentriert und den Abbau der Hindernisse vorantreibt

Die Schlüssel zur Anziehung

Spezifische Wertangebote (USP) von Nicht-IT-Organisationen

Selbstständigkeit & Verantwortung: Freiheit bei der Ausführung und Priorisierung von Aktivitäten sowie bei der Entscheidung, wie IT-Know-how eingesetzt wird. Mehr Verantwortung für IT-Talente aufgrund Wissensüberlegenheit.

IT Linkage & Tangibility:

Möglichkeit IT durch die Einbindung in physische Produkte oder durch die Befähigung von Menschen und Prozessen greifbar zu machen.

Sinnhaftigkeit der Arbeit: Beitrag zu Produkten die, die physische Welt und/oder die Gesellschaft positiv beeinflussen. IT-Talente können aufgrund Ihres IT-Know-hows und hohen Optimierungs-potenzials Veränderungen bewirken.

Vielfältiges Arbeitsumfeld:

Breites Spektrum an IT-Aufgaben, in einem Produkt, Fachlich & Sozial vielfältigen Arbeitsumfeld.

Breite Entwicklungsmöglichkeiten:

Bereichs-übergreifende Entwicklung und Lernen; Persönliche Weiterentwicklung durch das kennen lernen von verschiedenen Blickwinkeln und Ansätzen.

Kriterien für die Anziehungskraft¹

nach Wichtigkeit für IT-Talente geordnet

hoch



gering

Hindernisse für die Anziehungskraft

Nachteile von Nicht-IT-Organisationen

Antiquiertheit & Inflexibilität: Konservative Umgangsformen und Bürokratie, altmodische Verfahren und steile Hierarchien sowie veraltete IT-Infrastrukturen und Technologiepakete

Starre Arbeitsmodelle: Verslossenheit gegenüber flexiblen Arbeitszeit- und Standortmodellen, Konzentration auf die Erfüllung der Arbeitszeit und nicht auf die Ergebnisse.

Mangel an technischen Entwicklungsmöglichkeiten: Weniger technische Vorbilder, weniger Möglichkeiten zum beruflichen Austausch und weniger Alternativen für Spezialisierung und technische Herausforderungen.

Mangelndes IT-Verständnis: Geringes Bewusstsein für die Bedeutung der IT für den Unternehmenserfolg. Non-IT MA mangelt es oft an IT- und digitalen Kompetenzen, was sich negativ auf IT-Projekte/-Arbeit auswirkt.

Unattraktiver Standort: Arbeitsort oft nicht in attraktiven und großen Städten, keine zentral gelegenen Büros.

Exempl. Strategien zur Überwindung von Hindernissen

- _Stärkung digitales Mindsets / Anerkennung der IT-Relevanz
- _Investitionen in die Modernisierung
- _Anbieten von individuellen & flexiblen Arbeitsmodellen

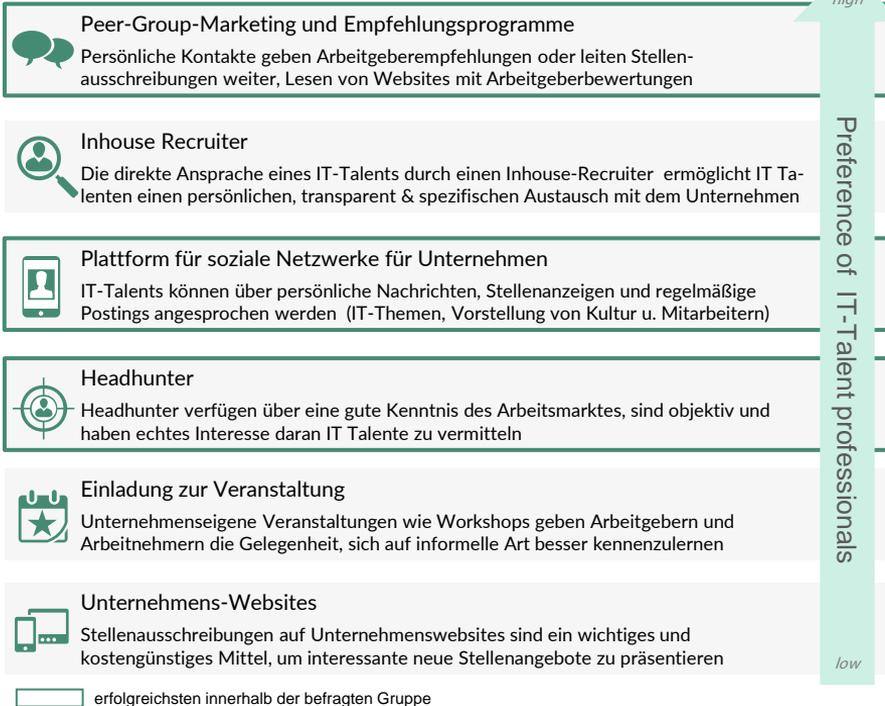
Exemplarische Strategien zur Durchsetzung der USP

- _Hervorhebung des Wertangebots in Stellenbeschreibungen und im Rekrutierungsprozess
- _Entwicklung einer Rekrutierungsstrategie auf der Grundlage von unternehmensspezifischen Anziehungskriterien

Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

Allgemeine Kanäle sind bei der Anwerbung von IT-Talenten erfolgreicher und effizienter als IT-spezifische Kanäle und sollten daher genutzt werden, um eine erfolgreiche Rekrutierung von IT-Talenten sicherzustellen

Top Kanäle¹ für die Ansprache professioneller IT-Talente



Erfolgreiche Kanäle

- Jobmessen (online/offline)**
Jobmessen sind nicht relevant für IT-Fachleute (young professionals), jedoch relevant für Studenten/Absolventen
- Blogs**
Befragten IT-Fachkräfte schreiben oder lesen keine Online-Einträge in Blogs.
- Nischen-Jobbörsen**
Branchenorientierte Jobbörsen wurden von IT-Talenten nicht konsultiert

i 42 % der Befragten hatten bereits vor der Festanstellung, während des Studiums für die Unternehmen gearbeitet. Das zeigt, dass **Studentenangebote langfristig erfolgreiche Kanäle zur Anwerbung von Top-IT-Talenten** sind.

Duale Studienprogramme	Werkstudentenangebote	Praktika	Abschlussarbeiten
------------------------	-----------------------	----------	-------------------

Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

Die Erfüllung des Informationsbedarfs der IT-Talente sowie der Erwartungen während des gesamten Rekrutierungs- und Interviewprozesses gewährleistet eine erfolgreiche Rekrutierung von IT-Talenten

Informationsbedarf von IT-Talenten



Im Vorstellungsgespräch sollten Arbeitgeber den **Charakter des potenziellen künftigen Managers, die Räumlichkeiten, die spezifischen Aufgaben und den Verantwortungsbereich** hervorheben, sowie **Einblicke in das Team und die Unternehmenskultur** gewähren.

"[...] Sie schauen sich einen Arbeitgeber an, Sie führen die Vorstellungsgespräche, wie wird das Ganze dargestellt? Gibt eine Du Kultur? Sind die Leute entspannt, kommen die Leute miteinander aus? Würde ich mit ihnen nach einem Projekt ein Bier trinken gehen? [...]"

Erwartungen an den Recruiting Prozess:



Geschwindigkeit

"Rechtzeitiges Feedback ist immer ein Zeichen dafür, dass sich das Unternehmen kümmert. Ich denke, das gehört zum guten Ton und wirft ansonsten ein schlechtes Licht auf den Arbeitgeber".



Transparenz

"Es ist mir wichtig, dass die Entscheidungsfindung transparent ist."



Struktur

"Ich überprüfe, [...] ob systematische Tests durchgeführt werden. Unstrukturierte Bewerbungsverfahren schrecken mich eher ab."

Erwartungen an den Recruiter:



Persönlicher & offener Austausch

"Das persönliche Gespräch hat mir sehr viel gebracht, weil ich schnell herausfinden konnte, was ihnen wichtig ist und was nicht."



Ausdruck der Wertschätzung

"Ich achte sehr darauf, wie ein Unternehmen mit seinen Bewerbern umgeht und welche Wertschätzung man dort erfährt."

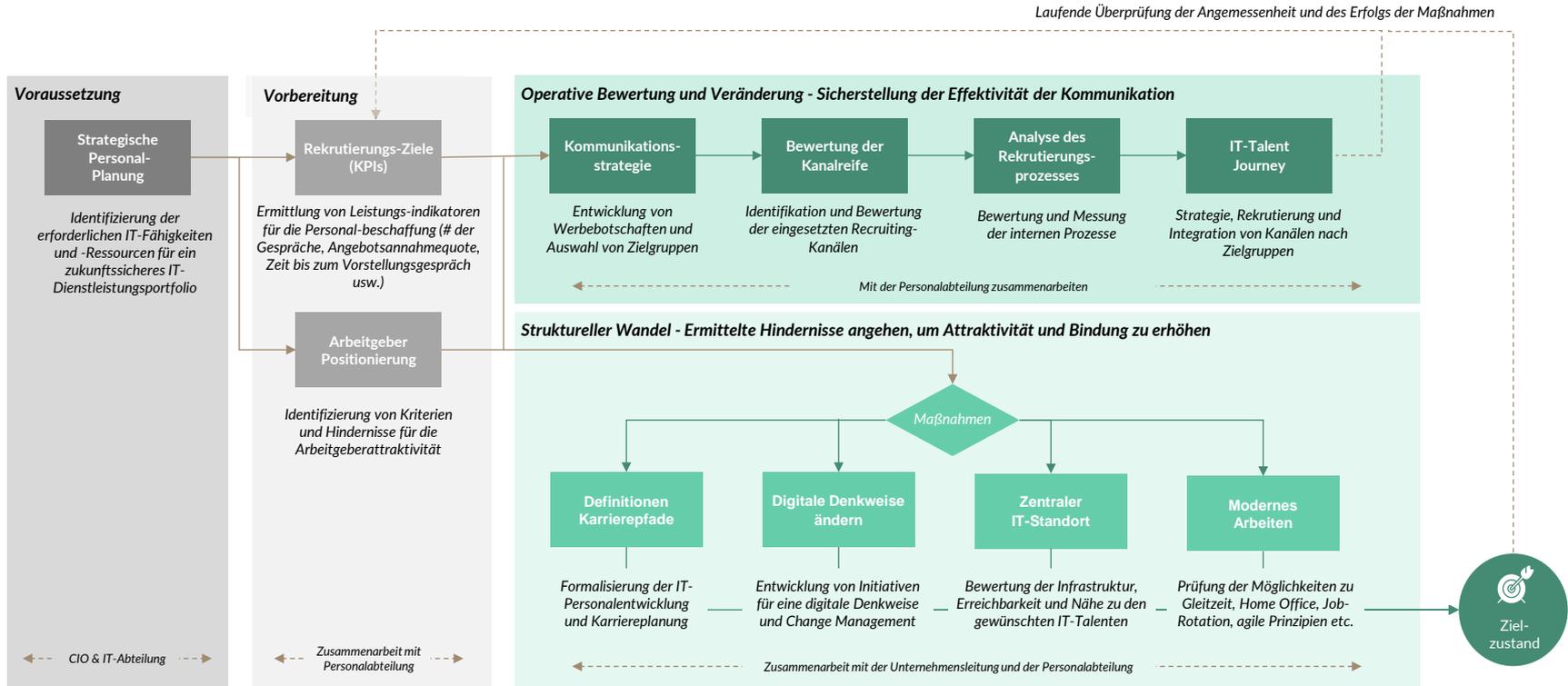


Angenehme Rahmenbedingungen

"Und ich weiß noch, wie ich auf der Heimfahrt nach dem Vorstellungsgespräch dachte, dass ich mich sehr wohl gefühlt habe und mir vorstellen kann, dort zu arbeiten."

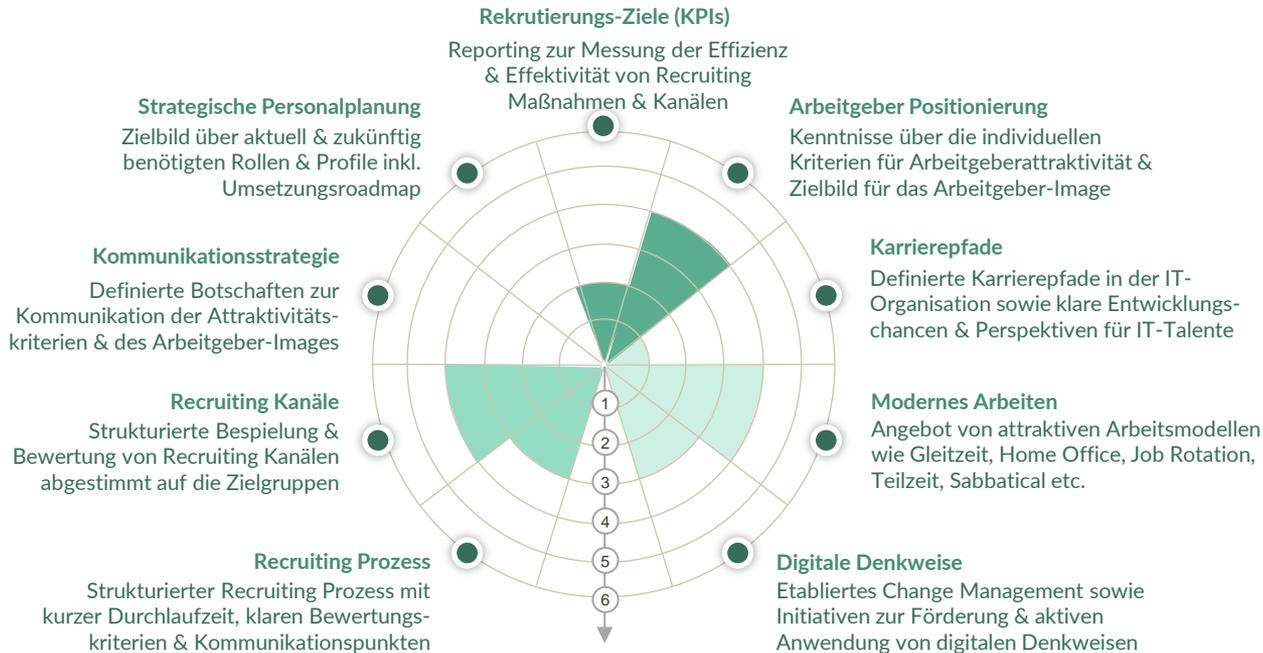
Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

Ein strategisches und zielgerichtetes Vorgehen bei gleichzeitiger Bereitschaft, auf individuelle Attraktivitätsbarrieren einzugehen, sichert die erfolgreiche Rekrutierung von IT-Talenten



Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

Der Reifegrad der IT-Organisation hinsichtlich operativer Rekrutierungsprozesse und der strukturellen Attraktivität zeigt Ansatzpunkte zur Ergreifung von Maßnahmen auf



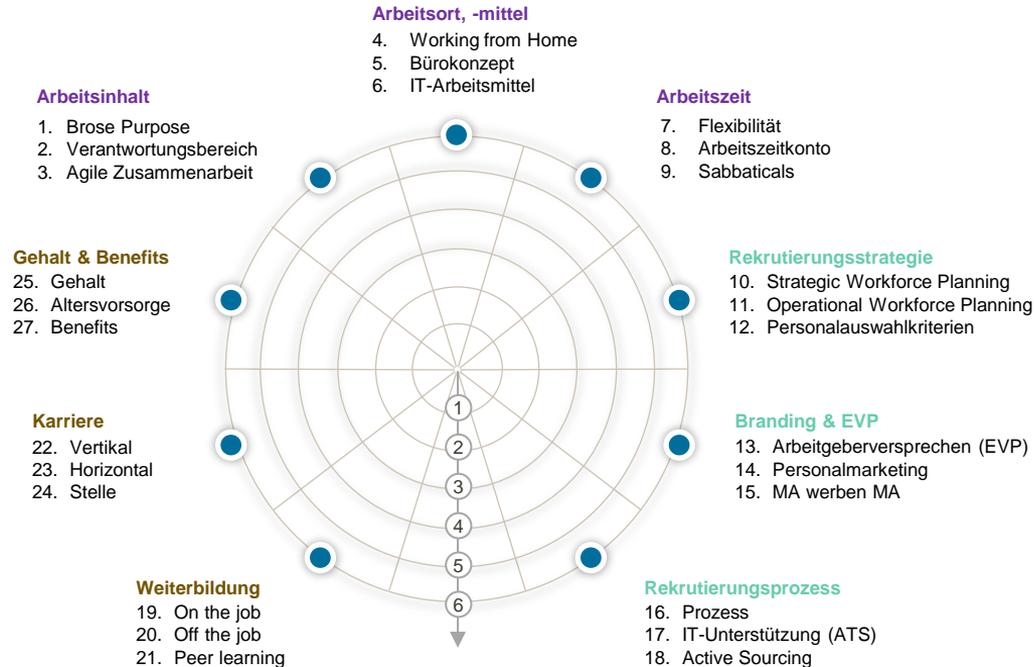
Ihre Vorteile



- **Transparenz** über den aktuellen **Reifegrad** des IT-Recruitings in Ihrer IT-Organisation
- Identifikation von **Problemfeldern in der systematischen Ansprache** von IT-Talenten
- **Identifikation von strukturellen Attraktivitätsproblemen** im Unternehmen & der IT-Organisation
- Erkennen von **Lücken in der strategischen Personalplanung** zur langfristigen Erbringung der differenzierenden IT-Services
- Identifikation möglicher **Ursachen für unzureichende Rekrutierung** von IT-Talenten
- Ableitung von **Ansatzpunkten** zur schnellen & effektiven **Verbesserung der Erfolgchancen** von Recruiting Maßnahmen

Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

Der Reifegrad der IT-Organisation hinsichtlich operativer Rekrutierungsprozesse und der strukturellen Attraktivität zeigt Ansatzpunkte zur Ergreifung von Maßnahmen auf



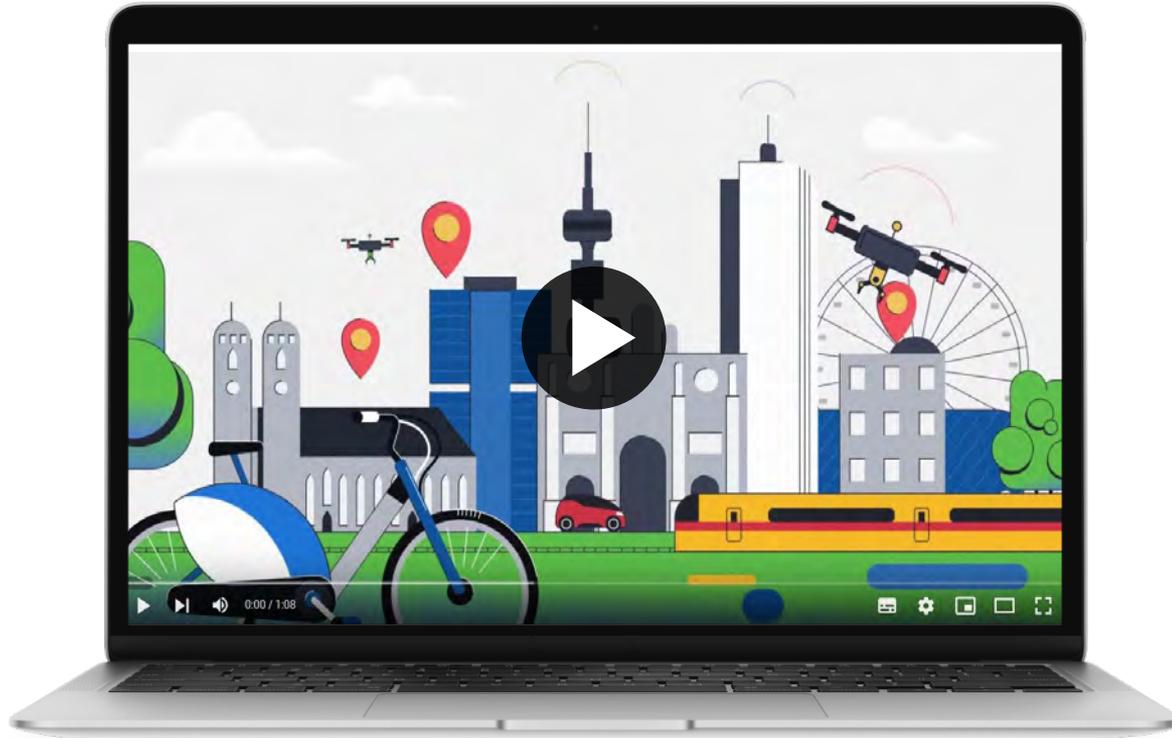
Ihre Vorteile



- **Transparenz** über den aktuellen **Reifegrad** des IT-Recruitings in Ihrer IT-Organisation
- Identifikation von **Problemfeldern in der systematischen Ansprache** von IT-Talenten
- Identifikation von **strukturellen Attraktivitätsproblemen** im Unternehmen & der IT-Organisation
- Erkennen von **Lücken in der strategischen Personalplanung** zur langfristigen Erbringung der differenzierenden IT-Services
- Identifikation möglicher **Ursachen für unzureichende Rekrutierung** von IT-Talenten
- Ableitung von **Ansatzpunkten** zur schnellen & effektiven **Verbesserung der Erfolgchancen** von Recruiting Maßnahmen

Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

„Good Practice“ SWM



Rekrutierung von IT-Talenten in Nicht-IT-Unternehmen

Literaturverzeichnis

- _ Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: a meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *The Journal of applied psychology*, 90(5), 928–944.
- _ Dabirian, A., Berthon, P., & Kietzmann, J. (2019a). Enticing the IT crowd: employer branding in the information economy. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(7), 1403–1409.
- _ Dabirian, A., Paschen, J., & Kietzmann, J. (2019b). Employer Branding: Understanding Employer Attractiveness of IT Companies. *IT Professional*, 21(1), 82–89.
- _ Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Mill Valley, CA: Sociology Press.
- _ Müller, A., Scheidegger, N., Simon, S., & Wyssen, T. (2011). Praxisleitfaden Arbeitgeberattraktivität: Instrumente zur Optimierung der Arbeitgeberattraktivität in kleinen und mittleren Unternehmen. Retrieved August 04, 2021, from <https://docplayer.org/12631996-Praxisleitfaden-arbeitgeberattraktivitaet.html>.
- _ Ng, W., & Coakes, E. (2014). "Business Research: Enjoy Creating, Developing, and Writing Your Business Project". Kogan Page.
- _ Weitzel, T., Eckhardt, A., & Laumer, S. (2009). A Framework for Recruiting IT Talent: Lessons from Siemens. *MIS Quarterly Executive*, 8(4), 175–189, from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=47275429&site=ehost-live>.
- _ Williams, M., & Moser, T. (2019). The Art of Coding and Thematic Exploration in Qualitative Research. *International Management Review*. (Vol. 15 No. 1), 45–55. Retrieved August 02, 2021, from <http://www.imrjournal.org/uploads/1/4/2/8/14286482/imr-v15n1art4.pdf>.



Martin Stephany

Co-Head CIO Advisory

martin.stephany@4cgroup.com

+49 173 346 58 29



„Beifahrer auf Zeit bedeutet für mich alle Etappen einer komplexen Transformation einer IT Landschaft gemeinsam mit CIO weiterzuentwickeln um den Wertbeitrag für das Business sichtbar zu machen.“

Office München
Elsenheimerstrasse 55a
80687 München

Office Frankfurt
Senckenberganlage 19
60325 Frankfurt

Office Berlin
Französische Strasse 8
10117 Berlin

Office Düsseldorf
Sky Office, Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf

Driving Transformation