

Fachkräftemangel – Es geht auch anders

Unser Sektor brummt – dieses Jahr steigen die Ausgaben für die Informatik wieder. Und schon wird das Gejammer wegen zu weniger qualifizierter Spezialisten laut. Es geht auch anders.



«Es lohnt sich nicht, den Fachkräftemangel zu beklagen, denn Unternehmen stehen heute einfache Alternativen zur Verfügung.»

Daniel Liebhart ist Dozent für Informatik an der Hochschule für Technik in Zürich und Solution Manager der Trivadis AG.

Rund ein Viertel aller Unternehmen stellen in diesem Jahr mehr Mitarbeiter ein. Es sind Fachleute gefragt. «Die Deckung des Bedarfs an Fachkräften ist sicherlich die grösste Herausforderung für Schweizer Firmen, da fehlende Fachkräfte sowohl die Produktion als auch das Wachstum einschränken.» So Pricewaterhouse Coopers in seiner Studie zum Thema Fachkräftemangel. Das Staatssekretariat für Bildung und Forschung stellt im Bereich MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) eine Vakanzquote von 8,5 Prozent fest. In Zukunft sollen sogar rund ein Zehntel der Stellen in diesem Bereich unbesetzt bleiben. Besonders gravierend ist dabei die Informatik betroffen, da seit Jahren die Absolventen an Fachhochschulen und Universitäten zurückgehen. Die Ursachen für diesen Mangel sind vielschichtig und reichen von der Tatsache, dass das Schulfach Mathematik – respektive das Mass der Beherrschung – ausschlaggebend für eine spätere MINT-Karriere ist, über die Tatsache, dass die MINT-Werte «Leistungsfähigkeit, Wettbewerb, Fleiss und Ehrgeiz» nicht jedermanns Sache sind bis hin zum Elend, dass fünf Mal mehr 15-jährige Jungen als Mädchen sich für diesen Bereich überhaupt interessieren. Die Schlussfolgerungen sind eigentlich banal und werden auch nicht helfen, hier und jetzt mehr Fachleute zur Verfügung zu haben.

Die gängigen Lösungsansätze

Ob nun das Seco oder der Geschäftsführer des deutschen Branchenverbands Bitkom, der Chef der Zürich Informatiklehrmeister-

vereinigung oder Avenir Suisse, die Rezepte zur Behebung sind immer dieselben: Attraktivität und Image der Branche steigern, individuelle Aus- und Weiterbildung ausbauen und Immigration von Fachkräften fördern. Demgegenüber steht die Tatsache, dass die Löhne der Informatik in den letzten Jahren nicht signifikant gestiegen sind und dass die Stundensätze für externe Mitarbeitende zunehmend unter Druck sind. In diesem Zusammenhang ist sehr interessant, dass doch tatsächlich der Einsatz von Near- oder Offshoring aufgrund des hierzulande üblichen Fachkräftemangels notwendig sei. Naja, da werden wohl Äpfel mit Birnen verglichen. Hauptgrund für Near- und Offshoring sind die Kosten respektive das Versprechen der Reduktion der Kosten und nicht der Mangel an Alternativen. Zu den gängigen Lösungsansätzen existieren jedoch vernünftige Alternativen, die jedes kluge Unternehmen prüfen sollte.

Alternative 1: Teamproduktivität

Die Bewältigung einer bestimmten Aufgabe in einer bestimmten Zeit hängt sehr stark von der Produktivität der Einzelnen ab. Aus diesem Grund sind erfahrene Personen gefragt und darauf sind die gängigen Lösungsansätze auch ausgerichtet: mehr gute Individuen anstellen respektive auf den Markt bringen. Interessant ist jedoch die Tatsache, dass gemäss einer Studie der Firma Quantitative Software Management die Team-Performance erheblich abweichen kann. Die in der renommierten Zeitschrift Communications of the ACM veröffentlichte Untersuchung von weit mehr als 500 Projekten in

verschiedenen Firmen hat gezeigt, dass ein optimales Team 15 Mal produktiver ist als ein suboptimales. Das bedeutet nichts anderes, als dass eine kluge Teamzusammensetzung jeden Fachkräftemangel beheben könnte. Es ist dann weit weniger Personal für die Lösung bestimmter Aufgaben notwendig. Aber dann müssen viele Firmen ihre Hausaufgaben machen und lernen, zwischen guten und schlechten Teams zu unterscheiden und sie entsprechend zusammensetzen beziehungsweise die Zusammensetzung anzupassen.

Alternative 2: Aus- und Weiterbildungsprogramme abgestimmt auf die IT-Strategie

Das Angebot an Aus- und Weiterbildungsprogrammen ist auf Individuen abgestimmt. Und so wird es auch in dem meisten Unternehmen unterstützt: auf individueller Ebene. Es werden teilweise erhebliche Investitionen getätigt, um Mitarbeitern neuste Technologien oder Managementmethoden näherzubringen. Im Idealfall bringt der so ausgebildete Einzelne mehr Produktivität und eine punktuelle Verbesserung der Lage. Im schlechten Fall verlässt die Person das Unternehmen, da das neue Wissen nicht angewendet werden kann. Ein auf die Unternehmensstrategie und die IT-Strategie abgestimmtes Aus- und Weiterbildungsprogramm ist in diesem Fall die sicherere Alternative. Das notwendige Know-how wird in der Breite und Tiefe unternehmensweit gesteigert, und damit kann dem Fachkräftemangel vorgegriffen werden. Dies bedeutet jedoch, dass eine Gesamtsicht auf das heute vorhandene und zukünftig notwendige Know-how existiert, ein entsprechendes Programm aufgesetzt und durchgeführt wird.

Es lohnt sich nicht, den Fachkräftemangel zu beklagen, denn Unternehmen stehen heute einfache Alternativen zur Verfügung. Allerdings müssen sie dazu etwas genauer hinsehen: weg vom einzelnen Mitarbeitenden hin zum Team und zum unternehmerischen Know-how-Bedarf. <