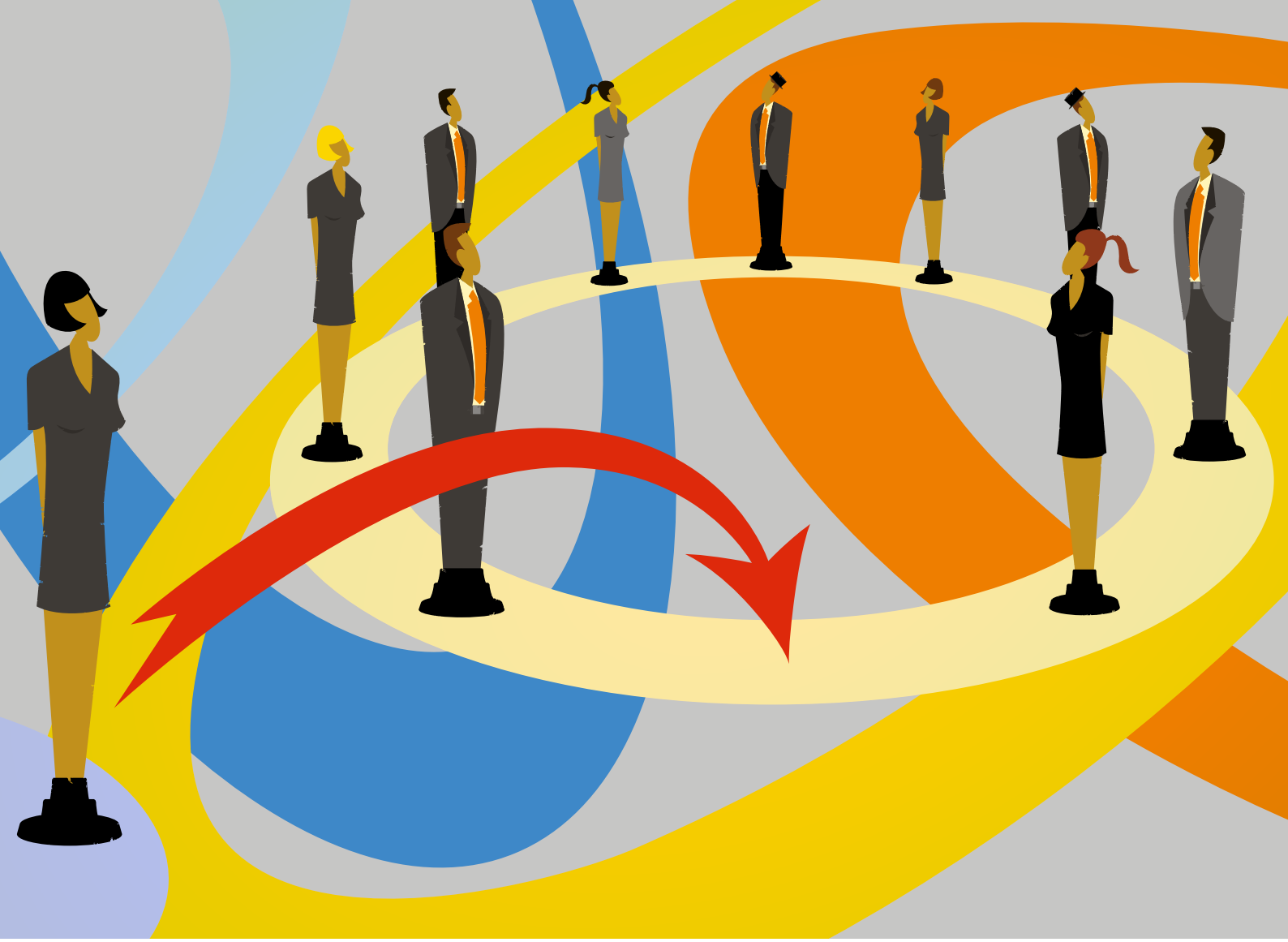


Gesucht und gefunden

Personalstrategien in der öffentlichen IT

VITAKO
Bundes-Arbeitsgemeinschaft der
Kommunalen IT-Dienstleister e.V.

THEMENHEFT

Inhaltsverzeichnis

1 **Im Wettbewerb**
Helmut Merschmann, Marianne Wulff, Vitako

3 **Sorge ums Personal**
Prof. Dr. Andreas Engel, IT-Leiter der Stadt Köln und Vitako-Vorstandsmitglied

5 **Willkommen an Bord**
Helmut Merschmann, Öffentlichkeitsarbeit bei Vitako

7 **Recruiting leicht gemacht**
Andreas Huber, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, AKDB

9 **Alles über meinen Tisch?**
Laura Buratti, Personalentwicklung Datenzentrale Baden-Württemberg (DZBW)

12 **Do it yourself**
Claudia Brandenburg, zuständig für Organisation und Personal, ESH

14 **Auf neuen Karrierepfaden**
Claudia Güsken, Vorständin Ressourcen bei Dataport

16 **Potenziale mit Kompetenz**
Sarah Krohn, Wolfgang Kuschel, Jörg Weidner, civitec

18 **Ausgewogenes Arbeiten**
Michael Köszegi, Leiter Personalmanagement, KIVBF

19 **IT-Girls im Einsatz**
Andrea Giese, Personalentwicklung des krz

21 **Vielfalt am Start**
Ulrike Stauder-Sagroll, Personal- und Organisationsamt der Stadt Frankfurt am Main

23 **Am Anfang steht Spaß**
Mirja Niewerth-Halis, Unternehmenssprecherin von regio iT GmbH

Im Wettbewerb

› Wie schaffen es öffentliche IT-Dienstleister, dem demografischen Wandel ein Schnippchen zu schlagen?

In den vergangenen Jahren haben sich verschiedene Institute und Organisationen in wissenschaftlichen Studien mit der Frage nach einem Fachkräftemangel in Deutschland beschäftigt. Von akutem Mangel an Fachkräften bis zu hoher Arbeitslosigkeit von qualifiziert ausgebildeten Fachleuten ist so ziemlich jede Einschätzung vertreten gewesen.

Wie verhält es sich tatsächlich mit dem Fachkräftemangel? Wird Deutschland auf lange Sicht seinen Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den MINT-Berufen decken können? Und wie stark ist der öffentliche Sektor, die kommunale IT davon betroffen? Festzustehen scheint: Langfristig muss mit einem Fachkräftemangel gerechnet werden, der sich über alle Bereiche der technisch-naturwissenschaftlichen Berufsfelder einschließlich dem der beruflichen Bildung erstrecken wird. Auch die öffentliche Informationstechnik bleibt davon nicht unberührt. Lediglich die Frage des kurz- und mittelfristigen Bedarfs ist umstritten.

Politische Gegensteuerung

Bei den öffentlichen IT-Dienstleistern zeichnen sich im jährlich von Vitako erhobenen Branchenbarometer zunehmend Sorgen um den qualifizierten Nachwuchs ab. „Es wird zunehmend schwieriger, das richtige Personal mit aktuell wichtigen Kenntnissen auf dem Markt zu bekommen“, lauten typische Stellungnahmen. Hinzu kommt als Erkenntnis: Der Druck bei den regionalen IT-Dienstleistern, den sogenannten Flächendeckern, ist ungleich höher als bei Dienstleistern in den Städten oder Landkreisen. Eine Analyse dieser Problematik unternimmt Andreas Engel in seiner Auswertung des Vitako-Branchenbarometers in diesem Heft.

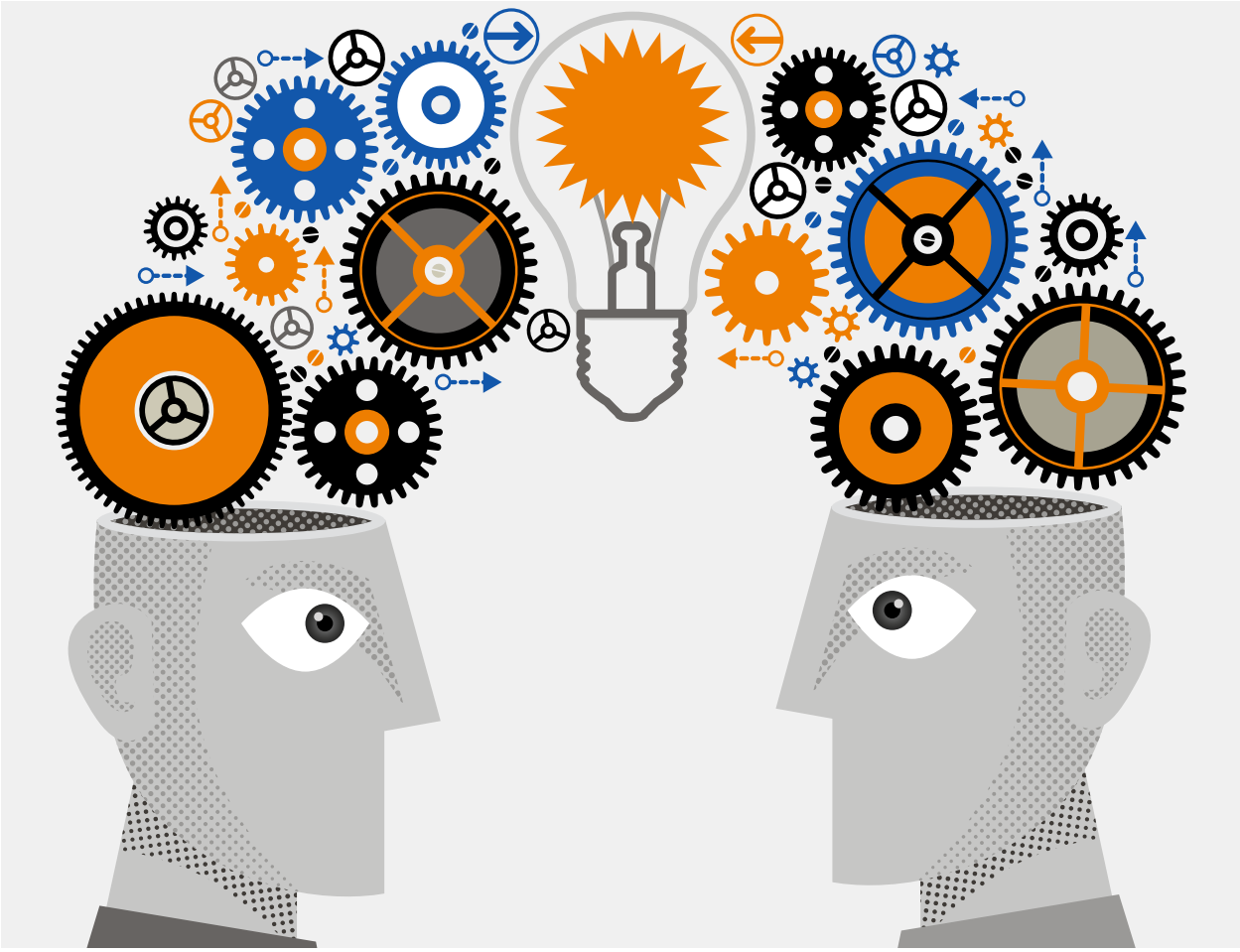
Gegen eine allzu pessimistische Sicht spricht allerdings die hohe Zahl von Studierenden in der Informatik. Waren es 1988 nur 2000 Studienanfänger, kamen zum Wintersemester 2014/2015 schon über 34.000 „Erstsemestler“ zusammen. Ein Demografie-Problem lässt sich hieraus nicht ableiten. An vielen Orten entstehen neue Fachhochschulen mit Schwerpunkten auf den MINT-Fächern. Zudem beginnt sich der weibliche Nachwuchs, für diese Fächer zu interessieren. Das lässt hoffen. Zuzugeben ist allerdings, dass in der öffentlichen IT ein Modernisierungsstau vor allem bei Software-Produkten und Fachverfahren vorherrscht, und dass das Entwicklungs-Knowhow unter öffentlichen IT-Dienstleistern verbesserungsfähig ist.

Die Politik hat die Rufe bereits wahrgenommen und seit 2007 ein Bündel von Maßnahmen eingeleitet, das dem Fachkräftemangel entgegenwirken soll. Dabei stehen die Qualifizierung von Arbeitnehmern, die bessere Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund, die vereinfachte Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie eine beschleunigte Bewilligung von Aufenthaltstiteln im Mittelpunkt.

Talente vor der eigenen Tür

Gleichwohl kann und muss seitens der öffentlichen IT-Dienstleister noch Einiges getan werden, um im Wettbewerb um helle Köpfe eine gute Ausgangssituation zu erlangen. „Employer-Branding“ lautet das Stichwort. Wie kann es gelingen, dass öffentliche IT-Unternehmen als attraktive Arbeitgeber in Erscheinung treten und nicht hinter den großen Namen aus der Privatwirtschaft zurückfallen? Dieses Themenheft will einige positive Aspekte rund um einen Arbeitsplatz bei öffentlichen IT-Dienstleistern aufzeigen und die vielen Maßnahmen darstellen, mit denen die Unternehmen sich bemühen, gute Talente zu finden und zu binden.

Beispielsweise treten IT-Dienstleister bei Infoveranstaltungen an weiterführenden Schulen oder bei Job- und Karrieremessen auf und präsentieren dort das ganze Spektrum an Tätigkeitsfeldern in ihrem



Unternehmen. Vitako hat auf der eigenen Website einen Karrierebereich eingerichtet, wo unter anderem Stellenangebote aus Mitgliedshäusern erscheinen (www.vitako.de/karriere). Schon für Jugendliche werden HTML-Kurse angeboten, um möglichst frühzeitig ein Interesse für Computer und Informatik zu wecken. Für Mädchen und weibliche Jugendliche sind „Girls-Camps“ eine gelungene Maßnahme, um bei der Berufsorientierung neue Perspektive aufzuzeigen. Praktika, Fachausbildungen, duale Studiengänge und enge Kooperationen mit Hochschulen gehören zu den weiteren Recruiting-Aktionen.

Auch intern wird viel unternommen. Karriere- und Nachfolgemanagement sind längst keine Fremdwörter mehr. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an Weiterbildungen teilnehmen, die sowohl auf berufliche wie auf soziale Kompetenzerweiterung abzielen und beispielsweise „interkulturelle Kompetenz“ vermitteln. Sie können Potenzialträgerprogramme nutzen, um sich über ihre Karrieremöglichkeiten klar zu werden. Oder sie nehmen an Führungskräfteentwicklungsprogrammen teil und schlagen im Anschluss eine Führungs- oder Fachkarriere im eigenen Betrieb ein. Flexible Arbeitszeiten, Home-Office-Plätze, Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wohl nirgends so gut organisiert wie bei einem öffentlichen Arbeitgeber. Unser Themenheft zeugt von diesen vielen gelungenen und erfolgreichen Aspekten. Mit anderen Worten: Die öffentlichen IT-Dienstleister entfalten viel Aktivität und Fantasie, um Fachkräfte nicht zu suchen, sondern zu finden!

AUTOREN: HELMUT MERSCHMANN, MARIANNE WULFF, VITAKO

Sorge ums Personal

› **Mit dem jährlichen Branchenbarometer misst Vitako den Puls der öffentlichen IT und sucht nach Lösungen für den demografischen Wandel.**

Der Trend ist eindeutig: „Es wird zunehmend schwieriger, das richtige Personal auf dem Markt zu bekommen“ – so die allgemeine Einschätzung der Verantwortlichen bei kommunalen IT-Dienstleistern. Seit 2009 werden Vitako-Mitglieder im Branchenbarometer regelmäßig befragt, wie sich nach ihrer Einschätzung die Personalsituation entwickelt.

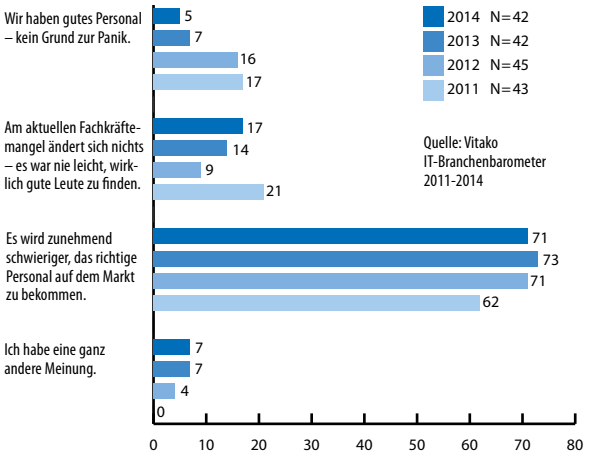


Tabelle 1:
Die Einschätzung der Rekrutierungschancen am Arbeitsmarkt

Das Ergebnis: Mit jeder Befragung wächst die Sorge, zukünftig noch das richtige Personal auf dem Markt zu bekommen. Waren es 2011 noch 62 Prozent der Befragten, die mit Skepsis in die Zukunft schauten, stieg die Zahl im Jahr 2013 auf 73 Prozent. Im Gegenzug sank die Zahl derer, die keinen Grund zur Panik sehen, von 17 Prozent (2011) auf 5 Prozent (2014). Im Ergebnis besteht eine hohe Übereinstimmung in der Einschätzung, dass die Rekrutierung von geeignetem Personal zunehmend schwieriger wird.

Wichtige Herausforderungen

Abgerundet wird das Bild durch eine weitere Frage im Vitako-Branchenbarometer nach den wichtigsten Aufgaben und Herausforderungen, vor denen kommunale IT-Dienstleister kurzfristig und in mittelfristiger Perspektive stehen. Aus den Antworten wird zweierlei deutlich. Kurzfristig, also in der Zwei-Jahresperspektive, nimmt die Aufgabe „internes Personalmanagement“ zwar nur Rang 6 unter den wichtigsten Herausforderungen ein und der „demografische Wandel“ Rang 8 (vgl. Tabelle 2a). Mittelfristig, also schon im Betrachtungshorizont

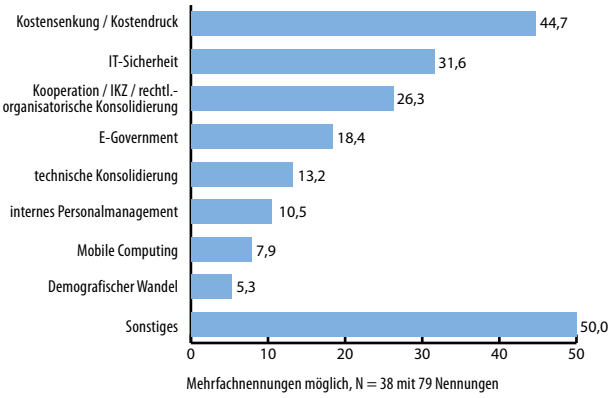


Tabelle 2a zur Frage:
Welches sind für öffentlich-rechtliche IT-Dienstleister kurzfristig (d.h. in den Jahren 2014/2015) die wichtigsten Herausforderungen?

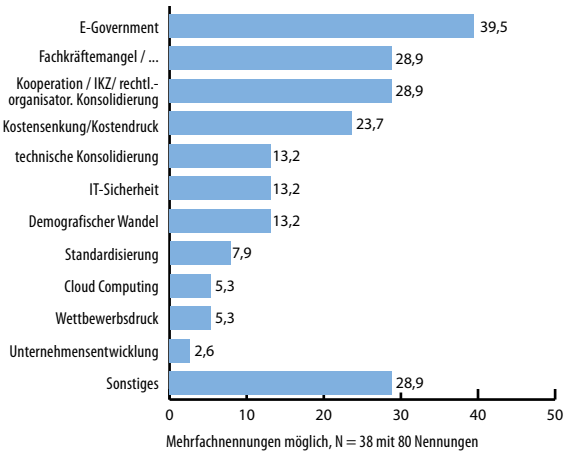


Tabelle 2b zur Frage:
Und welches sind für öffentlich-rechtliche IT-Dienstleister mittelfristig (d.h. in den Jahren 2016 bis 2018) die wichtigsten Herausforderungen?

2016 bis 2018, steigt die Bedeutung des „internen Personalmanagements“ von Platz 4 auf Platz 2 und der „Demografische Wandel“ auf Platz 7. Demnach sind die Personalfragen zwar noch nicht aktuell mit oberster Priorität belegt, doch mittelfristig rücken sie in der Wahrnehmung der Verantwortlichen in den Rang der schwierigsten und drängendsten Herausforderungen, auf einer Stufe mit „Kooperationen“ und „Kostensenkung“ und noch deutlich vor „IT-Sicherheit“ und weit vor „Cloud-Computing“.

Die Ergebnisse lassen keinen Zweifel daran, dass IT-Dienstleister die Entwicklung der Personalsituation als schwierig und virulent problematisch wahrnehmen. Ein Problembewusstsein ist also vorhanden. Doch ist die Situation wirklich so dramatisch, wie sie erscheint? Kann das subjektive Empfinden auch durch empirische Struktur- und Entwicklungsdaten untermauert werden? Auch dazu liefert das Branchenbarometer einige Fakten.

Verzögert, aber heftig

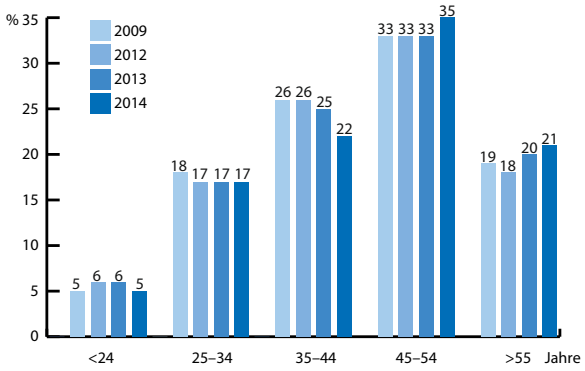
Den entscheidenden Hinweis liefert die Betrachtung der Altersstruktur der Beschäftigten. Die Ergebnisse zwischen den beiden Erhebungen in 2009 und 2014 zeigen auf den ersten Blick nur marginale Unterschiede (vgl. Tabelle 3). Der Anteil der Berufseinsteiger (bis 25 Jahre) ist leicht rückläufig, der Anteil der Älteren in dem Jahrzehnt vor dem Ruhestand steigt leicht an. Demografische Entwicklungen vollziehen sich eben kontinuierlich und nicht abrupt.

Auffallend ist die überdurchschnittliche Besetzung der Altersstufen von 35–44 Jahren und von 45–54 Jahren. Gerade diese Altersgruppen, in denen heute die erfahrenen Fachkräfte und Leistungsträger zu finden sind, repräsentieren mit Abstand die stärksten Personengruppen in den IT-Betrieben. Der demografische Wandel wird also erst mit einer gewissen Verzögerung seine volle Wirkung entfalten. Wenn in 10 bis 20 Jahren gerade diese Personengruppen die Altersgrenze erreichen, wird der Verlust an Arbeitskräften und Leistungskraft in den Betrieben umso dramatischer spürbar werden. Spätestens dann wird mit kurzfristigen Maßnahmen nicht mehr entscheidend gegengesteuert werden können. Es sind daher schon jetzt die Weichen zu stellen, um auf diese möglicherweise betriebskritische Umbruchphase vorbereitet zu sein.

Welche Konsequenzen die absehbaren Fluktuationen aufgrund der heutigen Altersstruktur auf die zukünftige Zusammensetzung des Personalbestands haben werden, verdeutlicht eine Prognose der Entwicklung in 10-Jahresabständen (vgl. Tabelle 4).

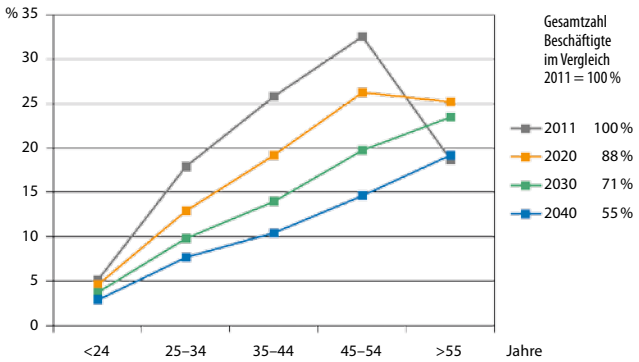
Die Prognose geht von der Annahme aus, dass die Rekrutierung von Personal bei der Quote bleibt, wie sie heute in der Altersklasse der unter 25-Jährigen besteht. Demnach wird sich allein durch natürliche Fluktuation die Gesamtzahl der Beschäftigten in zehn Jahren auf 88 Prozent des heutigen Bestands reduzieren, in 20 Jahren um fast 30 Prozent auf dann 71 Prozent und in 30 Jahren auf ein Niveau von

Tabelle 3:
Altersstruktur der Beschäftigten kommunaler IT-Dienstleister



Quellen: Vitako Branchenbarometer 2009 bis 2014

Tabelle 4:
Prognose zur Entwicklung der Altersstruktur bis 2040 (eigene Berechnung)



55 Prozent der Beschäftigten im Vergleich zu heute absenken. In 25 Jahren wird sich demnach die Zahl der Beschäftigten in den IT-Betrieben fast halbiert haben.

Mit der Verringerung des Personalbestands wird sich auch die Altersstruktur verändern. Im Jahr 2020 wird die Gruppe der 45–54-Jährigen immer noch die zahlenmäßig größte Gruppe sein. Die 55-Jährigen und älteren werden dann allerdings schon zur zweitstärksten aufgestiegen sein. Spätestens nach 20 Jahren beziehungsweise in 2030 wird die älteste Generation auch die zahlenmäßig stärkste sein und auf lange Sicht bleiben.

Als Fazit bleibt festzuhalten, dass zwar noch eine gewisse Zeit die Folgen des demografischen Wandels nicht so deutlich in Erscheinung treten werden, aber nach etwa 10 bis 20 Jahren wird der Wandel sich beschleunigen und die Personalstruktur in den IT-Betrieben dramatisch verändern. Daher sind kommunale IT-Dienstleister gut beraten, sich schon heute darauf einzustellen, mittelfristig mit deutlich weniger Personal auszukommen, und flankierend schon jetzt Rekrutierungsanstrengungen zu intensivieren, um die absehbaren demografischen Effekte wenigstens abzufedern.

AUTOR: ANDREAS ENGEL, STADT KÖLN

Willkommen an Bord

› Über Praktika, Ausbildung und Duale Studiengänge binden öffentliche IT-Dienstleister erfolgreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich.

Gute Zahlen vom Bitkom: Laut einer aktuellen Erhebung haben sich 34.300 Erstsemestler zum Wintersemester 2014/2015 an deutschen Hochschulen für das Fach Informatik immatrikuliert. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Anstieg um 2,6 Prozent. Zusammen mit den Studienfachwechslern belegen gegenwärtig annähernd 55.000 Studentinnen und Studenten das Fach Informatik im ersten Semester. Auf dem IT-Ausbildungsmarkt zeigt sich eine vergleichbar positive Situation: Für 2013 wurden 41.000 Ausbildungsverträge in den IT-Berufen seitens der Industrie- und Handelskammern gezählt.

Berücksichtigt man dagegen die hohe Abbrecherquote von fast 50 Prozent in der Informatik an Universitäten und die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse von 21.673 Azubis im Jahr 2013, wird klar, dass der gegenwärtige Boom das Problem des Fachkräftemangels nicht nachhaltig lösen wird. Alle Prognosen, vor allem für die öffentliche IT, gehen von einem drastischen Personalrückgang in 10 bis 15 Jahren aus.

Um das strukturelle Problem zu lösen, setzen öffentliche IT-Dienstleister auf eine qualifizierte Ausbildung und auf enge Kooperationen mit Hochschulen. Die Idee dabei: Je früher geeignete Bewerber einen Betrieb und dessen Arbeitsklima kennen lernen, desto enger die Bindung an den Arbeitgeber. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können anschließend in eine geregelte Beschäftigung übernommen werden. Gleichzeitig erfolgte ihre Ausbildung eng an den Bedürfnissen und Gegebenheiten im Betrieb.

Individuelle Möglichkeiten

Öffentliche IT-Dienstleister bilden in den verschiedensten Ausbildungsberufen aus. So zum Beispiel zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung oder Systemintegration, zum IT- und Systemmann beziehungsweise -frau, zum Softwareentwickler,

Elektroniker in der Fachrichtung IT- und Telekommunikation sowie auch zu Bürokaufleuten. Und auch die Ausbildung in Allgemeiner Verwaltung/ Public Administration gehört zum Spektrum. Die Unternehmen bieten auch Duale Studiengänge mit Bachelor- und Master-Abschluss in Kooperation mit Hochschulen an. Die Auszubildenden drücken dann die Schulbank in einer Berufsschule oder Hochschule respektive Fachhochschule, und während der Praxisphasen lernen sie die vielfältigen Aufgaben bei öffentlichen IT-Dienstleistern oder in den IT-Abteilungen von Städten und Landkreisen kennen.

Die praxisnahe Ausbildung wird von vielen Auszubildenden geschätzt. Positiv heben sie hervor, dass sie bei einem kommunalen IT-Dienstleister einen guten Überblick über alle relevanten Arbeitsabläufe erhalten und dass sich auf diese Weise schnell persönliche Präferenzen ausbilden. Die einen interessiert der Techniksupport oder das Projektmanagement, andere mögen besonders den Kontakt zum Kunden im Vertrieb. Auf der Vitako-Webseite (www.vitako.de/karriere) findet sich ein Ausbildungsführer, der alle Ausbildungsmöglichkeiten bei Vitako-Mitgliedern mit Einstellungsterminen und Kontaktadressen darstellt.

Darüber hinaus bieten öffentliche IT-Dienstleister ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interne und externe Fortbildungsmaßnahmen an. Hierbei werden Fachkenntnisse vermittelt und Qualifizierungen im Bereich von Methodenkompetenz und Persönlichkeitsentwicklung angeboten. Viele Betriebe bieten etwa Skill-Management an, das heißt eine gezielte fachliche und methodische Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Weiterbildungsangebote bei den Softskills – etwa Konfliktmanagement, Zeitmanagement, Telefontraining, Präsentation und Rhetorik – gehören ebenfalls zu den Angeboten.

Einige Firmen haben spezielle Förderprogramme für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte aufgelegt. Vielversprechende Kandidaten durchlaufen Personalentwicklungsmaßnahmen und persönliches Coaching und erhalten ein begleitendes Mentoring, woran sich Bewertungsprozesse und (auch tarifliche) Neueinstufungen anschließen. Jungen Nachwuchskräften wird mancherorts die Möglichkeit geboten, nach ihrer Ausbildung ein zu fünzig Prozent finanzell unterstütztes Fernstudium an einer Fachhochschule zu absolvieren.

Alles in allem sind öffentliche IT-Dienstleister bemüht, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein interessantes und anspruchsvolles Arbeitsumfeld zu bieten, das Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung beinhaltet.

AUTOR: HELMUT MERSCHMANN, VITAKO

Recruiting leicht gemacht

› **Wie macht man geeignete Talente auf sich aufmerksam? Die AKDB hat ein umfassendes Maßnahmenpaket mit Modellcharakter entwickelt.**

Der vielbeschriebene demografische Wandel stellt auch die AKDB vor spürbare Herausforderungen. Der Mangel an hochqualifizierten Nachwuchskräften gerade im öffentlichen Sektor ist eines der größten Probleme: Wenn in den nächsten Jahren mehr Arbeitnehmer den Arbeitsmarkt verlassen als nachkommen, ist auch die AKDB als Marktführer in Bayerns öffentlicher IT dazu gezwungen, sich noch attraktiver aufzustellen und größere Anstrengungen zu unternehmen, um den steigenden Personalbedarf in Zukunft angemessen zu decken.

Aktuell führt der ausgedünnte Arbeitsmarkt bereits zu teilweise nur verzögerten Stellenbesetzungen. In Einzelfällen konnten fachlich notwendige Qualifikationen der neuen Mitarbeiter erst im Rahmen der Einarbeitung vermittelt werden. Im Großen und Ganzen befindet sich die AKDB aber mit ihrem Personalmanagement auf einem guten Weg. Durch die gezielte Weiterleitung von Initiativbewerbungen oder die Mehrfachbewertung von Bewerbungen in ähnlichen Ausschreibungsverfahren erreichte man eine Optimierung des Bewerbungsprozesses. Um die Personalanforderungen in ausreichendem Maße zu erfüllen, werden die bestehenden Rekrutierungsaktivitäten insbesondere im Entwicklungsbereich jedoch sukzessive ausgebaut.

Effektiver besetzen

Um offene Stellen schneller und effektiver zu besetzen, nutzen inzwischen nicht nur immer mehr Kunden das Bewerbermanagement von OK.PWS, sondern auch die AKDB selbst. Schneller, weil der Schriftverkehr automatisiert wird, und effektiver, weil OK.PWS den gesamten Prozess von der Stellenausschreibung bis zur Auswahl unterstützt und dokumentiert. Aktuell wird das Bewerbermanagement um das Bewerberportal ergänzt, da sich immer mehr Interessenten bei der Suche nach einer neuen Stelle oder einem neuen Ausbildungsplatz ausschließlich der neuen Medien bedienen.

Zusammenarbeit mit Hochschulen

Im Ausbildungsbereich gab es 2012 spürbar größere Anstrengungen, mit dem Resultat, dass die AKDB ihre Ausbildungsplätze im Jahresverlauf mehr als verdoppeln konnte. Zum Jahresende waren 15 Auszubildende in fünf verschiedenen Berufen und an insgesamt fünf Standorten im Unternehmen. Die Auszubildenden lernen die Berufe Fachinformatiker Systemintegration, Fachinformatiker Anwendungsentwickler, IT-Systemkauffrau beziehungsweise -mann und Kauffrau beziehungsweise Kaufmann für Bürokommunikation. Darüber hinaus beschäftigt das Unternehmen seit 2012 duale Studenten in München und an den Standorten in Landshut und Würzburg. Die insgesamt fünf dualen Studenten werden im Bereich Wirtschaftsinformatik ausgebildet.

Im Hoch- und Fachhochschulbereich betreibt die AKDB wichtige Kooperationen mit den drei Fachhochschulen München, Würzburg und Landshut. Die AKDB nimmt regelmäßig an der zweitägigen Hochschul-Kontaktmesse HOKO teil und verzeichnete dabei großen Zulauf. Die HOKO ist eine der wichtigsten Recruiting-Messen Deutschlands. Sie gibt Firmen und Studenten die Möglichkeit, miteinander ins Gespräch zu kommen und persönliche Kontakte zu knüpfen. Bester Beweis für den Erfolg dieses Projektes: Es wurden wieder Absolventen fest eingestellt, die über diese Messe geworben wurden.

20 Bewerbungen an einem Tag

Weiter hat sich die AKDB auf dem von der Bundesagentur für Arbeit organisierten IT-Recruiting-Day engagiert. Zu dieser Veranstaltung hat die Agentur

für Arbeit Kandidaten aus ihrem verfügbaren Pool eingeladen, die im IT-Bereich Fachqualifikationen aufweisen. Ein günstiger Termin, um sich Initiativbewerbern als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und um sich gleichzeitig nach geeigneten Bewerbern für aktuell ausgeschriebene Stellen umzusehen. An nur einem Tag erhielt die AKDB über zwanzig Bewerbungen. Eine der auf diese Weise kennengelernten Kandidatinnen wurde im Entwicklungsbereich erfolgreich eingestellt.

Bei der Personalgewinnung ist zukünftig noch mehr Flexibilität gefordert, wenn es darum geht, Bewerber an anderen Orten anzusprechen. Gerade an einem Hochtechnologiestandort wie der Stadt München sind geeignete Bewerber aufgrund der Nachfragesituation nicht immer zu akzeptablen Konditionen zu finden. Die regionalen Geschäftsstellen in Bayern und die bundesweiten Niederlassungen der AKDB-Tochter DVKS bieten die Chance, qualifizierte Mitarbeiter an anderen Standorten zu beschäftigen.

Begleitend zu den eigenen Anstrengungen wird auch zukünftig der zielgerichtete Einsatz von Personalvermittlern notwendig sein, um den dauerhaften Bedarf an qualifizierten Entwicklungskapazitäten zu decken. Gerade im Entwicklungsbereich können die Konsequenzen nicht ausreichender Personalressourcen gravierend sein und die Innovationskraft des gesamten Unternehmens gefährden. Die projektbezogenen Kapazitätsspitzen in der Entwicklung werden flexibel durch freie Mitarbeiter und Dienstleister gedeckt. So erzielt die AKDB einen ausgezeichneten Wissenstransfer zwischen festen und freien Mitarbeitern sowie innerhalb der AKDB.

Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung

Die positiven Zahlen der Personalabteilung belegen, dass die AKDB weiterhin als ein beliebter Arbeitgeber angesehen wird – allen beschriebenen Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung im öffentlichen Bereich zum Trotz. Die AKDB hat frühzeitig erkannt, dass auch die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter Erfolgsgaranten des Unternehmens sind. Die Zahlen sprechen für sich: Insgesamt waren 564 Mitarbeiter an 2.231 Tagen auf einer bedarfsgerechten Schulung, um für die zukünftigen Herausforderungen im Beruf fit zu bleiben. Besonders angenommen wurden Weiterbildungen in den einzelnen Fachgebieten, internen Verfahren, Schulungen zu den Themen Burnout und Zeitmanagement und vieles mehr. Ebenfalls hoch im Kurs standen Führungskräfte-Trainings, Teambildungsmaßnahmen und Coaching.

Ein weiterer Baustein in der Wertschätzung der Mitarbeiter bei ihrem Fortbildungsstreben ist eine aktive Unterstützung bei der Durchführung berufsbegleitender Studiengänge. Hier können die Mitarbeiter mit Blick auf zusätzliche freie Tage finanziell unterstützt werden. Mit einer anderen zielgerichteten Projektgruppe, dem internen Innovationszirkel, nimmt die AKDB permanent Vorschläge aus ihrer letzten Mitarbeiterbefragung auf: In einer derzeit laufenden Veranstaltungsreihe tragen Referenten von Universitäten und aus der freien Wirtschaft mit Anregungen zur weiteren Verbesserung der Innovationskultur im Unternehmen bei.

Familie und Beruf

In der Vergangenheit hat sich das Unternehmen bewusst mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt. Hier hat die AKDB die Mütter, die während oder unmittelbar nach Ende der Elternzeit wieder ihre Arbeit aufnehmen wollten, mit dem Angebot von Telearbeitsplätzen, Teilzeitverträgen und flexiblen Arbeitszeitregelungen effektiv, unbürokratisch und individuell unterstützt.

Abgerundet werden die Personalgewinnungsmaßnahmen der AKDB durch eine aktive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, ein modernes Karriereportal auf der Homepage, Social Media-Aktivitäten etwa bei Facebook sowie die oben beschriebenen Jobbörsen an Hochschulen und Fachhochschulen. In die gleiche Richtung zielen zahlreiche Maßnahmen, um ein insgesamt attraktives Arbeitsumfeld für Mitarbeiter zu schaffen, angefangen von der Bereitstellung von Teeküchen, Angebote zur Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten bis hin zur modernen Ausstattung der Arbeitsplätze. Das hierdurch geschaffene positive Image als Arbeitgeber ist für eine erfolgreiche Personalrekrutierung nicht hoch genug einzuschätzen.

AUTOR: ANDREAS HUBER, AKDB

Alles über meinen Tisch?

› Führungskräfte, die wie autoritäre Gutsherren agieren, sind ein Auslaufmodell. Wie moderne Führungsarbeit aussieht, zeigt das Beispiel DZBW.

Engagement zeigen Mitarbeiter dort, wo man ihr Können und Wissen schätzt und sie mit Vertrauensvorschuss eigenständig arbeiten lässt. Dies bedingt, individuelle Potenziale zu erkennen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer Entwicklung zu fördern und zu unterstützen und Verantwortung zu übertragen. Führungskräfte müssen zunehmend Entscheidungen und Aufgaben an die Organisation abgeben: an Mitarbeiter und Netzwerke, die sich und ihre Prozesse selbst organisieren. Das auszuhalten fällt denen leichter, die die Mechanismen der Selbstorganisation verstehen, sie aktiv fördern und gerade so ihre Führungsqualität beweisen. Die Datenzentrale Baden-Württemberg (DZBW) macht sich diesen Anspruch zu eigen.

Bereichsübergreifende Zusammenarbeit verbreitet neues Wissen und bringt Ressourcen zusammen. Voraussetzung dafür ist, mehr Empathie und Verständnis für die jeweils anderen Bereiche mitzubringen und den Anspruch einer lernenden Organisation mit Leben zu füllen. Wenn Säulendenken überwunden wird, wächst die Effektivität.

Die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich dabei gewandelt. Der Generation Y, den Wissensarbeitern, ist Selbstverwirklichung oft wichtiger als eine schnelle Karriere. Führung heißt deshalb heute, Mitarbeitern Einsicht in große Prozesse und Zusammenhänge zu geben und sie an der Reflexion über den Sinn und die Sinnhaftigkeit der gemeinsamen Arbeit zu beteiligen. Menschen folgen Vorbildern, Überzeugungen und Werten. Wer als Führungskraft sein eigenes Wertegerüst kennt, kann es überzeugend nach außen tragen und Mitarbeiter inspirieren.

Führung in der DZBW

In einem erfolgreichen Unternehmen entwickeln sich Mitarbeiter, Strukturen und Prozesse stets weiter. Daher ist es immer wieder notwendig, das Ohr nicht nur nach außen, sondern auch nach innen zu richten und notwendige Veränderungen aufzuspüren. Diesen Prozess bestreiten wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern. Wir betrachten und analysieren Entwicklungen in der DZBW und erarbeiten gemeinsam Lösungsansätze. So entstand auch das Veränderungsthema Führung und die Konzeption eines Führungskräfteentwicklungsprogramms.

Das Führungskräfteentwicklungsprogramm der DZBW verfolgt das Ziel, eine gemeinsame Kultur der Selbstverantwortung und -organisation mit einem hohen Maß an Selbstreflexion und Veränderungsfähigkeit zu schaffen, und es bildet einen Rahmen, um Führung im Unternehmen zu definieren, zu synchronisieren und zu optimieren. Mit der Einführung von Führungsleitsätzen als zentralen Werten wird ein gemeinsames Verständnis von Führung im Unternehmen geschaffen. Diese neue Führungskultur kann nur wachsen, indem die Leitsätze durch die Führungskräfte und Mitarbeiter mit Leben gefüllt werden, dieses Miteinander stetig gemeinsam reflektiert, verbessert und im positiven Fall so beibehalten wird. Dieser Prozess wird durch Workshops und Reviews im Team unterstützt. Die Workshops bieten sich auch als Integrationsworkshop für neue Führungskräfte an. Dadurch bleiben unsere Führungsleitsätze nicht nur gedrucktes Papier, sondern werden in den Teams mit Taten unterlegt.

Schulungsprogramm

Ziel des Schulungsprogramms ist eine allgemein kognitive wie auch soziale Kompetenzerweiterung beziehungsweise Kompetenzstärkung. Die Schulungen werden bei der DZBW bewusst hausintern konzipiert, um die interne Vernetzung der Führungskräfte zu unterstützen und die Schulungen gemäß unseren Anforderungen zu gestalten (Kompetenzprofil, Veränderungsthemen). Im Schulungsprogramm wird zwischen verpflichtenden und freiwilligen Zusatzmaßnahmen unterschieden.

Begleitend zum Entwicklungs- und Schulungsprogramm bieten wir transferfördernd innerhalb der Praxisphasen eine kollegiale Fallberatung an, den sogenannten Führungskräftezirkel. Diese drei bis vier Mal pro Jahr organisierte Veranstaltung dient als internes Coaching der Vernetzung von Führungskräften. Bei Themen der Methodenkompetenz ist dies auch über unsere übergreifenden Arbeitskreise für Projektmanagement und Qualitätssicherung möglich.

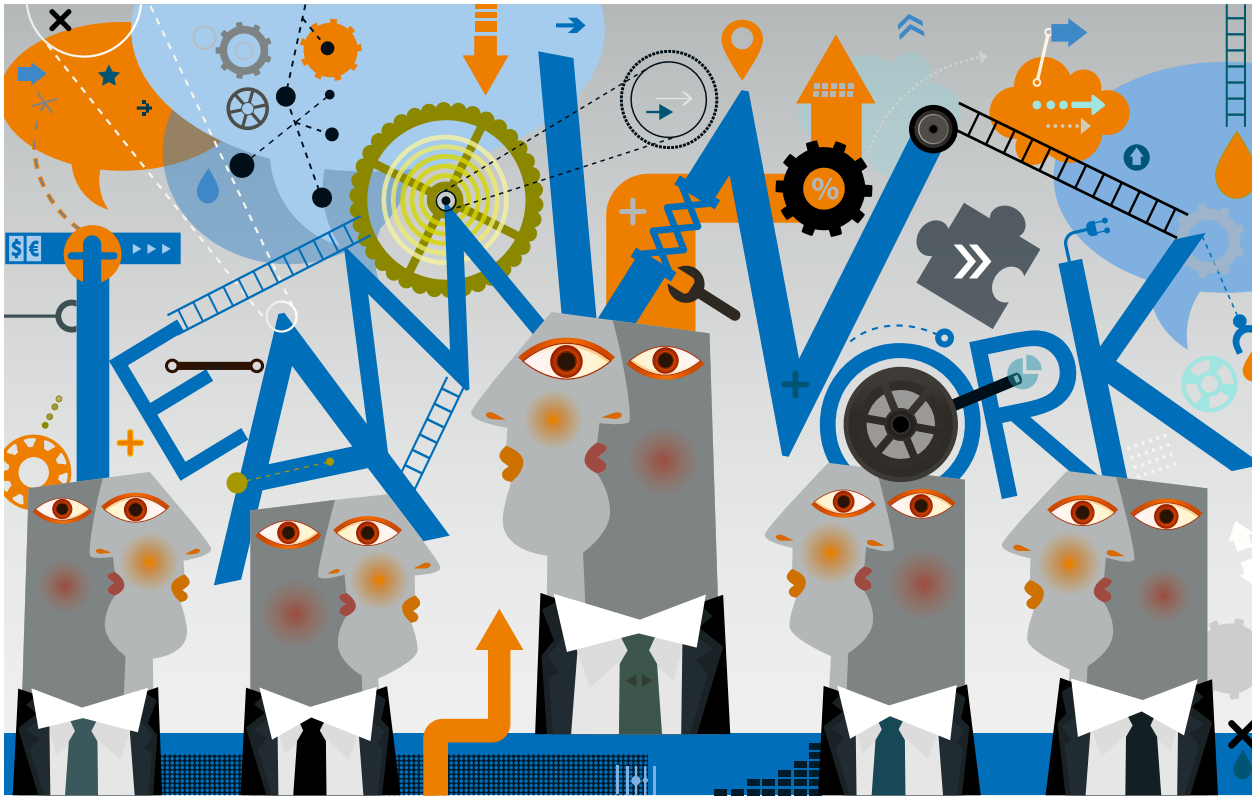
Externes Coaching wird auf Stundenbasis gebucht und über die Personalentwicklung vermittelt. Ein Coaching-Prozess beschreibt die Initialisierung, die Transferphase und das Abschlussreview einer Coaching-Anforderung. Die Themen sind vielfältig – von Verhaltensänderungen, Entscheidungsthemen, Konflikten bis hin zur Teamentwicklung. Mentoren unterstützen die Entwicklung neuer Führungskräfte in der DZBW mit Ihrer Lebens- und Berufserfahrung. Sie wurden und werden in unserem Unternehmen als Vorbilder wahrgenommen und sind innerhalb des Mentoring speziell ausgebildet. Die Maßnahmen leisten einen wertvollen Beitrag zur Zielsetzung einer gemeinsamen Führungskultur.

Feedbackkultur

Erfolgreiche Führungskräfte suchen aktiv nach Feedback, um ihre Wirkung auf andere kennenzulernen. Erst diese aktive Suche nach Rückmeldung befähigt sie, eigene Schwächen zu erkennen und ihre Leistung zu verbessern. Je höher eine Führungskraft in der Hierarchie einer Organisation aufsteigt, desto weniger Feedback erhält sie in der Regel und desto isolierter steht sie da, wenn sie sich nicht selbst aktiv um Rückmeldung bemüht.

Als begleitendes Instrument hat man in der DZBW die *Führungskräfteaufwärtsbewertung* eingeführt. Dabei bittet die Führungskraft das eigene Team um ein Feedback zur Führungskompetenz. Das Team stimmt sich hierzu ab und übermittelt über einen Teamsprecher positive wie auch negative Bewertungen mit Beispielen und möglichen Lösungsansätzen. Der Austausch und die Konzentration auf gemeinsame Ziele dienen der Teambildung. Die Führungskraft hat somit die Chance zu erkennen, wie sie vom Team wahrgenommen wird und dessen Erwartungen zu erfahren.

Betrachtet man die Multiplikatorfunktion von Führung mit ihrer Auswirkung auf alle Mitarbeiter, Prozesse und den Unternehmenserfolg, dann wird schnell klar, dass Führung ein wichtiger Bestandteil der strategischen Personalentwicklung sein muss. Aus diesem Grund müssen der Führungsrolle selbst



und der Entwicklung von Führungskräften mehr Bewusstsein und Priorität im Unternehmen gegeben werden.

Die Führungskultur eines Unternehmens ist ein entscheidendes Element für die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. Eines ist gewiss: Gute Führungskultur fördert die Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung. Die DZBW stellt sich diesen Herausforderungen der modernen Führungsarbeit.

Zukunft mit Nachwuchs

Um dem Mangel an hochqualifizierten Nachwuchskräften entgegenzuwirken, haben wir im November letzten Jahres ein Förderprogramm für Führungsnachwuchs gestartet. Die Zielsetzung liegt neben der personellen Zukunftssicherung des Unternehmens (Nachfolgeplanung Führung) darin, dem Nachwuchskandidaten die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der Aufgaben einer Führungskraft zu erproben und Vertrauen in seine Arbeit zu gewinnen.

Hierbei ist der Bedarf an Führungskräften für die nächsten Jahre ermittelt worden, und über Potenzialanalysen, -nominierungen und eine abschließende Potenzialkonferenz sind die Teilnehmer ausgewählt worden. Das Programm enthält Schulungsbausteine für die Führungs- und Managementkompetenz und ist genau auf die Ansprüche unseres Unternehmens konzipiert. Auch hier greifen wieder transferfördernde Maßnahmen, wie gemeinsame Führungsnachwuchszirkel, Begleitung übergreifender Arbeitskreise, internes Coaching und Mentoring.

Die Teilnehmer haben die Herausforderung begeistert angenommen, und die individuellen Lernpläne, die gemeinsam über die direkte Führungskraft, die Geschäftsbereichsleitung bis hin zur Personalentwicklung erstellt wurden, sind geprägt von interessanten Projekten voller Förderung, Verantwortung und Vertrauen.

Insgesamt ist die Nachfrage nach diesen Förderprogrammen groß. Dabei erstellen wir individuelle Qualifizierungspläne für Mitarbeiter, die aus der Arbeit mit einem älteren Verfahren nun in die neue Entwicklungswelt eintauchen, und bieten ein zentrales kompetenzbasiertes Entwicklungs- und Schulungsprogramm an.

AUTORIN: LAURA BURATTI, DZBW

Do it yourself

› **Im Essener Systemhaus ESH gehört die Ausbildung von eigenem Nachwuchs zu den wichtigsten Personalentwicklungsmaßnahmen.**

In Zeiten leerer Kassen werden an die kommunalen IT-Dienstleister besondere Herausforderungen herangetragen: Während die Verwaltung zur Unterstützung ihrer Rationalisierungsbemühungen flexible, leistungsstarke und kostengünstige IT-Lösungen benötigt, erwarten Politiker sowie Bürgerinnen und Bürger den Ausbau von Serviceangeboten mit ständiger Erreichbarkeit bei gleichzeitiger höchstmöglicher Datensicherheit. Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen spielt neben technologischen, finanziellen und strategischen Aspekten die Ressource Personal eine entscheidende Rolle.

Bereits heute entstehen regelmäßig – ob planbar oder durch aktuelle Entwicklungen verursacht – Personalbedarfe, bei denen die Vakanzen möglichst kurzfristig zu besetzen sind. Realistische Bedarfsplanungen zeigen, dass aufgrund des demografischen Wandels die Anzahl der wiederzubesetzenden Vakanzen zukünftig weiter ansteigen wird.

Bei der Rekrutierung von Fachpersonal stehen kommunalen IT-Dienstleistern in der Regel drei Möglichkeiten zur Verfügung:

- Einstellung von externem Personal
- Einsatz von kommunalem Verwaltungspersonal
- Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften.

Die erste Variante ist aufgrund der Rahmenbedingungen im öffentlichen Dienst und vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zunehmend schwieriger zu realisieren. Der Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Verwaltungsbereich dagegen scheitert oft schlichtweg an dem Personalmangel in der Verwaltung und erfordert zudem in den meisten Fällen eine kosten- und zeitintensive Qualifizierungsphase. Vor diesem Hintergrund wird die Ausbildung von eigenen Nachwuchskräften zunehmend zu einem entscheidenden Handlungsfeld des Personalmanagements.

Erfolgsmodell Eigengewächs

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen ist die Frage, ob selbst ausgebildetes Personal vorteilhaft ist, definitiv mit Ja zu beantworten. Nach fünfzehn Jahren Ausbildungspraxis sind inzwischen zwanzig Prozent des Stammpersonals im Essener Systemhaus der Gruppe der selbst ausgebildeten Nachwuchskräfte zuzuordnen.

Damit Ausbildung jedoch als Schlüsselelement der Personalgewinnung auch den erforderlichen Beitrag zur Erhaltung und zum Ausbau einer differenzierten und ausgewogenen Personalstruktur leisten kann, reicht es nicht aus, ein intensives Ausbildungsmarketing zu betreiben und den so gewonnenen jungen Menschen eine Ausbildung auf hohem Niveau anzubieten.

Zunächst einmal führen aus unterschiedlichen Gründen, die sowohl in der Person der Nachwuchskraft als auch in den bestehenden Rahmenbedingungen liegen können, nicht alle erfolgreich beendeten Ausbildungsverhältnisse zu dauerhaften Arbeitsverträgen. Um dennoch im erforderlichen Umfang Personal zu gewinnen, spielen neben anderen Faktoren insbesondere die beruflichen Entwicklungsperspektiven eine entscheidende Rolle.

„Genies fallen nicht vom Himmel“ (Bebel)

Die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse bilden das Fundament der beruflichen Tätigkeit und müssen in den folgenden Jahren und letztendlich bis zum Ende des Erwerbslebens ausgebaut und auf aktuellem Stand gehalten werden. Die berufliche Weiterentwicklung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die sukzessive Übertragung komplexer Aufgaben und entsprechender Verantwortung sind durch intensive Einarbeitung und Unterweisung sowie durch regelmäßige externe Fortbildungsmaßnahmen vorzubereiten und zu begleiten.

Es gilt darüber hinaus, tarifrechtliche Hürden wie das Erfordernis eines Studienabschlusses zu überwinden. Leistungsstarke Nachwuchskräfte nutzen in vielen Fällen die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums, wobei der Nutzen des Studienabschlusses für beide Seiten weit über den formalen tarifrechtlichen Aspekt hinausgeht. Die Studierenden erwerben neben den fachlichen Kenntnissen erweiterte Sozial- und Methodenkompetenzen und bringen bereits während des Studiums neue Erkenntnisse und aktuelle fachliche Entwicklungen in ihre tägliche Arbeit ein. Die Unterstützung des Studiums durch Zahlung eines Zuschusses und die Gewährung von zeitlichen Freiräumen erscheint daher mehr als angemessen.

Die Kombination dieser Personalentwicklungsmaßnahmen ermöglichen es, im Essener Systemhaus Vakanzen der Entgeltgruppen E10 bis E12 mit eigenen Nachwuchskräften zu besetzen, so dass die Übernahme von Führungsaufgaben nach heutiger Einschätzung nur noch eine Frage der Zeit ist.

AUTORIN: CLAUDIA BRANDENBURG, ESH

Auf neuen Karrierepfaden

› Dataport bereitet sich mit einer ganzheitlichen Personalentwicklung und dem neuen Programm Personal 2020 auf den demografischen Wandel vor.

Es gibt zwei Möglichkeiten, wie Unternehmen dem demografischen Wandel begegnen können. Entweder man fürchtet den Kampf um die Köpfe, da es künftig weniger, dafür mehr ältere Menschen geben wird, und damit auch weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter. Oder man schaut den Tatsachen ins Gesicht und passt seine Personalstrategie entsprechend an.

Dataport hat sich für die zweite Variante entschieden. Im Sommer 2013 haben wir eine Personalentwicklungsstrategie verabschiedet, die ganzheitlich auf alle Lebensarbeitsphasen ausgerichtet ist. Das ist die eine Maßnahme, mit der wir sichern wollen, dass wir auch künftig gute IT-Dienstleistungen anbieten können. Eine klassische Aufgabe also – Personal finden, binden und entwickeln. In Zeiten des demografischen Wandels und rasanter technischer Entwicklungen verändern sich aber auch die Anforderungen an die Personalmanager selbst. Deshalb haben wir im Herbst 2014 das Programm Personal 2020 verabschiedet. Damit stellen wir sicher, dass Dataport als Dienstleister zukunftsfähig aufgestellt ist.

Personal systematisch weiterentwickeln

Das wahre Kapital von Unternehmen sind die Menschen, die dort arbeiten, ihr Wissen, ihre Kompetenzen. Dieses Kapital wird künftig seltener – und noch wertvoller. Systematische Personalentwicklung umfasst bei Dataport deshalb alle Phasen der Lebensarbeitszeit, von der Rekrutierung über die berufliche Weiterentwicklung bis zu den Jahren vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben. Wir qualifizieren unser Personal fortlaufend, passend zur jeweiligen beruflichen Phase, schon seit Jahren auch begleitet mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In der Entwicklung ermöglicht Dataport nun zwei Karrierewege: Führungs- und Fachkarrieren. Die Fachkarriere ist nicht an die Übernahme von Führungsverantwortung gekoppelt – ein Karriereweg für Spezialisten, den Dataport mit einer neuen Entgeltordnung möglich gemacht hat. Die Umsetzung startet mit der Ausschreibung der ersten Fachkarriere-Stellen, die für Ende 2014 geplant ist.

Ein weiterer Baustein unserer Personalentwicklung ist die systematische Qualifizierung und Stärkung von Führungskräften. Führungskräfte sind wichtig, um Personalbedarf zu ermitteln oder die Mitarbeiter sich weiter entwickeln zu lassen. Sie prägen zudem die Unternehmenskultur erheblich mit. Bei der Begleitung von Veränderungsprozessen spielen sie ebenfalls eine zentrale Rolle. Wir bilden unsere Führungskräfte deshalb gezielt weiter. Dazu gehören Qualifizierungen in Personalführung und -entwicklung, unternehmerischem Denken und Handeln, Prozess- und Change Management. Eine Kampagne zur Weiterentwicklung der Konfliktkultur konnten wir bereits erfolgreich initiieren.

Das Prinzip des steten Weiterentwickelns bedeutet für uns auch: unsere Vorgehensweisen von anderen beurteilen zu lassen. Unsere Personalentwicklungsstrategie haben externe Expertinnen mit unterschiedlichen Hintergründen – Human Resources, Organisationsentwicklung, Philosophie – bewertet. Das Feedback war positiv. Wir werden das fachübergreifende Netzwerk zu Personalthemen ausbauen. Von den in diesem Diskurs gewonnenen Erfahrungen profitieren wiederum unsere Kunden.

Personal 2.0

Gute Personalgewinnung, -entwicklung und -führung benötigt einen zuständigen Unternehmensbereich, der die Personalstrategie dynamisch weiterentwickelt. Mit dem Programm Personal 2020 haben wir die Grundlage dafür geschaffen. Es wird voraussichtlich bis Ende 2016 laufen und umfasst mehrere Teilprojekte.Die organisatorische Neuaufstellung des Personalbereichs ist eines davon. So werden wir unter anderem unsere Personalmanager weiterentwickeln, damit sie als Partner der Führungskräfte agieren. Dies erfordert einen Wechsel von administrativen Personalservices hin zu wertschöpfenden Dienstleistungen.

Ein weiteres Teilprojekt ist die Prozessoptimierung, zum Beispiel mithilfe der Einführung des neuen Personalmanagementsystems KoPers. Prozessoptimierung verändert Arbeitsweisen und Organisation. Das erfordert Change Management. Dieses ist ein weiteres Teilprojekt. Wir können unsere Kunden dann besonders gut bei der IT-gestützten Modernisierung unterstützen, wenn wir selbst die für sie notwendigen Veränderungen in Prozessen und Organisation durchleben und vorbildlich gestalten.

AUTORIN: CLAUDIA GÜSKEN, DATAPORT

Potenziale mit Kompetenz

› civitec hat ein Potenzialträgerprogramm entwickelt, das persönliche Weiterbildung mit konkreter Projektarbeit verbindet.

Wissen, Motivation und Fähigkeiten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind das wichtigste Unternehmenskapital – diese wertvollen Ressourcen müssen systematisch entwickelt werden. Zur Unterstützung einer professionellen und gleichzeitig persönlichen Entfaltung seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat civitec ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet und passt es stetig den aktuellen Anforderungen an. Neben einer Führungswerkstatt für Sachgebietsleiterinnen und -leiter und dem Projektleitertraining ist im Jahr 2012 erstmals ein Potenzialträgerprogramm aufgelegt worden, an dem insgesamt elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen haben. Ziel dieses und zukünftiger Potenzialträgerprogramme ist es,

- die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und weiterzuentwickeln, und zwar sowohl aufseiten der Teilnehmer wie auch seitens des Arbeitgebers,
- Beziehungen der Teilnehmer untereinander zu knüpfen und zu vertiefen,
- die Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und deren Bindung an das Unternehmen zu steigern und
- ein vor der Geschäftsführung zu präsentierendes programmbegleitendes Projekt zu planen und umzusetzen.

Die Maßnahme umfasste sechs Module: *Teamentwicklung und Projektmanagement*, *Persönliche Kompetenz und Verantwortung*, *Gesprächsführung, Konfliktmanagement und Moderation von Gruppen*, *Selbstorganisation und Zeitmanagement* und *Circuittraining*.

Weiterentwickelte Kompetenzen

Externe Berater haben die einzelnen Module, die sich jeweils über zwei Tage erstreckten und auswärts durchgeführt wurden, begleitet. Neben der reinen Wissensvermittlung ist Wert darauf gelegt worden, dass sich die Teilnehmer auch ganz praktisch mit verschiedenen Aufgaben auseinandersetzen. In Rollenspielen sollten sie etwa eine realistische Einschätzung davon erhalten, wie typische Konfliktsituationen zu meistern sind.

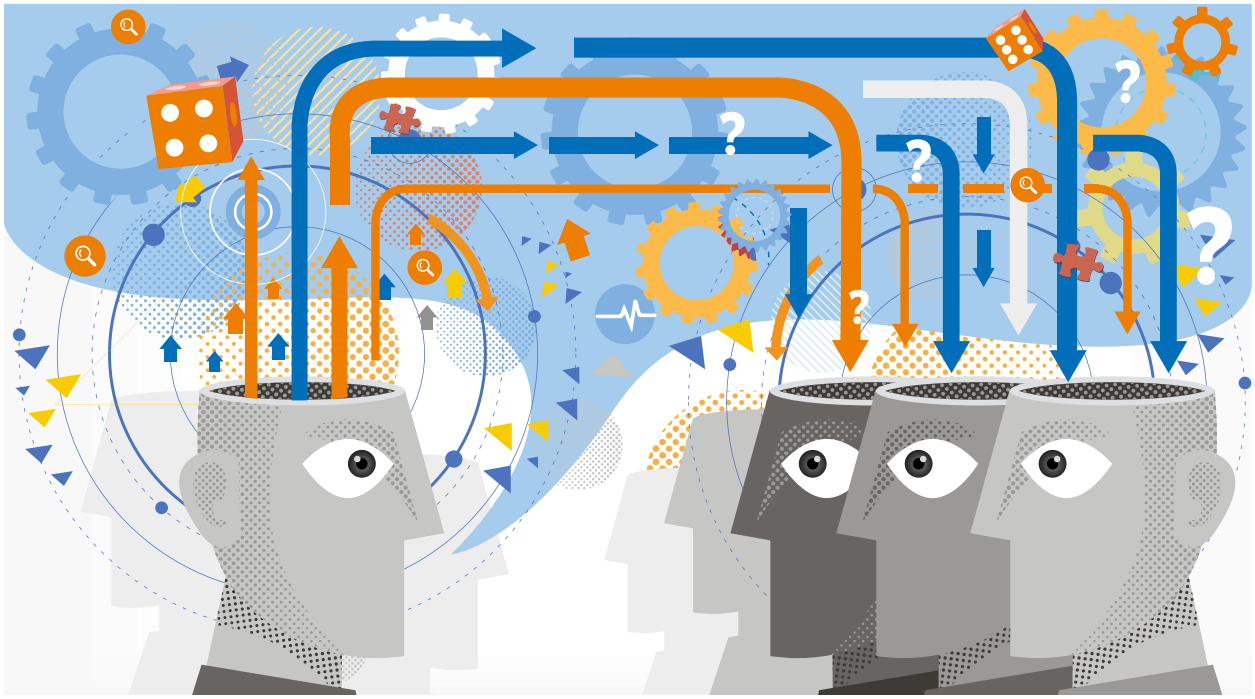
Neben der Weiterentwicklung von methodischen Fähigkeiten, wie beispielsweise der Ablauf- und Terminplanung, steht die Förderung von persönlichen Kompetenzen im Vordergrund. Besondere Bedeutung erhielt der Beziehungsaspekt, um zusätzlich zur inhaltlichen Komponente die wirklichen Interessen der Gesprächspartner zu erkennen und in Einklang mit den Erfordernissen zu bringen. Durch Persönlichkeitsanalysen und konstruktives Feedback der Gruppe wurden das Selbstbild der Teilnehmer und das Gruppengefühl gestärkt. Sowohl die Gruppe als auch Psychologen gaben jedem Einzelnen permanentes Feedback. Im Rückblick wurde die Atmosphäre von den Teilnehmern als intensiv herausfordernd, offen und ehrlich bezeichnet.

Die Erfahrungen aus dem Potenzialträgerprogramm und die dort weiterentwickelten Kompetenzen finden ständige Anwendung im beruflichen Alltag – sowohl hinsichtlich der internen Zusammenarbeit im Zweckverband als auch bei externen Kundenbeziehungen.

Projektarbeit Wissensmanagement

Neben der Arbeit in den Modulen war es Aufgabe des Teams, an einem frei wählbaren Projekt mitzuwirken. Vorgaben bestanden lediglich darin, dass das Projekt möglichst bereichsübergreifende Bedeutung haben soll und ein grundsätzlicher Gewinn für den Zweckverband zu erkennen sein muss. Die Teilnehmer entschieden sich für ein Konzept einheitlichen Wissensmanagements im civitec.

Der genaue Titel lautete: „Unternehmensweites Konzept zur Informationsbündelung und -bereitstellung



mit konkreten Handlungsempfehlungen und Maßnahmenplan“.

Viele Mitarbeiter werden den Zweckverband in den nächsten Jahren altersbedingt verlassen. Ihr Wissen muss aber dem Unternehmen weiterhin zugänglich bleiben und deshalb transferiert werden. Zudem steigt die Komplexität im IT-Sektor unaufhörlich an. Vorhandenes Wissen muss also systematisch erfasst und aufbereitet werden, um es den entsprechenden Zielgruppen, also auch Kollegen, zugänglich zu machen.

Darüber hinaus verwenden Mitarbeiter immer mehr Arbeitszeit auf die Suche nach qualitativ guter Information. Um auch zukünftig den Kundenanforderungen zu entsprechen und durch Dienstleistungsverträge festgelegte Reaktions- und Lösungszeiten einzuhalten, ist ein strukturierter und zentraler Zugang zum Wissen unumgänglich.

Die Ressource Wissen indessen findet sich in allen Sachgebieten des Zweckverbandes wieder. Eine vernetzte, ganzheitliche Betrachtung des Unternehmens bei der Implementierung von Wissensmanagement ist daher aussschlaggebend. Aufgabe war es also, konkrete Handlungsempfehlungen und einen Maßnahmenplan zu formulieren.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für den Erfolg des Projektes bestand darin, realistische Informationen über den aktuellen Zustand im Umgang mit Wissen, aber auch über die Anforderungen an ein Wissensmanagement zu erhalten. Das konnte nur mit der Unterstützung und aktiven Einbindung aller civitec-Mitarbeiter geschehen. Diese Anforderung wurde mit Hilfe einer Mitarbeiterumfrage Anfang 2013 umgesetzt. Die so gewonnenen Daten wurden umfangreich ausgewertet und in die weitere Arbeit integriert.

Im September 2013 wurde das Ergebnis einem Gremium aus Geschäftsführung, Bereichsleitern und Personalrat vorgestellt. Die Gruppe konkretisierte hier Handlungsempfehlungen, die in einem Folgeprojekt umgesetzt werden sollen. Das Konzept wurde anschließend auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Mit einer Abschlussveranstaltung fand das Potenzialträgerprogramm im November 2013 ein erfolgreiches Ende. Jeder einzelne Teilnehmer erhielt ein Gutachten, und ein mehrstündiges intensives Gespräch mit dem jeweiligen Vorgesetzten in Anwesenheit eines externen Beraters bildete den persönlichen Abschluss der Maßnahme. Schönes Resultat: Zwei Führungspositionen sind mittlerweile im civitec mit Teilnehmern dieser Maßnahme erfolgreich besetzt worden. Ein guter Beleg für eine erfolgreiche Förderung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Potenzialträgerprogramm.

AUTOREN: SARAH KROHN, WOLFGANG KUSCHEL, JÖRG WEIDNER, CIVITEC

Ausgewogenes Arbeiten

› Zu den soften Maßnahmen in der Fachkräftesicherung gehören Konzepte für Work-Life-Balance, wie sie die KIVBF entwickelt hat.

Eine Work-Life-Balance beschreibt die Verbindung und Gewichtung von Berufs- und Privatleben. Ziel ist es, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beide Bereiche ausgewogen erleben. Betriebliche Work-Life-Balance-Maßnahmen zielen darauf ab, ein gutes Arbeitsumfeld unter Rücksichtnahme auf private und gesundheitliche Erfordernisse für Beschäftigte zu schaffen und somit eine stärkere Bindung an das Unternehmen zu erreichen.

Work-Life-Balance-Konzepte sind eine Antwort auf die geänderten Bedingungen in Arbeits- und privater Lebenswelt. Ein zentraler Aspekt ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Idealerweise soll ein Ausgleich zwischen den Interessen und Anforderungen des Unternehmens und seiner Beschäftigten hergestellt werden. Dabei berücksichtigen die eingesetzten Strategien unterschiedliche Lebenssituationen und die damit einhergehenden Bedürfnisse der Menschen im Unternehmen. Es geht aber auch um den Umgang mit Lebensressourcen in der Arbeit, denn Arbeit und freie Zeit sollen in einem gesunden Verhältnis zueinander stehen. Im Idealbild wird Arbeit dann nicht als unfreie Zeit empfunden.

Sowohl-als-auch

Durch Work-Life-Balance ergibt sich eine größere Souveränität für die individuelle Lebensführung. Aus zwangsläufigen Entweder-Oder-Entscheidungen werden Sowohl-Als-Auch-Lösungen. Somit haben Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Lebens- und Familienplanung flexibler zu gestalten.

Wichtig ist, dass Stress durch Doppelbelastungen aus Arbeit und privaten Verpflichtungen reduziert werden kann. Durch einen besseren Ausgleich zwischen den verschiedenen Bereichen können die Mitarbeiter mehr Energie in ihre Arbeit stecken und Zufriedenheit erleben. Aus einer Tätigkeit, die dann Erfüllung bringt, kann wiederum Kraft geschöpft werden, um diese in andere Lebensbereiche zu investieren.

Laut einer Stepstone-Studie ist das Arbeiten im öffentlichen Dienst aufgrund der guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für Berufstätige mit Familie besonders attraktiv. Diese Arbeitsplätze werden als sicher, zuverlässig, sozial und familienfreundlich eingeschätzt.

Softskills zählen

Die KIVBF als öffentlicher Arbeitgeber legt großen Wert auf ein gutes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben ihrer Beschäftigten. Um ihnen zu ermöglichen, Beruf und Familie sowie Freizeit besser zu verbinden, werden gleitende Arbeitszeiten (Jahresarbeitszeitkonten), flexible, individuelle Arbeitszeitmodelle, Heimarbeitsplätze sowie die Möglichkeit zur Beurlaubung aus verschiedenen persönlichen Gründen angeboten.

Im Rahmen eines Skill- und zentralen Weiterbildungsmanagements werden der gesamten Belegschaft Schulungsmöglichkeiten im Bereich Softskills angeboten. Hierzu zählen Konfliktmanagement, Zeitmanagement, Stressmanagement, Telefontraining, Rhetorik und Präsentation. Auf diese Weise werden individuelle Fähigkeiten weiterentwickelt und der Arbeitsalltag erleichtert. Zur Unterstützung neuer Mitarbeiter wird ein Pate eingesetzt und eine dreitägige, gestaffelte Einführungsveranstaltung durchgeführt. Dies ermöglicht eine schnelle soziale und fachliche Integration im neuen Arbeitsbereich und -umfeld.

Hohe Motivation

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements ist bei der KIVBF ein Zirkel implementiert worden, der Maßnahmen zur Gesundheitsprävention beinhaltet. Ziel ist es natürlich, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und – damit verbunden – deren Leistungsfähigkeit und Motivation. So bieten neu eingerichtete Trinkwasserquellen Mitarbeitern gesundes, ionisiertes und mit Sauerstoff angereichertes Wasser.

Alle Mitarbeiter können eine Beratung in psychosozialen Fragen in Anspruch nehmen. Dazu gibt es eine Serviceline als Anlaufstelle bei Problemen am Arbeitsplatz oder im familiären beziehungsweise persönlichen Umfeld.

Auf die KIVBF abgestimmte soziale Leistungen sorgen für weitere positive Effekte zur Work-Life-Balance. Mitarbeitergespräche sowie Coaching im Einzelfall runden unser Angebot ab. Regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterbefragungen spiegeln die betrieblichen und individuellen Bedürfnisse wider. Aus diesen werden gezielt Maßnahmen abgeleitet und weiterentwickelt, um eine hohe Zufriedenheit und Motivation zu schaffen.

AUTOR: MICHAEL KÖSZEGI, KIVBF

IT-Girls im Einsatz

› Traditionell ist Informatik eine Männerdomäne, doch daran ändert sich gegenwärtig etwas. Ein Blick ins ostwestfälsche Lemgo.

Bereits zum zweiten Mal hat das Kommunale Rechenzentrum Minden-Ravensberg/ Lippe (krz) in Kooperation mit dem zdi-Zentrum Lippe.MINT eine besondere Form der Berufsorientierung angeboten: Check IT – das IT-Camp nur für Mädchen richtet sich an junge Frauen der elften Jahrgangsstufe. In der letzten Schulwoche vor den Sommerferien und in der ersten Ferienwoche erleben die Teilnehmerinnen den Ausbildungsberuf der Fachinformatikerin Systemintegration im kommunalen Umfeld – handfest und praxisbezogen. Inhaltlich geht es dabei um das Design von Datenbanken, Technik in Netzwerken, um Server-Mechanismen und um Anwendungen wie zum Beispiel dem Antragsverfahren für Personalausweise. Den spielerischen Einstieg in die Programmierung gewährleistet ein Roboter namens Roberta.

Darüber hinaus gibt es Einblicke in die Webseitenerstellung und in Social Media am Beispiel von Facebook. Neben der eigenständigen Bearbeitung von fachpraktischen Aufgaben stehen den Frauen einige Auszubildende, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem IT-Bereich des krz für Diskussionen und Fragen zur Verfügung. Abgerundet wird das Angebot durch Exkursionen ins Bürgerbüro der Stadt Lemgo und zum Heinz Nixdorf Museum in Paderborn, zum privaten ATIW Berufskolleg (Ausbildungszentrum für Technik, Informationsverarbeitung und Wirtschaft)

und zur Siemens Professional Education in Paderborn. Hier erfahren die Schülerinnen direkt vom Schulleiter und den krz-Auszubildenden alles über die Inhalte der Ausbildung, den Blockunterricht und die Unterbringung in Paderborn. Auf großes Interesse stießen in diesem Jahr dabei insbesondere die Klassengröße, die moderne Ausstattung sowie die Anwesenheitspflicht der Lehrer.

So ein umfangreiches Programm konnte ein kommunaler Arbeitgeber wie das krz nur in Kooperation mit dem zdi-Zentrum Lippe.MINT und mit der Lippe Bildung e.G. auf die Beine stellen. Dabei war das krz für die Dozenten und die Fördergelderakquise zuständig, damit Exkursionen unternommen werden konnten.

Berufsorientierung für Mädchen

Anlass für die Durchführung des IT-Camps beim krz ist die Erfahrung, dass junge Frauen bei der Auswahl für einen Ausbildungsplatz kein oder nur ein sehr rudimentäres Bild von IT-Berufen haben. Der Berufsalltag einer Krankenschwester oder einer Friseurin ist den Schülerinnen geläufig. Was aber macht eine Fachinformatikerin Systemintegration? Hier setzt die Idee des Camps an und bietet den jungen Frauen die Chance, sich über die IT-Ausbildung und den Ausbildungsbetrieb beim Lemgoer IT-Dienstleister zu informieren. Das krz möchte damit dem Trend der letzten Jahre entgegensteuern, wonach Frauen in den IT-Ausbildungen unterrepräsentiert waren. Nach einer Bitkom-Studie lag der Anteil weiblicher Auszubildender in dieser Branche in 2012 unverändert zum Vorjahr nur bei etwas mehr als 8 Prozent in Deutschland.

Seit 2012 wird *Check-IT – das IT-Camp nur für Mädchen* im ostwestfälischen Rechenzentrum angeboten. Bisher haben insgesamt 15 Schülerinnen an der MINT-Maßnahme teilgenommen. „Dass wir seit 2012 eine Steigerung unseres Bekanntheitsgrades verzeichnen konnten, erklären wir uns auch mit dem IT-Camp. Diese Maßnahme stieß bei den Schulen und der regionalen Presse erneut auf großes Interesse. Die Schülerinnen berichteten positiv über ihre Teilnahme und die Eltern waren aktiv in die Abschlussveranstaltung einbezogen“, sagt krz-Geschäftsführer Reinhold Harnisch.

Wertschöpfung durch Wertschätzung

Ein wesentlicher Garant für den Erfolg liegt in der Art und Weise, wie krz-Dozentinnen und Dozenten unterrichten: mit Engagement. Sie stehen voll hinter der MINT-Maßnahme.

Jeweils zwei Dozenten begleiten die Schülerinnen themenbezogen und geben Einblicke in ihre Tätigkeit beim krz. Dabei arbeiten sie ganz praktisch den eigenen Berufsalltag wie zum Beispiel beim täglichen Bloggen im Internet für die jungen Teilnehmerinnen auf und verteilen die Aufgaben auf mehrere Schultern – auch auf die der Schülerinnen. Das IT-Camp stellt für die Dozenten ebenfalls eine Bereicherung des Berufsalltags dar. Sie treffen auf Teilnehmerinnen, die ihnen mit Neugier und großem Interesse begegnen.

Das Feedback der Teilnehmerinnen bestätigt diesen Ansatz: „Wir wurden sehr nett begrüßt. Die Leute sind cool, nicht so stocksteif und die Stimmung ist total gut. Außerdem bekam ich immer Antworten auf meine Fragen und individuelle Wünsche wurden aufgenommen“, sagte eine Teilnehmerin. Auch Eltern berichten positiv über das Praktikum. „Meine Tochter erzählte abends immer begeistert vom Tag. Die Abschlussveranstaltung war daher für mich eine willkommene Gelegenheit, an den Erlebnissen von Luisa teilzunehmen.“

Und so steht das IT-Camp ganz im Zeichen von Recruiting und Mitarbeiterbindung und ist zu einem wichtigen Baustein im umfangreichen Personalentwicklungskonzept des krz geworden. Das Konzept *Wertschöpfung durch Wertschätzung – die neun Säulen der Personalentwicklung im krz* beinhaltet darüber hinaus Arbeitszeitmodelle, Familienservice/Eldercare, Events, leistungsorientierte Bezahlung, Unternehmens- und Führungskultur, Fort- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz.

AUTORIN: ANDREA GIESE, KRZ

Vielfalt am Start

› Diversität – eine Antwort der Stadt Frankfurt am Main auf den demografischen Wandel und die Schwierigkeit, Fachkräfte zu gewinnen.

Der demografische Wandel wird von einem Wertewandel begleitet. Wir werden älter, weniger und individueller – und gleichzeitig ist eine große Vielfalt an Lebensweisen und Lebenslagen gesellschaftliche Realität und kommt auch in unserer Arbeitswelt zunehmend an. Und genau hierin liegt die Chance, als Arbeitgeber: Schaffen wir die Rahmenbedingungen, dass Vielfalt in unserer Arbeitswelt zugelassen und anerkannt ist, unterstützen und fördern wir die Potenziale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so verschaffen wir uns wirtschaftliche Vorteile und werden als Arbeitgeber attraktiver. Nutzen wir Diversität!

Doch was verbirgt sich hinter diesem Schlagwort? Der Umgang mit „Diversität“ beschreibt im Personalwesen, soziale Vielfalt für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung zu nutzen. Geschlecht, kulturelle oder nationale Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung stehen dabei besonders im Fokus.

Diversität als Managementinstrument benötigt ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld. Eine Kultur, die von gegenseitigem Respekt geprägt ist und in der Führungskräfte und Mitarbeitende den Wert von Vielfalt erkennen, teilen und leben. Eine Kultur, die darauf abzielt, die Potenziale aller zu nutzen. Diesem Gedanken folgend, ist das Erkennen und Fördern von Fähigkeiten ebenso wichtig wie ein zielgerichteter Personaleinsatz und ein Wissenstransfer von Lebens- und Berufserfahrenen an die nächste Generation. Und schließlich ist für ein erfolgreiches Konzept wichtig, auch Personal aus unterrepräsentierten gesellschaftlichen Gruppen zu erschließen. Die Personalstruktur als Spiegel einer vielfältigen Gesellschaft – zum Vorteil für die Personalgewinnung wie auch für bürgerorientierte Dienstleistungen.

Der Zusammenhang zwischen Mitarbeiterzufriedenheit, Fachkräftesicherung, Gewährleistung der Zukunftssicherung und Sicherung der Aufgaben-

erledigung ist bei der Stadt Frankfurt früh erkannt worden. Seit mehreren Jahrzehnten werden anforderungs- und bedarfsorientiert Maßnahmen in Bezug auf die Dimensionen des „Diversity-Managements“ ergriffen. Zielsetzung, Inhalt und Ausprägung der Maßnahmen werden dabei kontinuierlich weiterentwickelt und an aktuelle Rahmenbedingungen angepasst. Nicht zuletzt mit dem Beitritt der Stadt Frankfurt am Main zur „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ im Jahr 2007 sowie mit der Verabschiedung des städtischen Integrations- und Diversitätskonzeptes im Jahr 2010 wurde den Mitarbeitenden der Stadtverwaltung „Vielfalt“ als Orientierung für ihr Handeln mit auf den Weg gegeben. Es ist damit auch selbstverständlicher Teil von Maßnahmen zur Personalgewinnung sowie Personalentwicklung und -bindung.

Beispielhafte Personalgewinnung

Die Stadt Frankfurt setzt auf diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen und fordert für jeden Arbeitsplatz „interkulturelle Kompetenz“. Für Führungskräfte sind eigens Traineeprogramme aufgelegt worden, mit denen interne und externe Bewerberinnen und Bewerber für eine Führungstätigkeit bei der Stadt Frankfurt vorbereitet werden. Auch beim Nachwuchs gilt die Losung ‚Diversity‘. So werden Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund mittels Flyer, bei Schulbesuchen und auf Messen zielgruppengerecht angesprochen. Bei der Nachwuchswerbung hat sich ein T-Shirt der städtischen Läufer beim JP Morgan-Lauf 2014 bewährt, das den Slogan „Vielfalt am Start“ trägt.

Für Diversität zu sensibilisieren, ist also fester Bestandteil der Führungskräfte- und Nachwuchsentwicklung in Frankfurt am Main. Aus diesem Grund werden für Führungskräfte und Mitarbeiter umfangreiche Fortbildungsangebote zu Diversität, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, interkulturelle Verantwortung, Älter werden im Beruf, Familie und Beruf, Homosexualität oder wertschätzende Kommunikation angeboten. Ein Mentoringprogramm hat zum Ziel, Rückkehrende aus der Elternzeit oder aus einer Beurlaubung für Führungspositionen zu qualifizieren. Zudem wird das Modul „interkulturelle Verständigung“ in jedem Ausbildungsgang vermittelt. Neue Beurteilungsrichtlinien sollen künftig nicht nur wie bisher Teamfähigkeit, sondern auch die „interkulturelle Kompetenz“ berücksichtigen.

Weitere Rahmenbedingungen umfassen die Dienstvereinbarung „Fairness am Arbeitsplatz“ sowie eine Integrationsvereinbarung für Mitarbeitende mit Behinderung, die gegenwärtig in Richtung Inklusion weiterentwickelt wird. Ein besonderes Plus für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die große Flexibilität der Stadt Frankfurt am Main bei den Arbeitszeiten: sie können individuell hinsichtlich Umfang und Lage gestaltet werden. Auch die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause als Telearbeit auszuüben, ist vorhanden. Alles in allem stellen die Maßnahmen viele einzelne, ineinander greifende Mosaiksteine dar, die in ihrer Gesamtheit korrespondierend zu den gesellschaftlichen Veränderungen die Vielfalt der Arbeitgeberin Stadt Frankfurt am Main fördern und ausbauen.

AUTORIN: ULRIKE STAUDER-SAGROLL, STADT FRANKFURT AM MAIN

Am Anfang steht Spaß

› Um die Innovationskraft der IT in den nächsten Generationen zu erhalten, beginnt regio iT schon bei Kindern und Jugendlichen.

Heute Fachkräfte zu gewinnen und diese dauerhaft zu binden, ist eine große Herausforderung, die pfiffige Ideen und gute Konzepte erfordert: Mit dem Siegel *Beruf und Familie* der Hertie-Stiftung, flexibler Arbeitszeit und Betriebskindergarten, umfangreichen Weiterbildungsmöglichkeiten und einem Gesundheitsmanagement ist die regio iT gut aufgestellt. „Das allein aber wäre zu kurz gedacht“, so Renate Vaessen, Personalleiterin der regio iT. Hiermit ließen sich zwar Etappensiege verzeichnen im Kampf um die besten Köpfe, doch für den härter werdenden Wettbewerb wappne dies nur bedingt, sagt sie kritisch. „Wir müssen viel früher ansetzen, denn vor der Kompetenz steht die Begeisterung.“

Kennenlernen, staunen, begeistern

Diesem Leitgedanken folgt die regio iT. Bereichsübergreifend ziehen dabei alle an einem Strang: die Ausbildung, das Personalmanagement, Akademie und technische Seite sowie die Unternehmenskommunikation. Gemeinsam holt man Kinder und junge Menschen dort ab, wo sie stehen – in den Schulen, an den Hochschulen oder spricht sie und ihre Eltern ganz einfach über die Zeitung an.

Hierin liegt eine besondere Dynamik, da sind sich alle Beteiligten bei der regio iT einig. Denn erwachsene Fachkräfte zu werben und sich gegen Mitbewerber durchzusetzen, folgt einer einfachen Rechnung: Über den Erfolg entscheiden harte Faktoren

wie zusätzliche Leistungen, Mehrwerte und Rahmenbedingungen.

Kinder und Jugendliche in ihrem jeweiligen Lebensumfeld zu erreichen, ihrem Tempo zu folgen und ihre Themen aufzugreifen, erweitert hingegen auch das eigene Blickfeld. So sieht es zumindest Georg Helmes, der als Dozent der regio iT-Akademie in Schulen kostenlose Kurse zum sicheren Umgang mit dem Internet anbietet: „Sich mit Themen wie den Sozialen Netzen, Video- und Musikdownloads oder Internet-Mobbing zu beschäftigen und hier den Jugendlichen auf den Zahn zu fühlen, gibt auch mir als IT-Spezialist immer wieder neue Impulse."

Zudem hat die regio iT über die Aachener Lokalmedien alle interessierten Mädchen ab 14 Jahre zu HTML-Kursen eingeladen – ebenfalls kostenlos. Beim jährlichen Girls Day ist das Unternehmen seit Jahren dabei und pflegt die unterschiedlichsten Kooperationen mit den verschiedenen Schulformen, unter anderem mit Beratungsangeboten für eine erfolgreiche Bewerbung. Auch die Teilnahme an Schulmessen und die Unterstützung ausgewählter Schulprojekte tragen dazu bei, die regio iT bekannt zu machen, etwaige Berührungsängste vor IT zu nehmen und die Vielseitigkeit von IT-Berufen darzustellen.

Fordern und fördern

Auch an den Berufskollegs, Fachhochschulen und Hochschulen ist die regio iT präsent: Bei Job-Messen und Veranstaltungen, vor Ort sowie im eigenen Haus. Darüber hinaus hat der IT-Dienstleister die Stiftung Energieinformatik als Gründungsmitglied mit auf den Weg gebracht, die erstmalig zum Wintersemester 2013/2014 den neuen Master-Studiengang Energiewirtschafts-Informatik an der FH Aachen eingerichtet hat. Attraktiv für den Nachwuchs sind auch Angebote wie Matse, das als Neuordnung des mathematisch-technischen Assistenten ein ausbildungsbegleitendes Studium möglich macht. Nur rund 170 Ausbildungsplätze hierzu werden bundesweit angeboten, davon etwa 120 allein in Aachen. Dies spricht für den Standort und bringt der regio iT auch Bewerber aus Bayern oder dem Osten Deutschlands. Weitere Anknüpfungspunkte schaffen die Forschungs- und Entwicklungsprojekte, an denen die regio iT beteiligt ist.

Alle Initiativen und Maßnahmen zeichnet die gleiche Motivation aus: Möglichst früh das Interesse für IT zu wecken, dabei zu helfen, dahingehende Neigungen zu entdecken und diejenigen zu fördern, die schon angekommen sind in der IT. Dass dieses Konzept aufgeht, steht für Stephan von Helden, Ausbildungsleiter der regio iT, außer Frage: „Uns begleiten durchgängig rund 20 Auszubildende, hinzu kommen Praktikanten und Umschüler. Um Bewerber für das jeweils neue Ausbildungsjahr zu finden, müssen wir uns gar nicht groß anstrengen. Die Weichen haben wir längst im Vorfeld gestellt."

AUTORIN: MIRJA NIEWERTH-HALIS, REGIO IT GMBH

VITAKO
Bundes-Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen IT-Dienstleister e. V.
V.i.S.d.P.: Dr. Marianne Wulff
Markgrafenstraße 22
D - 10117 Berlin

Redaktion & Kontakt:
Dr. Helmut Merschmann
Telefon: +49 30 20 63 156 -14
E-Mail: redaktion@vitako
www.vitako.de

Bildnachweis
Titelseite: © retrorocket / istockphoto.com
Seite 2: © VLADGRIN / istockphoto.com, © exdez / istockphoto.com
Seite 6, 8, 17: © exdez / istockphoto.com
Seite 11, 13, 14, 23: © DrAfter123 / istockphoto.com
Seite 21: © DrAfter123 / istockphoto.com, © VLADGRIN / istockphoto.com

Karriere in der Public Sector IT

Besuchen Sie das Karriereportal von Vitako!

- Stellenmarkt
- Ausbildungsführer
- Studienführer

Unter Schulabsolventen, Berufseinsteigern und IT-Fachkräften sind die vielfältigen und attraktiven Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Stellenangebote in der Public Sector IT oftmals wenig bekannt. Das Karriereportal von Vitako umfasst alle Bereiche: Ein Studienführer präsentiert die relevanten Studiengänge an privaten und öffentlichen Hochschulen. Unser Ausbildungsführer zeigt die Ausbildungsmöglichkeiten bei öffentlichen IT-Dienstleistern. Der Vitako-Stellenmarkt listet viele interessante Stellenangebote bei Vitako-Mitgliedern auf.

NEU Hochschulen und Fachhochschulen können ihre Studienangebote selbst eintragen!

www.vitako.de/karriere

VITAKO
Bundes-Arbeitsgemeinschaft der Kommunalen IT-Dienstleister e.V.