

Fördern statt nur fordern

In der Schweiz sind je nach Schätzung bis zu 30'000 Informatikstellen nicht besetzt. Allein um den Status quo zu wahren wären jährlich 5000 bis 7000 neue Fachkräfte nötig. Der Markt ist aber hoffnungslos ausgetrocknet. Umso mehr blüht der Wettbewerb um den IT-Nachwuchs.

Die Informatiker-Elite wird an den Hochschulen gesucht. Pro Jahr verlassen aber nur gerade 800 Informatiker die Universitäten, 100 davon mit Dokortitel. Trotz steigender Tendenz können die Lücken nicht gefüllt werden. Wer seinen Nachwuchs-Bedarf decken will, muss auf Angebotseite aktiv werden, und zwar so, dass die Nachfrage ausser quantitativ, auch qualitativ befriedigt werden kann.

Qualität fordern

Die Informationstechnologie ist ein arbeitsmarktpolitisches Schlaraffenland. Unternehmen umwerben die Kandidaten, nicht umgekehrt. Das könnte dazu führen, dass man die Vakanzen um jeden Preis besetzt will. Das Recruiting bleibt aber wählerisch und favorisiert Akademiker.

Der IT-Nachwuchs wird zunehmend höheren Anforderungen gegenüber stehen. Es braucht ausser exzellenten Diplom-Informatikern auch Betriebs- und Wirtschaftswissenschaftler, Physiker und Mathematiker mit informationstechnologischen Kompetenzen. Lernfähige, ganzheitlich denkende Generalisten sind gefragt. Damit es sie gibt, müssen den Forderungen Taten folgen.

Ausbildung fördern

IT-Berufe sind typische Ausbildungsberufe, aber die Lehrgänge an den Instituten sind noch im Entstehen. Bevor es 1994 den Beruf des Informatikers gab, konnten sich Quereinsteiger das nötige Wissen mit betrieblichen Trainingsprogrammen verschaffen. In der Rezession fielen diese dem Cost-Cutting zum Opfer.

Der Engpass beim Nachwuchs ist weitgehend hausgemacht und nicht allein der rasanten IT-Entwicklung zuzuschreiben. Nur wer ausbildet, kann sich den Nachschub an qualifizierten Leuten sichern – auch auf die Gefahr hin, dass diese ihre Laufbahn anderswo fortsetzen. Menschen bilden ohne sie zu binden, heisst in Zukunft, sie vorzubereiten auf ein nächstes Engagement. Die Wertschöpfung kommt auf Umwegen wieder zurück.

Statt kurzfristiges ist also längerfristiges Kostendenken gefragt – zurück zur Schulungs- und Umschulungsbereitschaft der Wirtschaft, Hand in Hand mit den Berufsbildungsinstitutionen. Das Basislehrjahr für Informatikberufe, das Nachdiplom Master of Business Engineering oder Studiengänge von Betriebs-Colleges und Wirtschaftsverbänden sollen aus dem Dilemma führen.

Perspektiven fördern

Die Zeiten der Lebensstellen sind vorbei, Fachkarrieren nicht länger ein Anreiz und langjährige Verpflichtungen nicht erstrebenswert. Die Aufgabe kommt vor der Firma, Mobilität vor Loyalität – keine überraschenden Antworten auf die allgemeine Verunsicherung durch Fusionen und Rationalisierungen.

Die Flexibilität auf Arbeitnehmerseite verlangt ein Umdenken auf Unternehmerseite. Starre Jobprofile müssen durch individuelle Angebote ersetzt, Newcomer dürfen nicht abgebremst, sondern ihre Vorschläge sollen der Führungsspitze direkt unterbreitet werden – und auf eine Glanzleistung bei einer Projektarbeit muss die naheliegende Eignung als Projektleiter zum Tragen kommen.

Der Nachwuchs sucht Sprungbretter und Perspektiven. Die Investition in die Mitarbeiter wird sich in der Masse lohnen, als sie diese zufriedenstellt. Talentförderung spricht sich herum und zieht andere High Potentials nach.

Image fördern

IT ist der wachstumsstärkste Markt. Der Boom von Telekommunikation, E-Commerce und Supply Chain Management etc. hat erst begonnen. Täglich kommen neue Lebensbereiche dazu, die IT-bestimmt sind. Aber obwohl sich hier massenhaft Jobs mit fantastischen Aussichten öffnen, liegt die Attraktivität des Informatikstudiums weit abgeschlagen hinter derjenigen für Medizinern, Juristen und Ingenieuren zurück. Ohne Rücksicht auf ökonomische Überlegungen wählen Maturanden ihr Studienfach nach wie vor nach persönlichen Vorlieben.

Wahrscheinlich ist nur wenigen bekannt, welches Aufgabenfeld zu einem Systementwickler, Informationsbroker, Webpublisher oder Netzwerkapplikator gehören. Man sieht wohl eher einen tüftelnden Computer-Freak im Back-Office vor sich, als den kundenorientierten, kommunikativen Dienstleister mit Führungsqualitäten und analytischen Fähigkeiten, den Vertreter eines der modernsten Berufe mit einzigartigem

Innovationspotential. Als Führungspersönlichkeiten kommen sie in den Medien kaum vor. Und während auf fast jedem Sender eine Arztserie läuft, gibt es nirgends eine Seifenoper mit einem IT-Helden. In Sachen Förderung gibt es noch viel zu tun.