



„ Der eine oder andere lässt sich auch über das Produkt begeistern.

Christian Klement,
epunkt



„ Wir haben heuer schon 40 Mitarbeiter eingestellt und sind weiterhin auf der Suche.

Cornelia Erlbacher,
NXP



„Wir suchen die ganze Bandbreite“

IT/EDV

Die Diskussionsrunde traf sich im Raiffeisen-Rechenzentrum in Raaba

BINDER (7)



MEIN
THEMA

Wo fehlt es an qualifizierten Mitarbeitern, und welcher IT-Bereich ist besonders gefragt? Auszüge aus der Diskussion.

Suchen Sie gerade IT-Fachkräfte?

KATJA MLECKA: Wir suchen aktuell in den Bereichen Planung, Architektur, Softwareentwicklung und immer wieder im Kundenservice – auch auf den unterschiedlichsten Ebenen, von Juniorpositionen bis zu Seniorprojektleitern. Was generell spannend ist: Wir haben 123 unterschiedliche Berufsbilder mit mehr als 1000 verschiedenen Funktionen im Konzern. Für die klassischen Funktionen werden wir wahrgenommen. Die Herausforderung liegt etwa im Bereich IT, weil wir nicht

dafür bekannt sind, auch spannende IT-Jobs zu haben.

Bei wie vielen Lehrberufen stehen Sie momentan?

MLECKA: Wir haben ab Herbst wieder einen neuen Lehrberuf – Rechnungswesenassistent. Insgesamt sind es dann 23.

CORNELIA ERLBACHER: Wir suchen konstant. Seit ich vor zehn Jahren in das Unternehmen eingetreten bin, gab es nur kurze Phasen, in denen wir nicht gewachsen sind. Wir haben heuer schon 40 Mitarbeiter eingestellt und sind weiterhin auf der Suche – vor allem in Graz, aber auch global an ande-

ren Standorten – im hoch qualifizierten Entwicklerbereich, etwa nach Absolventen in Telematik.

Wie weit betrifft die geplante Aufstockung der Arbeitskräfte bei Magna Steyr die IT?

CHRISTIAN PLATZER: Es betrifft die IT in sehr großem Umfang. Wir suchen nach qualifizierten Mitarbeitern in allen möglichen Berufsbildern – von Netzwerkexperten bis Securityspezialisten, Softwareentwicklern bis Projektleitern. Die ganze Bandbreite.

DIETMAR SCHLAR: Wir merken, dass wir einen IT-Fachkräftemangel haben. Das ist auch darin

begründet, dass die IT als solche von der Pflichtschule bis zur Oberstufe zu stiefmütterlich behandelt wird. Die Begeisterung der Jungen für die IT müsste man schon viel früher wecken.

CHRISTIAN KLEMENT: Das Thema Recruiting hat sich verändert. Man muss heute frühzeitig in Bildungseinrichtungen investieren, Markenbildung betreiben. Wir besetzen von 1000 Positionen rund 40 Prozent in der IT und stellen fest, dass es auch Chancen gibt, wenn sich der eine oder andere über das Produkt begeistert lässt. Die „Hardcore“-ITler wird

„ Wir suchen nach qualifizierten Mitarbeitern in allen Berufsbildern – von Netzwerkexperten bis Security-Spezialisten.

Christian Platzer,
Magna Steyr



„ Ein Berater ohne IT-Kenntnisse wird irgendwann undenkbar sein.

Ulfried Paier,
Raiffeisen



„ Bis 2021 werden wir 11.500 neue Mitarbeiter aufnehmen – 3000 davon Lehrlinge.

Katja Mlecka,
ÖBB



„ Die IT als solche wird von der Pflichtschule bis zur Oberstufe zu stiefmütterlich behandelt.

Dietmar Schlar,
Raiffeisen

man natürlich nur über die Technik begeistern können.

Seit Jahren sind gute Softwareentwickler rar, gibt es einen Masterplan, mit dem es gelingen könnte, mehr junge Leute für diesen Bereich zu begeistern?

MLECKA: Masterplan würde ich es nicht nennen – aber wir müssen einfach frühzeitig überlegen, wie wir die besten Köpfe bekommen. Bis 2021 werden wir 11.500 neue Mitarbeiter aufnehmen, über alle Bereiche hinweg – 3000 davon Lehrlinge. Wir setzen viele Maßnahmen, etwa Kooperationen mit Universitäten, sind auf Messen

vertreten, haben einen eigenen Karrierezug mit unseren Berufsfeldern gelauncht, laden Studierende zu uns ein, haben ein attraktives Traineeprogramm ... Man muss strategisch vorgehen, um so viele Leute zu bekommen. **PLATZER:** Wichtig ist es, präsent zu sein, aber auch jungen Leuten die Möglichkeit zu geben, in das Unternehmen hineinzuschnuppern. In puncto Attraktivität ist es uns heuer gelungen, bei Great Place to Work dabei zu sein und damit noch zusätzlich attraktiv für Arbeitnehmer zu sein. Man darf es nicht eindimensional sehen, son-

dern muss die Bandbreite ausschöpfen.

Wie schafft man es also, Jugendliche für die IT zu begeistern?

ULFRIED PAIER: Wir haben viele Jobs, die vordergründig mit IT zu tun haben, aber nicht IT sind – an der Schnittstelle von Technologie zu Fachabteilungen etwa. Dieses bloße Pushen der IT-Cores ist gar nicht das Thema. Wir werden irgendwann ein digitales Banking-konstrukt sein, da geht nichts mehr ohne IT. Ein Berater ohne IT-Kenntnisse wird dann undenkbar.

Fortsetzung der Diskussion unter:
www.kleinezeitung.at/karriere

ZU DEN PERSONEN

Cornelia Erlbacher, NXP
Semiconductors Austria

Christian Klement, Geschäftsführung epunkt Internet Recruiting

Katja Mlecka, Teamleiterin HR-Strategie & HR-Kommunikation, ÖBB-Holding AG

Christian Platzer, Executive Director IT, Magna Steyr

Dietmar Schlar, Ulfried Paier, Geschäftsführung Raiffeisen Rechenzentrum