

# 7 Bausteine einer Skills-, Talents- und Personal-Strategie für den CIO

**Neue Konkurrenten  
um Ihre besten  
Mitarbeiter:**

VW kaufte 2016 den  
Bezahldienst  
„PayByPhone“ und  
sucht – quasi „über  
Nacht“ – 1000 neue  
IT-Fachkräfte

[www.manager-magazin.de](http://www.manager-magazin.de)

Deutsche Bundeswehr  
sucht 1.800 neue Cyber  
Security-Mitarbeiter

[www.wuv.de](http://www.wuv.de)

9.000 der rund 33.000  
Mitarbeiter von  
Goldman Sachs sind  
IT-Mitarbeiter. Das  
Unternehmen hat  
damit mehr IT-Fach-  
kräfte als Facebook

[www.nzz.ch](http://www.nzz.ch)

CIO Summit 2018 **Ecosystems · Create · Future**  
Österreichs größter IT-Management Treffpunkt | 11./12. April 2018 | Wien

## Technologie ist ein entscheidender Erfolgsfaktor in einer digitalisierten Welt

Doch Themen wie Big Data, AI, IoT und Security verlangen nach Spezialisten. Bereits jetzt ist es Alltag, dass Expertenrollen nicht besetzt werden können. Zahlreiche attraktive Arbeitgeber bemühen sich um die verbleibenden Absolventen der technischen Hochschulen. Der von Confare in Zusammenarbeit mit EY initiierte CIO Think Tank hat sich im Vorfeld des 11. CIO SUMMIT mit den wichtigsten Bausteinen einer Personal- und Talents-Strategie für IT-Manager befasst.

In einer intensiven Diskussion haben wir folgende Bausteine definiert, die der CIO in seiner Talents- und Personalstrategie berücksichtigen kann, um auch in Zukunft eine Abteilung zu führen, die über das erforderliche Skill Set für den Digitalen Wandel verfügt.

## Gehen Sie neue Wege im Recruiting

Die ausgetretenen Pfade beschreiten viele. Das Potenzial sehr spezielle oder besonders gefragte Kandidaten hier zu finden, ist deswegen nur klein. Der Jobmarkt wird zunehmend durch Bewerber getrieben. Wer sich jetzt nach Alternativen umsieht, ist klar im Vorteil. Wer zum Beispiel auch bereit ist, Menschen mit Migrationshintergrund, Beeinträchtigungen oder vielleicht auch ältere Arbeitnehmer zu beschäftigen, erschließt nicht nur sonst wenig beachtete Mitarbeiter-Pools, sondern macht auch das Unternehmen erfolgreicher. Studien belegen, dass Teams mit ausgeprägter Diversity mehr erreichen. Dazu ist ein Schulterchluss mit der HR-Abteilung ratsam, um gemeinsam innovative Maßnahmen zu entwerfen und umzusetzen.

## Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld, das den Anforderungen einer neuen Generation Rechnung trägt

„Du musst erst einmal in die Konzernstrukturen hineinwachsen!“, ist eine Aussage, die ein Unternehmen als Arbeitgeber eher weniger interessant macht. Tischfußball und Rutschen machen einen Arbeitsplatz auch nicht wirklich modern, wenn die Arbeit ansonsten immer in den gewohnten Mustern verläuft. Es gilt organisatorisch, technisch und menschlich ein Umfeld zu schaffen, in dem Kreativität, Innovation und Zusammenarbeit möglich sind. Das betrifft Leadership und Unternehmenskultur genauso wie Tools und Gebäude-Architektur.

## Nutzen Sie Employer- Branding für die IT

Enterprise IT kann gerade jetzt eines der spannendsten Berufsfelder unserer Zeit sein. Google, Facebook und Co ziehen jedoch Spezialisten nicht nur mit spannenden Aufgaben an sich, sondern auch mit einem prestigeträchtigen Brand. Für ein mittelständisches Industrieunternehmen ist es im Vergleich nicht möglich, da mitzuhalten. Moderne Methoden des Employer-Branding, Auszeichnungen wie der CIO AWARD, lokale Initiativen, spannende Projekte und ein attraktives Unternehmensumfeld können entscheidend dazu beitragen, für die richtigen Talente als interessanter Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

## Bauen Sie Skills und Talente im Unternehmen selbst auf

So sehr man sich bemüht, manche Spezialisten-Profile werden so oder so nicht auf dem Arbeitsmarkt zu finden sein. Ob im AI, Engineering, Data Sciences oder Big Data Umfeld, es entstehen neue Experten Jobs in einer Anzahl, die jene der Absolventen der einschlägigen Hochschulen weit übersteigt. Manche Rollenbilder sind so neu, dass es überhaupt keine Chance gibt, sie auf normalen Wege zu besetzen. Doch in den Unternehmen gibt es lernwillige, begeisterungsfähige Menschen, die bereit sind, sich die entsprechenden Skills anzueignen. Dafür muss der CIO als Führungskraft offen sein und das Unternehmen sollte dafür die entsprechenden Voraussetzungen schaffen.

# 7 Bausteine



## Ehemalige Mitarbeiter können Ihre Personalmarketing Botschafter sein oder sich mit neuen Erfahrungen wieder einbringen – Achtung beim On- und Offboarding von Mitarbeitern

Karrieren verlaufen heute anders. Die durchschnittliche Verweildauer im Unternehmen sinkt dramatisch. Es gilt daher Beziehungen zu den Menschen aufzubauen, die an das Unternehmen an- und auch wieder abdocken. Hat man ehemaligen Mitarbeiter früher eher die Pest an den Hals gewünscht und alle Brücken möglichst abgebrochen, wird nunmehr aus einer Einbahnstraße ein tragfähiges Netzwerk. Ein Ex-Kollege kann Markenbotschafter und Freund sein, der dazu beiträgt, neue Talente auf Ihre Abteilung aufmerksam zu machen. Er kann selbst bald wieder bei Ihnen anheuern, und wertvolle Erfahrungen einbringen, die er an anderer Stelle machen durfte. Dazu bedarf es Bewusstsein in den Führungsebenen und Methoden, die der Offenheit dieses Prozesses entsprechen. Über Social Media, Alumniklubs oder einfach mit einem wertschätzenden Umgang, kann man hier schon viel bewirken.

## Alleine ist man im Digitalen Business nicht erfolgreich – nutzen Sie Ihr Ecosystem und Ihr Sourcing-Know-how

Die IT ist seit jeher den Umgang mit zahlreichen Lieferanten gewohnt. In vielen Situationen ist es gar nicht erforderlich, Skills langfristig ans Unternehmen zu binden oder sie aufzubauen. Time-to-market wird zu einem entscheidenden Faktor im Wettbewerb und der technologische Fortschritt erfolgt exponentiell. Partnerschaften zwischen Unternehmen und Startups, intensiver Austausch mit den Service-Providern und Herstellern und das Netzwerk unter CIOs können dazu beitragen, dass man auf Skills und Talente zugreifen kann, die über den Arbeitsmarkt nicht mehr zu haben wären.

## Werte, Vision & Purpose machen Sie zum attraktiven Arbeitgeber

Um gegenüber anderen attraktiven Arbeitgebern eine Chance zu haben, zählt vor allem eines: eine bewegende Vision, die Mitarbeiter mitreißen kann. Zählten früher oft Jobtitle, Salär und Karrierepfad, stehen jetzt Work-Life-Balance, wertschätzender Umgang und sinnstiftende Arbeit auf den Toplisten, wenn es um Motivation und Spaß am Job geht. In einem disruptiven und bewegten Umfeld kann der CIO die Welt verändern. Das muss nicht immer bei den Topbrands oder im Silikon Valley passieren.



## Robert Half's 2018 Salary Guide:

**44%**

of CIOs say they miss out on top talent because candidates are seeking higher salaries than they're able to offer. As a result, there's been an increase in companies hiring less experienced workers who are "motivated to learn new skills quickly."

**47%**

of CIOs say that their teams need to collaborate with marketing to support digital initiatives, which requires more than technical skills.

To nab the best talent in a competitive market, companies have turned to "perks," additional benefits outside the standard offerings you'd find at most companies. These include flexible work schedules (**62%**), regular social events (**39%**), remote work opportunities (**34%**), on-site or free gym membership (**25%**), a compressed schedule (**17%**) and free food (**13%**).

To keep talent motivated, companies also offer incentives like awards for individual and team achievements (**37%**), profit sharing (**20%**), retention bonuses (**18%**), stock options (**18%**) and deferred compensation (**16%**).

**confare**

Gemeinsam. Besser. Machen.

# CIO Advisory Board



Das Confare CIO Advisory Board besteht aus hochkarätigen IT-Managern, die sich beim Gestalten der Confare CIO Events einbringen möchten, CIO AWARD Preisträgern, Vertretern der Startup Szene und dem Confare CIO AWARD Partner EY.



### **Mitglieder des Confare CIO Advisory Board:**

**Mag. Ali Aram**, EY – Ernst & Young Management Consulting GmbH | **Ing. Karl Astecker**, RHI AG | **Dr. Martin Buresch**, Kwizda Holding GmbH | **Mag. Michael Dvorak**, CIO GUIDE Verlag | **Ing. Roland Eschner**, Caritas Socialis GmbH | **Ing. Martin Fluch**, A1 Telekom Austria AG | **DI Dr. Walter Fraißler**, VERBUND AG | **Dipl.-Kfm. Marcus Frantz**, ÖBB Konzern | **Wolfgang Galler**, Energie Steiermark AG, STEWEAG-Steg GmbH | **DI Klaus Glatz**, Andritz AG | **Ing. Gerhard Grün**, Erber Aktiengesellschaft | **Hannes Gutmeier**, conwert Immobilien Invest SE | **DI Leo Hintersteiner**, LKW WALTER Internationale Transportorganisation AG | **Walter Hölblinger**, STEYR MANNLICHER GmbH | **Mag. Ulrike Huemer**, Amt der Wiener Landesregierung | **Eric-Jan Kaak**, IcoSense GmbH | **Peter Karas**, BRAU UNION AG | **Erwin Kocher**, MAN Truck & Bus AG | **Andreas Kranabitl**, SPAR Business Services GmbH | **Andreas Kronsteiner**, Internorm International GmbH | **DI Bernd Kuntze**, Haas Food Equipment GmbH | **Balint Ladanyi**, Agfa HealthCare Vienna | **DI Christian Leeb**, holistic business development und Angelitos Inc. | **DI Anton Leitner**, NÖM AG | **Peter Lenz**, MAS, MSc, T-Systems Austria GesmbH | **Ing. Wolfgang Mitzner**, AIT Austrian Institute of Technology GmbH | **Christian Ott**, MSc, MBA, Banner GmbH | **Ing. Mag. Christian Pfundner**, Schrack Technik GmbH | **Daniela Rechberger**, Österreich Werbung Wien | **Mag. Robert Redl**, EVN AG | **Mag. Gunther Reimoser**, EY (Ernst & Young) | **Hannes Ruess**, Lenzing Aktiengesellschaft | **Erich Schuster**, Casinos Austria AG | **Walter Steinhauser**, Eurotax Österreich GmbH | **Mag. Heidrun Strohmeier**, Bundesministerium für Bildung | **Mag. Helmut Waitzer**, WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH | **Harald Wenisch**, WKO Security Experts Group | **Hannes Werderits**, Esterhazy Betriebe GmbH | **Ing. Thomas Zapf**, Styria Media Group AG