

„KI kann den Headhunter nicht ersetzen“

Interview. HR- & Research-Profi Alexander Wozak über die Herausforderungen, hoch qualifizierte IT-Fachkräfte zu rekrutieren

Seit 27 Jahren ist die HR-Consulting und ihr Gründer Alexander Wozak wichtiger Partner für Österreichs IT-Manager*innen, die auf der Suche nach hoch qualifizierten Spezialist*innen sind. Wobei sich die Lage zuspitzt und sich das Recruiting geeigneter Kandidat*innen immer komplizierter gestaltet. Denn die Erwartungshaltung der potenziellen Interessent*innen ist häufig sehr hoch, ihre tatsächlichen Qualifikationen lassen aber oft zu wünschen übrig.

Der IT-Fachkräftemangel hat sich in den letzten Jahren weiter verschärft. Wie stellt sich die aktuelle Situation für Sie dar?

Alexander Wozak: Obwohl namhafte Tech-Unternehmen in jüngster Vergangenheit zahlreiche IT-Fachkräfte entlassen haben, sind immer noch nicht genug Fachkräfte auf dem Markt, um den massiven IT-Fachkräftemangel auszugleichen. Denn nach wie vor ist die Nachfrage viel höher als das Angebot. Das führt dazu, dass wirklich qualifizierte IT- und Tech-Fachleute nicht nur rar, sondern teuer sind. Darüber hinaus entwickelt sich der gesamte digitale Arbeitsbereich rasanter als je zuvor. Nahezu täglich kommen neue Technolo-

gien und Tools auf den Markt. Das bedeutet, dass Qualifikationen, die noch vor zwei Jahren für eine Einstellung relevant waren, heute bereits obsolet sind. Daher ist es bei der Suche nach geeigneten Kandidat*innen auch wichtig auf Fähigkeiten zu achten, die jemand braucht, um kontinuierlich zu wachsen, sich anzupassen und mit den technologischen Entwicklungen Schritt zu halten.

Was halten Sie vom Einsatz von KI beim Recruiting?

KI kann helfen, Prozesse wie die Bewerberauswahl und -analyse zu automatisieren und damit zu beschleunigen. Durch die sozialen Netzwerke und vor allem die Business-Netzwerke, in denen Kandidat*innen persönliche detaillierte Profile anlegen und pflegen können, hat sich einiges verändert. Insbesondere Headhunting & Executive Search können durch Recruiting Automation, maschinelles Lernen und Künstliche Intelligenz optimiert werden. KI kann auch dann hilfreich sein, wenn viele Bewerberprofile für eine einzelne Stelle bearbeitet werden müssen.

Kann KI den Headhunter langfristig ersetzen?

Das glaube ich nicht. Intelligente Algorithmen kön-

nen die Kandidatensuche in einem sozialen Netzwerk effektiv und effizient durchführen, auch weil sie große Datenmengen schneller bewältigen können. Aber wenn es in die Endauswahl geht, spielt das Augenmaß und die Erfahrung des Recruiters oder der Recruiterin eine entscheidende Rolle. Und die Einschätzung, ob der Bewerber/die Bewerberin nicht nur in fachlicher sondern auch in menschlicher Hinsicht zum potenziellen Arbeitgeber passt.

Was macht Ihr Recruiting-Team so speziell?

Wir sind ein eingeschworenes Team – eher im Senioritätsbereich – und beraten unsere Kund*innen bestmöglich in der Tiefe von der Qualifikation her. Unser gebündeltes Know-how und die Erfahrung befähigen uns zu entscheiden, ob ein Kandidat/eine Kandidatin in eine ganz enge Auswahlrunde kommt oder nicht. Dafür ist immer auch das persönliche Gespräch – auf fachlicher Augenhöhe und mit Fingerspitzengefühl – wichtig und das wird bei der Entscheidungsfindung auch so bleiben. Dadurch hat der Kandidat/die Kandidatin das gute Gefühl, sich mit einem Wissenden austauschen zu können. Des-



Alexander Wozak ist Chef und Gründer von HR-Consulting

MICHAEL WEINWURM

kommen mit überzogenen Erwartungen, wünschen sich teilweise utopische Einstiegsgehälter und einen luxuriösen Firmenwagen, wollen aber nur 20 Stunden die Woche arbeiten. Oft hapert es nicht nur an Erfahrung und Qualifikation, auch die Umgangsformen lassen mitunter zu wünschen übrig. Häufig stimmt das Gleichgewicht zwischen Arbeitsleistung und Ansprüchen nicht.

Was muss ein Unternehmen potenziellen Kandidat*innen heute bieten, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden?

Attraktive Arbeitgeber überzeugen durch einen Mix aus gemeinsamer Zielrichtung und Umsetzen von Herausforderungen, marktkonformem Gehalt, Flexibilität, aktuellem Equipment und Umsicht bei der Führung. Auch Themen wie Employer Branding, soziale Verantwortung und Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion sind Bereiche, auf die ein Arbeitgeber heute Wert legen sollte, um Top-Talente anzuziehen. Darüber hinaus sind IT-Manager*innen gut beraten, ihre Spezialist*innen in zukunftsweisende Entscheidungen mit einzubinden.

hrconsulting.at

halb habe ich in meinem Unternehmen stets großen Wert daraufgelegt, dass meine Recruiter jeweils mindestens 10 bis 15 Jahre in der Fachbranche tätig waren. Das bedeutet, dass er oder sie vertiefte Kenntnisse in Informatik, Technik und Industrie mitbringen und oder ein entsprechendes Studium vorweisen muss.

Trotz des Fachkräftemangels sind viele Kandidat*innen dennoch schwer vermittelbar. Worauf führen Sie das zurück?

Die Schere von gut qualifizierten und engagierten gegenüber weniger gut qualifizierten und umsetzungsstarken Kandidat*innen klafft immer weiter auseinander. Viele Kandidat*innen



Die Skalierbarkeit und Flexibilität der IT-Infrastruktur werden signifikant gesteigert

IT-Silos miteinander verbinden

Frends. Digitaler Integrationshub aus Finnland sorgt für eine erfolgreiche Transformation

Egal ob Produktion, Handel oder Energieunternehmen: Auf dem Weg in die Digitalisierung gehen hybride und gewachsene IT-Infrastrukturen oft keine Verbindung ein. Dabei ist Digitalisierung nur effektiv, wenn verschiedene IT-Ressourcen technisch integriert werden. Frends sichert die zeitnahe und einfache Einführung neuer Technologien. Durch eine schnelle und nahtlose Integration verschiedener Prozesse, Applikationen und Daten halten Unternehmen nicht nur ihre Projektlaufzeit im Rahmen, sondern auch die Kosten. Zusätzlich ermöglicht Frends eine zukunftssichere Basis für die Implementierung fortschrittlicher Technolo-

gien wie KI, maschinelles Lernen oder Blockchain, was eine kontinuierliche Verbesserung und Innovation von Geschäftsprozessen gewährleistet.

frends

Anpassungsfähig

Der Frends Integrationshub adressiert Sicherheit und Compliance und unterstützt bei der Einhaltung von Datenschutzvorgaben. Die Skalierbarkeit und Flexibilität der IT-Infrastruktur werden signifikant gesteigert. Automatisierung und effiziente Ressourcen-Nutzung tragen zur Verbesserung des

Nutzererlebnisses und der Senkung von Betriebskosten bei. Datenintegrationen und Automatisierungen lassen sich mit Frends – gemeinsam mit den Fachbereichen – intuitiv in Low Code konfigurieren, was die Entwicklung vereinfacht. Unternehmen wie Mitsubishi, Eltel Networks, ISS oder Visma vertrauen Frends. Warum? Das erzählt gerne das Team um Tom Schröder, Regional Director DACH bei Frends Enterprise: „iPaaS-Lösungen machen Unternehmen fit für die digitale Zukunft und halten sie wettbewerbsfähig. Für Unternehmen aller Art ein unschätzbare Wert.“

frends.com/de