

**IT-FACHKRÄFTEMANGEL***Keine Experten  
für IT-Sicherheit*

WIEN. Unabhängig von ihrer Größe sind zahlreiche Unternehmen mit derselben Herausforderung konfrontiert: Ihre IT-Sicherheitsteams sind unterbesetzt und überlastet.

Laut einer aktuellen Trend Micro-Studie fehlen fast der Hälfte der befragten Unternehmen benötigte Fachkräfte in der IT-Sicherheit. „IT- und Security-Teams müssen auch das Risiko von Cyberbedrohungen gegenüber der Geschäftsleitung glaubhaft kommunizieren, um die benötigten Budgets zu erhalten“, fordert Richard Werner, Business Consultant bei Trend Micro.

**Eine Hoffnung heißt KI**

Die Umfrage ergab weiterhin, dass 63% der Befragten planen, Künstliche Intelligenz einzusetzen, um ihre Security-Prozesse zu automatisieren.

KI kann zwar die Datenverarbeitung effizienter gestalten – dennoch werden auch weiterhin gut ausgebildete Fachkräfte benötigt, um die Ergebnisse zu analysieren und umfassende Sicherheitsstrategien zu gewährleisten. (pj)



© Panthermedia.net/MikhailPopov

**Zu wenige Spezialisten**

Unabhängig von ihrer Größe sind zahlreiche Firmen mit IT-Herausforderungen konfrontiert.

# Im Zeichen der IT

Für wohl keine andere Branche werden dermaßen dringend Fachkräfte gesucht wie in der Informationstechnologie.



© Panthermedia.net/Yacobchuk1

Junge Talente im IT-Bereich werden schon vor der Matura von den bekannten großen Unternehmen angeworben.

WIEN. Iventa IT-Recruiting-Direktor Robert Koenes lud Georg Broucek und Manfred Köteles ein, den Fachkräftemangel zu diskutieren. Broucek ist CEO von Artaker Computersysteme, die mit 40 Mitarbeitern IT-Consulting, System Engineering und Gesamtlösungen anbieten. Köteles ist geschäftsführender Gesellschafter von Bacher Systems, die mit 90 Mitarbeitern in den Bereichen IT-Security, Data Center Infrastructure und Data Analytics unterstützen.

Laut Köteles ist es nicht so, „dass es gar keine Bewerber gibt, aber die wenigsten sind für das geeignet, was wir suchen“. Meist scheitert es an der Kombination von Lösungsorientierung, fachlichen Grundlagen und dem Auftritt gegenüber Kunden. Bacher Systems findet Mitarbeiter „fast ausschließlich über persönliche Empfehlungen“.

Broucek bestätigt das: „An Bewerbungen kommt leider nicht so viel.“ Man benötige Mitarbeiter mit Erfahrung, Know-how

aus Wirtschaftsinformatik und die Kandidaten müssen mit Kunden umgehen können. „Ich habe das Gefühl, dass nicht mehr wir uns die Mitarbeiter aussuchen, sondern umgekehrt.“

**Die Work-Private-Balance**

Gerade Bewerber aus der jüngeren Generation legen Wert auf eine Work-Life-Balance und wünschen sich individuelle und flexible Arbeitsmodelle, meint Koenes. „Ob meine Mitarbeiter auf der Donauinsel, der eigenen Terrasse, beim Kunden oder im Büro ihre Arbeit erledigen, ist mir egal. Am Ende des Tages zählt die Leistung und dass der Kunde zufrieden ist“, so Broucek.

Köteles würde lieber von „Work-Private-Balance“ sprechen als von „Work-Life-Balance“. Für ihn sei es aber wichtig, dass die Mitarbeiter vor Ort sind, denn das erleichtere nicht nur die Kooperation und Abstimmungen, sondern stärke auch das Zusammengehörigkeitsgefühl.

Manche halten ihn für einen „Sozialromantiker“ meint Köteles, aber wenn Mitarbeiter Kinder bekommen, sollen sie sich Zeit für die Familie nehmen können. Auch hob er hervor, dass die Mitarbeiter durchschnittlich seit 15 Jahren bei Bacher Systems sind. Brouceks Mitarbeiter wiederum können untertags aufgrund der flexiblen Arbeitszeiten z.B. zur Physiotherapie gehen, Väterkarenz in Anspruch nehmen, sich berufsbegleitend weiterbilden oder studieren.

Als österreichische Firma mit 90 Mitarbeitern kennen Bacher Systems hauptsächlich Brancheninsider. „Das ist mit ein Grund, warum wir nicht an die frisch Ausgebildeten herankommen.“ Und Studierende zieht es außerdem oft ins Ausland, so Köteles weiter. „Die früheren Generationen wollten sich durch harte Arbeit eine Karriere aufbauen, die Jungen wollen Abwechslung und Sinnstiftung im Job sowie Zeit für ihr Privatleben“, fasst Broucek zusammen. (pj)