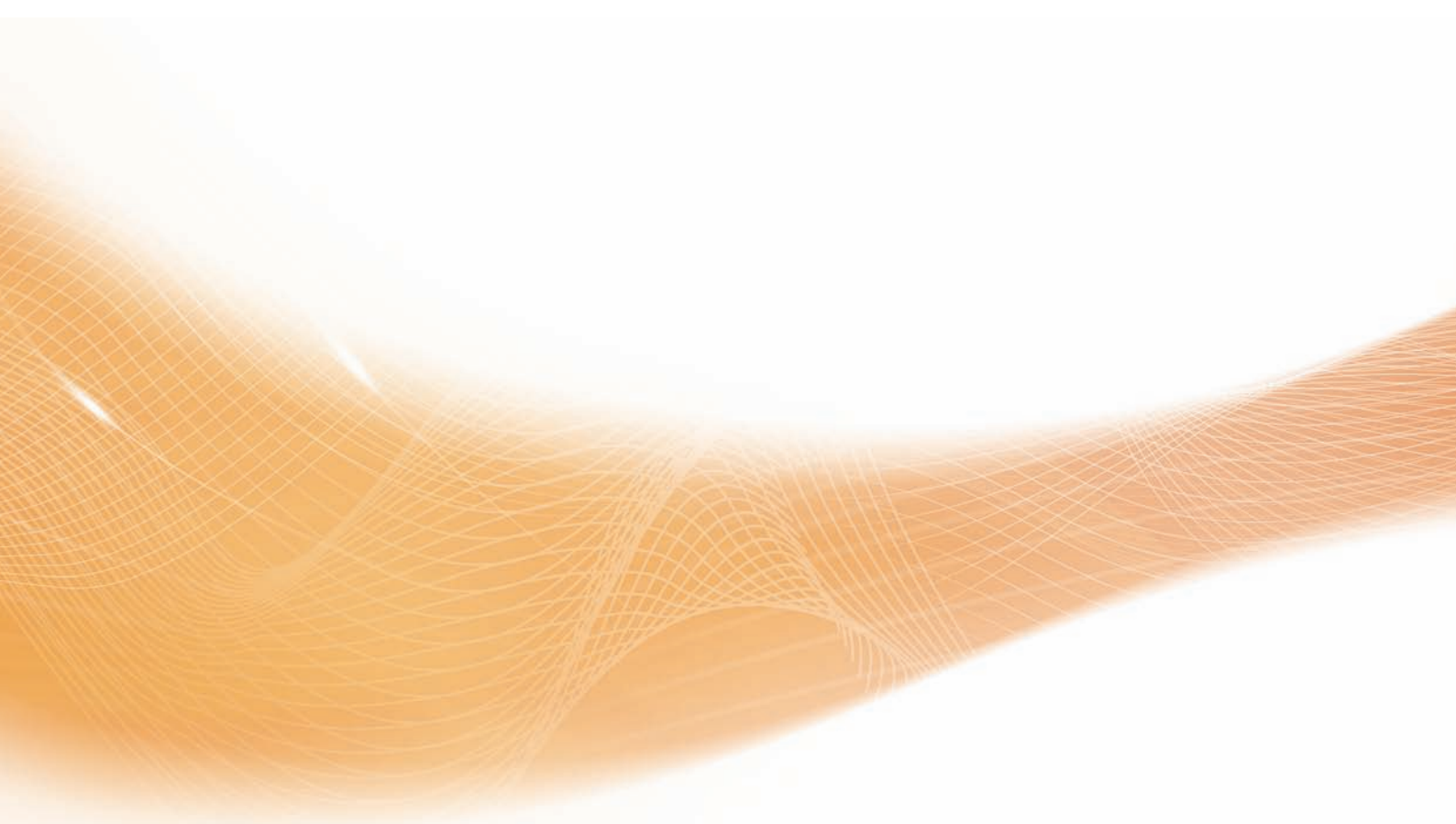


IT-Skills-Studie 2009

Prof. Dr. Joachim Giesen • Dr. Axel Völker



- ▶ IT-Organisationen entwickeln sich von Anbietern technischer Lösungen zu Lieferanten geschäftsbezogener Services. Entsprechend ändern sich die von den Mitarbeitern geforderten Kompetenzen. Zudem ist abzusehen, dass die Branche in Zukunft verstärkt unter Fachkräftemangel zu leiden hat. Das Thema IT-Skills-Management wird damit zu einer zentralen Herausforderung der nächsten Jahre.

Welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind auf dem IT-Sektor besonders gefragt? Was bedeutet das für die Mitarbeiterentwicklung in meinem Unternehmen? Wie soll ich mich als Anwendungsentwickler am besten weiterqualifizieren? Und ist Sozialkompetenz wirklich so entscheidend, wie ständig behauptet wird?

IT-Verantwortliche und Personalvermittler beantworten solche Fragen aus ihrem speziellen Unternehmens- und Erfahrungskontext heraus. Auch Expertenmeinungen in der Fachpresse spiegeln letztlich individuelle Einschätzungen wider. Aber wie repräsentativ sind diese Antworten, und wie kann man sie vergleichen? Gibt es so etwas wie eine Marktmeinung?

Qualifizierte Untersuchungen zum Thema fehlen bislang. Die vorliegende Studie soll hier Abhilfe schaffen, indem sie die Urteile unterschiedlicher Beteiligter mittels anerkannter wissenschaftlicher Verfahren in stichfeste Daten übersetzt.

Ziel

Ziel der Studie war es herauszufinden, welche Qualifikationen IT-Fachleute mitbringen müssen, um auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen zu haben, welche Fähigkeitsprofile besonders gesucht sind und wie Personalverantwortliche die verschiedenen Fähigkeiten gegeneinander abwägen. Außerdem sollte Klarheit darüber erlangt werden, inwieweit sich Vertreter unterschiedlicher Schwerpunkte und Perspektiven innerhalb der IT-Branche in ihren Urteilen einig sind.

Durchführung

Zeit und Ort der Datenerhebung war die IT-Messe CeBIT 2009. Befragt wurden 71 Aussteller und Fachbesucher mit IT- beziehungsweise HR-Hintergrund: Vertreter von Beratungsfirmen, Personaldienstleistern, Anwenderunternehmen und Softwarehäusern. Die methodische Grundlage der Studie bildete das in der Marktforschung etablierte Verfahren der Conjoint-Analyse.

Bei einer Conjoint-Analyse, auch Verbundmessung genannt, werden die Befragten gebeten, Kombinationen von Merkmalsausprägungen zu bewerten, zum Beispiel, indem sie sie in eine Rangordnung bringen oder – wie in der vorliegenden Studie – durch Äußerung ihrer Präferenz in einem Paarvergleich.

Auf Basis dieser Einschätzung lässt sich mittels statistischer Verfahren der Beitrag errechnen, den jede Merkmalsausprägung zum Gesamturteil leistet, das die Befragten getroffen haben. Diesen Beitrag bezeichnet man als Teilnutzenwert. Durch Addition der Teilnutzenwerte lässt sich nun der Gesamtnutzenwert jeder beliebigen Kombination von Merkmalsausprägungen ermitteln – auch solcher, die nicht abgefragt wurden.

Zum Zweck der Studie wurden folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten aus dem Skill-Set einer typischen IT-Fachkraft betrachtet:

- ▶ Branchen- und Fachwissen – Erfahrung auf dem Geschäftsfeld des Kunden
- ▶ Soft Skills – Sozialkompetenz, Teamfähigkeit, Kommunikation
- ▶ Kenntnisse in der Implementierung von Enterprise-Softwarepaketen – SAP, Microsoft Dynamics, Oracle etc.
- ▶ Kenntnisse in der Anwendungsentwicklung – z. B. in C# oder Java
- ▶ Kenntnisse aus dem Bereich IT-Architektur – Middleware, Frameworks, SOA etc.

Für jedes dieser Merkmale (Kompetenzen) wurden vier Ausprägungen (Kompetenzniveaus) definiert: schwach, solide, gut und ausgezeichnet. Beschreibungen der Kompetenzniveaus, die den Befragten vorgelegt wurden, sollten sicherstellen, dass sie sich bei ihrer Einschätzung an vergleichbaren Kriterien orientierten (Abbildung 1).

Kompetenzen ↓ \ Stufen →	Schwach ●	Solide ●●	Gut ●●●	Ausgezeichnet ●●●●
Branchen- und Fachwissen Branchenerfahrung oder andere relevante Fachkenntnis wie Prozessoptimierung (Six Sigma, ...), regulatorische Anforderungen (Basel II, ...) etc.	- Kaum Branchenwissen - Kaum Expertise in Fachthemen	- Signifikantes Branchen- oder Fachwissen - Relevante Berufserfahrung - Kann selbständig in einem Fachgebiet arbeiten	- Umfassende Fachkenntnis - Mehrjährige Branchenerfahrung - Hohes Detailwissen - Kann andere anleiten und beraten	- Branchenweit anerkannter Experte - Gefragte Fachautorität - Nachgewiesene Kompetenz durch Artikel, Vorträge, ...
Soft Skills Sozialkompetenz, Führungsstärke, Teamfähigkeit, Motivation, Kommunikation, Verantwortungsbereitschaft etc.	- Unterdurchschnittliche Sozialkompetenz - Geringe Teamfähigkeit - Nicht umgänglich	- Durchschnittliche Sozialkompetenz - Umgänglicher Kollege - Integriert sich im Team	- Überdurchschnittliche Sozialkompetenz - Motivator und Vermittler - Führungsqualitäten	- Charismatische Persönlichkeit - Mitreißend und begeisternd - Begnadeter Redner
Paketimplementierung Konfigurieren, anpassen und implementieren von Enterprise-Anwendungspaketen (ERP, CRM, HRM, ...) von SAP, Microsoft, Oracle, ...	- Kaum Erfahrung mit irgendeinem Enterprise-Paket	- Erfahrungen mit mindestens einem Paket oder Modul - Kann selbständig konfigurieren und anpassen	- Umfassende Produkterfahrung - Kann komplexe Erweiterungen vornehmen - Leitet andere an	- Renommierter Experte - Vom Anbieter gehört und einbezogen - Spricht auf Konferenzen
Anwendungsentwicklung Entwicklung von Enterprise-Applikationen zur Umsetzung von Geschäftsanforderungen. Beinhaltet Design, Programmierung und Test.	- Kaum Entwicklungserfahrung im Enterprise-Umfeld	- Entwickelt Funktionalität selbstständig, fehlerfrei - Solide Erfahrung in Design, Programmierung und Test	- Entwirft und realisiert komplexe Applikationen - Leitet andere an - Kennt alle Details und Best-Practices	- Absoluter Top-Entwickler - Kann sich mit den Besten weltweit messen
Architektur Integration von IT-Systemen über verschiedene Technologien. Beinhaltet Paradigmen (SOA, ...), Standards, Rahmenwerke und Middleware.	- Kaum Erfahrung mit IT-Architekturen	- Kann Anwendungsarchitekturen definieren - Kennt die gängigen Standards, Technologien und Komponenten	- Entwirft und realisiert Enterprise-Architekturen - Umfassende Erfahrungen mit verschiedenen Technologien und Komponenten	- Anerkannte Koryphäe - Entwickelt und publiziert eigene Ansätze - Setzt Maßstäbe für IT-Architekturen

Abbildung 1: Beschreibung der Kompetenzniveaus

Den Teilnehmern wurden nun am Bildschirm nacheinander 12 zufällig generierte Paare von Kandidatenprofilen gezeigt, und sie wurden gebeten, per Mausclick jeweils das Profil des Kandidaten auszuwählen, den sie eher einstellen würden beziehungsweise der im eigenen Unternehmen die besseren Chancen hätte (Abbildung 2). Die vier Kompetenzniveaus wurden dabei folgendermaßen grafisch dargestellt: schwach (●), solide (●●), gut (●●●), ausgezeichnet (●●●●).

Skill \ Profil	Profil A	Profil B
Branchen- und Fachwissen	●	●●●
Soft Skills	●●	●●
Paketimplementierung	●	●●●
Anwendungsentwicklung	●●●●	●
Architektur	●●	●

Profil A Profil B

Abbildung 2: Paarvergleich zweier Kandidatenprofile

Aussagekraft

Die Studie war so angelegt, dass ab 50 Teilnehmern aussagekräftige Ergebnisse erwartet werden konnten. Die Zuverlässigkeit der Auswertung wurde im Nachhinein durch mehrere statistische Tests verifiziert.

Obwohl für die Studie Vertreter ganz unterschiedlicher Branchen und Unternehmenstypen befragt wurden, konnte aus den Ergebnissen mit einer Wahrscheinlichkeit von 80 Prozent vorausgesagt werden, für welches Profil sich ein Teilnehmer entscheiden würde, das heißt, vier von fünf Personen würden bei einem beliebigen Profilvergleich denselben Kandidaten bevorzugen. Dies zeigt, wie homogen die Teilnehmergruppe urteilt, oder anders gesagt: dass die erhobenen Daten in hohem Maß repräsentativ für den gesamten IT-Sektor sind. Eine mathematische Repräsentativitätsprüfung konnte dies zusätzlich bestätigen.

Auswertung

Aus den Urteilen der Befragten wurde für jede Kompetenzausprägung ein Teilnutzenwert errechnet. Die Addition der Teilnutzenwerte zu einem Gesamtnutzenwert ergibt den „Marktwert“ des entsprechenden Profils. Die Ergebnisse wurden so normiert, dass das schlechteste Profil (alles auf Niveau 1) in Summe den Wert 0 erhält und das beste Profil (alles auf Niveau 4) den Wert 100. Die Teilnutzenwerte unterschiedlicher Ausprägungen der abgefragten Skills zeigt Tabelle 1.

	Niveau 1 ● schwach	Niveau 2 ●● solide	Niveau 3 ●●● gut	Niveau 4 ●●●● ausgezeichnet
Branchen- und Fachwissen	0,09	7,9	14,27	21,5
Soft Skills	-6,86	11,52	16,15	22,81
Paketimplementierung	1,53	9,93	13,11	19,19
Anwendungsentwicklung	2,11	8,63	14,12	18,9
Architektur	3,13	7,9	14,99	17,6
Summe	0,00			100,00

Tabelle 1: Teilnutzenwerte der Skill-Niveaus

Tabelle 2 zeigt die Gesamtnutzenwerte der beiden Beispielprofile aus Abbildung 2. Profil B hat mit 44,14 von 100 Punkten den höheren Gesamtwert und wird damit bevorzugt.

	Profil A		Profil B	
	Niveau	Wert	Niveau	Wert
Branchen- und Fachwissen	●	0,09	●●●	14,27
Soft Skills	●●	11,52	●●	11,52
Paketimplementierung	●	1,53	●●●	13,11
Anwendungsentwicklung	●●●●	18,90	●	2,11
Architektur	●●	7,90	●	3,13
Summe		39,94		44,14

Tabelle 2: Nutzenwertvergleich zweier Beispielprofile

Interessanter als die absoluten Werte sind die Steigerungen von einem Niveau zum nächsten. Diese lassen erkennen, wo sich ein Kompetenzaufbau besonders lohnt. In Tabelle 3 ist dargestellt, um welchen Wert sich der Gesamtnutzen jeweils erhöht. Zur Veranschaulichung wurden die Felder farblich unterlegt: Grün kennzeichnet den höchsten Zuwachs, rot den geringsten.

	Startniveau ●	Entwicklungsmöglichkeiten		
		Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	0,09	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	-6,86	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	1,53	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	2,11	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	3,13	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 3: Zugewinn durch Verbesserung der Kompetenzniveaus

Im Folgenden wird anhand von ausgewählten Beispielprofilen die Bedeutung der einzelnen Fähigkeiten und Fertigkeiten – vor allem in Kombination mit anderen Skills – einer genaueren Betrachtung unterzogen.

Branchen- und Fachwissen – Geschäftskenntnis gesucht

Branchen- und Fachwissen liefert als einzige Kompetenz einen hohen Zuwachs auf jeder Stufe. Besonders gesucht werden Entwickler oder Paketimplementierer, die nicht nur ihr technisches Handwerkzeug beherrschen, sondern auch die Anforderungen der Fachabteilungen in den Unternehmen kennen. Ein durchschnittlicher Entwickler mit soliden Soft Skills (jeweils Stufe ●●) erhöht seinen Marktwert am stärksten durch den Aufbau von Branchenkompetenz, deutlich mehr als durch die Vertiefung technischer Fähigkeiten oder die Verbesserung seiner Sozialkompetenz (siehe Tabelle 4). Die als nächstes möglichen Entwicklungsschritte sind farblich markiert.

	Beispiel- profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 4: Paketimplementierer oder Anwendungsentwickler ohne ausgeprägte Branchenkenntnisse

Auch danach (Branchenwissen auf Stufe ●●) lohnt sich die Vertiefung dieser Kenntnisse mehr als die Verbesserung anderer Skills (siehe Tabelle 5). In den Erwerb von Fachkompetenz zu investieren, zahlt sich also für Anfänger genauso aus wie für Fortgeschrittene.

	Beispiel- profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 5: Paketimplementierer oder Anwendungsentwickler mit soliden Branchenkenntnissen

Die große Bedeutung der Branchenkompetenz kann damit erklärt werden, dass serviceorientierte Architekturen und modellgetriebene Softwareentwicklung die Tätigkeit eines Entwicklers immer stärker in Richtung Business verlagern.

Soft Skills – (k)ein K.-o.-Kriterium

Anders als die Branchenkompetenz, der auf allen Niveaus eine hohe Bedeutung beigemessen wird, spielen Soft Skills ab einer durchschnittlichen Ausprägung (Stufe ●●) keine herausgehobene Rolle mehr. Unterdurchschnittliche Sozialkompetenz wird dagegen deutlich negativ ausgelegt und lässt sich auch durch andere Fähigkeiten nicht kompensieren. Den mit Abstand größten Zugewinn bringt daher die Verbesserung von schwachen (Stufe ●) auf solide (Stufe ●●) Soft Skills (siehe Tabelle 6).

	Beispiel-profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●●●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 6: Spezialist für Paketimplementierung mit unterdurchschnittlich entwickelten Soft Skills

Hat der Kandidat mit dem obigen Beispielprofil seine Defizite bei den Soft Skills ausgeglichen, kann er sich wieder auf seine Stärke, die Implementierung von Standardsoftware, konzentrieren (+6,08) oder seinen Wert für die IT-Organisation durch Erwerb weiterer Branchenkenntnisse steigern (+6,37) (siehe Tabelle 7).

	Beispiel-profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●●●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 7: Dieselbe Person nach Verbesserung ihrer Soft Skills

Paketimplementierung/Anwendungsentwicklung – Buy oder Build?

Wenn zwischen Paketimplementierung und Anwendungsentwicklung unterschieden wird, fällt oft das Schlagwort „Buy versus Build“: Entweder man kauft ein Enterprise-Paket und passt es an, oder man baut eine eigene Lösung.

Einzelnen betrachtet bieten beide Gebiete vergleichbare Perspektiven für IT-Fachkräfte. Bei der Paketimplementierung werden mittelmäßige Kenntnisse (Stufe ●●) überdurchschnittlich honoriert. Eine weitere Vertiefung in dieses Gebiet zahlt sich dagegen erst wieder auf absolutem Expertenniveau (Stufe ●●●●) aus. In der Anwendungsentwicklung macht sich der Erwerb solider Kenntnisse (Stufe ●●) zunächst weniger stark bezahlt als bei der Paketimplementierung. Dafür kann durch Weiterbildung auf das nächste Niveau (Stufe ●●●) ein deutlicherer Wertzuwachs verbucht werden.

Durchschnittliche Soft Skills vorausgesetzt, kann Berufseinsteigern empfohlen werden, zunächst Grundlagenkenntnisse in der Implementierung eines Enterprise-Softwarepakets in Kombination mit Branchenkenntnissen aufzubauen. Konkret könnte dies beispielsweise heißen, als SAP-Berater für eine Branchenlösung einzusteigen (Tabelle 8).

	Beispiel- profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 8: Berufseinsteiger ohne relevante IT- und Branchenerfahrung

Eine Vertiefung der SAP-Kompetenz verbessert die Karrierechancen danach jedoch nicht mehr wesentlich. Deutlich attraktiver ist es, zusätzlich Fähigkeiten in der Anwendungsentwicklung zu erwerben (Tabelle 9). Auch die Vertiefung der Branchenkenntnisse ist an dieser Stelle noch lohnend.

	Beispiel- profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 9: SAP-Berater für eine Branchenlösung

Ein durchschnittlicher Anwendungsentwickler kann umgekehrt seinen Marktwert durch den Aufbau von Enterprise-Paket-Skills steigern – stärker als durch die Vertiefung seiner Entwicklerkompetenz (Tabelle 10).

	Beispiel- profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 10: Anwendungsentwickler (beispielsweise in Java) mit Branchenerfahrung

Die Vereinheitlichung von Technologieplattformen und die zunehmende Verbreitung von Branchenlösungen führen dazu, dass die Grenze zwischen Programmierung und Paketimplementierung verwischt. Branchen, die traditionell stark durch Eigenentwicklungen geprägt sind – z. B. Versicherungen –, setzen verstärkt auf Standardlösungen. Entsprechend ist die Kombination aus Paket- und Entwicklungskompetenz gefragt. Besonders interessant sind Rollenkombinationen wie SAP-/Java-Entwickler oder Microsoft-Dynamics-/ .Net-Entwickler.

Architektur – ein Expertenthema

Beim Thema Architektur gibt es einen deutlichen Zuwachs erst beim Sprung von der zweiten auf die dritte Stufe. Der Aufbau lediglich solider Architekturkenntnisse (Stufe ●●) zahlt sich kaum aus. Diese Kompetenz verhält sich damit deutlich anders als alle übrigen, bei denen der größte Zugewinn durch Verbesserung vom untersten auf das zweite Niveau erreicht wird.

Die Investition in den Erwerb von Architektur-Skills ist nur dann interessant, wenn diese Karriere weiter verfolgt werden soll und mindestens überdurchschnittliches Niveau (Stufe ●●●) erreicht wird (siehe Tabelle 11).

	Beispiel-profil	Steigerung auf ●●	Steigerung auf ●●●	Steigerung auf ●●●●
Branchen- und Fachwissen	●●	+7,81	+6,37	+7,23
Soft Skills	●●	+18,38	+4,63	+6,66
Paketimplementierung	●●	+8,40	+3,18	+6,08
Anwendungsentwicklung	●●●	+6,52	+5,49	+4,78
Architektur	●●	+4,77	+7,09	+2,61

Tabelle 11: Experte für Anwendungsentwicklung mit soliden Architekturkenntnissen

Der normale Entwickler wird durch moderne Frameworks immer stärker von der zugrunde liegenden Architektur abgeschirmt. Von dem Architekten, der dieses Rahmenwerk entwirft und vorgibt, werden entsprechend hohe Qualifikationen verlangt. Er muss eine gute Technologieübersicht haben und umfassende Entwicklungserfahrung mitbringen. Gefragt sind gute Architekturkenntnisse in Verbindung mit einem breiten Kompetenzprofil.

Zusammenfassung: Der Gesamteindruck zählt

Bei den betrachteten Kompetenzen lässt sich weder eine Rangfolge noch eine einzelne das Entscheidungsverhalten dominierende Fähigkeit erkennen. Schlechte Werte in einem Bereich können durch gute in einem anderen ausgeglichen werden. Lediglich unterdurchschnittliche Soft Skills lassen sich kaum kompensieren. Bereits durchschnittliche Soft Skills werden jedoch als ausreichend eingestuft, und ab Erfüllung dieser Mindestanforderung spielen sie keine herausgehobene Rolle mehr.

Insgesamt zeigt sich, wie komplex Personalentscheidungen sind. Bei Kaufentscheidungen gibt es oft dominante Faktoren. Bei der Auswahl von Kandidatenprofilen zählt dagegen der Gesamteindruck. Auf dem gewählten Abstraktionsniveau hängt die Beurteilung zudem kaum vom individuellen Hintergrund des Entscheiders ab. Die Antworten lassen eine branchenübergreifende Marktmeinung erkennen, der die Befragten überwiegend folgen.

Schlussfolgerung: Kompetenzaufbau strategisch planen

Trotz der Beschränkung auf fünf recht allgemeine Kompetenzen können die Ergebnisse sowohl arbeitssuchenden IT-Fachkräften als auch potenziellen Arbeitgebern eine erste Orientierung geben. Stellensuchende erhalten in Form der genannten Nutzenwerte (Tabellen 1 und 2) ein Instrument zur Bewertung der eigenen Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten mit Blick auf ihre Karrierechancen an die Hand (siehe auch den weiter unten angeführten Link). Personalentwickler können dieselben Informationen zur Planung künftiger Bedarfe und zum Aufbau der entsprechenden Ressourcen heranziehen.

IT- und Fachabteilungen wachsen immer enger zusammen. Für einen Softwareentwickler reicht es heute nicht mehr aus, sich mit Programmiersprachen, Schnittstellen und andere technischen Komponenten auszukennen. Er muss auch das Geschäft des Kunden verstehen. Unternehmen ist daher zu empfehlen, Branchenkompetenz auch in den Schulungs- und Entwicklungsplänen der IT-Mitarbeiter zu verankern.

In die Verbesserung der Soft Skills von Mitarbeitern zu investieren, zahlt sich dagegen kaum aus. Ein normales Maß an Teamfähigkeit, Kommunikativität und Selbstorganisation vorausgesetzt, sind Personalentwickler besser beraten, wenn sie neben der Branchenkompetenz die technischen Skills der Mitarbeiter fördern.

Neue, breiter angelegte Rollen wie SAP-/Java-Entwickler oder Dynamics-/Net-Entwickler haben großes Potential. In vielen Unternehmen sind beide Linien – Paketimplementierung und Anwendungsentwicklung – weitgehend getrennt. Hier sollte darüber nachgedacht werden, diese Bereiche auf Mitarbeiterebene enger zusammenzuführen.

Eine Karriere als IT-Architekt erfordert signifikante Anfangsinvestitionen, da sich bei Architekturkompetenz erst ein hohes Qualifizierungsniveau bezahlt macht. Unternehmen sollten daher Architekturlaufbahnen mit langfristigen Entwicklungsperspektiven definieren und diese konsequent umsetzen.

Link

Interessenten können unter <http://www.data-assessment.com/de/Skills2009> beliebige Profilvergleiche durchspielen und unmittelbar sehen, wie sich die Änderung von Kompetenzniveaus auf die Gesamtbewertung auswirkt. Die ausgegebenen Nutzenwerte basieren auf den Ergebnissen der vorliegenden Studie.

Über die Autoren

Prof. Dr. Joachim Giesen ist Inhaber des Lehrstuhls Theoretische Informatik II (Algorithmen) an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena, Gesellschafter der Data Assessment Solutions GmbH und wissenschaftlicher Leiter der Studie. Dr. Axel Völker ist Geschäftsführer der Data Assessment Solutions GmbH in Hannover.

Über Data Assessment Solutions

Die Data Assessment Solutions GmbH ist ein auf das Thema IT-Skills-Management spezialisiertes Software- und Beratungshaus. Mit der Lösung decídalo bietet das Unternehmen neben leistungsstarker Funktionalität eine umfassende Datenbasis zu IT-Kompetenzen und Rollen an.



Data Assessment Solutions GmbH
Expo Plaza 3 • 30539 Hannover

Telefon (+49) 5 11-5 90 57 15
Telefax (+49) 5 11-5 90 29 894

www.data-assessment.com