

Thema: ETC Enterprise Training Center

Autor: k.A.

ETC: Hebung des IT-Potenzials

Der Fachkräftemangel ist gerade im IT-Bereich eklatant. ITWELT.at sprach mit Christoph Becker, Geschäftsführer bei ETC – Enterprise Training Center, über Job Screening und Job Matching, zwei neue Tools für HR-Verantwortliche, Personalvermittler und Unternehmer, die helfen sollen, das Problem in den Griff zu bekommen.



Christoph Becker ist Geschäftsführer von ETC – Enterprise Training Center.

2021 konnten rund 80 Prozent der offenen Stellen in Österreich mit IKT-Bezug nicht besetzt werden. Was kann ein Ausbildungsspezialist wie ETC proaktiv unternehmen, um dem entgegenzuwirken? Wenn man Teil der Lösung sein will – und das wollen wir –, dann muss man das eigene Portfolio erweitern. Und genau das haben wir gemacht. Wir haben mit Job-Screening und Job-Matching zwei Lösungen entwickelt, mit denen Unternehmen intern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Potenzial für IT oder extern Kandidatinnen und Kandidaten mit einem solchen Potenzial evaluieren können. Es gibt nun mal zu wenige Fachkräfte in Österreich und es kommen nun die geburtenschwachen Jahrgänge in den Jobmarkt. Also muss ich Menschen upskillen, damit sie wichtigere Aufgaben in Unternehmen übernehmen können.

Was sind die wichtigsten Eckpunkte des Job-Screenings? Wie läuft es ab und wer ist die bevorzugte Zielgruppe?
Das richtet sich an Unternehmen, die in der eigenen Belegschaft Menschen mit Potenzial für die IT finden wollen. Diese machen auf Job-Screening eine Evaluierung, die ihnen einerseits zeigt, wie gut ihre digitalen Kenntnisse sind. Mit dem auf dem EU Framework Dig-COMP aufbauenden Dig-CERT erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sogar ein anerkanntes Zertifikat. Ergänzend wird eine Potenzialanalyse durchgeführt, auf Basis derer mögliche Jobrollen in der IT für die Testperson ermittelt werden. So hat das Unternehmen die Sicherheit, dass es eine sehr hohe Chance auf Erfolg gibt, wenn sie in die Ausbildung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren.

Was verbirgt sich hinter Job-Matching?
Das ist im Prinzip sehr ähnlich wie Job-Screening. Nur in diesem Fall, kommen die Kandidatinnen und Kandidaten nicht aus dem Unternehmen, sondern vom Arbeitsmarkt. Das kann über das AMS sein oder eben wechselwillige Unternehmen, die auf unser Service Job-Matching aufmerksam geworden sind. Die Unternehmen müssen sich hier registrieren, ein Unternehmensprofil erstellen und Jobinsereate schalten. Auf Basis dieser Inserate werden Unternehmen mit Kandidatinnen und Kandidaten gematcht. Der Match ist dann vollständig, wenn Kandidaten der Kontaktaufnahme zustimmen. Dann wird ein Dreier-Chat mit der Kandidatin beziehungsweise dem Kandidaten, dem Unternehmen und ETC eröffnet. Wir matchen also Personen mit ausgeschriebenen Jobs, drehen damit den

Thema: ETC Enterprise Training Center

Autor: k.A.

klassischen Recruitingprozess um 180 Grad – und zeigen dabei beiden Seiten ganz transparent einen allfälligen Skills-Gap.

Wie viele Personen wurden bis dato gescreent bzw. via Job-Matching vermittelt?

Wie ist das generelle Feedback seitens der Unternehmen?

Job-Screening ist früher gestartet. Hier wurden bereits 1.500 Screenings durchgeführt und das Feedback ist ausgezeichnet. So gut, dass wir bereits Anfragen für andere Branchen bekommen. Auf Job-Matching sind bereits die ersten zehn Unternehmen aktiv und finden aus einem Pool mit 150 Kandidatinnen und Kandidaten ihre ersten Matchings.

Was sind Ihre wichtigsten Learnings aus beiden Initiativen?

Aus den bisherigen Aktivitäten haben wir folgende Learnings gewonnen: Erstens: Es braucht viel Erfahrung in der Weiterbildung sowie ein tiefes Verständnis für Jobrollen, Skills, Lern- bzw. Entwicklungspfade von Menschen. Das muss man strukturiert und gezielt in Software übersetzen. Und die Unternehmen haben auch spezielle Anforderungen und Wünsche hinsichtlich ihrer Systeme. Das ist ein fortlaufender Entwicklungsprozess. Zweitens: Der Bedarf bei den Unternehmen ist sehr groß. Der Digital Skills-Gap – also Defizite bei grundlegenden digitalen Kenntnissen – ist in Österreich deutlich ausgeprägt. Hier besteht großer Nachholbedarf und Job-Screening mit Dig-CERT kann Stärken und Schwächen aufzeigen. Und ebenso ist der Bedarf für Lösungen für den Fachkräftemangel riesig. Die Unternehmen haben hier vielfach längst umgedacht und sind bereit, in Schulungen und Weiterbildung

zu investieren. Sie brauchen allerdings ein gewisses Maß an Sicherheit, dass die Person tatsächlich das Potenzial für die zu schulende Jobrolle mitbringt. Und das können wir mit Job-Screening inklusive Dig-CERT.

Planen Sie weitere Initiativen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken?

»Der Fachkräftemangel ist riesig und wird sich in den nächsten Jahren tendenziell noch verschlechtern.«

Christoph Becker

Zielen Sie auf Kooperationen in diesem Bereich ab?

Ja und Ja. Der Fachkräftemangel ist riesig und wird sich in den nächsten Jahren tendenziell noch weiter verschlechtern – in der IT und auch in anderen Branchen. Jetzt haben wir die Lösung für IT am Tisch und die gilt es, Österreichs Unternehmen nahezubringen. Nächster Schritt wäre hier der Rollout im DACH-Raum.

Aus der Muttergesellschaft der ETC, der Aspire Education, werden zudem Lösungen für andere Branchen folgen. Kooperationen, um den österreichischen Unternehmen noch rascher zu helfen, sind uns da jederzeit willkommen. Bitte einfach bei mir melden. wf