



Fünf Millionen Container pro Jahr: Die Software von INFORM steuert die Logistik im Hamburger Hafen.

personalpolitik

# IT-Firma sucht Drachentöter

Der Fachkräftemangel in den IT- und Ingenieurberufen zwingt viele Unternehmen in einen Wettbewerb um die besten Köpfe. Dabei geht es aber nicht nur um das Abschöpfen von den Top-Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt, sondern um eine kluge Personalpolitik, die zur Unternehmenskultur passt. Für **Adrian Weiler, Geschäftsführer des Aachener Softwareunternehmens INFORM**, spielen dabei Begriffe wie Glück und Geborgenheit die wichtigste Rolle.

**Es gibt einen Trend zum IT-Experten on demand. Für manche Großprojekte werden Software-Entwickler oder Ingenieure aus dem Ausland nach Deutschland geholt. Die sitzen dann mit dreißig Personen in einem Großraumbüro und wenn der Job nach drei Monaten erledigt ist, fährt die Mannschaft wieder nach Hause. Ist das in Zukunft die Antwort auf den Fachkräftemangel?**

Adrian Weiler: Nein. Ich sehe das persönlich auch sehr kritisch. Die Qualität der Arbeit unserer Fachkräfte wird enorm gesteigert durch die Zeitdauer, mit der sie sich mit einer bestimmten Materie beschäftigen. Sie sammeln Erfahrung in einem speziellen Ar-

beitsgebiet. Dazu gehört nicht nur das Informatikumfeld, sondern hier zählen auch Kenntnisse von der Betriebsumgebung. Unsere Software soll die Arbeit schließlich vereinfachen. Systeme von uns werden zum Beispiel auf Flughäfen eingesetzt, um dort die gesamte Logistik zu verbessern. Für so eine Aufgabe brauchen sie jemanden mit Flughafenerfahrung. So jemanden können sie aber nirgendwo auf der Straße anheuern. Deswegen müssen wir die Leute in eigenen Unternehmen heranziehen. Wir stellen Berufsanfänger ein und vermitteln ihnen das Wissen im Fachbereich und vor allem auch in dem Arbeitsbereich, wo die Software später zum Einsatz kommt.

**Wie geschieht das „Heranziehen“ praktisch?**

Wir haben ein Coachingkonzept. Den Absolventen wird ein Mentor an die Seite gestellt. Und mit diesem Mentor verbringen sie dann die ersten beiden Berufsjahre. In dieser Zeit werden den jungen Leuten bereits verantwortliche Tätigkeiten übertragen, aber sie werden damit nicht alleingelassen.

**Was muss man als Berufsanfänger mitbringen?**

Beweglichkeit im Kopf! Flexibles Denken! Das Wichtigste ist aber die Fähigkeit, vergleichsweise komplexe Sachverhalte, zum Beispiel Arbeitsabläufe oder Betriebspro-

zesse, strukturiert kommunizieren zu können, mündlich und schriftlich.

**Was verbirgt sich hinter dem Begriff Komplexität?**

In der deutschen Industrie wird immer weiter automatisiert und daraus ergeben sich zahlreiche komplexe Anforderungen. Zum Beispiel im Maschinenbau, wo es darauf ankommt, in welcher Reihenfolge welche Werkstücke bearbeitet werden, so dass die vielen Teile letztendlich montiert werden können. Das sind dann 5.000 Teile, die in rund 30.000 Arbeitsschritten zu einer Maschine zusammengesetzt werden. Und das über acht Wochen hinweg. In welcher Rei-

henfolge plane ich also die Arbeitsfolgen? Das erledigt am Ende unsere Software.

**Wie wird man zu einem Komplexitätsversther? Das ist wahrscheinlich nicht nur naturgegeben.**

Na ja... Es hilft schon, wenn man ein bisschen Spaß hat an Mathematik, wenn man Spaß hat an Kommunikation.

**Warum ist Kommunikation in diesem Zusammenhang so wichtig?**

Im Einzelfall kann man die Logik solcher Betriebsprozesse nur verstehen, wenn man sich mit bis zu 25 Menschen im Betrieb intensiv unterhält. Auf diese Köpfe ist das wichtige Wissen verteilt. Und dann müssen unsere Mitarbeiter in der Lage sein, die Inhalte verständlich an unsere Programmierer weiterzugeben.

**Komplexität verstehen und kommunizieren – wie finden Sie heraus, ob ein Bewerber dieses Potenzial hat?**

Also das Vorstellungsgespräch ist sehr wichtig und natürlich die Probezeit. Darüber hinaus stellen wir neue Mitarbeiter grundsätzlich mit 2-Jahres-Verträgen ein. Nach dieser Zeit wissen wir dann schon, ob jemand zu uns passt oder nicht. Ansonsten haben wir überhaupt keine befristeten Stellen im Unternehmen. Entweder es gibt nach den zwei Jahren einen unbefristeten Vertrag oder gar keinen.

**Was für einen Druck kommt auf einen jungen Berufsanfänger zu?**

Die Verantwortung kommt in Abstufungen. Verantwortung ist ja keine Sache, die man hat oder nicht hat. Zunächst geht es um Teilaufgaben, die mit der Zeit wachsen. Bei deren Bewältigung gibt es immer den besagten Mentor, der ihnen dann weiterhilft.

**Ich kann mir vorstellen, dass manche potentiellen Bewerber vor den hohen Anforderungen zurückschrecken. Hat man bei Inform nur mit einem Einser-Abschluss eine Chance?**

Es ist eine Fehleinschätzung, dass wir nur die absoluten Topcracks suchen. Es kommt – wie gesagt – auch darauf an, dass die Kandidaten beweglich im Kopf sind. Wenn hier ein Einser-Kandidat sitzt, der aber irgendwie nur seine kleine Welt

überschauen kann, dann bringt der uns nichts. Wenn aber ein 2er oder 3er Kandidat dabei ist, der wirklich strukturiert denkt und Situationen auf einen Blick verstehen und formulieren kann, dann ist der wesentlich geeigneter. Und die Leute müssen ins Unternehmen passen. Darauf liegt unser Fokus.

**Was heißt das konkret: „ins Unternehmen passen“?**

Die Leute müssen miteinander reden können. Wir sind vielleicht vergleichbar mit einer Volleyballmannschaft – wir brauchen keine Einzelkämpfer, sondern engagierte Mitarbeiter, die einfache eine gute Arbeit machen wollen und auch ein Glücksgefühl daraus beziehen, Herausforderungen zu meistern. Alle fünf Tage einen neuen Drachen längs des Weges getötet; ein Drache, der in Wirklichkeit besteht aus einem logischen Problem oder einem Kommunikationsproblem.

**Drachen töten – das heißt: es gibt Risiken und Gefahren. Und es kann auch mal was schief gehen ...**

Deswegen versuchen wir so etwas wie eine Geborgenheit herzustellen. Wenn die Welt sehr komplex und anstrengend ist, und gerade wenn Sie für Leute in Großfirmen tätig sind – die Daimlers, BMWs, VWs dieser Welt –, dann ist es wichtig, dass sie einen Rückhalt haben bei ihren Kollegen oder Vorgesetzten. Es ist sehr wichtig, dass Mitarbeiter sich geborgen fühlen, dass ihnen z.B. zugestanden wird Fehler zu machen. Das tun wir. Es gibt eine Fehlerkultur bei uns, wir sind kein Null-Fehler-Betrieb. *///*

Lutz Bernhardt



Adrian Weiler, Geschäftsführer bei INFORM

## Karriere bei INFORM

INFORM ist spezialisiert auf Software mit intelligenter Optimierungslogik zur Produktivitätssteigerung von Betriebsprozessen. Arbeitsbereiche: Industrie, Handel, Logistik, Luftfahrt, Finance, Telekommunikation sowie Krankenhäuser und Stadtwerke.

Das Unternehmen ist laufend auf der Suche u. a. nach Wirtschaftsingenieuren und

Informatikern, Mathematikern, Physikern und Betriebswirten. Gleichzeitig bietet INFORM in Kooperation mit der RWTH Aachen die Ausbildungen zum Mathematik-Technischen Software-Entwickler und zum Fachinformatiker Anwendungsentwicklung an. *///*

inform-software.de