

Issy-les-Moulineaux, April 2024

Internationales Cegos Barometer

Herausforderungen und Kompetenzen von IT-Managern und -Teams

Um den vielfältigen Herausforderungen in ihren Unternehmen zu begegnen, planen 68 % der CIOs, neue IT-Fachkräfte einzustellen

Die Cegos Group, einer der weltweit führenden Anbieter für die berufliche Weiterbildung, hat heute die Ergebnisse ihrer internationalen Studie "Herausforderungen und Kompetenzen von IT-Managern und IT-Teams" veröffentlicht, die im Dezember 2023 in Frankreich, Deutschland und Italien durchgeführt wurde.

Für die erste Ausgabe der Studie wurden 600 Chief Information Officers (CIOs) oder IT-Manager befragt (200 pro Land). Sie alle arbeiten in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern im privaten und öffentlichen Sektor.

DAS WICHTIGSTE

I - Porträt des CIO, der IT-Funktion und der Herausforderungen, denen sie sich stellen müssen

- Die meisten (78 %) sind Männer im Alter von 35 bis 49 Jahren (50 % der Belegschaft).
- 54 % weisen eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren im Bereich des IS-/IT-Managements auf.
- 31 % leiten ein Team mit weniger als 10 Mitarbeitern, 42 % ein Team mit 10 bis 20 Mitarbeitern und 27 % ein Team mit mehr als 20 Mitarbeitern.
- Auf die Frage nach den wichtigsten Eigenschaften eines guten CIO nannten die Befragten technische Kompetenz (48 %), strategischen Weitblick (47 %) und Innovationsfähigkeit (39 %).
- In Bezug auf die Schwierigkeiten, auf die sie bei ihrer täglichen Arbeit stoßen, erklärten 67 %, dass ihre Aufgaben eher technischer als strategischer Natur seien, 58 %, dass sie sich mit ständigen Veränderungen und Umstrukturierungen auseinandersetzen müssten, und 56 %, dass es schwierig sei, die richtigen IT-Fachkräfte einzustellen und zu behalten.
- In den letzten drei Jahren konnten 47 % ein gleichbleibendes und 47 % sogar ein steigendes Budget verzeichnen.
- Im Jahr 2024 berichten 47 % von einem steigenden und 45 % von einem gleichbleibenden IT-Budget.

II – Die Suche nach Talenten als zentrale Herausforderung für IS/IT

Für die CIOs steht die Cybersicherheit (8,5/10) an erster Stelle der IT-Herausforderungen ihres Unternehmens, eng gefolgt von Fragen der Attraktivität des Unternehmens, den zunehmenden Kompetenzen und der Bindung von IT-Talenten (8,1/10).

- Am höchsten ist der Vertrauensindex im Hinblick auf die Frage der Cybersicherheit (48 insgesamt, 41 in Deutschland, 50 in Frankreich und 53 in Italien).
- Deutlich niedriger ist der Vertrauensindex bei den Herausforderungen Talente zu gewinnen und einzustellen (10), Talente zu binden (16) und Kompetenzen zu entwickeln (24).
- Um den Herausforderungen in ihren Unternehmen zu begegnen, glauben 68 % der CIOs, dass sie in erster Linie neue IT-Fachkräfte einstellen müssen.

- 66 % möchten ihre Teams weiterbilden, damit sie mehr Kenntnisse in ihrer derzeitigen Position erlangen (Stichwort Upskilling).
- 41 % geben an, ihre Teams ausbilden zu wollen, damit sie neue Berufe erlernen (Stichwort Reskilling), die heute wichtig und gesucht sind (Data Scientist, Cybersicherheit...)
- 51 % der Befragten (57 % in Frankreich, 52 % in Italien und 43 % in Deutschland) erklären, dass sie einen Teil ihres IT-Personals (48 % in der Industrie gegenüber 53 % im Dienstleistungssektor) auslagern
- Nur 32 % der befragten CIOs planen, auf externe Ressourcen zurückzugreifen, davon 39 % in Frankreich (vs. 29 % in Deutschland und 27 % in Italien).

III – Blick auf die Entwicklung der Kompetenzen von IT-Teams: welche Weiterbildung und wie?

- Die CIOs entwickeln heute ihre Kompetenzen selbst, in erster Linie durch Schulungen (58 %) und durch die Teilnahme (57 %) an Fachveranstaltungen (Kongresse, Messen...).
- Wenn es um die technische Weiterbildung ihrer Teams in den nächsten zwei Jahren geht, nennen sie künstliche Intelligenz (90 %), Cybersicherheit (88 %) und Datenanalyse (85 %).
- 66 % möchten ihre Teams für das Projektmanagement und 62 % für das Teammanagement schulen.
- Hinsichtlich der Soft Skills wünschen die CIOs, dass ihre Teams im Hinblick auf Kreativität und Innovation (75 %), Initiative und unternehmerisches Denken (70 %) und für das „Lernen zu lernen“ (68 %) geschult werden.
- 76 % der IT-Entscheider geben an, dass ihr Unternehmen ein spezielles Weiterbildungsangebot für IT-Teams bereithält.
- Um das Weiterbildungsangebot für ihre Teams zu verbessern, wünschen sich 50 %, dass für Schulungen eine breitere Auswahl an Formaten und Ansätzen angeboten wird. 46 % würden zunehmend personalisierte und individualisierte Schulungen begrüßen. 41 % wiederum möchten, dass diese interaktiver und spielerischer gestaltet werden.

I - Porträt des CIO, der IT-Funktion und der Herausforderungen, denen sie sich stellen müssen.

Einige Eckdaten zum CIO

Von den 600 befragten Führungskräften:

- Die meisten (78 %) sind Männer im Alter von 35 bis 49 Jahren (50 % der Belegschaft).
- 54 % besetzen die Position als CIO und als IT-Verantwortliche, hauptsächlich im Dienstleistungsbereich.
- 34 % arbeiten in Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten, 43 % in Firmen mit 500 bis 1999 Mitarbeitern und 23 % in Unternehmen mit mehr als 2000 Angestellten.
- 31 % leiten ein Team mit weniger als 10 Mitarbeitern, 42 % ein Team mit 10 bis 20 Mitarbeitern und 27 % ein Team mit mehr als 20 Mitarbeitern.

Die befragten CIOs weisen Berufsprofile mit langjähriger Erfahrung auf: 54 % von ihnen haben mehr als 10 Jahre Berufserfahrung in einer IT-/IS-Managementposition hinter sich. Dies trifft insbesondere in Frankreich (61 %) und in Deutschland (54 %) zu, ganz im Gegenteil zu Italien, wo 53 % der Befragten über weniger als 10 Jahre Berufserfahrung verfügen.

Die Hälfte (49 %) der Befragten berichten direkt an die Geschäftsführung ihres Unternehmens (64 % in Italien, 43 % in Deutschland und nur 39 % in Frankreich). Diese Berichtslinie ist in der Industrie (55 %) stärker ausgeprägt als im Dienstleistungsbereich (44 %). **Die meisten anderen berichten an den CIO des Konzerns (28 %) oder an die Leitung für digitale Technologien (Digital Transformation Manager) (14 %).** Häufig entscheidet der Reifegrad oder die Zielsetzungen im Hinblick auf die Digitalisierung im Unternehmen über die Berichtslinie: je ausgereifter die Organisation ist, desto eher wird sie der Unternehmensleitung unterstellt.

Die wichtigsten Eigenschaften eines guten CIO: eine Kombination aus technischem Fachwissen, strategischem Denken, Innovationsvermögen und Führungsstärke

Auf die Frage nach den wichtigsten Eigenschaften eines guten CIO gaben die Befragten technisches Fachwissen (48 %), eine strategische Sichtweise (47 %) und Innovationsfähigkeit (39 %) an. Da die CIOs heute zahlreichen und schnellen technologischen Fortschritten gegenüberstehen, die sich auf das gesamte Unternehmen auswirken, ist die dreigefächerte Aufteilung aus Technik, Strategie und Innovation eine logische Konsequenz. **Nach diesen drei Bereichen**

weisen die CIOs auf die Bedeutung von Führungsqualitäten hin (38 %), die ein wesentlicher Bestandteil bei der Durchführung von häufig komplexen und unternehmensübergreifenden Projekten sind.

Die französischen Befragten heben sich dadurch ab, dass sie zunächst die strategische Vision (48 %), dann das technische Fachwissen (39 %) und zuletzt die Führungsqualitäten (35 %) erwähnen.

In allen drei Ländern werden bereichsübergreifende Kompetenzen und verhaltensbezogene Kompetenzen (Soft Skills wie z. B. soziale Kompetenz, Empathie, Überzeugungskraft, Menschenverstand, Gelassenheit usw.) nur geringfügig bewertet. Dies beruht zweifelsohne auf der Vorrangstellung der technologischen Entwicklung, die die CIOs ununterbrochen in die Prozesse einbinden und begleiten müssen.

Hinsichtlich der Eigenschaften, die für die Ausübung ihrer Funktion erforderlich sind, lassen sich kaum Unterschiede in der Wahrnehmung je nach Größe des Teams, das die CIOs leiten, feststellen. Allerdings ist zu vermerken, dass die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen von CIOs, die kleine Teams leiten, höher bewertet wird und dass die Führungsqualitäten von CIOs in KMUs und Großkonzernen stärker betont werden.

Emmanuel Chenevier, Manager, Offer, Projects, Innovation und IT der Cegos Group, erklärt:

„Die IT-Abteilungen haben sich in den letzten zwanzig Jahren grundlegend verändert. Früher waren sie hauptsächlich für die Verwaltung von Back-Office-Tools zuständig, heute stehen sie im Zentrum des Geschäfts, da die Digitalisierung die gesamte Organisation und ihre Wertschöpfungskette durchdringt. Das technische Fachwissen der IT-Leiter ist natürlich weiterhin gefragt. Aber diese müssen sich nun auch als Geschäftspartner positionieren, um die schnellen und für die Leistung des Unternehmens entscheidenden Veränderungen zu begleiten. All dies erfordert eine weitaus stärkere Entwicklung ihrer bereichsübergreifenden Kompetenzen im Hinblick auf eine viel intensivere Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen. Die IT-Leiter müssen es also schaffen, eine strategische Rolle mit einer operativen Haltung zu kombinieren, und das alles unter dem Gesichtspunkt einer schnellen und bereichsübergreifenden Begleitung.“

Die üblichen Kritikpunkte an IT-Leitern: zu viele operationelle Einschränkungen, zu stark fokussiert auf die Technik und mangelnde pädagogische Fähigkeiten.

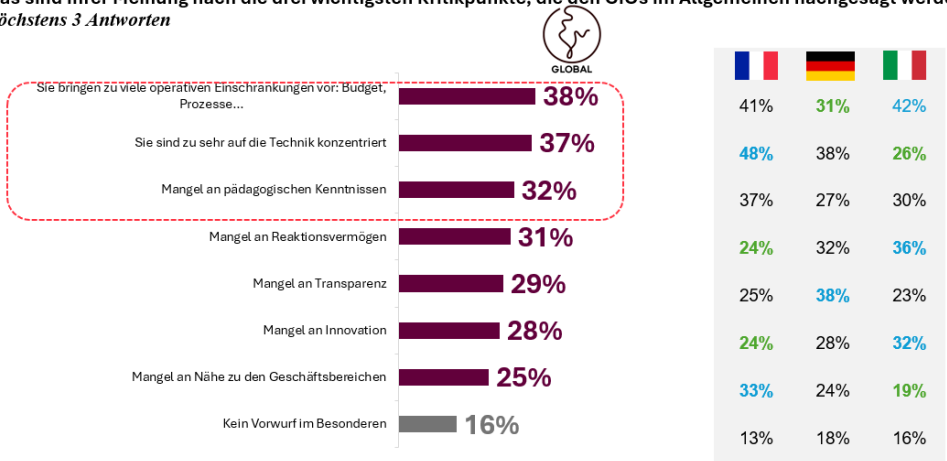
Wenn IT-Leiter nach den drei Hauptvorwürfen gefragt werden, die ihnen in der Regel von den Mitarbeitern in ihrem Unternehmen gemacht werden, nennen sie zunächst die Tatsache, dass zu viele operationelle Einschränkungen auferlegt werden (38 %), gefolgt von der zu starken Fokussierung auf die Technik (37 %) und dem Mangel an pädagogischen Fähigkeiten (32 %).

Angesichts der vielfältigen und dringenden Anforderungen des Unternehmens und der Fachbereiche müssen sich die IT-Leiter oft mit einem "Ja, aber" (in Bezug auf das Budget, die Ressourcen, die technologischen Einschränkungen, usw.) auseinandersetzen. Da ihre Schwierigkeiten oft als Hindernisse wahrgenommen werden, müssen sie ihre Tätigkeit und ihre Einschränkungen klar und verständlich machen: dies ist die pädagogische Herausforderung, die sie in einem für sie und ihre Teams immer komplexer werdenden Kontext zu bewältigen haben.

Allerdings fallen die Antworten in Bezug auf diese Kritikpunkte an IT-Führungskräften je nach Land unterschiedlich aus: In Frankreich wird zuerst der technische Aspekt genannt (48 %); in Deutschland steht der Mangel an Transparenz gleichauf mit der Technik (38 %) und in Italien stehen die operativen Einschränkungen an erster Stelle der Kritikpunkte (42 %).

Bemerkenswert ist, dass es je nach Größe des zu leitenden Teams nur wenige Unterschiede in der Wahrnehmung gibt, mit Ausnahme des technischen Blickwinkels (der von IT-Leitern größerer Teams stärker betont wird), des Mangels an Reaktivität und der pädagogischen Fähigkeiten (Vorhaltungen, die in kleineren Unternehmen stärker ausgeprägt sind).

**Was sind Ihrer Meinung nach die drei wichtigsten Kritikpunkte, die den CIOs im Allgemeinen nachgesagt werden?
Höchstens 3 Antworten**



Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

Was die CIOs an ihrem Beruf begeistert, ist klar... aber es ist nicht das, was ihren Alltag bereichert

Wie sehen IT-Verantwortliche das, was sie an ihrer Arbeit gereizt hat, was sie in ihrer Arbeit gefunden haben und was ihnen letztlich die größte Zufriedenheit in ihrer täglichen Arbeit bringt?

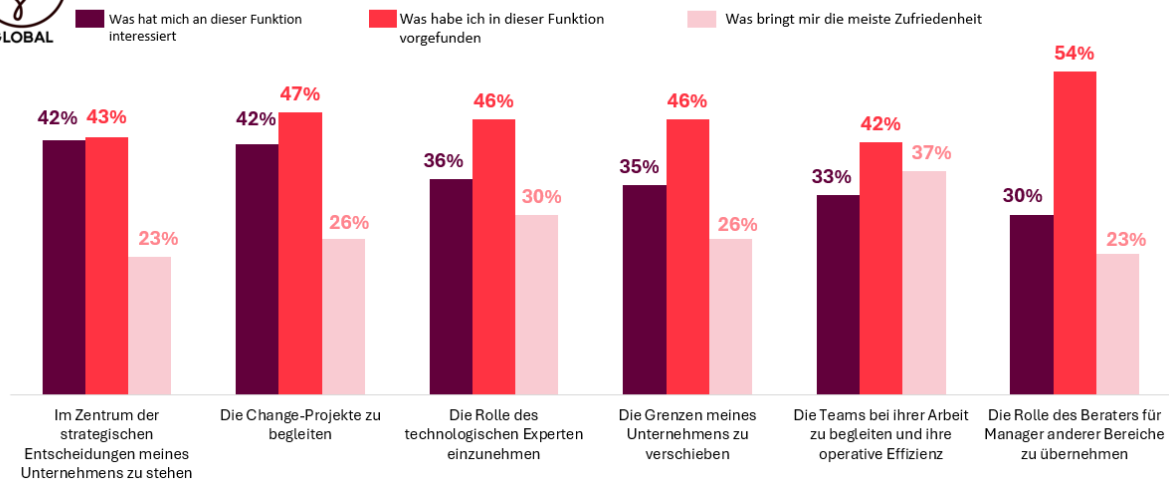
Insgesamt sagen die Befragten, dass sie in ihrer Funktion noch mehr vorgefunden haben als erwartet: Sie stehen im Mittelpunkt der strategischen Entscheidungen des Unternehmens, begleiten Veränderungsprojekte und unterstützen die Teams bei ihrer Arbeit und operativen Effizienz. Noch mehr als erwartet spielen sie zweifellos eine Rolle als Technologieexperte, bewegen die Grenzen innerhalb des Unternehmens und beraten die Führungskräfte.

Dennoch scheinen IT-Führungskräfte in einer so vielfältigen Funktion ein Gefühl der Frustration zu zeigen, da das, was in ihrer Funktion vorherrscht, nicht unbedingt das ist, was ihren Alltag bereichert. Die Zufriedenheitswerte zu jeder Frage sind tatsächlich niedrig und in Frankreich sind die Unterschiede zwischen den Erwartungen und der tatsächlichen Zufriedenheit am stärksten ausgeprägt.

Es ist jedoch anzumerken, dass **IT-Leiter ihre Rolle, Teams bei der Arbeit und der betrieblichen Effizienz zu unterstützen, sowie ihre Rolle als Technologieexperte höher einschätzen**, was zweifellos auf ein starkes Gefühl der Nützlichkeit und Expertise zurückzuführen ist.



Was hat Sie an dieser Funktion interessiert / Was haben Sie vorgefunden / Ihre hauptsächlichen Bereiche der Zufriedenheit - Kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen die Ihrer Erfahrung entsprechenden Felder an:



Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

Diese Ergebnisse spiegeln erneut die Realität einer zunehmend exponierten und von technologischen Entwicklungen getriebenen Funktion wider, die heute mit zahlreichen Rollen zurechtkommen muss: **Geschäftspartner, operativer Partner, Technologiepartner, Change Manager...**

Die drei Hauptprobleme, denen IT-Leiter gegenüberstehen: Technik, die die Strategie überlagert, ständige Veränderungen und Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Bindung von IT-Teams.

Bezüglich der alltäglichen Schwierigkeiten bei der Arbeit, geben 67 % der Befragten an, dass ihre Funktion eher technisch als strategisch verankert sei. Darüber hinaus **geben 58 % an, ständigen Veränderungen und Umstrukturierungen gegenüberzustehen, und 56 % haben Schwierigkeiten** beim Rekrutieren und Halten des richtigen IT-Personals (ein Problem, das unabhängig von der Teamgröße auftrat).

Zudem fehlt es 42 % der IT-Entscheider an Handlungsspielraum und ebenso viele haben Schwierigkeiten, die zahlreichen technologischen Entwicklungen zu erfassen und zu integrieren.

Zu beachten ist, dass der mangelnde Handlungsspielraum natürlich bei IT-Leitern mit einem kleinen Team ausgeprägter ist, ebenso wie der Mangel an Unterstützung seitens der Geschäftsleitung.

Zudem ist die Unterstützung der Geschäftsleitung nicht immer gewährleistet, da 39 % der befragten IT-Leiter angeben, dass es ihnen an dieser Unterstützung mangelt.

Weiterhin beklagen 33 % der IT-Leiter einen Mangel an Informationen bezüglich der Strategie ihres Unternehmens. Dies ist ein relativ hoher Prozentsatz und wirft die Frage nach der Stellung und dem Handlungsspielraum einer beruflichen Position auf, die im Zentrum der technologischen Herausforderungen steht und von der die Leistungen wesentlich beeinflusst werden.

Während die französischen Befragten mit den Gesamtergebnissen weitestgehend übereinstimmen, weisen die deutschen und italienischen Befragten nicht auf die gleichen Schwierigkeiten hin: in Deutschland scheinen IT-Leiter stärker durch einen Mangel an strategischer Unterstützung und Anerkennung eingeschränkt zu sein, während die IT-Leiter in Italien agiler zu sein scheinen.

Welchen Schwierigkeiten begegnen Sie täglich in Ihrer Funktion?

Quersumme Zustimmung



Die IT-Funktion in meinen Unternehmen ist eher technisch als strategisch ausgerichtet	67%
Ich stehe ständig vor Änderungen und Umstrukturierungen	58%
Ich habe Schwierigkeiten bei der Rekrutierung/Bindung, sodass ich nicht über ausreichend IT-Ressourcen verfüge	56%
Mir fehlt es an Handlungsspielraum	42%
Ich habe Schwierigkeiten, die zahlreichen und schnellen technischen Weiterentwicklungen zu erfassen und zu integrieren	42%
Mich stört der Mangel an Weitblick und Vorausschau meines Managements	40%
Mir fehlt es an Unterstützung seitens meiner Geschäftsleitung	39%
Es fällt mir schwer, den Beitrag der IT/IS-Funktion zu den strategischen Zielen des Unternehmens zu bewerten	38%
Meine Geschäftsleitung versteht meinen Beruf und die Herausforderungen nicht	37%
Mir mangelt es an Informationen über die Unternehmensstrategie	33%

	FR	DE	IT
Die IT-Funktion in meinen Unternehmen ist eher technisch als strategisch ausgerichtet	66%	70%	65%
Ich stehe ständig vor Änderungen und Umstrukturierungen	57%	59%	56%
Ich habe Schwierigkeiten bei der Rekrutierung/Bindung, sodass ich nicht über ausreichend IT-Ressourcen verfüge	60%	55%	53%
Mir fehlt es an Handlungsspielraum	43%	45%	35%
Ich habe Schwierigkeiten, die zahlreichen und schnellen technischen Weiterentwicklungen zu erfassen und zu integrieren	44%	45%	36%
Mich stört der Mangel an Weitblick und Vorausschau meines Managements	38%	45%	39%
Mir fehlt es an Unterstützung seitens meiner Geschäftsleitung	39%	47%	32%
Es fällt mir schwer, den Beitrag der IT/IS-Funktion zu den strategischen Zielen des Unternehmens zu bewerten	43%	42%	30%
Meine Geschäftsleitung versteht meinen Beruf und die Herausforderungen nicht	37%	46%	30%
Mir mangelt es an Informationen über die Unternehmensstrategie	34%	41%	24%

Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

Trotz technologischer Herausforderungen und Entwicklungen bleiben die IT-Budgets stabil oder steigen sogar an

Um die zahlreichen Herausforderungen bewältigen zu können, konnten die IT-Manager in den letzten drei Jahren auf Budgets zurückgreifen, die bei 47 % der Befragten gleich geblieben und bei einem ähnlichen Anteil gestiegen sind.

Diese Ergebnisse bleiben unabhängig von der Größe der Teams konstant. Allerdings variieren die Situationen je nach Land: in Frankreich weisen 56 % auf ein steigendes Budget und 38 % auf ein stabiles Budget hin. Ähnlich sieht es in Italien aus (52 %, 42 %). In Deutschland dagegen kehren sich die Anteile um (Erhöhung bei 35 % der Befragten, Stabilität bei 59 %).

Diese Trends halten auch für das Budget im Jahr 2024 an: 47 % der IT-Manager geben an, dass ihr Budget gestiegen ist, im Vergleich zu 45 % mit einem stabilen Budget. Budgeterhöhungen wurden vermehrt **bei IT-Managern in großen Unternehmen mit großen Teams festgestellt.** Auch hier besteht ein deutlicher Unterschied zwischen Frankreich (Erhöhung bei 52 %, Stabilität bei 38 %) und Italien (54 %, 38 %) einerseits und Deutschland (35 %, 59 %) andererseits, da sich die wirtschaftlichen Bedingungen hier in den letzten Monaten schwierig gestalten.

Insgesamt bewerten die IT-Manager die Leistungen des IT-/IS-Bereichs ihres angesichts der oben genannten Herausforderungen und möglichen Einschränkungen mit 7,8 von 10 Punkten. Diese eher positive Bewertung gilt für alle drei Länder (7,8 in Frankreich und Italien und 7,9 in Deutschland).

Stéphane Réthoré, Director of Offerings and Production bei ib Cegos, einem Unternehmen der Cegos Group, das auf die Weiterbildung in Technologien und digitalen Berufen spezialisiert ist, merkt an:

„Die Ergebnisse dieses Barometers weisen auf einen wesentlichen Punkt hin: Angesichts der zunehmenden und schnellen technologischen Weiterentwicklung, verbunden mit realen Schwierigkeiten, IT-Talente zu gewinnen und zu halten, ist der Knoten für die IT-Leiter schwierig zu lösen. Sie müssen oft das, was sie gerade aufgebaut und implementiert haben, neu überdenken. Darüber hinaus erhalten die IT-Führungskräfte häufig zu wenig Unterstützung und haben keinen Einblick in die strategischen Fragen ihres Unternehmens, obwohl sie in der Geschäftsleitung angegliedert sind, was es ihnen nicht leicht macht, Abstand zu gewinnen. Schließlich sind die stabilen oder aufgestockten Budgets, über die sie verfügen, im Vergleich zu den oben erwähnten großen Herausforderungen (insbesondere Cybersicherheit) zu betrachten, die immer größere Investitionen erfordern.“

Emmanuel Chenevier, Offering and Expertise Manager Projects, Innovation and IS, Cegos Group, fügt hinzu:

„Obwohl die Aufgabenstellung für die IT-Leiter alles andere als einfach ist, bewerten sie die Leistungen ihres Geschäftsbereichs positiv mit der Note 7,8 von 10. Diese Bewertung ist wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass sie der Meinung sind, in einem komplexen und begrenzten Umfeld das Wesentliche sicherstellen zu können. Die Bereiche, mit denen sie am zufriedensten sind, sind die Unterstützung ihrer Teams bei der Arbeit und der operativen Effizienz sowie die Wertschätzung ihrer Rolle als Technologieexperten, die für die Unternehmen immer wichtiger wird. Schließlich ermöglicht ihr Beitrag zur Begleitung des Wandels und zur Unterstützung der Manager, direkt in Kontakt mit der Arbeit und den geschäftlichen Herausforderungen ihres Unternehmens zu stehen.“

II – Die größten Herausforderungen für den Bereich IT/SI: Die Talentfrage

Die Herausforderungen der IT-Manager und die Fähigkeit ihres Unternehmens, diese zu lösen

Es überrascht nicht, dass die IT-Führungskräfte die Cybersicherheit (8,5/10 insgesamt und in Frankreich, im Vergleich zu 8,2 in Deutschland und 8,7 in Italien) an die Spitze der IT-Herausforderungen ihres Unternehmens stellen, dicht gefolgt von den Herausforderungen, IT-Talente anzuziehen, zu qualifizieren und zu halten.

Danach nennen sie eher technische Herausforderungen, die mit dem Management der Cloud und der Daten, der Digitalisierung der Geschäftsbereiche sowie der Entwicklung der künstlichen Intelligenz zusammenhängen.

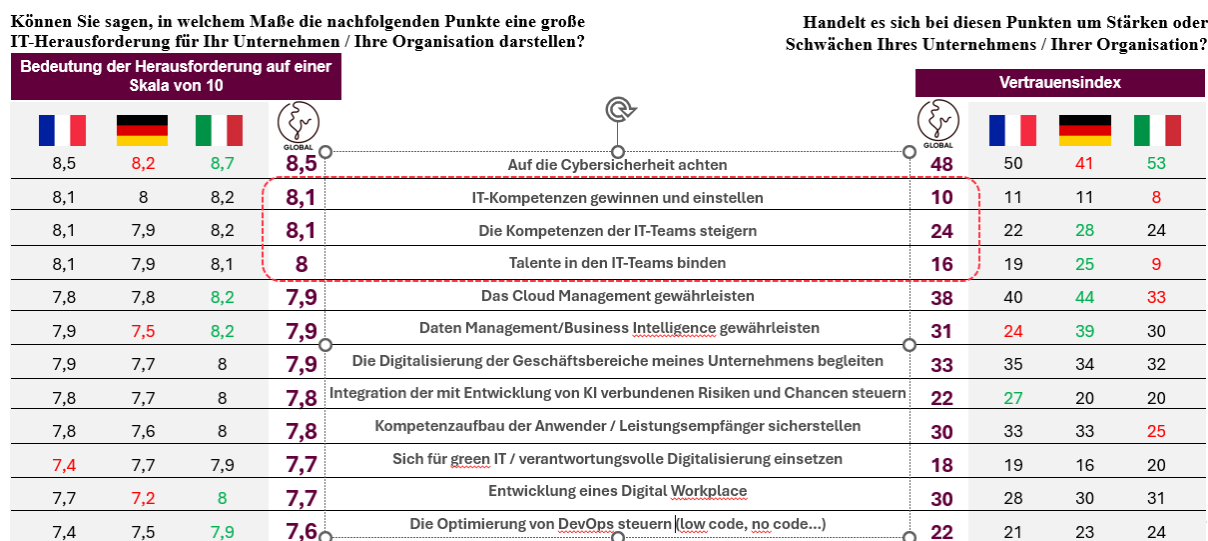
Ist das Unternehmen ihrer Ansicht nach in der Lage, diese Herausforderungen zu bewältigen?

- **Auf dem Vertrauensindex steht für sie an erster Stelle die Cybersicherheit (48 insgesamt, 41 in Deutschland, 50 in Frankreich und 53 in Italien).** Immer mehr CIOs haben bereits

Erfahrung mit Cyberangriffen gemacht. Sie erhalten auch mehr Unterstützung in diesem Bereich (bewährte Praktiken, die Norm ISO 27002, usw.) Allerdings ist diese Herausforderung ausgesprochen strategisch, sowohl auf organisatorischer als auch auf nationaler Ebene und der technische „Wettlauf“ endet nie...

- **In Bezug auf die Gewinnung und die Einstellung von IT-Talenten (10), die Bindung an das Unternehmen (16) und den Aufbau von erforderlichen Kompetenzen (24) ist der Vertrauensindex sehr viel niedriger.** In bestimmten IT-Bereichen bestehen große Spannungen und zahlreiche IT-Fachleute fühlen sich heute von anderen Formen der Berufsausübung (z. B. als Freelancer) angezogen. Die Anforderungen der Teams, insbesondere im Hinblick auf Weiterbildungen, um aus technologischer Sicht „im Rennen zu bleiben“ sind berechtigterweise sehr hoch.
- Es ist anzumerken, dass sich die CIOs in Deutschland beim Kompetenzaufbau (Vertrauensindex von 28 im Vergleich zu 22 in Frankreich und 24 in Italien) und bei der Talentbindung (25 im Vergleich zu 9 in Italien und 19 in Frankreich) von den anderen Ländern abheben.
- **Der Vertrauensindex der CIOs ist bezüglich der Herausforderungen des Cloud Managements sehr hoch (38), das dank der neuen Geschäftsbereiche bereits gut in die Unternehmen integriert ist und** in geringerem Maße auch bei der Unterstützung der Digitalisierung von Geschäftsprozessen (33) und dem Datenmanagement (31).

Dabei ist zu vermerken, dass die verantwortungsbewusste Digitalisierung mit einem sehr niedrigen Vertrauensindex (18) am Ende der Rangliste der Herausforderungen steht. Die Reduzierung der Umweltauswirkungen der IT ist besonders komplex zu steuern, insbesondere aufgrund der wachsenden Anzahl von Anwendungen, Software, Tools.



Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

Angesichts der zahlreichen Herausforderungen sind das Recruiting und die Weiterbildung der IT-Teams von größter Bedeutung...

Um den Anforderungen ihres Unternehmens gerecht zu werden, möchten 68 % der IT-Entscheider vorrangig neue IT-Fachkräfte einstellen und 66 % ihre Teams weiterbilden, damit sie ihre Kompetenzen in ihrer derzeitigen Position stärken (Stichwort Upskilling). Dieses Szenario ist in einem umkämpften Markt nicht ungewöhnlich: Die neu eingestellten Talente haben einen hohen Weiterbildungsbedarf und wenn die Unternehmen diesen nicht erfüllen, besteht die Gefahr, dass diese wertvollen und sehr gefragten IT-Talente nicht lange bleiben.

Darüber hinaus geben 41 % an, ihre IT-Teams für neue, derzeit gefragte Berufe (Data Scientist, Cybersicherheit...) ausbilden zu wollen (Stichwort Reskilling), um den Rekrutierungsschwierigkeiten entgegenzuwirken. Dieser Ansatz wird jedoch von den IT-Leitern kleiner Teams kaum in Betracht gezogen

Die Bereitschaft zum Outsourcing ist relativ hoch

51 % der Befragten (57 % in Frankreich, 52 % in Italien und 43 % in Deutschland) erklären, dass sie einen Teil ihrer IT-Ressourcen (48 % in der Industrie gegenüber 53 % im Dienstleistungssektor) auslagern. Von diesen lagern 88 % weniger als die Hälfte ihrer IT-Ressourcen aus.

Nur 32 % der befragten IT-Leiter planen, auf externe Ressourcen zurückzugreifen, davon 39 % in Frankreich (gegenüber 29 % in Deutschland und 27 % in Italien). Dieser Anteil scheint angesichts der Herausforderungen und Bedürfnisse der IT-Funktion gering erscheinen. **Abgesehen von den Kosten des Outsourcings ist davon auszugehen, dass ein Unternehmen durch die zunehmende Auslagerung der IT-Ressourcen, auch das Risiko eingeht, die Kontrolle über die eigenen Kompetenzen zu verlieren.**

III – Blick auf die Kompetenzentwicklung von IT-Teams: welche Weiterbildung und wie?

Weiterbildung als Hauptinstrument zur Kompetenzentwicklung der IT-Führungskräfte

Heute bilden sich die IT-Führungskräfte selbst weiter, in erster Linie durch Weiterbildungen (58 %; 52 % in Frankreich, 55 % in Deutschland und sogar 66 % in Italien) sowie durch die Teilnahme (57 %) an Fachveranstaltungen (Kongresse, Messen usw.). Diese Veranstaltungen bieten ihnen die Möglichkeit, sich über Trends und Best Practices zu informieren und Kontakte zu Gleichgesinnten zu knüpfen.

Darüber hinaus sind 49 % der IT-Leiter (60 % in Frankreich gegenüber 33 % in Italien) mindestens einem berufsbedingten Netzwerk von Fachleuten angeschlossen. Dies gilt insbesondere für IT-Führungskräfte, die ein großes Team leiten.

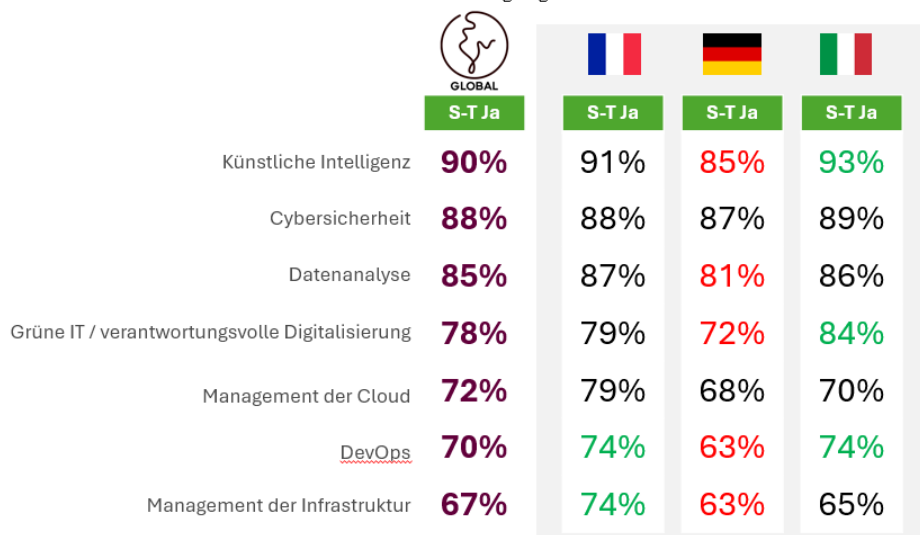
Diese Ergebnisse sind angesichts der zahlreichen Herausforderungen, denen sich die Unternehmen stellen müssen, nur eine logische Schlussfolgerung. Es ist erwähnenswert, dass die deutschen Befragten am ehesten dazu neigen, sich selbst weiterzubilden (51 % gegenüber 39 % in Frankreich und 44 % in Italien).

Entwicklung der technischen Kompetenzen von IT-Teams: KI, Cybersicherheit und Datenanalyse stehen in den kommenden zwei Jahren an der Spitze der Weiterbildungsprioritäten

Drei Bereiche der technischen Kompetenzen stehen bei den IT-Leitern weit oben auf der Liste der Weiterbildungsprioritäten für ihre Teams: 90 % nennen die künstliche Intelligenz, 88% die Cybersicherheit und 85% die Datenanalyse. Dieses Spitzentrio sticht in allen drei Ländern der Umfrage heraus.

78 % der Befragten geben die digitale Verantwortung an, wobei es je nach Land Unterschiede gibt (**72 % in Deutschland gegenüber 84 % in Italien und 79 % in Frankreich**). Dabei handelt es sich um einen Kompetenzbereich, den die CIOs, wie alle bereichsübergreifenden und fachspezifischen Führungskräfte, nun angehen müssen, insbesondere angesichts der immer stärkeren gesellschaftlichen und regulatorischen Anforderungen.

Zu welchen **technischen Kompetenzen** möchten Sie die IT-/IS-Teams in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation in den nächsten zwei Jahren weiterbilden oder eine Ausbildung beginnen?

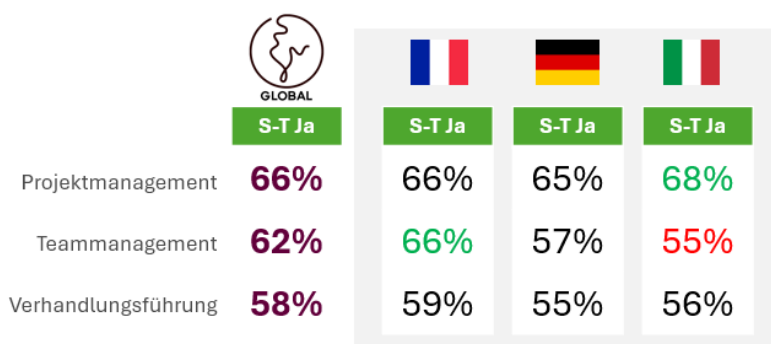


Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

Entwicklung von Kompetenzen im Zusammenhang mit der Umsetzung: Priorität für das Projektmanagement

66 % der IT-Leiter möchten ihre Teams im Projektmanagement schulen: Dies ist angesichts der zahlreichen Herausforderungen, denen sie sich in einem technologisch beschleunigten Umfeld stellen müssen, unerlässlich. Und eine Antwort auf die Notwendigkeit, bei diesen Projekten bereichsübergreifend und mit den Fachbereichen zu interagieren. 62 % der IT-Führungskräfte nennen das Teammanagement (insbesondere in Frankreich 66 % gegenüber 55 % in Italien und 57 % in Deutschland) sowie 58 % Verhandlungsführung.

In welchen mit der **Implementierung verbundenen Kompetenzbereichen** möchten Sie insbesondere in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation Ihre IT-/SI-Teams in den nächsten zwei Jahren weiterbilden oder weiterbilden lassen?



Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

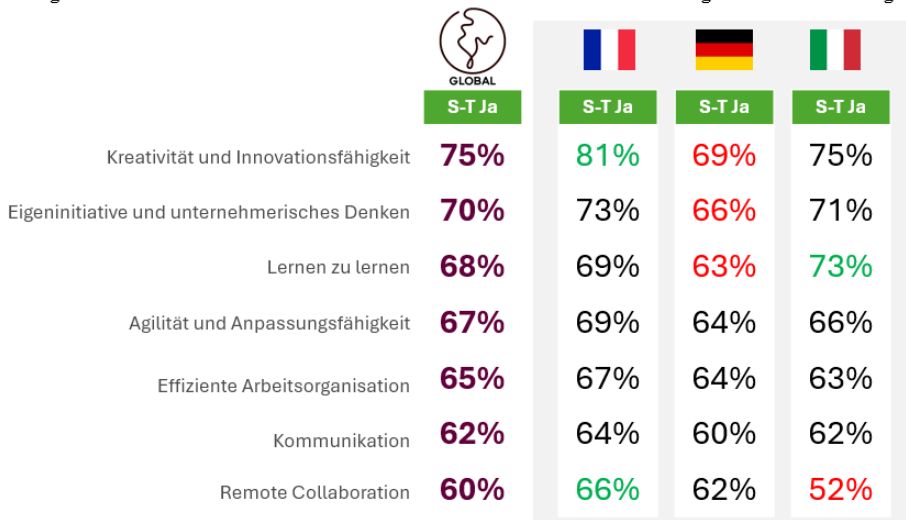
Entwicklung von Soft Skills (überfachliche Kompetenzen und Verhaltenskompetenzen) der IT-Teams: Kreativität und Innovationsfähigkeit sind gefragt

Für die kommenden zwei Jahre geben 75 % der IT-Entscheider Kreativität und Innovationsfähigkeit als Weiterbildungspriorität für ihre Teams an. Dies trifft vor allem in Frankreich zu (81 % im Vergleich zu 75 % in Italien und 69 % in Deutschland).

70 % möchten ihre Mitarbeiter in Eigeninitiative und unternehmerischem Denken weiterbilden. Auch dies ist nicht überraschend: diese Weiterbildungsprioritäten stehen in direktem Zusammenhang mit der „Projektorientierung“ der Unternehmen.

Schließlich nennen 68 % der IT-Leiter „Lernen zu lernen“ als eine wichtige Herausforderung, um Kompetenzen zu entwickeln. Diese Erwartung ist mit der Notwendigkeit verbunden, bestimmte Jobprofile von technischen Experten hin zu Führungskräften weiterzuentwickeln, die in der Lage sind, ihr Wissen im Team zu teilen und zu delegieren.

Welche **Soft Skills (bereichsübergreifende und verhaltensbasierte Kompetenzen)** möchten Sie in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation in den nächsten zwei Jahren weiterbilden oder mit der Ausbildung von IT/IS-Teams beginnen?



Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

Ein bereits gut entwickeltes und von den IT-Leitern geschätztes Weiterbildungsangebot

76 % der IT-Leiter geben an, dass ihr Unternehmen ein spezielles Weiterbildungsangebot für IT-Teams anbietet. Dieser Anteil ist in Frankreich (82 %) und Italien (77 %) höher als in Deutschland (70 %).

Diese Schulungen werden sowohl von externen Unternehmen (60 %) als auch innerhalb der Unternehmen entwickelt und angeboten (58 %) – wobei letztere natürlich in großen Unternehmen viel häufiger vertreten sind. Selbstgesteuertes Lernen (über Online-Ressourcen) wird nur in 41 % der Fälle angeboten.

Die IT-Leiter begrüßen dieses Weiterbildungsangebot und geben eine Gesamtzufriedenheitsnote von 8/10 (7,9 in Frankreich, 8 in Italien und 8,2 in Deutschland).

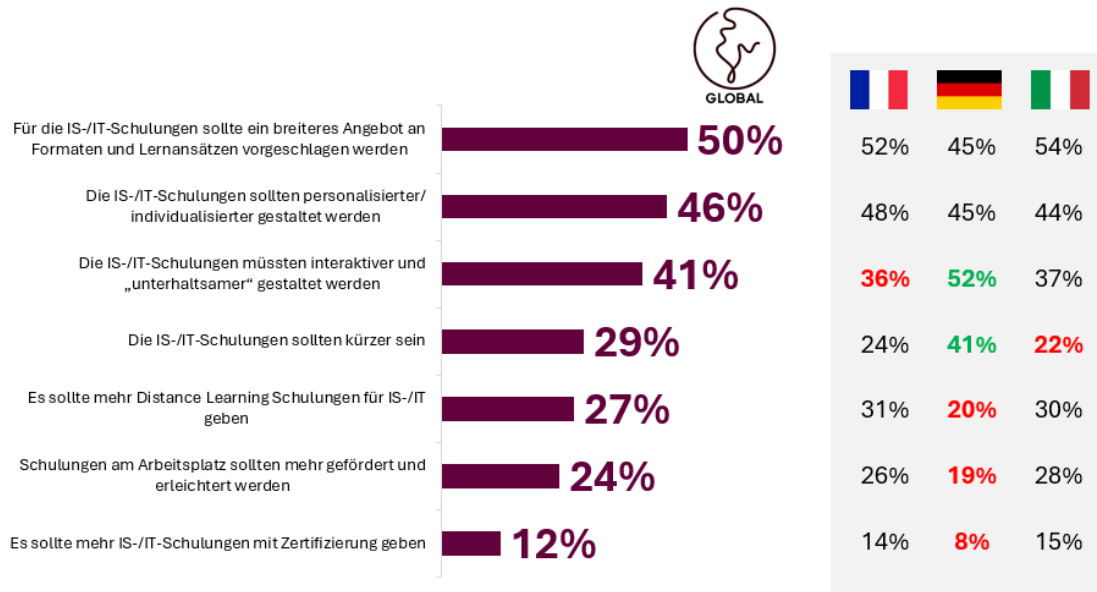
IT-Abteilungen bevorzugen vielfältigere, personalisierte und interaktivere Schulungen

Die IT-Manager nennen drei Prioritäten, um das Weiterbildungsangebot für ihre Teams weiter zu verbessern. So wünschen sich 50 % eine größere Auswahl an Schulungsformaten und -ansätzen für die Zukunft. 46 % würden zunehmend personalisierte und individualisierte Schulungen begrüßen. 41 % wiederum möchten, dass diese interaktiver und spielerischer gestaltet werden. Dieses Dreigespann findet sich in den Wünschen aller bereichsübergreifenden und fachspezifischen Abteilungen für die Entwicklung von Schulungen wieder.

Diese Punkte werden nur geringfügig gewichtet:

- **Schulungen am Arbeitsplatz:** Ein erstaunliches Ergebnis für eine Tätigkeit, die sich besonders für diese Art der Weiterbildung eignet.
- **Weiterbildungen mit Zertifizierungen:** Dieses Ergebnis lässt sich dadurch erklären, dass Schulungen mit IT-Zertifizierungen einen erheblichen Zeitaufwand erfordern, was angesichts des internen Personalmangels nur bedingt möglich ist. Dies ist umso bedauerlicher, da diese Art der Schulungen sehr gefragt ist und ein echter Karriere-Booster sein kann.

In welche Richtung sollten sich die derzeit angebotenen IT-/IS-Schulungen Ihrer Ansicht nach entwickeln?



Quelle: Internationales Cegos IT-Barometer 2024

Benoit Felix, CEO der Cegos Group, zu den Ergebnissen der Untersuchung:

„Die IT-Abteilungen stehen heute vor zahlreichen komplexen und strukturellen Herausforderungen, die ihre Unternehmen beeinflussen. Die technologische Beschleunigung, die Demokratisierung der künstlichen Intelligenz und die Herausforderungen der Cybersicherheit zwingen sie dazu, eine Doppelrolle als technische und strategische Experten einzunehmen.“

Innerhalb ihres Unternehmens spielen die IT-Verantwortlichen auch eine zunehmend wichtige Rolle für die Führungskräfte und operativen Teams, die sie kontinuierlich bei der Einführung neuer Lösungen und Werkzeuge unterstützen müssen.

Früher war der IT-Bereich noch eine Support-Funktion, heute ist er eine Business-Funktion, bei der die Technologie im Mittelpunkt der Performance steht. Um all dies zu erreichen, müssen sich CIOs und IT-Führungskräfte auch dem Kampf um Talente stellen, die für die Position und das Unternehmen unerlässlich sind. In diesem Wettlauf um Talente ist die Rekrutierung oft komplex und die Weiterbildung der bestehenden Teams von entscheidender Bedeutung.

Bei Cegos arbeiten wir seit Jahrzehnten mit IT-Führungskräften auf internationaler Ebene zusammen, um sie bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen zu unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass Training die beste Antwort auf einen doppelten Bedarf ist: Einerseits die Verbesserung der Kompetenzen der IT-Führungskräfte selbst, insbesondere in den Bereichen Management und Leadership, da sich ihre Aufgaben stark verändert haben. Andererseits die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Teams im Projektmanagement und in den heute unverzichtbaren Soft Skills sowie in den technischen Bereichen, die eine schnelle Integration technologischer Entwicklungen ermöglichen.

Wir wissen schon heute, dass die Mittel für die Grundausbildung nicht ausreichen werden, um den Unternehmen alle Talente und Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen, die sie in den kommenden Jahren im Bereich der Informationstechnologie benötigen werden. Daher ist die berufliche Weiterbildung ein wichtiger Hebel, der aktiviert werden muss, um die IT-Leistung der Unternehmen und ihrer gesamten Teams zu verbessern.“

Medienkontakte:

Cegos: Mathieu Cadot +33 6 08 13 30 81 - mcadot@cegos.fr
Ib Cegos: Cécile Chadeau +33 1 41 99 20 18 - Cecile.CHADEAU@ib.cegos.fr

Über Cegos Group - www.cegos.com

Die 1926 gegründete Cegos Group ist ein international führendes Unternehmen im Bereich Learning & Development. Die Gruppe ist in 12 Ländern in Europa, Asien und Lateinamerika mit eigenen Niederlassungen vertreten. Darüber hinaus ist sie in mehr als 50 Ländern über ein Netzwerk von Partnern und Distributoren aktiv, die zu den führenden Weiterbildungsanbietern und Technologieführern zählen.

Mit 1.500 Mitarbeitern und mehr als 3.000 Partnerberatern bildet die Gruppe jedes Jahr weltweit 250.000 Menschen weiter und erwirtschaftet einen Umsatz von 236 Millionen Euro.

Die Cegos Group hat es sich zur Aufgabe gemacht, Einzelpersonen zu schulen und Unternehmen dabei zu unterstützen, ihre Entwicklungsziele zu erreichen. Dazu bietet die Cegos Group ein umfassendes Servicepaket, das schlüsselfertige oder maßgeschneiderte Trainingsprogramme, operative Beratung, Training Outsourcing und internationale Trainingsprojekte umfasst. Der Blended Learning-Ansatz der Cegos ist darauf ausgerichtet, durch die Kombination verschiedener pädagogischer Methoden (Präsenztraining, E-Learning-Module, Videokonferenzen, Video-Podcasts, E-Learning-Programme, usw.) die am besten geeignete und wettbewerbsfähigste Lernerfahrung zu bieten.

Folgen Sie uns auf [LinkedIn](#)

Über ib Cegos - www.ib-formation.fr/

ib Cegos, ist eine Tochtergesellschaft der Cegos Group und ein Trainingsunternehmen, das sich auf die Weiterbildung in digitalen Berufen und Technologien spezialisiert hat. Mit einer landesweiten Präsenz in Frankreich und einem Angebot von 1.200 Seminaren und Schulungen qualifiziert ib Cegos jährlich über 25.000 IT-Fachkräfte in Schlüsselkompetenzen wie Cybersicherheit, Daten oder Netzwerkinfrastrukturen. Als Partner der größten Softwarehersteller (Microsoft, VMWare, SAP, Salesforce, IBM, ...) bietet ib Cegos eine große Bandbreite an Lösungen und Support für die IT-Herausforderungen der Unternehmen von heute und morgen. Upskilling, Reskilling, im Unternehmen vor Ort, in seinen Trainingszentren oder per Fernunterricht, ib Cegos passt sich an die Wünsche seiner Kunden an, um sie bei all ihren Trainingsbedürfnissen individuell zu begleiten.