

Warum externe IT Sinn macht.

Die interne IT geht in Rente – und niemand folgt nach: Outsourcing als Schlüssel.



Die demografische Krise ist die größte Bedrohung für die Zukunft der westlichen Zivilisation

(David P. Goldman, How Civilizations Die)

„Die interne IT geht in Rente – und niemand folgt nach: Outsourcing als Schlüssel“

Die Babyboomer, geboren zwischen 1957 und 1969, sind heute zwischen 56 und 68 Jahre alt und verabschieden sich massenhaft in den Ruhestand. Fast 20 Millionen Menschen werden laut dem Institut der deutschen Wirtschaft bis 2036 den Arbeitsmarkt verlassen (IW Köln, 2023). Darunter zehntausende IT-Arbeiter, die das digitale Rückgrat deutscher Unternehmen bilden. Doch wer soll diese Lücken füllen? Die jüngeren Generationen sind schlicht zu klein, um diese Lücken zu füllen – diese Menschen wurden schlichtweg nie geboren.

Hinzu kommt, dass IT-Berufe in Deutschland längst ihren Glanz verloren haben. Im Jahr 2022 schlossen nur rund 20.000 Studenten ein Bachelorstudium in Informatik oder verwandten Bereichen ab (Statista, 2023).

Angesichts des massiven Mangels in der Branche ist das ein Tropfen auf den heißen Stein. Ein naheliegender Ausweg scheint die Anwerbung ausländischer Fachkräfte zu sein. Doch genau hier liegt eine Schwierigkeit.

Hohe Steuern, komplexe bürokratische Hürden und ein im globalen Vergleich wenig attraktives Lohnniveau schrecken viele Talente ab.

Während Länder wie Kanada, Australien oder die USA aktiv um hochqualifizierte Zuwanderer werben, tritt Deutschland auf der Stelle (Bertelsmann Stiftung, 2019). Doch selbst wenn es gelingt, hochqualifizierte Talente zu gewinnen, beginnt der nächste Kampf: der "War on Talents". Der Wettbewerb um das knappe Personal auf dem Markt ist gnadenlos. Die Anwerbung von Fachkräften ist nicht nur teuer, sondern erfordert gut durchdachte und langfristig angelegte Kampagnen, die erhebliche Ressourcen binden.

Doch damit endet es nicht. Das gewonnene Talent muss auch gehalten werden – und genau hier liegt die nächste Herausforderung. Unternehmen stehen nicht nur in Konkurrenz mit lokalen Arbeitgebern, sondern auch mit internationalen Firmen, die oft mit besseren Bedingungen locken. Ein attraktives Gehalt allein reicht nicht mehr aus. Es geht um flexible Arbeitsmodelle, eine klare Karriereperspektive, kontinuierliche Weiterbildungsmöglichkeiten und eine Unternehmenskultur, die Talente langfristig bindet. Schnell entstehen dabei Risiken, die kaum zu managen sind.

Hohe Fluktuationsraten, unerfüllte Erwartungen oder Missverständnisse im internationalen Kontext können dazu führen, dass die Kosten für das Management von Talenten förmlich explodieren. Gleichzeitig wächst der Druck auf die Personalabteilungen, in einem dynamischen und globalisierten Markt wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die Wahrheit ist bitter. Deutschlands interne IT ist auf einem unaufhaltsamen Abstieg. Ohne ausreichend Nachwuchs, ohne attraktive Bedingungen für ausländische Talente und mit der Rentenwelle vor Augen bleibt den Unternehmen nur ein Ausweg, um zu überleben: Outsourcing. Was lange als Kontrollverlust verteufelt wurde, könnte jetzt die Rettungsleine sein.

"Im Chaos liegt auch eine Gelegenheit."
(Sunzi, Die Kunst des Krieges)

Während der „War on Talents“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt tobt, stehen viele Unternehmen vor einer unbequemen Wahrheit: Junge Talente aus der Generation Z und den Millennials haben oft wenig Interesse am klassischen „Corporate Life“. Stattdessen träumen sie von Start-ups,

Selbstverwirklichung und unternehmerischer Freiheit. Konservative, hierarchische Strukturen traditioneller Unternehmen wirken auf sie nicht nur unattraktiv, sondern regelrecht abschreckend. Outsourcing bietet die Möglichkeit, die scheinbar unlösbaren Herausforderungen des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels und der steigenden Kosten zu umgehen

1. Entlastung vom „War on Talents“ auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Der Wettbewerb um die wenigen verfügbaren Fachkräfte im IT-Bereich ist nicht nur kostspielig, sondern gleicht einem Glücksspiel. Wer junge Talente für sich gewinnen will, muss mehr als nur hohe Gehälter bieten: flexible Arbeitsmodelle, ein inspirierendes Arbeitsumfeld, sinnstiftende Aufgaben und vor allem eine Kultur, die Raum für Innovation und Mitgestaltung bietet. Doch gerade hier stoßen traditionelle Unternehmen oft an ihre Grenzen. Die hohen Kosten für Recruiting-Kampagnen und die Risiken, die mit der Bindung dieser Talente einhergehen, machen den „War on Talents“ zu einem riskanten Unterfangen, das nicht alle gewinnen können. Outsourcing bietet hier eine wirksame Entlastung. Indem Unternehmen kritische IT-Aufgaben an Dienstleister auslagern, reduzieren sie ihren Bedarf an internen Fachkräften und umgehen die kostspielige und langwierige Suche nach den wenigen verfügbaren Talenten auf dem Markt. Sie profitieren stattdessen von eingespielten Teams und spezialisierten Kompetenzen, ohne sich in den Kampf um Talente stürzen zu müssen.

2. Die Herausforderung der Unternehmenskultur: „Culture eats strategy for breakfast“
Wie Peter Drucker schon sagte: „Culture eats strategy for breakfast.“ Die Unternehmenskultur ist der stille, aber mächtige Faktor, der über Erfolg oder Scheitern entscheidet. Doch gerade traditionelle Unternehmen, geprägt von konservativen Strukturen und hierarchischen Denkweisen, stehen oft vor einem Dilemma: Die Anforderungen der modernen Arbeitswelt verlangen eine Kultur des Wandels, der Agilität und der Innovation – doch ein solcher Kulturwandel bringt interne Konflikte mit sich, die die Arbeitsleistung negativ beeinflussen können. Hier zeigt Outsourcing seine wahre Stärke. Indem Unternehmen die Verantwortung für bestimmte Aufgaben an externe Partner übergeben, können sie die kulturellen Konflikte minimieren. Die Unternehmenskultur wird dabei nicht in Frage gestellt oder zwanghaft angepasst. Stattdessen liegt der Fokus auf dem eigentlichen Wert, den ein Unternehmen dem anderen durch seine Services liefert. Das Outsourcing-Unternehmen bringt seine eigene, oft dynamische und innovationsgetriebene Kultur mit – und sorgt dafür, dass Ergebnisse geliefert werden, ohne dass die internen Teams von Kulturkämpfen belastet werden.

3. Niedrigere Kosten durch Outsourcing:
Ein entscheidender Vorteil von Outsourcing sind die langfristig niedrigeren Kosten. Unternehmen sparen nicht nur bei den hohen Ausgaben für Recruiting-Kampagnen und die Bindung von Talenten, sondern auch bei Infrastruktur, Schulungen und Managementaufwand. Besonders konservative Unternehmen mit traditionell hohen Fixkosten profitieren davon, dass sie ihre Ressourcen flexibel und bedarfsgerecht nutzen können. Sie zahlen nur für die tatsächlich erbrachten Leistungen der Dienstleister, was besonders in wirtschaftlich unsicheren Zeiten einen enormen Wettbewerbsvorteil darstellt.

4. Konzentration auf den eigentlichen Wert:
Outsourcing erlaubt es Unternehmen, sich auf das zu konzentrieren, was wirklich zählt: ihren Kernwert. Sie müssen keine Ressourcen und Energie in den Umbau von Kulturen oder den Kampf um knappe Talente stecken. Stattdessen können sie sich auf strategische Ziele fokussieren und den Wert maximieren, den sie ihren Kunden bieten. Die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern wird so nicht nur zur pragmatischen Lösung, sondern zur Chance, sich im Wettbewerb klar zu positionieren.

**Jetzt unverbindliches
Beratungsgespräch
vereinbaren!**



Ninfra IT Solutions GmbH
+ 49 (0) 89 262 025 981
i.kutzbach@ninfraitsolutions.de