

IT insider

TECHNIK. BUSINESS. TRENDS.

Wie gute IT Mitarbeiter bindet

IT-SUPPORT

Onboarding wie am Schnürchen

Ein durchdachtes Onboarding – auch bezüglich der IT – macht bei neuen Mitarbeitern Eindruck.

IT-SICHERHEIT

Mitarbeiter wollen sich sicher fühlen

Der Wunsch nach (Job-)Sicherheit ist groß – der nach IT-Sicherheit ist es mindestens genauso.

IT-SUPPORT

IT-Mitarbeiter als Mangelware

Wer keinen IT-Experten findet, kann auf den Service von externen IT-Dienstleistern zurückgreifen.

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschäftspartner,

welche Faktoren sind Ihrer Ansicht nach für den Geschäftserfolg entscheidend? Uns fallen dazu auf Anhieb zum Beispiel die Folgenden ein: eine durchdachte Strategie, eine überzeugende Führung, funktionierende Prozesse und eine gewisse Agilität, um bei plötzlichen Veränderungen sofort reagieren zu können. Ob nun Strategie, Führung, Prozesse oder Agilität – all diesen Begriffen liegt menschliches Handeln zugrunde. Und damit ist klar: Die (richtigen) Mitarbeiter sind der wohl wichtigste Faktor für den Unternehmenserfolg.

Mitarbeiter haben einen gewaltigen Effekt auf ein Unternehmen. Denn: Mittelmäßige oder sogar schlechte Mitarbeiter können die Stimmung, Motivation und Produktivität im Unternehmen drücken; gute Mitarbeiter bewirken das genaue Gegenteil und stellen (nicht nur) damit die Weichen für ein erfolgreiches Geschäft. Allerdings gestaltet es sich zunehmend schwierig, Mitarbeiter der zweiten Kategorie zu finden und zu halten – der Fachkräftemangel lässt grüßen.

So kommt es, dass bei Jobbesetzungen die Frage danach, was ein Unternehmen für seine Mitarbeiter tun kann, immer entscheidender wird. Und auch nach der gelungenen Einstellung bleibt die Frage bestehen, schließlich ist eine langfristige Mitarbeiterbindung das erklärte Ziel. Es gilt also, als potenzieller Arbeitgeber mit positiven Attributen zu werben und diese im Arbeitsalltag auch tatsächlich zu bieten.

In dieser Ausgabe des ITinsider wollen wir zunächst das Problem des Fachkräftemangels etwas genauer betrachten, bevor wir auf die Rolle der IT in Bezug auf die erfolgreiche Mitarbeitergewinnung und -bindung eingehen. Hierbei gehen wir auf verschiedene Aspekte ein, die letztlich alle auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter und damit auch auf den Unternehmenserfolg einzahlen. In diesem Zuge geben wir Ihnen auch den ein oder anderen Tipp mit auf den Weg – hoffentlich können wir Ihnen dadurch helfen, dem Fachkräftemangel gestärkt zu begegnen.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen dieser Ausgabe!

Ihr Systemhaus



EINLEITUNG

Kampf um neue Talente

Der Fachkräftemangel greift um sich und stellt damit viele Unternehmen vor eine Herausforderung.

04 | 05



IT-INFRASTRUKTUR

Laptops gegen IT-Frust

Schaffen Sie Geräte an, die Ihre Mitarbeiter beflügeln, anstatt sie bei ihren Aufgaben zu behindern.

08 | 09



IT-SUPPORT

Onboarding wie am Schnürchen

Ein durchdachtes Onboarding – auch bezüglich der IT – macht bei neuen Mitarbeitern Eindruck.

12 | 13



IT-INFRASTRUKTUR

Attraktiv durch Benefits

Benefits versprechen Mitarbeitern gewisse Vorteile. Aber Achtung: Wählen Sie die Richtigen!

16 | 17



IMPRESSUM

Herausgeber

SYNAXON AG | Falkenstraße 31 | D-33758 Schloß Holte-Stukenbrock
Telefon 05207 9299 – 200 | Fax 05207 9299 – 296
E-Mail info@synaxon.de | www.synaxon.de

Redaktion

André Vogtschmidt (V.i.S.d.P.), Janina Kröger

Ansprechpartner

André Vogtschmidt | andre.vogtschmidt@synaxon.de

IT-INFRASTRUKTUR

Was die IT für Ihre Mitarbeiter tun kann

Eine funktionierende, leistungsstarke IT kann Unternehmen dabei helfen, Mitarbeiter zu binden.

06 | 07



IT-INFRASTRUKTUR

Schreckgepenst alte Software

Moderne Software fördert die Produktivität der Mitarbeiter – und den Spaß bei der Arbeit!

10 | 11



IT-SICHERHEIT

Mitarbeiter wollen sich sicher fühlen

Der Wunsch nach (Job-)Sicherheit ist groß – der nach IT-Sicherheit ist es mindestens genauso.

14 | 15

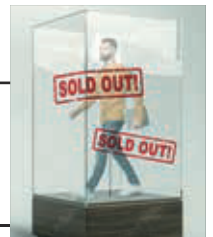


IT-SUPPORT

IT-Mitarbeiter als Mangelware

Wer keinen IT-Experten findet, kann auf den Service von externen IT-Dienstleistern zurückgreifen.

18 | 19



Konzept / Gestaltung

Mirco Becker

Druck

Wentker Druck GmbH | Gutenbergstraße 5 – 7 | 48268 Greven
www.wentker-druck.de



Kampf um neue Talente

Fachkräfte sind in vielen Branchen ein umkämpftes Gut. Gilt es zunächst, fähige Kandidaten anzulocken und ihnen das eigene Unternehmen schmackhaft zu machen, muss nach der Einstellung auch gehalten werden, was anfangs versprochen wurde – andernfalls sind die Mitarbeiter schnell wieder weg.

Offene Stellen werden nicht besetzt

Fakt ist: In manchen Regionen und Branchen lassen sich kaum qualifizierte Bewerber finden, offene Stellen werden folglich nicht besetzt. Betroffen sind laut dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz insbesondere die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT), aber beispielsweise auch der Gesundheitsbereich. Das Resultat dessen ist, dass mehr als 50 Prozent der bei einer Studie befragten Unternehmen den Fachkräftemangel als größte Gefahr für die Geschäftsentwicklung und damit als Entwicklungshemmnis einstufen. Viele Unternehmen befürchten zudem Produktionsprobleme, weil sie freie Stellen nicht (nach-)besetzen können.

Experten gehen davon aus, dass sich dieses Problem zukünftig noch deutlich verschärfen wird. Grund dafür ist die alternde Gesellschaft, die als Teil des demografischen Wandels die Engpässe im Fachkräftebereich höchstwahrscheinlich verstärken wird. Politik und Arbeitgeber sollten daher alles daran setzen, der Personalknappheit entgegenzuwirken und einen attraktiven Arbeitsmarkt zu schaffen – auch für Fachkräfte aus dem Ausland. An der hohen Steuer- und Abgabenbelastung, die für Zuwanderer abschreckend erscheinen mag, können Unternehmen zwar nichts ändern, sie können aber zumindest an der eigenen Attraktivität als Arbeitgeber arbeiten.

Arbeitswelt nach Corona

Unternehmen sollten keinesfalls den Fehler machen, Bewerber als Bittsteller anzusehen. Vielmehr tun sie gut daran, sich sowohl für Bewerber



als auch für bestehende Mitarbeiter so attraktiv wie nur möglich zu machen. Denn als wäre der Fachkräftemangel nicht problematisch genug, hat die Pandemie noch einmal für völlig neue Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt gesorgt: In vielen Unternehmen, in denen es organisatorisch möglich ist, hat Remote Work Einzug gefunden; Arbeitskräfte sind dadurch bei der Suche nach einer neuen Anstellung nicht mehr auf die Region, in der sie wohnen, beschränkt, sondern können bundesweit genau nach dem Unternehmen suchen, das die besten Konditionen bietet und dessen Unternehmenskultur am meisten überzeugt.

Andersherum weitet sich aber auch für Unternehmen, die für den »normalen« Schreibtischmitarbeiter die Option der Fernarbeit problemlos bieten können, der Pool möglicher Kandidaten auf das Bundesgebiet aus – und sogar darüber hinaus. Unternehmen, die dagegen weiterhin Wert auf Präsenzarbeit legen beziehungsweise bei denen die Fernarbeit nicht machbar ist, ziehen im Wettbewerb dagegen schnell den Kürzeren. Eine wichtige Erkenntnis daraus lautet: Unternehmen, die die Option von Remote Work oder auch Home Office bieten, sind für viele Arbeitnehmer attraktiv. Aber was sind weitere Punkte für einen attraktiven Arbeitgeber?



So attraktiv wie möglich werden

Für Fachkräfte, die auf der Suche nach einer neuen Position sind, gehören ein ansprechendes Gehalt, flexible Arbeitszeiten sowie gute Karriere- und Weiterbildungschancen zu den wichtigsten Kriterien. Und, wie erwähnt, ist die Unternehmenskultur zunehmend entscheidend. Wie ist die Arbeitsatmosphäre im Unternehmen? Inwiefern werden die Belange und Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt? Wie steht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Wird auf eine ausgewogene Work-Life-Balance geachtet? Welche Benefits (siehe Seite 16/17) bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitern?

Auch kleine und mittelständische Unternehmen sollten auf diese Fragen Antworten geben können. Um im Vergleich mit großen Konzernen und deren weitaus größeren (finanziellen) Ressourcen mithalten zu können, gilt es, sich die eigenen Stärken und Vorzüge bewusst zu machen und damit gezielt zu werben – Stichwort: Employer Branding. Das kann beispielsweise eine familiäre Arbeitsatmosphäre sein, eine verlässliche Urlaubszusage oder auch die Bereitschaft, eine Vollzeitstelle in zwei Teilzeitstellen aufzusplitten, sollte dies die persönliche Situation eines (potenziellen) Mitarbeiters erfordern.

Mitarbeiter sind das beste Sprachrohr

Sie wissen nicht so richtig, welche Werbebotschaft Sie für das Selbstmarketing nutzen können? Dann stellen Sie Ihren Mitarbeitern doch einfach – gern auch anonym – diese simple Frage: »Warum arbeiten Sie eigentlich für uns?« Die Antworten werden Sie vielleicht überraschen. Im positiven wie auch negativen Sinne. Möglicherweise schätzen Mitarbeiter Aspekte, die Sie selbst gar nicht auf dem Schirm hatten; vielleicht offenbart sich aber auch Optimierungspotenzial.

Wichtig ist letzten Endes vor allem, dass Unternehmen nicht nur mit allerhand Vorzügen die Werbetrommel rühren, sondern diese im Unternehmensalltag auch tatsächlich bieten können, denn andernfalls kann ein (neuer) Mitarbeiter schnell weiterziehen. Immerhin hat laut einer aktuellen Studie jeder Dritte einen neuen Job im ersten Jahr schon wieder gekündigt. Und damit wäre der ganze Aufwand, der in das Recruiting und die Einarbeitung geflossen ist, umsonst gewesen.

Und was hat das alles mit IT zu tun? Ganz einfach: Auch die IT-Ausstattung kann einen Arbeitgeber attraktiv machen. Wie? Darauf gehen wir mit den verschiedenen Themen dieser ITinsider-Ausgabe ein.

Was die IT für Ihre Mitarbeiter tun kann

Jeder fünfte Mitarbeiter würde seinen Job wegen einer unzuverlässigen IT sowie einer mangelhaften IT-Ausstattung kündigen. Das bedeutet im Umkehrschluss: Indem Sie in Ihrem Unternehmen für eine störungsfreie IT sorgen, können Sie die Mitarbeiterbindung stärken.

Wenn die IT zum Frustrfaktor wird

Das Bild bei der Videokonferenz mit einem Kunden setzt immer wieder aus, die VPN-Verbindung hakt, ein dringend benötigtes Programm stürzt dauernd ab und plötzlich ist der Bildschirm schwarz – IT-Probleme können für Mitarbeiter extrem frustrierend sein. Und zwar nicht nur, weil sie in ihrem Arbeitsfluss gestört werden und eventuell völlig den Faden verlieren, sondern auch, weil es zu unangenehmen Situationen mit Gesprächspartnern kommen kann.

Hinzu kommt, dass IT-Probleme nicht gerade selten sind. Laut einer Studie im Auftrag des Unternehmens Nextthink, für die 3.000 IT-Leiter und Arbeitnehmer in Deutschland, den USA, Großbritannien und Frankreich befragt wurden, berichteten 68 Prozent von mindestens einem IT-Problem pro Woche. Kein Wunder, dass die unzuverlässige IT und eine mangelhafte IT-Ausstattung daher nach einer schlechten Bezahlung und einer ungesunden Arbeitskultur auf Platz 3 der meistgenannten Gründe für eine hohe Mitarbeiterfluktuation rangieren.

Digital Employee Experience zählt

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird seit geraumer Zeit mit der Employee Experience in den Blick genommen. Es geht dabei um die Erfahrung, die Angestellte in einem Unternehmen sammeln; im Idealfall sollen sie eine Arbeitsumgebung vorfinden, in der sie gern tätig sind. Mit der Digital Employee Experience (DEX) gibt es inzwischen eine ebenso wichtige Unterkategorie. Es gilt hierbei zusätzlich, ein angenehmes IT-Erlebnis zu schaffen – unter anderem durch verwendete Applikationen, Hardware und Software, Geräteleistung und -sicherheit, Netzwerkstabilität und Ressourcennutzung.

Durch die Pandemie ist dieser Aspekt enorm in den Fokus gerückt. Digitale Umgebungen sind seither noch stärker zum Bindeglied zwischen Unternehmen und Mitarbeitern geworden. Eine störungsfrei funktionierende IT, in der alle benötigten Informationen und digitalen Hilfsmittel wenige Mauseklicks entfernt sind, ist dafür eine Grundvoraussetzung – unabhängig davon, ob in Präsenz am Firmensitz oder im Home Office gearbeitet wird.

Stabile und effiziente IT-Umgebung

Es ist daher entscheidend, dass Unternehmen über eine innovative IT-Umgebung verfügen, mit der sich Remote Work, Hybrid Work sowie Präsenzarbeit bedarfsgerecht, zuverlässig und flexibel gestalten lassen. Das allerdings ist eine komplexe Aufgabe – schließlich ist eine IT-Infrastruktur an sich schon komplex. Grundsätzlich ist sie dafür da, Informationen innerhalb eines Unternehmens oder einer Einrichtung zu verarbeiten und auf Abruf ohne Zeitverzögerung zur Verfügung zu stellen. Dazu sollten die integrier-

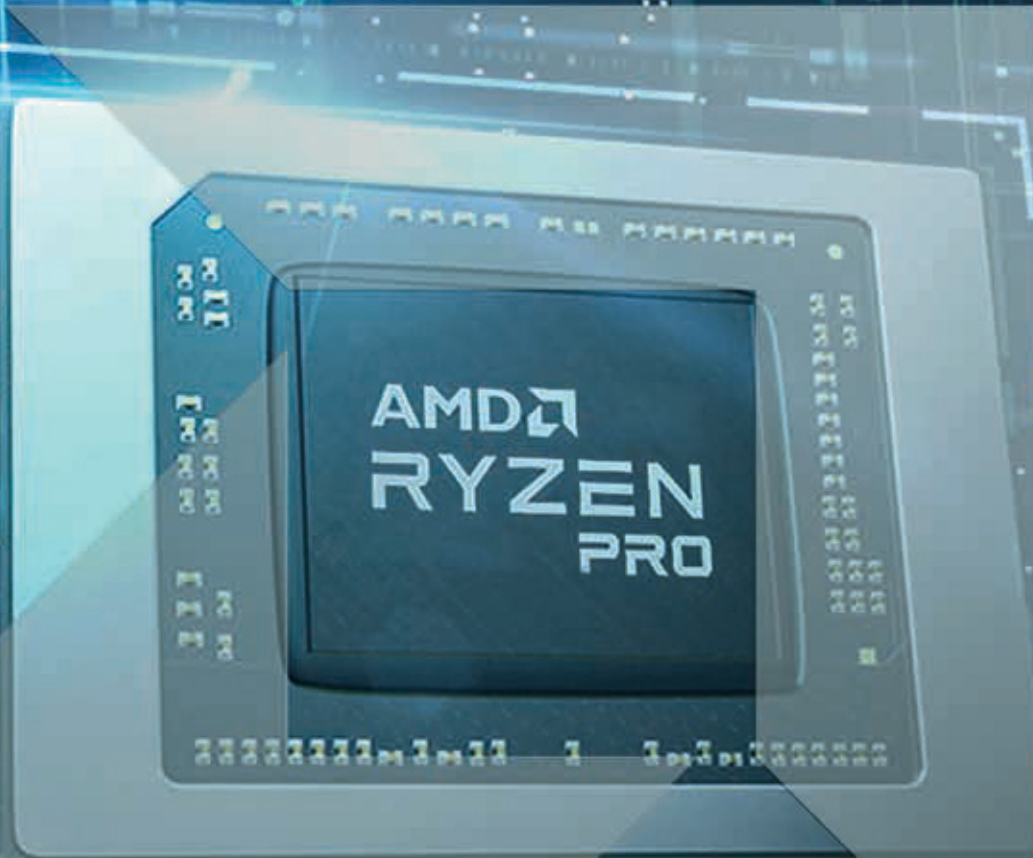
ten IT-Komponenten – darunter Hardware, Software und Cloud-Dienste – nicht nur möglichst leistungsstark sein, sondern auch möglichst perfekt in die IT-Landschaft eingebunden sein, sodass Störungen vermieden werden.

Am besten ist ein IT-Gefüge immer dann, wenn die Mitarbeiter kaum etwas davon bemerken – beispielsweise weil performante Server genügend Rechenleistung zur Verfügung stellen und ein reibungsloses Arbeiten ermöglichen. Wenn überhaupt sollten IT-Komponenten im positiven Sinne auffallen. Das ist dann der Fall, wenn das Unternehmen stets moderne, professionelle Arbeitsgeräte zur Verfügung stellt, zum Beispiel leistungsstarke PCs oder Laptops, die durch den Einsatz fortschrittlicher Prozessoren wie der AMD-RYZEN-Serie sämtlichen Arbeitsanforderungen gewachsen sind.

In Ihrem Unternehmen ist diesbezüglich noch Luft nach oben? Dann sprechen Sie uns zwecks einer Optimierung der IT-Infrastruktur an!

Darum sind IT-Probleme teuer

IT-Probleme sind für Unternehmen aus mehreren Gründen teuer. Zum einen wäre da der Zeitverlust. Laut Studien kämpft jeder Mitarbeiter jährlich mit etwa 100 IT-Problemen, wobei ihn eine technische Störung etwa eine halbe Stunde lang außer Gefecht setzt. Im Jahr gehen so pro Mitarbeiter etwa 50 Stunden an effektiver Arbeitszeit verloren – oder mehr, denn 45 Prozent aller IT-Probleme werden nicht gemeldet. Finanzielle Verluste gehen auch mit durch IT-Frust verursachten Kündigungen einher. Schließlich fallen für die Neubesetzung und Einarbeitung hohe Kosten an – sofern ein geeigneter Mitarbeiter gefunden wird. Verhindern Sie IT-Frust daher unbedingt! Und sollte es doch zu einem IT-Problem kommen: Sorgen Sie dafür, dass Ansprechpartner in der IT zur Verfügung stehen.



MAKING WORKSTATION PERFORMANCE PORTABLE AND POWERFUL

AMD
RYZEN
PRO

Laptops gegen IT-Frust

Ein Büromitarbeiter ist nur so gut wie das Arbeitsgerät, das ihm zur Verfügung gestellt wird. Das ist vielleicht etwas spitz formuliert, aber teilweise wahr. Denn: Die Produktivität lässt sich nur dann voll ausleben, wenn der PC oder Laptop mitspielt. Ist das nicht der Fall, ist der IT-Frust möglicherweise groß.

Technik, die behindert anstatt zu beflügeln

Wenn der Arbeitstag schon damit beginnt, dass der PC oder Laptop als wichtigstes Arbeitsutensil quälend langsam hochfährt, kann die soeben noch vorhandene Motivation direkt einen Dämpfer erhalten. Vielleicht geht der Tag damit weiter, dass bei jedem Programmstart erst einige Sekunden verstreichen, bevor die Arbeit beginnen kann. Möglicherweise hängt sich die genutzte Software wegen mangelnder Rechenleistung des Geräts ständig auf. Und eventuell geht durch ein größeres PC-Problem plötzlich gar nichts mehr, sodass eine langwierige Rücksprache mit einem IT-Mitarbeiter nötig ist.

Fakt ist: Ein in die Jahre gekommener PC oder Laptop kann die Effizienz eines Mitarbeiters massiv verringern – und zwar um bis zu 29 Prozent, wie Schätzungen zeigen. Erhält ein Mitarbeiter ein Jahreseinkommen von 35.000 Euro, wären somit mehr als 10.000 Euro aufgrund streikender Technik für nichts und wieder nichts ausgegeben. Mal ehrlich: Ein Bruchteil dieses Betrags wäre deutlich sinnvoller in Technik investiert, die den Mitarbeiter beflügelt anstatt ihn zu behindern.

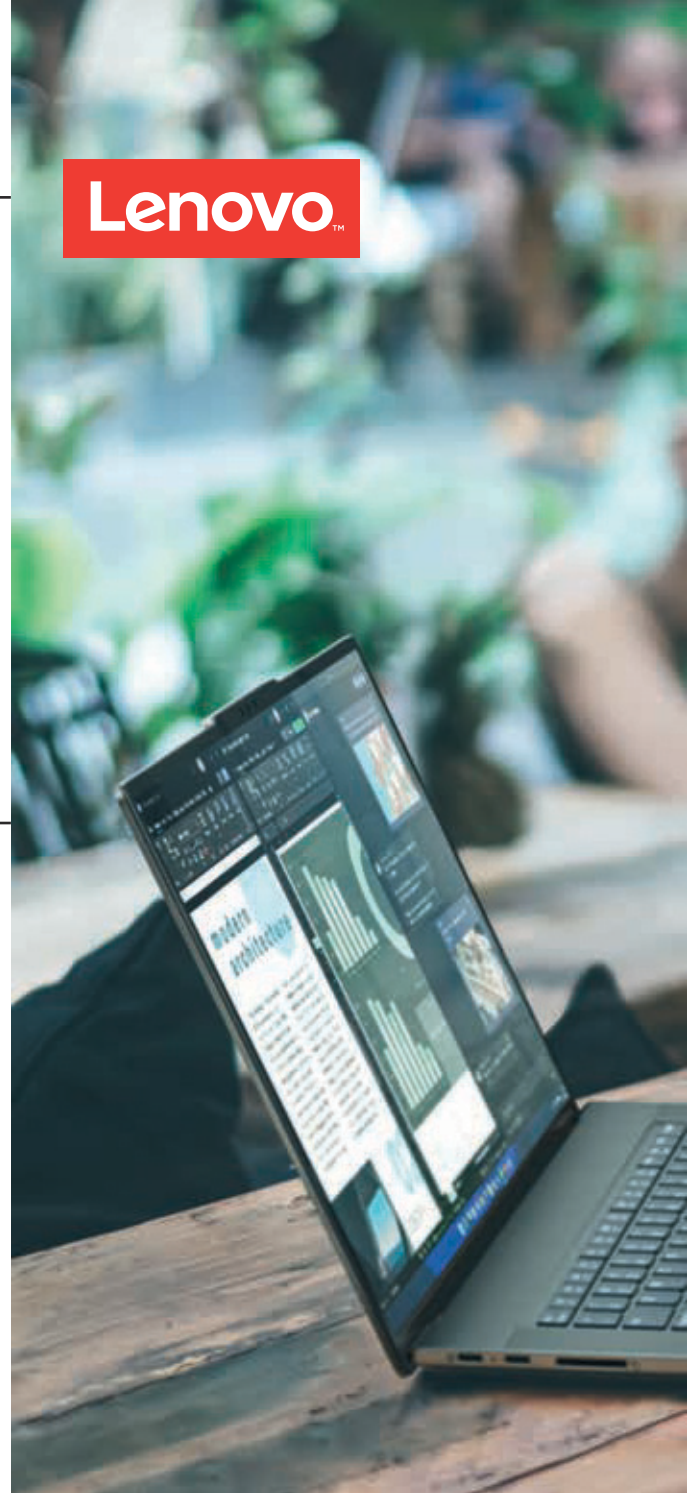
Moderne Geräte sind eine Selbstverständlichkeit

Mitarbeitern muss etwas geboten werden, damit die (Digital) Employee Experience und damit die Mitarbeiterzufriedenheit stimmt. Vor allem junge Mitarbeiter, die es heutzutage als eine Selbstverständlichkeit erachten, mit moderner und leistungsstarker Technik ausgerüstet zu werden, wenden dem Unternehmen ansonsten schnell den Rücken zu – wodurch noch größere finanzielle Verluste entstehen.

Andersherum sind die positiven Effekte moderner Technik immens. Mit hochwertiger IT-Ausstattung arbeiten Angestellte effizienter, produktiver und motivierter. Zudem fühlen sie sich wertgeschätzt, wenn ihre Geräte in regelmäßigen Abständen durch neue, hochmoderne Geräte mit einem gewissen, auch repräsentativen Business-Standard ersetzt werden.

Business-Geräte, die Ihre Mitarbeiter überzeugen

Lenovo gilt auf diesem Gebiet als einer der führenden Anbieter. Bei der Entwicklung neuer Geräte, insbesondere mobilen Endgeräten, steht der Nutzer im Fokus. Die Motivation dahinter ist, das Nutzungserlebnis so angenehm wie möglich zu machen, vor allem im professionellen Business-Umfeld. Ein Paradebeispiel dafür sind die Laptops der Serie ThinkPad Z16. Bereits die Ausstattung der Laptops ist auf produktives Arbeiten ausgerichtet. So sind beispielsweise Mobilprozessoren der AMD Ryzen™ Serie 6000 verbaut, die als besonders leistungsstark gelten und dafür sorgen, dass die ThinkPads Z16 so ziemlich jeder Arbeitsanforderung gewachsen sind.





Lenovo richtet den Fokus bei der Geräteentwicklung extrem auf aktuelle Praxisanforderungen. Und da Geschäftsbeziehungen inzwischen vermehrt virtuell gepflegt werden, steht die Kommunikationsleiste beim ThinkPad-Z16-Notebook im Mittelpunkt. Durch optimierte Videokonferenzen – einerseits durch den Einsatz von Kameras mit Full-HD-Infrarot-Technologie, andererseits durch integrierte Mikrofone mit KI-basierter Geräuschunterdrückung und Dolby Voice® – sind die Geräte perfekt für die Zusammenarbeit mit dem Rest der Welt.

Arbeit besonders leicht gemacht

Damit ist den technischen Raffinessen aber noch längst nicht Genüge getan. So können die Geräte der ThinkPad-Z16-Serie eine äußerst lange Akkulaufzeit sowie eine enorme Reaktionsgeschwindigkeit vorweisen. Mitarbeitern gehen die täglichen Aufgaben dadurch flugs von der Hand. Während das spezielle WUXGA-Display den Akkuverbrauch schont, schützt die eingesetzte Low-Blue-Light-Technologie die Augen.

Optimale Arbeitsbedingungen bieten zusätzlich das neue und deutlich vergrößerte TouchPad mit Glashaptik, kombiniert mit einem TrackPoint mit doppelter Funktion – er kann nach wie vor als Maus verwendet werden, mit einem Doppelklick lassen sich damit aber nun auch die Einstellungen des Kommunikations-Schnellmenüs starten und audiovisuelle Inhalte optimieren. Nicht zuletzt vereinfacht eine Diktier-Symboleiste für eine bequeme Umwandlung von Sprache in Text den Arbeitsalltag – besonders bei der Erstellung von Notizen.

So revolutionär wie repräsentativ

Dass all diese technischen Raffinessen in einem Gehäuse stecken, das elegant und nachhaltig zugleich ist, dürfte der Mitarbeiterzufriedenheit ebenfalls zuträglich sein. Noch dazu macht das ansprechende Design der Laptop-Serie auch bei Geschäftsterminen durchaus Eindruck. Sie sehen: Eine Win-Win-Situation für Mitarbeiter und Unternehmen. Sollten Sie Ihren Mitarbeitern den Arbeitsalltag ebenfalls durch neue Technik versüßen wollen, sprechen Sie uns gern an!

Schreckgespenst veraltete Software

Nicht nur in die Jahre gekommene Arbeitsgeräte können Mitarbeiter abschrecken – bei veralteter Software verhält es sich genauso. Vor allem dann, wenn sie bei der täglichen Arbeit behindert oder gar ein Sicherheitsrisiko für das gesamte Unternehmen darstellt.

Auch Software wird verbessert

Das offensichtlichste Beispiel ist ein Smartphone. Jedes Jahr bringen Hersteller neue, bessere Modelle heraus, schon nach wenigen Jahren ist die Technik wieder veraltet. Mit anderer Hardware wie Desktop-PCs und Laptops verhält es sich genauso. Stellt sich die Frage: Warum sollte es bei der auf den Geräten eingesetzten Software anders sein? Eigentlich ist es doch logisch: Wenn sich technische Geräte weiterentwickeln, muss es die Software ebenfalls tun, damit die neuen technischen Möglichkeiten voll ausgeschöpft werden können.

Genauso wie die Hardware sollte daher auch die Software regelmäßig gegen neuere Produkte ausgetauscht werden. So verhält es sich auch mit der wohl bekanntesten Büro-Software: Microsoft Office mit allseits bekannten Anwendungen wie Word, Excel und PowerPoint. Es ist kein Geheimnis, dass Microsoft-Produkte einem festen Lebenszyklus unterliegen. Zehn Jahre nach der Veröffentlichung wird das Support-Ende erreicht. Damit hat ein Produkt dann offiziell ausgedient und Nutzer sind gut beraten, auf eine neue Software umzusteigen.

Support-Ende: Das sind die Folgen

Am 11. April 2023 hat mit Office 2013 zuletzt ein Microsoft-Office-Produkt sein Lebensende erreicht. Das bedeutet, dass kein technischer Support, keine Fehlerbehebungen und keine Sicherheitsupdates mehr für Office 2013 zur Verfügung gestellt werden. Dadurch ist der Schutz vor gefährlichen Viren, Spyware und anderer bössartiger Software nicht mehr gewährleistet. Auch Software-Updates gibt es nach dem offiziellen Support-Ende nicht mehr, wodurch die Software zunehmend veraltet.

Und warum das alles? Der Software-Gigant Microsoft setzt auf diesen Lebenszyklus, damit sich das Paket von Büroanwendungen an die sich verändernden Ansprüche eines modernen Büroalltags anpassen kann. Indem ein altes Office-Produkt sein Lebensende erreicht, muss keine Zeit mehr in dessen Pflege gesteckt werden und die vorhandenen Kapazitäten können viel besser für die Weiterführung jüngerer Office-Produkte oder für die Entwicklung ganz neuer Office-Pakete genutzt werden.

Moderne Funktionen, moderne Arbeit

Das übergeordnete Ziel dabei: Microsoft will den Nutzern seiner Produkte die Arbeit so einfach wie möglich machen und arbeitet daher unablässig an neuen nützlichen Funktionen. Vor dem Hintergrund der Pandemie stand dabei zuletzt die Verbesserung der Möglichkeiten zur Kollaboration im Fokus. Die jüngsten Office-Produkte, Microsoft Office Home & Business 2021 und Microsoft 365 Business Standard, sind diesbezüglich die Vorzeige-Produkte.

Durch verbesserte Navigations- und Suchfunktionen lassen sich Dateien schneller finden. Nachrichten, Termine und Aufgaben sind übersichtlich an einem Ort zu finden. Dokumente und Präsentationen können mit neuen modernen Visualisierungen erstellt werden. Präzisere Formeln helfen bei der Tabellenkalkulation. Diese und viele weitere Verbesserungen sorgen dafür, dass Mitarbeiter effizient arbeiten und mit Spaß bei der Sache sind – die innovative Software macht ihnen den Alltag einfacher.

Wechseln Sie zu moderner Software!

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass sich Unternehmen mit veralteter Software wie Office 2013 das Leben unnötig schwer machen – und Mitarbeiter verschrecken, die nach dem neuesten Stand der Technik arbeiten möchten. Zudem bedeutet veraltete Software ein enormes Risiko, da Sicherheitslücken nicht mehr durch Updates geschlossen werden. Wir raten daher: Wechseln Sie umgehend zu einem neueren Office-Produkt – wir beraten Sie gern!

Office 2021 vs. Microsoft 365

Microsoft Office Home & Business 2021 (kurz: Office 2021) oder Microsoft 365 Business Standard (kurz: M365) – das ist hier die Frage. Grundsätzlich eignen sich beide Produkte für Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeitern; beide bringen die klassischen Office-Anwendungen mit. Während Office 2021 per Einmalkauf pro Lizenz nur auf einem Gerät nutzbar ist, lässt sich M365 im Jahresabonnement auf bis zu 15 Endgeräten nutzen (je fünf Smartphones, Tablets, PCs/Macs). Weitere Vorteile von M365 sind die regelmäßige Bereitstellung von Software-Updates, ein kostenfreier technischer Support, zusätzliche Sicherheits- und Datenschutz-Features sowie die Möglichkeit von Meetings und Zusammenarbeit via Microsoft Teams – bei Office 2021 ist nur die Gratisversion nutzbar.



Schluss mit Windows Server 2012!

Mit Windows Server 2012 und Windows Server 2012 RS endet im Oktober 2023 der Support für weitere Microsoft-Produkte. Und auch hier gilt: Sollte die Software über das Support-Ende hinaus genutzt werden, besteht ein großes Sicherheitsrisiko für Ihr Unternehmen und Ihre Daten. Um diesem Risiko zu entgehen, sollten Sie rechtzeitig auf eine jüngere Server-Software umsteigen – am besten direkt auf Windows Server 2022, denn damit haben Sie einige Jahre Ruhe, bis es wieder Zeit für ein Upgrade wird. Windows Server 2022 punktet unter anderem durch Hybrid-Funktionen mit Microsoft Azure, durch eine fortschrittliche, mehrschichtige Sicherheitsstruktur, durch einen höheren Schutz bei Remote-Zugriffen und durch eine modernisierte Server-Infrastruktur. Auch zu diesem Thema beraten wir Sie gern ausführlicher und führen auf Wunsch die Migration durch. Sprechen Sie uns einfach an!

Onboarding wie am Schnürchen

Der erste Eindruck zählt. Das gilt auch beim Kennenlernen eines Unternehmens beim Jobantritt. Deshalb ist es enorm wichtig, dass ein ausgeklügelter Onboarding-Prozess neuen Mitarbeitern den Start so einfach wie möglich macht. Wir erklären, worauf genau zu achten ist – speziell mit Fokus auf die IT.

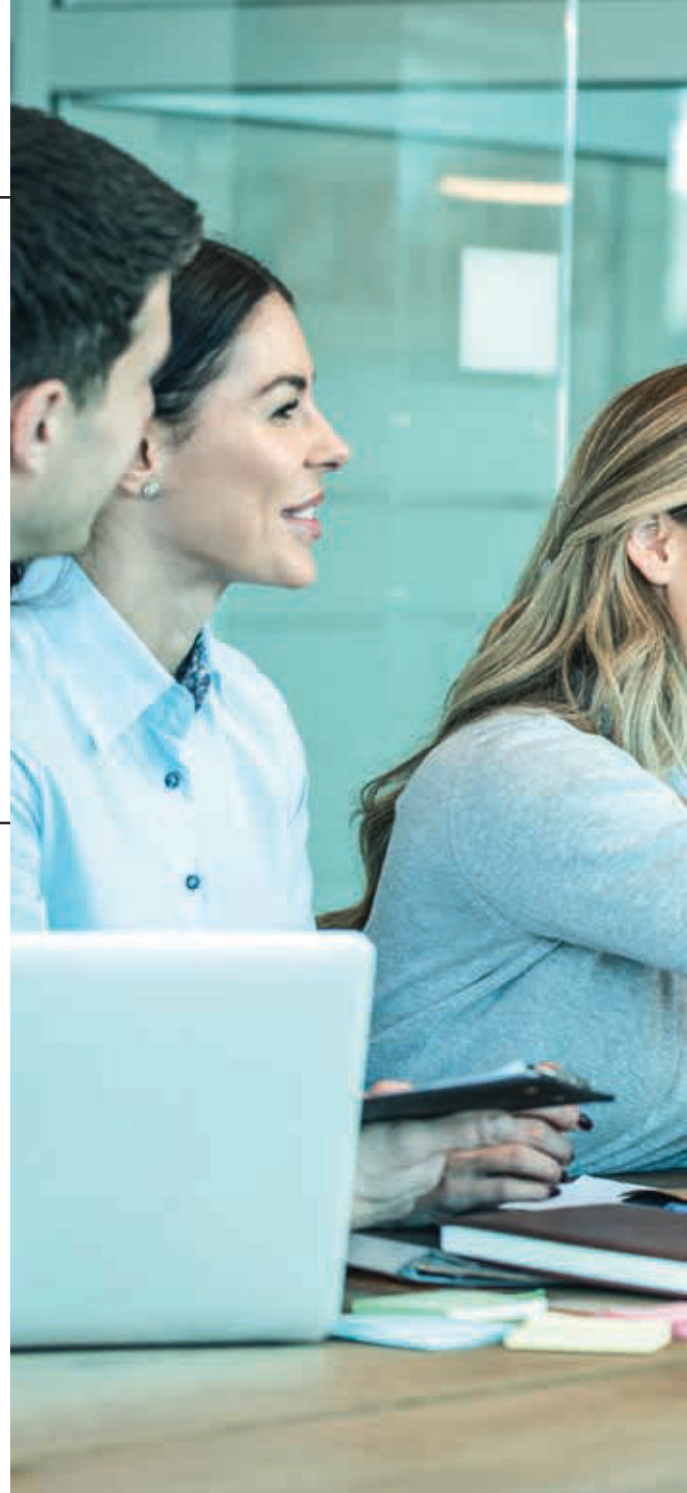
Neue Mitarbeiter schnell integrieren

Die ersten Tage in einem Unternehmen sind für neue Mitarbeiter eine Herausforderung. Sie müssen ein Gespür dafür bekommen, wie das Unternehmen »tickt«; sie lernen die Kollegen kennen und müssen sich etliche neue Namen, Gesichter und Positionen merken; sie werden in ihre künftigen Aufgaben eingewiesen; und bei all dem wollen sie natürlich einen guten und kompetenten Eindruck hinterlassen – insbesondere dann, wenn eine mögliche Probezeit wie das berühmte Damoklesschwert über dem oder der »Neuen« schwebt.

Der Spieß lässt sich aber inzwischen auch umdrehen. Schließlich wendet sich das Blatt, wie in dieser Ausgabe bereits festgestellt, zunehmend zugunsten des Arbeitnehmers, der seinem neuen Arbeitgeber in Zeiten des Fachkräftemangels in der Probezeit ebenfalls ordentlich auf den Zahn fühlen kann. Umso wichtiger ist es, dass auch Unternehmen Wert darauf legen, direkt von Tag eins an einen guten Eindruck bei neuen Mitarbeitern zu hinterlassen.

Das Stichwort lautet: Onboarding-Konzept

Ein ausgereiftes Onboarding-Konzept nimmt genau das in den Blick. Es beginnt schon damit, dass vorab festgelegt wird, wer den Neuzugang an seinem ersten Arbeitstag in Empfang nimmt, ihm die Räumlichkeiten zeigt und ihn dabei vielleicht auch schon ganz zwanglos den ersten Kollegen vorstellt, die ihnen beim Rundgang über den Weg laufen. Vielleicht übernimmt diese Aufgabe ein Mentor, der dem neuen Mitarbeiter speziell in den ersten Wochen zur Seite steht.



Das Onboarding-Konzept sollte neuen Angestellten auch dabei helfen, mit dem Unternehmen, seinen grundlegenden Prozessen und den wichtigsten Regeln vertraut zu werden. Möglich ist, dass der Mentor auch diese Aufgabe übernimmt und beispielsweise über das Verhalten am Telefon, die Prozesse bei Krankheit und Urlaub oder auch die Pausenzeiten aufklärt. Möglicherweise existiert aber auch so etwas wie ein Unternehmens-Wiki, in dem all solche Informationen schriftlich festgehalten sind und mit dem sich der neue Mitarbeiter an seinen ersten Arbeitstagen im Unternehmen »aufschlauern« kann.

Das Rüstzeug an die Hand geben

Im Zuge des Onboardings sollte neuen Mitarbeitern für einen professionellen Eindruck des Unternehmens auch gleich am ersten Tag das für die Position nötige Equipment ausgehändigt werden. Aber was genau benötigt der neue Kollege? Vielleicht einen Zugangsschip für das Gebäude? Eine (digitale) Stempelkarte für die Zeiterfassung? Spezielle Unternehmenskleidung? Hier sollte nichts vergessen werden.



Offboarding nach Plan

Dass sich die Wege eines Unternehmens und eines Mitarbeiters trennen, kommt ebenfalls immer mal wieder vor. Wichtig ist: Auch das Offboarding sollte unbedingt durchdacht und strukturiert vonstatten gehen. Unter Offboarding ist der Prozess der Ausgliederung von Mitarbeitern zu verstehen. Auch der Begriff Exit-Management wird in diesem Zusammenhang genutzt. Zu den wichtigsten Punkten des Offboardings gehören unter anderem die Rückgabe der IT-Ausstattung, die Weiterleitung der geschäftlichen E-Mail-Adresse, die Entfernung der Zugangsrechte, das Ändern von Passwörtern und die Löschung persönlicher Daten. Wie beim Onboarding bietet es sich für IT-Abteilungen an, den Offboarding-Prozess zu standardisieren und für den konkreten Fall lediglich anzupassen, denn das spart Zeit und Geld. Gern unterstützen wir Sie dabei!

Selbstverständlich benötigen (Büro-)Mitarbeiter auch allerhand technisches Gerät. Das fängt mit einem PC oder Laptop, den zugehörigen (zusätzlichen) Monitoren, externer Maus und Tastatur, Headset und Co. an und reicht bis hin zu bestimmten, für die jeweilige Position erforderlichen Computerprogrammen, die es zu installieren, und einer geschäftlichen E-Mail-Adresse, die es einzurichten gilt. Und sowohl für die Beschaffung als auch für die Einrichtung der jeweiligen Geräte und Programme braucht es oft einigen zeitlichen Vorlauf.

Genau deshalb hat es sich für viele Unternehmen als hilfreich erwiesen, mit einer universellen Onboarding-Checkliste für die IT-Abteilung (oder den zuständigen externen IT-Dienstleister) zu arbeiten, die für den jeweiligen neuen Mitarbeiter und seine spezifische Position nur noch angepasst werden muss. Hier ist entscheidend, dass die IT-Verantwortlichen rechtzeitig informiert werden. Passiert dies nicht, geht für den neuen Mitarbeiter am ersten Arbeitstag erst einmal gar nichts – und das hinterlässt vielleicht einen faden Beigeschmack.

Was gehört in die Checkliste für die IT?

Im Idealfall beginnt das digitale Onboarding direkt nach der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags mit automatisierten Tickets an die IT und alle anderen Beteiligten. Die IT-Zuständigen müssen beispielsweise wissen, an welchem Tag der Arbeitsantritt genau ist; genauso muss ihnen mitgeteilt werden, welche Hardware und Software benötigt wird und welche Lizenzen dafür gegebenenfalls zu beschaffen sind; im Zuge eines sicheren Zugriffs- und Rechtemanagements ist zu entscheiden, welche Zugänge und Freigaben zu erstellen sind; gegebenenfalls müssen auch Schulungen und Trainings terminiert werden, beispielsweise zu Security Awareness und Datenschutz.

Sie sehen: Die Liste der Aufgaben für die IT ist lang und kann je nach Unternehmen noch deutlich länger sein. Fakt ist, dass es in Zeiten der Digitalisierung keinen Platz für eine schlechte Vorbereitung gibt – und das gilt auch für kleine und mittelständische Unternehmen. Sie benötigen Hilfe beim Onboarding in der IT? Dann sprechen Sie uns an!

Mitarbeiter wollen sich sicher fühlen

Es gibt so einige Unwägbarkeiten, die bei Mitarbeitern Unsicherheit hervorrufen können. Geht es dem Unternehmen wirtschaftlich gut? Sind sie in einem Unternehmen gut aufgehoben? Ist der Arbeitsplatz sicher? Fragen dieser Art sollten Sie nicht unbeantwortet lassen.

Sicherheit liegt im Trend

Experten beobachten in vielen Lebensbereichen einen verstärkten Wunsch nach Sicherheit. Die Pandemie ist daran nicht unschuldig. Sie hat zuallererst den Wunsch nach gesundheitlicher Sicherheit geweckt; durch die großen Auswirkungen auf die Wirtschaft hat sie aber auch in diesem Bereich Ängste ausgelöst und den Wunsch nach Sicherheit hervorgerufen. Das Ergebnis dessen ist, dass sich Arbeitnehmer noch mehr nach einem krisensicheren Arbeitsplatz umsehen, als es zuvor der Fall war.

Sogar die als abenteuerlustig geltende Generation Z bildet hier keine Ausnahme: Auch für sie hat ein langfristig sicherer Arbeitsplatz heute eine viel stärkere Anziehungskraft, wie eine repräsentative Befragung von mehr als 500 Menschen zwischen 16 und 25 Jahren zeigt (durchgeführt durch das Marktforschungsinstitut YouGov). Gleichzeitig möchten (nicht nur) diese jungen Menschen in ihrem Job einen Sinn finden, sich verwirklichen können und gefordert werden. Sprich: Sie wollen sich sicher sein können, dass es ihren Arbeitsplatz morgen noch gibt und dass sie ihre Zeit und Arbeitskraft dem richtigen Unternehmen zur Verfügung stellen.

Fegen Sie Ängste beiseite!

Es sollte daher in Ihrem Sinne sein, das Sicherheitsgefühl Ihrer Mitarbeiter zu stärken. Aber wie? Das gelingt natürlich dadurch, dass Sie Ihr Unternehmen so führen, dass es auch Krisenzeiten möglichst unbeschadet übersteht. Denn: Geht es dem Unternehmen wirtschaftlich gut, sind auch die Arbeitsplätze gesichert. Sie können beispielsweise Mitarbeiterversammlungen dazu nutzen, um über die hoffentlich gute wirtschaftliche Situation zu berichten. Genauso gut

können Sie die positive Lage dadurch zum Ausdruck bringen, dass sie nicht an allen Ecken und Enden sparen – zum Beispiel an der technischen Ausstattung der Mitarbeiter.

Und wie schaffen Sie es, dass sich Mitarbeiter sicher darin fühlen, im für sie richtigen Unternehmen zu sein? Eine überzeugende Unternehmenskultur ist hier oft der Schlüssel – und die sollte nicht nur schön klingend zur Mitarbeiterwerbung zu Papier gebracht werden, sondern im täglichen Umgang miteinander, mit Kunden und Geschäftspartnern auch tatsächlich gelebt werden. Gut aufgehoben fühlen sich Mitarbeiter zudem dadurch, dass ihre Arbeit Wertschätzung findet und das Unternehmen ihnen Vertrauen entgegenbringt.

Auch IT muss sicher sein

Und dann gibt es da noch einen Bereich, der in Unternehmen eine große Rolle spielt: die IT-Sicherheit. Diese ist nämlich sowohl für den einzelnen Mitarbeiter als auch für das gesamte Unternehmen von einer ganz entscheidenden

Bedeutung. Denn: Ist die IT-Infrastruktur nicht lückenlos abgesichert, kann ein erfolgreicher Cyberangriff fatale Folgen haben und im schlimmsten Fall sogar die Existenz des gesamten Unternehmens bedrohen. Es gilt daher ohne Wenn und Aber, in die IT-Sicherheit zu investieren und die IT-Infrastruktur zu einer uneinnehmbaren Festung zu machen.

Das Wissen, dass das Unternehmen in dieser Hinsicht seine Hausaufgaben gemacht hat, ist nicht nur für die Führungsetage beruhigend, sondern für alle Mitarbeiter. Schließlich sind in den Medien fast täglich Berichte von Cyberattacken auf Unternehmen zu hören – gut, wenn Mitarbeiter in solchen Momenten wissen, dass die IT-Abteilung – oder ein beauftragter externer IT-Dienstleister – sie vor Bedrohungen von außen schützt. Zugleich macht es aber durchaus Sinn, die Mitarbeiter selbst im Umgang mit solchen Bedrohungen zu schulen, damit sie die perfiden Taktiken der Cyberkriminellen erkennen und sich im Umgang damit sicher fühlen – spezielle Security-Awareness-Schulungen helfen weiter!

IT-Sicherheit rettet Existenzen

Ein Cyberangriff ist erfolgreich und schon können sämtliche Unternehmensdaten verschlüsselt oder – noch schlimmer – unwiederbringlich gelöscht sein. Tritt ein solcher Fall ein, ist die Existenz des gesamten Unternehmens in Gefahr. Daher sollten Sie ein solches Szenario mit allen Mitteln vermeiden. Als IT-Dienstleister Ihres Vertrauens helfen wir Ihnen gern dabei, mögliche Schwachstellen in Ihrer IT-Infrastruktur aufzuspüren und abzusichern. Mit einem maßgeschneiderten Konzept setzen wir die IT-Sicherheit für Sie um. Auf Wunsch vermitteln wir zudem Security-Awareness-Schulungen für Ihre Mitarbeiter. Damit haben wir Ihr Interesse geweckt? Sprechen Sie uns an!



Attraktiv durch Benefits

Ein nützliches Mittel, um sich auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu machen, sind Benefits für die Mitarbeiter. Sie sollen Arbeitnehmern zu speziellen Vorteilen verhelfen. Aber Achtung: Mit manchen »Benefits« schießen sich Unternehmen direkt ins Abseits, bevor das Werben um die Mitarbeitergunst überhaupt losgeht.

(Neue) Mitarbeiter langfristig überzeugen

Es ist inzwischen Usus: Schon in Stellenanzeigen werben viele Unternehmen mit speziellen Benefits – sprich: Vorteilen – für die Mitarbeiter. Grundsätzlich ist das Ziel dessen, sich als Arbeitgeber positiv hervorzuheben und attraktiv zu machen. Es gibt dabei aber zu bedenken: Solche Benefits werden in der Regel nur als echte Vorteile wahrgenommen, wenn sie sich für den Arbeitnehmer finanziell, zeitlich oder organisatorisch auszahlen. Und genau aus diesem Grund gibt es einige Benefits, die von Seiten der Arbeitnehmer als wenig attraktiv angesehen werden. Wird mit solchen vermeintlichen Benefits geworben, kann der erhoffte Effekt direkt ins Gegenteil umschlagen und potenzielle Bewerber ungewollt in die Flucht schlagen.

In der Kritik stehen zum Beispiel kostenlose Getränke und der fast schon obligatorische Obstkorb. Schließlich ist der finanzielle Vorteil bei einer oder zwei Flaschen Mineralwasser und dem ein oder anderen Obst pro Tag verhältnismäßig gering. Und auch der Kickertisch erhitzt die Gemüter, da er Unternehmen als »hipp« verkaufen soll, auch wenn es das eigentlich nicht ist. Und wenn die auflockernde Partie am Kickertisch dann noch als Pausenzeit gewertet wird, ist der tatsächliche Nutzen für Mitarbeiter erst recht in Frage gestellt.

Welche Benefits haben Mehrwert für Mitarbeiter?

Unternehmen sollten sich also überlegen, mit welchen Benefits sie sich tatsächlich attraktiv machen – sowohl bei bestehenden als auch potenziellen Mitarbeitern. Inspiration dafür liefert beispielsweise das

Karrierenetzwerk LinkedIn, in dem schon häufiger über Benefits mit tatsächlichem Mehrwert diskutiert wurde. In Großstädten besteht beispielsweise der Wunsch nach kostenlosen Parkplätzen oder einem Zuschuss für den öffentlichen Nahverkehr. Beides würde eine deutliche finanzielle Entlastung bedeuten. Auch einen Wohnungszuschuss begrüßen Arbeitnehmer – vor allem in teureren Wohngebieten. Die Beteiligung an den Kita-Kosten, Angebote für die Altersvorsorge oder für die Berufsunfähigkeit stehen ebenfalls hoch im Kurs.

Einige Unternehmen bieten inzwischen auch Anteile am Unternehmen als Mitarbeiter-Benefit. Ein schöner Nebeneffekt: Es kann sich positiv auf die Leistungsbereitschaft auswirken, wenn Mitarbeiter an einem etwaigen Unternehmensgewinn beteiligt sind. Ist eine solche Beteiligung schwierig umzusetzen, kann auch die Förderung der persönlichen Weiterentwicklung durch individuelle Personalentwicklungspläne oder professionelle Coachings attraktiv machen – inklusive der Bereitstellung eines Budgets und der für die Weiterbildung benötigten Zeit.





Diese Benefits sind gefragt

Das Online-Portal StepStone hat für eine Studie 28.000 Beschäftigte dazu befragt, welche Mitarbeitervorteile sie besonders schätzen. Hier die Ergebnisse:

- Betriebliche Altersvorsorge (48,5 Prozent)
- Kostenfreie Getränke (30,9 Prozent)
- Gesundheitsvorsorge (26 Prozent)
- Erfolgsabhängiger Bonus (25,3 Prozent)
- Gewinnbeteiligung (23,7 Prozent)
- Firmenwagen (18,8 Prozent)
- Jobticket (18,6 Prozent)
- Kantine/Essenszuschuss (16 Prozent)
- Sportprogramme/Fitness (10,9 Prozent)
- Mitarbeiter-Events (10,3 Prozent)
- Produktvergünstigungen (9,2 Prozent)
- Firmen-Smartphone (7,7 Prozent)
- Hund erlaubt (5,7 Prozent)
- Kostenfreies Obst (5,1 Prozent)
- Kinderbetreuung (4 Prozent)
- Ruhe- und/oder Gebetsräume (2,6 Prozent)
- Psychologische Hilfsangebote (2,5 Prozent)
- Familienbüro (1,7 Prozent)
- Freizeitspaß am Arbeitsplatz (Kicker etc.; 1,2 Prozent)

Auch (technische) Ausstattung ist ein Benefit

Übrigens kann auch die (technische) Ausstattung der Mitarbeiter als ein Benefit gesehen werden – zum Beispiel dann, wenn ihnen nicht nur im Büro, sondern auch für das Home Office höhenverstellbare Schreibtische und hochwertige ergonomische Schreibtischstühle zur Verfügung gestellt werden. Aber auch die Bereitstellung zusätzlicher Monitore, einer ergonomischen Maus und Tastatur, einer Dockingstation und – falls für die Position erforderlich – moderner Smartphones zählen durchaus als Benefits, die Arbeitnehmer zu schätzen wissen.

Indirekt profitieren Arbeitgeber davon häufig mit. Denn: Zusätzliche Monitore, auf denen parallel verschiedene Programme und Fenster geöffnet und bedient werden können, bedeuten eine enorme Arbeits erleichterung; viele Aufgaben lassen sich schneller und effizienter erledigen und Mitarbeiter bekommen in kürzerer Zeit mehr geschafft – ein (Zeit-)Gewinn also für das Unternehmen. Und: Investitionen in die technische Ausstattung lassen sich steuerlich absetzen.

Benefits gehen in beide Richtungen

Auch bei einigen weiteren Benefits profitieren Unternehmen gleich mit. Eine auf Ergonomie ausgerichtete Arbeitsausstattung unterstützt beispielsweise die (Rücken-)Gesundheit der Angestellten, wodurch Ausfällen vorgebeugt werden kann. Genauso verhält es sich mit der Übernahme der Kosten für Sportkurse oder das Fitnessstudio – sie zahlen auf die Gesundheit der Mitarbeiter ein, wodurch sich deren Einsatzfähigkeit maßgeblich erhöhen kann. Kostenfreies Obst und ein Zuschuss für ein gesundes Mittagessen sind weitere Benefits, die die Gesundheit der Mitarbeiter verbessern können.

Aber auch fern der Gesundheit zahlen sich viele Benefits für Arbeitgeber aus. Werden Coachings finanziert, ist das neue Wissen auch für das eigene Unternehmen ein Gewinn; und sind Mitarbeiter dankbar dafür, flexibel aus dem Home Office arbeiten zu können, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren, ist auch das förderlich, denn zufriedene Mitarbeiter bleiben dem Unternehmen länger erhalten.

IT-Mitarbeiter als Mangelware

Fachkräfte im Allgemeinen sind rar, IT-Mitarbeiter im Besonderen ebenfalls. Daher gestaltet es sich vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen zunehmend schwierig, fähige IT-Experten für sich zu gewinnen. Unsere Lösung für dieses Problem: die externe IT-Abteilung.

IT braucht echte Kenner

Die IT-Infrastruktur stellt in Zeiten der Digitalisierung das Rückgrat so ziemlich jeden Unternehmens dar – die vergangenen, von der Pandemie und Remote Work geprägten Jahre haben diese Aussage noch einmal deutlich unterstrichen. Technologie ist längst mehr als nur ein Werkzeug oder eine Ansammlung von Daten; entsprechend konzipiert kann sie Unternehmen zu wichtigen Wettbewerbsvorteilen verhelfen, strategische Innovationen vorantreiben und damit den Geschäftserfolg sichern. Das Problem: Es braucht echte Profis, die eine solche IT-Infrastruktur aufbauen, verwalten und weiterentwickeln können.

Genau solche Profis, nämlich IT-Experten, gehören zu jener Kategorie von Mitarbeitern, die schon heute vom Fachkräftemangel betroffen ist. Oder anders gesagt: IT-Mitarbeiter sind Mangelware. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, die weder die üblichen Gehälter zahlen noch IT-Budgets bereitstellen können, mit denen IT-Experten nach Lust und Laune Optimierungen vorantreiben können, haben hier im Vergleich mit größeren Unternehmen oft das Nachsehen. Zumal die Aufgabengebiete in kleineren Unternehmen, die fern der IT-Branche agieren, für eingefleischte ITler keine Herausforderung und somit auch nicht unbedingt die erste Wahl darstellen.

Keine IT-Mitarbeiter, keine Chance?

Die gute Nachricht: Diesen Nachteil können Unternehmen ganz leicht in einen Vorteil verwandeln. Wie? Indem Sie auf die Unterstützung eines externen IT-Dienstleisters zurückgreifen. Im Vergleich zu einer eigenen IT-Abteilung hat das Outsourcing nämlich verschiedene Vorzüge

zu bieten. Zunächst einmal haben Systemhäuser, wie IT-Dienstleistungsunternehmen auch genannt werden, genau jene IT-Experten für sich verpflichtet, um die kleine und mittelständische Unternehmen oft vergeblich werben. Oft versammeln sich hier Experten, die spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse aus verschiedenen Bereichen mitbringen und sich somit optimal ergänzen. Der auf diese Weise entstehende, umfassende Wissenspool steht dann auch den Kunden zur Verfügung.

Darüber hinaus ist Systemhäusern verstärkt daran gelegen, dass sich die eigenen IT-Mitarbeiter regelmäßig weiterbilden, die neuesten IT-Entwicklungen verfolgen und sich mit den innovativsten Technologien und Strategien auskennen. Dementsprechend haben auch die Unternehmenskunden die Möglichkeit, ganz oder fast ohne eigenes IT-Personal technologische Innovationen für sich zu nutzen und wettbewerbsfähig zu bleiben – und zur eigenen Konkurrenz vielleicht sogar einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil zu haben.

Schnelligkeit & tolle Tools

Unternehmen, die mit sogenannten Managed Services auf die dauerhafte Betreuung durch einen externen IT-Dienstleister setzen, können bei technischen Problemen zudem mit einer schnellen Reaktionsfähigkeit rechnen. Fällt ein IT-System aus oder kommt es zu einer Störung, schlägt beim zuständigen IT-Dienstleister oft automatisiert eine Fehlermeldung auf, sodass er direkt reagieren, das Problem lösen und den Geschäftsbetrieb des Unternehmens aufrecht erhalten kann. Viele Systemhäuser bieten diesen speziellen Notfall-Service sogar 24/7, also auch nachts und am Wochenende, an.

Natürlich ist es bei all dem mehr als hilfreich, dass in IT-Dienstleistungsunternehmen hochprofessionelle Tools zum Einsatz kommen, in denen unter anderem derartige Fehlermeldungen einlaufen. Oft handelt es sich dabei um Werkzeuge, die sich ein kleines oder mittelständisches Unternehmen selbst gar nicht leisten – oder auch bedienen – könnte. Generell setzen IT-Dienstleister nur die effizientesten Programme und die leistungsstärkste Technik ein, um die IT-Infrastrukturen ihrer Kunden störungsfrei am Laufen zu halten. Schließlich gilt es, die Erwartungen der Kunden zu erfüllen.

Professioneller Service zum Fixpreis

Die Zufriedenheit der Kunden ist besonders deshalb entscheidend, weil viele IT-Dienstleister ihre (Managed) Services mit sehr geringen, teils monatlichen Kündigungsfristen anbieten. Genau diese enorme Flexibilität ist ein zusätzlicher Aspekt, der für das Outsourcing von IT-Aufgaben an einen externen IT-Dienstleister spricht. Und flexibel ist nicht nur die Vertragslaufzeit; auch der Umfang der gebuchten Leistungen richtet sich durch ein maßgeschneidertes IT-Betreuungskonzept exakt an die aktuell bestehenden Erfordernisse und lässt sich bei Veränderungen problemlos anpassen.

Das Sahnehäubchen all dessen ist der monatliche Festpreis, in dem sämtliche Services eingeschlossen sind und der für Unternehmen eine einfache Kalkulierbarkeit bedeutet. Das alles hört sich gut an? Sie nutzen unsere Managed Services aktuell noch nicht? Dann lassen Sie sich doch einmal unverbindlich zu unseren Angeboten beraten – und vielleicht ist das Problem, fähige IT-Mitarbeiter finden zu müssen, dann auch für Ihr Unternehmen gelöst.



Was sind Managed Services?

Anders als bei einzelnen IT-Projekten, bei denen externe IT-Dienstleister in einem begrenzten Zeitraum eine konkrete Maßnahme in der IT-Infrastruktur durchführen, werden bei Managed Services bestimmte, wiederkehrende IT-Aufgaben über einen längeren Zeitraum durch das IT-Dienstleistungsunternehmen übernommen. Managed Services sind zum Beispiel das **Remote Monitoring & Management**, bei dem die Kunden-IT präventiv überwacht wird, **Managed Backup**, mit dem die Unternehmensdaten abgesichert werden, die **Managed Firewall**, die den Schutz vor unbefugten Zugriffen auf interne Netzwerke sicherstellt, **Managed Antivirus**, womit die im Unternehmen eingesetzten Geräte vor einem Virenbefall geschützt werden, **Managed Endpoint Security**, das Unternehmen vor Ransomware und Trojanern beschützt, oder auch **Managed E-Mail-Archivierung**, wodurch E-Mails rechtlich korrekt verwahrt werden. Diese und weitere Managed Services werden im Abomodell, also zu einem monatlichen Fixpreis, abgerechnet und sind – je nach Dienstleister und Service – teilweise monatlich kündbar.

EcoStruxure™
Innovation At Every Level

Für IT Profis:
Das wandmontierbare
EcoStruxure™ Micro Datacenter
mit 6 HE ermöglicht

EINFACHE

und schnelle Implementierung.

APC

apc.com

EcoStruxure
IT Expert

6 HE EcoStruxure
Micro Datacenter
mit Wandmontage

Life Is On

Schneider
Electric

ÜBERREICHT DURCH

ComputerTechnik Kremer GmbH & Co. KG

Wiesenstr. 9
57586 Weitefeld

Telefon +49 2743 935470
E-Mail info@itkservice24.de

<https://www.itkservice24.de/>

CTK
ComputerTechnik
Kremer