

RECRUITING STRATEGIE FÜR 2025 ENTWICKELN

WIE DU DIE SEGEL RICHTIG SETZT UND SENIOR DEVS REKRUTIERST

*INKL. MARKTANALYSE, TRENDANALYSE UND CHECKLISTE
FÜR DEINE NEUE EMPLOYER VALUE PROPOSITION*



Inhalte

01

Marktanalyse

Bevor du deine Segel setzt

Aktuelle Lage am Jobmarkt für Senior Developer
Entwicklungen, Trends und Zukunftsprognosen
Gehaltsentwicklungen und Nachfrageprognose

02

Employer Branding

Die beste Crew finden

EVP (Employee Value Proposition) entwickeln
Anforderungs- und Erwartungsmanagement
Checkliste für deine EVP

03

Recruiting Methoden 2025

Segel richtig setzen

Active Sourcing
Networking
Social Media Recruiting
Flexible Arbeitsmodelle
Dienstleister

04

Onboarding für Senior Devs

Willkommen an Bord!

Effektiver Onboarding-Plan
Ständiges Lernen
Retention



IT recruiting im Jahr 2025

EXECUTIVE SUMMARY

Recruiting Strategien im IT-Bereich für das Jahr 2025 wollen gut vorbereitet sein. Basierend auf den **aktuellen Marktentwicklungen** wird die Einstellung der richtigen Spezialistinnen und Spezialisten herausfordernd. Es gilt deshalb, **Recruiting Methoden anzupassen**, um teure Fehlbesetzungen zu vermeiden.

Das **Employer Branding** spielt eine zentrale Rolle. Denn eine starke Arbeitgebermarke zieht gezielt jene Kandidatinnen und Kandidaten an, die wirklich passen. Das Herzstück des Employer Brandings bildet die **Employee Value Proposition (EVP)**. Sie vermittelt die einzigartigen Vorteile, die Mitarbeitende im Unternehmen genießen. Mithilfe der EVP-Checkliste in diesem Whitepaper formulierst du auch deine neue EVP.

Ungenau und **verwirrende Stellenausschreibungen** sind ein Hindernis im Recruiting Prozess. Missverständnisse bei der Definition von Jobrollen, wie z.B. die Gleichsetzung von Software Architects mit Entwicklern, führen zu kostspieligen Fehlbesetzungen.

Senior Developer setzen vermehrt auf flexible Arbeitsmodelle und starten als Freelancer durch. Die Beschäftigung von externen Entwicklern gewinnt daher für Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Einmal passend rekrutiert, ist auch die **Retention** nicht zu vernachlässigen. Denn insbesondere bei Senior Entwicklern sind die Fluktuationskosten hoch.

MARKTANALYSE

BEVOR DU DEINE SEGEL SETZT

Was viele von uns in der Praxis beobachten, lässt sich auch an Zahlen festmachen. Der IT-Jobmarkt in den DACH-Ländern wirkt nicht nur widersprüchlich, er ist es auch. Denn einerseits wird von schwacher Konjunktur und Stellenabbau gesprochen. Andererseits bleiben viele Stellen unbesetzt, weil passende Fachkräfte fehlen. Die Jobplattform Indeed ist in 60 Ländern und in 28 Sprachen verfügbar. Daten der Plattform zeigen einen Rückgang von IT-Stellenausschreibungen im DACH-Raum.

17 % WENIGER AUSSCHREIBUNGEN

Softwareentwickler sind traditionell eine der gefragtesten Berufsgruppen in der IT. Doch im Vergleich zu 2020 werden fast 17 % weniger Stellen für Softwareentwickler in Deutschland ausgeschrieben.¹

Im Vergleich zum Jahresbeginn 2024 gibt es sogar 23 % weniger offene Stellen für sie. Am IT-Jobmarkt geht die Nachfrage aktuell am stärksten in den Bereichen Entwicklung und Beratung zurück, während sie in den Bereichen Support und Infrastruktur steigt.

Trotz des Rückgangs der IT-Stellenanzeigen gibt es immer noch einen erheblichen Fachkräftemangel. In Deutschland sollen es 149.000² unbesetzte Stellen sein, in Österreich 28.000³ und in der Schweiz 25.000.⁴ Obwohl insgesamt also weniger IT-Personal gesucht wird, gibt es immer noch zu wenige qualifizierte Fachkräfte, um die offenen Stellen zu besetzen.

Die Arbeitslosenquote im IT-Bereich ist nach wie vor unterdurchschnittlich. Das bedeutet: Praktisch jede:r, die/der einen Job in der IT anstrebt, findet diesen auch.

Der Grund für den Rückgang der Stellenausschreibungen ist also nicht die „Sättigung“ von IT-Fachkräften am Arbeitsmarkt. Die Gründe sind vielfältiger:

Schwache Konjunktur: Unternehmen agieren vorsichtiger und drosseln ihre Ausgaben.

Hohe Gehaltsvorstellungen: Viele Firmen sind momentan nicht bereit, hohe Gehälter von Fachkräften zu zahlen – oder sie können es sich schlicht nicht leisten.

Unsichere Zeiten: Unternehmen investieren weniger in Entwicklungsprojekte und Beratungsleistungen.

Ausgaben senken: Projekte, die früher Priorität hatten, werden auf Eis gelegt. Besonders IT-Projekte werden oft verschoben oder gestrichen, um Ausgaben zu senken.

KMU unter Druck: Kleinere und mittelständische Unternehmen geraten unter Druck, da sie mit großen Firmen bei Gehältern nicht mithalten können. Statt Stellen auszuschreiben, werden z.B. Mitarbeitende intern weitergebildet.

Veränderte Recruiting Methoden: Klassische Jobplattformen verlieren vor allem in spezialisierten und Nischen-Bereichen an Bedeutung. Recruiting findet zunehmend durch Networking, auf Social Media und über Dienstleister statt.

1: <https://www.hiringlab.org/de/blog/2024/06/06/indeed-arbeitsmarkt-index-juni-2024/>, Zugriff: 10.09.2024

2: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Mangel-an-IT-Fachkraeften-droht-sich-zu-verschaerfen>, Zugriff: 10.09.2024

3: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20240229_OTS0130/28000-it-fachkraefte-fehlen-it-ausbildung-und-studienabschluss-wichtigste-hebel, Zugriff: 10.09.2024

4: https://www.itmagazine.ch/artikel/63317/Der_Schweiz_fehlen_bis_2024_25000_ICT-Fachkraefte.html, Zugriff: 10.09.24:2024

GEHALTSENTWICKLUNG IM SENIOR BEREICH

Senior Devs zählen weiterhin zu den bestbezahlten Fachkräften im IT-Sektor, insbesondere in Metropolregionen wie Berlin, München, Zürich und Wien. Die Gehälter variieren je nach Erfahrung, Spezialisierung und Unternehmensgröße:

Deutschland

Das Durchschnittsgehalt für Seniors liegt zwischen 75.000 € und 100.000 € brutto jährlich. In großen Unternehmen oder stark spezialisierten Bereichen (z.B. Künstliche Intelligenz, Cloud-Architektur) können die Gehälter auch über 120.000 € hinausgehen.

Österreich

Die Gehälter sind vergleichsweise etwas niedriger als in Deutschland und der Schweiz, aber Seniors verdienen auch hier zwischen 65.000 € und 90.000 € jährlich, mit Ausreißern nach oben in stark wachsenden Bereichen.

Schweiz

Hier liegen die Gehälter deutlich höher, zwischen 100.000 CHF und 150.000 CHF jährlich, vor allem in Städten wie Zürich, Genf und Basel.

TRENDS IN DER GEHALTSENTWICKLUNG

Die Gehaltsentwicklung für Senior Developer wird von verschiedenen Trends beeinflusst, die sich aus der zunehmenden Flexibilität der Arbeitsmodelle, der Spezialisierung auf bestimmte Technologien und den Unterschieden zwischen Start-ups und Konzernen ergeben.

Remote-Arbeit

Remote-Arbeit hat es Entwickler:innen ermöglicht, in teureren Regionen wie der Schweiz oder Großstädten in Deutschland zu arbeiten, ohne physisch vor Ort zu sein. Das ermöglicht es Unternehmen, „Remote“-Fachkräfte mit leicht niedrigeren Gehältern einzustellen.

Skills-Inflation

Seniors mit speziellen Fähigkeiten wie Machine Learning, Cloud-Architektur (AWS, Azure) oder Blockchain-Technologien erzielen signifikant höhere Gehälter. Der allgemeine Trend zeigt

eine steigende Nachfrage nach diesen Nischenkenntnissen, was auch die Gehaltsentwicklung in diesen Bereichen antreibt.

Start-up vs. Konzern

Start-ups bieten oft niedrigere Fixgehälter, aber attraktive Beteiligungsmodelle. Dagegen bieten größere Unternehmen höhere Grundgehälter.

NACHFRAGEPROGNOSE

Die Nachfrage nach Senior Fachkräften im IT-Bereich bleibt im DACH-Raum weiterhin stark, doch sie unterliegt gewissen Veränderungen:

Starke Nachfrage in Nischenbereichen

Senior Devs in Bereichen wie Künstliche Intelligenz, Cloud-Computing, Cybersecurity und Blockchain sind besonders gefragt. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen treibt die Nachfrage nach diesen Kompetenzen an.

Rückgang in traditionellen IT-Bereichen

In klassischen Bereichen wie IT-Support und Basis-Softwareentwicklung könnte es trotz einer aktuell höheren Nachfrage aufgrund von Automatisierung und dem Einsatz von Low-Code-/No-Code-Plattformen zu einem leichten Rückgang der Nachfrage kommen.

Konjunkturelle Schwankungen

Die wirtschaftliche Lage beeinflusst die IT-Branche stark. Trotz der zunehmenden Digitalisierung sind Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten vorsichtiger bei der Schaffung neuer IT-Stellen, was die Nachfrage nach Seniors temporär dämpfen könnte. Dennoch bleibt der langfristige Trend positiv.

ZUKUNFTSAUSSICHTEN

Wie in allen Bereichen lassen sich auch im IT-Bereich keine exakten Prognosen treffen, da unerwartete Entwicklungen immer wieder auftreten können. Doch basierend auf den aktuellen Daten ergibt sich folgendes Bild: Langfristig wird die Digitalisierung in nahezu allen Branchen die Nachfrage nach hochqualifizierten Senior Developern stabil halten. Gleichzeitig verändern sich die Arbeitsbedingungen: Senior Developer legen zunehmend Wert auf eine positive Work-Life-Balance, Homeoffice-Möglichkeiten und Flexibilität. Unternehmen sollten diesen Erwartungen gerecht werden, um die besten Expertinnen und Experten zu rekrutieren.

EMPLOYER BRANDING

DIE BESTE CREW FINDEN

Unabhängig von der aktuellen Konjunkturlage ermöglicht ein starkes Employer Branding die Rekrutierung von Fachkräften. Gerade wenn es um Senior Developer geht, die stark nachgefragt und oft schwer zu finden sind, ist es für Unternehmen essentiell, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Das Schlüsselwort ist „Employer Branding“.

WOZU EMPLOYER BRANDING?

Employer Branding ist mehr als ein schönes Logo oder das Posten auf Social Media Kanälen. Ziel ist es, eine starke Arbeitgebermarke aufzubauen, die für bestehende und potentielle Mitarbeitende attraktiv ist.

Insbesondere Senior Fachkräfte suchen nicht nur nach einem Job, der gut bezahlt ist. Sie wollen in einem Umfeld arbeiten, das ihre beruflichen Ziele unterstützt und in dem sie ihre technischen Fähigkeiten weiterentwickeln. Sie legen Wert auf anspruchsvolle Aufgaben, innovative Technologien und eine positive Teamdynamik.

Wenn du als Unternehmen klar kommunizierst, warum Fachkräfte genau bei dir arbeiten sollten, verschaffst du dir einen klaren Wettbewerbsvorteil. Warum? Weil viele Unternehmen nicht ausreichend klar kommunizieren, was neue Mitarbeitende bei ihnen erwartet. Dadurch wirken sie durchschnittlich und unattraktiv.

Wer dann kein überdurchschnittlich hohes Einkommen bietet, wird von Bewerber:innen als potentieller Arbeitgeber „aussortiert“. Denn einige Bewerber:innen würden für ein passendes Umfeld sogar ein geringeres Einkommen in Kauf nehmen. Doch wenn das nicht deutlich kommuniziert wird, wird das nicht passieren. Ein starkes Employer Branding ist im Jahr 2025 die Grundlage für Recruiting im IT-Bereich. Denn ...

- # es rekrutiert Fachkräfte gezielter und **vermeidet teure Fehlbesetzungen**.
- # es macht auch Unternehmen mit **geringeren finanziellen Mitteln** konkurrenzfähig.
- # es fördert die **Attraktivität** als Arbeitgeber, auch abseits von Stellenausschreibungen.

WAS IST EMPLOYER BRANDING?

Employer Branding ist der strategische Prozess, bei dem sich ein Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber positioniert, um qualifizierte neue Mitarbeitende anzuziehen und das bestehende Team zu binden. Das steckt im Kern des Employer Brandings:

- # positive Arbeitgebermarke schaffen
- # Unternehmenswerte vermitteln
- # Arbeitsbedingungen zeigen
- # Karrieremöglichkeiten kommunizieren

Ziel ist es, sich von der Konkurrenz abzuheben und eine authentische, attraktive Arbeitgeberidentität zu etablieren.

EVP: EMPLOYEE VALUE PROPOSITION

Die Employee Value Proposition (EVP) bildet das Herzstück deiner Arbeitgebermarke. Sie beschreibt die einzigartigen Vorteile, die Mitarbeitende in deinem Unternehmen erhalten. Deine EVP sollte klar und prägnant formuliert sein, um eine authentische Botschaft zu senden und die richtigen Fachkräfte anzuziehen. Eine starke EVP setzt sich aus 4 Elementen zusammen: **(1)** Arbeitsatmosphäre, **(2)** Unternehmenskultur, **(3)** Rahmenbedingungen, und **(4)** Entwicklungsmöglichkeiten. Wofür lassen sich zahlreiche Senior Developer begeistern?

Arbeitsatmosphäre

Selbstbestimmt und ohne micromanagende Vorgesetzte: Das ist für viele Senior Developer besonders attraktiv.

Unternehmenskultur

Betone eine offene, agile Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien und starkem Teamgeist. Produktive Zusammenarbeit und Innovation sollten Schlüsselwörter sein.

Rahmenbedingungen

Flexible Arbeitszeiten und Remote-Möglichkeiten sind in Wahrheit ein Muss. Biete außerdem ein attraktives Gehalt und Zusatzleistungen wie Bonusprogramme oder Beteiligungen.

Entwicklungsmöglichkeiten

Herausfordernde Projekte, bezahlte Fortbildungen, „training on the job“ und Aufstiegsmöglichkeiten zeigen, dass eine Beschäftigung bei dir auch langfristig spannend ist.

DIFFERENZIERUNGSBOTSCHAFT

Was unterscheidet dein Unternehmen von anderen Unternehmen? Diese Frage ist schwieriger zu beantworten als es auf den ersten Blick scheint. Warum? Weil sie eine ehrliche Außenperspektive und Branchenkenntnisse erfordert. Was könnte „unüblich“ im positiven Sinn sein, das du bietest? Nutze deine Antworten aus der EVP-Checkliste, die du auf der nächsten Seite findest, um eine überzeugende Differenzierungsbotschaft zu formulieren. Achte darauf, authentisch zu kommunizieren und dich nicht in Floskeln zu verlieren.

ANFORDERUNGS- UND ERWARTUNGSMANAGEMENT

Unklare oder zu vage Stellenausschreibungen gehören zu den größten Fehlern, die Unternehmen bei der Rekrutierung von Senior Developern machen. Die Erwartungen an ein neues Teammitglied sollten so präzise wie nur möglich formuliert werden, vor allem im technischen Bereich. Denn es gibt Technologien und Jobrollen, die ähnlich klingen, aber ein sehr unterschiedliches Skillset erfordern können.

Bevor du eine Stellenanzeige veröffentlichst, solltest du also klarstellen, welche spezifischen technischen Kompetenzen das neue Teammitglied mitbringen muss. Geht es um einen bestimmten Tech-Stack (z.B. Java, Python, Go)? Welche Tools und Methoden muss er oder sie beherrschen (z.B. Kubernetes, Docker, Scrum)?

Vermeide unbedingt vage Formulierungen. Definiere die Rolle im Job ganz klar. Ist dein neues Teammitglied eher für die technische Umsetzung zuständig, oder soll es das Team führen? Arbeitet er oder sie eng mit anderen Abteilungen zusammen, etwa mit dem Produktmanagement? Klare Angaben zur Rolle helfen dabei, die richtigen Bewerber:innen anzusprechen. Das schützt vor teuren Fehlbesetzungen.

TEURE FEHLER IN UNPRÄZISEN STELLENAUSCHREIBUNGEN

Verwirrst du mit deinen Stellenausschreibungen? Hast du Schwierigkeiten, die Richtigen für deine offenen IT-Stellen zu finden? Oft liegt das Problem in den Stellenausschreibungen selbst: Sie sind unpräzise und verwirrend. Viele Unternehmen bzw. HR-Abteilungen verstehen die Unterschiede zwischen einzelnen Jobrollen nicht. Da wird ein Software Architect schnell zum Software Developer und Java und JavaScript sind dasselbe. Das führt im schlimmsten Fall zu teuren Fehlbesetzungen.

CHECKLISTE

STARKE EMPLOYEE VALUE PROPOSITION (EVP) ENTWICKELN

01 UNTERNEHMENSKULTUR KLAR DEFINIEREN

- Welche Werte und Prinzipien prägen das Arbeitsumfeld?
- Wie sieht die Zusammenarbeit im Team aus?



02 ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN BIETEN

- Gibt es flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten?
- Wie ist das Work-Life-Balance Angebot gestaltet?
- Gibt es moderne Arbeitsplätze und Technologien?

03 WETTBEWERBSFÄHIGE GEHALTS- UND BENEFITSTRUKTUREN

- Ist das Gehalt marktgerecht und transparent?
- Welche zusätzlichen Benefits wie Boni, Beteiligungen oder Versicherungen werden geboten?
- Welche nicht-monetären Anreize gibt es (z.B. Sabbaticals, zusätzliche Urlaubstage)?

04 KARRIERE- UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

- Welche Programme zur Weiterbildung oder internen Beförderung gibt es?
- Gibt es Mentoring- oder Coaching-Optionen für Mitarbeitende?
- Wird die persönliche und berufliche Weiterentwicklung aktiv von Unternehmensseite unterstützt?

05 INNOVATIVE PROJEKTE

- Gibt es zukunftsweisende und innovative Projekte?
- Welche Technologien und Tools kommen zum Einsatz?
- Wie werden Kreativität und Eigenverantwortung in Projekten gefördert?

06 LANGFRISTIGE PERSPEKTIVEN

- Welche langfristigen Karrieremöglichkeiten gibt es?
- Wie wird die berufliche Weiterentwicklung unterstützt (z.B. durch interne Aufstiegschancen)?
- Gibt es klare und realistische Aufstiegschancen im Unternehmen?

07 GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

- Welche Gesundheitsprogramme oder Fitnessangebote gibt es?
- Wie wird das mentale Wohlbefinden der Mitarbeitenden (z.B. durch flexible Arbeitsmodelle oder Coaching) unterstützt?

08 SOZIALE VERANTWORTUNG (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY)

- Gibt es Initiativen für soziale Verantwortung (CSR) oder Nachhaltigkeit?
- Wie engagiert sich das Unternehmen in der Community oder bei Branchenveranstaltungen?
- Gibt es Maßnahmen zur Förderung von Gleichberechtigung und Inklusion?

RECRUITING METHODEN 2025

SEGEL RICHTIG SETZEN

Um die besten Expertinnen und Experten zu gewinnen, reicht es nicht, passiv auf Bewerbungen zu warten. Setze gezielt Recruiting Methoden ein, die genau auf die Bedürfnisse und Vorlieben von Senior Devs abgestimmt sind. Wir zeigen dir 5 Recruiting Methoden, die 2025 den meisten Erfolg bringen.

1. ACTIVE SOURCING

Active Sourcing ist die proaktive Suche nach neuen Teammitgliedern. Statt auf Bewerbungen zu warten, werden passende Kandidatinnen und Kandidaten aktiv angesprochen.

Gerade bei Senior Developern ist dies eine äußerst erfolgreiche Methode, da viele Expertinnen und Experten bereits in einer Anstellung sind und nicht aktiv nach neuen Jobs suchen. Sie können jedoch durchaus offen für interessante Angebote sein, wenn diese gut auf ihre Fähigkeiten und Interessen abgestimmt sind oder ein besseres Arbeitsumfeld bieten.

Um gezielt Senior Developer zu finden, lohnt es sich, Plattformen wie GitHub, Stack Overflow oder technische Foren zu nutzen. Hier präsentieren Developer ihre Projekte und teilen ihr Wissen mit der Community. Diese Plattformen bieten die Möglichkeit, nach Developern zu suchen, die den gewünschten Tech-Stack beherrschen.

Ein entscheidender Faktor beim Active Sourcing ist die individuelle Ansprache. Generische Nachrichten oder Massenmails werden meistens ignoriert. Stattdessen sollte das Profil des potentiellen neuen Teammitglieds genau analysiert werden, um ein personalisiertes Angebot zu formulieren, das auf Interessen und Stärken zugeschnitten ist. Diese maßgeschneiderte Kommunikation erhöht die Chancen, das Interesse von Top-Leuten zu wecken.

2. NETWORKING

Netzwerken als Recruiting Methode wird von vielen Unternehmen vernachlässigt. Im „passiven“ Netzwerk von Mitarbeitenden und ihren Familien und Bekannten wird gerne rekrutiert. Doch das aktive Netzwerken spielt in vielen Unternehmen und HR-Abteilungen keine Rolle.

Doch insbesondere dann, wenn hoch-qualifiziertes Personal für Nischentechnologien benötigt wird, ist das aktive Netzwerken eine wertvolle Ressource.

Developer schätzen den Austausch mit Gleichgesinnten über neue Technologien und Entwicklungen, und das nicht nur online. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, um in der Developer-Community präsent zu sein und potentielle Kandidatinnen und Kandidaten kennenzulernen. So z.B. Developer-Konferenzen, Tech-Talks und Meetups. Auch Hackathons und Coding-Events bieten eine ideale Gelegenheit, Developer in Aktion zu erleben und gezielt anzusprechen.

3. SOCIAL MEDIA

Soziale Medien gewinnen immer mehr an Bedeutung als Recruiting Kanal. Denn während sich auf Jobplattformen nur jene aufhalten, die aktiv über einen Jobwechsel nachdenken oder bereits auf Jobsuche sind, nutzen viele soziale Medien einfach in ihrer Freizeit. Allerdings ist es nicht genug, hier nur Stellenanzeigen zu posten. Wer aktiv in den Dialog tritt und relevante Inhalte teilt, macht auf das eigene Unternehmen aufmerksam.



Ein Unternehmensprofil mit starkem Employer Branding wirkt vertrauensbildend. Um die eigene Online Sichtbarkeit zu erhöhen, macht es Sinn, regelmäßig Content zu teilen. Das können Fachbeiträge und Einblicke in den Arbeitsalltag, aber auch „lockerer“ Content wie Umfragen oder kurzweilige, humorvolle Beiträge sein. Dies fördert nicht nur die Interaktion mit potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten, sondern verleiht dem Unternehmen eine menschliche und nahbare Note.

Auch hier gilt für die direkte Ansprache: Je individualisierter, desto besser. Generische Nachrichten werden häufig ignoriert. Selbst kleine Personalisierungen, wie die Ansprache mit dem Namen, können den notwendigen Unterschied zwischen „lesen“ und „nicht-lesen“ ausmachen.

4. FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Mit einer wachsenden Anzahl von Freelancern, insbesondere unter Senior Developern, musst du dein neues Teammitglied womöglich an anderen Stellen suchen. Statt klassisch Jobs auszuschreiben, braucht es flexiblere Modelle der Zusammenarbeit. Das Einstellen von **externen Developern** ist eine Möglichkeit.

Auf Plattformen wie Upwork oder Freelance.de findest du Senior Developer, die projektbasiert in Teams mitarbeiten können. Diese Form der Zusammenarbeit ermöglicht es Unternehmen, auf Expertise zurückzugreifen, ohne eine feste Anstellung zu bieten.

Das bringt gleich mehrere Vorteile: Stellen lassen sich schnell besetzen und die Beschäftigung von Freelancern zählt nicht zu den Personalkosten, sondern ist eine Betriebsausgabe. Externe Developer können entweder kurzfristig für ein bestimmtes Projekt engagiert werden oder langfristig als Teil eines flexiblen Teams arbeiten, ohne dabei an eine feste Anstellung gebunden zu sein.

Vor dieser Form der Zusammenarbeit sollte jedoch sichergestellt sein, dass das Unternehmen bereit für externe Mitarbeitende ist. So sollten Kommunikationswege klar organisiert sein und Tools bereitstehen, um die Zusammenarbeit auch remote und asynchron zu ermöglichen.

5. DIENSTLEISTER

Der IT-Bereich ist stark spezialisiert, und insbesondere im Nischen-Bereich ist es oft schwierig, ohne technischen Hintergrund eine treffende Stellenausschreibung zu verfassen. Fehlerhafte oder zu allgemein gehaltene Ausschreibungen führen dazu, dass die Falschen angesprochen werden, was im schlimmsten Fall zu teuren Fehlbesetzungen führt.

Hier zeigt sich der Mehrwert von spezialisierten IT-Dienstleistern, die den Markt genau kennen und über ein tiefes Verständnis der technischen Anforderungen verfügen. Dienstleister, die auf IT-Recruiting spezialisiert sind, verfügen über umfangreiche Netzwerke und wertvolle Ressourcen, die den Zugang zu hochqualifizierten Fachkräften erheblich erleichtern.

Sie haben oft direkten Kontakt zu Senior Developern, die nicht aktiv auf Jobsuche, aber offen für neue berufliche Herausforderungen sind. Diese passive Zielgruppe ist schwer zu erreichen, und hier kommt das Netzwerk der Dienstleister ins Spiel. Sie sprechen geeignete Developer gezielt an und positionieren das Unternehmen als attraktiven Auftraggeber.

Sie übernehmen nicht nur das Sourcing, also die Identifizierung und Ansprache potentieller Kandidatinnen und Kandidaten, sondern auch die Vorauswahl und das Screening. Das bedeutet, dass nur jene Expertinnen und Experten in den Bewerbungsprozess gelangen, die tatsächlich den Anforderungen entsprechen. Dadurch sparen Unternehmen nicht nur wertvolle Zeit, sondern minimieren auch das Risiko, unpassende Personen im Prozess zu haben.

ONBOARDING FÜR SENIOR DEVS

WILLKOMMEN AN BORD!

Senior Developer sind begehrte Fachkräfte, und ihre Gewinnung ist ein großer Erfolg. Die nächste Herausforderung besteht darin, sie schnell zu integrieren, produktiv zu machen und langfristig zu binden. Ein strukturiertes Onboarding, fortlaufende Entwicklungsmöglichkeiten und moderne Arbeitsmodelle sind dafür entscheidend. Hier sind die wichtigsten Punkte für ein erfolgreiches Onboarding und die nachhaltige Integration von Senior Developern.

EFFEKTIVES ONBOARDING

Ein effektives Onboarding sollte systematisch und gut strukturiert sein, damit der Einstieg so reibungslos wie möglich verläuft.

- # **Klare Struktur und Prozesse:** Bereite das Onboarding Schritt für Schritt vor, stelle Tools und Zugänge bereit und erkläre Projekte und Arbeitsweise klar, um Frust in den ersten Arbeitstagen zu vermeiden.
- # **Buddy-System oder Mentoring:** Weise dem neuen Senior Developer ein erfahrenes Teammitglied zu, um die Unternehmenskultur und informelle Abläufe schneller zu vermitteln.
- # **Ziele für die ersten Wochen:** Setze klare, realistische Ziele für die ersten Wochen, um Orientierung zu geben und den Fortschritt regelmäßig zu überprüfen.

KONTINUIERLICHES LERNEN

Senior Developer sind nicht nur an ihren aktuellen Aufgaben interessiert, sondern auch an ihrer eigenen langfristigen Weiterentwicklung. Um sie zu binden und ihre Motivation aufrechtzuerhalten, ist eine gezielte Förderung durch neue berufliche Herausforderungen, Mentoring und Entwicklungsprogramme entscheidend. Regelmäßige Schulungen, Workshops oder der Zugang zu Online-Kursen und Zertifizierungen ermöglichen es, das

notwendige Wissen aufzufrischen und weiter aufzubauen.

Ob du die Weiterbildung im Unternehmen formalisierst oder informell durch Formate wie Brown Bag Sessions oder selbstorganisiertes autonomes Lernen organisierst: Wichtig ist, dass Senior Developer technisch gefordert sind und sich kontinuierlich weiterbilden können.

RETENTION

Um Senior Developer langfristig zu halten, müssen Unternehmen besonders auf Mitarbeiterzufriedenheit, Weiterentwicklung und Anerkennung achten. Eine starke Bindung lässt sich durch gezielte Strategien aufbauen, welche die Motivation und Engagement fördern.

Eine offene Feedback-Kultur ist dabei essentiell. Regelmäßiges und ehrliches Feedback hilft dabei, Fortschritte zu besprechen und Probleme frühzeitig zu erkennen. Gleichzeitig sollten auch Senior Developer die Möglichkeit haben, ihre Meinung einzubringen. Anerkennung spielt ebenfalls eine wichtige Rolle – durch Boni, Karrierefortschritte oder einfache Gesten der Wertschätzung kann die Motivation langfristig hochgehalten werden. Zudem sollte die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden kontinuierlich gefördert werden. Schulungen, neue Projekte und zusätzliche Verantwortungsbereiche vermeiden Stagnation und Frust.

Jene Unternehmen, die Remote-Arbeit anbieten, haben klare Vorteile bei der Anwerbung und Bindung von Senior Developern. Denn Studien zeigen, dass 76 % der Senior Developer Remote-Arbeit als eines der wichtigsten Kriterien bei der Jobwahl betrachten.

Flexible Arbeitszeiten sind ebenfalls ein wichtiger Faktor, da sie es ermöglichen, die Arbeitsleistung nach ihren eigenen Bedürfnissen und ihrer Produktivität zu organisieren. Diese Flexibilität führt zu mehr Zufriedenheit und einer höheren Arbeitsleistung.

Moderne Arbeitsmodelle, flache Hierarchien, agile Methoden und projektbasierte Zusammenarbeit lassen Senior Developer ihre Expertise voll einsetzen und gleichzeitig selbstbestimmt arbeiten. Es wird als positiv gesehen, in einer Umgebung zu arbeiten, in der sie schnell auf neue Anforderungen reagieren und eigenverantwortlich Lösungen entwickeln müssen. Dies trägt jedoch nicht nur zur Motivation des Teams bei, sondern steigert auch die Innovationskraft im Unternehmen.

Ein erfolgreiches Onboarding, fortlaufende Entwicklungsprogramme und eine starke Integration ins Team sind entscheidend, um Senior Developer erfolgreich in das Unternehmen zu integrieren und langfristig zu binden. Unternehmen, die zusätzlich in Mentoring-Programme und regelmäßige Weiterbildungen investieren, können ihre Retention-Rate signifikant erhöhen.



RETENTION VON SENIOR DEVELOPERN

% 13-20

Die durchschnittliche Fluktuationsrate in der IT-Branche liegt bei etwa 13-20 %, wobei Senior Developer häufiger durch Abwerbungen anderer Unternehmen wechseln. Fluktuationen sind besonders kostspielig. Im Schnitt kostet es 6-9 Monate des Jahresgehalts eines / einer Mitarbeitenden, um eine Stelle neu zu besetzen.

8-12 

Untersuchungen zeigen, dass es im Durchschnitt 8-12 Monate dauert, bis ein Senior Developer voll produktiv in einem neuen Unternehmen arbeitet. Ein strukturiertes Onboarding kann die Integration um 30 % beschleunigen.

 **32/25**

Laut Studien wechseln etwa 32 % der Senior Developer aufgrund mangelnder Weiterentwicklungsmöglichkeiten, während 25 % bessere Arbeitsbedingungen wie Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten suchen.

76 % 

Laut einer Umfrage von Stack Overflow legen 76 % der Senior Developer großen Wert auf Remote-Arbeit und flexible Arbeitszeiten. Unternehmen, die diese Optionen anbieten, erhöhen ihre Retention-Rate deutlich.

RECRUITING 2025 VON SENIOR DEVS

Die Zeiten, in denen Unternehmen IT-Fachkräfte in Hülle und Fülle eingestellt haben, sind vorbei. Viele sind heute deutlich vorsichtiger geworden – das bedeutet aber auch, dass es umso wichtiger ist, **die richtigen Spezialistinnen und Spezialisten** an Bord zu holen! Bei den heutigen Gehältern kann sich schließlich niemand mehr eine Fehlbesetzung leisten.

Hier kommt das Thema **Employer Branding** ins Spiel. Denn eine starke Arbeitgebermarke ist der Schlüssel, um sowohl bestehende als auch potentielle Mitarbeitende von sich zu überzeugen. Es geht darum, gezielt Fachkräfte anzusprechen und teure Fehlbesetzungen zu vermeiden, sowie bestehende Teams langfristig zu binden. Wenn du mit einer klaren und attraktiven **Employee Value Proposition (EVP)** punktest, stehen die Chancen gut, dass du die besten Leute für dich gewinnst.

Binde deine EVP auch in allen Stellenausschreibungen ein. Diese sollten nicht nur ansprechend, sondern auch präzise formuliert sein. So vermeidest du unbesetzte oder fehlbesetzte Stellen. Dienstleister wie openDEVS erarbeiten mit dir klare und technisch präzise Anforderungskataloge, um tatsächlich die Richtigen zu rekrutieren.

Überlege auch, dein Team für **Freelancer** zu öffnen. Externe Developer bringen nicht nur operative Entlastung für dein Team, sondern stärken deine Unternehmensstrukturen. Denn für die Zusammenarbeit mit externen Mitgliedern sind agile Arbeitsmethoden und klare Kommunikationskanäle besonders wichtig. Externe Developer an Bord zu holen, kann eine smarte Lösung sein, besonders in einem Markt, der sich ständig wandelt.

Und was ist, wenn du deine neuen Senior Devs erstmal an Bord hast? Dann gilt es, sie zu halten! Flexible Arbeitsmodelle und eine moderne Unternehmenskultur spielen dabei eine entscheidende Rolle. Schaffe durch ein effizientes Onboarding und laufende Weiterbildungsmöglichkeiten die Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit.

Wir von openDEVS bringen Hochkaräter mit Unternehmen in anspruchsvollen Software-Projekten zusammen und kennen auch schon deinen nächsten Senior Dev!

DEIN SICHERER HAFEN DAS SIND WIR

WIR SIND EINE RECRUITER-FREIE ZONE UND WOLLEN NICHT MIT EINER PERSONALVERMITTLUNG VERWECHSELT WERDEN. AUS EINER SOFTWARE-COMPANY HERAUS ENTSTANDEN, VERSTEHEN WIR ETWAS VON DER MATERIE UND WISSEN, WELCHE LEUTE ES BRAUCHT. DESHALB STELLEN WIR DIE RICHTIGEN FRAGEN – AN DICH UND AN UNSERE FREELANCER. DAMIT WIR AM ENDE SAGEN KÖNNEN: WIR STEHEN FÜR KLASSE STATT MASSE.

 +43 677 629 084 09

 www.opendevs.net

 ... oder buche direkt einen Videocall per QR-Code



**ROBERT
GITTEBERGER**

GESCHÄFTSFÜHRER

