

BERICHT

IT Security Director/Manager: Strategische und taktische Kompetenz gefragt

Fachkräftemangel im Bereich Cyber-Security – die Hintergründe

Analyse der Qualifikation aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden
sowie der beruflichen demografischen Daten



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.	3
Auf welche Qualifikationen Arbeitgeber Wert legen.	4
Wichtigste Kriterien: Fachkompetenz, soziale Kompetenz und Qualifikation insgesamt.	4
Soziale Kompetenz: Quadranten für Arbeitgeber.	6
IT Security Director/Manager: Bewerberauswahl und Lebensläufe.	7
Wichtigste Kriterien: Fachkompetenz, soziale Kompetenz und Qualifikation insgesamt.	7
Soziale Kompetenz: Quadranten für arbeitssuchende IT Security Directors/Manager.	9
Arbeitgeber und arbeitssuchende IT Security Director/Manager: Analyse der Diskrepanzen.	10
Abweichungen bei fachlichen Kompetenzen.	11
Abweichungen bei sozialen Kompetenzen.	11
Ausbildung und Zertifizierungen.	13
Berufliche Laufbahn und häufiger Stellenwechsel.	13
Geschlechtergefälle.	14
Abschließende Gedanken.	14
Referenzen.	15

Zusammenfassung

Dieser Bericht ist Teil einer Reihe zu den aktuellen beruflichen Anforderungen im IT- und Cyber-Security-Bereich, die mithilfe der Verarbeitung natürlicher Sprache (Natural Language Processing, NLP) analysiert wurden.¹ In der vorliegenden Studie wird die Rolle des IT Security Directors/Managers aus der Sicht von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass von Managern und Leitern der IT-Security-Abteilung sowohl taktische als auch strategische Qualifikationen erwartet werden. Weiter wünschen sich Arbeitgeber erfahrene technische Experten, die stets den Überblick haben und sämtliche Zusammenhänge genau kennen.

Wichtigste Erkenntnisse aus der Analyse:

Arbeitgeber

- In Stellenanzeigen für Führungspositionen in den Bereichen Netzwerk-Technik und Netzwerk-Betrieb nennen Arbeitgeber eine **ausgewogene Vielfalt an fachlichen und sozialen Kompetenzen**. Letztere machen acht der 20 am häufigsten gewünschten Qualifikationen aus.
- Bei der fachlichen Kompetenz zeigt sich in Stellenanzeigen ein **ausgewogenes Verhältnis zwischen strategischen** Anforderungen (wie Compliance und Risiko-Management) und dem Wunsch nach **taktischen** Fähigkeiten (wie Implementierung und Wartung).
- Arbeitgeber erwähnen **soziale Kompetenzen in den Quadranten für analytische Kompetenz und Charaktereigenschaften** häufiger als in den beiden anderen Quadranten. Analytische Fähigkeiten sind für die technische Natur der Rolle erforderlich, während zugleich eine Fachkraft mit Charaktereigenschaften gewünscht wird, die auch auf zwischenmenschlicher Ebene durch Professionalität überzeugt.
- Zwei soziale Kompetenzen finden sich jedoch auch in den anderen beiden Quadranten unter den ersten vier Qualifikationsanforderungen: **Menschenführung und Teamfähigkeit**. Gemeinsam mit anderen vorrangigen fachlichen und sozialen Kompetenzen legt dies nahe, dass Arbeitgeber eine vielseitige Führungskraft mit technologischer Qualifikation suchen.

Arbeitssuchende

- Lebensläufe von Bewerbern auf die Position des IT Security Directors/Managers enthalten im **Durchschnitt zehn fachliche Qualifikationen mehr** als in Stellenanzeigen erwähnt werden. Soziale Kompetenzen sind dagegen mit nur 25 % unterrepräsentiert.
- **Nur zwei der 20 am häufigsten genannten Qualifikationen** in den Bewerbungsunterlagen sind soziale Kompetenzen, von denen aber keine zu den zehn häufigsten Qualifikationen gehört.
- Die am häufigsten genannten fachlichen Qualifikationen sind stark **taktischer Natur**, wobei die Schilderung technischer Aufgaben und Erfahrungen in verschiedenen Netzwerk-Bereichen im Vordergrund steht.
- Insgesamt deuten die Lebensläufe von Bewerbern für die Position eines IT Security Directors/Managers darauf hin, dass sich die Kandidaten in erster Linie als Taktiker und ausführende „Dienstleister“ verstehen.

Arbeitgeber und Arbeitssuchende im Vergleich

- **Alle 20 am häufigsten überbetonten Qualifikationen** in Bewerbungen für die Rolle des IT Security Directors/Managers sind **fachliche Kompetenzen**, von denen wiederum alle ausnahmslos taktischer Natur sind.
- Soziale Kompetenzen werden von Arbeitssuchenden **in jedem Quadranten zu wenig herausgestellt**. Allerdings lassen einige Ausnahmen auf semantische Unterschiede zwischen Lebensläufen und Stellenanzeigen schließen.

Über diese Reihe

Diese Berichtreihe basiert auf einer Analyse von Tausenden von Stellenanzeigen und Lebensläufen unter Verwendung der natürlichen Sprachverarbeitung (Natural Language Processing, NLP), um Lücken in der Qualifikation – einschließlich fachlicher und sozialer Kompetenzen –, Bildungsabschlüsse, Zertifizierungen, durchschnittliche Dauer der beruflichen Laufbahn und Aufschlüsselung der Geschlechterverteilung herauszustellen. Das Ergebnis sind umsetzbare Erkenntnisse für Führungskräfte und Vorstandsmitglieder, die zur Verbesserung des Rekrutierungsansatzes und der Einstellung der qualifiziertesten Kandidaten beitragen sollen.

Die Rollen von Leitern/Managern der IT-Security-Abteilung werden zunehmend komplexer, je größer die Angriffsfläche und je ausgefeilter die Bedrohungsakteure sind. Experten auf diesem Gebiet sind sehr gefragt, da der Fachkräftemangel im Bereich Cyber-Security dazu geführt hat, dass viele Security-Teams mittlerweile unterbesetzt sind. Angesichts der wachsenden Angriffsfläche werden IT Security Directors/Manager zunehmend in die Entwicklung der Cyber-Sicherheitsstrategie eingebunden und sollen dazu beitragen, die Komplexität zu reduzieren, isolierte Bereiche – Stichwort „Silos“ – zu beseitigen und Sicherheitsaktivitäten effizienter zu gestalten.

Demografische Daten

- **Wenn es um den qualifizierenden Abschluss geht, herrscht bei Arbeitgebern und Bewerbern weitgehend Einigkeit.** So wird in Lebensläufen und Stellenanzeigen meistens ein einziger Abschluss genannt, wobei der durchschnittliche Arbeitssuchende jedoch die Anforderungen des Arbeitgebers bei der Anzahl der Zertifizierungen übertrifft.
- Arbeitssuchende hatten in der Regel **in den letzten fünf Jahren zwei Anstellungen** mit einer durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von sechs Jahren. Dies spiegelt eine geringere Jobhopping-Rate wider als beim Großteil der für diese Reihe untersuchten Berufe. Der typische Lebenslauf nennt eine Berufserfahrung von 22 Jahren und stammt von Bewerbern in der Mitte ihrer beruflichen Laufbahn.
- 11 % der von uns untersuchten Lebensläufe stammten von Frauen. Anscheinend herrscht hier eine stark geschlechtsspezifische Voreingenommenheit, da sich in Stellenanzeigen **50 % mehr typisch „männliche“ statt „weibliche“ Begriffe** finden.

In diesem Bericht wird die Rolle des IT Security Directors/Managers untersucht. In der Regel ist der Leiter/Manager der IT-Security-Abteilung dem CIO, dem CTO oder dem Leiter des Bereichs IT-Infrastruktur und Operations unterstellt und übernimmt viele Aufgaben eines CISO, jedoch mit geringeren Ressourcen und nicht auf Ebene der Unternehmensleitung. Es handelt sich hier meist um eine Führungsposition im mittleren Management, der ein Team an Security-Administratoren und -Spezialisten untersteht.³

Bei unserer Studie haben wir in den analysierten Lebensläufen und Stellenanzeigen Hunderte verschiedener Qualifikationen identifiziert. Im Durchschnitt werden pro Stellenanzeige 32 einzigartige Fähigkeiten gewünscht, während der durchschnittliche Lebenslauf 40 einzigartige Fähigkeiten nennt. Im „Mittelfeld“, dem 50 % der Lebensläufe zugeordnet werden können, finden sich bis zu 60 einzigartige Fähigkeiten – im oberen Quadrant der Lebensläufe sogar bis zu 90.

Auf welche Qualifikationen Arbeitgeber Wert legen

Neben dem Schwerpunkt auf „Informationssicherheit“ – der logischerweise in 100 % der Lebensläufe für die Position zu finden ist –, war **Compliance** die am häufigsten genannte Anforderung in Stellenanzeigen und kam in drei Vierteln der Ausschreibungen vor. Zwei weitere Qualifikationen tauchten in mehr als zwei Dritteln der Stellenangebote auf: **Menschenführung** und **Verfahrensmanagement** (Abbildung 1). Diese strategischen Fähigkeiten sind für einen Personalmanager von Bedeutung, der sicherstellen muss, dass alle Mitglieder im Team die richtigen Prozesse zum Schutz des Unternehmens befolgen.

Wichtigste Kriterien: Fachkompetenz, soziale Kompetenz und Qualifikation insgesamt

Neben Compliance und Verfahrensmanagement wurden bei mindestens 55 % der Stellenangebote drei weitere Qualifikationsanforderungen genannt: **Standards, Risiko-Management** und **Gestaltung**. Diese Kompetenzen sind für einen IT Security Director/Manager sinnvoll. Best Practices im Security-Bereich basieren auf verschiedenen Standards und Normen, mit denen ein Teamleiter vertraut sein muss. Der IT Security Director/Manager ist im Idealfall ein fester Bestandteil der gesamten Risiko-Management-Aufstellung eines Unternehmens. Auch kann jemand in dieser Position möglicherweise eine Rolle bei der Entwicklung und Gestaltung der Sicherheitsarchitektur eines Unternehmens spielen. Angesichts der steigenden Kosten und Risiken der Cyber-Security suchen Arbeitgeber nach strategischen Fähigkeiten, um Sicherheitsinitiativen im Einklang mit den Geschäftszielen und der Risikotoleranz zu priorisieren.

Neben Führungsqualitäten werden in über der Hälfte der Stellenangebote drei weitere soziale Kompetenzen genannt: **Urteilsvermögen, Analysefähigkeit** und **Teamfähigkeit**. Solche Fähigkeiten sind für eine Führungsposition im mittleren Management unerlässlich, wo die Leitung von Mitarbeitern genauso zum Aufgabenbereich gehört wie die Zusammenarbeit mit gleichgestellten Kollegen.

Die von Arbeitgebern am häufigsten genannten Kompetenzen zeichnen ein Bild einer Führungskraft, die sich im strategischen Bereich genauso wohl und effektiv fühlt wie auf taktischem Terrain und die ein Team durch Umstellungen führen kann, wenn das Unternehmen bei der Sicherheit einen zunehmend ganzheitlichen, strategischen Ansatz anstrebt.



Rang	Führende Fach- und Sozialkompetenzen (kombiniert)	Führende Fachkompetenzen	Führende Sozialkompetenzen
1	Informationssicherheit (100 %)	Informationssicherheit (100 %)	Menschenführung (68 %)
2	Compliance (75 %)	Compliance (75 %)	Urteilsvermögen (65 %)
3	Menschenführung (68 %)	Verfahrensmanagement (68 %)	Analysefähigkeit (63 %)
4	Verfahrensmanagement (68 %)	Standards (63 %)	Teamfähigkeit (55 %)
5	Urteilsvermögen (65 %)	Risiko-Management (60 %)	Empfehlungen (45 %)
6	Analysefähigkeit (63 %)	Gestaltung (55 %)	Selbstvertrauen (35 %)
7	Standards (63 %)	Implementierung (40 %)	Integrität (35 %)
8	Risiko-Management (60 %)	Reaktion auf Sicherheitsvorfälle (38 %)	Zwischenmenschliche Fähigkeiten (35 %)
9	Teamfähigkeit (55 %)	Sicherheitsrichtlinien (38 %)	Eigeninitiative (33 %)
10	Gestaltung (55 %)	Schulungen (38 %)	Überwachung (33 %)
11	Empfehlungen (45 %)	Wartung (35 %)	Planung (33 %)
12	Implementierung (40 %)	Dienste (35 %)	Professionalität (33 %)
13	Reaktion auf Sicherheitsvorfälle (38 %)	Best Practices (33 %)	Komplexität (30 %)
14	Sicherheitsrichtlinien (38 %)	Sicherheitsbewusstsein (33 %)	Evaluierung (30 %)
15	Schulungen (38 %)	Projekt-Management (30 %)	Schriftliche Fähigkeiten (30 %)
16	Selbstvertrauen (35 %)	Berichterstellung (30 %)	Problemlösung (28 %)
17	Integrität (35 %)	Sicherheitsarchitektur (30 %)	Beratung (25 %)
18	Zwischenmenschliche Fähigkeiten (35 %)	Security-Controls (30 %)	Partnerschaft (25 %)
19	Wartung (35 %)	Erkennung (25 %)	Planung (25 %)
20	Dienste (35 %)	Disaster Recovery (23 %)	Selbstständiges Arbeiten (25 %)

Abbildung 1: Führende 20 fachliche und soziale Kompetenzen aus Sicht von Arbeitgebern

Soziale Kompetenz: Quadranten für Arbeitgeber

Soziale Kompetenzen machen vier der zehn am häufigsten von Arbeitgebern genannten Anforderungen aus und gehören zu den acht der 20 häufigsten Qualifikationen, die einem Arbeitgeber vorschweben. Teilt man soziale Kompetenzen in vier Quadranten ein, werden Qualifikationen, die in den Quadranten für **analytische Kompetenz und Charaktereigenschaften** fallen, am häufigsten genannt. Tatsächlich werden in Stellenangeboten für IT Security Director/Manager mehr Anforderungen an die Persönlichkeit aufgeführt als in allen anderen von uns untersuchten Stellenangeboten im IT-Bereich. Weiter stehen in Stellenanzeigen für IT Security Director/Manager analytische Fähigkeiten an zweiter Stelle. In einer durchschnittlichen Stellenanzeige werden 3,8 Charaktereigenschaften genannt, wobei in der Hälfte der Stellenanzeigen mindestens fünf Persönlichkeitsmerkmale erwähnt werden (Abbildung 2). Im Durchschnitt fanden sich in einer Stellenanzeige 3,3 Qualifikationen aus dem analytischen Bereich.

Diese Schwerpunkte sind für eine Position angemessen, die sowohl strategische als auch technische Bereiche berührt. Charaktereigenschaften wie **Selbstvertrauen, Eigeninitiative** und **Professionalität** sind entscheidend. Ebenso wichtig sind analytische Qualitäten wie **Urteilsfähigkeit, Umgang mit Komplexität** und **Problemlösungskompetenz**.

Analysefähigkeit

3,3 Qualifikationen im Durchschnitt pro Stellenanzeige

93 % Erwähnung in Stellenanzeigen



Anzahl der in Stellenanzeigen genannten Qualifikationen

Menschenführung

2,4 Qualifikationen im Durchschnitt pro Stellenanzeige

90 % Erwähnung in Stellenanzeigen



Anzahl der in Stellenanzeigen genannten Qualifikationen

Charaktereigenschaften

3,8 Qualifikationen im Durchschnitt pro Stellenanzeige

80 % Erwähnung in Stellenanzeigen



Anzahl der in Stellenanzeigen genannten Qualifikationen

Zwischenmenschliches/ Kommunikation

2,8 Qualifikationen im Durchschnitt pro Stellenanzeige

85 % Erwähnung in Stellenanzeigen



Anzahl der in Stellenanzeigen genannten Qualifikationen

Abbildung 2: Quadrantenmatrix für soziale Kompetenzen in Stellenanzeigen

Während analytische Fähigkeiten und Charaktereigenschaften häufiger unter den 20 wichtigsten Qualifikationen zu finden sind, ist **Führungskompetenz** die am häufigsten genannte soziale Kompetenz im Quadranten „Menschenführung“, wobei die **Teamfähigkeit** hier den 4. Platz belegt. Insgesamt lassen die von den Arbeitgebern genannten sozialen Kompetenzen den Wunsch nach einer vielseitigen Führungskraft durchblicken, die sowohl technischen Aufgaben als auch der Mitarbeiterführung gewachsen ist.

Die zehn führenden Sozialkompetenzen aus Arbeitgebersicht verteilen sich recht gleichmäßig über die Quadranten:

- 3 im Quadranten „Analysefähigkeit“ (Urteilsvermögen, Analysen, Empfehlungen)
- 3 im Quadranten „Charaktereigenschaften“ (Selbstvertrauen, Integrität, Eigeninitiative)
- 2 im Quadranten „Menschenführung“ (Führungskompetenz, Überwachung/Kontrolle)
- 2 im Quadranten „Zwischenmenschliches/Kommunikation“ (Teamfähigkeit, interpersonelle Kompetenz)

Für die nächsten zehn sozialen Kompetenzen gilt genau die gleiche Quadrantenverteilung. Auch hier können die 20 führenden Qualifikationen gleichmäßig den Quadranten zugeordnet werden. Eine solche Verteilung ist typisch für die von uns untersuchten Positionen im mittleren Management.

Qualifikationen im Quadranten „Charaktereigenschaften“ werden insgesamt am häufigsten aufgeführt und repräsentieren sechs der 20 meist genannten Sozialkompetenzen. Jedoch nennen nur 35 % der Arbeitgeber die am häufigsten erwähnten Qualifikationen aus diesem Quadranten (Selbstvertrauen und Integrität) – und zwar auf dem 6. Platz. Analytische Fähigkeiten decken hingegen drei der fünf am häufigsten genannten Sozialkompetenzen ab. Unter Arbeitgebern herrscht offenbar nur wenig Einigkeit darüber, welche konkreten persönlichen Eigenschaften betont werden sollten. Allerdings stimmen die meisten Arbeitgeber dahingehend überein, dass die Charaktereigenschaften wichtig sind.

Analytische Sozialkompetenzen werden in 93 % der Stellenanzeigen genannt – mehr als in jedem anderen Quadranten. Die durchschnittliche Anzahl der Qualifikationen in diesem Quadranten ist nahezu so hoch wie im Quadranten „Charaktereigenschaften“. Für Positionen im mittleren Management sind zudem taktische Fähigkeiten erforderlich. In der Cyber-Security umfassen diese taktischen Aspekte auch analytische Aufgaben.

IT Security Director/Manager: Bewerberauswahl und Lebensläufe

Während die Stellenangebote ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fachlichen und sozialen Kompetenzen aufzeigen, legen Arbeitssuchende großen Wert auf ihre Fachkompetenz. Tatsächlich zählen nur zwei soziale Kompetenzen zu den 20 am häufigsten in Lebensläufen genannten Qualifikationen, die beide im analytischen Quadranten liegen: Urteilsvermögen (59 %) und Analysefähigkeit (52 %). Keine dieser Sozialkompetenzen findet sich in Lebensläufen unter den zehn häufigsten Qualifikationen (Abbildung 3). Angesichts der Wahrscheinlichkeit, dass die Bewerber aus dem Informatikbereich oder den Ingenieurwissenschaften stammen, ist es nicht verwunderlich, dass sie sich so stark auf fachliche und analytische Fähigkeiten konzentrieren.

Wichtigste Kriterien: Fachkompetenz, soziale Kompetenz und Qualifikation insgesamt

Sechs Fachkompetenzen, die sich in über zwei Dritteln der Lebensläufe finden, können als Mischung aus strategischen und taktischen Qualifikationen betrachtet werden: „Compliance“, „Gestaltung“ und „Verfahrensmanagement“ sind eher strategisch, während „Implementierung“, „Software“ und „Server“ taktische Bereiche abdecken. Dieses Gleichgewicht passt gut zu Positionen auf dieser Unternehmensebene. Je weiter man in der Liste nach unten geht, desto technischer werden die bei Qualifikationen genannten Begriffe – wie z. B. „Wartung“, „Dokumentation“, „Hardware“, „Installation“ oder „Windows“.

Wie bei den Arbeitgebern ist die Compliance bei Arbeitssuchenden die bei weitem am häufigsten genannte Qualifikation, die sich in 77 % der Lebensläufe von IT Security Directors/Managern wiederfindet. Da gesetzliche Regelungen zunehmend länderübergreifend gelten⁴ und Unternehmen Industriestandards wie vom National Institute of Standards and Technology (NIST) als Element des Risiko-Managements betrachten, sind sich Arbeitgeber und Arbeitssuchende bei der hohen Bedeutung der Compliance einig. Eine weitere strategische Qualifikation, die in 48 % der Lebensläufe genannt wird, ist das Risiko-Management.

77 % der IT Security Directors/Manager nennen „Compliance“ als Fachkompetenz in ihren Lebensläufen, gefolgt von „Implementierung“ (71 %), „Gestaltung“ (69 %) und „Verfahrensmanagement“ (69 %).

Rang	Führende Fach- und Sozialkompetenzen (kombiniert)	Führende Fachkompetenzen	Führende Sozialkompetenzen
1	Compliance (77 %)	Compliance (77 %)	Urteilsvermögen (59 %)
2	Implementierung (71 %)	Implementierung (71 %)	Analysefähigkeit (52 %)
3	Gestaltung (69 %)	Gestaltung (69 %)	Menschenführung (45 %)
4	Verfahrensmanagement (69 %)	Verfahrensmanagement (69 %)	Empfehlungen (43 %)
5	Software (68 %)	Software (68 %)	Planung (41 %)
6	Server (67 %)	Server (67 %)	Vision (41 %)
7	Informationssicherheit (64 %)	Informationssicherheit (64 %)	Kommunikation (37 %)
8	Network Operations Center (61 %)	Network Operations Center (61 %)	Evaluierung (35 %)
9	Wartung (60 %)	Wartung (60 %)	Beratung (31 %)
10	Schulungen (60 %)	Schulungen (60 %)	Initiative (27 %)
11	Urteilsvermögen (59 %)	Dokumentation (53 %)	Vermittlerrolle (27 %)
12	Dokumentation (53 %)	Testen (53 %)	Mentor (27 %)
13	Testen (53 %)	Dienste (52 %)	Teamfähigkeit (24 %)
14	Analysefähigkeit (52 %)	Standards (52 %)	Integrität (24 %)
15	Dienste (52 %)	Hardware (51 %)	Planung (24 %)
16	Standards (52 %)	Installation (51 %)	Professionell (23 %)
17	Hardware (51 %)	Risiko-Management (48 %)	Krisen-Management (19 %)
18	Installation (51 %)	Windows (47 %)	Forschung (19 %)
19	Risiko-Management (48 %)	Datenbank (42 %)	Überwachung (17 %)
20	Windows (47 %)	Netzwerke (42 %)	Strategieentwicklung (17 %)

Abbildung 3: Fachliche und soziale Kompetenzen von arbeitssuchenden IT Security Directors/Managern

Soziale Kompetenz: Quadranten für arbeitssuchende IT-Security Directors/Manager

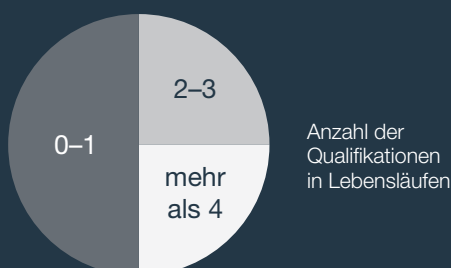
Trotz des Vorherrschens von fachlichen Qualifikationen nennen IT Security Director/Manager in Bewerbungen auch einige soziale Kompetenzen. In einem durchschnittlichen Lebenslauf finden sich drei einzigartige Fähigkeiten aus dem analytischen Quadranten, davon jeweils zwei in den Quadranten „Menschenführung“ und „Charaktereigenschaften“ und eine im Quadranten „Zwischenmenschliches/Kommunikation“. Diese Zahlen sind typisch für die von uns befragten mittleren Management-Funktionen – und höher als die Ergebnisse bei der Befragung einzelner Mitarbeiter und Führungskräfte. Trotzdem ist die Anzahl der sozialen Kompetenzen gegenüber der Fülle anderer Qualifikationen, die in Lebensläufen für diese Rolle genannt werden, verschwindend gering.

Während analytische Fähigkeiten am häufigsten in Lebensläufen angeführt werden, legt eine Untergruppe der untersuchten Lebensläufe den Schwerpunkt auf Kompetenzen im Quadranten „Menschenführung“ (Abbildung 4). Insbesondere enthielt ein Viertel der Lebensläufe sieben oder mehr Qualifikationen in dieser Kategorie, wohingegen sich in einem durchschnittlichen Lebenslauf nur knapp zwei Sozialkompetenzen fanden. Denkbar ist, dass Bewerber diese Qualifikationen in der Hoffnung auf einen relativ raschen beruflichen Aufstieg in höhere Gehaltsgruppen betonen. Kompetenzen im Quadranten „Zwischenmenschliches“ wurden am seltensten genannt: Im Durchschnitt finden sich 1,7 Qualifikationen pro Lebenslauf. Drei Viertel der Lebensläufe enthalten dagegen drei oder weniger Kompetenzen aus diesem Quadranten.

Analysefähigkeit

2,9 Qualifikationen im Durchschnitt pro Lebenslauf

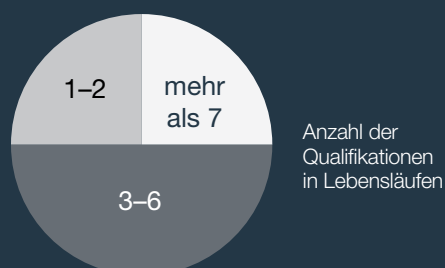
92 % Erwähnung in Lebensläufen



Menschenführung

2,1 Qualifikationen im Durchschnitt pro Lebenslauf

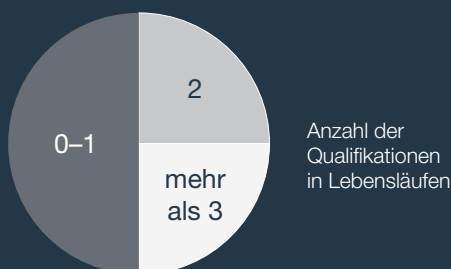
92 % Erwähnung in Lebensläufen



Charaktereigenschaften

2,4 Qualifikationen im Durchschnitt pro Lebenslauf

80 % Erwähnung in Lebensläufen



Zwischenmenschliches/ Kommunikation

1,7 Qualifikationen im Durchschnitt pro Lebenslauf

83 % Erwähnung in Lebensläufen

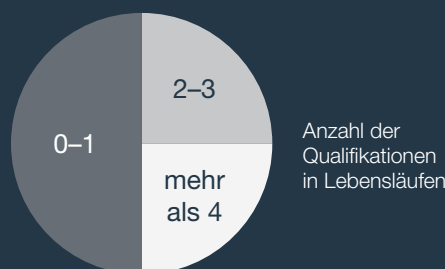


Abbildung 4: Quadrantenmatrix für soziale Kompetenzen in Lebensläufen

Analyse der Diskrepanzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitssuchenden

Während für viele der Berufe, die wir für diese Reihe untersucht haben, in Stellenanzeigen mehr einzigartige Fähigkeiten als in Lebensläufen genannt werden, gilt hier das Gegenteil (Abbildung 5). Bewerber geben im Durchschnitt in Lebensläufen zehn mehr Kompetenzen als Arbeitgeber in Stellenangeboten an. Wie wir jedoch gezeigt haben, erwähnen Bewerber für die Position des IT Security Directors/Managers weitaus weniger soziale Kompetenzen als die Personalmanager, die das Einstellungsverfahren betreuen.

Das Ergebnis ist eine massive Überbetonung fachlicher Kompetenzen seitens der Arbeitssuchenden: So nennt der durchschnittliche Bewerber fast 26 Fachkompetenzen, während Arbeitgeber nur 22 fachliche Qualifikationen anführen. Bei diesen Fachkompetenzen werden taktische Fähigkeiten von den Arbeitssuchenden stark überbetont, während sich der Wunsch nach strategischen und taktischen Fähigkeiten bei Arbeitgebern eher die Waage hält. Auch dieser Umstand geht wahrscheinlich auf den sehr technischen Hintergrund der meisten Arbeitssuchenden zurück.



Abbildung 5: Durchschnittliche Anzahl von Qualifikationen pro Stellenanzeige und Lebenslauf

IT Security Director/Manager nennen 32 % mehr Kompetenzen in Lebensläufen als Arbeitgeber in Stellenanzeigen.

Abweichungen bei fachlichen Kompetenzen

Eine unmittelbare Erkenntnis unserer Analyse ist, dass Bewerber auf die Position eines IT Security Directors/Managers ihre technischen Fachkenntnisse im Vergleich zu den Stellenanzeigen, auf die sie reagieren, stark überbetonen. Folgende Qualifikationen wurden von mindestens 30 % mehr Arbeitssuchenden als Arbeitgebern genannt: „Server“, „Software“, „Installation“, „Windows“, „Hardware“, „Netzwerke“, „Dokumentation“, „Tests“ und „Implementierung“ (Abbildung 6). Diese Fähigkeiten beziehen sich auf taktische Prozesse und Erfahrungen mit verschiedenen Teilen einer IT-Infrastruktur. Der Trend setzt sich bei den wichtigsten 20 Qualifikationen fort, wobei alle von Bewerbern überbetonten Fachkompetenzen weniger „ganzheitlicher Natur“ sind.

Abweichungen bei sozialen Kompetenzen

Betrachtet man die von Arbeitgebern gewünschten Qualifikationen, die am häufigsten in den Lebensläufen von Bewerbern fehlen, führt dies zu einem beinahe gegenteiligen Ergebnis. Denn bei den am häufigsten fehlenden 20 Qualifikationen handelt es sich fast ausnahmslos um soziale Kompetenzen: **Zwischenmenschliche Fähigkeiten, Teamfähigkeit, schriftliche Fähigkeiten, Menschenführung** und **Selbstvertrauen** wurden von den Bewerbern im Vergleich zu den Arbeitgebern unterbewertet – mit einer Diskrepanz von mindestens 20 %.

Es gibt jedoch einige soziale Kompetenzen, die von Arbeitssuchenden überbewertet werden. Diese kristallisieren sich heraus, wenn man die Sozialkompetenzen nach Quadrant unterteilt. Im analytischen Quadranten betonen Arbeitssuchende den **Umgang mit Komplexität** um 14 % seltener als dies in Stellenanzeigen der Fall ist. Dagegen fällt der Begriff **Geschäftsprozess** 13,5 % öfter als bei den Vorstellungen der Arbeitgeber. Diese beiden Qualifikationen hängen jedoch zusammen. Bewerber sollten daher vielleicht den Wortlaut in Lebensläufen anpassen und Beispiele zu praktischen Erfahrungen anführen, um bei der Arbeitssuche erfolgreicher zu sein. Andere „vernachlässigte“ Kompetenzen im analytischen Quadranten der Arbeitssuchenden sind: **Problemlösungskompetenz, Analysefähigkeit** und **Urteilsvermögen**.

Ein ähnliches Phänomen zeigt sich im Quadranten „Menschenführung“. Bewerber erwähnen fast 19 % **häufiger den Begriff „Vision“** als Arbeitgeber, nennen dafür aber um 22 % **seltener „Menschenführung“** als Qualifikation. Auch diese Fähigkeiten hängen zusammen, beziehen sich jedoch auf verschiedene Aspekte des Programm- und Personal-Managements.⁵ Denkbar ist, dass Personalchefs mehr nach universellen Management-Fähigkeiten suchen, während sich bewerbende IT Security Director/Manager ihre zukunftsweisenden Innovationen hervorheben möchten. **Partnerschaft, Überwachung** und **Coaching** sind weitere Führungsqualitäten, die in den Lebensläufen vieler Kandidaten fehlen.

Im Quadranten „Charaktereigenschaften“ zeigt sich, dass Arbeitssuchende dazu neigen, Fähigkeiten wie „Selbstvertrauen“, „Eigeninitiative“, „Zeitmanagement“ und „selbstständiges Arbeiten“ nicht zu erwähnen und zugleich ihre organisatorischen Kompetenzen überbetonen. Im Quadranten „Zwischenmenschliches/Kommunikation“ wird seltener auf soziale Kompetenzen wie **zwischenmenschliche Beziehungen, Teamfähigkeit** und **schriftliche Fähigkeiten** hingewiesen (Unterbewertung von mindestens 20 %), während Bewerber allgemeinere Kompetenzen wie die **Kommunikationsfähigkeit** um 17 % überbewerten. Die Tatsache, dass Bewerber allgemeinere Qualifikationsbeschreibungen in diesen Quadranten verwenden, geht möglicherweise wiederum auf ihren technischen Hintergrund zurück. So ahnen IT Security Director/Manager wahrscheinlich, dass sie solche Fähigkeiten auflisten sollten, scheinen sich aber damit schwer zu tun, diese ausführlicher zu beschreiben.

Soziale Kompetenzen sind in den Lebensläufen von IT Security Directors/Managern unterrepräsentiert. Trotz fast einem Drittel mehr angegebener Qualifikationen in Lebensläufen nennen IT Security Directors/Manager ein Drittel weniger soziale Kompetenzen in Lebensläufen, als Arbeitgeber in Stellenanzeigen angeben.

Qualifikationen, die häufiger von Arbeitgebern genannt werden	Qualifikationen, die häufiger von Arbeitssuchenden genannt werden
Informationssicherheit (36 %)	Server (54 %)
Zwischenmenschliche Fähigkeiten (35 %)	Software (53 %)
Teamfähigkeit (31 %)	Installation (46 %)
Schriftliche Fähigkeiten (23 %)	Windows (42 %)
Menschenführung (22 %)	Hardware (41 %)
Selbstvertrauen (20 %)	Netzwerke (31 %)
Partnerschaft (18 %)	Implementierung (31 %)
Eigeninitiative (18 %)	Testen (31 %)
Zeit-Management (16 %)	Dokumentation (31 %)
Best Practices (15 %)	Akkreditierung (30 %)
Überwachung (15 %)	Cisco (27 %)
Leistungsnachweise (15 %)	Troubleshooting (27 %)
Selbstständiges Arbeiten (14 %)	Implementierung (26 %)
Komplexität (14 %)	Informationssicherung (25 %)
Sicherheitsbewusstsein (14 %)	Wartung (25 %)
Mündliche Kommunikation (14 %)	Linux (24 %)
Datenschutz (13 %)	LAN (23 %)
Problemlösung (13 %)	Schulungen (23 %)
Teamorientierung (12 %)	Datenbank (21 %)
Risiko-Management (12 %)	Router (19 %)

Abbildung 6: Prozentualer Unterschied bei den 20 wichtigsten Qualifikationen, die von Arbeitgebern und Arbeitssuchenden für die Position des IT Security Directors/Managers genannt werden

Ausbildung und Zertifizierungen

Was die formale Ausbildung für die Position des IT Security Directors/Managers betrifft, sind sich laut unserer Analyse Arbeitgeber und Bewerber weitestgehend einig: Arbeitgeber fordern im Durchschnitt einen einzigen Hochschulabschluss und der durchschnittliche Arbeitssuchende verfügt über einen einzigen Hochschulabschluss. Dies ist typisch für Manager-Positionen und deren Bewerber, unterscheidet sich jedoch von den höhergestellten Führungspositionen, die wir in anderen Studien analysiert haben.

Bei den Zertifizierungen übertreffen arbeitssuchende IT Security Director/Manager tendenziell die Anforderungen der Arbeitgeber. Der durchschnittliche Lebenslauf listet 3,6 Zertifizierungen auf, wohingegen in Stellenanzeigen im Durchschnitt nur drei Zertifizierungen verlangt werden. In bestimmten Situationen kommt es selbstverständlich stärker auf die Art der erworbenen Zertifikationen als auf deren Anzahl an. Da ein bei einer Stellenbörse veröffentlichter Lebenslauf nicht auf eine bestimmte Stellenanzeige zugeschnitten ist, wird meistens möglichst viel aufgelistet, um unterschiedlichsten Anforderungen gerecht zu werden. Im Gegensatz dazu führen Arbeitgeber nur die Zertifizierungen an, die für die von ihnen zu besetzende Position relevant sind.

Berufliche Laufbahn und häufiger Stellenwechsel

Bewerber für eine Position des IT Security Directors/Managers begannen ihre Karriere vor durchschnittlich 22 Jahren, als Unternehmen erstmals angingen, der IT-Sicherheit überhaupt Beachtung zu schenken. Die von uns analysierten Arbeitssuchenden hatten in den letzten zwei Jahren durchschnittlich 1,5 Arbeitsplätze inne, in den letzten fünf Jahren jedoch nur 1,9 Beschäftigungsverhältnisse. Vergleicht man diese Zahlen mit anderen Berufen, die wir im Bereich Netzwerk und Netzwerk-Security untersucht haben, zeigt sich, dass IT Security Director/Manager etwas länger als der Durchschnitt einem Unternehmen treu bleiben, insbesondere was den Zeitraum von fünf Jahren betrifft. Doch ungeachtet dessen deuten unsere Daten darauf hin, dass – wie bei anderen untersuchten Berufen in unserer Berichtsreihe – die Tendenz zum „Jobhopping“ steigt (wenn man den 5-Jahres-Zeitraum der letzten zwei Jahre vergleicht).

Die Daten darüber, ob der Trend zum Jobhopping in der Gesamtwirtschaft zunimmt, sind uneinheitlich.⁶ Auch gibt es Hinweise darauf, dass das Problem mit zunehmendem Alter und mit steigender Betriebszugehörigkeit abnimmt (was die Analyse in dieser Berichtsreihe belegt).⁷ Aber häufige Stellenwechsel sind für Unternehmen zweifellos teuer, und der Fachkräftemangel im Bereich Cyber-Security macht es IT Security Directors/Managern relativ leicht, den Arbeitsplatz zu wechseln, wenn sie in ihrer aktuellen Position unzufrieden sind.

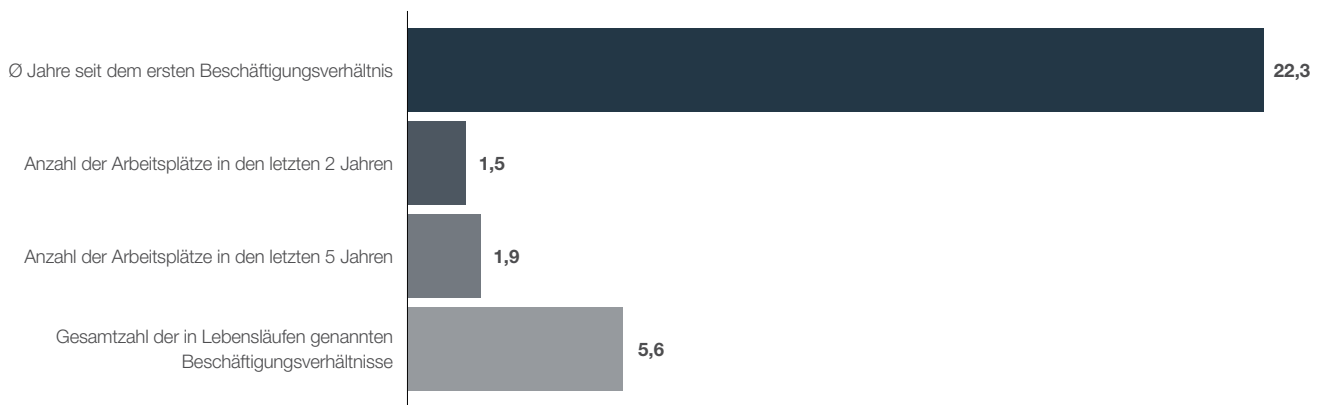


Abbildung 7: In Lebensläufen genannte Beschäftigungsdauer als IT Security Director/Manager

Steigende Tendenz zum „Jobhopping“ bei IT Security Directors/Managern mit durchschnittlich 1,5 Beschäftigungsverhältnissen in den vergangenen zwei Jahren gegenüber 1,9 Beschäftigungsverhältnissen in den vergangenen fünf Jahren

Geschlechtergefälle

Die Kluft zwischen den Geschlechtern im Technologie-Sektor – insbesondere im Bereich Cyber-Security – gibt Anlass zu allgemeiner Besorgnis.⁸ Dies ist bedauerlich, da Frauen als Gruppe bei vielen der sozialen Kompetenzen, die die IT-Branche mittlerweile als wichtig erkannt hat, hervorragend qualifiziert sind.⁹

Rund 10,7 % der von uns nach dem Zufallsprinzip ausgewählten und analysierten Lebensläufe für die Position des IT Security Directors/Managers stammten von Frauen – ein höherer Prozentsatz als bei den meisten Berufen, die wir für diese Reihe untersucht haben. Als Gruppe enthielten die Lebensläufe der Frauen in unserer Stichprobe in der Regel deutlich mehr Sozialkompetenzen im analytischen Quadranten, während ihre männlichen Kollegen deutlich mehr Qualifikationen aus dem Quadranten „Charaktereigenschaften“ anführten.

Wenn Personalchefs neue Stellenangebote für die Position des IT Security Directors/Managers verfassen, empfiehlt es sich, stärker weiblich geprägte Begriffe wie „zusammenarbeiten“ oder „Mentoring“ neben männlich ausgerichteten Begriffen wie „stark“ oder „führend“ zu verwenden. Arbeitssuchende können sich als ausgewogen qualifiziert und sensibel für Themen wie Vielfalt darstellen, indem sie im Lebenslauf sowohl männlich- als auch weiblichorientierte Begriffe verwenden.



Abbildung 8: Genderorientierte Sprache in Stellenausschreibungen für die Position des IT Security Directors/Managers

Abschließende Gedanken

Wer heutzutage als IT Security Director/Manager arbeitet, muss ein hochkomplexes Aufgabenfeld bedienen: Die Bedrohungen nehmen zu, die Angriffsfläche wird immer größer und Unternehmensnetzwerke werden in verschiedene Clouds sowie um unzählige IoT-Geräte (Internet der Dinge) erweitert. Unternehmen, die diese Position erfolgreich besetzen wollen, sollten nach Kandidaten suchen, die sowohl mit strategischen als auch taktischen Aufgaben vertraut sind und eine ausgewogene Qualifikation mit fachlichen und sozialen Kompetenzen aufweisen. Arbeitssuchende werden dagegen gut daran tun, ihre strategischen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten gemeinsam mit ihrer technologischen Erfahrung zu betonen.

In der heutigen Situation kann ein IT Security Director/Manager ohne eine breite, integrierte und automatisierte Sicherheitsinfrastruktur nicht erfolgreich sein. Die Fortinet Security Fabric ermöglicht Security-Teams, sich auf die proaktive Bedrohungsvermeidung statt auf das reaktive Eindämmen von Sicherheitsvorfällen zu konzentrieren. Weitere Informationen zur Fortinet Security Fabric finden Sie im Whitepaper „[Fortinet Security Fabric unterstützt die digitale Transformation](#)“.¹⁰

Referenzen

- ¹ „The CISO Ascends from Technologist to Strategic Business Enabler. Understanding the Cybersecurity Skills Shortage: An Analysis of Employer and Jobseeker Skills and Occupational Demographics“. Fortinet, 3. August 2018.
- ² „[Cyber Security Challenges. Focuses for 2019](#)“. Cyber Security Hub, abgerufen am 14. April 2019.
- ³ „[Information Security Manager Roles and Responsibilities](#)“. InfoSec Institute, abgerufen am 8. Mai 2019.
- ⁴ Z. B. in Cynthia Brumfield: „[The cybersecurity legislation agenda: 5 areas to watch](#)“. CSO, 21. Februar 2019.
- ⁵ Ron Ashkenas und Brook Manville: „[The Fundamentals of Leadership Still Haven't Changed](#)“. Harvard Business Review, 7. November 2018.
- ⁶ David Weedmark: „[Job Tenure and the Myth of Job Hopping](#)“. The Balance Careers, 4. März 2019.
- ⁷ „[2018 Job Hopping Report: An Analysis of Job Ads & Resumes](#)“. LiveCareer, abgerufen am 17. Oktober 2018.
- ⁸ Gillian Tans: „[Why it's vital we close the tech gender gap](#)“. World Economic Forum, 19. Januar 2018.
- ⁹ „[Your Career in Cybersecurity and How Soft Skills Can Boost Your Salary](#)“. Careers in Cybersecurity, abgerufen am 8. Mai 2019.
- ¹⁰ „[Fortinet Security Fabric unterstützt die digitale Transformation](#)“. Fortinet, 29. März 2019.



www.fortinet.com/de

Copyright © 2019 Fortinet, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Fortinet®, FortiGate®, FortiCare® und FortiGuard® sowie bestimmte andere Marken sind eingetragene Marken von Fortinet, Inc. Bei anderen hier aufgeführten Namen von Fortinet kann es sich ebenfalls um eingetragene und/oder Gewohnheitsmarken von Fortinet handeln. Alle weiteren Produkt- und Unternehmensnamen sind u. U. Marken ihrer jeweiligen Eigentümer. Leistungs- und andere hierin enthaltene Kennzahlen stammen aus internen Labortests unter idealen Bedingungen. Die tatsächliche Leistung und andere Ergebnisse können davon abweichen. Keine der hierin enthaltenen Angaben stellt eine verbindliche Verpflichtung durch Fortinet dar und Fortinet lehnt alle ausdrücklichen oder implizierten Garantien ab. Ausnahme: Fortinet geht einen verbindlichen, schriftlichen Vertrag mit einem Käufer ein, der vom Leiter der Rechtsabteilung von Fortinet unterzeichnet wird und der eine ausdrückliche Garantie dafür gewährt, dass ein bestimmtes Produkt entsprechend den genau angegebenen Leistungskennzahlen bestimmungsgemäß funktioniert. In diesem Fall sind ausschließlich die in diesem verbindlichen, schriftlichen Vertrag aufgeführten spezifischen Leistungskennzahlen für Fortinet bindend. Jede diesbezügliche Garantie beschränkt sich einzig auf die Leistung unter den gleichen idealen Bedingungen wie bei den internen Labortests von Fortinet. Fortinet lehnt dementsprechend jegliche ausdrücklichen oder implizierten Verpflichtungen, Zusagen und Garantien ab. Fortinet behält sich das Recht vor, diese Veröffentlichung ohne Ankündigung zu ändern, zu bearbeiten, zu übertragen oder anderweitig zu überarbeiten. Es gilt die jeweils aktuellste Fassung der Veröffentlichung.

4. Dezember, 2019