



Scaling Tech-Teams from 0–100!

# Wie Sie erfolgreich interkulturelle & skalierbare Tech-Teams aufbauen

- 
- + Best-Practice Case Study
  - + Konkreter Prozess zur Skalierung von Tech-Teams
  - + Tipps zur erfolgreichen Zusammenarbeit mit afrikanischen Digital-Talenten

## Abstract



Der Fachkräftemangel bremst Digitalisierungsinitiativen europäischer Unternehmen. Gleichzeitig bietet Afrika einen enormen Pool an hochqualifizierten, klugen Köpfen, die bereits ein IT-Studium absolviert haben, jedoch in ihrem Land keine Jobs im Bereich der Softwareentwicklung finden. Würden Unternehmen ihre Blicke nach Afrika richten, kämen sie schnell zu dem Entschluss, dass eine Zusammenarbeit mit den jungen Tech-Talenten einen enormen Vorteil mit sich bringt: Kostensenkung, Innovationsbeschleunigung und eine nachhaltige, strategische Lösung die eigene digitale Agenda voranzutreiben. Aber wie kann eine Zusammenarbeit gelingen? Wie fangen Unternehmen überhaupt an, diese hochstrategische Überlegung in die Tat umzusetzen?

In dem vorliegenden Whitepaper wird „Capability Building“ mit AmaliTech vorgestellt, welches sämtliche Eintrittsbarrieren und Risiken abbaut und es Unternehmen so einfach wie möglich macht, den afrikanischen Markt zu erproben. Das Modell befähigt Unternehmen skalierbare Tech-Teams zu wettbewerbsfähigen Preisen aufzubauen und bietet Lösungsansätze für eine erfolgreiche interkulturelle und remote Zusammenarbeit mit den jungen Talenten aus Afrika.

**Kontakt**

**AmaliTech Services  
GmbH**

## Inhalt

1

Key Takeaways → 4



2

Fachkräftemangel in Deutschland  
als größtes Hindernis der digitalen  
Transformation → 5



3

Afrika – Ein Kontinent mit  
unentdecktem Potenzial → 7



4

Kooperationsmodell mit  
Digital-Talenten aus Afrika → 9



5

Erfolgreicher Aufbau  
interkultureller Teams → 12



6

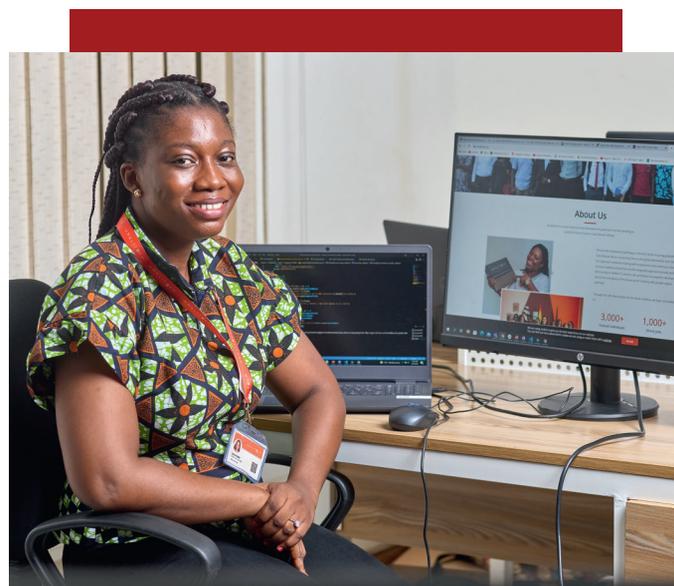
Potenzielle Herausforderungen und  
Lösungsansätze bei der Zusammenarbeit  
mit afrikanischen Tech-Talenten → 17



# 1

## Key Takeaways

- 💡 Schon jetzt fehlen rund 137.000 IT-Fachkräfte in Deutschland, bis 2030 ca. eine Million.
- 💡 Digitale Transformation, Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum sind nur mit qualifizierten Tech-Talenten möglich.
- 💡 Da viele Firmen bereits in Indien und Süd-Ost-Asien vertreten sind, werden dort zunehmend die Fachkräfte rar und zeitgleich steigen die Lohn- bzw. Gehaltskosten.
- 💡 In Afrika hingegen schließen rund 2,2 Millionen ICT-Studierende jedes Jahr die Uni ab (lediglich 10 % dieser Studienabgänger:innen finden eine Beschäftigung in ihrer erfolgreich absolvierten Fachrichtung).
- 💡 Das große Potenzial Afrikas ist noch meist unentdeckt und bietet wettbewerbsfähige Preise.
- 💡 Über das Modell Capability Building kann mit AmaliTech schnell ein skalierbarer Tech-Hub mit afrikanischen Expert:innen aufgebaut werden (Siehe Kapitel 4). Qualität wird unter anderem durch ISO 9001, ISO/IEC 27001 und TISAX Zertifizierungen gesichert.
- 💡 Finden Sie zunächst heraus, ob Ihr Unternehmen bereits die nötigen Rahmenbedingungen für erfolgreiches Capability Building erfüllt (Siehe Kapitel 5).



Linda, eine AmaliTech Software-Entwicklerin in Ghana

- 💡 Sollten Sie noch keine Erfahrung mit agiler Produktentwicklung haben, gibt es ein weiteres Modell, das den Einstieg in das digitale Mit-einander vereinfacht.
- 💡 Schaffen Sie passende Rahmenbedingungen, die eine Zusammenarbeit auf kultureller, fachlicher und organisatorischer Ebene erleichtern.
- 💡 Mit AmaliTech können Sie flexible, skalierbare Tech-Teams ohne Risiko aufbauen.



[www.amalitech.com](http://www.amalitech.com)

# 2 Fachkräftemangel in Deutschland als größtes Hindernis der digitalen Transformation

Die Digitalisierung boomt, doch europäische Unternehmen fahren mit angezogener Handbremse. Nicht jedoch, weil die strategische Bedeutung der Digitalisierung nicht bekannt ist oder nicht genügend investiert wird. Die digitale Transformation stockt vor allem aus einem Grund: dem Fachkräftemangel.



**In Deutschland fehlen laut Bitkom e.V. aktuell 137.000 IT-Expertinnen und Experten (Stand 16.11.2022).<sup>1</sup>**



Einer Studie der Boston Consulting Group zufolge wird diese Zahl weiter ansteigen. **Hierzulande könnte es bis 2030 an mehr als einer Million Talenten im digitalen Sektor mangeln.<sup>2</sup>**



Der Fachkräftemangel ist das größte Hindernis der digitalen Transformation. Für Unternehmen bedeutet das einen Verlust der Konkurrenzfähigkeit auf dem weltweiten Markt.



„Der demographische Wandel führt dazu, dass signifikant weniger junge Menschen mit IT-Qualifikationen auf den Arbeitsmarkt kommen und zugleich scheiden mehr Ältere aus einschlägigen Berufen aus. Der Fachkräftemangel entwickelt sich zum Haupthindernis bei der digitalen Transformation“<sup>3</sup>

*Achim Berg, Präsident Bitkom*

In der Politik wird über Maßnahmen gesprochen, um der sinkenden Zahl der erwerbsfähigen Menschen in Deutschland entgegenzuwirken:



**Verlängerung  
des  
Rentenalters**



**Bessere  
Eingliederung von  
Frauen in Arbeits-  
verhältnisse**



**Die Vereinfachung  
der Einwanderung  
ausländischer  
Fachkräfte<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Vgl. Bitkom e.V., 2022

<sup>2</sup> Vgl. Strack, R. et al., 2021

<sup>3</sup> Vgl. Berg, A., 2022

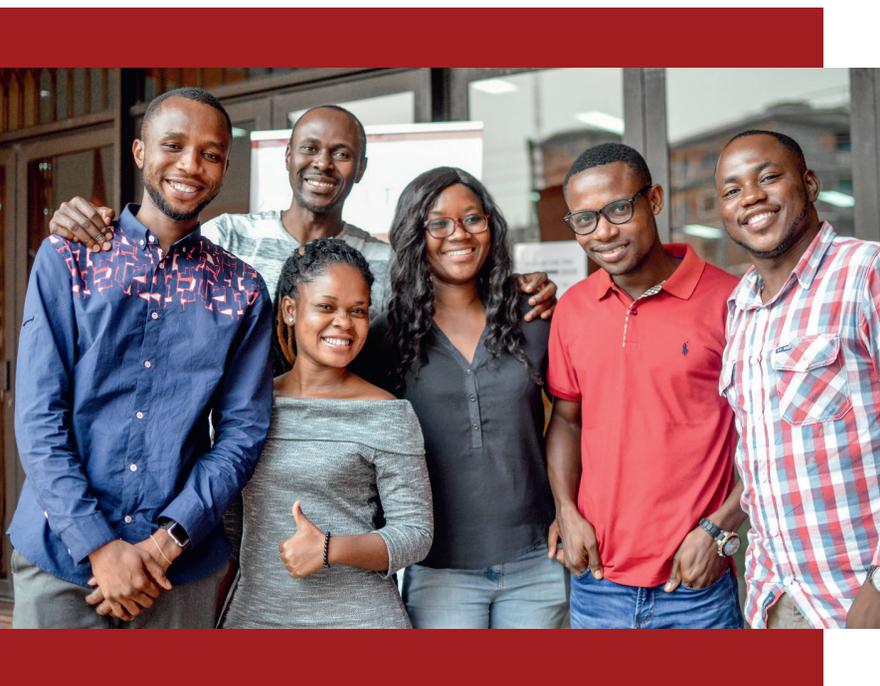
<sup>4</sup> Vgl. Fuchs, J. et al., 2022; Vgl. Tagesschau, 2023

**Doch diese Maßnahmen können nur eingeschränkt zur Lösung beitragen.<sup>5</sup>**

Den Erwerbstätigen im Rentenalter ist es nur möglich, eine begrenzte Zeit länger zu arbeiten und zurzeit kommen zu wenig Erwerbstätige aus dem Ausland nach Deutschland.

Es ist davon auszugehen, dass viele Menschen ihr Heimatland nicht verlassen möchten, wenn sie nicht aus bestimmten Umständen dazu gezwungen werden. In der IT-Branche ist es nicht zwingend erforderlich, dass Fachkräfte nach Deutschland kommen; es kann remote, aus dem Heimatland, für internationale Unternehmen gearbeitet werden.

**Um schnell skalierbare Tech-Hubs aufzubauen, empfiehlt es sich daher einen Blick auf internationale Arbeitsmärkte zu werfen.**



AmaliTech's erste Data Scientist Kohorte

Besonders durch die jüngste Covid-19 Pandemie hat sich unsere Arbeitsweise schnell gewandelt. Die Wörter „Remote“ und „New Work“ sind in aller Munde und bei den Meisten nicht mehr weg zu denken. Ob unsere Fachkräfte 50 oder 5000 km entfernt sind ist unter dem „New-Work-Gedanken“ nebensächlich geworden. Somit eröffnet sich die Möglichkeit, auch mit Fachkräften aus dem Ausland zusammenzuarbeiten.

Um kosteneffizient zu bleiben, haben viele Unternehmen bereits Tätigkeiten nach Ost-Europa und Asien ausgelagert. Doch die Gehälter in Indien sowie in den einschlägigen osteuropäischen Nearshore-Standorten steigen seit mehreren Jahren mit 10%–20% pro Jahr<sup>6</sup>.

Weltmarktführer wie Google haben frühzeitig andere Wege eingeschlagen und Standorte auf einem Kontinent eröffnet, welcher bisweilen nicht auf dem Radar der deutschen Tech-Industrie war – Afrika! Afrika bietet ein großes, meist noch unentdecktes Potenzial, besonders im IT-Bereich. Rund 2,2 Millionen Absolvent:innen verlassen jährlich mit einem technischen Abschluss die Universitäten<sup>7</sup>. Der afrikanische Arbeitsmarkt ist jedoch klein und die jungen Talente finden meist keinen Arbeitsplatz.

**Ein wesentlicher Beitrag zur Lösung des Fachkräftemangels durch „mobiles Arbeiten“ kann daher die Zusammenarbeit mit afrikanischen Digital-Talenten sein.**

Im vorliegenden Whitepaper wird ein erfolgsversprechendes Kooperationsmodell mit afrikanischen Tech-Talenten vorgestellt. Machen Sie sich mit kulturellen Unterschieden vertraut und lernen Sie aus den Erfahrungen einer deutschen, mittelständischen Digital-agentur, die bereits seit 2020 mit Teams aus Ghana zusammenarbeitet.

<sup>5</sup> Vgl. Fuchs, J. et al., 2022; Siems, D., 2023; Kessler, M., 2023  
<sup>6</sup> Vgl. dpa, 2022  
<sup>7</sup> Vgl. Morrissey, J., 2019

# 3 Afrika – Ein Kontinent mit unentdecktem Potenzial

Nicht nur die Größe des Kontinents wird oft unterschätzt, denn Afrika ist mit einer Fläche von 30.221.532 km<sup>2</sup>, größer als China, Europa, Indien und die USA zusammen.<sup>8</sup> Auch die vielzähligen Möglichkeiten, die Afrika dem deutschen Markt bietet, sind meist unbekannt.



- Medianalter: 18,8<sup>9</sup> →
- Afrika hat die jüngste Bevölkerung weltweit:  
40% der Bevölkerung sind jünger  
als 15 Jahre<sup>10</sup> →
- In Afrika graduieren jedes Jahr  
ca. 20 Millionen Studierende. Davon 11%  
in ICT (Information & Communications  
Technology) (ca. 2,2 Mio)<sup>11</sup> →
- Ähnliche Zeitzonen zu Zentral-Europa  
(max. 3 h Zeitverschiebung) →



8 Vgl. McKinsey & Company, 2018  
9 Vgl. Statista (a), 2022  
10 Vgl. Statista (b), 2022  
11 Vgl. Morrissey, J., 2019



Alex, ein UX/UI Designer in Ghana

Auf Grund der immensen Größe des Kontinents unterscheiden sich die Länder Afrikas in vielen Themen, wie zum Beispiel der Kultur, Politik oder der Wirtschaft. **Um unternehmerisch in Afrika Fuß zu fassen, gilt es daher, anhand einiger Kriterien verschiedene Länder zu bewerten und einen Standort passend zu den eigenen Zielen und Bedürfnissen auszuwählen.** Folgend finden Sie Kriterien, nach denen die Länder innerhalb Afrikas bewertet werden können:

- Größe des Talente-Pools (Alphabetisierungsrate, Anzahl der schulpflichtigen Jahre, Brutto Pro-Kopf-Jahreseinkommen)
- Sprachkenntnisse in Englisch

- Unternehmensumfeld (Geschäftsfreundlichkeit, Konfliktintensität, politische Stabilität)
- Zukunftsstabilität
- Offenheit und Interesse an Tech Themen
- Infrastruktur (Download-Geschwindigkeit, Zugang zu Elektrizität, Stabilität des Stromnetzes)
- Investitionen in Ausbildung
- Geringer Wettbewerb (Große Tech-Konzerne sind hier (noch) nicht vertreten)

Vielfach sind Firmen im Norden Afrikas und in Südafrika schon sehr aktiv. Für Firmen ist daher jetzt der Zeitpunkt gekommen, das Augenmerk auf Subsahara-Afrika zu richten.

# 4 Kooperationsmodell mit Digital-Talenten aus Afrika

## Capability Building

Modelle wie Outsourcing und Offshoring bieten Möglichkeiten, Digital-Expert:innen aus dem Ausland zu beschäftigen. Doch sie bergen eine Vielzahl an Risiken: Zeitverlust durch gescheiterte Projekte und mögliche Qualitätsverluste aufgrund kommunikativer und kultureller Barrieren. **Die in Köln ansässige AmaliTech hat ein Modell entwickelt, welches die Eintrittsbarrieren und Risiken für Ihr Unternehmen abbaut** und es Ihnen so leicht wie möglich macht, den afrikanischen Arbeitsmarkt zu erkunden – das „Capability Building.“ Das Modell erlaubt es, skalierbare Tech-Teams in Afrika aufzubauen und bei Erfolg langfristig mit ihnen zu arbeiten.

### Wie macht AmaliTech das?

AmaliTech ist in drei Einheiten organisiert: Die AmaliTech Services GmbH in Köln, Deutschland, ist verantwortlich für die Akquise von Kunden aus Europa bzw. den Auf- und Ausbau der Projektpipeline. Das kleine Team in Deutschland beschäftigt sich mit den Verträgen und den nicht-technischen Angelegenheiten der Kunden und ermöglicht eine einfache Zusammenarbeit mit gut ausgebildeten afrikanischen Tech-Talenten.

Die Grundlage dafür schafft AmaliTech in der zweiten Einheit: der Trainingsakademie, die für die Talentpipeline zuständig ist. Hier erhalten Uniabsolvent:innen ein kostenloses, mehrmonatiges Training, das den Talenten nicht nur den auf dem europäischen Markt gefragten Tech Stack näher bringt, sondern auch kommunikative und kulturelle Barrieren durch Soft-skill-Trainings abbaut. Die jungen Menschen werden so auf eine erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit mit Kunden auf internationalem Niveau vorbereitet und erhalten nach erfolgreichem Abschluss des Trainings ein Jobangebot bei AmaliTech.

Die in Köln akquirierten Projekte und die in der Trainingsakademie ausgebildeten Talente werden in den Büros in Ghana und Ruanda zusammengeführt: hier arbeiten Tech-Talente remote mit Kunden an deren Digitalprojekten.

Als Social Business werden generierte Überschüsse in die Trainingsakademie und weitere Sozialprojekte vor Ort reinvestiert. **Auf diese Weise entsteht ein wachsender Pool an hochqualifizierten Fachkräften und die Jugend Afrikas erhält langfristige Job-Perspektiven.**



“

„I think the organisation’s ability to create value is critical in this economy. I don’t see myself to just be working, but I see myself adding up to the value that the company is creating; from providing digital skills to retaining top performance from trainees who start their careers in our offices and who work on projects - I see myself as part of that.“

**Hope Ewudor,**  
Product Owner und Projekt Manager  
bei AmaliTech in Accra, Ghana

“

„The company’s commitment to my professional development demonstrates its dedication to nurturing employees’ growth and ensuring their long-term success.“

**Isaac Ampomah,**  
Backend Software-Entwickler bei  
AmaliTech in Takoradi, Ghana

“

„Amalitech has afforded me the opportunity to be a beacon for other women to venture into tech while providing an enabling, fun, and inclusive working environment.“

**Jacqueline Botchway,**  
Backend Software-Entwicklerin bei  
AmaliTech in Takoradi, Ghana

### Wie läuft die Zusammenarbeit mit den afrikanischen Tech-Talenten ab?

**Es hat sich bewährt, die Zusammenarbeit mit einem ersten, kleineren Pilotprojekt zu beginnen, um die erzielten Ergebnisse zu messen und zu evaluieren.**

Dafür besprechen wir Ihre Ziele und Anforderungen an ein Pilotprojekt. Darauf basierend wählt AmaliTech konkrete Talente mit den für das Projekt benötigten Kompetenzen aus. Es erfolgen Einführungsgespräche und Workshops mit dem Kunden, um ein gemeinsames Verständnis der Zusammenarbeit zu schaffen.

**Sind beide Parteien zufrieden, wird ein Dienstleistungsvertrag und eine Leistungsvereinbarung (mit Festlegung der Dauer des ersten Projekts) mit der deutschen AmaliTech Services GmbH geschlossen.**

Nun kann die Zusammenarbeit zwischen dem Kunden und den Digital-Talenten aus Afrika beginnen.



AmaliTech Kollegen und Kolleginnen aus Kigali, Ruanda

Sollten Sie einen sehr spezifischen und individuellen Bedarf an Tech-Kompetenzen haben, gibt es die Möglichkeit, gemeinsam mit AmaliTech ein spezifisches Training aufzusetzen und die Tech-Talente so auf ein spezielles Thema vorzubereiten. Benötigen Sie weitere Unterstützung in den Projekten, ermöglicht AmaliTech

eine flexible, kurzfristige Skalierung, um das Wachstum Ihres Unternehmens zu erleichtern. Konnten wir das Pilotprojekt erfolgreich abschließen, kann über eine langfristige Partnerschaft gesprochen werden. Diese kann verschiedene Formen annehmen:

## Formen langfristiger AmaliTech-Partnerschaften:

**A**

Expert:innen mit spezifischer Kompetenz ergänzen Ihre Teams.



ODER

**B**

Es werden Teams bei AmaliTech für die spezifischen Anforderungen Ihres Unternehmens aufgebaut.



ODER

**C**

Gemeinsam mit einem deutschen Partner werden Teams bei AmaliTech für die spezifischen Anforderungen Ihres Unternehmens aufgebaut.



ODER

**D**

Ihr Unternehmen zielt darauf ab, nach Erprobung des Modells mit AmaliTechs Unterstützung einen eigenen Standort in Afrika aufzubauen.



→ **Gemeinsam entwickeln wir die Lösung zur Erreichung Ihrer Digitalisierungsziele!**

### Vorteile:

- ✓ Es muss kein eigener Standort im Ausland aufgebaut werden (kein Risiko, geringe Kosten)
- ✓ Skalierbarkeit und Flexibilität der Entwicklerteams
- ✓ Das Erproben eines neuen Marktes mit der Möglichkeit, anschließend einen eigenen Standort zu gründen
- ✓ Das Unternehmen kann den Lernprozess der Fachkräfte mitgestalten
- ✓ Die intensive Zusammenarbeit führt zu einer engen und vertrauensvollen Partnerschaft
- ✓ Fachkräfte im Ausland haben aufgrund der engen Partnerschaft Interesse am Unternehmenserfolg
- ✓ Kosteneffizienz und langfristige Reduktion der Personalkosten

# 5

## Erfolgreicher Aufbau interkultureller Teams

### 5.1 Rahmenbedingungen für das Capability Building

Um Capability Building erfolgreich betreiben zu können, müssen einige Rahmenbedingungen im Unternehmen gegeben sein oder geschaffen werden. Wenn Sie an alle der folgenden Punkte einen Haken setzen können, sind Sie bereit, Ihren Kapazitäts-Aufbau im afrikanischen Markt zu starten:



- Ihre Unternehmenssprache ist Englisch oder Sie sind offen dafür, zumindest intern, in den Entwicklerteams Englisch zu sprechen
- Sie haben Product Owner und Senior Entwickler:innen, die als Mentor:innen für Junior-Entwickler:innen agieren können
- Ihr Unternehmen hat ein agiles Mindset
- Die oberste Führungsriege ist ebenfalls offen dafür, mit Mitarbeitenden aus dem Ausland eng zusammenzuarbeiten
- Ihr Unternehmen beschäftigt sich mit einer nachhaltigen Lösung zur Begegnung des Fachkräftemangels
- Sie sind offen gegenüber Remote Work

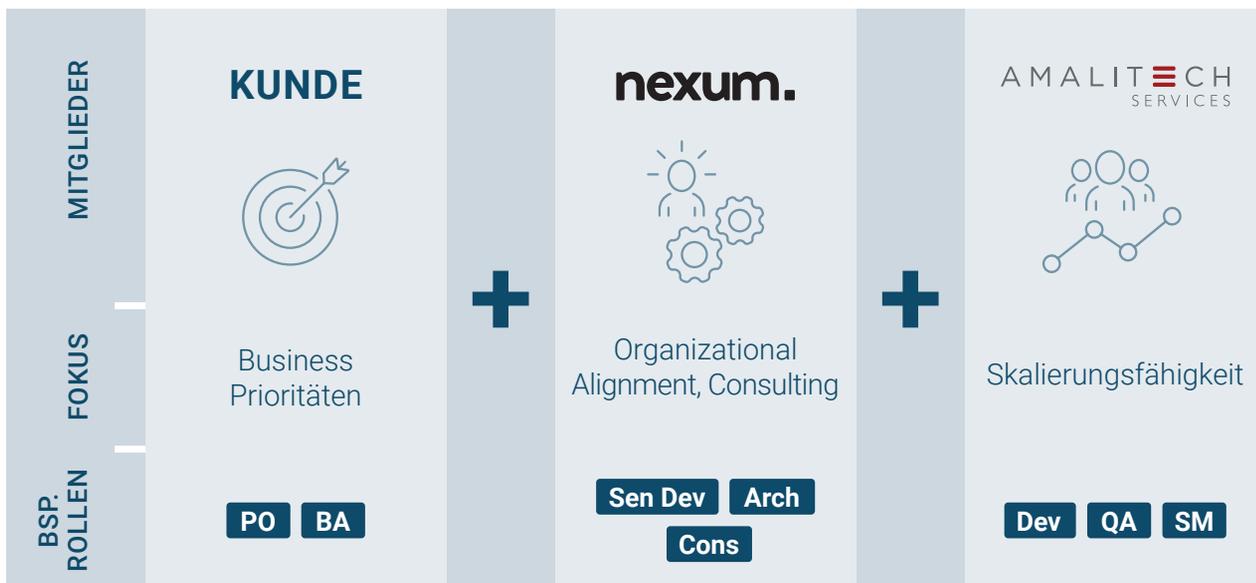
## 5.2 Capability Building ohne passende Rahmenbedingungen

Aus der Erfahrung hat sich gezeigt, dass einige Unternehmen die Voraussetzungen noch nicht erfüllen und es keine freien Kapazitäten gibt, mit denen ein neues Modell im Unternehmen etabliert oder eine Umstrukturierung veranlasst werden kann. **Für diesen Fall hat AmaliTech gemeinsam mit einem Kunden, der nexum AG, ein spezielles Modell entwickelt, welches auf dem Modell des Capability Buildings aufbaut.**

nexum übernimmt dabei die organisatorischen Aufgaben, um Capability Building aus Afrika in Ihrem Unternehmen erfolgreich einzuführen. Das beinhaltet unter anderem Beratungsleistungen zum Aufbau von blended Tech-Teams in Ihre bestehende Organisationsstruktur, sowie die Implementierung des Kollaborationsmodells, die mit der technischen Supervision durch nexum's Senior Entwickler:innen einhergeht. Wie das genau funktioniert, zeigt der folgende Prozess:



nexum Mitarbeiterin in Köln während eines Video Calls mit Isaac, einem AmaliTech Software-Entwickler in Ghana.



**= NACHHALTIGER WETTBEWERBSVORTEIL**

PO: Product Owner  
BA: Business Analyst

Sen Dev: Senior Developer  
Arch: Architect  
Cons: Consultants

Dev: Developer  
QA: Quality Assurance  
SM: Scrum Master

**nexum.**

nexum ist die Beratung und Agentur für Kommunikation, Interaktion und Transaktion im digitalen Zeitalter. Das Unternehmen hilft seinen Kunden, die Herausforderungen der digitalen Transformation zu meistern und bietet diesen die komplette Bandbreite digitaler Services: Strategy & Innovation, Websites & Experience Platforms, Commerce Solutions, Digital Communication & Media, Data Intelligence & CRM, Software Architecture & Operation und Company Building.

nexum zählt zu den Top 5 der größten inhabergeführten digitalen Fullservice-Dienstleister im deutschsprachigen Raum und beschäftigt über 250 Mitarbeitende an den Standorten in Köln (Hauptsitz), Berlin, Hamburg, Nürnberg und Paderborn sowie in Biel/Bienne und Valencia. Zu den Kunden gehören unter anderem Adecco, apoBank, Braun, Claas, Coop Schweiz, Fresenius, Kenwood und die Schweizerische Post.

**nexum hat bereits eingehende Erfahrung im Aufbau interkultureller Tech-Teams und wird Ihnen beratend und unterstützend zur Seite stehen.**

Ein dediziertes Team wird das Kollaborationsmodell mit größter Sorgfalt in Ihre bestehenden Unternehmensstrukturen integrieren. Ziel ist es dabei, die Auswirkung auf das Tagesgeschäft so gering wie möglich zu halten. Haben Sie keine freien Kapazitäten, wird nexum Ihnen Senior-Entwickler:innen zur Verfügung stellen, um Ihr Team bestmöglich vorzubereiten. Sie dienen als Mentor:innen für die Entwickler:innen aus Afrika, aber auch für die Teamleads aus Deutschland, um eine bestmögliche Zusammenarbeit zu erzielen und die nötige Senior-Erfahrung beizutragen. So wird ein leistungsstarkes Team aufgebaut.

Mit der Zeit kann das Engagement von nexum angepasst werden. Mit AmaliTech bleiben Sie weiterhin so lange in einem Leistungsverhältnis, wie Sie Bedarf an externen Tech-Talenten haben. **Eine Skalierung kann jederzeit vorgenommen und wenn nötig, nexum als Implementierungs-Unterstützung hinzugezogen werden.**



Weitere Informationen zum Kollaborationsmodell mit nexum finden Sie hier.

Es lohnt sich, als First-Mover oder Fast Follower auf einem Kontinent mit noch unentdecktem Potenzial Fuß zu fassen und die hochqualifizierten Digital-Talente für sich zu gewinnen.

## 5.3 Best Practice nexum AG

### Interview mit Georg Kühl, Vorstand nexum AG

#### Was waren Ihre Beweggründe, mit AmaliTech zusammenzuarbeiten?

Wir spürten, dass sich der Fachkräftemangel im digitalen Bereich zuspitzt. Es wurde immer schwieriger, gut ausgebildete Mitarbeiter:innen in den Bereichen Multicloud, E-Commerce oder Salesforce zu finden. Daher musste eine neue Strategie her. Ich bin mit Martin Hecker, dem Gründer von AmaliTech, ins Gespräch gekommen und fand das Konzept von Beginn an spannend. Herr Hecker verfügt über die relevanten Marktkenntnisse und hat die für unsere Arbeit als Digitalagentur und -beratung so dringend benötigten Digital-Talente bereits weitergebildet. AmaliTech hat es uns sehr einfach gemacht, in Afrika Fuß zu fassen – ich bin froh, dass wir die Zusammenarbeit gewagt haben!

#### Wie würden Sie die Zusammenarbeit mit den Tech-Talenten in Ghana beschreiben?

Trotz der weiten Entfernung gelingt die transkontinentale Zusammenarbeit herausragend gut. **Zwei Faktoren schaffen gute Grundvoraussetzungen dafür: zum einen ist Englisch in Ghana Amtssprache.** Wir sind alle keine Englisch Muttersprachler:innen, aber das Sprachniveau ist gut, sodass der Austausch zwischen den Mitarbeiter:innen in Deutschland und den Kolleg:innen vor Ort in Ghana reibungslos ablaufen kann. **Zum anderen trägt die Zeitverschiebung zwischen den Teams nur eine Stunde, sodass einem regelmäßigen Austausch per Videocall nichts im Weg steht und auch spontan Fragen geklärt werden können.** Ob jemand in Köln, Takoradi, Accra oder Kigali sitzt, ist für die Zusammenarbeit nicht entscheidend.

So gelingt es, die jungen Afrikaner:innen intensiv in unsere Projekte einzuarbeiten. Relevant ist außerdem, dass wir den Grundstein für die erfolgreiche Zusammenarbeit bereits frühzeitig legen. Wir stehen in engem Kontakt zu ausgewählten Hochschulen in Ghana und Ruanda und haben sie, gemeinsam mit AmaliTech,



bereits besucht. Der enge Austausch gibt uns die Möglichkeit, unsere Ansprüche zu äußern, sodass die Lehrpläne entsprechend angepasst werden können. Auf diesem Weg stellen wir sicher, dass die Absolvent\*innen unsere deutschen Teams nicht nur durch ihre Motivation und ihre herzliche, lebensfrohe Art, sondern auch mit den für uns relevanten Fähigkeiten bereichern. Diese umfassen die Bereiche Multicloud und E-Commerce unter der Anwendung von Plattformen wie Salesforce und Shopware, als auch CMS-Systeme wie Storyblok und Magnolia, und moderne Frontend Frameworks wie React.

#### Sind Ihre Teams in Ghana ein fester Bestandteil der nexum?

Absolut. Die Mitarbeiter:innen in Ghana sind Kolleg:innen auf Augenhöhe, die nicht nur die AmaliTech Unternehmenskultur, sondern auch die unsere teilen und ein wesentlicher Bestandteil der Projektteams sind. Wir tauschen uns täglich digital aus und waren bereits zweimal zu Besuch in Ghana. Das persönliche Kennenlernen vor Ort ist ein fester Bestandteil unserer Zusammenarbeit und öffnet neben dem fachlichen Austausch den Raum dafür, das Teamgefühl zu intensivieren und eine interkulturelle Verbindung aufzubauen. Zusammen lachen, tanzen, singen und auch noch eine geteilte Leidenschaft für den Fußball zu entdecken und Trikots auszutauschen – all das sind unvergessliche Momente, die uns als Team zusammenschweißen.



AmaliTech Nachwuchs

**Wie haben Sie das geschafft?**

Das Zusammenspiel zwischen dem AmaliTech Trainingsprogramm, unserem webbasierten Trainingsmaterial und Mentor:innen und Coaches, die von uns zur Verfügung gestellt wurden, hat das möglich gemacht. Wir haben so über einen Zeitraum von zwei Monaten ein 25-köpfiges Team aufgebaut. Die Digital-Talente in Ghana haben Kurse durchlaufen und Demo-Shops erstellt, die sie in Teamsitzungen vorgestellt haben und so aus Fehlern lernen konnten.

**Seit zwei Jahren arbeiten sie erfolgreich mit unseren Teams aus Deutschland und Spanien an Kundenprojekten.** Das hat so gut funktioniert, dass wir direkt ein weiteres Team von AmaliTech im Bereich Software-Testing eingearbeitet haben.

**Inzwischen haben wir die Zusammenarbeit soweit optimiert und ausgeweitet, dass wir skalierbare Tech-Teams für unsere Kunden aufbauen.** Dafür haben wir ein Modell entwickelt, das die Learnings aus den letzten zwei Jahren beinhaltet. Wir stellen unseren Kunden unsere Erfahrungen zur Verfügung und schaffen mit unserem Modell die Roadblocks für sie aus dem Weg.

**Haben Sie eine Empfehlung für andere Unternehmen, die IT-Spezialist:innen suchen?**

Für uns war das Umstellen der Unternehmenssprache ein echter Gamechanger. Die Internationalisierung vergrößert den Radius der Talentrekuterung. Ich sehe diesen Schritt als Lösung des weltweiten Digital-Fachkräftemangels und kann ihn daher jedem Unternehmen empfehlen, das sich mit der Rekrutierung von IT-Fachkräften schwertut.

Darüber hinaus empfehle ich, diesen Schritt besser früher als später zu wagen, da ich ihn als alternativlos ansehe. Der demografische Wandel wird sich weiter zu spitzen und den Fachkräftemangel noch verschärfen.

**Mein Rat: frühzeitig die transkontinentale Zusammenarbeit mit kleinen Teams zu starten, sich mit den Besonderheiten der innovativen Arbeitsform vertraut zu machen und nach und nach zu skalieren.** Jetzt ist das Potenzial am größten, die besten Kandidat:innen für sich zu gewinnen. Wir haben bereits ein großes gemeinsames Team von über 30 Personen aufgebaut, die in einem Programm beim Kunden eng mit deren Teams zusammenarbeiten.

# 6

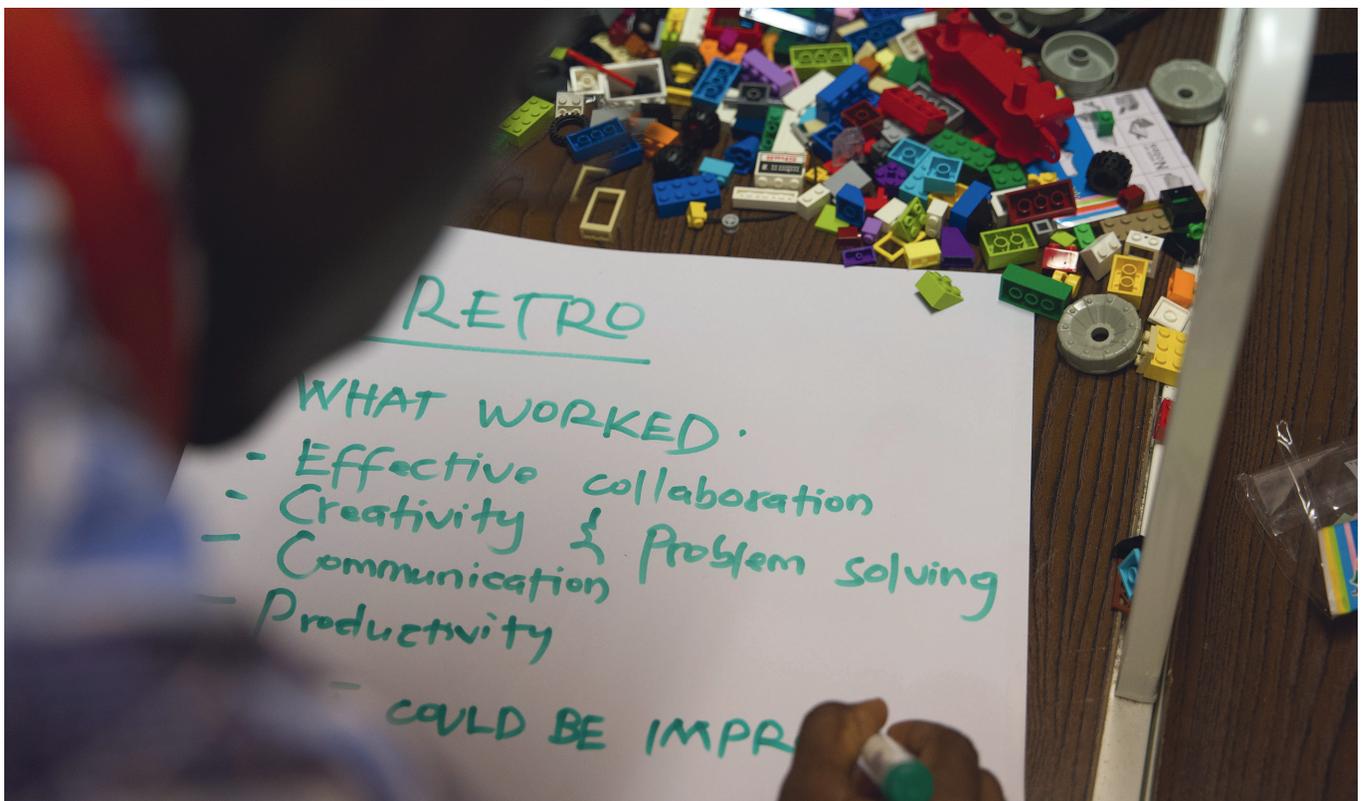
## Potenzielle Herausforderungen und Lösungsansätze bei der Zusammenarbeit mit afrikanischen Tech-Talenten

Wie bereits hervorgehoben, birgt Afrika das größte Potenzial, motivierte und qualitativ hochwertige Digital-Fachkräfte zu wettbewerbsfähigen Preisen zu finden. **Es ist wichtig, ein Augenmerk auf kulturelle Unterschiede zu legen und sich potenzieller Herausforderungen bewusst zu sein, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu erzielen.**

Im folgenden Abschnitt werden die kulturellen Unterschiede und potenziellen Herausforderungen aus den Erfahrungen der AmaliTech aufgezeigt. Zudem werden die Erfahrungswerte aus der Kundenperspektive mit einbezogen, welche von der nexum AG stammen.

Es wurden Lösungsansätze entwickelt, die in der Praxis bereits Anwendung finden und für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sorgen. Auch die kulturellen Unterschiede kennen die Entwickler:innen und sind mit der europäischen Arbeitsweise bestens vertraut.

Die Erfahrungen beziehen sich auf Ghana und Ruanda, nicht auf den gesamten afrikanischen Markt, da AmaliTech in diesen Ländern tätig ist und dort eigene Erfahrungswerte sammeln konnte.



## 6.1 Kulturelle Unterschiede

Afrikanische Kolleg:innen berichten von ihrer Kultur und ihren Erfahrungen:

„During our time in school, I noticed that asking the wrong questions often resulted in negative consequences such as being stigmatized, criticized or reprimanded. This experience instilled in our people the fear of receiving harsh feedback when seeking clarification or guidance.“

**Sharaf Deen Okyere,**  
Technical Account Manager bei  
AmaliTech in Takoradi, Ghana

„In Rwanda, you are considered a good and disciplined child when you don't ask questions and don't make any mistakes. Therefore, people in Rwanda avoid doing things they are not familiar with.“

**Teopista Lamaro,**  
Senior System Analyst bei AmaliTech  
in Kigali, Ruanda

Kolleg:innen in Ghana und Ruanda berichten, in der Schule eine Bestrafung erhalten zu haben, wenn sie unerwartete oder „falsche“ Fragen gestellt haben. Daraus resultiert eine generelle Hemmung, Fragen zu stellen, die dazu führt, dass es jungen Afrikanern und Afrikanerinnen manchmal schwerfällt, Fragen zu stellen oder Vorschläge zu unterbreiten. Weiterhin werden in Ghana und Ruanda keine Fehler toleriert; aus diesem Grund meiden sie Aufgaben, die sie nicht kennen.

„As a child, we are taught that it is considered impolite not to start a conversation by asking how one's family is. This is also practised and perceived in the work environment.“

**Jacqueline Abban Botchway,**  
Backend Software-Entwicklerin bei  
AmaliTech in Takoradi, Ghana

Außerdem gilt es in Ghana als unhöflich, wenn man ein Meeting oder ein Gespräch nicht mit der Frage nach dem Wohlbefinden des Gegenübers und dessen Familie beginnt. In Deutschland hingegen wird in Meetings schnell die Agenda abgearbeitet.

„As a child in Rwanda, you are taught to be humble and not to talk back at elders, so for instance, if your uncle says something wrong about you, you are not allowed to defend yourself. That's why people in Rwanda are more reserved.“

**Charles Ndayisaba,**  
Fullstack Software-Entwickler bei  
AmaliTech in Kigali, Ruanda

Sowohl in Ruanda als auch in Ghana gibt es ein ausgeprägtes Hierarchiegefälle. Älteren und höher gestellten Personen (auch den Auftraggebenden) gilt es, nicht zu widersprechen. Aus diesem Grund stellt es auch eine große Überwindung dar, in Gesprächen mit Auftraggebenden oder Führungskräften die eigene Meinung zu äußern, Vorschläge zu unterbreiten oder Fragen zu stellen.

**Unsere Lösungen:**

- In der AmaliTech Training Academy werden die Digital-Talente in einem Soft Skills Training auf Arbeitsweisen und kulturelle Unterschiede im Land des Auftraggebenden vorbereitet.
- In der Einarbeitung wird klar kommuniziert, dass Fragen erwünscht sind, um die Hemmschwelle zu reduzieren.
- Dedizierte Zeit, um einzelne Aufgaben und Fragen zu besprechen, bevor es an die Arbeit geht.
- Durch eine sichere Umgebung und offene Fehlerkultur gelingt es, dass alle Teammitglieder Fragen und Unklarheiten besprechen.
- Transparente, inhaltsstarke Kommunikation („Ich höre dir während deiner Ausführung aufmerksam zu und anschließend sprechen wir darüber.“); („In diesem Meeting müssen wir schnell zum Geschäftlichen übergehen, da ich einen wichtigen Anschlusstermin habe.“).
- Dedizierte interkulturelle Workshops: das Bewusstsein für die kulturellen Unterschiede ist auch in den deutschen Teams von Vorteil.



„Während eines interkulturellen Workshops haben wir festgestellt, dass in Ghana und Ruanda sehr inhaltsstark kommuniziert wird, in Deutschland jedoch nicht. Das bedeutet, wir lassen Raum für Interpretation und erwarten, dass unser Gegenüber zwischen den Zeilen liest. Da dies in Ghana und Ruanda nicht praktiziert wird und sie somit nicht daran gewöhnt sind, können Informationen untergehen. Es ist wichtig, dies in den Gesprächen im Hinterkopf zu behalten.“

**Elizabeth Bermudez,**  
Global Business Development  
Managerin bei AmaliTech in Köln

Die genannten kulturellen Unterschiede sollen aufzeigen, aus welchem Grund gegebenenfalls Aufgaben unterschiedlich angegangen werden. **Die Zusammenarbeit wird durch die bloße Kenntnisnahme der Unterschiede auf beiden Seiten schon ausgesprochen vereinfacht.** Die aufgelisteten Lösungen bieten Möglichkeiten, die Zusammenarbeit so erfolgreich wie möglich zu gestalten. Weiterhin kann die Annäherung an eine andere Kultur für alle Beteiligten erhellend sein und eine größere Diversität in das eigene Unternehmen bringen.



Godfred, ein AmaliTech Software-Entwickler in Ghana

## 6.2 Fachliche Herausforderungen

Wie bereits erwähnt, gibt es viele junge und motivierte Talente in Afrika, jedoch hatten die meisten noch nicht die Gelegenheit mit internationalen Auftraggebern zu arbeiten.

### Unsere Lösungen:

- Die Digital-Talente werden auf einen internationalen Standard gebracht (Trainingseinheiten von ca. drei bis neun Monaten).
- Abschluss des Trainings durch ein acht-wöchiges Capstone-Projekt (Praxiserfahrung).
- Zusammenarbeit mit deutschen Teams, die über ein oder mehrere Senior-Entwickler:innen verfügen.
- Direktes und regelmäßiges Feedback.
- Dedizierte interne Weiterbildung.
- Aufbau eines stabilen 1:5 Verhältnisses von Senior Entwickler:innen zu Junior Entwickler:innen.

## 6.3 Organisatorische Herausforderungen

Für viele Unternehmen stellt es eine Herausforderung dar, die organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen (siehe Rahmenbedingungen in Kapitel 5). Diese sind jedoch unabdingbar, um eine interkulturelle Zusammenarbeit erfolgreich einzuführen.

### Unsere Lösungen:

- Sukzessiver Aufbau von Teams (Start mit Pilotprojekt zur Erprobung).
- Gemeinsame Zielplanung und gleiches Verständnis des Delivery-Ansatzes schaffen.
- Bestmögliche Zusammenarbeit zwischen den afrikanischen Teammitgliedern und den deutschen Teams/Unternehmen.
- Feste/r Ansprechpartner:in & Senior-Entwickler:in als verantwortliche Programmmanager:in und Mentor:in.
- Optionale Zusammenarbeit mit der nexum AG, die die organisatorischen Aspekte der Einführung von Capability Building für Sie übernimmt.

Mit dem Kooperationsmodell von AmaliTech müssen Sie sich um die Herausforderungen keine Gedanken mehr machen. **Die Mitarbeitenden von AmaliTech sind bestens auf die Zusammenarbeit mit deutschen Firmen vorbereitet.** Sie wurden für kulturelle Unterschiede sensibilisiert und kennen die Arbeitsweise in internationalen Unternehmen. Auch unterschiedliche Richtlinien und rechtliche Grundlagen im außereuropäischen Ausland bereiten Ihnen keine Sorgen, denn bei einer Zusammenarbeit mit AmaliTech schließen Sie einen Vertrag mit der in Köln ansässigen AmaliTech

Services GmbH und haben somit keine Sicherheitslücken zu befürchten. AmaliTech hat ein funktionierendes Qualitätsmanagement und bietet höchste Sicherheit gegenüber Ihren Informationen, was durch Zertifizierungen wie ISO 9001, ISO/IEC 27001 und TISAX (registered trademark and governed by ENX Association) belegt wird.



Wenn Ihr Interesse geweckt ist und Sie mit afrikanischen Tech-Talenten zusammenarbeiten möchten, um ein erfolgreiches Team aufzubauen, von der Kostenstruktur zu profitieren und Ihr Digitalisierungsvorhaben voranzutreiben, freuen wir uns, mit Ihnen zusammenzuarbeiten. Vereinbaren Sie einen Termin mit uns und lassen Sie uns über Ihre Anforderungen sprechen.

Dabei tun Sie nicht nur etwas für Ihre Wettbewerbsfähigkeit, sondern leisten einen großen positiven Impact in Afrika, indem Sie langfristige und hochwertige Karriere-Perspektiven schaffen.

## Über AmaliTech



In Europa fehlen IT-Fachkräfte – in Afrika fehlen IT-Jobs. Die 2019 in Köln, Deutschland, gegründete AmaliTech schafft die Brücke zwischen den beiden Kontinenten.

Durch eine Zusammenarbeit mit unseren hoch-qualifizierten Teams aus Ghana und Ruanda können Kunden ihre digitale Agenda vorantreiben und die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit sichern. Als ISO 9001, ISO/IEC 27001 und TISAX zertifiziertes Unternehmen bieten wir drei Modelle der remote Zusammenarbeit an, die von der Ergänzung einzelner Kompetenzen in die Kundenteams bis hin zu dem vollständigen Aufbau und der Steuerung von AmaliTech Teams reichen. Kunden können somit nachhaltig skalierbare Tech-Teams zu global wettbewerbsfähigen Preisen aufbauen und gleichzeitig durch eine Diversifizierung ihrer Sourcing-Strategie Risiken minimieren.

Von unseren drei Büros in Ghana und Ruanda aus arbeiten über 250 Softwareentwickler: innen, Software Tester und Data Scientists erfolgreich mit internationalen Kunden an Digital-Projekten. Eine maximale Zeitverschiebung von zwei Stunden und Englisch als Amtssprache vereinfachen hierbei die Kollaboration. Ebenso ermöglicht die in Köln ansässige AmaliTech Services GmbH eine unkomplizierte Zusammenarbeit zwischen den AmaliTech Teams und europäischen Kunden, indem sie Verträge und nicht-technische Angelegenheiten für ihre Kunden innerhalb der europäischen Grenzen abwickelt.

Was uns von klassischen Outsourcing Anbietern unterscheidet, ist unser soziales Engagement in Ghana und Ruanda, das durch die Schaffung nachhaltiger Jobs und kontinuierlicher Weiterbildungsmöglichkeiten zu einer Stärkung Afrikas Jugend beiträgt:

- 1) Tech-Talente erhalten vor ihrem Berufseinstieg ein Training in Tech- und Softskills an der AmaliTech Trainingsakademie. Der Aufbau international relevanter Fähigkeiten stellt das Grundgerüst für eine nachhaltig erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit in einem der AmaliTech Büros dar.
- 2) Als Social Business werden Überschüsse in die Trainingsakademie und die sozialen Projekte von AmaliTech reinvestiert, um Frauen, Menschen mit Behinderung und Kindern die zukunftsträchtige Tech Industrie näher zu bringen und zum Aufbau eines inklusiven Tech Ökosystems in Ghana und Ruanda beizutragen.

Durch eine Zusammenarbeit mit AmaliTech können Unternehmen somit ihre Digitalisierungsvorhaben vorantreiben und gleichzeitig nachhaltigen Impact in Afrika schaffen.

## Quellenverzeichnis

Berg, A. (2022): Trotz Krieg und Krise: In Deutschland fehlen 137.000 IT-Fachkräfte. In: Bitkom, 16.11.2022. Unter: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Deutschland-fehlen-137000-IT-Fachkraefte> (Abruf: 23.11.2022).

Bitkom e.V. (2022): Trotz Krieg und Krise: In Deutschland fehlen 137.000 IT-Fachkräfte. In: Bitkom, 16.11.2022. Unter: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Deutschland-fehlen-137000-IT-Fachkraefte> (Abruf: 23.11.2022).

dpa (2022): Arbeitskosten in Europa ziehen kräftig an. In: Spiegel online. Unter: <https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/furcht-vor-lohn-preis-spiralen-arbeitskosten-in-europa-ziehen-kraeftig-an-a-9b6f1f50-672f-443d-8714-c44cf1713acb> (Abruf: 26.01.2023).

Fuchs, J. et al. (2022): Projekte des Erwerbbspersonenpotenzials bis 2060: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. Unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf> (Abruf: 28.11.2022)

Kessler, M. (2023): Fehlendes qualifiziertes Personal: Was wirklich gegen den Fachkräftemangel hilft. In: Rheinische Post Online. Unter: [https://rp-online.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-nicht-nur-durch-zuwanderung-loesbar\\_aid-84534021](https://rp-online.de/wirtschaft/fachkraeftemangel-nicht-nur-durch-zuwanderung-loesbar_aid-84534021) (Abruf: 21.02.2023).

Morrissey, J. (2019): Developing Youth Skills To Grow Africa's Digital Economies. In: Global Partnership of Education. Unter: <https://www.globalpartnership.org/blog/developing-youth-skills-grow-africas-digital-economies> (Abruf: 23.11.2022).

McKinsey & Company (2018): Africa's overlooked business revolutions. Unter: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/middle-east-and-africa/africas-overlooked-business-revolution>

Siems, D. (2023): Wenn mehr Menschen hier arbeiten sollen, muss Arbeit attraktiver werden. In: Welt Online. Unter: <https://www.welt.de/debatte/article243629627/Der-Fachkraeftemangel-ist-kein-Wunder-Arbeit-muss-attraktiver-werden.html> (Abruf: 21.02.2023).

Statista (a): Median age of the population of Africa from 2000 to 2030. Unter: <https://www.statista.com/statistics/1226158/median-age-of-the-population-of-africa/#:~:text=In%202022%2C%20the%20median%20age%20in%20Africa%20was,to%202000%20when%20it%20was%20around%2017%20years> (Abruf: 31.01.2023).

Statista (b) (2022): Proportion of selected age groups of world population and in regions in 2022. Unter: <https://www.statista.com/statistics/265759/world-population-by-age-and-region/> (Abruf: 31.01.23)

Strack, R. (2021): The Future of Jobs in the Era of AI. In: Boston Consulting Group, 18.03.2021. Unter: <https://www.bcg.com/publications/2021/impact-of-new-technologies-on-jobs> (Abruf: 16.11.2022).

Tagesschau (2023, 20. Januar): Was gegen Fachkräftemangel helfen soll [Pressemeldung]. Unter: <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/fachkraeftestrategie-bundesregierung-101.html> (Abruf: 23.01.2023).



Autorin

**Kim Metzger**

*AmaliTech Services GmbH*



## Kontakt

---

Vogelsanger Str. 321a

50827 Köln

Deutschland

+49 (0) 221 500 545 26

info@amalitech.com