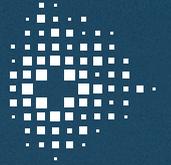


OFFIZIELLES PUBLIKATIONSORGAN VON SWISSICT  
AUSGABE 1, JANUAR 2022

SWISSICT

MAGAZIN

swissICT



**TALENT ACQUISITION / SEITE 10**

**DIE KÖPFE HINTER DER  
NEUEN FACHGRUPPE**

**KARRIERE-BOOST / SEITE 11**

**MEHR ZUM CAREER  
ADVISORY**

**DIGITAL ECONOMY AWARD / SEITE 4**

**DIE NEXTGEN HEROES IM  
INTERVIEW**



## **Per 30.09.2022** werden die Einzahlungsscheine abgelöst. Jetzt umstellen auf QR-Rechnung und eBill.

Am 30. September 2022 werden die roten und orangen Einzahlungsscheine vom Markt genommen. Die Rechnungsstellung wird dadurch einfacher, digitaler und automatisierter: dank der QR-Rechnung und eBill. Stellen Sie Ihre Kreditoren-, Debitorenbuchhaltung und Ihren Zahlungsverkehr darum rechtzeitig um. Und profitieren Sie von zahlreichen Vorteilen für Ihr Unternehmen und Ihre Kunden.

Mehr erfahren Sie auf [einfach-zahlen.ch/rechnungssteller](https://einfach-zahlen.ch/rechnungssteller)

Sprechen Sie  
jetzt mit  
Ihrer Bank und  
Ihrem Software-  
Partner.

Unterstützt durch:

• **SwissBanking**

**sgv**  **usam**

 Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,  
Education and Research EAER  
State Secretariat for Economic Affairs SECO

Friedrich Wahlen war von 1958 bis 1965 Bundesrat. Berühmtheit hat er allerdings bereits viel früher erlangt. 1930 hat er die Grundlage für den «Plan Wahlen» gelegt, der das Ziel der landwirtschaftlichen Selbstversorgung der Schweiz hatte. Während des Zweiten Weltkriegs wurde dieser Plan dann in die Tat umgesetzt.

## NUR EIN WEITERES BUZZWORD ODER DAS POLITISCHE «NEXT GLOBAL HOT THING»?



In städtischen Parks und Grünflächen wurden Kartoffeln gepflanzt, Gras- und damit Viehwirtschaft wurde zugunsten von Ackerbau reduziert. Diese Anbauschlacht erlaubte es, den Selbstversorgungsgrad der Schweiz massiv zu erhöhen, die Abhängigkeit von den Kriegsmächten zu vermindern und grössere Not und Lebensmittelknappheit in der Schweiz zu verhindern. Die Schweiz konnte so ihre Souveränität bewahren.

Diese Souveränität der Schweiz ist auch in der heutigen politischen Debatte ein omnipräsentes Thema. Insbesondere rechtsbürgerliche, im Rahmen der Diskussionen um das Rahmenabkommen zunehmend auch linke Kreise möchten die Unabhängigkeit der Schweiz scheinbar um jeden Preis verteidigen. Ich sage «scheinbar» weil sich die praktische Realität heute anders darstellt und ich mich frage, ob wir unsere Schlachten an den richtigen Fronten austragen.

Heute, in der wirtschaftlich global vernetzten Welt, wird es für ein kleines Land wie die Schweiz immer schwieriger, eine echte Unabhängigkeit zu bewahren. Um unsere Unabhängigkeit zu wahren, gehört längst viel mehr dazu, als die Bevölkerung mit Grundnahrungsmitteln zu versorgen. Um den steigenden Wohlstand und die Lebensqualität zu erhalten, haben wir uns von der globalen Wirtschaft, politischen Freunden und auch Gegnern abhängig gemacht. Die Fähigkeit, unsere Grenzen im Ernstfall

selbst zu verteidigen, war schon im Ersten und vor allem im Zweiten Weltkrieg umstritten. Heute sind wir sicherlich nicht mehr dazu in der Lage. Rohstoffe wie Öl und Gas müssen wir seit jeher importieren. Souveränität oder gar Autarkie, schon gar nicht auf den engen geografischen Raum der Schweiz beschränkt (hier schwingt mal wieder der Europäer in mir mit), sind weder sinnvoll noch erstrebenswert. Trotzdem brauchen wir als Schweizer und vor allen Dingen als Europäer Souveränität. Politisch, militärisch und wirtschaftlich. Haupttreiber der Unabhängigkeit und Selbstbestimmung im 20. Jahrhundert waren wirtschaftlicher und technologischer Fortschritt.

Dieser Grundsatz gilt auch heute noch. Technologischer Fortschritt hat aber in den letzten zwanzig Jahren eine exponentiell wachsende Bedeutung bekommen. In der digitalen Wirtschaft findet eine extreme Konzentration von Wissen, ökonomischer Kraft und damit Macht statt. In der globalen, digitalen Wirtschaft gibt es kaum mehr einen Bereich, in dem das «Winner takes it all»-Prinzip nicht dominiert.

Unsere Abhängigkeit von asiatischen Chip- und Endgeräteproduzenten, von amerikanischen Plattformanbietern und die Angriffe von professionell organisierten Cyberkriminellen bedrohen die Souveränität der Schweiz und Europas. Um unsere Unabhängigkeit im 21. Jahrhundert zu er-

halten, müssen wir deshalb digitale Kompetenzen und Geschäftsmodelle zurück nach Europa holen und die Kontrolle über kritische Infrastrukturen sicherstellen. Das heisst nicht, dass wir alles selbst und in der Schweiz oder Europa machen müssen. Wir müssen aber eine klare Strategie entwickeln, wie wir die nationale Sicherheit garantieren, systemrelevante Infrastruktur schützen und die Handlungsfähigkeit unserer Wirtschaft erhalten können. In dieser Strategie müssen wir unpopuläre Prioritäten setzen, kurzfristig unrentable Investitionen tätigen und europäische Interessen über globale und Freihandelsinteressen stellen. All dies müssen wir tun, um unsere «digitale Souveränität» zu wahren.

Unabhängig davon, ob der Begriff zum Buzzword wird oder nicht, bin ich überzeugt, dass die Schweiz und Europa hier ihre Anbauschlacht des 21. Jahrhunderts führen müssen. Und ich hoffe, dass dabei nicht nur Kartoffeln auf dem Teller landen.

**Dr. Thomas Flatt** ist Präsident swissICT, Unternehmer, Berater und Verwaltungsrat

# «WIR WERDEN GEMEINSAM EINEN GROSSEN BEITRAG ZUR DIGITALEN ZUKUNFT DER SCHWEIZ UND DER WELT LEISTEN»

Alessandra Capurro und Alexander Corin sind die NextGen Heroes 2021. Wer sind sie? Was bewegt sie? Wir haben sie nach der Preisverleihung zum Interview getroffen.

INTERVIEW: SIMON ZAUGG

## Was bedeutet es für dich, NextGen Hero zu sein?

Alessandra Capurro: Erstens bedeutet es Verantwortung in dem Sinne, dass man die optimistische Einstellung beibehält und immer weitermacht, auch wenn es schwierig wird. Jetzt, wo ich diesen Titel trage, habe ich die Verantwortung, dies noch mehr zu tun. Gleichzeitig denke ich, dass es eine Art Bestätigung ist. Ich habe diese Auszeichnung erhalten, weil die Leute meine Leidenschaft gesehen oder an meine Vision geglaubt haben.

Schliesslich bedeutet es auch, dass sich viele Möglichkeiten eröffnen. Das ist grossartig! Eine der grössten Chancen ist die Möglichkeit, mehr junge Mädchen zu inspirieren, sich wirklich für das einzusetzen, woran sie glauben, und vor allem, an sich selbst zu glauben. Viele von uns denken, mich eingeschlossen, dass wir nicht genug sind. Oder wir zweifeln an unseren Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Alexander Corin: Es ist fantastisch. Ich war gerade dabei, mich in der Schweiz einzuleben, nachdem ich letztes Jahr mein Masterstudium in Management und Wirtschaft der Innovation abgeschlossen hatte. Plötzlich bekomme ich all diese Aufmerksamkeit von den Top-Digital-Helden der

Schweiz und habe auch noch vor Tausenden von ihnen gepitcht.

Das ist ein riesiger Meilenstein für mich. Ich habe viele positive Nachrichten von Kollegen und Anerkennung bei der Arbeit an Mindfuel erhalten, was völlig unglaublich ist. Für mich bedeutet diese Auszeichnung, dass ich den ersten Schritt zur Gestaltung der digitalen Zukunft der Schweiz gemacht habe, indem ich die Aufmerksamkeit des Publikums gewonnen habe. Ich bin unglaublich glücklich, dass meine Vision von der Schweizer Öffentlichkeit so gut aufgenommen wurde. Und ich bin auch dankbar, dass ich eine so starke Unterstützung von Freunden, Familie und Kollegen hatte.

Ich bin mir sicher: Wir werden gemeinsam einen grossen Beitrag zur digitalen Zukunft der Schweiz und der Welt leisten.

## Es ist bemerkenswert, dass drei der vier Finalist:innen sich mit den Themen Klimawandel und Nachhaltigkeit befassen. Was können die IT oder Menschen, die in der IT arbeiten, tun, um die Probleme des Klimawandels zu lösen?

Alessandra: Ich fand es ein sehr gutes Zeichen. Der IT-Bereich kann eine Menge tun. Er ist sehr weit verbreitet und mächtig. Er kann sich also auf viele Arten beteiligen. Ein Beispiel, das ich anführen würde, weil es mit meiner Arbeit zu tun hat, ist die

Tatsache, dass man mit digitalen Werkzeugen eine grosse Anzahl von Menschen erreichen kann.

Wenn man einen grossen Teil der Bevölkerung aufklären oder sensibilisieren kann, kann man wirklich etwas verändern. Angefangen damit, dass man normale Menschen zum Handeln ermutigt und natürlich auch Unternehmen und Regierungen.

## Du hast dann auch ein Unternehmen gegründet.

Alessandra: EcoLens ist ein Projekt, das ich vor nicht allzu langer Zeit begonnen habe. Und es wurde wirklich aus Leidenschaft geboren, denn mein Studienfach ist ein anderes: Luft- und Raumfahrttechnik. Die Vision von EcoLens ist es, den Verbrauchern zu helfen, bewusstere Entscheidungen zu treffen, die sowohl für sie als auch für die Umwelt besser sind. Das konkretisiert sich jetzt in einer digitalen Plattform, die den Verbrauchern die Umweltauswirkungen der von ihnen verzehrten Lebensmittel zeigt, angefangen bei Restaurants, aber auch bei Rezepten für zu Hause.

Wir wollen das Bewusstsein für die Auswirkungen unserer täglichen Ernährung schärfen und den Menschen zeigen, dass auch die kleinsten Handlungen, wie die Wahl des Mittag- oder Abendessens, einen Unterschied machen können. Dann

UNFT



«Wir können die Probleme von heute lösen, indem wir uns an die Ergebnisse der Vergangenheit erinnern.»

Alexander Corin

PURRO

«Eine der grössten Chancen ist die Möglichkeit, mehr junge Mädchen zu inspirieren, sich wirklich für das einzusetzen, woran sie glauben, und vor allem, an sich selbst zu glauben.»

Alessandra Capurro



gibt es noch einen Teil, den wir integrieren wollen: Es ist die Belohnung von nachhaltigem Verhalten. Der Versuch, ein System einzurichten, das einen Anreiz bietet, nachhaltig zu essen.

**Alexander, du hast von deiner Mission berichtet, die Welt mit Datenprodukten**

**zu revolutionieren. Wie können Daten die Herausforderungen von heute lösen?**

Alexander: Wir können die Probleme von heute lösen, indem wir uns an die Ergebnisse der Vergangenheit erinnern. Datenprodukte helfen dabei, uns zu erinnern, indem sie das nutzen, was wir gemeinhin als Big Data bezeichnen. Die Schaffung von

Verwendungsmöglichkeiten für unsere Daten und die Infrastruktur für ihre Verarbeitung sind schon seit einigen Jahren die Zukunft.

Das Quantencomputing wird bald ein weiterer Sprung sein, so wie es vor zehn Jahren die Festplatten waren usw. Einige Universitäten vermieten bereits die



Nutzungszeit eines Quantencomputers für Studienzwecke. Wir können also schon heute über die Geschäftsmodelle nachdenken, die diese Leistung nutzen, denn sie wäre um einiges grösser als jetzt, und Big Data wird immer wichtiger werden. Das soziale Wohlergehen der Welt hängt teilweise schon davon ab. Recorded Future zum Beispiel ist ein Cybersicherheitsunternehmen, das bereits künftige Angriffe auf die Bevölkerung vorhersagt. Es geht also um die Sicherheit der Gesellschaft und vor allem der Städte.

## WER HAT DIE AWARDS GEHOLT?

Alle Infos über die Sieger:innen des **Digital Economy Award** finden Sie unter:

 [DIGITALECONOMYAWARD.CH/  
SIEGER2021](https://digitaleconomyaward.ch/sieger2021)

In einer anderen Branche war boo.com, der erste Online-Modehändler in den 2000er-Jahren, ein Beispiel für die Tücken des Online-Shoppings in der Anfangsphase. Acht Jahre später wurde Zalando gegründet, das uns heute noch begleitet. In ähnlicher Weise ermöglichen Datenprodukte, uns an die Vergangenheit zu erinnern und sie zu nutzen, um bessere Entscheidungen zu treffen. Auf diese Weise können wir die Probleme von heute lösen, sei es bei der Verbesserung der nächsten Generation unseres Lieblings-Smartphones, bei der Verbesserung des sozialen Wohlergehens oder bei der Beurteilung, wie Datenprodukte zur Eindämmung des Klimawandels beitragen kann.

**Mit welcher prominenten Person würdest du gerne einmal Mittag essen gehen und warum?**

Alexander: Mit Johannes Sigfrid Edström. Er ist ebenfalls Absolvent der Chalmers University of Technology in Schweden, aller-

dings im Jahr 1891. Das ist 130 Jahre her, aber wir haben trotzdem viel gemeinsame Geschichte.

Wir haben beide Chalmers und die ETH besucht. Er hat dann das Zürcher Tramnetz elektrifiziert, wurde Präsident der ASEA, der heutigen ABB, und war auch der vierte Präsident des Internationalen Olympischen Komitees in Lausanne. Ich denke, er hat etwas Herausragendes geleistet. Nämlich, Zürich durch die Elektrizität und die Welt durch Sport zu vereinen. Heute, 130 Jahre später, haben Datenprodukte das gleiche Potenzial, Menschen zu vereinen und zu stärken.

Alessandra: Mit Samantha Cristoforetti, der ersten italienischen Astronautin. Sie ist für mich ein Vorbild. Ich würde sie gerne treffen und hören, wie es ist, im Welt-raum zu sein, wie ihre Erfahrungen sind und wie sie den Klimawandel sieht.

## SIND SIE 2022 DABEI?

Buchen Sie jetzt einen Tisch für die nächste **Digital Economy Award** Verleihung am 10. November 2022:

 [DIGITALECONOMYAWARD.CH/  
TISCH](https://digitaleconomyaward.ch/tisch)



Fotos: Eduard Meltzer Photography

# NEWS



Foto: Adobe Stock

## 2022 WERDEN WIEDER ICT-HONORARE ERHOBEN

2020 wurden die letzten ICT-Honorare erhoben. Nun ist es wieder so weit und 2022 folgt eine neue Erhebungsrunde. Die Honorarerhebung und -studie richtet sich an ICT-Anwenderunternehmen. Die Ergebnisse liefern Informationen über ICT-Honorare in der Schweiz und unterstützen die Teilnehmer:innen, den Bedarf zu formulieren, zum Beispiel im Hinblick auf die notwendige Seniorität von externem ICT-Personal.

Die Erhebung 2022 startet im Juni und dauert rund vier Wochen. Sie können sich bereits heute anmelden und werden zeitgerecht mit allen Informationen kontaktiert. Informationen zu den Bezugsoptionen und der Erhebung finden Sie unter dem folgenden Link.



[SWISSICT.CH/HONORARSTUDIE](https://www.swissict.ch/honorarstudie)

## NEUER PARTNER FÜR DIE IT-MODELLVERTRÄGE

Approovd, Anbieter einer innovativen Online-Lösung für Rechtsdokumente und Digital-Economy-Award-Finalist 2019, wird neuer Partner für die IT-Modellverträge.

Eine neue Kategorie «IT-Verträge in Kooperation mit swissICT und Swico» wird in die Vertragsbibliothek von Approovd hinzugefügt. Mit dieser neuen Partnerschaft steht swissICT Mitgliedern künftig eine digitale, zeitgemässe Lösung für eine effiziente und sichere Vertragserstellung zur Verfügung.

Mitglieder werden dabei von attraktiven Vorzugskonditionen profitieren können. Die

Zusammenarbeit von swissICT im Bereich der IT-Modellverträge mit Swico wird ebenso weitergeführt.

Mehr Details zum neuen Angebot werden im ersten Quartal 2022 auf unserer Website und in den weiteren Kanälen kommuniziert.



[SWISSICT.CH/MODELLVERTRAEGE](https://www.swissict.ch/modellvertraege)



Foto: Sergio Mistretta

## BOOSTER 50+ GESTARTET

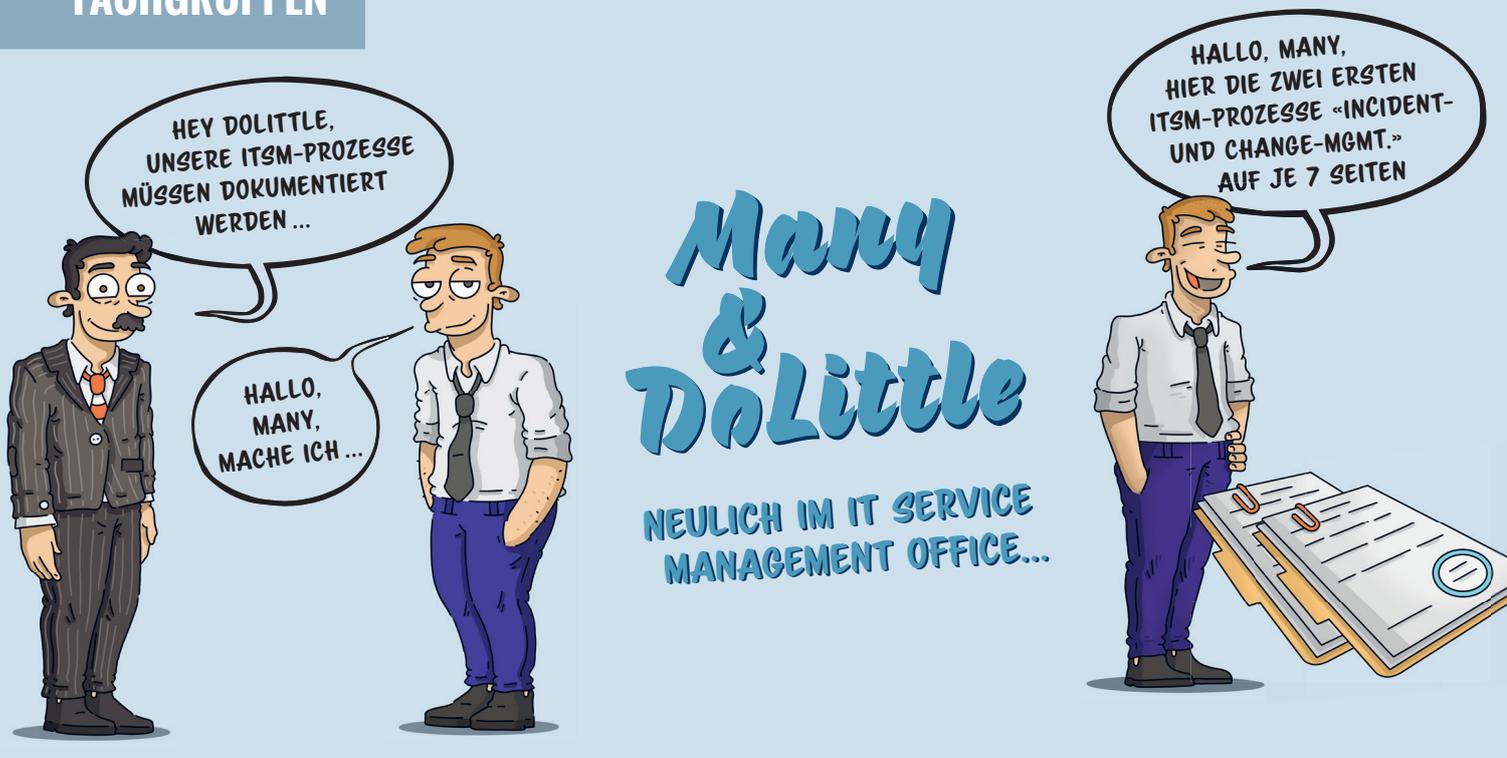
Der swissICT Booster 50+ basiert auf dem erfolgreichen Konzept des Trainee-Programms von M&F Engineering.

Vor wenigen Wochen durften wir ankündigen, dass das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Kanton Zürich, den swissICT Booster 50+ unterstützt und Leistungen in Anspruch nimmt. Stellensuchende im Kanton Zürich können vom Programm profitieren, ermöglicht durch öffentliche Fördergelder. Mit weiteren Arbeitsämtern laufen Gespräche.

Wir suchen nun vor allem interessierte Einsatzbetriebe.



[SWISSICT.CH/BOOSTER50PLUS](https://www.swissict.ch/booster50plus)



# «MIT HUMOR KÖNNEN WIR ALLE

Die Fachgruppe IT Service Management (ITSM) macht mit einem neuen Comic-Format auf sich und das Thema aufmerksam. Was waren ihre Überlegungen und Motive?

INTERVIEW: SIMON ZAUGG

**Ihr habt ein spannendes Format gewählt, um das Thema ITSM weiterzutreiben: einen Comic! Wie seid ihr darauf gekommen?**

Fritz Kleiner: Wir hatten einen längeren Prozess und wollten eigentlich einen Fachartikel schreiben. Dann hat jemand aus der Gruppe gesagt: Wieso wollen wir nicht mit einem Comic gewisse Themen und Schwierigkeiten als Anekdoten abdrucken? In jeder Anekdote ist ein Tropfen Wahrheit drin.

Peter Kessler: Wir kamen auf Geschichten, die wir alle erlebt haben – mit Kunden, Auftraggebern oder Vorgesetzten. Die Frage, wie wir das thematisieren wollen, ohne dabei jemandem auf die Füsse zu treten, war ein Balanceakt. Es soll ja doch auf eine Art umgesetzt sein, in der sich der eine oder die andere erkennen könnte. Die Intention war es dann, dies auf eine humorvoll positive Art zu bringen.

Beda Rickenbacher: Mir war wichtig, dass es plakativ ist, aber nicht polemisch oder

rechthaberisch. Am Ende des Tages wollen wir ja alle irgendwie auffallen. Mit einem Fachartikel gewinnst du keinen Blumentopf mehr. Dann musst du ein spezielles und unübliches Format finden. Ich arbeite bei Netcetera, wo wir seit Jahren etwas Ähnliches haben, die Comicfigur namens «Neta». Sie führt durch verschiedene

## FACHGRUPPE ITSM

Die **Fachgruppe IT Service Management (ITSM)** diskutiert und behandelt **neue Themen und Strömungen** im Bereich IT Service Management. Die Mitglieder treffen sich zum regelmässigen Austausch. Wichtig ist die Vernetzung zu anderen Verbänden und Organisationen wie zum Beispiel SMFS. Die Fachgruppe vertritt den Verband zum Thema ITSM an Veranstaltungen ausserhalb von swissICT.

 [SWISSICT.CH/ITSM](https://www.swissict.ch/itsm)

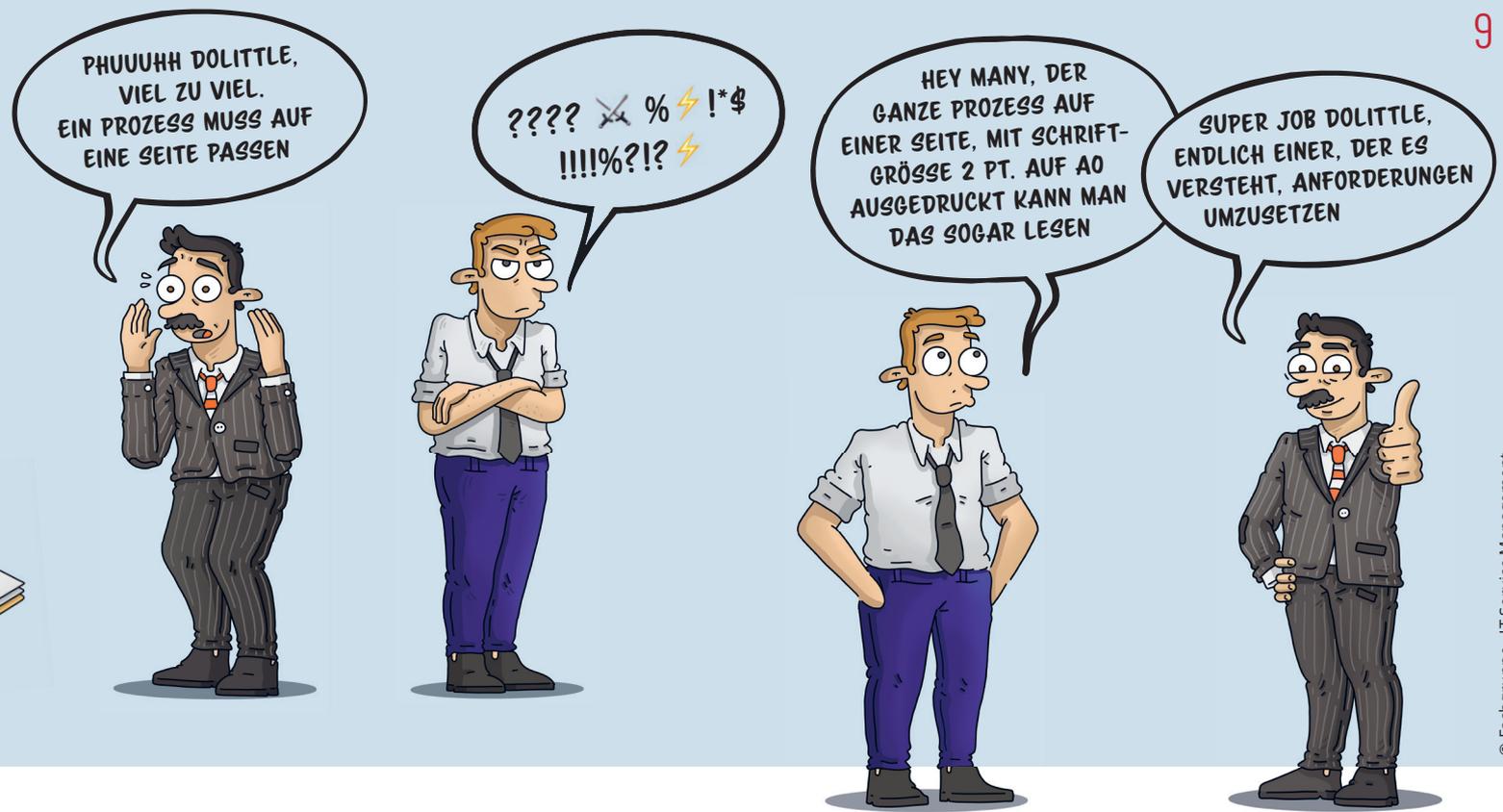
Themen. Das war für mich ein Vorbild. In vier Comicstrips kann man schon sehr viel reinpacken.

Peter Kessler: Eines möchte ich noch erwähnt haben: Es sind keine erfundenen Storys – egal, wie absurd es erscheinen mag. Wir haben wirklich das Erlebte verarbeitet. Fritz Kleiner: Mit Humor können wir alle viel lernen. Das sagt auch die Hirnforschung. Der Lernerfolg ist viel grösser, wenn der Lernstoff humorvoll vermittelt wird.

**Welche ist eure persönliche Lieblings-Comicfigur?**

Beda Rickenbacher: Ich bin geprägt durch meine langjährige Comic-Leidenschaft. Ich habe zwei Top-Comicfiguren: Die eine ist «Eva Grdjic» vom «Tagi», die es unterdessen leider nicht mehr gibt. Das war für mich Pflichtlektüre (Anmerkung der Red. – der Comic wurde 2017 nach 17 Jahren eingestellt). Die zweite Figur hat mit der Kindheit zu tun und mit den Comics, die ich verschlungen habe. Das war «Buck Danny», eine Flieger-Comicserie. In meinem Hintergrund würde man die ganze Buchreihe davon sehen. Ich bin ein grosser Comic-Fan.

Fritz Kleiner: Bei mir ist es «Snoopy», der viel auf seiner Hundehütte liegt und vor sich hin philosophiert. Philosophische Gedanken hat. Damit bringt er teilweise tief-



© Fachgruppe «IT Service Management»

## VIEL LERNEN»

gründige Punkte mit etwas Humor auf den Punkt.

**Peter Kessler:** Ohne lange nachzudenken, kommen mir jetzt zwei Comicfiguren in den Sinn. Die eine ist auch etwas aus der Berufswelt. Ich glaube, sie heisst auf Französisch «Gaston Lagaffe». Und die zweite geht noch auf die Zeit zurück, als unsere Kinder noch zu Hause waren. Damals war es «Titeuf», der mir über die schwierigen Zeiten mit pubertierenden Jugendlichen geholfen hat. Diese zwei kommen mir spontan in den Sinn.

**Fritz Kleiner:** Unsere Comicfiguren, die wir alle mögen, sind natürlich «Many» und «DoLittle».

**Wie seid ihr eigentlich auf die Charaktere gekommen?**

**Peter Kessler:** Es begann damit, dass wir einen Managertyp und einen Nerd suchten.

**Fritz Kleiner:** Ich habe gesagt, dass der Manager jemand ist, bei dem das Finanzielle vielfach im Vordergrund steht. Der vielfach eine Kostensicht hat, so sollte er doch «Many» heissen. Und dann haben wir den Mitarbeiter, den «Nerd». Das ist einer, der die ganze Zeit etwas macht oder von oben beauftragt wird, etwas zu machen. Der «Doer», der kleine Macher, darum heisst er «DoLittle».

**Beda Rickenbacher:** In einem Comic kannst du nicht zeichnen, wie realistische Figuren aussehen. Das muss irgendwie ein schräger

Vogel sein. Der Zeichner hat sehr charakteristische Leute gezeichnet. Ich habe ihn da etwas hingeführt. Und die Idee ist gut rübergekommen.

Ich glaube, wir müssen an dieser Stelle auch sagen, dass das noch nicht alle Personen sind, die wir bis heute kennen. Da kann nebst dem «DoLittle» noch ein «DoMuch» oder so etwas kommen.

Die Idee dahinter ist wirklich, dass wir überspitzte Charaktere kreieren, die Sie entweder ins Herz schliessen oder wir gemeinsam hassen können. Verwechslungen mit realen Personen sind natürlich ausgeschlossen. Das müssten wir noch dazuschreiben (lacht).

## DIE MITGLIEDER DER FACHGRUPPE



**Peter Kessler**  
IT Service Manager,  
ETH Zürich



**Beda Rickenbacher**  
Head of Management  
Support and Procurement,  
Netcetera AG



**Andreas Bauch**  
IT Management Consultant  
im CIO Advisory,  
PwC Switzerland



**Harald Rotter**  
CIO / Mitglied der  
Verwaltungsdirektion  
Universität St. Gallen



**Fritz Kleiner**  
Consultant,  
Futureways GmbH

Fotos: zvg

# ICT-FACHKRÄFTE REKRUTIEREN IM JAHR 2022

Der Begriff «War for Talents» kursiert bereits seit Jahren durch die Schweiz. Neueste Ergebnisse zeigen, dass sich der Fachkräftemangel im letzten Jahr nochmals deutlich verschärft hat und eine Entspannung der Situation nicht absehbar ist.

VON RAPHAEL INEICHEN UND  
CHRISTIAN CASCETTA

Praktisch alle Unternehmen sind mit der Tatsache konfrontiert, dass die Rekrutierung geeigneter Mitarbeitender, insbesondere Fachspezialist:innen in der ICT, immer schwieriger wird. Zudem sind die Mitarbeitenden vieler Unternehmen zur heiss begehrten Zielgruppe von internen Recruitern bei Mitbewerbern und Headhuntern aus dem In- und Ausland geworden. Neue Expert:innen zu gewinnen und die eigenen Fachkräfte nicht zu verlieren, sind äusserst anspruchsvolle Aufgaben, denen die Unternehmen konstant ausgesetzt sind.

Hier kommt die Fachgruppe Talent Acquisition ins Spiel: Sie erarbeitet Fachartikel, welche den swissICT Mitgliedern helfen werden, sich den aktuellen Gegebenheiten erfolgreich zu stellen. Zudem werden wertvolle Einblicke in die komplexe Welt der Rekrutierung geboten und Lösungsansätze entwickelt, um sich im Kampf um die begehrtesten Talente zu behaupten.

## FACHGRUPPE TALENT ACQUISITION

Sie möchten Einfluss auf die von der Fachgruppe erarbeiteten Themen nehmen oder haben ganz **konkret ein Anliegen**? Zögern Sie nicht und setzen Sie sich mit den Initianten, Raphael Ineichen und Christian Cascetta, in Verbindung.

 [SWISSICT.CH/TALENT-ACQUISITION](https://www.swissict.ch/talent-acquisition)

### Folgende Themen stehen im Fokus:

- **Active Sourcing:** Wir durchleuchten Active Sourcing auf Herz und Nieren und gewähren wertvolle Einblicke in dieses vielschichtige Thema.
- **Candidate Experience:** Viele kleine Details entscheiden, ob Unbekannte zu Bewerbenden und schliesslich Mitarbeitenden werden. Wir zeigen auf, wie Sie sich abheben können.
- **Employee Retention:** Wunschbewerber:in eingestellt? Nun gilt es, sicherzustellen, dass Sie Ihre besten Talente langfristig an Ihr Unternehmen binden.
- **Employer Branding:** Nur wenige können mit den globalen Playern bzgl. Bekanntheitsgrad konkurrieren. Umso wichtiger ist es, zu wissen, wie sie sich gegenüber Ihren Mitbewerbern differenzieren.
- **Fachkräftemangel:** Zahlen und Fakten zum anspruchsvollen Markt in der ICT sowie Ansätze, um Ihre offenen Stellen erfolgreich zu besetzen.
- **Interview-Prozesse:** Sie haben einen klar strukturierten Interview-Prozess und informieren Ihre Bewerbenden zu Beginn über den Ablauf? Herzliche Gratulation! Sie gehören zu den absoluten Ausnahmen.
- **New Work:** Ist Ihr Unternehmen bereit für New Work? Was bedeutet das im Detail und welche Konsequenzen hat das für Ihre Organisation? Wir klären auf.
- **Onboarding neuer Mitarbeiter:** Die ersten Wochen im neuen Job sind ein entscheidendes Puzzle-Teil, damit sich ihr:e neue:r Mitarbeiter:in bestätigt fühlt, sich für den richtigen Arbeitgeber entschieden zu haben.
- **Recruiting / Talent Acquisition:** Talent Acquisition fasst die Strategie zusammen, die ein Unternehmen langfristig fährt,

um regelmässig die besten Mitarbeitenden für sich zu gewinnen.

- **Stelleninserate:** Attraktive Stelleninserate zu texten, mit welchen Sie sich von Ihren Mitbewerbern abheben und Ihre Vakanz sowie das Unternehmen im besten Licht präsentieren, ist heute ein Muss im Kampf um die besten Talente.
- **Talent-Acquisition-Technologie:** Die Technologielandschaft zur Unterstützung der Rekrutierung von Talenten wird immer komplexer. Wir verschaffen Ihnen den Durchblick.
- **Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern/-vermittlern:** Ihre Bemühungen, den/die geeignete:n Mitarbeiter:in zu finden, haben nicht gefruchtet? Wir bringen Licht ins Dunkel, wie Sie erfolgreich mit Personaldienstleistern zusammenarbeiten.

Das erfahrene Team der Fachgruppe besteht aus Persönlichkeiten, welche langjährige Erfahrung im Bereich Talent Acquisition ausweisen und in ihrem Tätigkeitsbereich über eine hohe Expertise verfügen.

## ÜBER DIE AUTOREN



Christian Cascetta ist  
**Managing Director** bei  
skybris



Raphael Ineichen ist  
**CEO & Founder**  
von digitalent.ch



# SWISSICT FÖRDERT DIE KARRIERE- PLANUNG

swissICT Career Advisory ist ein Online-Tool, welches eine Einschätzung der Potenziale von ICT-Fachkräften ermöglicht.

VON CORNELIA AMMON

ICT Career Advisory ist auf die spezifischen Fragestellungen von operativ tätigen ICT-Fachkräften mit mindestens zwei bis drei Jahren Erfahrung ausgerichtet. Damit ist es für Personen geeignet, welche derzeit beispielsweise in ICT-nahen Berufen arbeiten, jedoch nicht abschätzen können, ob der Sprung in einen ICT-Beruf realisierbar ist.

ICT Career Advisory setzt auf den Berufsbildern der «Berufe der ICT» und auf dem European eCompetence Framework (eCF) auf und enthält Fragen zur Standortbestimmung im ICT-Umfeld, in einer Weiterbildungsplanung oder der Karriereplanung. Aus dem im Frühjahr 2021 durchgeführten Testlauf mit Mitgliedern wurden Feedbacks und Wünsche berücksichtigt und in das Angebot integriert.

### Für Firmen und Einzelpersonen

Stellensuchenden ICT-Spezialist:innen dient der ICT Career Advisory zur Profil-schärfung und zu einer neuen Ausrichtung. Sie können ausserdem darauf aufsetzende Beratungsleistungen von Expert:innen

der swissICT Arbeitsgruppe «Berufe der ICT» beziehen. In all diesen Bereichen liegt der Fokus auf den fachlichen Kenntnissen.

Unternehmen können das Tool genauso einsetzen. Am Ursprung dieses neuen Angebots steht Paul Brodmann, Mitglied der Arbeitsgruppe der «Berufe der ICT» und Leiter der «Saläre der ICT». Er präzisiert den Nutzen für Unternehmen wie folgt: «ICT Career Advisory ermöglicht nicht nur eine Selbstanalyse von Einzelpersonen, sondern ist auch ein strategisch wertvolles Tool für die Aussenbetrachtung. Mitarbeitende und Vorgesetzte können so zum Beispiel eine Standortanalyse herausziehen.»

### Wertvolle Unterstützung für HR

Christian Hunziker, Geschäftsführer von swissICT, freut sich über die Lancierung: «Unternehmen und Organisationen stehen heute oft in dem Spannungsfeld der Mitarbeiterentwicklung und der entsprechenden Planung. Das Tool bietet hierzu eine neutrale Aussenbetrachtung der Fachkräfte. Sie können zudem von Beratungsoptionen Gebrauch machen, welche gerade für KMUs

eine wertvolle Unterstützung des HR sein können.»

ICT Career Advisory fügt sich passend ein in die Angebote von swissICT, welche der Förderung von ICT-Fachkräften dienen. So bietet etwa die 3L-Informatik eine Zertifizierung für Fachkräfte, welche nicht den klassischen Weiterbildungsweg gewählt haben und dennoch eine Zertifizierung ihrer ICT-Fachkenntnisse wünschen.

Der Booster 50+ ergänzt in den Bereichen der Vermittlung und Wiedereingliederung von ICT-Fachkräften ab 50 Jahren. Die Selbsteinschätzung mittels ICT Career Advisory bildet auch hierzu eine einfache und neutrale Basis und dient einer ersten Standortbestimmung.

**Alle Infos zum neuen Angebot:**

 [SWISSICT.CH/CAREER-ADVISORY](https://www.swissict.ch/career-advisory)

## ÜBER DIE AUTORIN



Cornelia Ammon, **Produkt Managerin** swissICT

# «DIE SALÄRSTUDIE HAT MIR ERMÖGLICHT, DIE LÖHNE «GERECHT» ZU GESTALTEN»

Für Walter Brenner, heute Professor an der Universität St. Gallen, wurde die Salärstudie von swissICT zum Sprungbrett für die weitere Laufbahn. Im Interview erzählt er seine Geschichte dazu.

INTERVIEW: CORNELIA AMMON

## Uns kam zu Ohren, dass Sie bereits früh in Berührung mit der swissICT Salärstudie kamen. Wie kam das?

**Walter Brenner:** Ich finde die Salärstudie von swissICT sehr sinnvoll. Als ich als junge Führungskraft bei der Lonza in der IT eingestellt wurde, bemerkte ich, dass es grosse Unterschiede zwischen der Entlohnung der Mitarbeitenden im Wallis oder in Basel gab. Zudem hat man sich mit legendenhaft hohen Löhnen in Zürich beschäftigt. Das führte zu einer Unzufriedenheit, die ich nicht richtig fassen konnte.

Die Salärstudie hat mir ermöglicht, die Löhne «gerecht» zu gestalten. Das hatte verschiedene positive Effekte.

Erstens: Die Mitarbeitenden wurden zufriedener. Zweitens: Ich konnte gegenüber der Geschäftsleitung einigermassen objektiv argumentieren und nicht nur über Gerüchte über Entschädigungshöhen reden. Drittens: Nachdem ich diese Salärangleichung durchgesetzt hatte, wurde eine Bildungsinitiative gestartet. Viele Mitarbeitende haben gesehen, dass sich eine Weiterbildung finanziell lohnt. Viertens:

Die Personalabteilung war mir gegenüber sehr viel positiver gestimmt. Soweit ich mich erinnere, wurde diese Ausbildungsinitiative für andere Bereiche der Gruppe als Beispiel genommen. Wenn man als junger Chef so etwas machen darf und es erfolgreich ist, dann vergisst man es nicht.

## Wie wichtig ist das Salär im «War for Talents»?

Vielleicht klingt es konservativ, aber ich glaube, dass die subjektiv wahrgenommene faire Entlohnung immer ein zentraler Punkt ist. Wer sich nicht «gerecht» entlohnt fühlt, wird immer unzufrieden sein. Geld ist nicht nur, wie es oft gesagt wird, ein Hygienefaktor. Es ist ein Faktor, der für die Menschen extrem relevant ist.

Natürlich sind auch andere Punkte von Bedeutung. Beispielsweise ist der Standort sehr wichtig. Zürich hat Magnetwirkung. Viele junge Leute, die während des Studiums, um eine Informatikausbildung zu

machen oder für die Lehre nach Zürich gezogen sind, wollen nicht mehr zurück aufs Land. Zürich ist ein attraktiver Arbeitsplatz, der ein modernes urbanes Leben ermöglicht.

Junge Leute fordern immer stärker eine vernünftige Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Es ist nicht nur dieses ominöse Wort «Work-Life-Balance». Es geht um ganz konkrete Fragen, wie eine junge Familie mit Kindern, wenn beide Eltern Karriere machen wollen, ihr tägliches Leben gestaltet.

Heute ist auch relevant, wie ein Unternehmen mit Sustainability und Diversity umgeht und ob es einen Beitrag zum Umweltschutz leistet. Es gibt Schweizer Unternehmen, die für High Potentials in der Informatik aufgrund ihrer Reputation nicht mehr in Frage kommen.

## Das Thema der Gleichberechtigung bei Salären ist nach wie vor sehr aktuell. Wie beurteilen Sie dies Stand Anfang 2022?

Ich war und bin ganz klar der Meinung, dass es für gleiche Arbeit gleichen Lohn geben muss. Ich würde sogar sagen: auch ohne Berücksichtigung der formalen Qualifikation. Eine Person, egal ob Frau oder Mann, die sich hochgearbeitet hat, muss bei gleicher Arbeit den gleichen Lohn kriegen.

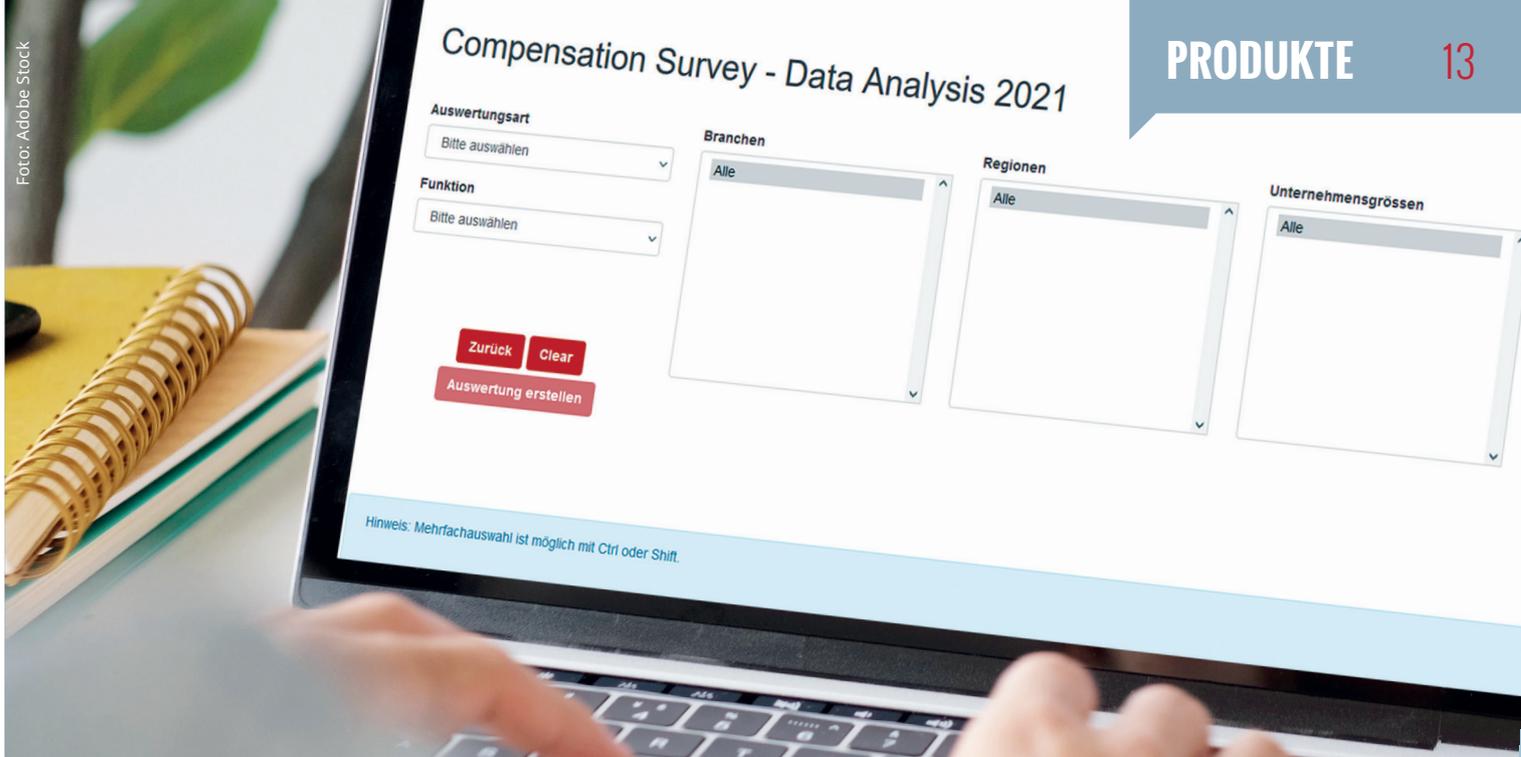
Die Frage, wie Gleichberechtigung implementiert wird, ist nicht nur abhängig vom Anspruch und vom Durchsetzen des Salärs. Wir kommen sehr rasch zu Themen wie der Teilzeitarbeit, Job-Sharing und Kinderbetreuung. Wie schaffe ich Arbeitsplätze mit guter Entlohnung und dem Ermöglichen privater Herausforderungen wie Kinderbetreuung? Ich bin über die aktuellen Tagessätze der Kindertagesstätten in St. Gallen nicht informiert, aber von Kolleg:innen, die Kinder dort haben, höre ich, dass es enorm teuer ist. Da kommen ganz andere Fragen der «Lohngerechtigkeit» auf. Ganz abzusehen vom Stress in den Familien, wenn beide Karriere machen. Eine gute Entlohnung hilft, keine Frage. Wer

mehr Ressourcen hat, hat mehr Optionen. Aber am Ende löst auch ein hoher Lohn nicht alle Probleme.

## WALTER BRENNER

Walter Brenner ist seit 2001 **Professor** für Wirtschaftsinformatik und **Direktor des Instituts für Wirtschaftsinformatik** an der **Universität St. Gallen**. Neben seiner Tätigkeit als Professor ist er als **IT-Management-Berater** tätig und hatte in seiner Laufbahn sehr viele Aufsichts-, Beirats- und Verwaltungsratsfunktionen. Er war zudem vier Jahre bei der Lonza engagiert, zwei Jahre davon als amtierender **CIO mit globaler Verantwortung**.

Foto: zvg



Die Weiterentwicklung des «Compensation Survey Tool» wird neue Auswertungsmöglichkeiten enthalten.

## RESULTATE DER SALÄRSTUDIE 2021

Die Salärstudie basiert auf über 36'500 ICT-Salärnennungen von 272 Unternehmen. In der ICT-Branche sind die Löhne bereits seit vielen Jahren, im Vergleich zu anderen Branchen, konstant höher.

Unter Berücksichtigung der Teuerung und unter Betrachtung der Vorjahre wird ersichtlich, dass die Löhne (Junior, Professional, Senior) stabil sind oder gar leicht angehoben wurden. Die Vergangenheitsbetrachtung der untenstehenden Grafik unterstützt diese Aussagen.

Die genannten Kompetenzstufen bilden die Basis der Studie. Gerade in den weiterführenden Kompetenzstufen wird der Wert der Salärstudie ersichtlich. So verändern

sich die Saläre der Expert:innen und Manager:innen in grösserer und schnellerer Abhängigkeit von den Marktentwicklungen. Hierzu zählt zum Beispiel die Entwicklung des Fachkräftemangels.

Alle Resultate und Auswertungen – und neu auch Erklärvideos zu häufig gestellten Fragen – finden Sie online:

 [SWISSICT.CH/SALÄRE-2021](https://www.swissict.ch/salaere-2021)

### Teilnehmerzahl wächst, Online-Tool wird ausgebaut

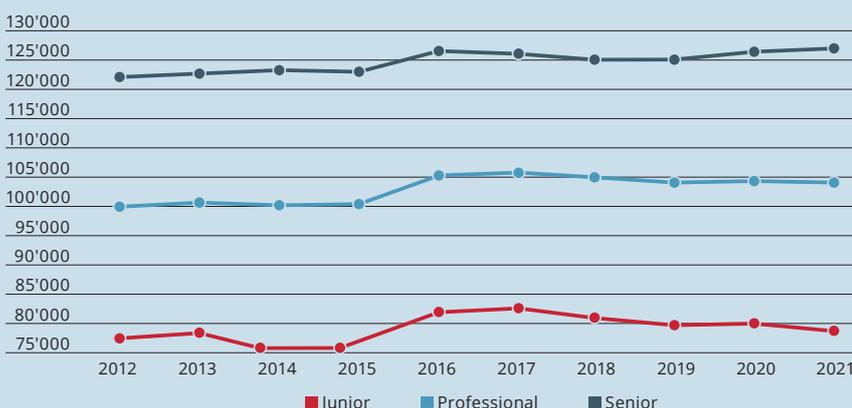
Die Salärstudie von swissICT darf auf erfolgreiche Jahre der ICT-Salär-Erhebungen zurückblicken. Die Arbeitsgruppe «Saläre der ICT» freute sich auch dieses Jahr über eine Zunahme der Teilnehmerzahlen und Nennungen um 10 Prozent sowie wertvolles Feedback von Mitgliedern und Kund:innen.

Nicht zuletzt deshalb sind Entwicklungen eines neuen Online-Tools für die Salär-Erhebung und später auch für die Salär-Auswertungen im Gange. Das künftige «Compensation Survey Tool» richtet sich nach den aktuellen und künftigen Bedürfnissen der Teilnehmenden. Dazu zählen eine einfachere Verfügbarkeit von Informationen, eine bessere visuelle Unterstützung des Eingabeprozesses und allgemein eine benutzerfreundlichere Bedienoberfläche. Bekanntes wie die PDFs oder auch die Excel-Varianten werden beibehalten.

Gänzlich neu wird die Möglichkeit der Angabe von Salären von ICT-Lernenden sein. Diese Funktion wird Lehrbetrieben zur Verfügung stehen und zu einer Auswertung analog den Einstiegssalären führen. Lernen Sie Ihre Vorteile besser kennen und melden Sie sich schon heute zum Start der swissICT Salärstudie 2022 an.

 [SWISSICT.CH/SALÄRE-DER-ICT-VORANMELDUNG](https://www.swissict.ch/salaere-der-ict-voranmeldung)

### ENTWICKLUNG Median Basissalär aller erhobener Berufe in CHF



# ENTWICKLER:INNEN SIND FÜRS IMPFEN

swiss made software fragte die Entwickler nach den Auswirkungen der Pandemie auf ihren Arbeitsalltag.

CHRISTIAN WALTER UND JONAS FELIX

Zum dritten Mal führte swiss made software 2021 seinen «swiss developer survey» durch. Fast 900 Personen nahmen daran teil, die meisten aus der Schweiz. Die vollständigen Ergebnisse werden Anfang 2022 veröffentlicht. Angesichts der anhaltenden Corona-Krise hat sich das Label aber entschlossen, Ergebnisse mit Bezug auf Arbeitswelt und Pandemie bereits früher zu veröffentlichen. Die Befragung fand Mitte September bis Mitte Oktober statt.

Es dürfte wenig überraschen, dass 45 Prozent der Befragten noch immer praktisch nur von zu Hause arbeiten. Weitere 18 Prozent sind dort die meiste Zeit und lediglich 16 Prozent sind vollständig ins Büro zurückgekehrt. Die Entwickler:innen sind mit dieser Situation auch nicht unglücklich: 47 Prozent sind davon sehr angetan, weitere 35 Prozent schätzen es. Lediglich 4 Prozent mögen es gar nicht.

## Wachsende Nachfrage nach grösseren Wohnungen

Die Homeoffice-Welle war zuletzt auch Medienthema punkto gesteigerten Platzbedarfs der verpflanzten Mitarbeitenden. So stieg schweizweit die Nachfrage nach grösseren Wohnungen. Spannend deshalb die Frage, ob die Entwickler:innen umgezogen sind? So geschehen bei 17 Prozent der Befragten. Fast 80 Prozent sind allerdings geblieben. Vielleicht hängt das auch

damit zusammen, dass Entwickler:innen schon vor der Pandemie häufiger in den Genuss des Homeoffice kamen und deswegen bereits passend wohnen.

Das dürfte auch so bleiben, denn die meisten Firmen wollen die Regelung auch nach Ende der Pandemie beibehalten – so 87 Prozent der Befragten. Es trifft sich also gut, dass die Befragten in Bezug auf Video-Konferenzen noch keine Ermüdungserscheinungen zeigen – 66 Prozent können damit noch gut oder sehr gut leben. Bei 33 Prozent kann man sich aber auch angenehmere Kommunikationsmöglichkeiten vorstellen. Der Anteil Genervter stieg gegenüber dem Vorjahr aber nur um 1 Prozent.

## Keine Zunahme des Offshore-Drucks

Konsistent blieb, wie auch im letzten Jahr, die Arbeitsauslastung. Es bestätigt sich also wieder, dass die IT-Branche von der Krise verhältnismässig wenig gebeutelt wurde. Spannend auch die Antworten auf die Frage, ob Firmen und/oder deren Kunden den Anteil an Remote Work von ausserhalb der Schweiz erhöhen wollten.

Zwar wollten oder konnten sich etwa 20 Prozent nicht äussern, bei den anderen ist der Trend aber eindeutig: 32 Prozent sagen hier klar «Nein», weitere 29 Prozent «eher Nein». Lediglich 5 Prozent sind definitiv mit mehr Outsourcing konfrontiert und bei weiteren 14 Prozent scheint es zumindest teilweise ein Thema zu sein. Es sieht also danach aus, als würde der

Offshoring-Druck die Schweizer Entwickler-Community nicht massiv stärker treffen.

## Keine Spaltung in der Impffrage

Die Zukunft sehen die Umfrageteilnehmer eher weniger rosig – nur 10 Prozent denken, dass Corona binnen 12 Monaten verschwinden wird. Weitere 27 Prozent sind relativ optimistisch. 40 Prozent sind verhalten pessimistisch, während 16 Prozent sich die nähere Zukunft ohne Corona praktisch nicht vorstellen können.

Die häufig postulierte Spaltung der Gesellschaft scheint es bei den Entwicklern nicht zu geben – zumindest nicht in Bezug auf Impfungen. Mehr als 88 Prozent sind bereits geimpft oder haben den ersten Stich erhalten.

Trotzdem sehen viele Entwickler in der Pandemie einen starken Treiber für gesellschaftliche Veränderungen. 20 Prozent stehen voll hinter der Aussage (12 Prozent 2020), weitere 42 Prozent (43 Prozent 2020) mit hoher Wahrscheinlichkeit. Wirklich ausschliessen tun dies nur 7 Prozent (6 Prozent 2020), weitere 30 Prozent (36 Prozent 2020) habe eher Zweifel. Diese Einschätzungen könnten allerdings auch damit zusammenhängen, dass man in der IT eher «pro Disruption» ist.

## ÜBER DIE AUTOREN

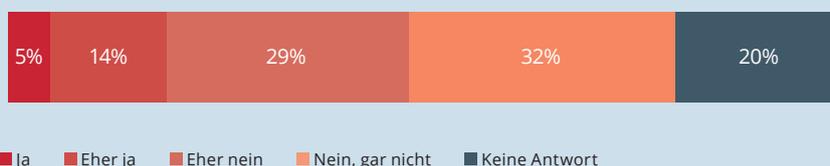


Christian Walter,  
Managing Partner  
swiss made software



Jonas Felix, Co-Founder  
letsboot.com

## REMOTE WORK Mein Unternehmen und/oder unsere Kunden wollen vermehrt auf Telearbeitende aus dem Ausland setzen.



Events sind eines der ganz wichtigen Standbeine von swissICT. Dazu zählen einerseits die über 100 Fachgruppenanlässe pro Jahr. Andererseits sind das vier Leuchtturm Events. Wir zeigen, was 2022 geplant ist.

## SWISSICT ARBEITSWELTEN KONFERENZ

2017 hat swissICT erstmals eine halbtägige Veranstaltung rund um die Berufe der ICT und die swissICT Salärstudie durchgeführt. Das Thema «Arbeitswelten» ist unterdessen zum festen Vokabular bei swissICT geworden.

**Der nächste Termin:**  
23. **31. MÄRZ 2022** in Zürich

**Was ist 2022 neu?** Die Arbeitswelten-Konferenz findet erstmal in Kooperation und parallel mit der Agile HR Unconference der swissICT Fachgruppe Lean, Agile & Scrum statt.

## LEAN, AGILE & SCRUM KONFERENZ

Die LAS Konferenz ist die jährliche stattfindende Veranstaltung der swissICT Fachgruppe Lean, Agile und Scrum.

**Der nächste Termin:**  
23. **23. JUNI 2022** in Zürich

**Was ist 2022 neu?** 2022 geht die Fachgruppe wieder «back to the roots». Es ist eine 1-Tages-Konferenz mit viel Networking Gelegenheiten und einer Party am Abend geplant.



Foto: Sandra Blaser

# DAS SIND DIE EVENT HIGHLIGHTS 2022

## DIGITAL ECONOMY AWARD

Mit dem Digital Economy Award motivieren und fördern wir Unternehmen und Organisationen, die digitale Transformation voranzubringen und die Digitalisierung in der Schweiz zu fördern. Der Digital Economy Award wird veranstaltet vom ICT-Fachverband swissICT, von der Organisation digitalswitzerland, sowie dem Fachverlag Netzmedien AG.

**Der nächste Termin:**  
23. **10. NOVEMBER 2022** in Zürich

**Was ist 2022 neu?** Die letzte Austragung liegt erst wenige Wochen zurück. Alles wichtige erfahren Sie im DEA-Newsletter.

 [DIGITALECONOMYAWARD.CH/NEWSLETTER-1](https://digitaleconomyaward.ch/newsletter-1)

## SWISSICT SYMPOSIUM

Das swissICT Symposium ist der wohl langjährigste ICT-Anlass der Schweiz: Es wird bereits seit 1981 von swissICT konzipiert und durchgeführt.

**Der nächste Termin:**  
23. **offen**

**Was ist 2022 neu?** Das swissICT Symposium steht vor einer Neu-Lancierung.

Sowohl Datum als auch Inhalt und Konzept werden in den kommenden Wochen kommuniziert.

## SWISSICT GENERALVERSAMMLUNG

Die Generalversammlung ist eine gute Gelegenheit, viele engagierte Köpfe des Verbands zu treffen und zu netzwerken. Ausserdem ist es Tradition geworden, dass auch ein:e spannender Referent:in auftritt, wie im vergangenen Jahr der Bundeskanzler Walter Thurnherr.

**Der nächste Termin:**  
23. **19. MAI 2022** in Zürich

## CALL FOR PARTNERS

Bei allen **Event-Formaten** dürfen wir auf treue **Partner und Sponsoren** zählen. Alle Formate sind eine tolle Bühne, um Ihr Unternehmen einzubringen, zu positionieren und zu präsentieren.

**Ihre Ansprechpartnerin** ist  
Carol Lechner, [carol.lechner@swissict.ch](mailto:carol.lechner@swissict.ch)

## IMPRESSUM

Das swissICT Magazin ist das offizielle Publikationsorgan von swissICT und wird direkt an die Mitglieder versandt. Es steht ausserdem als PDF gratis im Webshop unter [www.swissict.ch](http://www.swissict.ch) zur Verfügung und erscheint 2-mal jährlich.

**Herausgeber:** swissICT, Vulkanstrasse 120, 8048 Zürich

**Redaktionsleitung:** Simon Zaugg, [simon.zaugg@swissict.ch](mailto:simon.zaugg@swissict.ch), Tel. direkt: 043 336 40 28

**Anzeigen:** Carol Lechner, [carol.lechner@swissict.ch](mailto:carol.lechner@swissict.ch)

**Redaktionelle Mitwirkung:** Cornelia Ammon, Christian Cascetta, Jonas Felix, Thomas Flatt, Raphael Ineichen, Christian Walter.

**Korrektorat:** Regula Sigg, Zürich

**Layout & Grafik:** VisuellKomm  
Urs Staudenmann, 3011 Bern

**Druck:** Druckerei Varicolor, Bernstrasse 101, 3053 Münchenbuchsee

**Druckauflage:** 3500 Exemplare

### Copyright:

Das Copyright liegt bei swissICT. Die Vervielfältigung von Artikeln ist nur mit Zustimmung des Herausgebers und entsprechender Quellenangabe gestattet. Die Redaktion arbeitet und recherchiert nach bestem Wissen und Gewissen. Eine Garantie für die Richtigkeit kann nicht gegeben werden, eine Haftung für Inhalte wird deshalb ausgeschlossen. Beiträge von Autoren geben allein deren Auffassung wieder. Diese muss nicht identisch mit der Meinung der Redaktion sein. Für unaufgefordert eingereichte Manuskripte und Bilder übernimmt swissICT keine Haftung.

# Welcome to the digital future.

Today, every organization needs to be a digital organization, powered by data, running in a multi-cloud world. With Dell Technologies and Intel as your partners you'll be ready to take on virtually any challenge and turn it into opportunity.

