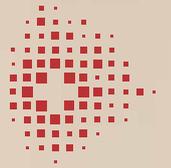


MAGAZIN

OFFIZIELLES PUBLIKATIONSORGAN VON SWISSICT
AUSGABE 2, AUGUST 2022

SWISSICT

swissICT



SALÄRSTUDIE / SEITE 9

**WIE WICHTIG IST
DAS SALÄR FÜR YOUNG
PROFESSIONALS?**

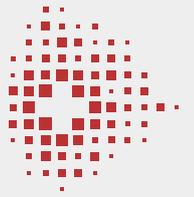
OPEN INNOVATION / SEITE 14

**MIT OFFENHEIT
ZUM MARKTERFOLG**

FRAUEN IN DER ICT / SEITE 4

**PETRA JOERG, PENNY SCHIFFER
UND STEPHANIE ZÜLLIG
IM INTERVIEW**

swissICT



ICT-VERSICHERUNGEN

FÜR KMU UND START-UPS

Sparen Sie Zeit und Geld mit dem ICT-Versicherungspaket von swissICT, esurance und swiss made software. Massgeschneidert für ICT-Unternehmen, bietet das Versicherungspaket optimalen Versicherungsschutz für KMU und Start-ups.



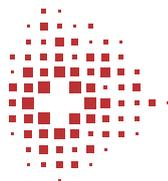
exklusiv für die ICT-Branche

LÖSUNGSPARTNER



swiss made
software

swissICT



esurance

Kaum haben wir den Corona-Blues zumindest vorläufig hinter uns gelassen, droht schon wieder neues Ungemach. Ukraine-Krieg, unterbrochene Lieferketten und explodierende Energiepreise bringen ein schon fast totgesagtes Phänomen zurück: Inflation in einem Ausmass, wie es ganze Generationen in den Industrienationen nicht mehr kannten, beherrscht unseren Alltag.

ZWEI FLIEGEN MIT EINER KLAPPE SCHLAGEN?



Die Zentralbanken reagieren mit Zinserhöhungen, was an und für sich nicht die schlechteste aller Entwicklungen ist, unsere zum Teil hochverschuldeten Nachbarn in Europa aber ganz schnell an den Rand des wirtschaftlichen Abgrunds treiben kann. Dass der eine oder andere Hausbesitzer bei der nächsten Hypothekarrunde leer schlucken wird, ist unschwer vorauszusagen – bald lohnt sich Mieten jedenfalls wieder.

Auch die ICT-Branche wird dabei nicht ungeschoren davonkommen. Wenn auch viele von uns nicht in rohstoff- und energieintensiven Geschäftsfeldern tätig sind, so geht auch uns der Sprit immer mehr aus: Uns fehlen die qualifizierten Mitarbeiter – die berühmten Fachkräfte. Schon seit Jahren bekommen wir dies in Form von steigenden Salären und hohen Rekrutierungskosten zu spüren. Auch das Near- und Offshoring mit dem Ziel, die Lücken zu füllen, wird härter. Während Corona haben sich die Menschen an «Remote Work» gewöhnt, und auch Unternehmen ohne einen Standort in Ost- oder Südwesteuropa rekrutieren heute ihre Mitarbeiter dort. Dabei gleichen sich die Löhne an, und die Gesamtlohnkosten unseres Sektors in der Schweiz steigen.

Auch die Zuwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten nimmt ab. Nicht nur wegen fehlender Kontingente, sondern auch weil diese Menschen in ihren Heimatländern

gesucht sind, was eine kürzlich publizierte Umfrage des Seco zeigt.

In den kommenden Monaten werden wir zudem mit Forderungen nach höheren Löhnen zur Kompensation der Teuerung konfrontiert werden. Eine zwar nachvollziehbare Forderung, die aber die Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale, wie man sie bereits in den USA beobachtet, auch in der Schweiz real werden lässt. Brechen können wir diese Entwicklung nur, wenn wir mehr qualifizierte Mitarbeiter für unseren Sektor gewinnen können.

Genau dafür engagieren wir uns beim swissICT. Das grösste Potenzial liegt dabei eindeutig bei den Frauen. Lasst uns deshalb in Zukunft einfach nur noch von Informatikerinnen sprechen. Mit kleinem i und nicht gendergerecht. Ich glaube, dass wir Männer und alle anderen mit dieser Diskriminierung gut leben können. Mädchen sprechen wir bewusst mit unserer Fachgruppe Smart Generations an. Quereinsteigerinnen helfen wir mit dem 3L-Zertifikat, sich im Arbeitsmarkt zu positionieren, ältere Informatikerinnen möchten wir mithilfe unseres Booster 50+ bis zur Pensionierung im Beruf halten, und natürlich unterstützen wir den Vorstoss von Marcel Dobler, dass ausländische Studienabgängerinnen von Schweizer Hochschulen einfacher eine Arbeitsbewilligung in der Schweiz bekommen. Dass wir die Personenfreizügigkeit und Kontingen-

te für Drittstaatenangehörige brauchen, versteht sich von selbst.

Weiter oben habe ich vom Sektor ICT (und nicht von der Branche ICT) gesprochen. Dies hat seinen guten Grund. Eine Mehrheit der Informatikerinnen arbeitet nicht in der ICT-Branche, sondern in IT-Abteilungen von Unternehmen, die nicht Teil der ICT-Branche sind. Was wir als ICT-Branche bezeichnen, wird einen zunehmend kleineren Teil des Wirtschaftslebens ausmachen. Nicht etwa, weil es weniger Informatikerinnen braucht oder keine Digitalisierung mehr stattfinden wird. Nein, im Gegenteil, sondern weil in zehn Jahren in fast jeder Branche der grösste Teil der Wertschöpfung von IT und digitalen Plattformen erbracht werden wird.

Auch swissICT kämpft mit dem Fachkräftemangel. Wir haben die Not aber zur Tugend gemacht und drei hervorragende Kolleginnen für unseren Vorstand gewinnen können. Mehr über diese spannenden Frauen erfahren Sie im aktuellen swissICT Magazin. Dass dies auch die Diversität im Verband stärkt, ist ein willkommener Nebeneffekt.

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



«WIR BRAUCHEN KULTUREN, IN DENEN SICH MÄNNER UND FRAUEN ENTFALTEN UND KONSTRUKTIV ZUSAMMENARBEITEN KÖNNEN»

Am 19. Mai wurden Penny Schiffer, Stephanie Züllig und Petra Joerg neu in den swissICT Vorstand gewählt. Im Interview sprechen wir vor allem über Frauen in der IT und mögliche Lösungen für den Fachkräftemangel.

INTERVIEW: SIMON ZAUGG

Die Generalversammlung ist schon ein paar Tage her. Was habt ihr mitgenommen vom Abend?

Penny Schiffer (PS): Ich habe tolle neue Leute kennengelernt, die ich bisher aus dem Start-up-Umfeld, wo ich viel unterwegs bin, noch nicht kannte. Das war für mich sehr interessant und ich habe gute Gespräche geführt.

Stephanie Züllig (SZ): Zum einen natürlich den herzlichen Empfang in dieser schönen Location Zunfthaus zur Meisen. Dann auch die gute Neuigkeit, dass wir jetzt doch schon fast 900 Mitgliedsfirmen haben. Das ist eine tolle Grösse, mit der man arbeiten und die Zukunft gestalten kann.

Petra Joerg (PJ): Die GV war für mich ein besonderer Anlass, da ich mich sehr über die Wahl in den Vorstand von swissICT gefreut habe und auch meine beiden neuen Kolleginnen sowie einige andere Vorstandsmitglieder kennenlernen konnte. Aufgefallen ist mir, dass nur sehr wenige Frauen an der GV waren. Das ist sicher eines der Themen, die wir anpacken sollten.

Womit wir bei einem sehr wichtigen Thema sind. Wie schafft man es, mehr Frauen für die IT zu begeistern?

SZ: Ich war letztes Jahr auf einem ganz spannenden Podium zum Thema «MINT-Frauen treiben die Schweiz voran», unter dem Patronat der ehemaligen ETH-Rektorin Professorin Sarah Springman, eingeladen. Ich bin immer noch der Meinung, dass wir

viele Frauen auf ihrem Karriereweg verlieren, weil zum einen die Strukturen in der Schweiz schwierig sind – Thema Kinder und Karriere – und zum anderen Frauen oft ein schlechteres Netzwerk und weniger Mentoren haben, die sie auf ihrem Karriereweg erfolgreich begleiten. Im Vergleich zu anderen Ländern, in denen ich tätig war, wie beispielsweise in Osteuropa und selbst im Libanon, da sind Frauen in MINT-Berufen eine Selbstverständlichkeit. Struktur und Kultur hierzulande und im DACH-Raum sind offensichtlich anders und für Frauen und Familien nicht immer optimal. Wir haben hier jedoch sehr grosses Potenzial. Deshalb engagiere ich mich auch als Mentorin für junge Frauen auf ihrem Karriereweg. Mit nun drei neuen Vorständinnen bei swissICT schaffen wir zusätzlich Power, in diesem Feld zu unterstützen.

PS: Ich kenne viele ICT-Fachleute aus Osteuropa, die mit Google in die Schweiz kommen. Dort ist es so, dass die Frauen ganz selbstverständlich mathematische und ingenieurwissenschaftliche Fächer studieren. Wahrscheinlich sogar auch

«Ich bin grundsätzlich eine Verfechterin
von gemischten Teams.
Unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft.»

Stephanie Züllig

rational überlegt. Man verdient gut, man hat eine Nachfrage. Das ist vielleicht auch dem Druck geschuldet, dass man ein Einkommen generieren muss und man von vornherein bei der Entscheidung für das Fach mehr Wert darauf legt als in anderen Ländern.

Ich glaube aber, das Problem des Fachkräftemangels liegt vor allem darin, dass von vornherein zu wenig ausgebildet wird – und auch nicht auf dem Niveau, das gefragt ist. Es ist zu einfach, zu sagen, dass sich keiner für ICT interessiert. Auch wenn man zum Beispiel mehr Frauen zurückholt, die mal die Ausbildung gemacht haben und wiedereinsteigen, dann ist das ein Tropfen auf den heissen Stein, solange es insgesamt deutlich zu wenige Ausbildungsplätze in der Schweiz gibt.

PJ: Ich denke, dass die Sensibilisierung bereits in den Schulen und im Elternhaus beginnen muss. Mädchen müssen verstehen, dass es «normal» ist, sich für einen MINT-Beruf zu interessieren, und sie brauchen Vorbilder, die ganz selbstverständlich in der IT-Branche arbeiten. Zudem müssen wir Kulturen schaffen, in denen sich Frauen und auch die kommende Generation Z wohlfühlen. Ich kenne eine sehr begabte IT-Absolventin, die nach dem Studium in die Beratung eingestiegen ist und ausgezeichnete Resultate liefert. Trotzdem wechselt sie jetzt die Firma. Der Hauptgrund ist die Kultur, die in der Organisation vorherrscht. Sie fühlt sich einfach nicht wohl.

Wie könnte man denn so eine Kultur schaffen?

PJ: Es gibt Studien, die zeigen, dass Männer sich in einem hierarchischen Setup wohler fühlen, Frauen hingegen in einer gemeinschaftsorientierten Kultur. Man arbeitet zusammen, es gibt weniger Konkurrenzdenken. Unsere Organisationen sind häufig noch recht hierarchisch aufgebaut und kommen somit eher den Eigenschaften der Männer entgegen. Hier müsste man ansetzen. Wir brauchen Kulturen, in denen sich Männer UND Frauen entfalten und konstruktiv zusammenarbeiten können. Zudem ist es wichtig, dass wir neue Arbeits-



modelle einführen und sie leben. New Work, Job-Sharing, Part-Time-Chefinnen und -Chefs etc.

PS: Kommt dazu: Wenn man in einem Bereich sehr wenig Frauen hat, sagen wir unter 5 Prozent, dann ist es für die Frauen, die dort hineinkommen, auch überproportional schwierig. Man fühlt sich vielleicht nicht wohl. Mir geht es manchmal so, wenn ich an eine Veranstaltung komme und dort sind wirklich 98 Prozent Männer oder ich bin die einzige Frau. Dann frage ich mich manchmal, wo denn hier der Fehler im Bild ist? Ah, ich bin wohl der Fehler. Ich kann da ja drüberstehen, aber es ist trotzdem ein blödes Gefühl.

Was bringt denn Diversity insgesamt für Vorteile für die Unternehmen?

SZ: Ich bin grundsätzlich eine Verfechterin von gemischten Teams. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft. Ich glaube, um langfristig erfolgreich zu sein und um auch konstruktive Diskussionen führen zu können, braucht es wirklich die Vielfalt. Es benötigt Offenheit für unterschiedliche Sichtweisen, Mut und vor allem ein sehr gutes Leadership. Als Führungskraft ist es wichtig, jedes Talent und jede Person zu inkludieren, um zum einen die Zukunft des Unternehmens in der digitalen Transformation zu sichern und zum anderen, um Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen. Ich glaube, Diversität ist ein Erfolgsfaktor. Nachhaltiger Erfolg kann nur mit konstruktivem Dialog und unter Einbezug vielfältiger Ansichten und Möglichkeiten entstehen.

PS: Themen, die man anschauen sollte, sind der Wiedereinstieg, die Arbeitszeiten, und dabei insbesondere die Frauen nicht zu verlieren, die technische Projekte gemacht haben und in Familienzeit gehen. Es ist aus verschiedenen Gründen schwer, wieder zurückzukommen, in einem technischen Beruf umso mehr, weil man ja auch den Anschluss verpasst hat. Wenn man fünf Jahre nicht aktiv war oder zehn Jahre, umso mehr. Meine Erfahrung ist, dass die Frauen da auch total offen sind und auch dankbar, wenn es solche Angebote gibt.

Pl: Ein weiterer Erfolgsfaktor im Markt für rare Fachkräfte ist auch das Employer-Branding, sprich: Firmen positionieren sich

im Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeber. Bis heute machen das vor allem die grossen Unternehmen. Es wäre aber auch für KMU möglich, auf den verschiedensten Onlineportalen diesen Weg zu begehen. Vor allem der jungen Generation ist es wichtig, dass Stil und Werte ihres künftigen Arbeitgebers zu ihnen passen. Wenn ein KMU dazu nichts sagt, wird es schwierig.

Stephanie, eines deiner Kernthemen ist die Cybersicherheit. Ein sehr aktuelles Thema angesichts der vielen Angriffe, die täglich stattfinden.

SZ: Als Verwaltungsrätin der Schweizer Securitas Gruppe sehe ich Sicherheit als

Passion und grosse Verantwortung, denn wir schützen und retten Menschenleben. Sicherheit ist ein Grundbedürfnis für Menschen. Seit der Pandemie hat Sicherheit enorm an Bedeutung gewonnen, denn Sicherheit betrifft alle unsere Lebensbereiche, wie zum Beispiel Wohnen, Leben, Arbeiten, Gesundheit. Überall hier kommen neue Technologien zum Einsatz, die neuen Sicherheitsbedürfnissen Rechnung tragen, und diese Lösungen müssen sicher sein (Stichwort kritische Infrastrukturen).

Das Thema Cybercrime hat jedoch sehr an Bedeutung gewonnen. Heute müssen sich Unternehmen nicht mehr die Frage stellen, ob sie gehackt werden, sondern nur noch wann. Und wer nicht vorbereitet ist, muss mit grossen negativen Konsequenzen rechnen. Nicht nur die Reputation von Unternehmen steht auf dem Spiel (heikle Daten gelangen ins Darknet), sondern ganze Existenzen können durch einen Angriff bedroht sein. Wir stehen hier in einer grossen Verantwortung. Ich kann hier nur den Rat geben, internes Know-how aufzubauen, Vorkehrungen zu treffen und mit Expert:innen zusammenzuarbeiten. Wir müssen hier die Kräfte bündeln, denn der Umgang mit Cybercrime erlaubt keine Alleingänge.



«Das Problem des Fachkräftemangels liegt vor allem darin, dass von vornherein zu wenig ausgebildet wird – und auch nicht auf dem Niveau, das gefragt ist.»

Penny Schiffer

RÜCKBLICK SWISSICT GV 2022

An der Generalversammlung vom 19. Mai 2022 haben die Mitglieder mit Petra Joerg, Penny Schiffer und Stephanie Züllig drei kompetente Frauen neu in den Vorstand gewählt. Für eine weitere Amtszeit von drei Jahren wiedergewählt wurden an der GV im Zunfthaus zur Meisen in Zürich Präsident Thomas Flatt, Vizepräsident Frank Boller sowie Andreas Fitze und Robert Borntträger. Die weiteren Vorstandsmitglieder sind Kathy Riklin, Dominik Grolimund, Luc Haldimann, Claude Honegger und Gerhard Storz.

 [SWISSICT.CH/NEWS-GV22](https://www.swissict.ch/news-gv22)

6. SWISSICT ARBEITS- WELTEN-KONFERENZ: REZEPTE IM WETTBEWERB UM TALENTE

Am 31. August geht in Zürich die 6. Arbeitswelten-Konferenz von swissICT über die Bühne. Mit Keynotes des international bekannten Entrepreneurs Ali Mahlodji sowie der Nationalrätin Doris Fiala. Erstmals ist auch die Agile HR Unconference Bestandteil der Konferenz.

Die Anzahl offener Stellen wächst stark. Der Wettbewerb um Talente im ICT-Bereich wird durch die Corona-verstärkte Digitalisierung intensiver. Dies ist Anlass genug, den Fokus der Themen und Inhalte der swissICT Arbeitswelten-Konferenz 2022 auf die Sicht des Arbeitgebers zu legen. Was muss eine Organisation oder Firma machen, um die gesuchten Fachkräfte zu finden und langfristig für sich zu gewinnen? Und sie zu entwickeln und zu halten, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein?

In den Tag startet die Konferenz mit einer Keynote von Nationalrätin Doris Fiala. Sie wird einen aktuellen Stand der Chancen und Risiken von «New Work» präsentieren. Themen wie «Führen in Teilzeit» stehen am Vormittag ebenso auf der Agenda wie der Gewinner des Best Place to Work Award 2022.

Highlight: Ali Mahlodji mit «Zukunft jetzt»

Besonders viel Inspiration verspricht die Keynote von Ali Mahlodji gleich nach dem Lunch. Er inspiriert und begleitet Menschen weltweit, in dem er aufzeigt, worauf es im Leben, im Business und im schnellen Wandel der Welt ankommt. Sein Referatsthema am 31. August: die Zukunft. Dazu sagt er: «Die Zukunft ist besser als ihr Ruf, wenn wir lernen, uns auf das zu besinnen, was uns ausmacht und wo unsere Chancen liegen.»

Mit Agile HR Unconference

Neu ist in diesem Jahr die Veranstaltung «Agile HR Unconference» in die Konferenz integriert. Dieses interaktive Format der swissICT Fachgruppe Lean, Agile & Scrum

findet bereits zum dritten Mal statt. Die Gruppe Agile HR zielt auf den Austausch von Erfahrungen im Umgang mit der agilen Welt, der Kultur und den Herausforderungen für die HR-Spezialisten. Ihre Mitglieder diskutieren, lernen voneinander oder erstellen passende Ansätze für die HR-Community in der Deutschschweiz.

Arbeitswelten-Konferenz – jährlich seit 2017

Abgerundet wird der Anlass mit Zeit und Raum für das Networking. 2017 hatte swissICT erstmals eine halbtägige Veranstaltung rund um die Berufe der ICT und die swissICT Salärstudie ins Leben gerufen. Das Thema «Arbeitswelten» ist unterdessen zum festen Vokabular bei swissICT geworden, die Arbeitswelten-Konferenz findet jährlich statt.

Alle Infos und die Tickets gibt's unter



SWISSICT-ARBEITSWELTEN.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 zur Verfügung und erscheint 2-mal jährlich.

Herausgeber: swissICT, Vulkanstrasse 120, 8048 Zürich

Redaktionsleitung: Simon Zaugg, simon.zaugg@swissict.ch, Tel. direkt: 043 336 40 28

Anzeigen: Carol Lechner, carol.lechner@swissict.ch

Redaktionelle Mitwirkung: Cornelia Ammon, Thomas Flatt, Christian Hunziker, Urs Isenegger, Roman Pfenninger.

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.



FACHGRUPPE SOURCING & CLOUD ERHÄLT EINBLICK IN EIN SOC

Cyberangriffe auf Unternehmen und Infrastrukturen steigen unaufhaltsam. Grund genug für die Fachgruppe Sourcing & Cloud, dem Thema Cyber-Security einen Anlass zu widmen.

Foto: Axians

VON ROMAN PFENNINGER

Am 4. Mai 2022 hat die Fachgruppe Sourcing & Cloud zu einem Anlass eingeladen, bei dem Cyber-Security im Zentrum stand. Dieser wurde passend zum Thema des Events im Security Operations Center (SOC) der Axians in Arlesheim durchgeführt.

Stefan Züger, Director Business Area IT und Managed Services bei der Axians, zog mit einer spannenden und charmanten Eröffnungsrede sowie der Vorstellung der Firma Axians in der Schweiz die Zuhörer:innen sogleich in seinen Bann. Danach übergab er das Wort an Markus Lehmann, Product Manager Cyber Security bei der SBB. Dieser zeigte den über 70 Teilnehmenden eindrücklich auf, wie die SBB ihre Cyber-

Defense mit agilen Methoden und Grundsätzen betreibt und permanent weiterentwickelt.

Spannende Insights im SOC

Eine Besichtigung des nagelneuen SOC durfte natürlich bei diesem Anlass nicht fehlen. Martin Lutz, Head of Security Operations Center, liess die interessierten Teilnehmer:innen hinter die Kulissen blicken. Er konnte diesen mit viel Fachwissen und modernster Technik aufzeigen, was der 360-Grad-SOC-Service der Axians für den Kunden bedeutet. Im Zeitalter der Industrie 4.0 bietet das SOC der Axians vor allem für produzierende Unternehmen einen besonderen Mehrwert. Im SOC Basel werden alle vernetzten Sensoren, Maschinen, Anlagen und Geräte über-

wacht, Security-Muster sowie -Anomalien analysiert und Schutzmassnahmen eingeleitet, um potenzielle Security-Angriffe auf Unternehmen abzuwehren.

Im zweiten Fachreferat vermittelte Mathias Bücherl, Chief Technology Officer der Axians, den Teilnehmenden wichtige Grundlagen zur Minimierung von Cyber-Risiken und erklärte die dafür notwendige Einführung einer umfassenden Governance unter Berücksichtigung der Compliance-Vorgaben. Denn bei allen Chancen, die sich durch die digitale Transformation eröffnen, dürfen die Risiken und Hemmnisse nicht ausser Acht gelassen werden, welche sich aus den Informationstechnologien und den damit verbundenen Sicherheitsanforderungen ergeben.

Networking beim Apéro

Beim anschliessenden Apéro richte konnten sich die Teilnehmenden untereinander und mit den Cyber-Security-Experten austauschen und vernetzen. Die Fachgruppe Sourcing & Cloud bedankt sich im Namen von swissICT bei Axians in der Schweiz für die Gastfreundschaft und den spannenden Event.

FACHGRUPPE SOURCING & CLOUD

Jährlich organisiert die Fachgruppe **drei bis vier Veranstaltungen**, an denen zum einen Themen vertieft präsentiert und zum anderen Arbeitsgruppen gebildet und deren Resultate vorgestellt werden. Diese Treffen sind in der Regel kostenlos und erfreuen sich stets grosser Beliebtheit. Die **Fachgruppe** lebt von **aktiven Mitgliedern** aus der Praxis – willkommen sind alle, die ihre Erfahrung und ihr Fachwissen, aber auch ihre Neugierde einbringen, sich austauschen und aktiv mitgestalten wollen.

 [SWISSICT.CH/SOURCING-CLOUD](https://swissict.ch/sourcing-cloud)

«FÜR EINSTEIGER:INNEN IST DAS THEMA ENTLÖHNUNG WICHTIG»

Ende August wird die swissICT Salärstudie 2022 publiziert. Sie enthält erstmals Saläre von Lernenden. Wie sieht es in der Praxis aus mit jüngeren Fachkräften bei Salärthemen? Wir haben mit Myriam Thalmann (Bild rechts oben) und Petra Düsel von der Zürcher Kantonalbank gesprochen.

INTERVIEW: CORNELIA AMMON

Myriam, wo, wann und wie hattest du das erste Mal Kontakt mit der swissICT Salärstudie?

Myriam Thalmann (MT): Mit der swissICT Salärstudie habe ich schon bei meinem früheren Arbeitgeber gearbeitet, das heisst, dass die Studie mir schon sehr lange bekannt ist. Sobald es um einen Salär-Marktvergleich von IT-Funktionen geht, kommt man an der swissICT Salärstudie nicht vorbei. Mit der Anstellung bei der Zürcher Kantonalbank hatte ich dann die Chance, in der swissICT Arbeitsgruppe mitzuwirken. Der Austausch in der Arbeitsgruppe hilft unter anderem, einen Konsens zu entwickeln, sodass Unternehmen ihre Funktionen den korrekten swissICT Berufen und Kompetenzstufen zuordnen. Die swissICT Salärstudie dient dann unter anderem als Grundlage für die Bestimmung der individuellen Saläre.

Wie relevant ist denn das Salär aus deiner Sicht bei Berufseinsteigern oder Young Professionals?

MT: Für Einsteiger:innen ist das Thema Entlohnung sicherlich wichtig, zumal sie auf dem Arbeitsmarkt neu sind und wenig Erfahrung mit dem Thema haben. Für Berufseinsteiger:innen kann es schwierig sein, zu wissen, wo sie bei Lohnverhandlungen die Höhe des Salärs ansetzen können. Gerade deshalb ist es wichtig, dass wir als Zürcher Kantonalbank sicherstellen, dass marktgerechte und ausbalancierte Löhne für vergleichbare Aufgaben bezahlt werden.

Wie wichtig ist das Salär bei der Erstrekrutierung bzw. dem War for Young Talents?

Petra Düsel (PD): Das Salär bei der Erstrekrutierung ist primär bei unseren Kandidat:innen noch kein entscheidender Faktor – auch weil wir attraktive Konditionen bieten. Vielmehr legen unsere Kandidat:innen Wert darauf, in welcher Umgebung sie arbeiten werden, welche Zusatzleistungen sie erhalten und wie sich das Arbeitsumfeld gestaltet. Unsere Strategie #ITmadeinChreis5 ist dabei ein wesentlicher Faktor: Wir entwickeln, setzen um und betreiben selbst.

Welche ICT-Profile sind besonders schwierig zu finden?

PD: Aufgrund der Menge an IT-Unternehmen, die im Wirtschaftsraum Zürich aktiv sind, ist der Wettbewerb in den meisten ICT-Bereichen sehr stark. Besonders im Application Engineering und im Business Engineering ist es anspruchsvoll, Talente zu gewinnen. Die ICT-Spezialist:innen wissen oft gar nicht, was bei der Zürcher Kantonalbank alles möglich ist – jeder fünfte Mitarbeitende bei der Zürcher Kantonalbank ist schliesslich im ICT-Umfeld tätig. Um das zu ändern, informieren wir unter anderem unter www.zkb.ch/it-karriere über unsere Angebote.

Wie nehmt ihr die Entwicklungen im ICT-Markt wahr? Sei dies in Bezug auf die allgemeine Salär-Thematik im Arbeitsmarkt oder den Fachkräftemangel in der IT-Branche.

MT: Aufgrund des grossen Fachkräftemangels wird die Salärvorstellung zentraler. Glücklicherweise können wir unsere einzig-



Fotos: zvg



artige Positionierung nutzen. Attraktive Anstellungsbedingungen und vielfältige Zusatzleistungen unterstützen uns in der Rekrutierung.

PD: Mit spannenden Formaten wie den Informatiktagen zeigt sich die Zürcher Kantonalbank als innovativer ICT-Ausbildungsbetrieb. Wir gehören mit rund 1000 IT-Mitarbeitenden zu den grossen IT-Arbeitgebern in der Schweiz. Professionals sind in unserer IT genauso willkommen wie Berufseinsteigende und Schulabgänger:innen. Das Banking von morgen ist ohne leistungsfähige IT nicht möglich – dafür engagieren wir uns.

Hinweis: Dieses Interview erscheint hier in gekürzter Fassung. Die ausführliche Version finden Sie online unter: www.swissict.ch/thalmann-duesel

SALÄRSTUDIE 2022

Ab Ende August 2022 können Sie die **aktuelle Salärstudie** über unsere Website beziehen. Schauen Sie **ab dem 25. August** vorbei oder melden Sie sich für den swissICT Newsletter an.

 SWISSICT.CH

NEWS

13. LEAN, AGILE & SCRUM KONFERENZ ERSTMALS AUSVERKAUFT

Foto: Rromir Imami

Über 120 Besucherinnen und Besucher haben am 23. Juni die 13. Lean, Agile & Scrum Konferenz von swissICT in Zürich besucht.

Wie geht man die agile Transformation richtig an? Was sind die Hürden? Wo sind die Vorzeigebispiele? An der LAS-Konferenz gab es auf all diese Fragen ganz viele Antworten. In Workshops wurden Lösungen erarbeitet und diskutiert.

Florian Hettenbach, Keynote Speaker am Vormittag, zog das Publikum mit einer begeisternden Keynote unter dem Titel «Business Agility bei Amazon: Culture of Innovation» in den Bann.

KI-Pionier und Unternehmer Pascal Kaufmann sowie Leadership Coach Daniela Landherr stellten zum Abschluss der Konferenz die Frage: Kann KI dereinst den Scrum Master ersetzen? Die Saalumfrage ergab ein eindeutiges «Nein». Zu sehr kommt es auf den Menschen an in dieser Funktion – Stichwort Empathie. Die ganzen News lesen Sie unter:

 WWW.SWISSICT.CH/LAS-22-NEWS

FACHGRUPPE DIGITAL COMPETENCY GESTARTET

Die neue Fachgruppe Digital Competency hat am 21. Juni ihren Kick-off-Anlass durchgeführt. Der Anlass fand beim swissICT Partner Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) in der Gleisarena in der Nähe des HB Zürich statt.

Die Fachgruppe mit dem Kernteam Daniel Stoller-Schai, Jürg Gutknecht und Arthur Clay hat aufgezeigt, wie sie die digitalen Kompetenzen im Schweizer Arbeitsmarkt fördern will und wie Unternehmen daran mitwirken können.

Am Kick-off-Event gab es zudem einen spannenden Input von Alain Gut (IBM, Leiter des Ausschusses Bildung und Fachkräfte von digitalswitzerland), eine Plenumsdiskussion sowie zum Abschluss einen feinen Apéro.

 SWISSICT.CH/DIGITAL-COMPETENCY





DIE CHECKUP-FAMILIE WÄCHST

Mit dem «Digital Excellence Checkup» hat swissICT im Jahr 2020 ein neues Angebot lanciert, mit dem Firmen den Stand ihrer Reifegrade feststellen und mit anderen Firmen der gleichen Branche vergleichen können.

Aufgrund des grossen Erfolgs – unterdessen sind über 900 Eingaben erfolgt – lanciert swissICT nun einen weiteren Checkup, spezifisch zum Thema Innovation.

Dank der Unterstützung durch die Standortförderung des Kantons Zürich und mit der Kompetenz der Fachgruppe

Innovation konnte dieses neue Angebot lanciert werden. Es soll helfen, die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft hochzuhalten und weiterzuentwickeln.

 [SWISSICT.CH/CHECKUP](https://www.swissict.ch/checkup)



Agile Breakfast kompakt – das ist der neue Podcast der swissICT Fachgruppe Lean, Agile & Scrum.

Unterstützt durch die Geschäftsstelle von swissICT, mit dem Ziel, ein neues, spannendes Medienformat für unsere Mitglieder zu etablieren. Timo Bezjak von der Fachgruppe Lean, Agile & Scrum führt durch die ersten beiden Folgen mit Nadja Perroulaz von Liip und Tatjana Nebel von Ricola. Sie können auf der Website, Soundcloud und Spotify nachgehört werden. Weitere Folgen sind in der Pipeline.

 [SWISSICT.CH/PODCAST](https://www.swissict.ch/podcast)

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH ZU 15 JAHREN SWISSICT,

swissICT feiert das 15-jährige Dienstjubiläum von Carol Lechner, der guten Seele der Geschäftsstelle, die den «Charre» am Laufen hält.

Die Organisation der Events für die Fach- und Arbeitsgruppen ist ihre Passion. Genau wie alle anderen Themen, um welche sich Carol kümmert (Buchhaltung, Administration...), sind und waren diese bei ihr stets in den besten Händen. Wir haben zum Jubiläum ein Interview geführt, welches auf der Website nachzulesen ist.

 [SWISSICT.CH/INTERVIEW-CAROL](https://www.swissict.ch/interview-carol)



Many & DoLittle

NEULICH IM IT SERVICE MANAGEMENT OFFICE...

FOLGE 2 «DIE EINFÜHRUNG»



FACHGRUPPE ITSM

Andreas Bauch, Peter Kessler, Fritz Kleiner, Beda Rickenbacher und Harald Rotter von der Fachgruppe IT Service Management (ITSM) haben dieses Comic-Format entwickelt. Die erste Folge erschien in Ausgabe 01/2022 des swissICT Magazins.

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.

© Fachgruppe «IT Service Management»

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

MITARBEITENDE HALTEN STATT SUCHEN



Ende 2021 ist das Programm swissICT Booster 50+ für Arbeitslose lanciert worden. Seither sind einige Kandidat:innen bereits betreut und direkt in den Arbeitsmarkt zurückintegriert worden. Als nächster Schritt ist die Ausweitung des Programms auf weitere Kantone und weitere Berufsprofile geplant.

VON CHRISTIAN HUNZIKER

So positiv dies auch klingt, es ist nur die zweitbeste Option für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die sinkende Anzahl an stellensuchenden Fachkräften und die steigende Anzahl an offenen Stellen (siehe auch ict.swiss) dokumentieren den steigenden Fachkräftemangel und die Schwierigkeit für Arbeitgeber, die benötigten ICT-Expert:innen zu finden.

Noch besser ist es, wenn Fachkräfte die Firmen erst gar nicht verlassen und Arbeitgeber das wichtige Betriebs-Know-how behalten können. Deshalb empfehlen wir einen proaktiven Umgang mit den gesuchten Fachkräften:

1. Standortbestimmung

Die Pandemie hat klar zu einer Beschleunigung der geforderten Digitalkompetenzen geführt. Es kann schnell geschehen, dass das wichtige Lernen vernachlässigt wird und ein Wissensdefizit dadurch entsteht.

2. Weiterbildungsberatung

Nach einer Standortbestimmung muss die Frage geklärt werden, welche beruflichen Ziele anvisiert werden und wie ein entsprechender Weiterbildungspfad aussehen kann.

3. Coaching und Mentoring

Der «swissICT Booster 50+» beinhaltet ein Coaching und Mentoring während der Ein-

satzphasen. Dieser Aspekt kann aber auch losgelöst vom restlichen Teil des Booster-Programms organisiert werden. Gerade für Firmen mit langjährigen Mitarbeitenden entsteht so ein äusserst attraktiver Ansatz, indem die vorhandenen Fachkräfte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses betreut und bei Bedarf bereits auf neue Herausforderungen vorbereitet werden.

4. Marktgerechte Entlohnung

Abschliessend ist sicherzustellen, dass die über die oben genannten Programme unterstützten Mitarbeitenden in der Firma

bleiben. Die swissICT Salärstudie hilft, eine marktgerechte Entlohnung sicherzustellen.

Für all diese Bereiche hat swissICT Programme und Lösungen entwickelt, die Ihnen helfen können. Denn klar ist: Im Wettbewerb um ICT-Fachkräfte ist nicht nur «Recruiting», sondern insbesondere auch «Retention» wichtig. Kommen Sie auf uns zu, wenn Sie Unterstützung benötigen. Zu guter Letzt empfehle ich die Arbeitswelten-Konferenz vom 31. August (mehr Infos siehe Seite 7). Dort vertiefen wir einige dieser Themen weiter.

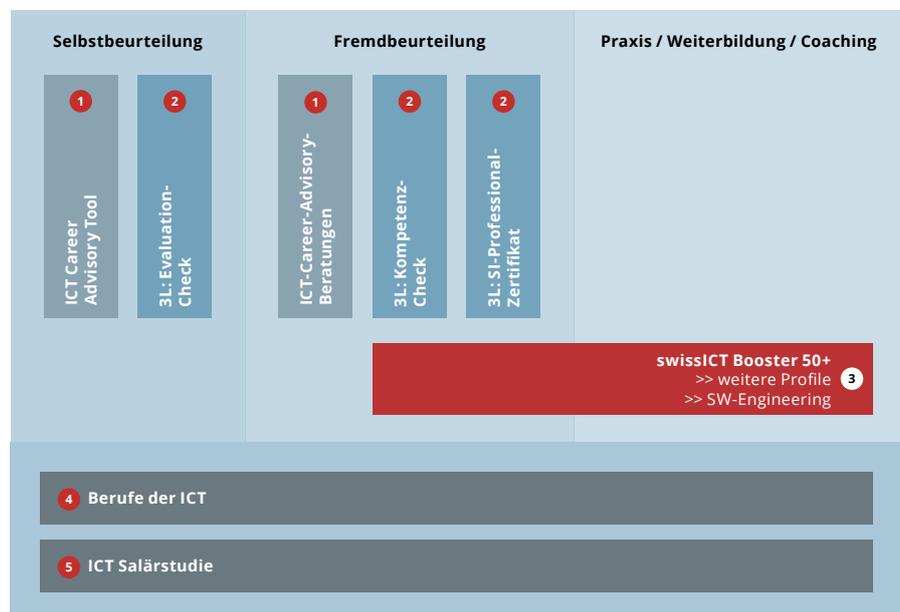




Foto: shutterstock.com

OPEN INNOVATION – MIT OFFENHEIT UND KOLLABORATION ZU MEHR MARKTERFOLG

Veränderte Marktbedingungen verlangen nach neuen Innovationsparadigmen, um sich als Unternehmen weiterhin erfolgreich im Markt positionieren zu können. Open Innovation ist ein solches. Insbesondere auch KMUs können von Open Innovation profitieren.

VON URS ISENEGGER

Offenheit und Kollaboration bilden die Basis für erfolgreiches Innovationsmanagement. Innerhalb der eigenen Organisation gilt es Silos abzubauen und internes Wissen allen Mitarbeitenden zugänglich zu machen. Gegen aussen bedeutet es, die richtigen externen Quellen in das eigene Innovationsmanagement einzubeziehen¹⁾.

Untersuchungen zeigen, dass Unternehmen mit technologieorientierten externen Beziehungen innovativer sind als jene ohne solche²⁾. Dies gilt insbesondere für Innovationen im hochtechnisierten Sektor, da es dort sehr unwahrscheinlich ist, die benötigten Ressourcen und Fähigkeiten im Alleingang bereitzustellen³⁾.

Woher stammt der Begriff Open Innovation?

Der Begriff Open Innovation wurde durch Henry Chesbrough 2003 geprägt. Er hat Open Innovation als eine Lösung für die Probleme entwickelt, mit welchen das Unternehmen Xerox mit seinem Forschungs-

zentrum Palo Alto Research Center (PARC) zu kämpfen hatte. Obwohl etliche bahnbrechende Erfindungen und Technologien im PARC entwickelt wurden, gelang es Xerox nicht, den nötigen Profit aus diesen zu erzielen. Als Hauptgrund für den ausbleibenden Geschäftserfolg identifizierte er den von Xerox damals praktizierten Innovationsprozess⁴⁾.

Vom Closed- zum Open-Innovation-Paradigma

Xerox hatte das PARC nach dem «Closed-Innovation-Paradigma» geführt: Das Unternehmen forschte nach neuen Technologien

BLOGSERIE

In einer dreiteiligen Blogserie vertieft Urs Isenegger das **Thema Open Innovation** und deren **Anwendungsmöglichkeiten**. Er gibt einen Einblick, wie Open Innovation in der Praxis von Grosskonzernen angewandt wird, welche Rolle Open Innovation in der Corona-Pandemie spielte und welche **Opportunitäten** sich für KMUs anbieten.



SWISSICT.CH/INNOVATION

und versuchte daraus erfolgreiche Produkte zu entwickeln. Dies tat es alles in den eigenen vier Wänden. Mit der wachsenden Anzahl an neuen Universitäten verteilte sich das Wissen jedoch fortan viel besser und wurde plötzlich auch für kleinere Unternehmen erreichbar. Durch das Aufkommen der Venture-Capital-Industrie war auch das Geld vorhanden, die in den Grosskonzernen schlummernden Erfindungen in kommerzielle Produkte umzusetzen. Viele Forscher wanderten darauf mit ihrem Wissen ab, gründeten ihre eigenen Unternehmen und vermarkteten die Technologien erfolgreich.

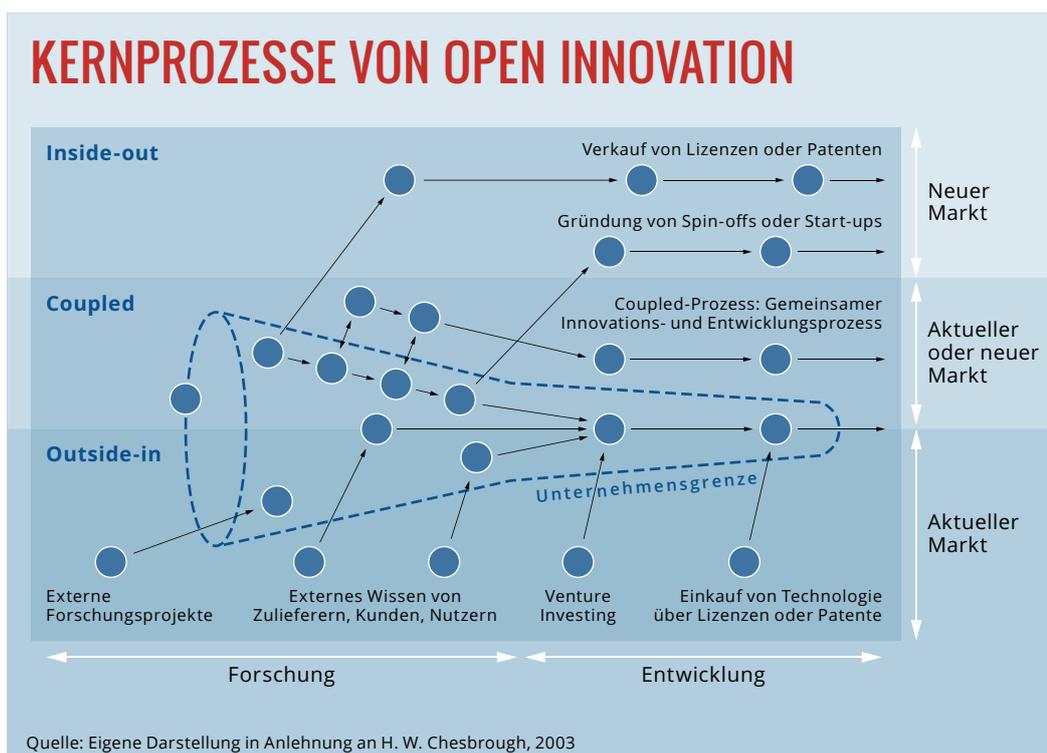
Für Unternehmen ist es natürlich nicht besonders attraktiv, in die Erforschung neuer Technologien zu investieren, die danach unkontrolliert den Weg in andere Firmen finden und dort erfolgreich vermarktet werden. Die veränderten Bedingungen verlangten nach einem neuen Paradigma – der Open-Innovation. «Open Innovation» heisst, dass wertvolle Ideen sowohl innerhalb als auch ausserhalb des Unternehmens entstehen und auch sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Firma vermarktet werden können⁴⁾.

Kernprozesse von Open Innovation

Durch die Aufweichung der Unternehmensgrenzen erhalten Unternehmen die Möglichkeit, das Wissen externer Quellen in ihren Innovationsprozess einzubinden. Der dazugehörige Prozess wird Outside-in-Prozess genannt. Auch in der anderen Richtung (Inside-out) kann mit fremden Unternehmen zusammengearbeitet werden. So können Spin-off-Firmen gegründet werden, um Innovationen in einer nicht zur Unternehmensstrategie passenden Branche zu kommerzialisieren. Die aktive Vermarktung von Patenten gehört ebenso zu dieser Inside-out-Strategie. Während Letztere vornehmlich von grösseren Unternehmen eingesetzt wird, können sehr wohl auch kleinere Firmen vom Outside-in-Prozess profitieren, indem sie so an Wissen gelangen, welches firmenintern nicht vorhanden ist. Die dritte Ausprägung – der Coupled-Prozess – ist eine Mischform der vorgestellten Prozesse. Dabei wird in einer Kooperation über den gesamten Innovationsprozess hinweg an neuen Produkten oder Innovationen gearbeitet²⁾.

Offenheit zur Krisenbewältigung

Offenheit und Kollaboration waren auch in der Bewältigung der Corona-Krise ent-



scheidende Faktoren für eine effiziente Problemlösung. Durch die rasche Mobilisierung eines Heeres von Wissenschaftlern, Pharmaunternehmen und Regierungsbeamten wurden in verschiedenen wissenschaftlichen Initiativen mehr als 50 verschiedene Verbindungen als mögliche Impfstoffe gegen das Virus getestet. Die meisten von ihnen wurden durch schnelles und paralleles Experimentieren zwar wieder verworfen, aber genau dieses schnelle Iterieren war nötig, um die richtigen Impfstoffe zu finden. Zudem waren grosse Teile an medizinischer Literatur über das Corona-Virus in einer für Maschinen lesbaren Form verfügbar. Dadurch konnte das Virus, im Vergleich zu älteren Virenstämmen, viel schneller entschlüsselt werden⁵⁾.

Kollaboration in Krisenzeiten

Eine unerwartete Kollaboration stellte sich während der Corona-Krise zwischen der Schweizer Kaffeemaschinenherstellerin Thermoplan AG und Starbucks ein. Thermoplan beliefert Starbucks zwar schon seit über 20 Jahren mit Kaffeemaschinen. Starbucks fragte nun aber Thermoplan an, ob sie in der Lage wären, ein Beatmungsgerät zu entwickeln. Starbucks beabsichtigte, die Beatmungsgeräte zu kaufen und diese danach an Krankenhäuser zu spenden. Innert kürzester Zeit wurde ein Kernteam zusammengestellt, welches sich an die Lösung der Problemstellung machte. Um

sich das nötige Know-how zu verschaffen, begann Thermoplan ein grosses Netzwerk aus dem Roten Kreuz, diversen Fachärzten, den Firmen Roche und Medela sowie weiteren Experten aufzubauen. Innert nur vier Wochen wurde ein funktionierender Prototyp entwickelt. 80 Prozent seiner Komponenten waren Kaffeemaschinenbestandteile. Das Beatmungsgerät wurde darauf über einen Partner in den USA produziert^{6) 7)}.

ÜBER DEN AUTOR



Urs Isenegger ist **Inhaber und Geschäftsführer** der swintelligence GmbH und Mitglied der Fachgruppe Innovation von swissICT

Literaturverzeichnis:

- 1) Paal, A. (2019). Grundlagen agiler Innovation. München: Innosabi GmbH.
- 2) Enkel, E., & Gassmann, O. (2009). Neue Ideenquellen erschliessen – Die Chancen von Open Innovation. Marketing Review St. Gallen, 26(2), 6–11.
- 3) Schilling, M. A. (2013). Strategic Management of Technological Innovation (4th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- 4) Chesbrough, H. W. (2003). OPEN INNOVATION. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- 5) Chesbrough, H. (2020). To recover faster from Covid-19, open up: Managerial implications from an open innovation perspective. Industrial Marketing Management, 88(April), 410–413.
- 6) Fasnacht, D. (2021). Agil und frugal in die Zukunft. Zeitschrift für Führung + Organisation, No. 4(July/August), 243–248.
- 7) Oechslin, E. (2021). Ein Beatmungsgerät aus Teilen von Kaffeemaschinen. Zürich: Credit Suisse (Schweiz) AG.



KEGON

Was wir am Besten können: Bewegende Impulse



KEGON – bietet strategische Unternehmensberatung, agiles Coaching und zertifizierte Trainings

Unser Anspruch:

Dich und Deine Teams zu befähigen!

KEGON-Power für Deine agile Transformation

Mit unserem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe begleiten wir unsere Kunden mit strategischem **Consulting**, gezielten **Coaching**-Einsätzen und zertifizierten **Trainings**. Unser grösstes Anliegen zielt darauf, unsere Kunden schnell zu befähigen, die notwendigen Veränderungen ihrer Organisation ohne Consultants weiterzuentwickeln. **Empathie**, Gespräche auf **Augenhöhe** und unser **Methodenwissen** sind unser Schlüssel zum Erfolg.

Lerne uns besser kennen: www.kegon.ch

Unsere Expertise:

Skalierte Agilität

First Mover for SAFe® in Europe

Wir haben als erster im deutschsprachigen Markt das Potential des **Scaled Agile Frameworks (SAFe®)** erkannt, was sich für die agile Transformation sehr grosser Organisationen (Large Solutions) bewährt hat.

- Erster zertifizierter **SPC, SPCT, RTE** (in DACH)
- Erster **SAFe® GOLD PARTNER** (in DACH)
- Erster **SAFe® Fellow** (in DACH)