swissICT

SWISSICT MAGAZIN

OFFIZIELLES PUBLIKATIONSORGAN VON SWISSICT
AUSGABE 1, JANUAR 2023

SWISSICT SALÄRSTUDIE / SEITE 10

DIE ICT-SALÄRSTUDIE IST EIN BENCHMARK IN DER SCHWEIZ

IT-SCHIEDSGERICHTSBARKEIT / SEITE 12

CONFLICT MANAGEMENT BENÖTIGT IT-FACHWISSEN

IT IN DER LOGISTIK / SEITE 4

TOBIAS RESENTERRA UND MILAN JOVANOVIC VON PLANZER AG IM INTERVIEW

ANZEIGE

Danke

Die generelle Einführung der QR-Rechnung in der Schweiz und in Liechtenstein erfolgte wie geplant Anfang Oktober 2022. Ein grosser Dank gilt allen Akteuren in Unternehmen, Verbänden und Behörden, die mit ihrem Engagement massgeblich zum Gelingen des Projekts beigetragen haben. Mit vereinten Kräften haben wir einen wichtigen Schritt in die digitale Zukunft des Zahlungsverkehrs vollzogen.

Eine Initiative des Finanzplatzes Schweiz

Ende des letzten Jahres war definitiv nichts mit beschaulicher Adventszeit. Statt Ruhe und Besinnlichkeit wurden noch die letzten Kolumnen geschrieben, in Verwaltungsratssitzungen wurden Budgets diskutiert, Fussball musste geschaut werden und natürlich fragten wir uns alle, ob wir 2023 genügend Strom und Gas haben werden. Gleichzeitig bekamen wir zwei neue Mitglieder im Bundesrat – und die lateinische und die ländliche Schweiz übernahmen das Zepter.

DIGITALISIERUNG STEHT AUCH 2023 IM SCHATTEN VON FRAGEN ZUR ENERGIEVERSORGUNG

Dass diese Momentaufnahme nicht zu Ihrer Befindlichkeit beim Lesen dieser Zeilen passt, ist natürlich dem analogen Medium einer Verbandszeitschrift geschuldet. Advent, Weihnachten und Neujahr liegen längst hinter uns und Sie sind hoffentlich bereits voller Tatendrang ins neue Jahr gestartet.

Auf dass es ein erfolgreiches, spannendes, fröhliches und von viel Gesundheit geprägtes Jahr wird!

Eine gute Neuigkeit gleich zu Beginn: Dieses Jahr wird swissICT mit seinen Partnern wieder die Digital Economy Awards verleihen und am Galaevent im Hallenstadion am 16. November 2023 mit unseren Gästen und Gewinnern feiern.

Gefeiert wird bei swissICT schon jetzt, denn wir konnten mit der Firma Planzer unser 900. Firmenmitglied begrüssen. Wieso Planzer bei uns Mitglied ist und welche Rolle IT und Digitalisierung bei einem grossen Logistikkonzern spielen, das erfahren Sie in diesem Magazin aus erster Hand. Ein wunderbares Zitat möchte ich aber bereits hier hervorheben: «Trotz Digitalisierung reden wir immer noch offen und ehrlich miteinander» – was damit wohl gemeint ist?

Politisch könnte das Jahr für die Digitalisierung ebenfalls spannend werden. Ein neues E-ID-Gesetz ist in der Vernehmlassung. Die Presse titelt zwar immer noch vom neuen digitalen Pass, denn diesen Begriff haben die E-ID-Gegner erfolgreich ins Bewusstsein der Schweizer Bürger implantiert. Aber auch mit der neuen E-ID wird niemand reisen. Die vorgeschlagene Architektur ist nun aber dezentral und Herausgeber sind nur staatliche Behörden. Damit sollte die Vorlage mehrheitsfähig sein. Ob diese vollständig staatliche E-ID auch Verbreitung findet, wird eine spannende Frage bleiben.

Digitalisierung steht auch im Jahr 2023 im Schatten von Fragen zur Energieversorgung. Aus gutem Grund. Denn ohne Strom keine Digitalisierung – um es plakativ auszudrücken. Nach jahrelangem politischem Stillstand zum Thema läuft der Gesetzgebungsmotor im Moment heiss. Viel Neues, Nachhaltiges und Dezentrales soll gebaut werden. Dadurch müssen die Stromproduktion und das Stromnetz der Zukunft ganz neue Anforderungen erfüllen und Steuerung, Messung und Abrechnung digitalisiert werden. Auch hier spielen unsere Themen eine Schlüsselrolle. Dies ist wohl auch der Grund, wieso sich Primeo Energie entschlossen hat, als Partner beim Digital Economy Award einzusteigen.

Doch der Weg zur angestrebten Netto-Null-Emission und zu einer stabilen Energieversorgung ist noch lang und wir müssen bereit sein, Kompromisse zu schliessen und mit dem umliegenden Europa zusammenzuarbeiten. Wieso dies so ist, zeigt eindrücklich eine Studie der schweizerischen Energieversorger auf strom.ch unter dem Titel «Energiezukunft 2050».

Wir starten also zwar mit neuen Köpfen, aber mit bekannten Herausforderungen ins neue Jahr. Ich bin trotzdem zuversichtlich, dass es ein gutes wird.

Mit den besten Wünschen, Ihr

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

«VIELE SIND ERSTAUNT, DASS WIR UNSERE KERNSYSTEME SELBST ENT

Das 900. Firmenmitglied von swissICT ist das grösste private Transportunternehmen der Schweiz. Weshalb die Planzer Transport AG der IT einen aussergewöhnlichen Stellenwert gibt, sagen zwei führende Köpfe des Unternehmens.

INTERVIEW: SIMON EPPENBERGER

Das Schweizer Familienunternehmen Planzer zeigt vor, wie man in einem global stark umkämpften Wachstumsmarkt besteht. Der inhabergeführte Betrieb aus Dietikon beliefert seit über 90 Jahren unzählige Firmen und seit einigen Jahren auch Privathaushalte. Dabei setzt Planzer auf partnerschaftliche Zusammenarbeit und behält gleichzeitig relevante Prozesse unter eigener Kontrolle. Dazu gehört insbesondere die IT.

Wie es dazu kam, dass die Unternehmensgruppe Planzer die IT-Systeme selbst entwickelt, wie ein traditionelles Transportunternehmen erfolgreich IT-Fachkräfte anwirbt und wer intern Innovationsprozesse antreibt, sagen Tobias Resenterra, Leiter IT ad interim, und Milan Jovanovic, Head of Engineering and Analytics.

Als Logistikunternehmen mit weltweit über 5600 Mitarbeitenden braucht Planzer eine leistungsfähige IT. Trotzdem stellt sich die Frage: Weshalb wurden Sie Firmenmitglied von swissICT?

Milan Jovanovic (MJ): Von aussen sieht man nicht, was wir alles machen. Wir haben eine topmoderne IT-Infrastruktur und Softwareentwicklung. Davor steht quasi immer ein Lastwagen oder ein Lagerhaus. Viele sind erstaunt, wenn sie hören, dass wir unsere Kernsysteme selbst entwickeln und betreiben. Dabei befassen wir uns seit Jahren mit intelligenten selbstlernenden Systemen und decken nahezu alle Disziplinen der IT-Welt ab.

Wie hat sich die Logistik durch die digitale Prozess-Automatisierung verändert?

Tobias Resenterra (TR): Digitalisierung öffnet auch bei uns viele neue Türen. Wir können manuelle Prozesse optimieren und automatisieren. Damit sind wir näher an den kundenspezifischen Bedürfnissen und bringen einen sehr hohen Automatisierungsgrad in den Logistikprozess. Oft ist Vereinfachung das Ziel. Das stellt aber umso mehr Herausforderungen an eine funktionierende, sichere und performante IT.

Foto: Giorgia Müller

Schätzen den direkten Austausch und flexible Lösungen: Tobias Resenterra, Leiter IT ad interim (l.), und Milan Jovanovic, Head of Engineering and Analytics (r.).

Der Austausch mit Kunden läuft bei Planzer heute zu über 80 Prozent digital. Worauf legen Sie dabei Wert – und was zählt in fünf Jahren?
MJ: Trotz Digitalisierung und Automatisierung ist es uns wichtig, unsere Kundinnen und Kunden persönlich zu treffen, mit ihnen zu sprechen und sie zu kennen. Dies ist Teil unserer Kultur und diesen Kontakt möchten wir auch in den nächsten Jahren pflegen. Parallel dazu setzen wir beim Austausch mit unseren Kundensystemen auf vollautomatisierte Prozesse, die wir stetig verbessern werden.

Seit wann ist die Digitalisierung zentral bei Planzer – und welche Auswirkung hat das auf die Kultur?
TR: Die Digitalisierung ist seit vielen Jahren zentral bei Planzer. Die Auswirkung auf die Kultur dürfte nicht so gross sein. Wir sind ein Familienunternehmen, in dem wir trotz der Digitalisierung immer noch offen und ehrlich miteinander reden.
MJ: Inzwischen ist die digitale Transformation auf allen Ebenen etabliert. Dabei dürfen wir die Menschen nie aus den Augen verlieren und müssen sie bei den permanenten Veränderungsprozessen mitnehmen.

Hat sich durch die Digitalisierung die Rolle der IT in den Innovationsprozessen von Planzer verändert?
MJ: Vor zehn Jahren war es allein die IT, die über digitale Innovation sprach und sie vorantrieb. Heute sind sehr viel mehr Stakeholder in die Innovationsprozesse involviert. Zum Beispiel unsere Fachbereiche oder unsere Partner. Heute arbeiten wir team- und bereichsübergreifend zusammen.
TR: Veränderungen bei Geschäftsabläufen und Logistikprozessen treiben diese Bereiche direkt an. Wir von der IT schauen, mit welchen Mitteln wir sie am besten unterstützen können. Direkt bei der IT ist die Innovation derzeit zum grössten Teil in technischen Prozessen zu finden, beispielsweise bei der Cloudifizierung diverser Dienste. Wir haben unsere gesamten virtuellen Server in der Cloud und nur noch einen sehr kleinen Teil in einem gehosteten Datacenter.

Welche besonderen Datenkompetenzen hat Planzer entwickelt?
MJ: Seit rund drei Jahren befassen wir uns intensiv mit Daten und geben ihnen in unserer Strategie einen wichtigen Stellenwert. Wir möchten mit ihnen unsere eigenen Prozesse besser messen, um diese gezielt zu optimieren. Das Data-Analytics-Team wertet die vielen Daten unserer On-Board-Units, der Sensoren und Abladedaten aus. So sehen wir, wo Verbesserungen möglich sind. Gleichzeitig wollen wir auch die Prozesse unserer Kundschaft besser verstehen. Wir entwickeln unsere intelligente Tourenplanung weiter und arbeiten an Forecast-Modellen, um wichtige Vorhersagen für einzelne Prozesse treffen zu können.

Wie bindet Planzer die Kundinnen und Kunden in die eigene IT ein?
TR: Wir haben ein separates Data-Integration-Team, welches flexibel verschiedenste Kunden anbinden kann, so dass ihre Aufträge direkt in unsere Systeme übermittelt werden können. Zudem arbeiten wir mit crossfunktionalen Teams, in denen zur Data Integration die Bereiche Projektleitung, Business-Analyse und Softwareentwicklung zusammenkommen. Mit dieser breiten Expertise ist es uns möglich, unsere Kundinnen und Kunden richtig zu verstehen, ihre Bedürfnisse korrekt aufzunehmen und entsprechende Lösungen umzusetzen.

Welches sind die grössten Herausforderungen bei der digitalen Zusammenarbeit mit Externen?
MJ: Nicht nur wir verändern uns aktuell stark, sondern auch die Kundschaft, die Partner sowie die Zulieferer. Da liegt die grösste Herausforderung: die stetige Veränderung der Externen fortlaufend zu beurteilen und mit unserer eigenen Strategie abzustimmen.
TR: Sehr hohe Priorität hat auch der Aspekt Security. Wir müssen sichere Kommunikationsmittel und Zugänge zur Verfügung stellen. Zudem müssen Externe verstehen, wie wir ticken. Wir sind recht flexibel, agil und bei uns stehen die User im Zentrum.

Welches sind die Herausforderungen bei internen Stakeholdern?
TR: Wir wollen unseren Mitarbeitenden sowie den internen Stakeholdern die bestmögliche Plattform bieten, Tasks rasch, aber qualitativ gut und nachhaltig umsetzen. Die Anforderungen müssen ins Gesamtkonzept, in die Gesamtarchitektur passen, und das ist nicht immer ganz einfach.

Welches sind die grossen IT-Themen, die mittelfristig dominieren werden?
TR: Intern sind das die Transformation der Enterprise-Resource-Planning-Systeme und die Sicherheit. Es gilt, permanent die richtige Mischung aus Sicherheit und Effizienz bei den Geschäftsprozessen zu erreichen. Zudem legen wir grossen Wert darauf, zum Erfolg von Planzer Paket beizutragen. Wir kommen aus der Transport- und Lagerlogistik und sind inzwischen auch ein qualitativ hochwertiger Paketlieferant. Diesen Service bauen wir weiter aus.

Stichwort Modern Work. Wie geht Planzer mit dem Fachkräftemangel in der IT um?
TR: Als Familienunternehmen liegt uns viel an den eigenen Leuten. Wir wertschätzen

Digital und persönlich: Planzer-Fahrer Alp Aslan pflegt bei der Paketlieferung gerne den direkten Kundenkontakt. Gleichzeitig generiert die On-Board-Unit für jede Lieferung Daten in Echtzeit.

und fördern unsere Mitarbeitenden, indem wir sie bei der Ausbildung unterstützen und regelmässig die persönlichen Bedürfnisse mit denen des Unternehmens abgleichen.

Weshalb kauft Planzer die IT nicht extern ein?
TR: Wir können so flexibler auf interne Bedürfnisse und Anforderungen aus den Businessbereichen reagieren. Ausserdem könnte ein externer Player die Wichtigkeit einzelner Fälle nicht richtig deuten. Wir wissen, wann es brennt und wann wir handeln müssen. Externe würden da wohl schnell auf Schnittstellen-Vereinbarungen und Verträge pochen.
MJ: Durch eine eigene IT haben wir über die letzten 25 Jahre sehr viel fachspezifisches Wissen aufgebaut und decken ein sehr grosses Spektrum an Bedürfnissen ab. Damit heben wir uns von vielen Mitbewerbern ab, und wir wollen unsere Marktpositionierung stärken und ausbauen. Für uns ist die IT ein wichtiger Enabler für neue Services, neue Märkte und neue Kunden.

Was hat dazu geführt, dass Planzer bei swissICT Mitglied wurde?
MJ: Wir decken ein breites Spektrum der IT-Welt ab. Wir haben topmoderne Infrastruktur-Teams, entwickeln den grössten Teil unserer Kernsysteme selbst, setzen auf datengetriebene Prozesse und sind in sämtliche Transformationsprozesse und Projekte involviert. Deshalb möchten wir uns auch mit anderen IT-Firmen vernetzen, austauschen und Best Practices miteinander teilen. Dafür ist swissICT eine sehr gute Plattform.

Was schätzt Planzer an swissICT?
TR: Die Lohn- und Salärstudie kennen wir seit Jahren und wir haben sie immer wieder bestellt. Und der Verband behandelt sehr interessante und spannende Themen.

Was versprechen Sie sich von der Mitgliedschaft?
MJ: Die Erweiterung unseres Horizontes, neue Vernetzungen und neue Partner. Und wir bringen eine grosse Branchenexpertise mit, die vielleicht auch anderen Mitgliedern und swissICT etwas bringt.

Fotos: Giorgia Müller

Bedienung im Handumdrehen: Die Fahrerinnen und Fahrer tragen am Handgelenk einen Badge, mit dem sie das Fahrzeug öffnen, schliessen und den Motor starten.

NEWS

Foto: Checkup

Digital Excellence Report 2023

ALLE BRANCHEN HABEN NACHHOLBEDARF

Die swissICT Fachgruppe Digital Transformation Insights hat vor zwei Jahren gemeinsam mit Mitgliedern der Jury des Digital Economy Award den Digital Excellence Checkup lanciert.

Das Tool erlaubt es Unternehmen, den digitalen Reifegrad zu bestimmen. Mittlerweile haben über 1300 Personen auf dieser Grundlage ihre Organisation beurteilt. Rund zwei Drittel der Teilnehmenden haben eine Führungsfunktion.

Dieses Jahr erscheint nun der «Digital Excellence Report 2023», der die vorliegenden Daten analysiert und wertvolle Insights zum Stand der digitalen Transformation der Schweizer Wirtschaft und Verwaltung liefert. Er dient Führungskräften oder Organisationsentwicklern als Referenz und Inspiration für die Lancierung und Durchführung eigener Transformationsinitiativen. Die Autorenschaft des Reports setzt sich aus mehreren BFH- und FHNW-Dozierenden zusammen.

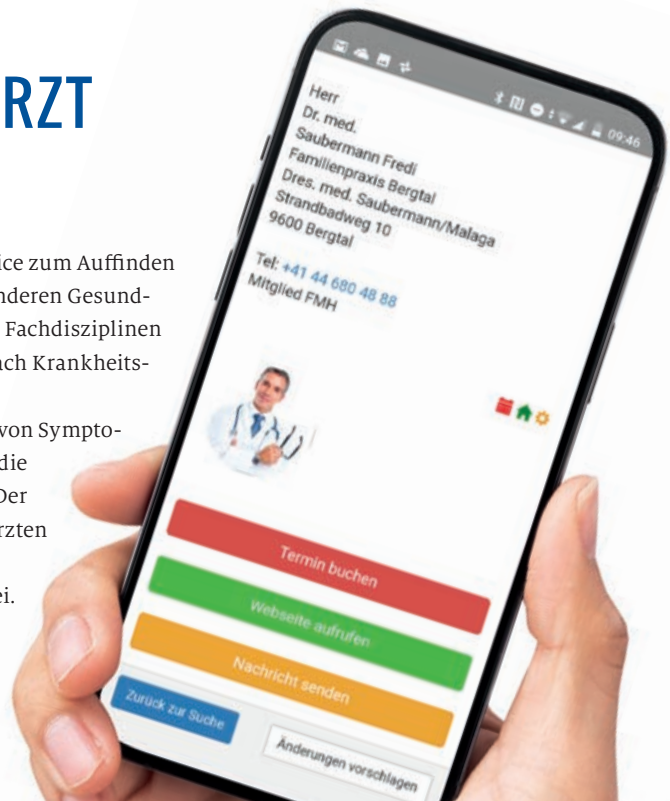
Eine Erkenntnis aus dem «Digital Excellence Report 2023» vorweg: In Bezug auf digitale Transformation haben alle Branchen aus Sicht der Teilnehmenden Entwicklungs- und Handlungsbedarf.

MYMED.ONE – ÄRZTIN ODER ARZT FINDEN LEICHT GEMACHT!

Fachgruppe E-Health: Die Gesundheits-App myMed.one ist ein Webservice zum Auffinden und Kontaktieren von Medizinern in der Schweiz. Im Gegensatz zu den anderen Gesundheitsportalen, die Suchergebnisse nach geografischen Kriterien und nach Fachdisziplinen liefern, filtert und gruppiert myMed.one die Suchergebnisse zusätzlich nach Krankheitssymptomen.

Technisch passiert das Auffinden entweder über die Eingabe anhand von Symptomen, die mit der Geolocation des Gerätes kombiniert werden – oder über die Eingabe von weiteren Kriterien wie Namen, Fachrichtung, Ortschaft etc. Der Algorithmus liefert rasch eine Auswahl von geeigneten Ärztinnen oder Ärzten und bietet auch gleich Möglichkeiten zur direkten Kontaktaufnahme mit ihnen. Als «open service» ist die App zudem frei zugänglich und werbefrei. Die App ist kostenlos und für Android, iOS oder als Webseite verfügbar:

MYMED.ONE



EVENTS 2023

SWISSICT ARBEITS-WELTEN-KONFERENZ

Am 23. März 2023 findet in Zürich die 7. swissICT Arbeitswelten-Konferenz statt. Die diesjährige Konferenz steht ganz im Zeichen des Kulturwandels: Eine neue Generation von Arbeitnehmenden stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Neben Faktoren wie Lohn steht für Fachkräfte der Generation Z die Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit zunehmend im Vordergrund. Neue Führungsmethoden, hybrides Arbeiten und das Hinterfragen von klassischen Berufsanforderungen sind Zeichen dieses Kulturwandels.

Einer der Keynote-Redner ist Prof. Dr. Christoph Negri, Leiter des Instituts für Angewandte Psychologie (IAP) an der ZHAW. Er spricht über «New Work und Kulturwandel – praktische Hinweise für die Gestaltung der Zusammenarbeit». Christian Eisert, Bestsellerautor («Finde deine innere Ente») und Comedy-Coach, thematisiert mit sehr viel Humor Selbsterkenntnis.

ANMELDUNG FÜR SWISSICT-MITGLIEDER

ANMELDUNG FÜR NICHT-MITGLIEDER

SWISSICT GENERAL-VERSAMMLUNG

Foto: Susanne Bär

Save the Date: Die swissICT-Generalversammlung findet am 11. Mai 2023 statt. Präsident Thomas Flatt und Geschäftsführer Christian Hunziker werden die Zahlen präsentieren, über die Arbeit des Verbands im vergangenen Jahr sprechen und einen Ausblick auf die zukünftigen Projekte von swissICT bieten. Die Generalversammlung ist auch für Nichtmitglieder offen und eine ausgezeichnete Gelegenheit für Networking.

ANMELDUNG FÜR SWISSICT-MITGLIEDER

ANMELDUNG FÜR NICHT-MITGLIEDER

LAS-KONFERENZ

Am 15. Juni 2023 geht die 14. LAS-Konferenz über die Bühne. Die jährlich stattfindende Veranstaltung der swissICT Fachgruppe Lean, Agile und Scrum wird wieder spannende Keynotes präsentieren und mit verschiedenen interaktiven Formaten Agilität vorleben.

ANMELDUNG FÜR SWISSICT-MITGLIEDER

ANMELDUNG FÜR NICHT-MITGLIEDER

Foto: Romir Imami

Wir freuen uns, dieses Jahr den Digital Economy Award (DEA) wieder durchführen zu können! Die Auszeichnungen und Preise werden am 16. November 2023 im Hallenstadion Zürich vor einem grossen Publikum vergeben.

Jetzt sind Sie gefragt: Ab März können Sie wieder innovative digitale Projekte und Firmen für den «Digital Excellence» oder den «Next Global Hot Thing» Award anmelden und digitale Persönlichkeiten nominieren.

Um auf dem Laufenden zu bleiben – und um beispielsweise zu erfahren, wer auf der Finalistenliste ist –, lohnt es sich, den DEA-Newsletter zu abonnieren. Schnellentschlossene können bereits jetzt einen eigenen Tisch reservieren und die Preisverleihungen und Würdigungen mit Kollegen und Kolleginnen gemeinsam geniessen.

JETZT TISCH RESERVIEREN

Detaillierte Informationen zu den Kategorien gibt es auf der Website:

DIGITALECONOMYAWARD.CH

Foto: Eduard Meltzer Photography

IMPRESSUM

Das swissICT Magazin ist das offizielle Publikationsorgan von swissICT und wird direkt an die Mitglieder versandt. Es erscheint zweimal jährlich und ist auf der Webseite von swissICT unter www.swissict.ch gratis als PDF erhältlich.

Herausgeber: swissICT, Vulkanstrasse 120, 8048 Zürich

Redaktionsleitung: Mahmud Tschannen, mahmud.tschannen@swissict.ch, Tel.: 043 336 40 28

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

Redaktionelle Mitwirkung: Thomas Flatt, Carmen De la Cruz, Daniel Stoller-Schai, Bramwell Kaltenrieder, Urs Lerch, Cornelia Ammon, Simon Eppenberger.

Korrektorat: Regula Sigg, Zürich

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.

«DIE ICT-SALÄRSTUDIE IST EIN BENCHMARK FÜR DIE SCHWEIZ»

Dank der swissICT Salärstudie können Lohngespräche auf einer sachlichen, objektiven Basis geführt werden. Im Interview sprechen IT-Rekrutierungsspezialisten Christian Cascetta und Raphael Ineichen über die Suche nach den besten ICT-Arbeitskräften.

INTERVIEW: CORNELIA AMMON

Objektive Referenzwerte sind bei der Festlegung von Löhnen grundsätzlich wichtig. Die Schweizer IT-Branche hat dank der Salärstudie von swissICT seit 1981 ein solches Referenzwerk. Christian Cascetta und Raphael Ineichen, zwei Vertreter der Fachgruppe Talent Acquisition von swissICT, sprechen im Interview über ihre Erfahrungen mit der Studie und bei der Suche von IT-Fachkräften.

Herr Ineichen, wann sind Sie ein erstes Mal mit der Salärstudie von swissICT in Kontakt gekommen?
Ralph Ineichen (RI): Meine Kunden fragen regelmässig, ob sie sich mit ihren Gehältern in einer vernünftigen Grössenordnung bewegen. Ich kann dann spekulieren und sagen, für einen Mitarbeiter mit diesem Profil liegt in Zürich der Lohn-Range ungefähr bei diesem oder jenem Betrag. Das sind dann aber nur meine persönlichen Erfahrungswerte. Für eine fundierte Antwort auf solche Fragen nutze ich die ICT-Salärstudie. Sie ist heute ein Benchmark für die Schweiz.

Wie war das bei Ihnen, Herr Cascetta?
Christian Cascetta (CC): Die Salärstudie von swissICT geniesst sehr hohe mediale Aufmerksamkeit. Ich erhalte über die Newsticker von «IT Reseller» oder «Netzwoche» regelmässig aktuelle Informationen über die Studie.

Wie relevant ist das Thema Entlöhnung bei der Rekrutierung von ICT-Fachkräften?
CC: Es ist sehr relevant. Im heutigen Markt suchen potenzielle Kandidaten oder Kandidatinnen stets die Möglichkeit, sich beim Salär zu verbessern. Daher kommt der Lohn schnell zur Sprache. Wir stellen aber fest, je höher die Saläre sind, je höher die Positionen angesiedelt sind, umso weniger steht das effektive Salär im Vordergrund. In absoluten Zahlen ausgedrückt: Ab 150'000 Franken wird nicht mehr so intensiv über das Salär gesprochen. Unter 100'000 Franken ist die Bedeutung des Salärs hingegen gross. Dort sind auch kleine Entwicklungsschritte in prozentualer Hinsicht grosse Schritte.

Wie hat sich die Salär-Thematik grundsätzlich im Arbeitsmarkt entwickelt?
RI: Meine Wahrnehmung ist, dass die Unternehmen merken, dass es immer schwieriger wird, Leute zu finden. Wenn es dann aber darum geht, sich beim Thema Salär zu bewegen, beisst man bei ihnen oft auf Granit. Natürlich sind Gehaltskosten wichtige Ausgabeposten in einer Firma. Ich stelle aber fest, dass es bei vielen Arbeitgebern sehr oft wenig Spielraum gibt. Zumindest bei kleinen bis mittleren Unternehmen.
CC: Ich sehe das ähnlich. Ich glaube, die Herausforderung, insbesondere für kleinere Unternehmen, ist die Situation, dass man bereits Mitarbeiter hat, die vielleicht zu nicht so attraktiven Salären engagiert sind. Wie rechtfertige ich nun gegenüber den bestehenden Mitarbeitern, dass ein neuer Mitarbeiter mehr verdient? Lösen kann man das vermutlich nur, indem man bei den bestehenden Mitarbeitern das Salär anhebt. Ansonsten ist das Risiko gross, dass man sie verliert. Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig und die Chancen auf eine neue Stelle, inklusive Lohnerhöhung, stehen zurzeit gut.

Wie sollten Arbeitgeber aus Ihrer Sicht die Salär-Thematik angehen, um für Fachkräfte attraktiver zu werden?

ZU DEN PERSONEN

Christian Cascetta (links) ist seit über 20 Jahren in der IT-Rekrutierung tätig und leitet seit 2016 Skybris, eine auf die Beratung und Vermittlung von Fach- und Führungskräften in der IT spezialisierte Personalberatung mit Sitz in Zürich.
Raphael Ineichen (rechts) ist Gründer der Firma Digitalent, eines Recruitment-Outsourcers, vor allem für IT-Firmen. Digitalent besteht seit fünf Jahren und beschäftigt heute 20 Leute.

Fotos: zvg

«Das Gehalt darf nicht einfach aus einem Bauchgefühl des Line-Managers entstehen.»

Raphael Ineichen

RI: Das Thema Gehalt sollte fundierter diskutiert werden. Es braucht ein systematisches Gehaltsmodell, in dem man definiert, welche Salärbänder es gibt und wie man mit welchen Fähigkeiten und Erfahrungen in welches Salärband kommt. Das Gehalt darf nicht einfach aus einem Bauchgefühl des Line-Managers entstehen. Das ist nicht fundiert und führt schlussendlich zum Problem, dass es innerhalb eines Unternehmens grosse Unterschiede gibt zwischen Personen mit ähnlichen Kompetenzen. Es braucht ein transparentes Salärmodell, das man beiziehen kann, um den Mitarbeitern zu zeigen, wo sie sich mit ihrem Lohn bewegen. Und natürlich sollten auch die bestehenden Mitarbeiter entlang dieses Frameworks gehaltsmässig weiterentwickelt werden.

Wenn eine Fachkraft eine neue Herausforderung sucht und die Stelle wechseln möchte, worauf sollte sie achten?
CC: Auch wenn die Möglichkeiten für einen Wechsel zurzeit sehr gut sind, glaube ich, dass es stets wichtig ist, sich gut vorzubereiten, wenn man in einen Bewerbungsprozess geht. Man sollte sich vorher genügend Gedanken dazu machen, ob es wirklich der nächste Schritt ist, den man machen möchte. Meine Erfahrung ist, wenn die Arbeitgeber merken, dass jemand nur vorbeischauen kommt, entstehen eher Zweifel, als dass man mit dieser Person in eine Vertragsverhandlung geht. Umschauen ist sicher sinnvoll und gut, aber dabei sollte man immer mit der notwendigen Vorbereitung und mit Respekt auftreten.

Das Interview in voller Länge finden Sie auf
SWISSICT.CH

DIE SALÄRSTUDIE VON SWISSICT

Ziel der jährlichen Salärstudie von swissICT ist es, Unternehmen und Organisationen strategisches Mitarbeiter-Management zu ermöglichen. Die Ergebnisse sind vereinheitlicht und liefern wertvolle Anhaltspunkte für das Recruiting und die Lohngestaltung.

An der nächsten Salärstudie teilnehmen und profitieren
Firmen und Organisationen, die sich für die Teilnahme an der Salärstudie anmelden, profitieren gleich mehrfach:
- Erstellen von individuellen Auswertungen und Benchmark-Vergleichen
- Kostenloses Exemplar der Standardauswertung
- Zugang zu den Detailauswertungen zu stark reduziertem Preis

Die nächste Salärerhebung findet von Anfang April bis Mitte Juni 2023 statt. Jetzt anmelden

Foto: shutterstock.com

IT-KONFLIKTMANAGEMENT UND IT-SCHIEDSGERICHTSBARKEIT

Digitalisierung bedeutet stets, dass komplexe technische Projekte von verschiedenen IT-Fachleuten umgesetzt werden. Bei Missverständnissen spart rechtzeitiges Konfliktmanagement viel Zeit und Geld.

VON CARMEN DE LA CRUZ

IT-Projekte sind herausfordernd: Budgetvorgaben, Lieferschwierigkeiten, Personalmangel und Zeitdruck können zu Problemen führen. Um diese rasch zu lösen, empfiehlt es sich, vor Projektstart zusätzliche Instrumente zu implementieren. Ein Anhang mit einem Prozess für die Eskalation im Bedarfsfall kann zwar helfen, Konflikte zwischen den Parteien auf Managementstufe zu diskutieren. Da die Stakeholder immer auch eigene Interessen vertreten, empfiehlt sich, das Projektteam durch eine externe Konfliktmanagerin oder einen Mediator zu ergänzen.

Neutrale ICT-Projektmoderation ermöglicht neue Lösungen

Wurde in einem IT-Projekt ein ICT-Projektmediator festgelegt, kann dieser bei Problemen von jeder Partei angerufen werden. Als Mediator sollte unbedingt eine erfahrene Person mit entsprechender Ausbildung in Mediation oder Konfliktmanagement mit Schwerpunkt IT ausgewählt werden. Zusammen mit der Festlegung der anwendbaren Regelung resp. Rules für die Wahl des ICT-Projektmediators wird auch die anwendbare Mediations- und Schiedsordnung bestimmt. Der eingesetzte ICT-Konfliktmoderator versucht dann, auf der Grundlage massgeschneiderter Vereinbarungen mit den betroffenen Parteien ein Klima für die reibungslose Durchführung des ICT-Projekts zu schaffen.

Im ersten Schritt bedeutet Konfliktintervention vor allem Conflict Management: Die Parteien stellen ihre Sichtweise dem ICT-Projektmediator dar, der die Parteien einzeln anhört, Fragen stellt, um den Sachverhalt zu verstehen und um Kommunikations- und ICT-Probleme zu eruieren. Mittels Einzel- und Parteiengesprächen werden die Positionen und Themen strukturiert und mit dem neutralen Projektmediator geteilt. Diese Gespräche zwischen den einzelnen Parteien und dem ICT-Projektmediator erlauben es, Interna weiterzugeben und nach Lösungen zu suchen. Dabei bleiben die Gespräche stets vertraulich.

IT-Schiedsgerichtsbarkeit hat einige Vorteile

Können sich die Parteien im Rahmen eines Projekts trotz IT-Projektmediation nicht auf eine Lösung einigen oder haben sie die Durchführung einer solchen Mediation gar abgelehnt, so kann IT-Schiedsgerichtsbarkeit eine Lösung des Konflikts darstellen – ebenfalls basierend auf Vertraulichkeit. Gerade bei Cybervorfällen, die zu hohen Kosten, aber auch zu vielen technischen Fragen rund um die angewandten Sicherheitslösungen und deren Wirksamkeit führen, ist IT-Schiedsgerichtsbarkeit ein effizienter Weg der Konfliktlösung.

Bei einem IT-Schiedsgerichtsverfahren, das etwa auf den Regeln der ITDR (Institution for IT and Data Dispute Resolution, siehe Box) basiert, handelt es sich um eine gesetzlich anerkannte und garantierte Form der Rechtsprechung, bei der private Schiedsrichter, die im Bereich der ICT spezialisiert sind, auf Grundlage eines formalen juristischen Verfahrens eine für die Parteien verbindliche Entscheidung treffen.

INSTITUTION FOR IT AND DATA DISPUTE RESOLUTION – ITDR

ITDR ist eine Non-Profit-Organisation, die **Dienstleistungen zur alternativen Streitbeilegung** im ICT- und Datenbereich anbietet. ITDR wird von den ICT-Verbänden Swico und swissICT sowie dem Institut für Geistiges Eigentum (IGE) unterstützt. ITDR arbeitet eng mit der **Schweizer Kammer für Wirtschaftsmediation** zusammen. ITDR bietet spezifische Dienstleistungen für die nationale und internationale IT- und Datenschutzkonfliktlösung mit Bezug zur Schweizer Rechtsprechung an. Auf Basis der Schieds- und Mediationsordnungen des Swiss Arbitration Center hilft ITDR, mittels IT-Schiedsgerichtsbarkeit, IT-Mediation und Expertengutachten **Probleme und Konflikte kompetent und zeitnah zu lösen**.

ITDR.CH

ÜBER DIE AUTORIN

Carmen De la Cruz ist **Co-Leiterin der Rechtskommission** von swissICT sowie **Rechtsanwältin und Partnerin** bei LEXcellence AG

INNOVATION CHECKUP

Wo braucht es mehr Innovation im Unternehmen? Dieser Checkup gibt darüber Auskunft.

Die Dimension «Innovationsmanagement» gehört gemäss den Auswertungen des Digital Excellence Checkup zu den wichtigsten Handlungsfeldern für Unternehmen. Der Kanton Zürich als wichtiger Wirtschaftsstandort hat daher die Entwicklung dieses speziellen Checkup zur Prüfung der Innovations-Kompetenz von Unternehmen unterstützt. Der Innovation Checkup basiert auf den gleichen wissenschaftlichen Grundlagen und Werkzeugen, die auch schon vom Digital Excellence Checkup verwendet werden.

Einzelpersonen, die wissen möchten, wie es um die digitale Fitness ihres Unternehmens steht, können kostenlos am Innovation Checkup teilnehmen und erhalten das Resultat innert Minuten als PDF-Report. Im Report sehen sie, wo ihr Unternehmen in Bezug auf die sieben untersuchten Innovations-Dimensionen steht.

Nach der Teilnahme am Innovation Checkup stehen den Unternehmen diverse Angebote von swissICT zur Verfügung, um sich in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Gezielte Begleitung bei Innovationsvorhaben erhalten kleine und mittelgrosse Unternehmen im Kanton Zürich zudem über das Angebot «KMU und Innovation» (www.kmu-innovation.zuerich) des Netzwerks Standortförderung Kanton Zürich.

Für Unternehmen steht ebenfalls ein vertiefter, kostenpflichtiger Innovation Checkup zur Verfügung. Hier erfolgt eine Beurteilung durch mehrere Personen aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens. Die Resultate werden dann nach Bereichen und mit Benchmarks mit Durchschnittswerten der Branche verglichen.

Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft und Arbeit

JETZT MITMACHEN

Wollen Sie wissen, wie es um die **Innovationsfähigkeit** Ihres Unternehmens steht?

Dann machen Sie jetzt den Innovation Checkup:

HONORARE DER ICT

Seit 2017 erhebt swissICT Honorare von ICT-Fachkräften im Personalverleih. Die Teilnehmer sind ausschliesslich ICT-Anwenderunternehmen aus unterschiedlichen Branchen wie Banken, Versicherungen, öffentliche Verwaltungen, Pharmaindustrie, Telekommunikation oder Handel. Dabei werden Stundensätze von befristet eingesetztem Informatikpersonal analysiert, basierend auf den Beschreibungen «Berufe der ICT».

Die Ergebnisse liefern Informationen über ICT-Personalverleih-Honorare in der Schweiz und unterstützen die Teilnehmer und Bezüger ihren Bedarf an externem ICT-Personal präzise zu formulieren, beispielsweise in Bezug auf Faktoren wie Seniorität.

Das Vorgehen wurde übrigens auf Anfrage von swissICT vom Sekretariat der Wettbewerbskommission WEKO geprüft. In einer schriftlichen Stellungnahme begrüssten die Gutachter die Erhebung und erwarten davon einen wettbewerbsfördernden Effekt.

Erhoben werden Daten zu allen 51 Berufen, die unter «Berufe der ICT» erfasst sind. Auswertungen zu übergeordneten Berufsfamilien und Berufsgruppen liefern zusätzliche Informationen, die bei kleinen Stichproben oder fehlenden Daten beigezogen werden können.

An der Erhebung der ICT-Honorare 2022 haben 10 Unternehmen und Verwaltungen teilgenommen. Dabei wurden die Daten von 1'163 Einsätzen analysiert.

Die ICT-Honorarstudie 2022 kann jetzt bestellt werden:

SWISSICT.CH/SHOP

WAS SIND DIGITALE KOMPETENZEN?

Die Fachgruppe Digital Competency bietet Teaserkurse an, die Grundkompetenzen erklären und auf weiterführende Bildungsangebote verweisen.

VON DR. DANIEL STOLLER-SCHAI

Digitale Kompetenzen sind Schlüsselqualifikationen für die Wettbewerbsfähigkeit von Mitarbeitenden und Unternehmen. Sie durchdringen alle Bildungsbereiche, Branchen und Disziplinen. Was digitale Kompetenzen sind und was sie umfassen und wo die Schweiz im internationalen Vergleich positioniert ist, ist Gegenstand von Fachdiskursen und von Qualifizierungsprogrammen in Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Die Fachgruppe Digital Competency hat dazu ein Framework entwickelt, das aufzeigt, was unter digitalen Kompetenzen verstanden werden kann:

Was ist das Digital Competency Framework?

- Das Digital Competency Framework orientiert sich an den Kompetenzenlevels im Sprachenbereich. So soll auch im Bereich der digitalen Kompetenzen versucht werden, eine Einstufung von A1 bis C2 zu erreichen.
- Für die Stufe der «Professionals» (Informatiker:innen) wird ein eigener Level definiert. Der Test für eine (Re-)Zertifizierung wird über die Website von SI Professional bereitgestellt.
- Auf der Horizontalen werden im Framework verschiedene Kompetenzbereiche definiert: Grundlagen (Fundamentals, Systems), Datenverarbeitung (Data, Processes), kommerziell (Office, Business), Medien (Media, Social), Automation (AI).
- Für jedes Thema werden Beispiele angegeben, die aufzeigen, was mit einem Kompetenzbereich gemeint ist. Diese können laufend ergänzt oder auch wieder gelöscht werden, wenn sie nicht mehr aktuell sind.
- Die Einstufung pro Kompetenzbereich und Thema («Wo stehe ich?») wird über einen Selbsttest stattfinden, der je nach Bedarf durch einen Wissenstest validiert werden kann.
- Pro Kompetenzenbereich wird die Fachgruppe Digital Competency verschiedene Teaserkurse anbieten. Diese Kurse haben zwei Ziele: Sie nehmen a) Themen auf, die Grundkompetenzen erklären, und sie sind b) Brückenangebote für weiterführende Bildungsangebote. Wer sich für eine Vertiefung interessiert, kann sich von swissICT Bildungspartnern beraten lassen.

Welche Teaserkurse sind geplant?

Die Teaserkurse orientieren sich am Framework Digital Competency und werden durch Fachpersonen vermittelt und über die swissICT Website ausgeschrieben. Die Kurse sollen Verständnis für digitale Themen fördern und das volle Potenzial digitaler Methoden und Werkzeuge aufzeigen.

Beispielthemen für Teaserkurse:

- **Fundamentals:** Richtig gedacht – Denken als mächtigstes Werkzeug des Menschen
- **Processes:** Elektronische Unterschrift – funktioniert dies überhaupt und wenn ja, wie?
- **Office:** Kryptogeld konzeptuell erklärt
- **AI:** Künstliche Intelligenz und Ethik
- **Systems:** Alltagsalgorithmen spielerisch erklärt
- **Business:** New Work, New Learning – welche Lernformen benötigen wir in Zukunft?
- **Social:** Collaboration – neue Formen der Zusammenarbeit für eine Welt im Wandel
- **Business:** Erstellen von Blockchains und was dahintersteckt
- **Business:** Strategisches Vorgehen mit agilen Methoden

Die Teaserkurse werden im Laufe des Jahres angeboten. Die Erfahrungen damit werden auch in die weitere Ausarbeitung des Frameworks einfliessen. Dieses Jahr ist auch ein erster Selbsteinstufungstest via App geplant, um die eigenen digitalen Kompetenzen im Framework einstufen zu können.

ÜBER DEN AUTOR

Dr. Daniel Stoller-Schai ist Mitglied der **Fachgruppe Digital Competency** und **Geschäftsführer** der Firma Collaboration Design GmbH.

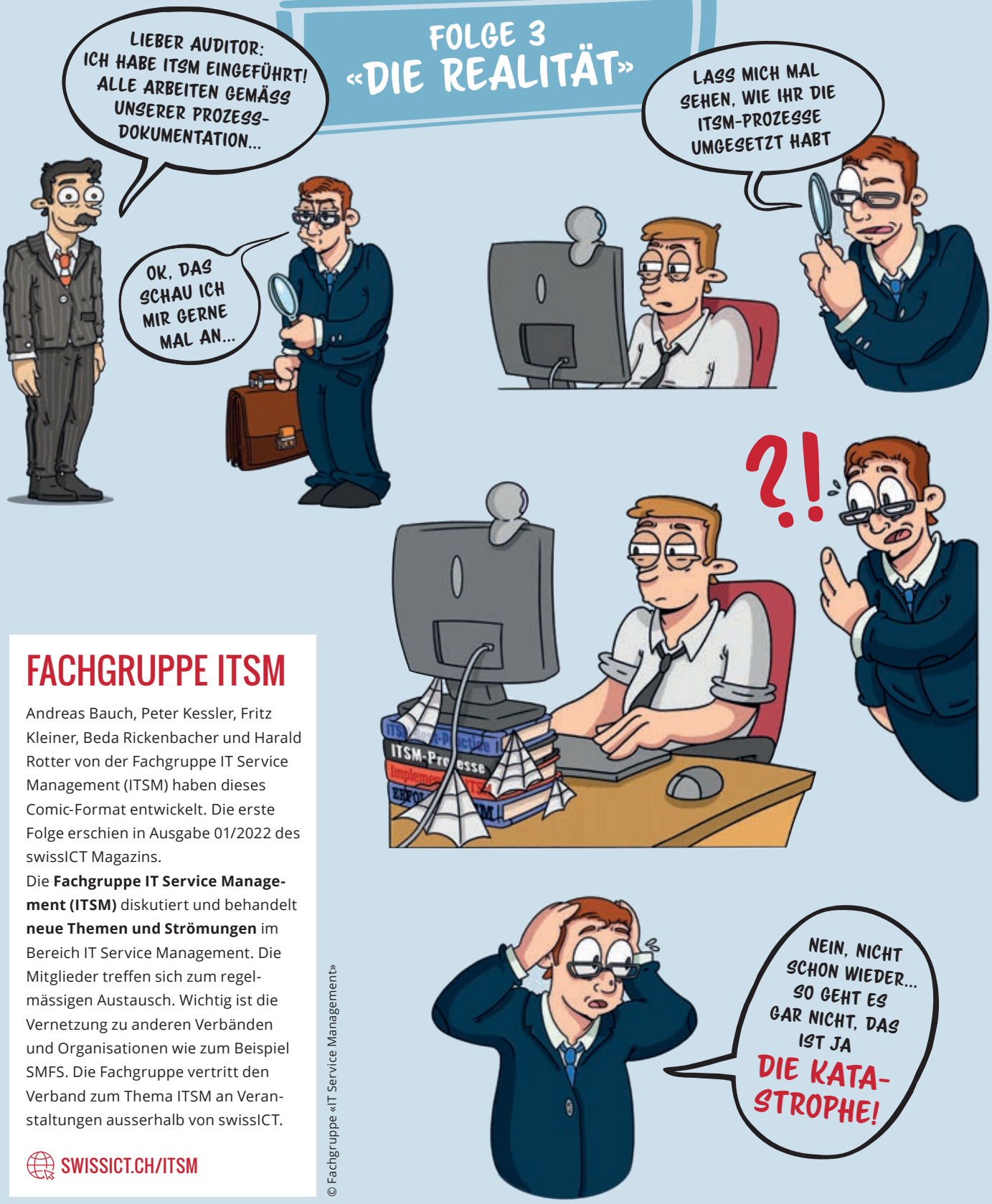
DIGITAL COMPETENCY FRAMEWORK

STUFE	THEMENBEREICH								
	Grundlagen		Datenverarbeitung		Kommerziell		Medien		Automation
FACHGRUPPE DIGITAL COMPETENCY swissICT	Fundamentals	Systems	Data	Processes	Office	Business	Media	Social	AI
A.1, A.2: Elementar Anwenderfähigkeit	Logisches Denken	Computerarten	Internet Suche	Gleichzeitige Applikationen	eMail Text & Foto	Video Conferencing	Message Services Social Media	Code of Ethics Recht	Internet of Things
B1, B.2: Fortgeschritten Anwenderfähigkeit	Querdenken Strategisches Denken	Betriebssysteme User Interfaces	Intelligente Suche	Codierte Abläufe	MS Office (ECDL) eBanking eShopping	Buchhaltung Datenbanken(SQL) Shopify	Passive Webseiten	Privacy Security	Pattern Matching Neuronale Netze
C1, C2: Expert Potenzial ausschöpfen Hintergrundverständnis	Komplexität	Virtuelle Systeme Installationen	Web Scraping Data Science	Visual Coding Scripting	MS Office (VBA) Kryptogeld	Blockchain Smart Contracts	Aktive Webseiten Creative Cloud	Cyber Crime	Deep Learning Automation Robotics
Professional	3L: Professionelles Informatik Zertifikat garantiert lebenslange Kompetenz und ethisches Verhalten								

Many & DoLittle

NEULICH IM IT SERVICE MANAGEMENT OFFICE...

FOLGE 3 «DIE REALITÄT»



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.

SWISSICT.CH/ITSM

© Fachgruppe «IT Service Management»

ANZEIGE

Foto: Eduard Meltzer Photography

UNSERE HAUPTPARTNER

Am 16. November 2023 werden im Hallenstadion in Zürich wieder die besten digitalen Projekte, Unternehmen und Persönlichkeiten ausgezeichnet. Dass dieser Anlass wieder durchgeführt werden kann, ist unter anderem unseren Hauptpartnern zu verdanken: dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich und Primeo Energie.

primeo energie

Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft und Arbeit