

# MAGAZIN

OFFIZIELLES PUBLIKATIONSORGAN VON SWISSICT  
AUSGABE 2, SEPTEMBER 2023

# SWISSICT

swissICT



**DIGITAL EXCELLENCE REPORT / SEITE 9**

## ERKENNTNISSE ZUM DIGITALEN REIFEGRAD VON UNTERNEHMEN

**SWISSICT SALÄRSTUDIE / SEITE 10**

## «DIE ZUSAMMENARBEITSFORMEN HABEN SICH VERÄNDERT»

**DIGITAL ECONOMY AWARD / SEITE 4**

# «INNOVATIONSKRAFT UND TECHNOLOGISCHEN FORTSCHRITT WÜRDIGEN»



# EINLADUNG ZUR GALA-NIGHT

**WIR FEIERN MIT IHNEN DIE BESTEN DER  
BESTEN DES ICT-JAHRES 2023!**

Als Partner des Digital Economy Awards, freut es uns, Sie zu diesem speziellen Event der Schweizer Wirtschaft einzuladen.

Mit den Awards «Digital Innovation of the Year», «Digital Excellence» und «Next Global Hot Thing» zeichnen wir an der Preisverleihung die Wirtschaftskraft unseres Landes aus. Das Thema ICT-Fachkräfte rücken wir mit den Auszeichnungen «ICT Education Excellence», «NextGen Hero» und «The Pascal» ins Rampenlicht des Hallenstadions und der Öffentlichkeit.

Neben diesen wichtigen Auszeichnungen steht Networking im Zentrum: Ein anregendes Apéro, die Tischnachbarn und die anschliessende After Party schaffen viel Raum für Gespräche mit interessanten und bekannten Persönlichkeiten.

Seien Sie als unser Gast dabei, wenn es im Zürcher Hallenstadion heisst: «And the winner is ...»!



**Donnerstag,  
16. November 2023**



[www.digitaleconomyaward.ch](http://www.digitaleconomyaward.ch)



**Hallenstadion,  
Zürich**



**Carol Lechner**  
Operative Leitung Digital Economy Award

[info@digitaleconomyaward.ch](mailto:info@digitaleconomyaward.ch)  
Telefon +41 43 336 40 21



**Dresscode:  
Business Casual**



**17.00 Registration - Apéro - Networking**  
**18.00 Award Verleihung - Gala Dinner**  
**21.30 Dessert - Networking - Afterparty**



SWITCH

Computerworld



INSIDE IT

moneycab



MIGROS



swissICT



Kanton Zürich  
Volkswirtschaftsdirektion  
Amt für Wirtschaft und Arbeit

primeo  
energie

zoom

# DEN ICT-WERKPLATZ SCHWEIZ UND DIE WIRTSCHAFT STÄRKEN



Viele unserer Kollegen und Kolleginnen sind vermutlich nicht entspannt aus den Sommerferien zurück an den Arbeitsplatz gekommen, denn eines der grössten IT-Projekte der Schweiz steht in den Startlöchern.

Die Integration der zwei Grossbanken ist nicht nur für die Banker eine Herkulesaufgabe, sondern mindestens so sehr für die riesigen Informatikabteilungen und ihre Mitarbeiter und Manager. Etliche werden dabei den Job verlieren, andere sind schon selbst aktiv auf der Suche nach neuen Herausforderungen. Aber es gibt auch diejenigen, die die Herausforderung trotz aller Risiken und ungesehen ihrer persönlichen Zukunft anpacken und hoffentlich erfolgreich umsetzen werden. All diesen Kolleginnen und Kollegen wünsche ich viel positive Energie und Erfolg. Erfolg, der auch für den Wirtschaftsstandort Schweiz wichtig ist.

Nicht nur wegen dieses Grossprojekts und der damit verbundenen Herausforderungen ist der Arbeitsmarkt wieder einmal in Bewegung. Personalabteilungen und Angestellte orientieren sich dabei an unserer Salärstudie, die auch dieses Jahr wieder ein paar Neuerungen bereithält. Dazu gehört die Erfassung der Arbeitsbedingungen, die neben dem Lohn zunehmend an Bedeutung gewinnen, wenn man Talente

rekrutieren und halten will. Über die Bedeutung der ICT-Salärstudie für die Branche sprechen in diesem Magazin Urs Gurtner, Fachexperte Personalpolitik bei der SBB, und Lukas Ruggli, HR-Geschäftspartner der IT bei der Post.

Zu Wort kommen lassen wir auch die Unterstützer des diesjährigen Digital Economy Award. Die Vorbereitungen laufen auf Hochtouren und viele spannende Unternehmen und Projekte bewerben sich um diese Auszeichnung. In dieser Ausgabe erfahren Sie, wieso Unternehmen wie Zoom oder Primeo Energie als Hauptpartner den Anlass unterstützen. Zudem unterstreicht die Zürcher Regierungsrätin Carmen Walker Späh, Vorsteherin des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA), wie wichtig diese digitale Preisverleihung für den Kanton Zürich ist. Die Zusammenarbeit mit dem AWA ist für uns nicht nur rund um den Award wichtig, denn wir verfolgen beide sehr ähnliche Ziele: den Werkplatz Schweiz und die Wirtschaftsmetropole Zürich zu stärken.

Unsere Fachgruppen sind aktiv wie eh und je. Drei davon stellen in dieser Ausgabe Ergebnisse ihrer Arbeiten vor. Angefangen beim Digital Excellence Report über den Stand der agilen Transformation bis hin zum Cyber-Navi von ISSS.

So wünsche ich Ihnen spannende Lektüre unseres aktuellen swissICT Magazins und einen guten Start nach den Sommerferien. Vielleicht treffen wir uns ja am Gala-Abend der Award-Verleihung im Zürcher Hallenstadion. Das Programm für den 16. November verspricht spannende Unterhaltung und faszinierende Gewinner. Ich freue mich darauf!

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

# DIGITAL ECONOMY AWARD

## EIN HOCH AUF DIE SCHWEIZER DIGITAL-KOMPETENZ

Die breite Unterstützung des Digital Economy Award zeigt, dass der Anlass eine wichtige Plattform ist, um aktuelle digitale Themen zu präsentieren, zu würdigen und in einen spannenden Austausch mit Expert:innen und Entscheider:innen zu treten.

INTERVIEW: MARIANNE SIEGENTHALER

Es duftet köstlich nach leicht gegrilltem Rindfleisch, ohne dass jemals ein Stück Fleisch auf dem Grill gegart wurde: Möglich macht die Entwicklung des Steak-Aromas der Einsatz von künstlicher Intelligenz. Firmenich, ein über 125 Jahre altes Schweizer Unternehmen aus Genf, ist es gelungen, mithilfe von KI-gesteuerten Algorithmen Duft- und Geschmacksformeln zu erstellen.

Dafür wurde der Entwickler und Hersteller von Parfüms und Aromen 2021 mit dem «Digital Innovation of the Year»-Award ausgezeichnet.

Am 16. November ist es wieder so weit: Digitale Persönlichkeiten, innovative Schweizer Digitalprodukte und Unternehmen dürfen sich am Digital Economy Award (DEA) 2023 auf eine Auszeichnung freuen. Für das Publikum bietet sich eine einmalige Gelegenheit, digitale Innovationen sowie

die Unternehmen, die dahinterstecken, kennenzulernen. Die feierliche Award-Show und ein feines Gala-Dinner sorgen für ein Ambiente, das anregende Gespräche garantiert. Als Hauptpartner vertreten sind nebst der öffentlichen Hand mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich auch das Anwenderunternehmen Primeo Energie und der internationale Anbieter Zoom. Weshalb engagieren sie sich für diesen Anlass? swissITC hat nachgefragt.

### **Frau Walker Späh, warum unterstützt der Kanton Zürich einen Anlass, der digitale Innovationen fördert?**

Innovationen und technologischer Fortschritt sind für die weitere Prosperität unseres Standortes von grösster Bedeutung. Gerade die digitalen Innovationen tragen dazu bei, bisherige Wirtschaftsbereiche wie die Finanzwirtschaft oder ganze Industrien auf ein nächstes Level zu heben. Weil Innovationen immer mehr in Netzwerken entstehen, unterstützt meine Volkswirtschaftsdirektion Innovationshubs im ganzen Kanton.

### **Was braucht es, damit die Schweiz noch attraktiver wird für Unternehmen, die im ICT-Bereich tätig sind?**

Wir benötigen weiterhin hervorragende Bildungs- und Forschungseinrichtungen, eine breit aufgestellte Wirtschaft und attraktive, zeitgemässe und innovationsfreundliche Rahmenbedingungen. Der Fachkräftemangel ist gerade in der ICT-Branche stark ausgeprägt. Ein Rezept dagegen ist es, den Quereinstieg in die IT-Branche einfacher zu ermöglichen und auch den Anteil der Frauen in Tech-Berufen zu erhöhen. Meine Volkswirtschaftsdirektion hat deshalb zu diesem Zweck zusammen mit digital-schweiz und der ICT-Berufsbildung die Kampagne «Woman in Tech» ins Leben gerufen.

### **Wie trägt der DEA zur Attraktivität des Kantons Zürich für ICT-Unternehmen bei?**

Der DEA ist eine von vielen so wichtigen Plattformen für den Austausch und die Vernetzung. Der Preis ist Ansporn für ICT-Unternehmen und ihre Auftraggeber, um

Bestleistungen zu erzielen. Die neue Preiskategorie «Education Excellence Award» unterstreicht die Bedeutung der Berufsbildung, was ich sehr begrüsse.

### **Welche wichtigen digitalen Entwicklungen sehen Sie auf die Schweiz zukommen?**

Bei der künstlichen Intelligenz geht es derzeit rasant vorwärts. Sie wird immer tiefer in unsere Lebensbereiche eindringen, mit vielen Chancen, aber auch Risiken. Deshalb ist es wichtig, dass der Kanton Zürich und

## **CARMEN WALKER SPÄH**

Volkswirtschaftsdirektorin  
des Kantons Zürich

die Schweiz hier vorne mit dabei sind. Es stellen sich dabei auch Fragen zum immer wichtiger werdenden Datenschutz und generell zur Regulierung. Wir haben deshalb das Projekt «Innovation-Sandbox» initiiert, mit dem Ziel, kluge Regulierungen in der künstlichen Intelligenz zu finden und zu testen.

### **Welchen Stellenwert hat der Digital Economy Award bezüglich Standortförderung im Kanton Zürich?**

Wir schätzen uns sehr glücklich, dass mit der Preisverleihung eines der grössten ICT-Branchentreffen in Zürich stattfindet, und

«Künstliche Intelligenz wird immer tiefer in unsere Lebensbereiche eindringen.»

**Carmen Walker Späh**

nutzen den Anlass unter anderem auch zur Netzwerkpflege und bieten am Nachmittag eine ergänzende Veranstaltung für Arbeitgeber aus dem Kanton Zürich an. Denn wir wollen hören, was die Branche beschäftigt.

## **JOACHIM KREBS**

Head Corporate Communications, Primeo Energie AG, Münchenstein

### **Herr Krebs, warum engagiert sich ein Anwenderunternehmen wie Primeo Energie für den DEA?**

Die Digitalisierung ist insbesondere auch in der Energiebranche ein Erfolgsfaktor. Innovationen treiben die Modernisierung und Transforma-

tion des Energiesystems voran und führen gleichzeitig dazu, dass sich die verschiedenen Bereiche wie zentrale und dezentrale Stromproduktion, Energiespeicher, Elektromobilität, Energie- und Kundendaten-Management immer mehr verzahnen. Dieser Prozess kann nicht zuletzt dank der Digitalisierung gemeistert werden.

### **Welche digitalen Entwicklungen sind für Anwenderunternehmen wie Primeo Energie zukunftsweisend?**

Primeo Energie hat strategisch zum Ziel, das Zuhause smarter, die Mobilität nachhaltiger und das Leben einfacher und lebenswerter zu machen. Zielsetzung ist, ein durch Dezentralisierung, Digitalisierung und Dekarbonisierung geprägtes Energiesystem zu schaffen. Entsprechend erschliessen wir den Menschen innovative und digitalisierte Möglichkeiten, Energie intelligent und sparsam zu nutzen oder sogar selbst zum Energieproduzenten zu werden. Der Digital Economy Award ist die ideale

Plattform, um unsere Positionierung und Ausgestaltung der Digitalisierung im Energiesektor nachhaltig zu verankern.

### Welche digitalen Themen bewegen die Energiebranche?

Die Digitalisierung ist Voraussetzung dafür, dass sich die verschiedenen Bereiche wie zentrale und dezentrale Stromproduktion, Energiespeicher, Elektromobilität, Energie- und Kundendaten-Management entwickeln, vernetzen lassen und Daten fast in Echtzeit verfügbar sind. Immer mehr Haushalte und Unternehmen kombinieren Batteriespeicher mit Solaranlagen auf dem Dach, binden die E-Mobilität und Heizsysteme mit Wärmepumpen mit ein und werden damit zu Mini-Kraftwerken.

### Spüren Sie den Fachkräftemangel in der ICT-Branche auch? Oder direkt gefragt:

### Werden Sie versuchen, die hellsten Schweizer Digitalköpfe vom Fleck weg anzuheuern?

Für uns ist generell der Fachkräftemangel ein grosses Thema, und wir engagieren uns seit vielen Jahren für die Förderung der technischen und naturwissenschaftlichen Berufe in den Tätigkeitsgebieten Netz, Wärme, IT usw. Sollten sich mit unserem neuen Engagement am DEA spannende Schweizer Digitalköpfe für Primeo Energie als Arbeitgeberin interessieren, wäre das natürlich genial.

## «Innovationen treiben die Transformation des Energiesystems voran.»

Joachim Krebs



Foto: Eduard Meltzer Photography

## DANIEL KRAVTSCHENKO

Manager Sales Switzerland, Austria & CEE, Zoom

### Herr Kravtschenko, der Digital Economy Award ist dieses Jahr der einzige grosse Event, den Zoom in der Schweiz unterstützt. Warum tun Sie das?

Weil er national wie auch europaweit einen grossen Impact hat und gleichermassen Start-ups wie auch etablierten Unternehmen und Organisationen die Gelegenheit gibt, sich mit den Besten zu messen.

### Welchen Stellenwert hat der DEA für ein internationales Anwenderunternehmen wie Zoom?

Der DEA hat sich als wichtige Bühne für Initiativen und Projekte etabliert, die die digitale Transformation und Digitalisierung in der Schweiz voranbringen und motivieren. Dabei werden grossartige, auch global agierende Start-ups, Unternehmen und Projekte ausgezeichnet. Als Partner ist es uns daher ein besonderes Anliegen, dies zu fördern und zu unterstützen.

### Hybrides Arbeiten ist jetzt vielerorts die Norm. Zoom bietet dafür eine der erfolgreichsten Lösungen an. Wohin entwickeln sich die Technologien für digitales Zusammenarbeiten?

## «Die Pandemie hat dem Remote Working einen unglaublichen Schub verliehen.»

Daniel Kravtschenko

Die Pandemie hat dem Remote Working einen unglaublichen Schub verliehen und damit einhergehend neue Flexibilität für die Gesellschaft geschaffen. Was wir sehen, ist, dass Arbeitnehmer:innen sowie auch Konsument:innen von dieser Flexibilität nicht mehr abweichen möchten und daher das hybride Zusammenarbeiten einen immer grösseren Stellenwert einnimmt. Frei nach dem Motto von Zoom «One platform delivering limitless human connection» bieten wir eine Reihe von Lösungen wie Meetings, Chat, Webinar, Phone, aber auch Contact Center über eine zentrale cloud-basierte Plattform an.

### Welche User-Bedürfnisse müssen noch besser abgedeckt werden?

User:innen haben das Bedürfnis nach einer einfach anzuwendenden Lösung, die sämtliche Aspekte der Sicherheit und des Datenschutzes abdeckt – Zoom erfüllt diese

Anforderungen ohne Kompromisse. Die meisten unserer neuen Funktionen werden übrigens auf Basis von direktem Feedback unserer Kund:innen entwickelt.

### Denken Sie, dass eines Tages digitale Konferenzen Live-Events wie den Digital Economy Award ablösen werden?

Nein, denn beide Formate haben, je nach Anspruch und Situation, ihre eigenen Vor- und Nachteile. Es wird jedoch immer leichter werden, beide Formate miteinander zu verbinden und damit das Beste aus beiden Welten für sich und Teilnehmende rauszuholen.

 DIGITALECONOMYAWARD.CH

# NEWS

## MIT UNSEREN CHECKUPS ZUM ERFOLG



Mit dem Angebot der Checkups hat swissICT Online-Tools kreiert, die Interessierten ermöglichen, eine kostenlose, neutrale und unabhängige Standortbestimmung in wichtigen digitalen Themenbereichen vorzunehmen.

### Digitale Handlungsfelder identifizieren

Auf der Grundlage des Digital Excellence Checkup erlaubt swissICT Unternehmen seit einigen Jahren eine strategische Standortbestimmung bezüglich Digitalisierung. Der Checkup konsolidiert verschiedene wissenschaftliche Modelle und macht diese einfach zugänglich – und liefert unabhängige, neutrale Ergebnisse. Dank der grossen Anzahl an Teilnahmen konnte swissICT auch den Digital Excellence Report erstellen lassen – einen ersten Einblick in den Report erhalten Sie auf Seite 9. Der Erfolg des Digital Excellence Checkup hat zur Entwicklung weiterer Checkups, etwa des Innovation Checkup, geführt, welcher eine vertiefte Analyse der digitalen Innovationskraft von Unternehmen erlaubt.

### Weitere Checkups in Entwicklung

Um effiziente Prozesse und bessere Entscheide auch in anderen Bereichen zu ermöglichen, entwickelt die Fachgruppe Sourcing & Cloud einen Cloud-Maturity-Checkup, der Unternehmen bezüglich Datenspeicherung und Cloudnutzung unter die Lupe nimmt und ihnen aufzeigt, wo es Entwicklungsbedarf gibt. Daneben führt die Fachgruppe Lean, Agile & Scrum Vorarbeiten für einen Agility-Checkup durch. – Es ist also mit spannenden Entwicklungen bei den Checkups zu rechnen.

**MEHR ÜBER DIE CHECK-  
UP-FAMILIE ERFAHREN**



## SWISSICT GESCHÄFTSSTELLE IN FRISCHEM LOOK

Wer die Geschäftsstelle von swissICT besucht, wird zwei Dinge sofort bemerken: Die Arbeiten am Gebäude sind erledigt und weder Baugerüste oder Baulärm stören uns bei der Arbeit. In den Büroräumlichkeiten weht ebenfalls ein frischer Wind. Die in die Jahre gekommenen Möbel wurden entsorgt und gleichzeitig das Büro von vielen Altlasten befreit. Die Atmosphäre ist nun offen, aufgeräumt und die Einrichtung noch besser auf hybrides Arbeiten ausgelegt.

## WAS WOLLEN JUNGE MENSCHEN?



**Dieser Frage ging swissICT mit einer Umfrage im Frühling dieses Jahres auf den Grund.**

Die Antworten unterstützen uns dabei, als Verband selbst aktiv und jung zu bleiben. Besonders eine Erkenntnis hat uns in unserem Tun bestärkt: Junge Menschen wollen sich vernetzen. Hier bietet swissICT ein tolles Netzwerk, um in der Branche Fuss zu fassen. Die Details der Umfrage publizieren wir im Herbst auf unserer Website.

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



# EVENTS 2023



## ATTRAKTIVE ARBEITGEBER SCHAFFEN ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN

Foto: Reinhold Einsiedler, Adobe Stock

Die Mountain Hubs von miaEngiadina in Scuol und La Punt eignen sich ausgezeichnet für Anlässe, die neue Perspektiven eröffnen sollen. swissICT, miaEngiadina und <IT>rockt! organisieren jetzt gemeinsam am 4. und 5. Oktober einen inspirierenden Event zum Thema Employer Branding.

Der Mittwochabend startet mit einem Abendessen und Networking im Hotel Krone in La Punt. Am Donnerstag folgen inspirierende Referate zum Thema Employer Branding von Barbara Josef, Co-Gründerin von 5 – 9 AG, und von Prof. Dr. Benjamin von Walter, Leiter Kompetenzzentrum Marketing IMS. Danach präsentieren <IT>rockt! und swissICT wissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeit und Arbeitsbedingungen. Eine spannende Podiumsrunde schliesst das Programm vor dem Mittagessen ab. Am Nachmittag folgen kreative Workshops. Freuen Sie sich auf inspirierende Insights und entspanntes Networking! Weitere Informationen:

 [SWISSICT.CH/EVENTS](https://www.swissict.ch/events)

## INFOSESSIONS SWISSICT

Wollen Sie erfahren, was swissICT aktuell macht? Dann melden Sie sich für eine unserer Infosessions an. Unser Geschäftsführer Christian Hunziker bringt Sie auf den neusten Stand. Es ist die perfekte Gelegenheit, alle Ihre Fragen zu stellen und mehr über den Verband zu erfahren. Unsere nächsten Infosessions finden am 13. 9., 11. 10. und am 8. 11. 2023 statt. Zur Anmeldung:

 [SWISSICT.CH/EVENTS](https://www.swissict.ch/events)

## DEA AM DIGITAL FESTIVAL ZÜRICH

Das dreitägige Digital Festival Zürich ist eine ausgezeichnete Gelegenheit, aktuelle digitale Trends, innovative Ideen und faszinierende Persönlichkeiten kennenzulernen. Am Freitag (15. 9. 2023) lohnt sich ein Besuch besonders: **Um 16.00 Uhr werden die Finalist:innen des Digital Economy Award 2023 bekanntgegeben.** Nicht vergessen! Zur Anmeldung:

 [SWISSICT.CH/EVENTS](https://www.swissict.ch/events)

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 Website von swissICT unter [www.swissict.ch](https://www.swissict.ch) gratis als PDF erhältlich.

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

**Redaktionsleitung:** Mahmud Tschannen, [mahmud.tschannen@swissict.ch](mailto:mahmud.tschannen@swissict.ch), Tel.: 043 336 40 28

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

**Redaktionelle Mitwirkung:** Thomas Flatt, Bramwell Kaltenrieder, Andrea Michel, Cornelia Ammon, Marianne Siegenthaler

**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.

# DIGITAL EXCELLENCE REPORT 2023: ERSTE ERKENNTNISSE

swissICT hat vor zwei Jahren mit dem Digital Excellence Checkup ein Reifegrad-Assessment der neusten Generation lanciert. Der Digital Excellence Report 2023 fasst auf Basis der bisher generierten Daten aufschlussreiche Insights zum Stand der digitalen Transformation der Schweizer Wirtschaft und Verwaltung zusammen.

VON BRAMWELL KALTENRIEDER

## Digital Maturity Assessments: Kompass im digitalen Wandel

Immittien der grossen Veränderungen der Digitalisierung stehen Führungskräfte weiterhin vor Herausforderungen. Beim Navigieren ihres Unternehmens durch die hohen Wellen des digitalen Wandels sehnen sich viele Unternehmenslenker:innen nach einem Kompass.

Digital Maturity Assessments sind bewährte Instrumente, um ein klares Bild vom Stand der Digitalisierung im Unternehmen zu erhalten. Basierend auf einem Reifegradmodell und branchenspezifischen Daten helfen sie dabei, wichtige Fragen zu beantworten: «Wo stehen wir als Organisation in diesem Wandel im Vergleich zur Konkurrenz?» und «Was sind unsere wichtigsten digitalen Handlungsfelder?».

## Das swissICT Reifegradmodell

Experten der swissICT Fachgruppe Digital Transformation Insights und der Jury des Digital Excellence Award haben 2020 die Grundlage für die neueste Generation eines Digital Maturity Assessment geschaffen. Durch die Zusammenführung verschiedener bestehender Ansätze (u.a. Universität St. Gallen und FHNW) und die Einführung differenzierter Reifegrad-Dimensionen entstand ein Reifegradmodell, das die individuellen Branchen- und Strategieprämissen der Unternehmen abbildet. Die sieben Dimensionen des swissICT Maturity Model erstrecken sich über alle drei Ebenen der strategischen Unternehmensführung.

Auf der Grundlage dieses Reifegradmodells hat swissICT 2021 den Digital Excellence Checkup lanciert. Das Online-Tool ermöglicht Unternehmen eine strategische Standortbestimmung im digitalen Zeitalter.

## BRAMWELL KALTENRIEDER

Bramwell Kaltenrieder ist **Professor für Digital Business und Innovation** an der **Berner Fachhochschule**.

Zudem unterstützt er als Strategieberater, Coach und Verwaltungsrat Unternehmen in ihrer strategischen Entwicklung und im Aufbau digitaler Wettbewerbsvorteile. Beim Digital Excellence Award wirkt er als Jurypräsident aktiv mit, bei swissICT ist er **Leiter der Fachgruppe Digital Transformation Insights**. Im September 2022 wurde er von der «BILANZ», der «Handelszeitung» und digital-schweiz.ch als **Digital Shaper ausgezeichnet**.

## Der Digital Excellence Report 2023

Derzeit werten Forschende der Berner Fachhochschule und der Fachhochschule Nordwestschweiz die Daten von über 1300 Benutzer:innen aus, die die digitale Reife ihres Unternehmens mit dem Digital Excellence Checkup eingeschätzt haben. Konsolidierte und anonymisierte Daten von über 600 Unternehmen aus 18 Branchen liegen vor. Der Bericht, der im zweiten Halbjahr 2023 veröffentlicht wird, wird als Referenz und Unterstützung für die Einführung und Durchführung der digitalen Transformation dienen. Der Report wird unter anderem auf die Reife der verschiedenen Branchen sowie auf die grössten Herausforderungen nach Branche und Reifegrad-Dimension eingehen.

Eine erste Erkenntnis ist bereits ersichtlich: Das Thema «Strategie und Transformationsmanagement» ist in Unternehmen noch schwach ausgeprägt, wie die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zeigt. Einer der Hauptgründe: Es fehlen definierte Ziele und eine kontinuierliche Resultatüberprüfung.

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

### Sieben Dimensionen des swissICT Maturity Model



Graphik: Kaltenrieder, swissICT, 2020



# «DIE ZUSAMMENARBEITS- FORMEN HABEN SICH IN DEN LETZTEN ZWEI JAHREN VERÄNDERT»

Die swissICT Salärstudie ist heute der Benchmark für ICT-Saläre in der Schweiz. Wir haben mit Urs Gurtner, Fachexperte Personalpolitik bei der SBB, und mit Lukas Ruggli, HR-Geschäftspartner der IT bei der Post, über die Bedeutung der Studie für ihre Arbeit gesprochen. Ein besonderer Fokus galt den Arbeitsbedingungen, die die ICT-Salärstudie dieses Jahr erstmals erhoben hat.

INTERVIEW: CORNELIA AMMON

**Herr Gurtner, warum sollten Unternehmen an der swissICT Salärstudie teilnehmen?**

Urs Gurtner (UG): Die Salärstudie von swissICT ist dank den klaren Berufsprofilen, der Stabilität der Umfrage und der grossen Resonanz in der Branche das beste Instrument, um die Marktfähigkeit der eigenen Lohnpolitik in den ICT-Berufen zu überprüfen. Für die SBB ist diese jährliche

Standortbestimmung zum fixen Referenzpunkt geworden, den wir nicht missen möchten.

**Herr Ruggli, nebst den Basis-Salären sind Anstellungsbedingungen und insbesondere die Homeoffice-Regelungen ein wichtiges Thema. Wie relevant ist es aus Ihrer Sicht für die Mitarbeiterbindung und -gewinnung?**

Lukas Ruggli (LR): In unserer Branche ist Homeoffice mittlerweile zu einem Ent-

scheidungsfaktor geworden. Wer diesbezüglich keine Flexibilität zeigt und sagt, die Arbeit kann nur vor Ort ausgeführt werden, ist heute chancenlos auf dem Arbeitsmarkt. Man muss eine Antwort auf den Wunsch nach neuen Arbeitsformen haben und muss beispielsweise klären, wie die Zusammenarbeit konkret gestaltet werden kann. Homeoffice ist heute ein wesentlicher und auch ein völlig normaler Bestandteil der Arbeitsbedingungen geworden.

### Wie fühlen Sie den Puls und die Erwartungshaltungen bei Ihren (künftigen) Mitarbeiter:innen?

**UG:** Wir verfügen über mehrere Instrumente, wie wir den Mitarbeitenden allgemein den Puls fühlen. Unsere jährliche Erhebung der Personalmotivation gibt uns einen sehr guten Überblick über die Erwartungshaltung unseres gesamten Personals. Hier können wir gezielt Rückschlüsse auf die Erwartungshaltungen der einzelnen Bereiche ziehen. Die digitale Zone der SBB arbeitet nach agilen Prinzipien, und hier sind regelmässige Retros Usus. Diese zeigen uns auf, was wir besser machen können.

### Mit welchen neuen Erwartungshaltungen waren Sie die letzten beiden Jahre konfrontiert?

**LR:** Die Veränderung in den letzten Jahren hatte immer auch eine zeitliche Komponente, also wie viel Zeit wird tatsächlich im Homeoffice verbracht oder gibt es Verpflichtungen, im Büro zu sein und die Arbeiten vor Ort zu erledigen. Früher war ich immer skeptisch, wenn Leute sich in Bern vorgestellt haben und sagten, mein Lebensmittelpunkt ist in der Ostschweiz oder Graubünden. Heute ist das nicht mehr so wichtig.

Was sich auch verändert hat in den letzten zwei Jahren, sind die Zusammenarbeitsformen. Es gab eine Phase, in der man sagte: Entweder sind alle an Meetings vor Ort oder es sind alle online. Heute hat sich hybrides Arbeiten stark entwickelt, und es ist völlig normal geworden, dass irgendjemand von irgendwo aus an einem Meeting teilnimmt. Die Technologie hat sich weiterentwickelt. Was früher fast unmöglich erschien, ist heute alltäglich.

### Stimmt es, dass das Homeoffice inzwischen nicht mehr so viel genutzt oder eingefordert wird?

**UG:** Wir sehen im Branchenumfeld keine merkliche Veränderung. Sicher, die Mitarbeitenden sind ins Büro zurückgekehrt und schätzen den physischen Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Doch nach wie vor

wird bei uns im Homeoffice gearbeitet, und dies wird auch in Zukunft der Fall sein.

**LR:** Ich war überrascht, als gewisse Grossbanken und grosse Tech-Firmen die Rückkehr ins Büro forderten. Ich glaube, wir haben das bei der Post, und insbesondere bei uns in der Informatik, gut gelöst. Wir haben noch immer einen hohen Anteil an Homeoffice. Logischerweise haben auch wir uns nach der Pandemie wieder zurück in Richtung Büro bewegt. Aber unser Ansatz ist, dass wir den Leuten zeigen, dass es sich lohnt.

### Die allgemeine Salär-Thematik im Arbeitsmarkt oder der Fachkräftemangel sind aktuelle Themen in der IT-Branche. Wie nehmen Sie diese Entwicklungen wahr?

**UG:** Es ist schon ein länger andauerndes Thema, dass es nicht genügend ICT-Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt gibt. Daher ist es wichtig, dass das Unternehmen und das gesamte Leistungspaket stringent präsentiert werden. Bewerbenden muss klar aufgezeigt werden können, welche Vorteile die SBB bietet.

**LR:** Uns geht es wie allen anderen. Wir suchen konstant hochqualifizierte Informatikerinnen und Informatiker. Da sind alle mehr oder weniger gleich gefordert. Ich bin aber froh, dass die Unternehmen trotzdem realistisch bleiben und keine überhöhten Löhne zahlen, nur damit sie die entsprechenden Leute gewinnen. Es ist wichtig, auch in Zukunft faire und angemessene Löhne zu zahlen. Es wäre nicht gut, plötzlich in eine Lohnspirale hineinzugeraten, die nicht mehr kontrollierbar ist – und die Kosten durch die Decke schnellen lässt.

### Welchen Mehrwert bringen euch die Daten des neuen Reports zu den Anstellungsbedingungen in Bezug zu den bestehenden ICT-Salärstudien-Reports?

**UG:** Es ist eine wichtige Standortbestimmung für uns, wie wir uns im Markt präsentieren. Es rundet das Bild über die gebotenen Leistungen ab und ist daher sehr hilfreich.

### Welche Ratschläge würden Sie anderen Unternehmen geben, die sich mit dieser Thematik gerade beschäftigen?

**UG:** Es ist sehr wichtig zu wissen, auf welche Vorteile die Mitarbeitenden zählen können, wenn sie sich für ein Unternehmen entscheiden. Um diese Botschaft transportieren zu können, muss man sich zuerst bewusst sein, was man vielleicht besser oder anders macht als andere. Und dies be-



## LUKAS RUGGLI

Lukas Ruggli ist **HR-Geschäftspartner der IT Post**. Als Betriebsökonom FH begann er 2003 im Marketing und Verkauf bei der Post. In den Jahren 2003 bis 2009 trug er zum **Aufbau des Post-Shops** bei. Nach seinem Abschluss in **EMBA in Human Resource Management** wechselte er in die HR-Branche, um in einem breiteren Themenfeld tätig zu sein. Seit 2011 ist er verantwortlich für das Personal der IT und **Mitglied der Geschäftsleitung**.



## URS GURTNER

Urs Gurtner ist seit 2019 **Fachexperte Personalpolitik** bei den Schweizerischen Bundesbahnen **SBB**. 2018 bis 2019 war er Leiter HR Services bei Visana Services AG. Davor war er bei Visana von 2014 bis 2018 Leiter Personalcontrolling und Honorierung. Er hat einen **EMBA in Human Resources Management** und ist **Betriebswirtschaftlicher HF**.

ginnt immer mit einem Benchmark respektive einer Marktanalyse. Dafür bieten die Vergleiche der swissICT eine gute Grundlage. Man kann sich der eigenen Stärken bewusst werden und wo nötig Massnahmen zur Weiterentwicklung einleiten.

**LR:** Beim Homeoffice haben wir bei der Post eine wirklich klare Haltung. Ich bin ein Gegner von Kontingenten oder Regeln, die festlegen, wie oft man im Büro sein muss. Ein solcher Ansatz bringt keinen Mehrwert. Im Gegenteil, die Leute fühlen sich eingeengt und kontrolliert und haben gleichzeitig ein schlechtes Gewissen, wenn sie die Regeln nicht einhalten können. Zu viel Kontrolle führt auch zu einem riesigen administrativen Aufwand. Das heisst aber nicht, dass alles geht. Wir schauen schon genau hin, und wir schauen insbesondere dort genau hin, wo wir Auffälligkeiten entdecken. Wenn Leute praktisch nie mehr oder fast nie mehr in einem Büro physisch vor Ort sind oder an Workshops oder Sitzungen teilnehmen, sprechen wir das an. Wir fragen uns: Ist jemand am Verkümmern? Hat jemand Angst? Ein Beispiel: Ein Mitarbeiter bei uns ist eine Hochrisikoperson und hat immer noch Angst, sich unter die Leute zu mischen. In solchen Fällen ist es wichtig, genau hinzusehen und individuelle Lösungen zu finden.



[SWISSICT.CH/SALAERE-2023](https://www.swissict.ch/salaere-2023)

Das Gespräch in voller Länge können Sie auf unserer Website nachlesen:



Foto: Adobe Stock

## «BERUFE DER ICT» – OPTIMIERT UND ERWEITERT

Hinter den Kulissen der swissICT Berufsbilder finden derzeit eine Vielzahl spannender Entwicklungen statt, die nicht nur für die Salärstudie von zentraler Bedeutung sind, sondern auch für Fachkräfte, IT-Verantwortliche oder HR-Spezialist:innen. Um

die Benutzererfahrung zu optimieren, wird eine komplett neue und modern gestaltete Website erstellt. Diese wird es ermöglichen, die Berufsbilder noch anschaulicher und informativer darzustellen. Die Begleitinformationen werden ebenfalls überarbeitet,

um eine höhere Nutzerfreundlichkeit zu gewährleisten.

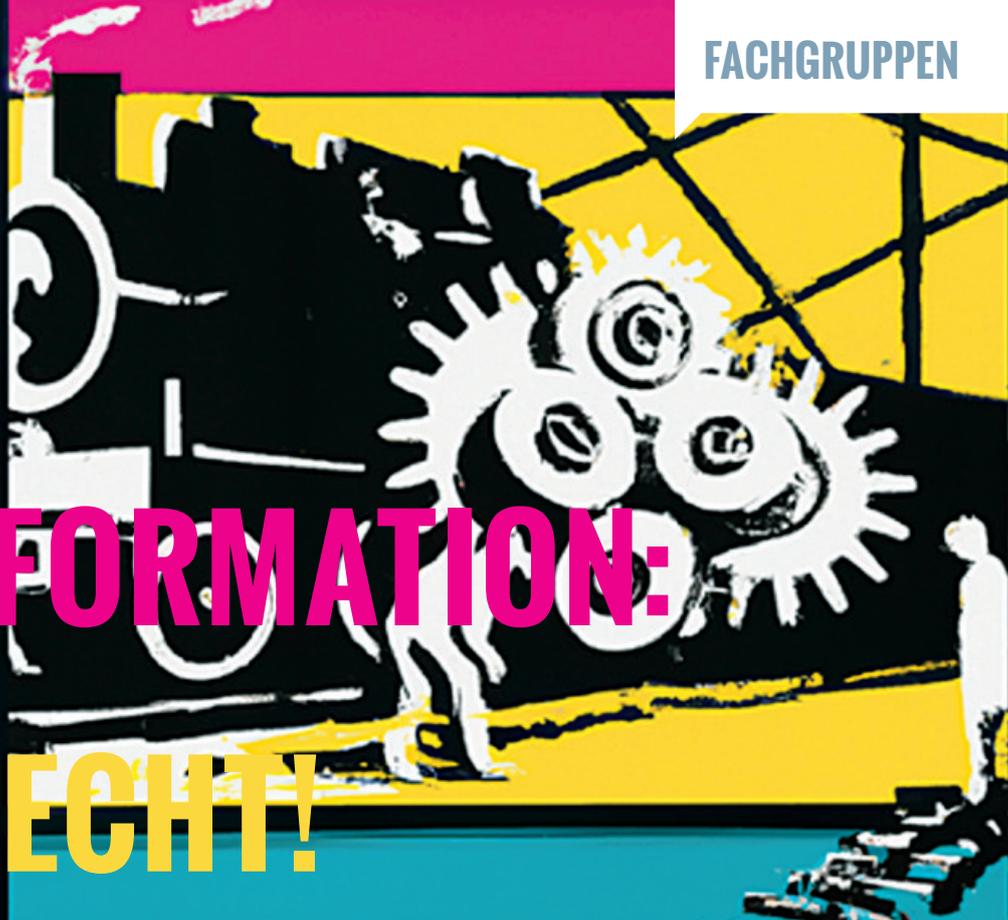
Als weiterer Schritt ist die Integration einer Sprachübersetzung auf Englisch geplant. Dies vereinfacht es internationalen Unternehmen, die Berufsbilder und die dazu gehörenden Informationen besser zu verstehen und zu nutzen. Zusätzlich werden die Inhalte über eine API-Schnittstelle zugänglich gemacht. Diese Schnittstelle ermöglicht es Interessierten, die Berufsprofile direkt in eigene Systeme zu integrieren.

Ein weiteres spannendes Vorhaben ist die Partnerschaft mit bluquist. Als neuer Kooperationspartner wird bluquist künftig die swissICT Berufsbilder als Modul anbieten, welches mit einigen erweiterten Funktionen ausgestattet ist. Dadurch erhalten Interessierte weitere Möglichkeiten, individuelle Anforderungen an die Berufsbilder flexibel umzusetzen.



[BERUFE-DER-ICT.CH](https://www.berufe-der-ict.ch)

# AGILE TRANSFORMATION: JETZT ERST RECHT!



Visual: Timo Bežjak mit DALL·E

Es hat sich herumgesprochen: Ein Fitness-Abo macht nicht fit, und die Einführung agiler Methoden macht nicht agil. In den letzten Jahren wurden zahllose Teams und ganze Firmen dazu gezwungen, Scrum oder Kanban, Holacracy oder Soziokratie, SAFe oder irgendeine angeblich agile Arbeitsweise einzuführen. Oft ohne positiven Erfolg.

VON TIMO BEŽJAK

Denn nicht selten bleibt die Organisation im alten Paradigma verhaftet. Die industrielle Revolution wurde durch Top-down-Management befeuert, und bis heute prägt dieser Ansatz die Unternehmen: Manager und Mitarbeiter:innen, Führungsleute und Geführte, Denken und Handeln. Daran ändert ein Scrum-Team in der Entwicklungsabteilung noch nichts. Doch in der heutigen Zeit der Wissensarbeit versagt der althergebrachte Ansatz, der zu Überarbeitung führt, Sitzungen zu inhaltslosen Ritualen verkommen lässt und oft nicht die Ergebnisse erzielt, die die Kundschaft sich wünscht.

Dass Vorgesetzte für ihre Untergebenen entscheiden, erweist sich als so ungeeignet wie ineffizient. Denn anders als vor hundert Jahren sind Mitarbeiter:innen aller Stufen in der Regel bestens ausgebildete Spezialist:innen ihres Fachs, die ihre Aufgabe besser verstehen, als ihre Vorgesetzten das könnten. Selbstorganisation wird da-

durch zur Voraussetzung für organisationsweite Agilität. Die Anbieterinnen agiler Frameworks preisen ihre Methoden als geeignete Werkzeuge an, um diese Selbstorganisation und Agilität projektmässig einzuführen.

Doch hier besteht ein Missverständnis: Agile Methoden lösen keine organisatorischen Probleme. Sie können jedoch dabei helfen, die strukturellen Probleme in der bestehenden Arbeitsweise zu erkennen. Einzig die bewusste Arbeit an diesen Fragen wird das Unternehmen zu neuer Agilität führen.

Agile Pionier-Unternehmen wie die Digital-Agentur Liip entwickeln diese Themen seit über einem Jahrzehnt konsequent weiter. Heute profitieren sie stark davon, und ein Ende der Entwicklung ist nicht in Sicht. Organisationsstrukturen, Feedback-Systeme, Lohnsystem und Arbeitsprozesse werden wiederholt überarbeitet. Die Unternehmensführung wird immer wieder neu und dezentral organisiert. Dieser fortwährende

Prozess erfordert Disziplin, Motivation und eine systemische Fähigkeit zur Veränderung.

Die Vorteile der so gewonnenen organisatorischen Agilität sind erheblich. Kollektive Führung führt zu besseren Entscheidungen, mindert Überlastung, fördert Innovation und erhöht die Zufriedenheit von Mitarbeiter:innen und Kundschaft. Sie erlaubt es Unternehmen, vorausschauend zu handeln, Innovationen voranzutreiben und ihre Arbeit effizienter zu gestalten. Trotz vieler Herausforderungen bleibt agile Transformation ein notwendiger Schritt auf dem Weg in eine erfolgreichere Zukunft.

## ÜBER DEN AUTOR



Timo Bežjak **forscht und berät zu agiler Transformation**. Vor vielen Jahren arbeitete er bei Liip. Mit seiner **Beratungsfirma Sfera** entwickeln KMU, NPO und Verwaltungen ihre eigene Agilität. Ohne Reorganisation, ausgehend vom Bestehenden, mit allen Mitarbeitenden. Timo Bežjak ist Mitglied der **Fachgruppe LAS** von swissICT.

# ISSS CYBER-NAVI: CYBER-SECURITY-UNTERSTÜTZUNG FÜR KMU

Foto: Adobe Stock

Mit dem Cyber-Navi hat die ISSS (Information Security Society Switzerland) ein praktisches Online-Tool entwickelt, um KMU bei der Suche nach einem passenden Cyber-Security-Standard zu unterstützen. Das Tool ist kostenlos.

VON ANDREA MICHEL

Das ISSS Cyber-Navi ist ein innovatives, webbasiertes Tool, das durch die ISSS in Kooperation mit swissICT erarbeitet worden ist. Es bietet kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Schweiz Unterstützung im Bereich Cyber-Security an. Das Tool ist darauf ausgerichtet, KMU bei der Bewältigung der wachsenden Herausforderungen im Bereich Cyber-Security zu unterstützen. Mit nur wenigen Klicks erhalten KMU spezifische Hilfestellung und können den für sie passenden Cyber-Security-Standard ermitteln. Unternehmen müssen lediglich einige grundlegende Informationen wie die Anzahl der Mitarbeiter und die Branche angeben.

Das Cyber-Navi basiert auf einem Pool von 20 verschiedenen Cyber-Security-Standards. Diese Standards wurden sorgfältig ausgewählt, um eine breite Palette von Anforderungen und Branchen abzudecken. Durch die Berücksichtigung von Faktoren wie Unternehmensgrösse, Branche und

Risikoakzeptanz ist das Tool in der Lage, den passenden Standard für jedes einzelne KMU zu ermitteln.

Das Cyber-Navi ist ab sofort unter [www.cybernavi.ch](http://www.cybernavi.ch) erreichbar. Das Tool ist kostenfrei und ohne Anmeldung zugänglich, um die Nutzung so einfach wie möglich



zu gestalten. Die ISSS ist überzeugt, dass jedes Unternehmen Zugang zu hochwertiger Cyber-Security haben sollte, um seine Sicherheitsmassnahmen zu verbessern. Das Tool soll Unternehmen zudem unabhängig von ihrer Grösse oder ihren finanziellen Ressourcen unterstützen.

Die ISSS leistet so einen Beitrag, um die Schweiz wieder ein Stückchen sicherer zu machen. Der Verein selbst bietet keine Hilfestellungen bei der Umsetzung der Cyber-Security-Rahmenwerke an. Die ISSS empfiehlt, das Rahmenwerk selbständig umzusetzen und bei Fragen den IT-Dienstleister mit einzubeziehen. Sollte dies nicht zum gewünschten Ziel führen oder eine unabhängige Einschätzung erwünscht sein, kann auch ein Security-Dienstleister mit der Unterstützung beauftragt werden.

## INFORMATION SECURITY SOCIETY SWITZERLAND (ISSS)

Die ISSS ist ein aktiver **unabhängiger Verein** und vernetzt über **1200 Security Professionals** in der Schweiz, darunter **über 150 Firmen**. Wir befassen uns in Theorie und Praxis mit technischen und juristischen sicherheitsrelevanten Aspekten der Informationsgesellschaft. Als Mitglied von swissICT ist die ISSS für Sicherheitsthemen verantwortlich.



# Many & DoLittle

NEULICH IM IT SERVICE MANAGEMENT OFFICE...

## FOLGE 4 «DER CONSULTANT – DIE RETTUNG»



## 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** 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)

**UNVERZICHTBAR FÜR DAS STRATEGISCHE  
MITARBEITERMANAGEMENT,  
RECRUITING UND LOHNGESTALTUNG**



# GÜTE SALÄRSTUDIE 2023

**DAS ETABLIERTE STANDARDWERK** DES SCHWEIZERISCHEN  
ICT-SEKTORS MIT GARANTIERTEM NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN UND  
FACHEXPERTEN.

- > mit **alle relevanten Faktoren** wie Beruf, Kompetenzstufe, Branche, Alter, Unternehmensgrösse und Region
- > wertvolle Hinweise zur Festlegung von Gehaltssystemen, Budgetplanung und anstehenden Gehaltsverhandlungen
- > **Employment Conditions Report (Arbeitsbedingungen)**
- > weitere Reports der swissICT Salärstudie in unterschiedlichen Versionen im Webshop erhältlich

**NEU**

**REPORTS 2023** MIT DATEN VON 293 UNTERNEHMEN  
UND 38597 NENNUNGEN.

