



ICT-SALÄRSTUDIE 2024

INTERVIEW MIT DEM NEUEN LEITER  
DER ARBEITSGRUPPE SALÄRE

BILDUNG / WEITERBILDUNG

# SPIELERISCH LERNEN

VOM EINSTIEG IN DIE IT BIS  
ZU LIFELONG LEARNING



## DIGITAL ECONOMY AWARD

# Spezialangebot für swissICT Mitglieder

Sichern Sie sich jetzt Ihre vergünstigten Tickets für eine unvergessliche Award Night am 14. November im Hallenstadion Zürich.

### Exklusiv für swissICT Mitglieder:

2 Tickets für nur CHF 500

3 Tickets für nur CHF 650

**Jetzt Tickets sichern und dabei sein!**



## WEITERBILDUNG IN DER IT – EIN MUSS, DAS FREUDE MACHEN KANN



Die IT-Welt dreht sich schneller als je zuvor. Was heute als neu und innovativ gilt, kann morgen schon veraltet sein. Für IT-Profis bedeutet das: Ständige Weiterbildung ist kein Luxus, sondern ein Muss. Doch wie bleibt man am Ball und behält gleichzeitig den Spass daran? Ein Blick auf die Wichtigkeit der Weiterbildung und wie sie sinnvoll gestaltet werden kann, folgt in dieser Ausgabe des swissICT Magazins.

In der IT gibt es kein Ende der Fahnenstange. Technologien wie Künstliche Intelligenz, Cloud Computing und Data Analytics fordern uns ständig heraus, auf dem neuesten Stand zu bleiben. Programme wie das «Level Up» der Zürcher Kantonalbank zeigen, wie wichtig kontinuierliche Weiterbildung für die berufliche Entwicklung ist – und wie man dabei gleichzeitig Kreativität und Innovationskraft fördert.

Technische Fähigkeiten sind das eine, aber Soft Skills wie Kommunikation, Teamarbeit und Kreativität werden immer wichtiger. Sie sind das «Schmiermittel» im täglichen Arbeitsprozess und helfen, komplexe Her-

ausforderungen zu meistern. Ein gutes Gleichgewicht aus technischer Kompetenz und Soft Skills macht nicht nur effektiver, sondern trägt auch zu einem positiven Arbeitsumfeld bei.

Weiterbildung muss nicht immer aufwendig sein. Oft sind es die kleinen Lernmomente im Alltag – ein Artikel, ein Tutorial, ein Gespräch mit Kolleginnen – die uns weiterbringen. Tools wie der Cloud Maturity Checkup von swissICT bieten eine strukturierte Möglichkeit, den eigenen Wissensstand zu überprüfen und gezielt zu verbessern.

Lebenslanges Lernen ist heute wichtiger denn je. In der schnelllebigen IT-Branche ist es unerlässlich, sich regelmässig fortzubilden, um relevant zu bleiben. Doch diese Herausforderung bietet auch eine grosse Chance: Wer bereit ist, ständig Neues zu lernen, kann seine Karriere aktiv mitgestalten und sich immer wieder neu erfinden.

Weiterbildung sollte als Chance gesehen werden, nicht als Bürde. Sie ist der Schlüssel,

um in einer sich wandelnden Welt nicht nur mitzuhalten, sondern aktiv mitzuwirken. Finden Sie Freude am Lernen und sehen Sie es als Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Denn letztlich ist Weiterbildung wie ein guter Espresso: Manchmal braucht es ihn, um richtig wach zu werden – und das kann auch richtig Spass machen. Bleiben Sie neugierig und freuen Sie sich auf die Abenteuer, die die Welt der IT für Sie bereithält!

**Ihr Thomas Flatt**  
Präsident swissICT, Unternehmer, Berater  
und Verwaltungsrat

# DREI TRENDS IN DER WEITERBILDUNG

Die digitale Transformation und der dadurch ausgelöste Bedarf an Soft Skills sind die derzeitigen Renner in der Weiterbildung. Umfangreiche Programme werden abgelöst durch individuelle, flexible und kürzere Angebote. Digitale Möglichkeiten prägen auch hier und lösen Investitionsbedarf aus. Ein Blick auf die Hintergründe.

EXPERTINNENMEINUNG  
VON PETRA JOERG

Vor kurzem habe ich einen Cartoon gesehen, der mich zum Schmunzeln gebracht hat: drei mit Fell bekleidete Steinzeitmenschen sitzen in einer Höhle, vor ihnen ein Feuer, neben ihnen ein Rad aus Stein, an den Wänden Malereien, am Boden Faustkeile. Der Chef schaut die beiden anderen an und sagt: «Nachdem wir jetzt alles Wesentliche erfunden haben, können wir doch eigentlich das Thema Weiterbildung von der To-Do-Liste streichen, oder?»

Wohl schon oft in der Geschichte dachten die Menschen, dass sie jetzt Bescheid wüssten, alles Wichtige gelernt hätten. Weit gefehlt... die Welt dreht sich immer

schneller und die Halbwertszeit von Bildung wird kürzer und kürzer. Statt «learn – earn – retire» gilt heute «learn – earn – learn something new – earn more (...)». Und KI beschleunigt das Ganze noch einmal. Umso wichtiger wird die Weiterbildung, die den Menschen im Spurt begleitet und selbst verschiedenen Trends ausgesetzt ist.

### Trend 1: Digitale Transformation

In der Tat prägt der durch Digitalisierung und insbesondere KI ausgelöste Änderungsschub die Weiterbildungslandschaft. Weiterbildungsinteressierte suchen nach Studiengängen, die sie rasch, flexibel und möglichst individuell auf den neusten Stand bringen. Und Weiterbildungs-

anbieter kommen, wenn auch oftmals mit Verzögerung, den Wünschen nach, indem sie entsprechende Angebote implementieren – und das nach Möglichkeit unter Einsatz der digitalen Errungenschaften.

Das Interesse an Digitalisierung und mehr Wissen zu KI ist berechtigt, verändert KI die Berufswelt doch nachhaltig. So kann KI komplexe Aufgaben übernehmen, die ein hohes Mass an Sprach- und Zahlenkompetenz erfordern, und damit erhebliche Auswirkungen auf Wissensberufe haben. Oder sie ermöglicht die Automatisierung von Tätigkeiten, für die der Mensch dann nicht mehr benötigt wird. Die OECD schätzt, dass sich im nächsten Jahrzehnt 1,1 Milliarden Arbeitsplätze durch die Technologie radikal verändern.

Damit Mitarbeitende und Führungskräfte fit sind für die neue Arbeitswelt, sind Um- und Weiterbildungsprozesse nötig. Die Aussage, «KI führt nicht zu weniger, sondern zu anderen Jobs», ist zu einem gängigen Zitat geworden. Gemäss der TÜV-Weiterbildungsstudie 2024 vom Juni dieses Jahres tun sich viele deutsche Unternehmen aber schwer damit, die neue Realität zu akzeptieren. Die Studie zeigt, dass aktuell lediglich 12 Prozent der Unternehmen Mitarbeitende an KI-Fortbildungen teilnehmen liessen. Weitere 6 Prozent planen solche Schulungen, während 10 Prozent den Bedarf noch prüfen. Überraschend ist, dass 71 Prozent der befragten Unternehmen derzeit keine KI-Schulungen durch führen.

### Trend 2: Soft Skills sind sehr gefragt

Mit dem durch KI beschleunigten Digitalisierungsschub werden aber nicht nur technologische, analytische und ethische Kompetenzen wichtig, sondern auch

menschliche. Denn KI bietet nicht nur Chancen, sondern verunsichert auch. Viele Mitarbeitende sorgen sich um ihren Job, um ihre Autonomie, um ihre psychische Gesundheit. Hinzu kommt, dass eine junge Generation den Arbeitsmarkt aufmischt und dass mit New Work neue Arbeitsmethoden, flexible Arbeitsorte und andere Organisationsformen notwendig sind.

Das prägt die Aufgabe der Führungskräfte in Unternehmen. Sie müssen in Zeiten von Remote Work, Digitalisierung und Automatisierung mit ihren zwischenmenschlichen Fähigkeiten für psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen und bis zu vier Generationen gleichzeitig mit auf die Reise nehmen. Wichtiger denn je sind Empathie, ein gemeinschaftlicher Führungsstil, der eher ins Coaching geht, denn ins Anweisungen geben, transparente Kommunikation, der Blick auf den Schutz der Mitarbeitenden (vor allem in Bezug auf Gesundheit, Persönlichkeit, Datenschutz) und Inklusion.

Konkret: In einer Welt, in der Individualität einen hohen Stellenwert genießt, wollen Mitarbeitende authentisch leben können, Wertschätzung am Arbeitsplatz spüren, ihr eigenes Potenzial weiterentwickeln und bei fairem Lohn flexibel arbeiten können. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass die Unternehmenskultur, die Vision oder das Employer Branding wichtiger sind als je zuvor. Dies umso mehr, als es in vielen Branchen schwieriger geworden ist als früher, gute Mitarbeitende zu finden und zu binden. Alle genannten

Themen können in der Weiterbildung aufgenommen und professionalisiert werden.

### Trend 3: Individueller, flexibler, kürzer

Mit den Menschen und Möglichkeiten ändern sich nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Formen und Möglichkeiten der Weiterbildung. Vor allem junge Generationen wollen ein auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Weiterbildungsportfolio genießen. Flexibel muss die Weiterbildung sein, kurz und auf den Punkt gebracht, mit einem starken Fokus auf Anwendung statt Wissenserwerb.

Für die Weiterbildungsanbieter benötigt es einen Innovationsschub und grosse Investitionen in Technologie. Nur so können sie hybrides, multimediales und mobiles Lernen ermöglichen oder virtuelle soziale Interaktionen, Gamification oder gar personalisierte Lernpläne auf Basis von Big Data und KI anbieten. Die Herausforderungen sind immens, und wie auch die Unternehmen hinkt der Weiterbildungsmarkt oftmals den Möglichkeiten hinterher.

Der kurze Abriss zeigt: Lebenslanges Lernen ist nicht nur eine Floskel. Wer nicht stehen bleiben, sich überholen lassen und allenfalls den Job verlieren will, muss sich all den Neuerungen stellen, die auf ihn zukommen. Und das gilt nicht nur für Individuen, sondern auch für Unternehmen und Weiterbildungsinstitutionen. Kurz: Es wäre ein Fehler, die Weiterbildung von der To-Do-Liste zu streichen.



## PETRA JOERG

Petra Joerg liebt und lebt Weiterbildung: Seit ihrer Geburt bildet sie sich täglich weiter und hat ihre Passion später zum Beruf gemacht. Als CEO von Rochester-Bern Executive Programs entwirft sie Weiterbildungsprogramme für Einzelpersonen und Unternehmen und setzt sich dabei mit den Neuerungen dieser Welt auseinander. Das Gelernte setzt sie in verschiedenen Mandaten um, seit 2022 auch im Vorstand von swissICT.

# CLOUD MATURITY CHECKUP: HOLISTISCH PLANEN UND SCHWÄCHEN ERKENNEN

Der Cloudmarkt wächst – dank KI, Data Analytics oder Machine Learning. Damit sich Unternehmen und Organisationen zum Start einfach aber zielgerichtet hinterfragen können, hat swissICT den Cloud Maturity Checkup lanciert. Ein einfaches Tool, das hilft, schnell und unkompliziert eine Standortbestimmung vorzunehmen und bei Interesse nachgelagerte Services bietet.

TEXT: PHILIPP BINAGHI

Die digitale Transformation, respektive Digitalisierung, ist in vollem Gang und bringt fortlaufend Veränderungen mit sich. Ein Beispiel ist die Cloud-Adoption in der Schweiz, die durch die Integration von Technologien wie KI, Data Analytics oder Machine Learning weiter angetrieben wird. Dabei den Überblick zu behalten und zu wissen, wo man als Unternehmen steht, kann anspruchsvoll sein.

## Checkups helfen einzuordnen

Genau zu diesem Zweck wurde die Checkup-Familie ins Leben gerufen. Die einzelnen Checkups sind ein Angebot von swissICT für Mitglieder und Interessierte, um eine kostenlose, neutrale und unabhängige Standortbestimmung in wichtigen Themenbereichen der digitalen Transformation zu machen. Bisher im Angebot

befinden sich der «Digital Innovation Checkup» und der «Digital Excellence Checkup». Sie alle orientieren sich übergeordnet am swissICT Maturity Model. Dieses benennt anhand von sieben Dimensionen die Kernpunkte der digitalen Transformation und schafft so Übersicht und Einblick in die eigene Situation.

## Neues Mitglied in der Checkup-Familie von swissICT: Cloud Maturity Checkup

Die Dimension «ICT» ist eine der sieben Dimensionen des swissICT Maturity Models. Die Nutzung von Cloud-Technologien ist für heutige IT-Abteilungen unumgänglich und bietet viele Möglichkeiten. Sie verlangt aber auch teilweise neue Kompetenzen, welche früher nur in Gross-Organisationen vertreten waren. Der neugeschaffene Cloud Maturity Checkup gibt Interessent:innen die Möglichkeit, die Kompetenzen ihrer Organisation einzu-

ordnen und zeigt auch Handlungsfelder zu den gesetzten Prioritäten auf. Nach der Teilnahme am Cloud Maturity Checkup stehen diverse buchbare Angebote – auch von swissICT – zur Verfügung, um sich in diesem Bereich Unterstützung zu holen und weiterzuentwickeln.

## Schweizer Cloudmarkt wächst

Ein wichtiger Grund für die Entwicklung des neuen Checkups ist, dass der Schweizer Cloud-Markt boomt. Dies belegt eine IDC-Studie im Auftrag von Microsoft. Diese prognostiziert ein jährliches Wachstum von 22 Prozent für Public-Cloud-Services von 2022 bis 2026, wodurch der Markt bis 2026 über 11 Milliarden Franken erreichen könnte. Besonders hohe Wachstumsraten werden in den Bereichen Behörden, Gesundheitswesen, Fertigung und Einzelhandel erwartet. Trotz dieser positiven Aussichten zeigt der PwC Cloud Business Survey 2023, dass derzeit nur 7 Prozent der Schweizer Unternehmen die Cloud vollständig nutzen.

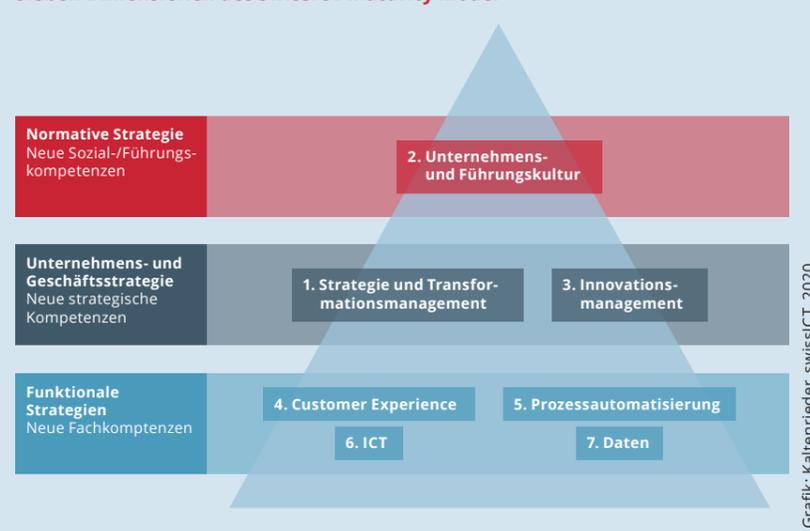
## Vorteile liegen auf der Hand

Für Tania Rebuzzi – Mitentwicklerin des neuen Cloud Checkups und Co-Leiterin der Fachgruppe Sourcing & Cloud von swissICT – ist klar: «Die Vorteile der Cloud-Nutzung liegen auf der Hand: Erhöhte Effizienz, verbesserte Geschäftssynergien oder optimierte Kundenerfahrungen. Mit dem neuen Checkup wollen wir bei swissICT unseren Mitgliedern und Interessierten ein Instrument an die Hand geben, das hilft, Schwächen in der eigenen Struktur zu erkennen und zu überprüfen, ob man bei der weiteren Entwicklung an alles gedacht hat – neutral, über alle wichtigen Dimensionen hinweg mit einer holistischen Sichtweise.» Ganz im Sinne von swissICT für einen starken Arbeitsplatz Schweiz.



Grafik: Kaltentrieder, swissICT, 2020

## Sieben Dimensionen des swissICT Maturity Model



# DANKE FÜR DIE TREUE

Ein herzliches Dankeschön an unsere Firmenmitglieder, die mit ihrem langjährigen Engagement die Zukunft der Schweizer Informatik mitgestalten. Seit vielen Jahren sind sie Teil unserer gemeinsamen Erfolgsgeschichte. Ihre Expertise, ihr Netzwerk und ihr Einsatz tragen massgeblich dazu bei, dass wir heute einen starken ICT-Sektor Schweiz vorweisen können. Dank der treuen Unterstützung unserer Mitglieder konnten Projekte wie das ICT Career Advisory Tool oder der Digital Excellence Checkup realisiert werden, die die digitale Transformation in unserem Land weiter vorantreiben. Ihre langjährige Mitgliedschaft ist ein starkes Zeichen für das tiefe Engagement und die Verbundenheit mit unserer Community. Gemeinsam können wir die Informatik- und Digitalkompetenz in der Schweiz noch erfolgreicher in die Zukunft führen.

## JUBILÄEN UNSERER FIRMENMITGLIEDER

### 50 Jahre Mitgliedschaft

- Amt für Informatik des Kantons Thurgau
- Bedag Informatik AG
- BKW Management AG
- Bundesamt für Informatik und Telekommunikation BIT
- ETH Zürich
- F. Hoffmann-La Roche AG
- Informatik Stadt Bern
- Megos AG
- Migros-Genossenschafts-Bund

### Schweizerische Mobiliar

- Versicherungsgesellschaft AG
- Suva
- Universität Zürich

### 45 Jahre Mitgliedschaft

- BSG Unternehmensberatung AG
- Thurgauer Kantonalbank

### 40 Jahre Mitgliedschaft

- Schweizerisches Rotes Kreuz

### 35 Jahre Mitgliedschaft

- Huber+Suhner AG
- Suisa
- Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

### 30 Jahre Mitgliedschaft

- BÜRO 70 AG
- Emmi Schweiz AG
- GFT Schweiz AG
- Informatik Schaffhausen
- Löwenfels Partner AG

# IT-FACHKARRIERE BEI BANKEN: DAS NÄCHSTE LEVEL ERREICHEN

Die IT ist das Rückgrat moderner Banken und bietet eine breite Palette an Fachkarrieren, die spannende Entwicklungsmöglichkeiten ohne Führungsverantwortung eröffnen. Mit ihrem Programm «Level Up» fördert die Zürcher Kantonalbank (ZKB) ihre IT-Mitarbeitenden und unterstützt sie dabei, ihre technischen Fähigkeiten zu vertiefen und beruflich das nächste Level zu erreichen.

TEXT: REBECCA BÖNIGER-DERRON

Die IT-Landschaft in Banken ist komplex, vielfältig und technologisch fortschrittlich. Programmiersprachen wie Python und Java, Datenbankmanagementsysteme wie SQL und Cloud-Plattformen wie AWS und Azure sind täglich im Einsatz und müssen die hohen Anforderungsstandards des Bankenumfelds erfüllen. Besonders im Bereich der Cyber Security sind Expertinnen und Experten gefragt, um den Ansprüchen an Datenschutz sowie -integrität und Stabilität gerecht zu werden. Zudem müssen immer neue Innovationen aufgenommen und umgesetzt werden, meist mit agilen Frameworks.

## Die Rolle der IT-Fachkarriere in modernen Finanzinstituten

Eine Fachkarriere in der IT bietet spannende Möglichkeiten zur Spezialisierung und Weiterentwicklung, auch ohne personelle Führung. Durch eine offene Kommunikationskultur und kontinuierliche Weiterbildung können IT-Fachleute nicht nur mit den stetig wachsenden technischen sowie regulatorischen Anforderungen Schritt halten, sondern sie tragen auch wesentlich zur technologischen Entwicklung und Stabilität der Bank bei. Deshalb fördern moderne Finanzinstitute die Fachkarriereentwicklung durch Weiterbildungsprogramme und Zertifizierungen.

Der Zürcher Kantonalbank (ZKB) ist die individuelle Förderung der Mitarbeitenden auf unterschiedlichen Ebenen wichtig. So hat ein Team aus IT-Mitarbeitenden das innovative Fachkarriereprogramm «Level Up» entwickelt, speziell für IT-Mitbei-

tende mit hoher Innovationsbereitschaft. Über die Programmdauer hinweg können die Teilnehmenden zehn Prozent ihrer Arbeitszeit nutzen, um neue Lösungsansätze zu entwickeln und ihre Fähigkeiten zu erweitern. Das Programm fördert die persönliche Entfaltung, indem gezielt

«Das Programm fördert Fähigkeiten wie Auftrittskompetenz, Kreativität und Innovationskraft.»

Rebecca Böniger-Derron



**REBECCA BÖNIGER-DERRON**

Rebecca Böniger-Derron ist die Programmleiterin des **IT-Fachkarriere Programms «Level Up»** bei der Zürcher Kantonalbank.

Selbstreflexion und das Erkennen der eigenen Stärken thematisiert wird. Auch werden weitere Fähigkeiten wie Auftrittskompetenz, Kreativität und Innovationskraft gefördert. Innerhalb eines Jahres arbeiten selbstorganisierte Teams an bereichsübergreifenden Technologieprojekten und werden bei Bedarf von erfahrenen Mitarbeitenden gecoacht.

## «Level Up» – das Fachkarriereprogramm

Das Programm umfasst individuelle Entwicklungspläne sowie Impulstage zur persönlichen Weiterentwicklung. Die ausgearbeiteten Projekte werden bei einem Abschlussevent einem breiteren Publikum präsentiert, was zusätzliche Sichtbarkeit verschafft. Eine Level Up Alumni-Gruppe erweitert das Netzwerk und unterstützt den weiteren Austausch. So schafft die Zürcher Kantonalbank eine Plattform, um Fachkarrieren aktiv zu fördern und langfristig engagierte Mitarbeitende zu binden. Die Integration des Programms in das Kulturtransformations-Team unterstreicht die enge Verbindung zwischen individueller Förderung und kultureller Entwicklung innerhalb der ZKB.



# GAMES MACHEN SCHULE

Kinder und Videospiele – oft ein kontroverses Thema. Doch an der Schule Höchi in Dättwil zeigt sich, dass Gaming kreativ, lehrreich und generationenübergreifend sein kann. Wir haben Ulrike Liebert, Leiterin der Fachgruppe «Smart Generations», bei ihrer Arbeit an der Schule begleitet.

TEXT: CATERINA MELLIGER

Zwei Tage vor den Sommerferien könnte man meinen, die Luft sei raus. Nicht so bei den Schülerinnen und Schülern der 5A der Schule Höchi in Dättwil. Im Klassenzimmer von Lehrer Oliver Müller herrscht geschäftiges Treiben: Die Popcorn-Maschine läuft, die Saftbar wird dekoriert und Stühle werden zurechtgerückt. Draussen vor der Tür wartet gespannt eine Schar Grosseltern – sie sind zum Gaming-Event ihrer Enkelkinder eingeladen. Auf dem Programm stehen die Präsentationen der selbst entwickelten Games. Es ist der Abschluss des «gaming4all»-Projekts im Fach Medien und Informatik.

Das Projekt hat die letzten Monate die Klasse geprägt. Mit Scratch, einer visuellen Programmiersprache, haben die Schülerinnen und Schüler ihre eigenen Computerspiele entwickelt. Dabei haben sie gelernt, logische Abläufe zu programmieren, kreative Ideen in digitale Spiele umzusetzen und die Grundlagen des Storytellings anzuwenden.

## Spielend Lernen

Die Ergebnisse dieses kreativen Prozesses können sich sehen lassen. Jede Schülerin und jeder Schüler hat ein eigenes Spiel entwickelt – und die Vielfalt, die dabei entstanden ist, zeigt, wie unterschiedlich und persönlich die Ansätze der Kinder sind.

Raphael etwa präsentiert vor der ganzen Klasse und im Beisein der Grosseltern sein Spiel «Rettet den Wald». Bei diesem müssen die Spieler den Wald vor der Zerstörung schützen, indem sie geschickt Bäume pflanzen und Schädlinge bekämpfen. Gesteuert wird das Spiel mit einfachen Pfeiltasten, aber die dahinterstehende Botschaft ist klar: Der Schutz der Natur ist wichtig.

Eine fantasievolle Story, die gleichzeitig eine wissenschaftliche Komponente einbindet, deckt das Spiel von Vendanshi ab. Man muss bestimmte Elemente wie Wasser und andere suchen, um einen Zauberspruch mischen zu können, der den Fluch einer Hexe auflöst.

Auch Annika hat ein anspruchsvolles Spiel entwickelt. «Rubys Rettung» ist ein Rechtschreibspiel, bei dem die Spielerinnen und Spieler verschiedene Level durchlaufen und Internet-Monster besiegen müssen, indem sie korrekte Wörter schreiben. Das Spiel wurde seiner Komplexität wegen von der Jury, bestehend

aus den Seniorinnen und Senioren des Gaming-Cafés, besonders gelobt.

Ein weiteres Highlight präsentiert Enrico. Er liebt Games und Programmieren ist seine zweite Sprache. Sein Spiel, das verschiedene Levels mit packmanähnlichen Figuren und Rechenaufgaben kombiniert, sorgt für Aufsehen. «Wenn man die Rechenaufgaben richtig löst, kommt man weiter, bis zum Einstein-Level», erklärt Enrico stolz. Die Klasse staunt über das technisch anspruchsvolle Spiel. «Stabil und krass», kommentieren seine «Gschpänlis» das Ergebnis und es wird bewundernd als «richtig professionell» bezeichnet. Das überrascht nicht, denn Videospiele sind das grosse Hobby von Enrico. Er hat schon einen eigenen Online-Shop programmiert und bei virtuellen Fussballturnieren gegen tausende Spieler gewonnen.

«Hättest du das gekonnt, einfach vor uns alle hinstehen und so überzeugend argumentieren?», fragt ein Grosspapi einen anderen. «Nie im Leben, das habe ich erst später im Berufsleben mühsam lernen müssen», meint der Rentner. Sie sind beeindruckt von den Leistungen der elf- und zwölfjährigen Kinder. Das zu sehen und zu erleben, ist die Besonderheit des «gaming4all»-Projekts, das ältere Menschen einbindet und ihnen die Möglichkeit bietet, in die Welt der Videospiele einzutauchen. «Die ältere Generation hat oft wenig Zugang zu digitalen Technologien», erklärt Ulrike Liebert, die Geschäftsführerin von «Generation 65 Plus» und Leiterin der Fachgruppe «Smart Generations» bei swissICT. «Es ist wichtig, dass sie den Umgang mit Smartphones und anderen digitalen Tools lernen, um weiterhin selbstbestimmt leben zu können. Durch die Enkelkinder holen wir sie ab, und sie kommen gerne zu unseren Veranstaltungen.» Einmal pro Woche ist Ulrike Liebert im Schulhaus Höchi in Dättwil im Kanton Aargau und widmet sich während einer Doppelktion mit den Fünftklässlern dem «gaming4all»-Projekt, bei dem die Schüler Games entwickeln, die für ältere Menschen spielbar sind.

#### Kreativität mit System

Die Spiele, die im «gaming4all»-Projekt entstehen, folgen einer klaren Struktur. «Die Kinder müssen ihre Spielfiguren und die Umgebung, in der das Spiel stattfindet, selbst gestalten», sagt Ulrike Liebert. «Die Schüler machen sich Gedanken zu den Helden, die sie ins Zentrum setzen wollen, sie legen fest, welche Währung im Spiel



verwendet wird – seien es Münzen, Schokolade oder andere Gegenstände – und sie bestimmen die Interaktionen zwischen den Spielfiguren.» Die Figuren und Hintergrundmotive im Spiel zeichnen die Schülerinnen und Schüler zunächst von Hand auf Papier und digitalisieren sie in einem zweiten Schritt.

Etwas ein halbes Jahr arbeiten die Kinder an ihren Spielen. Während der ersten Monate geht es um die Grundlagen des Game Designs und der Programmierung. Themen wie Farben- und Formenlehre, Spieltypen und die Chancen und Risiken von Videospiele werden ausführlich besprochen. In den letzten drei Monaten konzentrieren sich die Schülerinnen und Schüler dann auf die Programmierung ihrer Spiele und die fiktive Vermarktung. Dabei entstehen Fanartikel, die im 3D-Drucker produziert werden, Webseiten und ein Kundenservice. Ein guter Kundendienst ist für die Zielgruppe ältere Menschen besonders wichtig.

Die Beurteilung der Spiele übernimmt eine Jury, die aus drei bis fünf Seniorinnen und Senioren aus dem sogenannten Gaming-Café, das Ulrike Liebert ins Leben gerufen hat, besteht. «Sie wissen genau, worauf sie achten müssen», meint Ulrike. Jedes Kind bekommt ein wertschätzendes Feedback für die harte Arbeit, die in sein Spiel geflossen ist. «Urs ist dabei immer sehr positiv und mag besonders Rennspiele oder Spiele mit lauter Musik. Ursula hingegen stellt viele kritische Fragen, die die jungen Entwickler und Entwicklerinnen weiterbringen», beschreibt Ulrike die Rollen der Jurymitglieder.

Das Game-Café ist kein Ort für Action- oder Kriegsspiele, sondern bietet Raum für online Rätsel- und Geschicklichkeitsspiele. Wenn ein durch die Heranwachsenden entwickeltes Game etwas speziell Schweizerisches beinhaltet, wie zum Beispiel das Thema «Flättere» (Ohrfeige), freuen sich Ursula und Urs besonders. Dies wird dann heiss diskutiert. Ansonsten

werden im Game-Café Spiele im Altersrange der Fünftklässler gespielt: «Wir spielen nur Games bis zur Altersfreigabe zwölf Jahre, damit alle mitmachen können», ergänzt Urs Betschart (72), einer der Game-Café-Teilnehmer. In den letzten Jahren haben sich die Spiele der Kinder stark verändert. «Früher gab es mehr Kriegsspiele, heute stehen Themen wie Natur- und Umweltschutz im Vordergrund», bemerkt Urs.

Die Themen, die die Kinder in ihren Spielen aufgreifen, sind oft eng mit aktuellen Ereignissen und ihren eigenen Erfahrungen verknüpft. Ulrike erinnert sich an ein Spiel, das ein Kind letztes Jahr nach dem Erdbeben in der Türkei entwickelte. «Es ging um den Wiederaufbau der zerstörten Region. Das war die Art und Weise, wie das Kind das Geschehen verarbeitet hat», erzählt sie. Die Spiele bieten den Lehrkräften die Möglichkeit, tiefere Gespräche über die Hintergründe und Emotionen der Kinder zu führen. Und manch ein Spiel greift persönliche Erlebnisse auf, wie das eines Flüchtlingskindes, das seine Flucht und die gefährliche Durchquerung der Wüste und die unsichere Überfahrt über das Meer in einem Spiel nacherzählte. «Das war für das Kind eine Art, seine Geschichte zu verarbeiten und mit anderen zu teilen», erklärt Ulrike Liebert.

#### Mehr als ein Zeitvertreib

Das «gaming4all»-Projekt – das von 2019 bis 2024 von der Gebert Rüt Stiftung finanziell unterstützt wurde – zeigt eindrucksvoll, dass Gaming nicht nur als Freizeitbeschäftigung, sondern auch als wertvolles Lernwerkzeug in der Schule genutzt werden kann. Die Kinder lernen dabei nicht nur, wie man Spiele programmiert, sondern auch, wie man eine spannende

### «Mit dem Projekt werden soziale Kompetenzen und Teamfähigkeit gestärkt.»

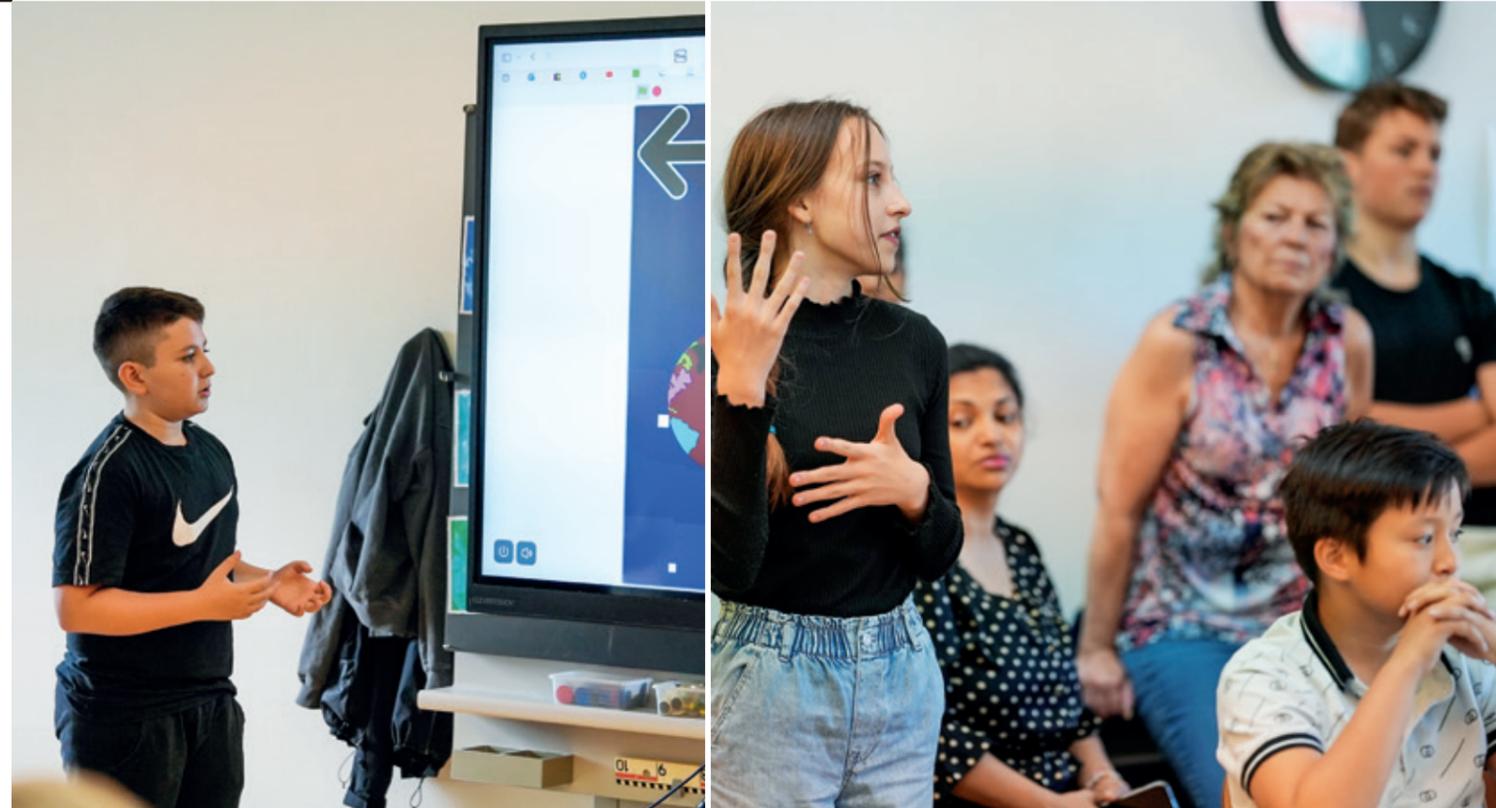
Ulrike Liebert

Geschichte erzählt, digitale Zeichnungen erstellt und mit bestimmten Farben und Formen Charakterzüge der Game-Helden unterstreicht. Darüber hinaus fördert das Projekt wichtige soziale und kognitive Fähigkeiten. «Die Kinder verabreden sich zum Gamen, sie tauschen sich online aus und geben sich gegenseitig Feedback»,

erzählt Ulrike. «Das stärkt ihre sozialen Kompetenzen und ihre Teamfähigkeit.» Welche Rolle das Gamen im Alter einnehmen kann, wird ebenfalls besprochen. Hierbei geht es um wissenschaftliche Studien. Aber auch politische Aspekte fliessen ein, wenn eine echte Debatte nachgestellt wird und debattiert wird, ob Ego-shooter-Spiele Grund für Amokläufe an Schulen sind.

Natürlich spricht das Projekt auch die Risiken des Gamings an. «Wir thematisieren, wie viel Gaming noch gesund ist, was passiert, wenn man zu viel Zeit mit Spielen verbringt und wie man sich beim Gamen verschulden kann», erklärt Ulrike. Auch der Datenschutz ist ein wichtiges Thema: «Die Kinder sollen lernen, wie sie ihre persönlichen Daten schützen und was sie im Netz preisgeben oder auch nicht. In Kooperation mit anderen Lehrpersonen werden fächerübergreifend die Themen Digitale Ethik, Cybergrooming und Cybermobbing behandelt»

Für Urs Betschart und die anderen Senioren aus dem Gaming-Café geht es vor allem um eines: «Wir wollen generationenübergreifend die Freude am Gamen vermitteln.»



# LIFELONG LEARNING VS. LIFELONG EXPERIENCE

Muss man ein Leben lang lernen, um beruflich erfolgreich zu sein? Oder reicht es, auf Erfahrungswerte zurückzugreifen? Eine Auseinandersetzung mit der Bedeutung von herkömmlicher Weiterbildung und praktischer Erfahrung in der Arbeitswelt.

TEXT: CHRISTOPH HILBER –  
FACHGRUPPE ICT 50+

Ohne Lernen geht nichts. Ohne Anwendung des Gelernten, also Erfahrung, geht's genauso wenig. Doch die Bedeutung lebenslangen Lernens wird oft unterschätzt, insbesondere in Phasen, in denen Beruf und Privatleben viele Anforderungen stellen. Gut gibt es auch «Learning on the Job». Aus praktischen Herausforderungen lernen, zählt meiner Ansicht nach auch als Weiterbildung. Dafür gibt es keine Diplome, aber erfolgreiche Projekte gute Unternehmenszahlen oder eben Wissens- und Know-Howzuwachs.

## Die Position definiert das Weiterbildungsbedürfnis

Als Personalberater und Coach erfahre ich in vielen Gesprächen, warum im Lebenslauf Angaben zu Weiterbildungen fehlen. Viele interne Kurse blieben undokumentiert, für externe Kurse wurde kein Budget gesprochen oder aus Zeitmangel konnten diese nicht besucht werden.

Für Expertinnen, Fachspezialisten oder Abteilungsleiterinnen ist die fachliche Weiterbildung elementar. swissICT-Mitglieder wissen, wie schnell das Rad des technologischen Wandels dreht und wie bei jedem Zyklus die Komplexität steigt. Aus Manuals «on the Job» zu lernen, ist nicht mehr möglich, ja sogar falsch. Neue Werkzeuge, Methoden, Angebote müssen über Kurse, Konferenzen oder Herstellerkongresse gelernt werden.

Im strategischen Management ist Weiterbildung ebenso wichtig, jedoch weniger kritisch. Hier befasst man sich mit Visionen,

Trends und Zukunftsmodellen, welche auf Neuem basieren. Und hier spielen Erfahrung und ein Riecher für Märkte, Branchen, Verhalten, Politik, Regulierungen etc. eine wichtige Rolle. Als Weiterbildungen wichtig sind dafür Kongressbesuche, Gespräche mit Kunden, Branchenkennern oder Marktforschern, welche die Meinungsbildung unterstützen.

## Arbeitsmarktfähigkeit als persönliches Ziel

Relativ früh entscheidet der Verlauf der Karriere die Art der Arbeitsmarktfähigkeit – Management- oder Expertenkarriere. Wer sich für die Expertenkarriere entscheidet, kommt nicht ums Lifelong Learning herum. Meine Empfehlungen hierfür lauten:

1. Verfolgen was in den Fachhochschulen und Höheren Fachschulen in der Informatik / Wirtschaftsinformatik gelehrt wird.
2. Über Herstellerinformationen und Newsplattformen die Trends beobachten.
3. Die Informatikstrategie des eigenen Arbeitgebers kennen und darauf basierend für sich selbst Ziele definieren und Ausbildungskurse besuchen.

In den meisten Fällen unterstützen Arbeitgeber aktive Weiterbildungsbestrebungen. Wird die Weiterbildung nicht finanziert, lohnt sich die Investition in die eigene Karriere.

## Arbeitsmarktfähigkeit 60+ / 65+

Die politische Diskussion um die 13. AHV-Rente hat die Diskussion über die Beschäftigung über das Rentenalter hinaus beziehungsweise dessen Erhöhung angeregt.

Generieren die Pensionierungen der Babyboomer-Arbeitnehmende die prognostizierte Lücke in der Belegschaft, dann dürften Unternehmen schon bald mehr um Rentnerinnen und Rentner buhlen als um Arbeitnehmende der Generationen Z oder Alpha. Das zwingt auch ältere Mitarbeitende zu laufender Weiterbildung. Denn auch hier gilt: Rentnerinnen und Rentner mit aktueller Ausbildung und gutem Leistungsausweis dürften bevorzugt werden.

## Die Arbeitgebersicht

Viele Unternehmen oder Organisationen haben noch keine Strategie für die Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung von 50+ Mitarbeitenden. Geschweige denn von 60+ / 65+. Es muss auch heute nicht immer jung, dynamisch, unerfahren und ab Fach- oder Hochschule sein. Viele Arbeitgeber stellen sehr gerne ältere und erfahrene Bewerbende ein, allerdings unter der Bedingung, dass sie über aktuelles Wissen verfügen.

## Fazit

Lifelong Learning klingt zunächst nach einer Mammutaufgabe. Doch wer die Chancen verpasst, ständig dazulernen, wird schnell feststellen, dass er den Anschluss verliert.

## CHRISTOPH HILBER

Christoph Hilber ist Betriebswirtschaftler und seit über 14 Jahren Personalberater mit eigener Firma P-CONNECT. Er ist Mitglied der **Fachgruppe ICT 50+**.

# KOMPLEXITÄT MEISTERN: SOFT SKILLS FÜR DIE DIGITALE ZUKUNFT

Die wachsende Komplexität der IT-Landschaft erfordert kontinuierliches Lernen und die Beherrschung eines breiten Spektrums an Kompetenzen. Neben fachlicher Expertise sind soziale und metakompetente Fähigkeiten für den Erfolg in der digitalen Welt unabdingbar.

TEXT: ANDRI FABIG –  
FACHGRUPPE INNOVATION

Wir leben und arbeiten in einer Wissensgesellschaft. Längstens schon befassen wir uns privat wie auch beruflich mit einer stetig ansteigenden Informationsflut, welche unseren Alltag unumkehrbar prägt. Konnte die bisherige Welt als zwar vielseitig und kompliziert, aber dennoch erlernbar bezeichnet werden – so entwickelt sich diese Welt bekannterweise zu einem sich stetig schneller entwickelnden System voller Komplexität.

Gemäss dem bekannten Ökonomen und Management-Pionier Peter Drucker ist zu vermeiden, dass die Geschwindigkeit der äusseren Entwicklung schneller ist, als die der eigenen inneren Entwicklung (einer Organisation oder eines Menschen). Durch den unumkehrbar ansteigenden Komplexitätsgrad unserer Umwelt ist lebenslanges Lernen somit unverzichtbar geworden. Dabei hilft es zu verstehen, dass Komplexität durch einen breiten Beizug von ergänzenden Fähigkeiten beherrschbar ist. Die Kompetenzfelder der Zukunft sind Fachexpertise (wie Informatik / Digitalisierung) sowie Sozial- und Meta-kompetenz.

## Erfolg durch Soft Skills

Während gängige Aus- und Weiterbildungsangebote primär die erwähnte fachliche Expertise trainieren, sind die anderweitigen Kompetenzen mehr auf den individuellen Kontext eines Menschen bezogen und müssen oft mit, nur aufwendig zu erlangendem, nicht immer gegebenem Eigenbewusstsein angeeignet werden.

«New Learning Konzepte bedingen ein ausgeprägtes Mass an intrinsisch motiviertem Interesse.»

Andri Fabig

Erfolgskritisch dabei ist, dass deren Wichtigkeit schnell steigend zunimmt. So sind Teamwork, Zeitmanagement, Kommunikation oder auch Kreativität und vernetztes Denken unverzichtbare Standard-Anforderungen in ganz vielen Lebenssituationen und Berufen geworden. Erfolgreich ist auch, wer Aspekte wie Resilienz, Diplomatie, Verhandlungs- und Konfliktfähigkeit beherrscht beziehungsweise sich diese bewusst aneignet und über die Zeit verfeinert.

## Netzwerke: Lernen in der Gemeinschaft

New Learning Konzepte bedingen ein ausgeprägtes Mass an intrinsisch motiviertem Interesse, neuen Lernmöglichkeiten und Wissenschancen offen zu begegnen. Der heutzutage stark digital geprägte Alltag bietet hierzu viele Möglichkeiten.

Über Netzwerke und Verbände wie SwissICT können wertvolle Kontakte mit kompetenten und erfahrenen Sparring-Partner:innen und Coaches hergestellt werden. Diverse professionelle Kanäle auf YouTube und Instagram bieten kompakte, nach spezifischem Mehrwert ausgerichtete

Lerninhalte an – oft sogar kostenlos und mit angenehm geringem Zeitaufwand. Und zu guter Letzt ermöglichen besonders Social Media Plattformen wie MeetUp einfache Kontaktaufnahmen mit gleichgesinnten Personen zum Trainieren von wertvollen Zukunfts-Kompetenzen im physischen, analogen Raum.

Der Wechsel von einem Fixed- zu einem Growth-Mindset benötigt ausdauerndes Engagement und Zeit. Jede Person hat dabei ihren eigenen Weg zu gehen. Im Kontext von lebenslangem Lernen ist dabei die Hauptsache, sich auch unablässig auf diesen Weg zu begeben.

## ANDRI FABIG

Andri Fabig ist Mitglied der **Fachgruppe Innovation** und Geschäftsleitungsmitglied beim IT Service-Provider uniQconsulting.

# «DIE SALÄRSTUDIE SOLL DIE DYNAMISCHEN VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSWELT ABBILDEN»

Urs Gurtner hat die Leitung der Arbeitsgruppe «Saläre» übernommen. Im Interview spricht er über seine Visionen zur Weiterentwicklung der Salärstudie sowie die Herausforderungen in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

INTERVIEW: CATERINA MELLIGER

## Was hat Sie dazu bewogen, die Leitung der Arbeitsgruppe «Saläre» zu übernehmen?

**Urs Gurtner:** Es ist für mich eine Ehre, die Arbeitsgruppenleitung zu übernehmen. Ich bin seit fünf Jahren aktiv in der Arbeitsgruppe dabei. Die Salärstudie begleitet mich bereits seit 15 Jahren in meiner beruflichen Laufbahn und hat mich immer wieder bei meiner Arbeit unterstützt. Ich bin überzeugt, dass die Salärstudie auch weiterhin eine wichtige Rolle in der Schweizer HR-Landschaft spielen wird und freue mich darauf, gemeinsam mit der Arbeitsgruppe die Studie weiterzuentwickeln und sie noch besser an die Marktbedürfnisse anzupassen.

## Welche Ziele haben Sie sich für die Arbeitsgruppe in den nächsten Jahren gesetzt?

In den kommenden Jahren möchte ich mit der Arbeitsgruppe die Salärstudie fit für die Zukunft machen. Die Arbeitswelt wandelt sich rasant. Das spiegelt sich auch in den Anforderungen an unsere Studie wieder. Gemeinsam mit der Arbeitsgruppe «Berufe» wollen wir sicherstellen, dass die Salärstudie die neuen Arbeitsrealitäten und die damit verbundenen Veränderungen in der Entlohnung präzise abbildet. Es ist mir ein Anliegen, dass die Salärstudie auch weiterhin ein verlässlicher Begleiter für Unternehmen, Organisationen und Mitarbeitende ist.

## Wie sehen Sie die aktuelle Situation des ICT-Arbeitsmarktes in der Schweiz in Bezug auf Löhne und Gehälter?

Die aktuelle Situation ist geprägt von einer gewissen Stagnation der Reallöhne, insbe-

sondere wenn man die starken Zuwächse der Vergangenheit betrachtet. Die Gründe sind vielfältig: von der Altersstruktur über regionale Unterschiede bis hin zu den Auswirkungen der Teuerung. Dennoch gibt es Bereiche, in denen hohe Löhne gezahlt werden – insbesondere für stark nachgefragte Spezialisten. Die Herausforderung besteht darin, diese komplexen Zusammenhänge in der Salärstudie angemessen abzubilden.

## Wer sind die momentan gesuchten ICT-Fachkräfte?

Die Nachfrage nach ICT-Fachkräften ist weiterhin hoch, wobei sich die gefragten Profile in den letzten Jahren deutlich verändert haben. Während agile Rollen in der Vergangenheit stark im Fokus standen, hat sich die Bedeutung von Cybersecurity-Experten in den letzten Jahren enorm erhöht. Die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundenen Sicherheitsrisiken treiben diesen Trend voran. Auch Spezialisten für SAP-Systeme, insbesondere für die neue S/4HANA-Plattform, sind nach wie vor stark gefragt. Die Verfügbarkeit dieser Profile ist jedoch begrenzt, was zu einem angespannten Arbeitsmarkt in diesem Bereich führt.

## ZUR PERSON

Urs Gurtner ist seit 2019 HR-Fachexperte bei der SBB. Er ist Betriebswirtschaftlicher HF und hat einen EMBA in Human Resources Management. Seit 2024 leitet Urs Gurtner die Arbeitsgruppe «Saläre».

## Haben wir nun einen Fachkräftemangel in der IT oder nicht?

Die Frage nach einem Fachkräftemangel in der IT lässt sich nicht pauschal beantworten. Während in einigen Bereichen ein Überangebot an hochqualifizierten Spezialisten besteht, kämpft die Branche wie andere auch mit einem allgemeinen Mangel an verfügbaren Arbeitskräften.

## Auch immer wieder im Fokus von Diskussionen im HR-Bereich ist die Lohntransparenz. Wie steht es um diese?

Die Forderung nach mehr Lohntransparenz in Unternehmen wird immer lauter. Jedoch ist sie auch ein zweischneidiges Schwert. Während Transparenz grundsätzlich zu mehr Vertrauen und Zufriedenheit beitragen kann, ist sie gleichzeitig ein sensibles Thema. Studien zeigen, dass vollständige Lohntransparenz nicht zwangsläufig zu höherer Zufriedenheit mit dem eigenen Salär führt. Im Gegenteil, sie kann sogar zu Unzufriedenheit führen, wenn Mitarbeitende feststellen, dass Kolleg:innen mit ähnlichen Aufgaben ein höheres Salär beziehen.

Wichtiger als die Offenlegung aller individuellen Löhne ist es, den Entlohnungsprozess transparent zu gestalten. Mitarbeitende sollten verstehen, nach welchen Kriterien ihre Bezahlung festgelegt wird und wie sich ihre Leistungen auf ihren Lohn auswirken. Eine offene Kommunikation über die Grundsätze der Entlohnung und die Möglichkeit, individuelle Fragen zu klären, sind hierbei entscheidend.

**Es ist noch nicht lange her, da wurden erstmals in der Salärstudie die Löhne der Lernenden erhoben. Wie entschei-**

«Die Salärstudie hat mich durch meine gesamte berufliche Laufbahn begleitet und ist ein unverzichtbares Instrument für die Schweizer HR-Landschaft.»

Urs Gurtner



## Ende ist der Einstiegslohn für Schulabgänger?

Junge Berufseinsteiger:innen wollen wissen, welche finanziellen Perspektiven sich ihnen nach der Ausbildung bieten. Zudem signalisiert das Einstiegsgehalt, wie attraktiv ein Beruf und ein Unternehmen sind. Die hohe Nachfrage nach jungen Arbeitskräften führt in vielen Branchen zu steigenden Einstiegsgehältern. Allerdings spielen neben dem Gehalt auch das gesamte Arbeitsumfeld und attraktive Benefits eine wichtige Rolle. Besonders in der ICT-Branche bieten sich für junge Berufseinsteiger:innen interessante Entwicklungsmöglichkeiten und attraktive Verdienstperspektiven. Dies spiegelt sich nicht nur in den Gehältern wider, sondern auch in den vielfältigen Karrierechancen.

## Welche Herausforderungen sehen Sie für die Arbeitsgruppe «Saläre» in der Zukunft?

Die Arbeitsgruppe «Saläre» muss sich auf einen sich ständig verändernden Arbeitsmarkt einstellen und passende Angebote für Unternehmen/Organisationen unterschiedlicher Grösse entwickeln.

**Wie kann die Arbeit der Arbeitsgruppe «Saläre» dazu beitragen, die Attraktivität des ICT-Sektors für Fachkräfte zu erhöhen?**

Unsere Studie ermöglicht es Unternehmen, ihre eigenen Entlohnungsstrukturen zu analysieren und Ungleichgewichte zu identifizieren. So können wir dazu beitragen, Lohngerechtigkeit zu fördern und den ICT-Sektor als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

## Was ist neu an der Salärstudie 2024?

Die Salärstudie 2024 präsentiert sich in einem völlig neuen Gewand. Neben einem frischen Design, das die Lesbarkeit deutlich verbessert, bieten wir erstmals auch eine französische Version an.

## Wieso das Redesign?

Das neue Design sorgt für eine bessere Übersicht und ermöglicht es den Lesenden, die wichtigsten Erkenntnisse schnell und einfach zu erfassen. Die Nutzer:innen können sich nun besser auf die wesentlichen Informationen konzentrieren.

## 2023 wurde erstmals der Employer Conditions Report erhoben. Wie kam dieser in der Branche an?

Die Rückmeldungen waren durchweg positiv. Durch die jährliche Erhebung und Analyse des ECR können wir langfristige Trends identifizieren und Unternehmen sowie Organisationen so wertvolle Erkenntnisse über die Entwicklungen im Arbeitsmarkt liefern. Neben reinen Salärdaten gewinnen Aspekte wie Urlaubstage,

Homeoffice-Regelungen und weitere Zusatzleistungen zunehmend an Bedeutung. Der ECR bietet eine umfassende Grundlage, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden besser zu verstehen.

## Was ist neu beim ECR in diesem Jahr?

Neu sind die Fragen zu Mutter- und Vaterschaftsurlaub, unbezahltem Urlaub und Workation, die auch die aktuellen Trends am Arbeitsmarkt widerspiegeln. Der ECR wird sich kontinuierlich weiterentwickeln und auf neue Herausforderungen und Bedürfnisse eingehen. Ich kann mir gut vorstellen, bald das Thema «Langzeitkontingente» für Ferien oder Arbeitszeit aufzunehmen.

## Zum Schluss, welche täglichen Herausforderungen erleben Sie im HR?

Die grösste Herausforderung liegt darin, in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt die Attraktivität unseres Unternehmens zu sichern. Wir müssen stets darauf achten, die richtigen Ressourcen zur richtigen Zeit am richtigen Ort einzusetzen. Die Dynamik der Arbeitswelt erfordert eine hohe Flexibilität und eine proaktive Personalplanung.

ALLES RUND UM DIE SALÄRSTUDIE 2024 >>





# DAS SIND DIE FINALISTINNEN UND FINALISTEN 2024

Foto: Donovan Wyrsch

Die 24 Finalist:innen kommen aus verschiedensten Branchen – von KI- und Robotik-Unternehmen bis hin zu öffentlichen Verwaltungen und Start-ups aus der Gesundheitsbranche. Sie alle stehen für die digitale Innovationskraft der Schweiz und repräsentieren die Vielfalt der Digitalwirtschaft auf höchstem Niveau. Am 14. November findet im Hallenstadion Zürich der Höhepunkt des Digital Economy Awards 2024 statt. Das sind die Finalistinnen und Finalisten der jeweiligen Kategorien:

## DIGITAL INNOVATION OF THE YEAR

**Migros-Gruppe:** Die Migros-Gruppe hat mit Digi einen KI-basierten Chatbot entwickelt, der Kunden des Fachmarkts Do it + Garden personalisierte Produktempfehlungen, Tipps und schnellen Support bietet und als Whitelabel-Lösung für andere Migros-Unternehmen skalierbar ist.

**Schweiz Tourismus & Artifact SA:** hAIdi, der KI-basierte virtuelle Assistent von Schweiz Tourismus und Artifact, soll Tourismus-Destinationen durch die Bereitstellung faktenbasierter Handlungsempfehlungen auf Basis komplexer Tourismusdaten unterstützen und so datengetriebene Entscheidungen erleichtern.

**SV Group AG:** Die SV Group digitalisiert mit smartChef ihre Gemeinschaftsgastronomie umfassend, von der Menüplanung

mit Eco- und Health-Scoring über eine intuitive Bestellplattform bis hin zur automatisierten Abrechnung, um Prozesse zu optimieren und Nachhaltigkeit zu fördern.

## DIGITAL EXCELLENCE COMMERCIAL

**ALSO Schweiz AG:** Der Technologieanbieter unterstützt Partner mit seinem umfassenden Ökosystem aus Cloud-Plattformen, as-a-Service-Angeboten und IT-Dienstleistungen dabei, neue Technologien zu erschliessen und ihr Geschäft auszubauen.

**Robonnement:** Robonnement ermöglicht es KMUs, Roboter flexibel zu mieten und so auf die steigenden Arbeitskosten zu reagieren, während sie von den Vorteilen der Automatisierung profitieren.

**RoX Health GmbH:** RoX Health ist ein Venture Builder, der Start-ups im Gesundheits-

wesen dabei unterstützt, ihre digitalen Lösungen erfolgreich am Markt zu etablieren, indem er sie mit relevanten Akteuren vernetzt und entlang der gesamten Start-up-Journey begleitet.

## DIGITAL EXCELLENCE NPO & GOV

**Post Sanela Health AG:** Die Post Sanela Health AG ist eine führende Anbieterin von elektronischen Patientendossiers in der Schweiz und bietet Bürgerinnen und Bürgern eine sichere Plattform zur Verwaltung ihrer Gesundheitsdaten.

**Stiftung Battenberg:** Durch den Einsatz von Low-Code-Tools und künstlicher Intelligenz konnte die Stiftung Battenberg ihre Prozesse optimieren, die Effizienz steigern und die Datenqualität verbessern.

**Strassenverkehrsamt Kanton Aargau & Verein Cardossier:** Das Strassenverkehrsamt Aargau hat mit Hilfe von Cardossier die Prozesse digitalisiert, die Akteure im Fahrzeug-Lebenszyklus vernetzt und so die Effizienz bei der Abwicklung von über 500'000 Kundenkontakten jährlich gesteigert.

**SUVA:** Um sich den Herausforderungen der digitalen Zukunft zu stellen, führt die Suva mit «smartCare» eine umfassende Transformation ihres Schadenmanagements durch, die auf Automatisierung und einer stärkeren Fokussierung auf komplexe Fälle setzt.

## NEXT GLOBAL HOT THING – IN AI

**b-rayZ:** Mit ihrer AI-basierten Lösung DANAI schliesst b-rayZ eine Lücke in der Brustkrebs-Diagnostik, indem sie die Interpretation von Mammografien automatisiert und so die Verfügbarkeit von Expertenwissen weltweit erhöht.

**Cradle:** Cradle nutzt KI, um die Entwicklung neuer Proteine zu beschleunigen und ermöglicht so eine nachhaltigere und effizientere Produktion von Medikamenten, Materialien und anderen Produkten.

**DeepJudge:** DeepJudge, ein Spin-off der ETH Zürich, revolutioniert die Rechtsbranche mit seiner KI-gestützten Suchmaschine, die es Unternehmen ermöglicht, ihr internes Wissen effizient zu nutzen und so ihren Wettbewerbsvorteil zu stärken.

**LatticeFlow AG:** LatticeFlow ermöglicht es Unternehmen, sichere und vertrauenswürdige KI-Modelle im grossen Massstab zu entwickeln und hat bereits führende Unternehmen wie BMW und Sony von seiner Lösung überzeugt.

## NEXTGEN HERO

**Selina Pfyffer, ZHAW:** Selina Pfyffer hat während ihres Studiums SeasonCell gegründet und entwickelt mit ihrem Team ein innovatives thermisches Energiespeichersystem, das die Energiewende in der Schweiz nachhaltig positiv beeinflusst.

**Yu Sun, HSG:** Yu Sun doktoriert in Informatik und erforscht die Möglichkeiten sowie Herausforderungen der Mixed Reality und entwickelt innovative Lösungen, um die Benutzererfahrung in digitalen Umgebungen zu verbessern.

**Alessandro Plantera, SUPSI:** Mit seiner ATLARC-Arbeit zeigt der Interaction Design Student Alessandro Plantera, wie künstliche Intelligenz die digitalen Geisteswissenschaften bereichern und die Erkundung architektonischer Archive revolutionieren kann.

**David Cleres, EPFL:** Als Mitbegründer von GirlsCodeToo hat David Cleres in nur wenigen Jahren eine erfolgreiche Initiative aufgebaut, die bereits 1450 Mädchen für die Technologie begeistert hat und so aktiv zur Schliessung des Gender Gaps beiträgt.

## THE PASCAL

**David Cleres:** Mit GirlsCodeToo will David Cleres Mädchen für die Informatik begeistern. Er setzt sich aktiv für Inklusion in der MINT-Bildung und einen steigenden Frauenanteil in der Informatik ein.

**Fredy Künzler:** Fredy Künzler, CEO und Gründer Init7, engagiert sich seit vielen Jahren in der ICT-Branche, besonders prominent ist der «Glasfaser-Streit» mit Swisscom

**Paul Meyrat:** Als Senior Digital Transformation Officer berät Paul Meyrat die Zürcher Departemente in Sachen Digitalisierung, mit dem Ziel, die Effizienz und die Qualität der Verwaltung zu erhöhen.

**Nadja Perroulaz:** Die Liip-Mitgründerin Nadja Perroulaz gilt als Aushängeschild für strategische HR-Themen, die beim Unternehmen, aber auch in der ganzen Branche hohen Stellenwert geniessen.

**Jürgen Schmidhuber:** Die Forschungsarbeit des Vaters der künstlichen Intelligenz bilden die Grundlage für technologische Innovationen, die unter anderem von Google, Apple und Microsoft eingesetzt werden.

**Thilo Stadelmann:** An der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften lehrt und forscht Thilo Stadelmann zu den Themen Künstliche Intelligenz und Machine Learning.

## AWARDNIGHT IM HALLENSTADION

Die Jury hat nun die schwierige Aufgabe, aus diesen herausragenden Finalist:innen die diesjährigen Gewinner:innen zu bestimmen. Bei «The Pascal» liegt die Entscheidung zu 50% in Ihren Händen – stimmen Sie bis am 8. November 2024 online ab und beeinflussen Sie so den Ausgang.

 [THEPASCAL.REVIU.IO/VOTE](https://thepascal.reviu.io/vote)

Wer am 14. November 2024 live dabei sein möchte, um zu erfahren, wer einen Award bekommt, sichert sich jetzt ein Ticket.

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





## ICT-SALÄRSTUDIE 2024: NEUES DESIGN, NEUE EINBLICKE

Die ICT-Salärstudie 2024 präsentiert sich in einem völlig neuen, modernen Design. Dieses frische Layout sorgt für eine noch angenehmere Lesbarkeit und ermöglicht einen schnellen Überblick über die wichtigsten Daten und Trends der Schweizer ICT-Landschaft. Auch der dazugehörige «Employment Conditions Report» sowie alle eBooks wurden grafisch überarbeitet und erstrahlen

im neuen Look. Doch nicht nur das Design hat sich verändert: Die Studie bietet auch interessante neue Erkenntnisse über die Salärentwicklung und die Arbeitsbedingungen in der Branche.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Löhne in der ICT-Branche weiterhin positiv verlaufen. Besonders im Expertenbereich und höheren Management sind erfreuliche Zuwächse zu verzeichnen.

Dies unterstreicht die anhaltend hohe Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften, die auch in Zukunft eine Schlüsselrolle spielen werden.

Neben den Löhnen richtet sich der Fokus in diesem Jahr auf weitere entscheidende Aspekte der Arbeitswelt. Themen wie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, unbezahlter Urlaub und Wokation werden immer wichtiger, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Diese Faktoren sind von wachsender Bedeutung sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Unternehmen, die sich im Wettbewerb um Talente differenzieren möchten.

Basierend auf 38'513 Datensätzen von 261 Unternehmen ist die ICT-Salärstudie die umfassendste ihrer Art in der Schweiz. Sie liefert fundierte Informationen zu den Löhnen von rund 50 verschiedenen ICT-Berufen und untersucht, wie Faktoren wie Branche, Alter, Unternehmensgrösse und Region das Gehalt beeinflussen. Mitglieder von swissICT profitieren von speziellen Konditionen.

 [SWISSICT.CH/PRODUCT-CATEGORY/ICT-SALAERSTUDIE](https://www.swissict.ch/product-category/ict-salaerstudie)

## UPDATE AUS DEN FACH- UND ARBEITSGRUPPEN: 21 UND ES WERDEN MEHR...

Mit dem neuesten Zuwachs freut sich swissICT, nun insgesamt 21 Fach- und Arbeitsgruppen zu zählen. Die neu gegründete Fachgruppe «Leadership & Ökosysteme» erweitert das bestehende Netzwerk und setzt sich intensiv mit modernen Führungsmodellen und Business-Ökosystemen auseinander. Die Vision der Gruppe ist es, praxisnahe Impulse für Mitglieder zu schaffen, die sich mit den Herausforderungen und Chancen in diesen Bereichen befassen möchten. Ihren Einstand hatte die Fachgruppe am #DIGITUP.

Doch das Wachstum von swissICT geht weiter. Schon jetzt stehen zwei weitere Fachgruppen in den Startlöchern: Die Fachgruppe «Future Experts» sowie die Fachgruppe «Diversity & Inclusion». Die Fachgruppe «Future Experts» richtet sich an IT-Professionals unter 30 Jahren, die nicht nur Gleichgesinnte, sondern auch ihre Altersgenossen innerhalb der Branche stärken möchten. Die ersten Workshops haben bereits stattgefunden und die Ideen, die hier entstanden sind, sind vielversprechend. Diese Gruppe

wird ein Sprachrohr für junge Talente in der IT und fördert den Austausch über Innovation und die zukünftige Entwicklung der Branche.

Gleichzeitig hat die Fachgruppe «Diversity & Inclusion» konkrete Formen angenommen. Sie widmet sich dem Thema der Vielfalt in Teams und Organisationen – von Geschlecht und Neurodiversität über ethnische Zugehörigkeit bis hin zu körperlichen Fähigkeiten. Die Fachgruppe «Diversity & Inclusion» verfolgt das Ziel, die Bedeutung von Diversität in der Schweizer ICT-Sektor zu stärken und das Bewusstsein für inklusive Strukturen zu fördern. Im Fokus stehen Themen wie Frauenförderung, Integration von Flüchtlingen sowie die Unterstützung von Ü50-Professionals. Besonders hervorzuheben ist auch der Schwerpunkt auf Neurodiversität, vor allem im Hinblick auf das Autismus-Spektrum. swissICT setzt auf einen integrativen Ansatz, der es ermöglicht, alle Perspektiven zusammenzubringen und ein starkes Netzwerk innerhalb des ICT-Sektors zu schaffen.



# #DIGITUP 2025

13.5.

Foto: Jenniffer Loosli

Am 30. Mai 2024 fand im Rahmen der swissICT Generalversammlung 2024 zum ersten Mal das neue Veranstaltungsformat #DIGITUP statt. Unter dem Motto «Bereit für eine Reise, die Ihre Sicht auf Techno-

logie und Innovation verändern kann?» versammelten sich Expertinnen und Experten aus den Fach- und Arbeitsgruppen von swissICT in der FFHS Gleisarena in Zürich. Über 200 Teilnehmer:innen kamen

## SAVE THE DATE: LAS-KONFERENZ 2025

«2024 haben wir bewusst einen Schritt zurück gemacht, um uns beim Format der Konferenz mit unserer Community als direkter Zielgruppe zu challengen», sagt Cem Kulac vom Organisationskomitee. Zusammen mit Wolfgang Rathert und Denniz Dönmez wurde im Juni die gesamte agile Community von swissICT eingeladen, um über das Konferenzformat nachzudenken. Dabei ging es vor allem darum herauszufinden, ob die Konferenz noch den Wünschen und Ansprüchen der Nutzer

entspricht. Besagter Workshop hat klar zu Tage gefördert, dass die Workshopteilnehmer:innen sich eine Konferenz als Format wünschen – mit der Leitlinie «Unterhalten, Vernetzen, Lernen, Machen». Unter dieser Prämisse hat das OK den Termin für die nächste LAS-Konferenz auf den 21. August 2025 in den (Event-)Räumlichkeiten von «Eins o Eins» in Züri-West festgelegt. Bis dahin heisst es Keynotes festlegen, Programm zusammenstellen und die Feedbacks aus dem Community-



workshop final einfließen zu lassen, um eine an der Zielgruppe ausgerichtete und mit ihr angedachte Veranstaltung zu organisieren.

## IMPRESSUM

Das swissICT Magazin ist das offizielle Publikationsorgan von swissICT und wird direkt an die Mitglieder versandt. Es erscheint zweimal jährlich und ist unter [www.swissict.ch](https://www.swissict.ch) kostenlos als PDF erhältlich.

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

**Redaktionsleitung:** Caterina Melliger und Philipp Binaghi, [kommunikation@swissict.ch](mailto:kommunikation@swissict.ch)

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

**Redaktionelle Mitwirkung:** Philipp Binaghi, Rebecca Böniger-Derron, Andri Fabig, Thomas Flatt, Christoph Hilber, Petra Joerg, Caterina Melliger

**Grafik:** VisuellKomm, Urs Staudenmann

**Druck:** Druckerei Varicolor

**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.

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



# LOHNE SALÄRSTUDIE 2024

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

- > mit allen relevanten Faktoren wie Beruf, Kompetenzstufe, Branche, Alter, Unternehmensgrösse und Region
- > wertvolle Hinweise zur Festlegung von Gehaltssystemen, Budgetplanung und anstehenden Gehaltsverhandlungen
- > weitere Reports der swissICT Salärstudie in unterschiedlichen Versionen im Webshop erhältlich

**REPORTS 2024** MIT DATEN VON 261 UNTERNEHMEN  
UND 38'513 NENNUNGEN.

