

OFFIZIELLES PUBLIKATIONSORGAN VON SWISSICT
AUSGABE 2/2025

SWISSICT

MAGAZIN

swissICT  25 YEARS

DIGITAL ECONOMY AWARD

**DAS SPRUNGBRETT
IM SCHWEIZER
INNOVATIONS-ÖKOSystem**

DIE SWISSICT COMMUNITY

**VIEL KNOW-HOW
UND ENGAGEMENT
FÜR DEN ICT-SEKTOR**

DIGITAL
ECONOMY
AWARD

IHR NETZWERK. IHR ABEND.

DIE DIGITALE SCHWEIZ TRIFFT SICH AM
13. NOVEMBER 2025 IM HALLENSTADION ZÜRICH.



TICKET SICHERN.
Live dabei sein ist alles.
digitaleconomyaward.ch

PLATIN-PARTNER



ICT Berufsbildung
Formation professionnelle
Formazione professionale



PHOENIX
TECHNOLOGIES

PARTNER

digicomp

digitalswitzerland



DINAcon

MIGROS

proparis

Über 60 Jahre

pwc

SWITZERLAND
GLOBAL
ENTERPRISE

UBS

zoom

MEDIEN-PARTNER

Computerworld

IT INSIDE IT

finews.ch

VERANSTALTER

swissICT



HAUPTPARTNER



Kanton Zürich
Volkswirtschaftsdirektion
Amt für Wirtschaft

primeo
energie

MEHR ALS EIN VERBAND – EINE DIGITALE COMMUNITY

swissICT ist heute mehr als ein Verband; wir sind die aktivste digitale Community der Schweiz. Unser Fundament bilden rund 200 Expert:innen, die sich in 22 Fach- und Arbeitsgruppen engagieren. Sie sind es, die Ideen entwickeln, Trends hinterfragen und konkrete Lösungen erarbeiten – und damit den digitalen Wandel unseres Landes aktiv mitgestalten.

Wie Communitys erfolgreich aufgebaut und gepflegt werden können, zeigt das Innosuisse-Projekt DeCIRRA. Es macht deutlich: Nur wenn klare Strukturen, verbindliche Prozesse und eine offene Kultur zusammenspielen, entfalten Communitys ihre volle Kraft. Genau diese Mischung prägt swissICT.

Ein eindrucksvolles Beispiel dafür liefert die Fachgruppe *Digital Transformation Insights*. Mit dem *Digital Excellence Check-up* und dem *Digital Excellence Report* hat sie praxisnahe Instrumente geschaffen, mit denen Unternehmen ihren digitalen Reifegrad bestimmen und gezielt weiterentwickeln können. Doch unsere Community lebt nicht nur von Tools, sondern vor allem von Menschen. Im Generationengespräch zwischen Giovanni Groppo und Oana Staub wird sichtbar, wie bereichernd der Austausch zwischen Jung und Alt ist – Erfahrung trifft dabei auf Neugier. Auch die neue Fachgruppe *Future Experts*, vorgestellt von Samuel Blatter, zeigt, wie wichtig es ist, jungen Talenten früh eine Plattform für Vernetzung und Sichtbarkeit zu bieten.

Carol Lechner, das organisatorische Herz unserer Fach- und Arbeitsgruppen, erläutert, was möglich wird, wenn Engagement und Fachwissen Hand in Hand gehen. Und Maria Anselmi von Innosuisse und Jury-



präsidentin Digital Economy Award in der Kategorie *Next Global Hot Thing* unterstreicht im Interview die Rolle der Schweiz als Innovationsstandort – sie baut die Brücke zwischen Startups, etablierten Firmen und Forschung.

Auch aktuelle Themen kommen nicht zu kurz: Mit der ICT-Salärstudie 2025 schaffen wir Orientierung und Transparenz für Arbeitgebende und Arbeitnehmende gleichermaßen. Zwei neue Fachgruppen (*Künstliche Intelligenz und Education*) erweitern unser Spektrum und setzen Impulse für die Zukunft. Und unser Vorstandsmitglied Claude Honegger beschreibt in der Expertenmeinung, wie unser Herzstück, unsere Fach- und Arbeitsgruppen, Innovation, Qualität und Austausch in der ICT-Branche vorantreiben.

All dies zeigt: swissICT ist kein statisches Gebilde, sondern ein lebendiges Ökosystem, das wächst, sich verändert und dessen Teilnehmende voneinander lernen. Genau das macht uns zur aktivsten digitalen Community der Schweiz.

Ich lade Sie ein, in die Beiträge dieses Magazins einzutauchen. Lassen Sie sich inspirieren von Menschen, Ideen und Projekten, die unsere Branche voranbringen.

Thomas Flatt

Ihr Thomas Flatt

Präsident swissICT, Unternehmer, Berater und Verwaltungsrat

FACH- UND ARBEITSGRUPPEN: DAS HERZSTÜCK VON SWISSICT

Foto: Adobe Stock

Rund 200 engagierte Mitglieder bringen sich in unseren Fach- und Arbeitsgruppen ein. Ihre Arbeit ist nicht nur für den Verband zentral, sondern sie fördert Austausch, Innovation und Qualität in der gesamten ICT-Branche. Eine persönliche Betrachtung von Vorstandsmitglied Claude Honegger zu Dynamik, Gemeinschaft und fachlicher Weiterentwicklung.

AUTOR: CLAUDE HONEGGER

Die Fach- und Arbeitsgruppen von swissICT sind eines der lebendigsten und wertvollsten Elemente des Verbands. Mit fast 200 aktiven Mitgliedern in aktuell 22 Gruppen tragen sie dazu bei, die ICT-Community fachlich, strategisch und menschlich voranzubringen. Sie sind ein aktives Abbild des Schweizer ICT-Sektors und ich bin stolz auf das, was unsere Fach- und Arbeitsgruppen leisten.

Dynamik und Vielfalt unserer Fachgruppen

Aktuell zählen wir 17 Fachgruppen und Kommissionen, drei Arbeitsgruppen (*Honorare*,

Saläre, Berufe der ICT*) sowie zwei Kooperationsgruppen mit Partnerverbänden zu den Themen *Open Source* und *Security*. Auf unserer Website findet sich eine Übersicht über alle Fach- und Arbeitsgruppen und ihre Tätigkeitsfelder – von *Enterprise Architecture Management* und *Innovation* über *Sourcing & Cloud*, *Lean*, *Agile & Scrum* bis zu *Künstlicher Intelligenz*.

Die Zusammensetzung und das Portfolio unserer Fachgruppen verändern sich laufend und gehen mit der Zeit. Neue Themen tauchen auf, andere verlieren an Relevanz.

*Renaming: Berufe der ICT wird zu Rollen der ICT – auch hier gehen wir mit der Zeit.

Das zeigt: Wir handeln als Verband dynamisch und nahe an den Bedürfnissen unserer Mitglieder. Einige unserer Fachgruppen wurden erst kürzlich gegründet, andere haben sich neu ausgerichtet und inhaltlich weiterentwickelt. Und wieder andere haben sich aufgelöst, um sich neuen Themen zuzuwenden – sie bleiben am Puls der Zeit, so soll es sein.

Community-Austausch mit greifbaren Ergebnissen

Was mir besonders gefällt: Jede Gruppe bringt eine eigene Dynamik, Formate und Schwerpunkte mit. Viele organisieren regelmässig öffentliche Fachveranstaltungen, die sowohl Mitgliedern als auch

(noch) Nicht-Mitgliedern echten Mehrwert bieten. Andere leisten gezielte, nachhaltige Beiträge; etwa die Arbeitsgruppe *Berufe* der ICT*, die seit Jahren dafür sorgt, dass die Berufsbilder in der Branche aktuell bleiben. Oder die Arbeitsgruppe *Saläre der ICT*, die mit der jährlichen ICT-Salärstudie ein wichtiges Referenzwerk für Unternehmen in der ganzen Schweiz schafft.

Auch der *Digital Excellence Checkup* zeigt, was möglich ist, wenn Fachwissen und Praxis zusammenkommen. Der Checkup ermöglicht Unternehmen eine strategische Standortbestimmung im digitalen Zeitalter. Daraus entstand wiederum der *Digital Excellence Report*, der den digitalen Reifegrad der Schweizer Wirtschaft abbildet.

Diese Beispiele machen deutlich, dass nicht nur wertvoller Austausch, sondern konkrete und wirkungsvolle Tools entstehen können, wenn Fachwissen und Engagement aus verschiedenen Bereichen

zusammenkommen. Solche Beiträge stärken das gesamte Ökosystem. Was unsere Fach- und Arbeitsgruppen leisten, beeindruckt mich immer wieder; die Vielfalt, Qualität und das grosse Engagement unserer Community sind toll.

swissICT lebt vom Austausch und unsere Fach- und Arbeitsgruppen sind der lebendige Beweis dafür. Hier treffen sich Gleichgesinnte auf Augenhöhe und über Firmengrenzen hinweg, unabhängig von Position oder Unternehmensgrösse. Ob Diskussionen über technologische Trends, gemeinsame Erfahrungen mit Providern oder das Abwägen verschiedener Herangehensweisen; alle lernen und profitieren voneinander.

Engagement, das sich lohnt – fachlich, beruflich und persönlich

Ein wichtiger Aspekt ist auch die erhöhte Visibilität, die man durch die engagierte Mitarbeit in einer unserer Gruppen erlangt. Wer sich aktiv einbringt, wird als Expert:in wahrgenommen, erhält Anerkennung im Markt und kann ein wertvolles Netzwerk aufbauen. Das Engagement nützt also nicht nur dem Verband, sondern bringt jedes einzelne Mitglied fachlich und beruflich weiter.

Ein absolutes Highlight war für mich der #DIGITUP-Event vor der Generalversammlung 2025. In Panels, Workshops und beim Networking wurde der enorme Mehrwert

sichtbar, der entsteht, wenn engagierte ICT-Expert:innen gemeinsam denken, diskutieren und gestalten. Dieses Format wollen wir weiterführen. Nicht zuletzt, weil es auch jüngere Fachpersonen anspricht, die frischen Wind in unsere Community bringen.

All das ist das Ergebnis von Begeisterung, Know-how und ehrenamtlichem Einsatz. Und das ist nicht selbstverständlich. Ich möchte deshalb allen Beteiligten von Herzen danken. Danke für das wertvolle Fachwissen, die grosse Leidenschaft und das freiwillige Engagement. Ohne euch wäre swissICT nicht das, was wir sind: Eine starke, vernetzte und relevante Stimme der ICT-Community in der Schweiz.

Und ich möchte alle Mitglieder von swissICT ermutigen: Bringt euch ein! Unsere Fach- und Arbeitsgruppen freuen sich immer über neue Gesichter, Perspektiven und Ideen. Ob als erfahrene:r Expert:in oder als interessierte Nachwuchskraft: Jede:r kann etwas beitragen. Die Fach- und Arbeitsgruppen sind offen, vielseitig und praxisnah. Sie sind das Herzstück von swissICT.



CLAUDE HONEGGER

Claude Honegger ist Vorstandsmitglied bei swissICT und leitet das Ressort Fachgruppen und die Expertenkommission. Er verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung in der Leitung komplexer, globaler Organisationen und der Umsetzung von strategischen Technologieprojekten. Claude ist Verwaltungsrat der Karakun AG, Mitglied im Investment Advisory Board des Swiss Entrepreneur Funds und engagiert sich in diversen Beratungsgremien.

Bild: zvg

ZWEI GENERATIONEN, EIN VERBAND:

GIOVANNI UND

OANA IM AUSTAUSCH

Wenn Erfahrung auf frische Perspektiven trifft, entsteht Mehrwert für die ganze Branche. Giovanni Groppo, Leiter der Arbeitsgruppe Berufe* der ICT, und Oana Staub, Mitglied der Fachgruppe Future Experts, sprechen über Motivation, Austausch zwischen Generationen und die Rolle von swissICT als Plattform für gemeinsames Gestalten.

INTERVIEW: ROMANA BLEISCH

Giovanni & Oana, schön, dass ihr beim Generationengespräch dabei seid. Ihr engagiert euch beide in Fach- und Arbeitsgruppen bei swissICT. Wie sieht euer Engagement konkret aus?

Giovanni: Ich leite die Arbeitsgruppe *Berufe* der ICT*. Prioritäres Ziel ist die Weiterentwicklung und Pflege der Berufsbilder in der IT. An unseren regelmässigen Arbeitsgruppensitzungen und Workshops wirke ich als Moderator und führe die Diskussionen in Richtung Konsens.

Oana: Seit Frühling 2025 bin ich bei der Fachgruppe *Future Experts* dabei. Aktuell arbeiten wir daran, den Fokus und die Themen der Gruppe zu definieren. Und als einziges weibliches Mitglied in der Fachgruppe engagiere ich mich auch dafür, mehr Frauen in der IT zu mobilisieren.

Über mein Engagement bei swissICT habe ich die Möglichkeit, die hiesige IT-Welt mitzugestalten.

Giovanni Groppo

Was motiviert euch, so aktiv im Verband mitzuwirken?

Oana: Über die Fachgruppe habe ich eine tolle Plattform, um mich selbst zu vernetzen, junge IT-Talente zu begleiten und meine Erfahrungen weiterzugeben. Mich motivieren vor allem die engagierten Menschen, die ihr Wissen teilen, gemeinsam Ideen entwickeln und etwas bewegen. Den Austausch über Generationen und Themen hinweg finde ich äusserst wertvoll. Wir können so viel voneinander lernen, wenn Erfahrungen und neue Perspektiven aufeinandertreffen.

Giovanni: Ich stimme Oana zu. Auch für mich ist der rege Gedanken- und Ideenaustausch sehr bereichernd. Die Kolleg:innen stammen aus unterschiedlichen Branchen, was meinen Blickwinkel auf die Informatik deutlich erweitert hat. Über mein Engagement habe ich die Möglichkeit, die hiesige IT-Welt mitzugestalten; sei es durch die Struk-

GIOVANNI GROPPPO

Giovanni Groppo leitet die Arbeitsgruppe *Berufe* der ICT*, die das gleichnamige Berufsbilderverzeichnis pflegt und weiterentwickelt. Zudem ist er in der Arbeitsgruppe *Saläre der ICT* aktiv und Mitglied der Expert:innenkommission. Giovanni arbeitet bei der Stadt Zürich als ICT-Architekt und unterrichtet nebenberuflich an verschiedenen Fachhochschulen und höheren Fachschulen.

*Renaming: Berufe der ICT wird zu Rollen der ICT – auch hier gehen wir mit der Zeit.

Bilder: zvg

turierung von Berufs- und Rollenbeschreibungen oder durch meinen Beitrag zu mehr Transparenz in der IT-Salärlandschaft.

Die IT-Welt verändert sich rasant. Wie bleibt ihr auf dem Laufenden?

Giovanni: Nebenamtlich unterrichte ich als Dozent an verschiedenen Fachhochschulen und höheren Fachschulen. Durch das Unterrichten und Betreuen von Bachelorarbeiten bleibe ich am Puls der Entwicklungen im IT-Umfeld.

Oana: Ich bleibe neugierig und gehe offen mit Veränderungen und der agilen Arbeitsweise um. Zudem halte ich mich durch Weiterbildung, Austausch mit Kolleg:innen und Ausprobieren neuer Technologien fit, lerne dazu und entwickle mich so kontinuierlich weiter.

Giovanni, was können jüngere Fachpersonen von gestandenen ICT-Profis lernen?

Giovanni: Gestandene IT-Profis können jüngeren Generationen einen holistischen Blickwinkel vermitteln und zum Beispiel auch soziale oder wirtschaftliche Aspekte einbeziehen. Andererseits können jüngere Fachpersonen die erfahreneren Kolleg:innen mit ihrer Begeisterung, ihrem Mut und ihrer Risikobereitschaft anstecken – das bricht verkrustete Strukturen auf.

Und wie siehst du das, Oana? Wie bereichern sich die beiden Generationen gegenseitig?

Oana: Jüngere Fachpersonen profitieren natürlich von der Erfahrung der Älteren. Gleichzeitig bringen wir frische Ideen und aktuelles Technologiewissen ein, wodurch wir wieder etwas zurückgeben: Win-Win.

Was ist swissICT für euch?

Giovanni: Ich schätze die unkomplizierte und ungezwungene Art, wie zwischen Geschäftsstelle, Arbeits- und Fachgruppen operiert wird. Die Geschäftsstelle hat immer ein offenes Ohr und geht auf Anliegen aus den Fach- und Arbeitsgruppen kompetent und zügig ein.

Oana: Besonders schätze ich die kollegiale Atmosphäre und den grossen, diversen Erfahrungsschatz. Man fühlt sich willkommen und merkt, dass alle gern ihr Wissen teilen und voneinander lernen. swissICT ist sehr lebendig.

Oana, dein Schlusswort?

Oana: Bei den *Future Experts* geht es für mich nicht nur darum, IT-Wissen zu teilen, sondern auch darum, ein Netzwerk aufzubauen und dass wir uns als junge Talente gegenseitig unterstützen. Und wie bereits gesagt, wäre es toll, wenn wir noch mehr

Den Austausch über Generationen und Themen hinweg finde ich äusserst wertvoll. Wir können viel voneinander lernen.

Oana Staub

Frauen für die *Future Experts* motivieren können – meldet euch!

Und du, Giovanni?

Giovanni: «Steter Tropfen höhlt den Stein» und «Geduld bringt Rosen». Insbesondere in meinen jungen Jahren hatte ich oft den Eindruck, dass IT-Vorhaben zu zaghaft vorangingen. Mit der Zeit habe ich gelernt, dass auch eine langsamere Gangart zum Ziel führt und davor schützt, auf kurzlebige Trends aufzuspringen. An dieser Stelle möchte ich meinen aktuellen und ehemaligen Kolleg:innen meinen Dank für die schönen Momente aussprechen, die wir gemeinsam erleben durften.

OANA STAUB

Oana Staub bringt ihre Tatkraft und Perspektive in der Fachgruppe *Future Experts* ein. Ihren Weg begann sie als Sachbearbeiterin auf der Geschäftsstelle von swissICT und arbeitet heute nach einem Studium in Wirtschaftsinformatik als Product Ownerin beim Kanton Zürich.

ERFOLGSFAKTOREN FÜR STARKE COMMUNITYS

Erfolgreiche Communitys entstehen nicht zufällig, sie werden bewusst aufgebaut, gepflegt und weiterentwickelt. swissICT bündelt die Erfahrungen aus rund zwanzig Fachgruppen. Eine wissenschaftliche Perspektive aus dem Innosuisse-Projekt DeCIRRA, welches die Rahmenbedingungen beleuchtet, damit Communitys wachsen, wirken und langfristig bestehen können.

AUTOR: SERGE BIOLLAZ

Als Community wird eine Gruppe von Menschen verstanden, die ein gemeinsames Interesse hat. Bei swissICT gibt es mittlerweile über zwanzig Fach- und Arbeitsgruppen mit fast 200 Expert:innen zu einem breiten Spektrum von Themen; alle Fachgruppen sind als Communitys zu verstehen. Die einzelnen Communitys sind sehr auto-

nom und werden durch die Geschäftsstelle u.a. via Kollaborationsplattform *Confluence* unterstützt. Alle Fachgruppenmitglieder wirken freiwillig und ehrenamtlich mit.

In diesem Beitrag werden Handlungsempfehlungen vorgestellt, wie Communitys aufgebaut und nachhaltig belebt werden können. Die Erkenntnisse stammen aus dem vierjährigen Innosuisse-Projekt DeCIRRA, an dem rund 50 Partnerorganisa-

tionen beteiligt sind. Als Implementierungspartner überträgt swissICT die im Projekt gewonnenen Erfahrungen auf die eigene Community-Entwicklung. Unter anderem wurden einzelne Fachgruppen bei der Datenerhebung beigezogen.

Was ist die Herausforderung?

Die Gründung einer Community erfolgt durch mehrere Personen, die sich über eine längere Zeit über ein gemeinsames Interesse austauschen wollen. Sollen gemeinsame Ziele erreicht werden, braucht es Strukturen und Regeln in der Zusammenarbeit. Jede Person, die mit einer Gruppe ein bestimmtes Ziel erreichen möchte, kann vorangehen und damit die Aufgabe des Gruppen-Leads übernehmen. Die Mobilisierung von Ressourcen ist eine der wichtigsten Aufgaben der Führungsperson. Gelingt dies nicht,

wird die Community über kurz oder lang verschwinden.

Folgende Fragen sind beim Aufbau einer Community früh zu beantworten: Welche Ziele stehen für die Community (Fachgruppe) im Vordergrund? In welchem Umfeld (IT, Organisationsentwicklung, Networking, etc.) ist die Community tätig? Wie gross ist die Gruppe von Menschen, welche mobilisiert werden soll? Wie gelingt es trotz Freiwilligkeit, ein Mindestmass an Verbindlichkeit zu erreichen?

Die richtigen Fragen

Der erste Schlüssel zum Erfolg einer starken Community ist die Formulierung mindestens einer verständlichen Zielfrage (Fokusthema), deren Beantwortung bei den Partizipant:innen (Fachgruppenmitglieder, Eventteilnehmer:innen) ein direktes Bedürfnis abdeckt. Idealerweise werden mehrere Detailfragen formuliert, welche verschiedene Aspekte der Hauptfrage betrachten.

Die richtigen Personen

Ein nächster Schlüssel zum Erfolg einer Community ist die Wahl der richtigen Personen. Besonders interessant sind diejenigen Expert:innen, welche ein Thema mit Herzblut bearbeiten oder eine Themenführerschaft haben, d.h. sie sind Meinungsmacher:innen und führen ein Thema, aber nicht zwingend Menschen.

«Klare Strukturen und Regeln schaffen den Rahmen, in dem Communitys ihr volles Potenzial entfalten können.»

Serge Boillaz

Die Erfahrung zeigt, dass die Konsolidierung der wichtigsten Fragen mit den richtigen Personen mehrere Durchgänge braucht und dies als Teil eines teambildenden Prozesses zu betrachten ist.

Die passenden Strukturen

Ein weiteres Schlüsselement ist die Wahl der passenden Struktur. Wichtig ist zu unterscheiden zwischen einer Community

ÜBER DECIRRA

DeCIRRA (Decarbonisation of Cities and Regions with Renewable Gases) ist ein von Innosuisse gefördertes Flagship-Projekt, mit dem sie systemische Innovation und disziplinübergreifende Zusammenarbeit fördern. In DeCIRRA wird u.a. untersucht, wie Communitys – insbesondere in technologie- und wissensintensiven Bereichen wie hier in der Dekarbonisierung von Städten – nachhaltig aufgebaut und geführt werden können.

of Interest (CoI) und einer Community of Practice (CoP). Eine CoI ist eine Gruppe von Menschen, die als Gemeinsamkeit das Interesse an einem spezifischen Thema hat (Interessengemeinschaft). Die Mitglieder von CoI müssen kein gemeinsames Problem bearbeiten, tauschen jedoch Ideen und Gedanken über ihr gemeinsames Interessensgebiet aus. Im Fall von swissICT ist die Gemeinsamkeit das Interesse an der Antwort auf anspruchsvolle Digitalisierungsfragen. Dagegen ist eine CoP eine Gruppe von Menschen, die ähnlichen Aufgaben gegenübersteht und voneinander lernen will. Gegenüber einer CoI ist die Verbindlichkeit bezüglich des spezifischen Themas bzw. der Fragestellung deutlich höher. Im Fall von swissICT entsprechen beide Gruppentypen – also CoI oder CoP – dem Prinzip einer Fachgruppe.

Hingegen haben Arbeitsgruppen bei swissICT im Vergleich zu CoI und CoP klare Ziele und müssen in der Regel Termine einhalten (bsp. Ausarbeitung der Salärstudie oder Berufsbilder). Eine Arbeitsgruppe ist organisatorisch ein bewusst geschaffenes und zielgerichtetes Gebilde, dessen Mitglieder nach bestimmten Regeln funktionieren.

Der passende Prozess

Zusammenarbeit beginnt mit kooperativer Planung, indem über die gemeinsame Zielsetzung, mögliche Vorgehensoptionen und die erforderlichen Ressourcen ein übereinkommendes Verständnis entwickelt wird. Bei der gemeinsamen Planung wird deutlich, ob die Community (Fachgruppe) eher eine CoI oder eine CoP ist. Denn auch bei der Freiwilligenarbeit lohnt sich der Zyklus des Plan-Do-Check-Act (PDCA) und

schaft ein Mindestmass an Verbindlichkeit. Da der persönliche Austausch wichtig ist, sind die Interaktionsprozesse durch das Leitungsteam so zu gestalten, dass eine gute Mischung besteht zwischen Präsenz- und Online-Treffen, sowie synchroner und asynchroner Kommunikation auf einer Kollaborationsplattform (Confluence). Die Iteration bei der Formulierung der «richtigen» Fragen und der Rekrutierung der «richtigen» Personen unterstützt diesen Prozess der Community-Bildung auf natürliche Weise.

Die Möglichkeiten von ICT

ICT-Kollaborationsplattformen sind richtig eingesetzt ein mächtiges Führungsinstrument. Im privaten Bereich kommen oft Kurznachrichtendienste zum Einsatz, um eine Community mit Freunden und der Familie aufzubauen und zu pflegen. Bei swissICT ist dies primär die *Confluence*-Umgebung, auf der alle Fach- & Arbeitsgruppen – und auch das Projekt DeCIRRA – Inhalte planen und dokumentieren und damit einen offenen Austausch über die einzelnen Communitys hinweg ermöglichen.

Eines wird klar: Autonomie und Vielfalt prägen die swissICT Fach- und Arbeitsgruppen. Doch erst klare Strukturen und gemeinsames Verständnis schaffen den Rahmen, in dem sie ihr volles Potenzial entfalten können.



Bild: zvg

SERGE BIOLLAZ

Serge Boillaz ist Forschungsgruppenleiter am Paul Scherrer Institut (PSI) und leitet das Innosuisse-Projekt DeCIRRA. In dem Projekt sind rund 50 Organisationen beteiligt. Serge hat an der ETH Zürich studiert und promoviert, und sich im Bereich Energieverfahrenstechnik spezialisiert.

«EIN NETZWERK, DAS JUNGE IT-TALENTE ZUSAMMENBRINGT»

Vor bald einem Jahr wurde die Fachgruppe Future Experts gegründet. Das Ziel: Junge IT-Talente untereinander und mit Organisationen vernetzen, um so ihre berufliche Basis zu stärken. Fachgruppenleiter Samuel Blatter über Networking und seine Vision der Future Experts.

INTERVIEW: ROMANA BLEISCH

Hi Samuel. Du leitest die Fachgruppe Future Experts. Wie erreicht man als Fachverband heute überhaupt noch junge Menschen?

Samuel Blatter: Das ist eine unserer grössten Challenges! Natürlich ist Social Media für uns ein wichtiger Kanal, aber wir versuchen unsere Zielgruppe auch an Events oder Berufs- und Hochschulen abzuholen. Mit verschiedenen Aktionen bauen wir Hürden ab und schaffen einen niederschweligen Zugang zu Fachthemen.

Ihr richtet euch also insbesondere an Berufseinsteiger:innen?

Ja, unsere Hauptzielgruppe sind Berufseinsteiger:innen sowie Personen, die erst seit wenigen Jahren im Beruf stehen. *Future Experts* richtet sich an alle, die Interesse an IT haben und den Austausch mit Gleichgesinnten suchen.

Wie bist du selbst zu swissICT gekommen?

Ein Studienkollege hat mich zu einem Event von swissICT mitgenommen. Bei solchen Business-Events trifft man auf gestandene Persönlichkeiten aus der Branche. Wenn man noch neu in diesem Bereich ist, können solche Begegnungen durchaus etwas hemmend wirken. Unter Gleichaltrigen fühlt sich der Einstieg ins Networking oft deutlich entspannter an. Die Idee einer Fachgruppe, die junge Menschen gezielt

zusammenbringt, finde ich deshalb einen super Ansatz.

Was sind aus deiner Sicht zentrale Erfolgsfaktoren, damit die ICT-Nachwuchsförderung gelingt?

Ein möglicher Ansatz ist, Eltern und Lehrpersonen stärker zu sensibilisieren, da sie als Bezugspersonen während der Berufswahl eine wichtige Rolle spielen. Informatik



Bild: zvg

SAMUEL BLATTER

Samuel Blatter arbeitet als Senior Projekt Manager bei Elca Informatik AG und leitet die swissICT Fachgruppe *Future Experts*. Mit seinem Engagement möchte er jüngere Generationen im IT-Sektor unterstützen, die IT-Nachwuchsförderung in der Schweiz vorantreiben und sich mit tollen Menschen in und um swissICT verbinden.

ist so viel mehr als nur Programmieren und das geht im Berufswahlprozess oft vergessen. Zudem braucht es seitens Ausbildungsorganisationen viel Fingerspitzengefühl, echtes Commitment, spannende Projekte und eine gute Feedback-Kultur. Spielt das zusammen, können sich junge Fachkräfte richtig gut entfalten.

Wenn du einem jungen Talent einen Rat auf dem Weg geben könntest, welcher wäre das?

Ich bin überzeugt, dass ein starkes berufliches Netzwerk auch schon in jungen Jahren Gold wert ist. Deshalb: Seid neugierig, zeigt Interesse und traut euch, Fragen zu stellen. Wer offen auf andere zugeht, lernt schneller, bekommt neue Perspektiven und bleibt in Erinnerung.

Stell dir vor, wir treffen uns in fünf Jahren wieder. Wie steht es um die Future Experts?

In fünf Jahren sind die *Future Experts* natürlich eine lebendige, heterogene Community mit einer Vielzahl an Aktivitäten. Und insgeheim wünsche ich mir, dass eines Tages jemand zu mir sagt: Hey Samuel, dank einer Begegnung bei den *Future Experts* habe ich einen super Job gefunden. Dann haben wir unser Ziel erreicht und echten Mehrwert für junge IT-Talente geschaffen.

Was war dein persönlich schönster oder überraschendster Moment im Engagement für Future Experts?

Unser erster Networking-Event von jungen Menschen für junge Menschen am 16. September 2025. Und bald folgt das nächste Highlight: Wir freuen uns riesig auf den Digital Economy Award – Innovation, Entertainment und inspirierende Persönlichkeiten, alles gebündelt an einem Ort.

Was müssen wir sonst noch unbedingt über die Future Experts wissen?

Erstens: Kommt an einen unserer Events oder kontaktiert uns online – wir freuen uns auf euch! Zweitens: Ein herzliches Dankeschön an die Geschäftsstelle von swissICT! Ohne das Team der Geschäftsstelle wäre unser Engagement nicht möglich.



SWISSICT.CH/
FUTURE-EXPERTS



«WENN KNOW-HOW, HERZBLUT UND ZUSAMMENARBEIT HAND IN HAND GEHEN»

Seit 15 Jahren ist Carol Lechner das organisatorische Herz der Fachgruppen. Mit viel Fingerspitzengefühl und Begeisterung hält sie die Fäden zusammen und unterstützt, wo sie kann. Im Interview erzählt sie, was sie motiviert und wie sich die Zusammenarbeit über die Jahre entwickelt hat.

INTERVIEW: ROMANA BLEISCH

Liebe Carol, du füllst die Rolle als Verantwortliche Fachgruppen mit viel Konstanz und Freude aus. Was motiviert dich?

Carol Lechner: Ganz klar: die Menschen. Unsere Mitglieder engagieren sich freiwillig, bringen Fachwissen ein, tauschen sich aus und entwickeln Ideen weiter. Die Energie der Community zeigt, was möglich ist, wenn Know-how, Herzblut und Zusammenarbeit Hand in Hand gehen.

Was braucht es, damit eine Fachgruppe langfristig relevant bleibt?

Damit eine Fachgruppe langfristig relevant bleibt, braucht es mehr als ein spannendes Thema: eine klare Vision, gemeinsame Ziele und vor allem Menschen, die etwas bewegen wollen. Dass auch Serge Biollaz in seinem wissenschaftlichen Ansatz (Seite 8 ff.) zum gleichen Resultat gekommen ist, hat mich sehr gefreut. Eine gute Fachgruppenleitung koordiniert, motiviert und hält alle Mitglieder zusammen. Wichtig ist auch Mut, Neues auszuprobieren, offen auf Augenhöhe zu kommunizieren und konstruktiv mit Herausforderungen umzugehen. Dann kann richtig viel entstehen. Die Dynamik muss stimmen.

Wie entsteht eine Fachgruppe und wie findet ihr gemeinsam den roten Faden?

Neue Fachgruppen entstehen auf Initiative unserer Mitglieder. Manchmal geben aber auch wir den Anstoss, wenn ein Thema an Relevanz gewinnt. Ein gutes Beispiel ist die Fachgruppe *Future Experts*: Sie sollte eine Community für junge Menschen am Beginn ihrer Karriere werden. Beim ersten #DIGITUP haben wir die Zielgruppe direkt angesprochen und die Resonanz war sofort da. Auch die Vision war schnell klar: Networking-Hürden abbauen und gleichgesinnte Talente am Anfang ihrer Karriere vernetzen. So hat sich die Gruppe mit minimalem Anschlag von uns orga-

nisch gebildet, getragen vom Engagement der Mitglieder.

Und was geschieht, nachdem sich die richtigen Personen zu einem Fokusthema gefunden haben?

Praktisch alle inhaltlichen Impulse von swissICT entstehen aus unseren Fach- und Arbeitsgruppen – Produkte, Fachartikel, Events oder der Austausch mit Stakeholdern. Ihre Aktivitäten wirken nicht nur im Verband, sondern weit darüber hinaus im ICT-Sektor, in anderen Branchen und auf politischer Ebene.

Du hast viele Gruppen kommen und wachsen sehen. Was hat sich über die Jahre verändert?

Inhaltlich hat sich viel getan: Früher dominierten technische Fragen, heute stehen strategische Themen, Zusammenarbeit und Vernetzung im Fokus. Der Austausch ist agiler, digitaler und informeller geworden. Mit *Confluence* planen wir Inhalte, teilen

Dokumente und halten den Austausch lebendig. So bleiben Transparenz, Koordination und Engagement langfristig erhalten.

Was war der persönlich schönste Moment in deiner Tätigkeit?

Überwältigend war der erste #DIGITUP 2024. Wir hatten eine Idee und zwei Drittel aller Fachgruppen haben sich sofort begeistert und eingebracht. Das ist keineswegs selbstverständlich. Für mich war es ein echtes Aha-Erlebnis, wie viele engagierte Menschen gemeinsam einen so gelungenen Event auf die Beine gestellt haben.

Gibt es sonst noch etwas, das wir unbedingt über dich oder die Fach- und Arbeitsgruppen wissen sollten?

Für mich ist es eine grosse Freude, mit so vielen unterschiedlichen und spannenden Menschen zusammenzuarbeiten. Meine Rolle als Verantwortliche für die Fachgruppen ist für mich beruflich die ideale Kombination aus Herausforderung und Freude.

Bild: Andy Quan



CAROL LECHNER

Carol Lechner ist seit über 15 Jahren bei swissICT tätig und verantwortet die Koordination der Fachgruppen. Mit grossem Engagement sowie organisatorischem Geschick unterstützt sie die ehrenamtlich aktiven Mitglieder, und sorgt für den reibungslosen Ablauf zahlreicher Veranstaltungen, Projekte und Initiativen.

Die Fachgruppe Digital Transformation Insights (DTI) ist ein aktiver swissICT Think Tank. Sie bringt Expert:innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung zusammen, um praxisorientierte Werkzeuge für den digitalen Wandel zu entwickeln. Damit zeigt sie exemplarisch, welchen greifbaren Mehrwert Fachgruppenarbeit stiften kann.

FACHGRUPPENPOWER FÜR DIGITALE EXZELLENZ

AUTOR: BRAMWELL KALTENRIEDER

Der *Digital Excellence Checkup* ist ein aus der Fachgruppenarbeit hervorgegangenes Online-Tool, mit dem Organisationen ihren digitalen Reifegrad bestimmen können. Darauf aufbauend entstand der *Digital Excellence Report*, der ein datenbasiertes Bild der digitalen Fitness der Schweizer Wirtschaft liefert. Solche Instrumente entstehen aus der ehrenamtlichen Arbeit engagierter Fachgruppenmitglieder, und zwar von der ersten Idee bis hin zur erfolgreichen Nutzung in Unternehmen, NPOs und Verwaltungen in der Schweiz.

Warum digitale Exzellenz entscheidend ist

Digitale Exzellenz ist heute nicht nur ein Wettbewerbsvorteil; sie ist die Grundvoraussetzung für die Zukunftsfähigkeit von Organisationen. In einer daten- und innovationsgetriebenen Welt entscheidet sie über Agilität, Resilienz und Markterfolg. Dabei geht es nicht allein um Technologie: Prozesse, Kultur und datenbasierte Entscheidungsfähigkeit müssen ebenso mitwachsen.

Führungskräfte, die digitale Reife kontinuierlich messen und gezielt ausbauen, können technologische Trends schneller nutzen, Kundenanforderungen präziser

erfüllen und ihre Organisation krisenfester aufstellen.

Der Digital Excellence Checkup

Ursprüngliches Ziel war es, für Führungskräfte eine belastbare, praxisnahe Entscheidungsgrundlage zu schaffen: Wo steht mein Unternehmen in der digitalen Transformation? Wo liegen die grössten Lücken?

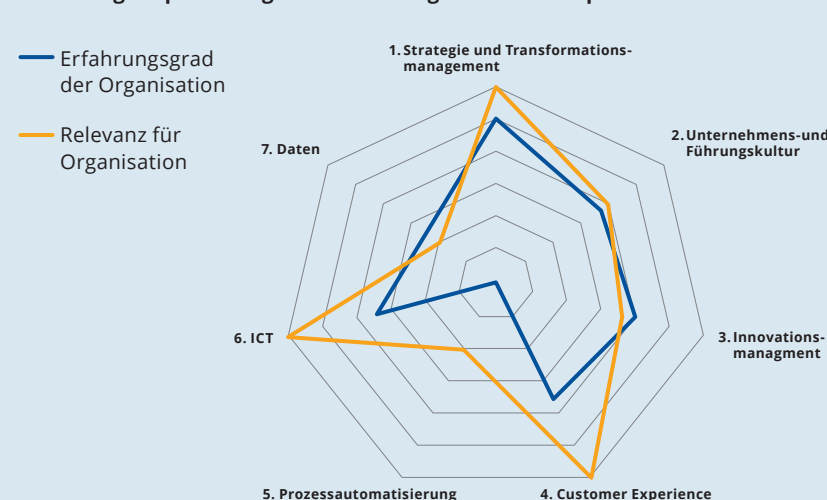
Aus weltweiten Studien war klar: Digital Maturity ist ein strategisch relevantes Thema, doch es fehlte ein leicht zugäng-

liches, unabhängiges und differenziertes (Mess-)Instrument für Schweizer Unternehmen.

Aus der Fachgruppe *Digital Transformation Insights* entstand das *Digital Maturity Model*, inspiriert von Ansätzen des MIT, der HSG, der FHNW und der BFH. Es umfasst sieben Dimensionen:

1. Strategie & Transformationsmanagement: Das Strategie- und Transformationsmanagement stellt sicher, dass sich die Organisation langfristig in attraktiven Märkten behauptet.

Abbildung 1: Spider-Diagramm einer Organisation – Gaps werden sichtbar



- 2. Unternehmensführung & Kultur:** Sie bestimmen in hohem Masse, inwiefern zukunftsweisende Strategien und zwingende Veränderungen überhaupt umgesetzt werden können.
- 3. Innovationsmanagement:** Ein professionelles Innovationsmanagement sorgt dafür, dass Kund:innen neue, bessere Lösungen erhalten. Damit steigert die Organisation ihre Relevanz am Markt.
- 4. Customer Experience:** Erfolgreiches Customer-Experience-Management steigert die Kundenzufriedenheit sowie die Abschluss- und Weiterempfehlungsraten.
- 5. Prozessautomatisierung:** Die Automatisierung von Prozessen steigert Effizienz und Qualität.
- 6. ICT:** Professionelles ICT-Management ermöglicht die Beschleunigung von Kernprozessen und bildet die Grundlage für neue digitale Produkte, Services, Kommunikation und Transaktionen.
- 7. Daten:** Professionelles Datenmanagement ermöglicht fundiertere Entscheidungen. Gleichzeitig wird die Basis für komplette Wertschöpfungssysteme geschaffen.

Von der Theorie in die Praxis

2020 wurde das Modell als Low-Code-basiertes Online-Tool lanciert. Der Ablauf:

1. Eine Person schätzt die Organisation anhand von 28 Indikatoren und 7 Relevanzwerten je Dimension ein.
2. Das System erstellt automatisch einen Ergebnisreport mittels Spider-Diagramm (Abb. 1).

Seit dem Start haben über 2'400 Personen den Checkup durchgeführt. Unternehmen

nutzen ihn, um digitale Handlungsfelder zu priorisieren und Fortschritte im Zeitverlauf zu messen.

Weiterentwicklung 2025

2024 schärfte die Fachgruppe ihren Zweck und stellt Unternehmen, NPOs und der öffentlichen Verwaltung ausgewählte Praxis-Tools zur Gestaltung der digitalen Transformation zur Verfügung. In der Folge wurde der Checkup wie folgt ergänzt:

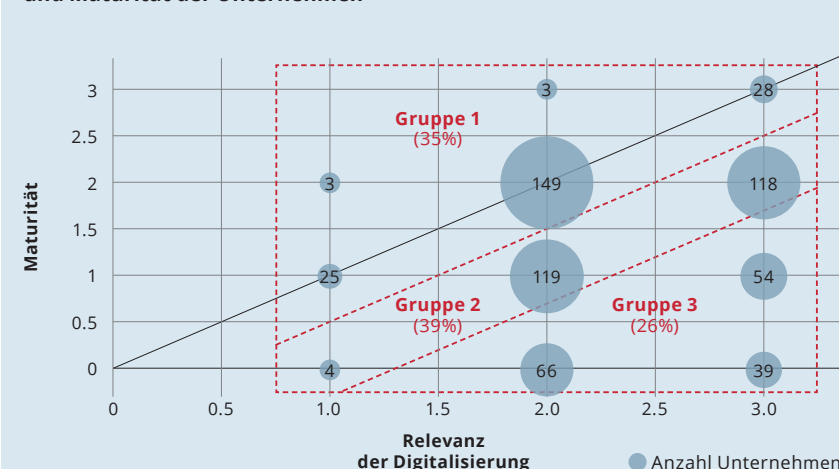
- **KI-Readiness-Indikatoren:** Standortbestimmung zur künstlichen Intelligenz.
- **Strategische Unternehmensgruppen:** Visuelle Verortung einer Organisation in den drei Gruppenbereichen (Abb. 2) für Vergleichbarkeit und Benchmarking.
- **Branchen-Benchmark:** Für Weiterbildungsteilnehmende verfügbar, um sich mit Peer-Gruppen zu messen.

Digital Excellence Report: Datenbasierte Standortbestimmung der Schweiz

2023 veröffentlichten Forschende der BFH und FHNW gemeinsam mit der Fachgruppe den *Digital Excellence Report*, basierend auf über 600 Unternehmen und 1'300 Teilnehmenden. Die Ergebnisse (Abb. 2):

1. Digital Fit (35%): Organisationen, die ihre Transformation solide vorantreiben, teils exzellent.
2. Mittelbereich (39%): Unternehmen mit kleineren, aber wachsenden Defiziten.
3. Grosser Handlungsbedarf (26%): Organisationen mit hoher Transformationsrelevanz, aber geringer Maturität. Diese Daten sind für Führungskräfte wertvoll, um ihre Position im nationalen Kontext einzuordnen und Investitionen abzuleiten.

Abbildung 2: Verteilung der Kombinationen aus durchschnittlicher Relevanz und Maturität der Unternehmen



Ausblick: Mögliche nächste Schritte

Die Fachgruppe prüft Ideen, um den Nutzen der Tools weiter ausbauen zu können.

- Personalisierte Roadmaps: Handlungsempfehlungen direkt nach dem Checkup.
- Erweiterte Prozessautomatisierungsdimension: Berücksichtigung von RPA, AI-Agents und Bots.
- Gamification: Motivation durch Badges, Rankings und interaktive Elemente.
- Best-Practice-Integration: Zugang zu Fallstudien, Leitfäden und Community.
- OEM-Version für Partner: Nutzung im Co-Branding durch Beratungs- und IT-Dienstleistungsunternehmen.
- Digital Excellence Report 2026: Mit erweiterten Datensätzen und spezifischem Fokus auf KI-Readiness.

SWISSICT.CH/
CHECKUP



BRAMWELL KALTENRIEDER

Bramwell Kaltenrieder ist Professor für Digital Business und Innovation sowie Leiter der Weiterbildung Technik + Informatik an der BFH. Er ist Strategieberater für Unternehmen, Coach und Verwaltungsrat. Bramwell ist Jurypräsident beim Digital Economy Award, Leiter der Fachgruppe *Digital Transformation Insights* und hat den *Digital Excellence Checkup* massgeblich mitentwickelt. 2022 wurde er als Digital Shaper ausgezeichnet.

DAS SIND DIE FINALIST:INNEN 2025

Foto: Eduard Meltzer Photography

Die Finalist:innen des Digital Economy Award 2025 stehen fest und zeigen, wie digitaler Fortschritt die Schweiz prägt. 20 Organisationen und neun Einzelpersonen haben es ins Finale geschafft. Ihre Projekte von Robotik über Cybersicherheit bis zu innovativen Behördenlösungen zeigen eindrücklich, wie vielfältig und innovativ die digitale Schweiz unterwegs ist.

NEXT GLOBAL HOT THING

Hier stehen vielversprechende Technologien mit internationalem Potenzial im Fokus.

- irmos technologies AG
- Largo.ai
- mimic robotics AG
- RoBoa

ICT EDUCATION & TRAINING

Diese Kategorie würdigt Unternehmen mit vorbildlicher Nachwuchsförderung.

Kategorie 1 – 20 IT-Mitarbeitende

- Hustech Installations AG
- into technologies AG
- Möbel Pfister AG

Kategorie 21 – 100 IT-Mitarbeitende

- clavis IT AG
- Convotis Schweiz AG
- Leuchter IT Solutions AG

Kategorie über 100 IT-Mitarbeitende

- Bühler AG
- Liip SA
- Suva

DIGITAL EXCELLENCE GOV & NPO

Hier stehen Behörden und Non-Profit-Organisationen im Zentrum.

- Amt für Wirtschaft des Kantons Zürich
- Stadt Uster und Kloten sowie die Gemeinden Horgen und Thalwil im Kanton Zürich als Verein mit JAXforms
- Swiss Guardia

DIGITAL EXCELLENCE COMMERCIAL

Ausgezeichnet werden Unternehmen, die dank digitalen Projekten ihre Wettbewerbsfähigkeit gesteigert haben.

- Flawa IQ
- Insel Gruppe
- ISS Schweiz
- Kantonsspital Baden mit Trifact AG

NEXTGEN HERO

Gesucht wird eine Persönlichkeit zwischen 20 und 28 Jahren, die das besondere Potenzial besitzt, die digitale Zukunft der Schweiz mitzugestalten.

- Alexandra Allgaier, Studyond
- Michael Jakob, Corporate Venturing

- Nathalie Kern, Enterprise Architect Kanton St. Gallen
- Simon Weigold, Open-Source-Tool für juristisches Wissen

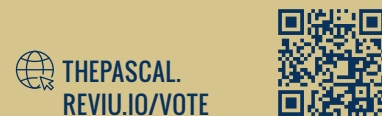
THE PASCAL

In dieser Kategorie entscheidet das Publikum über die IT-Persönlichkeit des Jahres.

- Thomas Dübendorfer
- Pascal Lamia
- José Lopez
- Alina Matyukhina
- Stephanie Wickihalder

PUBLIC-VOTING THE PASCAL

Bis am 7. November abstimmen und mitentscheiden, wer 2025 den Digital Economy Award in der Kategorie The Pascal mit nach Hause nimmt.



THEPASCAL.
REVIU.IO/VOTE

Maria Anselmi von Innosuisse hat das Amt der Jurypräsidentin in der Kategorie Next Global Hot Thing übernommen. Wir haben mit ihr über ihr Engagement für den Digital Economy Award gesprochen.

INTERVIEW: PHILIPP BINAGHI

Frau Anselmi, Gratulation zur neuen Aufgabe als Jurypräsidentin in der Kategorie Next Global Hot Thing. Was hat Sie an dieser Aufgabe besonders gereizt?

Maria Anselmi: Danke, ich fühle mich sehr geehrt, diese Aufgabe zu übernehmen und mit meinen Kolleg:innen in der Jury die exzellente Arbeit der letzten Jahre fortführen zu dürfen. Wir wollen auch in Zukunft das Renommee der Kategorie Next Global Hot Thing hochhalten. Der Award bietet eine Bühne mit internationaler Strahlkraft für Startups und damit wertvolle Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit. Bereits die Finalteilnahme bestätigt die Qualität eines eingereichten Projekts – nicht zuletzt dank strenger Bewertungskriterien zur Identifikation von Projekten, die es verdient haben, noch mehr ins Rampenlicht gerückt zu werden.

Sie bringen internationale Erfahrung in Innovation und Unternehmensentwicklung mit. Was ist für Sie ein Next Global Hot Thing im digitalen Kontext?

Mit Blick auf die aktuellen Trends konzentriert sich die Aufmerksamkeit vor allem auf Künstliche Intelligenz. Damit einher geht auch ein Grossteil der strategischen Investitionen von Organisationen und Unternehmen. Besonders dynamisch entwickeln sich agentenbasierte KI-Systeme, die komplexe Aufgaben eigenständig ausführen,

MARIA ANSELMI

Maria Anselmi ist Mitglied der Geschäftsleitung von Innosuisse und hat die Leitung der Abteilung Gründerszene und Nachwuchs. In dieser Rolle unterstützt sie Jungunternehmen und Innovationstreiber:innen in der Schweiz. Beim Digital Economy Award präsidiert sie seit 2025 die Kategorie Next Global Hot Thing.

Bild: Andy Quan

DIGITAL ECONOMY AWARD EIN SPRUNGBRETT FÜR DAS SCHWEIZER INNOVATIONS-ÖKOSystem

sowie digitale Zwillinge. Diese reichen vom einfachen Molekül bis zu komplexen Ökosystemen und ermöglichen Entscheidungen und präzise Prognosen in Echtzeit. Beschleunigt wird dieser Wandel durch Technologien wie Spatial Computing (XR), 5G Advanced oder Quantencomputing. Low-Code-Plattformen, Green IT und Hyperautomatisierung schaffen zudem neue Möglichkeiten, digitale Transformation skalierbar, nachhaltig und zugänglich zu gestalten.

Auf welche Qualitäten achten Sie bei den eingereichten Projekten besonders?

Bei einem eingereichten Projekt bewerten wir dessen Potenzial hinsichtlich Erfolg und Skalierbarkeit. Dafür muss es innovativ sein und eine überzeugende Value Proposition haben, die durch eine klare Marktraktion bestätigt wird. Bedingung dafür sind ein brillantes und kompetentes Team sowie ein realistischer, aber auch ambitionierter Plan für globales Wachstum.

Der Digital Economy Award bringt etablierte Unternehmen, Startups und Institutionen zusammen. Was erachten Sie als besonders wertvoll daran?

Der Digital Economy Award bietet eine zukunftsweisende Plattform, um einen abge-

stimmten Dialog zwischen Newcomer:innen und Institutionen zu fördern. Diese Vernetzungsleistung soll das Schweizer Innovations-Ökosystem besonders motivieren, effizient und global wettbewerbsfähig zu bleiben.

Und ganz persönlich: Was motiviert Sie, sich in der Jury des Digital Economy Award zu engagieren?

Bei meiner Arbeit habe ich das Ziel, Startups dabei zu unterstützen, ihr Potenzial auszuschöpfen, zu wachsen und zu skalieren. Als erfahrene Geschäftsfrau und Mutter eines jungen Mannes der Generation Z ist es auch mein persönliches Ziel, junge Talente zu ermutigen, die Welt zu gestalten, in der sie leben möchten. Der Digital Economy Award deckt somit meine beruflichen und privaten Ziele perfekt ab, und gibt mir eine zusätzliche und einzigartige Möglichkeit, meinen «Purpose» zu erfüllen.



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

ICT-SALÄRSTUDIE 2025: TALENTE FAIR ENTLÖHNEN

Von marktorientierten Benchmarks bis zu individuellen Vergütungspaketen: Cornelia Ammon, Verantwortliche ICT-Salärstudie, und Konrad Rietmann, Dozent und Compensation Specialist ZHAW, teilen die wichtigsten Trends in Sachen Lohnpolitik.

INTERVIEW: PHILIPP BINAGHI

Cornelia, die neuste Ausgabe der ICT-Salärstudie ist da. Welche Akteur:innen profitieren besonders von der Studie?

Cornelia: Besonders KMU ziehen einen grossen Nutzen daraus. Sie liefert verlässliche Benchmarks, differenziert nach Unternehmensgrösse, Funktion und Kompetenzstufe, und ermöglicht so eine marktorientierte, transparente Entlohnung. Entscheidend ist, dass viele Teilnehmende selbst aus dem KMU-Umfeld stammen. Nur so spiegeln die Reports die Realität dieses zentralen Pfeilers des Schweizer Arbeitsmarktes wider.

Was sind die ersten Erkenntnisse, die du mit uns teilen kannst?

Cornelia: Insgesamt liegt die Veränderung der Gesamtlohnsumme zum Vorjahr bei lediglich +0,4%. Spannender sind Verschiebungen in Altersgruppen, Funktionen und Senioritätsstufen. Die unter 30-jährigen verzeichnen mit 2% einen vergleichsweise deutlichen Saläranstieg. Bei den Berufen mit über 200 Nennungen verbucht der Junior Software Engineer mit 6% den grössten Salärzuwachs. Zudem konnten wir bei den Salären der Lernenden einen durchschnittlichen Anstieg von 3% verzeichnen. Das könnten Hinweise darauf sein, dass gerade junge Fachkräfte

an Bedeutung gewinnen und von Unternehmen aufgrund ihres aktuellen Know-hows und ihrer frischen Perspektiven umworben werden.

Konrad, du beschäftigst dich schon seit Jahren mit Aspekten der Lohnpolitik aus forschender Perspektive. Welche Trends sind auf der Watchlist des Fachgebiets Compensation Management?

Konrad: Die Vergütung orientiert sich zunehmend an Kompetenzen (Skill-based Pay) statt an Positionen. Das ist teilweise auch erklärbar durch flachere Hierarchien in den Unternehmen. Es zählt vermehrt, was jemand kann und weniger, was jemand ist. In der Schweiz zahlen IT-Firmen öfter für zertifizierte Weiterbildungen (Upskilling, z. B. in Cloud, AI, Cybersecurity, etc.). Auf diese und andere Themen gehen wir auch im CAS Performance und Compensation Management der ZHAW ein, welcher im Februar 2026 beginnt.

Ein weiterer Trend ist die Individualisierung von Vergütungspaketen. Mitarbeitende können zum Beispiel aus verschiedenen Fringe Benefits wählen oder erhalten Zuschüsse fürs Homeoffice. Dies ist wenig erstaunlich, da wir diese stärkere Individualisierung auch in anderen Lebensbereichen sehen. Die Trends in den Vergütungspraktiken sind eine logische Folge davon.



Bild: zvg

CORNELIA AMMON

Cornelia Ammon ist bei swissICT für die ICT-Salärstudie verantwortlich und begleitet das Projekt als Produktmanagerin von A bis Z. Darüber hinaus bringt sie ihr Fachwissen in mehreren Arbeitsgruppen ein – zu Salären, Berufsbildern und Honoraren in der ICT.

Wie lässt sich Kompetenzorientierung denn messen? Welche Kompetenzen haben in den letzten Jahren an Wert gewonnen?

Konrad: An Bedeutung gewonnen haben Kompetenzen, welche sich (noch) schwer automatisieren lassen, wie digitale Kom-

petenzen und Digital Mindset, Selbstorganisation und Kreativität, sowie agilitätsbezogenes Know-how und fachübergreifende Handlungskompetenzen. Mit der Messung der Kompetenzorientierung tun sich viele Unternehmen aber noch schwer, unter anderem deshalb, weil sich Skills rasch verändern und ein gemeinsames Verständnis oft nicht vorhanden ist.

Lohntransparenz ist derzeit ein Thema, das stark polarisiert. Beim ersten #WORKITUP von swissICT gewährten Unternehmen Einblick in ihre Praxis. Wie ordnet ihr das ein?

Cornelia: Spannend war, dass wir am #WORKITUP Unternehmen kennengelernt haben, die Lohntransparenz seit Jahren konsequent leben und damit bewusst andere Wege gehen als die Mehrheit. Für mich ist das Teil eines grösseren Bildes rund um Arbeitgeberattraktivität. Ähnliche Themen greifen wir im Employment Conditions Report auf: vom Mutter- und Vaterschaftsurlaub über Workation bis hin zu Homeoffice-Regelungen. Die Ergebnisse zeigen, dass solche Benefits im Wettbewerb um Talente entscheidend sein können. Konrad: Tatsächlich ist die Frage der Lohntransparenz sehr aktuell. Mit ein Grund dafür sind verschiedene Transparenzinitiativen. In der Europäischen Union ist 2023 eine EU-Richtlinie zur Entgelt-

transparenz in Kraft getreten, welche bis zum 7. Juni 2026 umgesetzt werden muss. Man erhofft sich damit u. a. weniger Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Für die Schweiz relevant ist Logib, welche die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern überprüft



Bild: zvg

KONRAD RIETMANN

Dr. Konrad Rietmann forscht und doziert an der ZHAW School of Management and Law. Dort ist er tätig an der Fachstelle Human Capital Management. Er ist u. a. Studiengangleiter des CAS Performance und Compensation Management und des CAS HR Marketing.

ICT-SALÄRSTUDIE 2025

Die Salärstudie ist seit über vier Jahrzehnten ein wichtiger Referenzpunkt für Löhne in der Schweizer ICT-Branche. In der aktuellen Ausgabe 2025 haben 231 Unternehmen Daten zu insgesamt 39'511 ICT-Fachkräften geliefert. Sie richtet sich an Unternehmen jeder Grösse, an HR- und Recruiting-Verantwortliche sowie an Fach- und Führungskräfte. Ergänzend bietet der Employment Conditions Report wertvolle Einblicke in Arbeitsbedingungen wie Ferienregelungen, Homeoffice oder flexible Arbeitsmodelle, die gerade für KMU im Wettbewerb um Fachkräfte entscheidend sein können.

Foto: Adobe Stock

Wenn wir über Lohntransparenz sprechen: Wie definiert die Wissenschaft faire Vergütung?

Konrad: Die Wissenschaft unterscheidet oft zwischen der prozeduralen Lohntransparenz (Offenlegung der Kriterien und Prozesse, wie Saläre festgelegt und angepasst werden) und der distributiven Fairness. Erstere hat den stärksten positiven Einfluss auf Motivation und Vertrauen der Mitarbeitenden. Die distributive Lohntransparenz (Offenlegung der konkreten Lohnhöhe, z. B. Durchschnittslöhne pro Abteilung) hingegen wird als weniger relevant für die Motivation empfunden, kann aber zur Wahrnehmung von Fairness beitragen. Faire Vergütung ist jedoch nicht nur objektiv messbar, sondern ist stark von der Wahrnehmung der Mitarbeitenden abhängig. Als fair gelten Löhne dann, wenn die Kriterien nachvollziehbar sind, die Kommunikation offen erfolgt, und die Lohnverteilung als gerecht empfunden wird.



ZUWACHS BEI UNSEREN FACHGRUPPEN

Wir freuen uns, zwei neue Fachgruppen in unserem Ökosystem willkommen zu heissen. Mit ihrer Expertise in Künstlicher Intelligenz sowie Education bringen sie wertvolles Fachwissen ein und fördern den Austausch zwischen vielfältigen Stakeholdern. Damit erweitern sie die swissICT-Community um zwei hochaktuelle Themenfelder und stärken unsere Rolle als Impulsgebende der digitalen Schweiz.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Die Fachgruppe *Künstliche Intelligenz* bringt Praktiker:innen, Wissenschaftler:innen und Entscheidungsträger:innen zusammen, um den offenen Erfahrungsaustausch zu fördern. Sie vermittelt praxisnahes Know-how zu KI-Technologien in Workshops und pflegt eine Datenbank mit aktuellen Studien und Best Practices. Geplant sind öffentliche Veranstaltungen, die Sichtbarkeit schaffen und den fachlichen Dialog über die Fachgruppe hinaus anregen. So können neue Impulse für Innovation und konkrete KI-Anwendungen entstehen. Die Vision ist es, Forschung und praxistaugliche Lösungen in der Schweiz durch strategische Orientierung branchenübergreifend voranzubringen. Gemeinsam mit anderen Fach- und Arbeitsgruppen wird ein praxisnahes, zukunftsweisendes KI-Ökosystem gestärkt, das nachhaltig Mehrwert schafft.

 [SWISSICT.CH/KUENSTLICHE-
INTELLIGENZ-KI](https://swissict.ch/kuenstliche-intelligenz-ki)



EDUCATION

Die Fachgruppe *Education* engagiert sich dafür, die Ausbildungsqualität kontinuierlich zu steigern und die Praxisnähe zu sichern.

Im Fokus stehen die didaktische und inhaltliche Weiterentwicklung der Schulungsunterlagen gemäss der Bildungsverordnung 2021, der Ausbau offener Bildungsressourcen (OER) sowie der Aufbau einer aktiven Community of Practice. Durch regelmässige Fachveranstaltungen gestaltet die Gruppe die modulare ICT-Ausbildung aktiv mit und fördert den Dialog zwischen allen Anspruchsgruppen, ebenso wie mit ICT-Berufsbildung Schweiz.

In enger Zusammenarbeit mit Lehrbetrieben, Fachhochschulen und weiteren Bildungseinrichtungen begleitet sie die kollaborative Entwicklung und Pflege der Schulungsunterlagen, und trägt dazu bei, Synergien im Bildungssystem gezielt zu nutzen. Zudem setzt sich die Fachgruppe dafür ein, die Anschlussfähigkeit zwischen beruflicher Grundbildung und Hochschulbildung zu stärken. Ziel ist ein flexibles, durchlässiges Bildungssystem, das den Anforderungen einer dynamischen Arbeitswelt gerecht wird.

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



Bilder: Adobe Stock

«WELCOME TO THE FAMILY!»

100 JAHRE SCHWEIZERISCH-ESTNISCH- (CYBER-)KOOOPERATION

Zwei innovative Nationen, ein gemeinsames Ziel: die digitale Zukunft sicher und nachhaltig gestalten. Schweiz und Estland feiern 100 Jahre erfolgreiche Handelsbeziehungen mit einem exklusiven Event am 13. November 2025 in Zürich.

Anlässlich der 100-jährigen Handelsbeziehungen zwischen Schweiz und Estland treffen sich Entscheidungsträger:innen und Vordenker:innen beider Länder in Zürich zum Austausch über IT-Sicherheit, digitale Innovation und internationale Zusammenarbeit.

Vor Ort sind das estnische Aussenministerium, digitalswitzerland, das Amt für Arbeit des Kantons Zürich, ICT Estland und die Estnische Handelskammer

in der Schweiz. Es gibt eine anregende Podiumsdiskussion, verschiedene Speed-Präsentationen estnischer Unternehmen und anschliessend gezielte Matchmaking-Sessions. Die Plätze für die Teilnahme sind begrenzt. Anschliessend findet im Hallenstadion Zürich der Digital Economy Award statt (separates Ticket erforderlich).

JETZT ANMELDEN

13. November 2025
ab 11.00 Uhr
Conference Center
Hallenstadion Zürich



 [SWISSICT.CH/SCHWEIZ-
ESTLAND-CYBER-CENTURY/](https://swissict.ch/schweiz-estland-cyber-century/)

#DIGITUP & GV

Wir wagen einen Blick aufs neue Jahr und freuen uns, bereits jetzt den Termin für den nächsten #DIGITUP & swissICT-Generalversammlung bekanntzugeben. Streichen Sie sich den 5. Mai 2026 dick in Ihrer Agenda an, denn dieser Tag steht ganz im Zeichen von Wissensaustausch und Community!

Nach dem grossen Erfolg der letzten Ausgaben, die vor allem dank den starken Beiträgen unserer Fach- und Arbeitsgruppenmitglieder zum Highlight wurden, setzen wir auch 2026 auf ein diverses Programm aus Fachinputs und Workshops. Und natürlich bleibt zwischen den Sessions und beim feierlichen Teil nach der Generalversammlung genug Raum für Austausch, Begegnungen und Networking.

Es sind alle herzlich willkommen, die sich für den ICT-Sektor und moderne Arbeitswelten interessieren.

SAVE THE DATE: 5. MAI 2026



Bild: Jennifer Loosli

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 kostenlos als PDF erhältlich.

Herausgeber: swissICT, Vulkanstrasse 120, 8048 Zürich

Redaktionsleitung:
Romana Bleisch, romana.bleisch@swissict.ch und
Philipp Binaghi, philipp.binaghi@swissict.ch

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

Redaktionelle Mitwirkung: Cornelia Ammon, Maria Anselmi, Philipp Binaghi, Serge Biollaz, Romana Bleisch, Samuel Blatter, Thomas Flatt, Giovanni Groppo, Claude Honegger, Bramwell Kaltenrieder, Carol Lechner, Konrad Rietmann, Oana Staub

Grafik: VisuellKomm, Urs Staudenmann

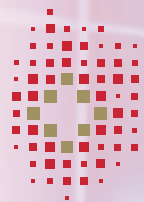
Druck: Druckerei Varicolor

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.

**Für faire Löhne, klare Entscheidungen
und zukunftsweisendes HR**

swissICT



25 YEARS

SALÄRSTUDIE 2025

Das Schweizer Standardwerk für ICT-Saläre –
unverzichtbar für Unternehmen und Fachexpert:innen

- **Umfassende Daten zu Beruf, Kompetenzstufe, Branche, Alter, Unternehmensgrösse und Region**
- **Detaillierte Funktionstabellen und Benchmarks**
- **Praxisnahe Insights zur Gestaltung von Gehaltssystemen, Budgetplanung und Lohnverhandlungen**
- **Weitere Studien wie der Employment Conditions Report in unterschiedlichen Versionen im Webshop erhältlich**

Reports 2025 mit Daten von 231 Unternehmen
und 39'511 Nennungen.

