

Thought Leader Statement:

Trends im Softwaremarkt Schweiz aus der Sicht der Softwarehersteller

November 2022

Projektleitung:

Dr. Pascal Sieber
sieber&partners
+41 78 777 11 11
pascal.sieber@sieberpartners.com

Forschung:

Prof. Dr. Jens Dibbern
Universität Bern, IWI
+41 78 622 05 87
jens.dibbern@iwi.unibe.ch

Swico, IG Software und Consulting:

Dr. Alain Gut
+41 79 235 07 74
alain.gut@ch.ibm.com

Redaktion des Thought Leaders Statements:

Simon Perrelet
+41 76 564 55 30
simon.perrelet@sieberpartners.com

Inhalt

1 Kontext und Hergang	3
2 Thought Leaders	4
3 Thesen	5
3.1 Wirtschaftliche Bedeutung des Fachkräftemangels	5
3.2 Sourcing	6
3.3 Quereinsteiger	7
3.4 Lehrstellen	8
3.5 Disruption im Bildungswesen	9
4 Einladung zur Kooperation	10

1 Kontext und Hergang

Der SSIS wird von sieber&partners seit 2001 in unterschiedlicher Ausprägung durchgeführt. Im Jahr 2015 hat die Universität Bern, Institut für Wirtschaftsinformatik (IWI) die Durchführung übernommen. Das Institut für Wirtschaftsstudien (IWSB) liefert die Hochrechnungslogik dazu. Der SSIS ist die grösste und gleichzeitig wissenschaftlich bestens abgestützte Studie über die Softwareindustrie der Schweiz.

Seit 2021 unterstützt der Swico die Durchführung. Die Mitglieder der IG Software, Services, Consulting des Swico stellen zudem sicher, dass der SSIS die Bedürfnisse der Branche deckt, und sie erarbeiten zusammen mit dem Kernteam der Universität Bern und sieber&partners das jeweilige Schwerpunktthema.

inside-it, Netzmedien, topsoft und AlpiCT helfen mit, die Ergebnisse zu interpretieren und für die Softwareunternehmer/innen verfügbar zu machen.

Am CNO Panel No. 22 vom 31. Oktober 2022 fand die Medienkonferenz zum SSIS 2022 statt. Nach der Präsentation und Diskussion der Ergebnisse, haben die Teilnehmer/innen über fünf Thesen diskutiert und in einem Workshop vertieft.

Dieses Thought Leader Statement fasst die Ergebnisse dieses Workshops zusammen und stellt die fünf Thesen zur Diskussion.



2 Thought Leaders

Am Workshop haben die folgenden Vordenker*innen (Thought Leaders) teilgenommen:

- Nicole Ackerstaff
- Daniel Aebersold, NEXPLORE AG
- Judith Bellaiche, Swico
- Jens Dibbern, Universität Bern
- Serge Frech, ICT-Berufsbildung Schweiz
- Thomas Gaugler, bbv Software Services AG
- Alain Gut, IBM Schweiz AG
- Fabian Hostettler, RUAG Holding AG
- Christian Hunziker, SwissICT
- Thomas Hurni, Universität Bern
- Ulrich Jacobi, K&W Software AG
- Patrick Kaltenrieder, KPT Krankenkasse AG
- Selim Kangeldi, anywAI AG
- Miriam Kunz, PRODYNA (Schweiz) AG
- Hendrik Leschber, cubotoo AG
- Gabriel Lorini, PIT Solutions AG
- Simon Lüdi, dynasoft AG
- Kaj Maring, PIT Solutions AG
- Adrian Oberer, Netzmedien AG
- Giancarlo Palmisani, Swico
- Simon Perrelet, Dr. Pascal Sieber & Partners AG
- Corinna Rutschi, Universität Bern
- Wolfgang Schmitz, European Academy for Executive Education
- Pascal Sieber, Dr. Pascal Sieber & Partners AG
- Christian Wingeier, inside-it



3 Thesen

3.1 Wirtschaftliche Bedeutung des Fachkräftemangels

These 1: Es fehlt der sense of urgency zum ICT-Fachkräftemangel.

Das sagt Dr. Alain Gut (Leiter IG Software, Services und Consulting Swico) dazu:

Was uns der Fachkräftemangel kostet: Kumulierter Wertschöpfungsverlust von rund 30 Mrd. CHF bis 2030. Dies entspricht der Wertschöpfung, welche heute die ganze Versicherungsbranche in einem Jahr erwirtschaftet.

ICT-Beschäftigte: Die Schweizer Wirtschaft wird digitaler, aber andere Länder wie Irland/die Niederlande überholen die Schweiz trotz starkem Wachstum. Die Standortattraktivität für ausländische Fachkräfte nimmt ab.

Rankings sind trügerisch: Genau hinschauen lohnt sich, (noch) verschleiern die klassischen Stärken der Schweiz die Problematik relativ gut. Die demographische Entwicklung wird diesen Effekt aufheben.

Das Fachkräfteparadoxon der Wirtschaft: Einzelne Initiativen sind zwar begrüßenswert, bringen aber die Problematik des kollektiven Handelns zutage. Die Lösung: eine nationale Initiative (Berufsbildungsfonds, nationales Quereinstiegsprogramm etc.)

So sehen es die Thought Leaders: Die Bedeutung des Fachkräftemangels wird in der Wirtschaft noch nicht genug wahrgenommen. Dabei ist insbesondere der Ausblick in die Zukunft nicht rosig, da sich der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren noch stärker zeigen wird, aufgrund der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften. Die Beispiele aus anderen Branchen zeigen, wenn man nicht frühzeitig reagiert, wird es zu spät sein und der wirtschaftliche Schaden immens.



3.2 Sourcing

These 2: Sourcing in Near- und Offshore-Ländern ist eine nachhaltige Lösung zum Aufbau von genügend Fachkräften, wobei die tieferen Lohnkosten unwichtig sind, die Fachkompetenz und –kapazität hingegen wichtiger werden.

Das sagt der Prof. Dr. Jens Dibbern (Institut für Wirtschaftsinformatik) dazu:

Um dem Fachkräftemangel in der Schweiz zu begegnen, gibt es die Möglichkeit in die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden zu investieren oder bestehende Mitarbeitende versuchen zu halten. Eine weitere Möglichkeit, um der Problematik zu begegnen ist das Sourcing von Leistungen. Dies kann sowohl durch den Aufbau eines eigenen Standortes im Ausland erfolgen oder durch die vertragliche Bindung eines Dienstleisters im Ausland. Der SSIS 2022 hat gezeigt, dass die Gründe für ein solches Sourcing insbesondere auf die fehlenden Fachkräfte in der Schweiz zurückzuführen ist. Traditionelle Gründe für ein Sourcing im Ausland, wie Kosten werden immer weniger wichtig.

So sehen es die Thought Leaders: Das Sourcing im Ausland, also der Aufbau eines eigenen Standortes oder das Beziehen von Leistungen bei einem externen Dienstleister ist eine geeignete Massnahme, um den Fachkräftemangel in der Schweiz zu umgehen und die Effekte auf das Unternehmen zu reduzieren. Besonders wichtig ist dabei die Entwicklung von nachhaltigen Lösungen, wobei eine transparente Kommunikation gegenüber dem Kunden zentral ist. Mit den Mitarbeitenden im Ausland muss eine wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit aufgebaut und gepflegt werden. Die Arbeit, welche im Ausland durchgeführt wird, sollte dabei anspruchsvoll sein und die Mitarbeitenden sollen Verantwortung übernehmen können. Den Mitarbeitenden muss durch das Unternehmen eine langfristige Perspektive mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten geboten werden, um als geschätzter Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und den langfristigen Erfolg der Zusammenarbeit sicherzustellen. Dies ist insbesondere wichtig, weil sich der Wettbewerb um Fachkräfte auch im Ausland verschärft. In der Zusammenarbeit sollen bewusst die kulturellen Unterschiede akzeptiert werden.



3.3 Quereinsteiger

These 3: Quereinsteige in ICT-Berufe waren früher relativ einfach und verbreitet – heute werden Quereinsteige aufgrund zunehmender Spezialisierung immer schwieriger.

Frauen in ICT-Berufen sind immer noch in der Minderheit, aber das Quereinsteigspotenzial von Frauen ist gross.

Das sagt der Katharina Degen (AMOSA Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau, Zug und Zürich) dazu:

Das Problem des Fachkräftemangels der ICT-Branche wird sich nicht von selbst lösen – neue Formen des Berufseinstiegs sind gefragt! Dabei sind Quereinsteiger:innen von grosser Bedeutung und Quereinsteiger:innen sind gefragt. Die berufliche Neuorientierung ist in der ICT-Branche sehr hoch. Zwei von Drei Fachkräften sind nicht mehr auf dem ursprünglichen Beruf tätig. Jedoch gibt es gravierende Unterschiede zwischen den Altersgruppen und den Geschlechtern.

Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen lassen sich teilweise dadurch erklären, dass ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben stehen und daher mehr Zeit für eine Neuorientierung und Weiterbildung haben. Ausserdem könnten die Hürden für Quereinsteiger in den letzten Jahren aufgrund spezifischerer und höherer Arbeitsplatzanforderungen gestiegen sein.

Die Frauen sind jedoch in der ICT-Branche immer noch unterrepräsentiert, was sich auch beim Anteil der Quereinsteigerinnen widerspiegelt. Jedoch ist das Potential an Frauen aus fachfremden Berufen extrem gross und sollte insbesondere im Kontext des Fachkräftemangels vermehrt genutzt werden.



So sehen es die Thought Leaders: Der Quereinstieg in die ICT-Branche ist für ältere Generationen deutlich einfacher und häufiger, was auf systembedingte Faktoren, wie fehlende Ausbildungen zurückzuführen ist. Der Quereinstieg in die Informatik soll aber im Allgemeinen aber nicht schwerer geworden sein. Jedoch sollten sich einige Faktoren ändern, um den Quereinstieg in die ICT-Branche attraktiver zu gestalten. So soll insbesondere das Bild der Informatik-Berufe attraktiver und näher an der Realität gezeichnet werden, den die ICT-Berufe sind spannende Berufe mit einem vielfältigen Tätigkeitsbereich. Die Unternehmen sollten Quereinsteiger:innen bewusst im Rekrutierungsprozess berücksichtigen und dabei den Fokus auf die Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerbenden legen, welche einen Mehrwert für die Unternehmung sein können. Zudem soll die Entwicklung und Investition in die Quereinsteiger, bewusst durch die Unternehmen in Kauf genommen werden.

Dass die Frauen in der ICT-Branche und auch bei den Quereinstiegen untergetreten sind wird bestätigt. Dabei sollen insbesondere Massnahmen ergriffen werden, um das Berufsbild der ICT-Berufe attraktiver zu gestalten. Dabei sollen nicht nur die technischen Fähigkeiten berücksichtigt werden, sondern auch Soft-Skills, die immer wichtiger werden. Des Weiteren sollen Massnahmen, wie flexible Arbeitsmodelle und gute Entschädigungen, welche durch viele ICT-Unternehmen bereits umgesetzt wurden, besser kommuniziert werden.

3.4 Lehrstellen

These 4: Mit einer Lehrstellenquote von 8.1% im Verhältnis zu den Vollzeitäquivalenten (heute 5.9%) können wir den Fachkräftedarf mittelfristig mit inländischen Fachkräften decken.

Wie erreichen wir diese Quote?

Das sagt Serge Frech (ICT-Berufsbildung Schweiz) dazu: Die Berufsausbildung legt in der Schweiz die Grundlage für zukünftige Fachkräfte. So sind in der Schweiz 79% aller IT-Fachkräfte, die als Absolvent/innen in den Markt kommen, direkt auf die berufliche Grundbildung zurückzuführen. Wenn dieser Grundstein fehlt wirkt sich dies auch auf die Abgänge von höheren Berufsbildungen und Fachhochschulen aus. Um diese Grundlage zu schaffen und den Bedarf der Wirtschaft nach IT-Fachkräften zu decken braucht es eine Lehrstellenquote von 8.1% im Verhältnis zu den Vollzeitäquivalenten. Heute hat die IT-Branche eine Lehrstellenquote von 5.9%. Es braucht zusätzliche Massnahmen von Branchenorganisationen und der Wirtschaft, um diese Quote möglichst schnell auf den Zielwert von 8.1% zu heben.

So sehen es die Thought Leaders: Die Bedeutung der Berufsausbildung für die IT-Branche ist unbestritten. Ein möglicher Ansatz wäre eine grossangelegte Kampagne, um zum einen die Berufsausbildung den potenziellen Informatiklernenden als attraktive, zukunftsfähige Ausbildung zu vermitteln und zum anderen der IT-Branche die Bedeutung der Berufsausbildung zu vermitteln. Eine solche Kampagne könnte über 5 Jahre dauern, um nachhaltige Effekte sicherzustellen.

3.5 Disruption im Bildungswesen

These 4: Wir brauchen eine **Kompetenzentwicklungsplattform**, die die **Bedürfnisse der Gesellschaft als Ziel** hat und auf nationaler und internationaler Ebene unterstützt wird mit Aufbau einer **Community von Instruktoren, Experten, Lernenden und Unternehmen**

Das sagen Selim Kangelidi (anywAI AG) und Dr. Wolfgang Schmitz (European Academy for Executive Education) dazu: Neben den herkömmlichen Bildungsangeboten (Berufsausbildung, Hochschulen, Weiterbildungsanbieter) in der IT braucht es neue Ansätze, um die dringend benötigten Fachkräfte aufzubauen. Ein möglicher Ansatz dafür ist eine Kompetenzentwicklungsplattform, welche durch eine Community von Instruktoren, Experten, Lernenden und Unternehmen getragen wird. Hierzu gibt es bereits ein Projekt udao.ch.

So sehen es die Thought Leaders: Eine solche Kompetenzentwicklungsplattform wäre ein Mehrwert für die Lernenden, Instruktoren und Unternehmen. Dabei könnten die verschiedenen Akteure ohne eine zentrale Plattform zusammengebracht werden und die ganze Wertschöpfungskette rund um den Kompetenzaufbau in der IT abgedeckt werden. Wichtig bei der Realisierung einer solchen Plattform ist die Qualitätssicherung der Inhalte, standardisierte Prozesse, die Transparenz sowie der Aufbau einer kritischen Masse an Lernenden, Instruktoren und Unternehmen. Die Bedeutung einer solchen Plattform, wäre ein Mehrwert, weil die Plattform durch die Community getragen wird. Die IT-Unternehmen könnten davon profitieren, um zum einen ihre Expertise an Lernende zu vermitteln und zum anderen um eigene Mitarbeiter auszubilden. Auch die Gewinnung von neuen Mitarbeitenden könnte über die Plattform erleichtert werden.



4 Einladung zur Kooperation

Die fünf Thesen wollen wir zur Diskussion stellen. Wer immer sich berufen fühlt, einen Beitrag zur Vertiefung zu liefern, kann dies jederzeit tun.

Zudem findet jedes Jahr im April ein Workshop statt, an dem die Thesen und Themen für den SSIS diskutiert werden.

Melden Sie sich bei Pascal Sieber für weitere Informationen dazu (pascal.sieber@sieberpartners.com).

