

UMBAU AM ARBEITSMARKT

Personalbedarf und -qualifikation

Arbeitsmarktexperten prognostizieren: Im kommenden Herbst wird die Krise den Schweizer Arbeitsmarkt mit voller Wucht erfassen. Für Personalverantwortliche hat das aber auch sein Gutes: Der oft beklagte Fachkräftemangel verliert an Schärfe.

→ VON MICHAEL KURZIDIM

Schweizer Unternehmen finden wieder leichter Personal. Im Mai dieses Jahres beklagten sich noch gut 83 Prozent der Schweizer Arbeitgeber über massive Schwierigkeiten, qualifiziertes IT-Personal zu rekrutieren, das ermittelte Computerworld in einer Blitzumfrage. 11,5 Prozent fühlten sich durch den Fachkräftemangel sogar in ihren geschäftlichen Aktivitäten bedroht.

Jetzt entspannt sich die Situation, denn die Entlassungswelle nimmt an Stärke zu und spült zunehmend auch qualifizierte Experten auf den Arbeitsmarkt. «Wir sind von der Wirtschaftskrise bis heute glücklicherweise nur am Rande betroffen», sagt Ruedi Wipf, CEO beim Busi-

ness-Software-Spezialisten AdNovum. Im Gegenteil, die «Krise bringt für uns auch Vorteile, da auf dem IT-Arbeitsmarkt wieder qualifiziertes Personal vorhanden ist», ergänzt er. Besonders Finanzexperten hat die Krise in Scharen in die Hände der Personalvermittler und auf die Arbeitsämter getrieben. Kein Wunder, dass auch Natasja Sommer-Feldbrugge vom Banken-Software-Spezialisten Avaloq, feststellt: «Es ist einfacher geworden, hochwertige Mitarbeiter anzuwerben und für unser Unternehmen zu gewinnen.»

Aber nicht nur die Anzahl der Stellensuchenden, sondern auch die Attraktivität des Arbeitgebers bestimmt, ob Unternehmen →



BILD: KAPSTON

BILD: KETZIO/ONE



Komiker-Duo Lapsus, Fantastico-Hauptprobe, Circus Krnie, Rapperswil 2007

die Mitarbeiter bekommen, nach denen sie suchen. «Swisscom ist eine attraktive Arbeitgeberin, wir erhalten aktuell viele Spontanbewerbungen und konnten dadurch die Spezialisten anstellen, die wir suchen», sagt Swisscom-Mediensprecher Olaf Schulze. Den gleichen Vorteil macht Hans-Peter Nehmer, Kommunikationschef bei Cablecom, für sein Unternehmen geltend. «Die Rekrutierung von Spezialisten im IT-Bereich bereitet uns nicht sonderlich Probleme, denn Cablecom gilt in der Branche als attraktiver Arbeitgeber», betont er.

ATTRAKTIVITÄTESTEST FÜR UNTERNEHMER

Wann aber gilt ein Arbeitgeber als attraktiv? Eine anspruchsvolle, fordernde Tätigkeit und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten sind den Schweizer Arbeitnehmern besonders wichtig. Mehr als die Hälfte der Eidgenossen (54 Prozent) würde für eine sinnvollere Aufgabe sogar Gehaltskürzungen in Kauf nehmen, ergab eine Umfrage, die der Personalvermittler Kelly unter mehr als 3700 Schweizern durchführte. In Zeiten der Krise kommt noch der Wunsch nach langfristiger Arbeitsplatzsicherheit hinzu. Hochqualifiziert, billig, arbeitswillig, so scheint zurzeit der typische Schweizer Mitarbeiter auszugehen – eigentlich paradisiische Zustände für Arbeitgeber.

Gerade Konzerne und Grossunternehmen gelten in stürmischen Zeiten als sichere Häfen. «Als grösstes IT-Unternehmen in der Welt und auch in der Schweiz (dort liegt HP aktuell auf Platz drei, Anm. d. Redaktion) hat HP eine relativ hohe Visibilität auch auf dem Arbeitsmarkt», unterstreicht Beat Welte, Leiter Public Affairs bei Hewlett-Packard Schweiz. «Als Grossunternehmen bieten wir unseren Mitarbeitern sehr viele Entwicklungsmöglichkeiten und die Möglichkeit, im Ausland Erfahrung zu sammeln. Das verschafft uns beim Recruiting bedeutende Vorteile», ergänzt Welte.

WO SIND ARBEITSKRÄFTE RAR?

Schweizer Personalchefs jammern also zumindest zurzeit auf hohem Niveau, denn selten waren die Zeiten für Personal suchende Arbeitgeber so rosig wie heute. Knapp 30 Prozent der von Computerworld befragten Top-500-Unternehmen beklagten sich dennoch, dass Software-Architekten und Software-Entwickler zurzeit schwer zu bekommen seien. Auch die Beratungs- und Consulting-Branche muss sich offensichtlich anstrengen, um erfahrene und qualifizierte Mitarbeiter für sich zu gewinnen. 26 Prozent der Umfrageteilnehmer gab an, dass in diesem Marktsegment Vakanzan am schwierigsten zu besetzen seien. Danach folgen, allerdings mit grossem Abstand, die bei-



«Firmen suchen **erfahrene Informatik-Spezialisten** mit einer höheren Ausbildung, zum Beispiel SAP-Spezialisten»

Paul Brodmann, Geschäftsführer CBA

verfügen, nach wie vor relativ rar gesät seien, kommentiert Welte die aktuelle Personalsituation bei HP. Susan Orozco, Pressesprecherin bei IBM Schweiz, zeichnet ein ähnliches Bild: «Gesucht sind nach wie vor Spezialisten, die einen IT-Background mit betriebswirtschaftlichen Kenntnissen kombinieren und über langjährige Projekterfahrung verfügen.»

RECRUITING: IN DIESEN BEREICHEN SUCHEN DIE GROSSEN SCHWEIZER IT-ARBEITGEBER NOCH PERSONAL

Arbeitsmarktexperten erwarten für den Herbst eine Entlassungswelle. Aber die grossen ICT-Unternehmen schauen weiter in die Zukunft und suchen Mitarbeiter in diesen Bereichen:

Firmenname	Stellen	Umsatz in Mio. 2008	Mitarbeiter 2008
Swisscom	ERP-Beratung/-Entwicklung/-Projektierung (SAP etc.)	12 198,0	19 943
Hewlett-Packard (Schweiz)	Beratung/Consulting, Software-Entwicklung/-Architektur	* 1760,0	1400
IBM (Schweiz)	Beratung/Consulting, ERP-Beratung/-Entwicklung/-Projektierung (SAP etc.)	* 1660,0	3320
Cisco Systems (Schweiz)	Netzwerk/Systemadministration/Security	* 860,0	200
SAP (Schweiz)	Beratung/Consulting, ERP-Beratung/-Entwicklung/-Projektierung	713,7	527
Accenture	Beratung/Consulting	* 490,0	900
BT Switzerland	Beratung/Consulting, Software-Entwicklung/-Architektur	* 480,0	225
Media Markt	Netzwerk/Systemadministration/Security	476,7	258
Bechtle Gruppe Schweiz	Beratung/Consulting, Netzwerk/Systemadministration/Security, Datenbanken/Datawarehouse	416,0	767

* SCHÄTZUNG COMPUTERWORLD

den Problemzonen Netzwerk/Systemadministration/Security und ERP-Beratung/-Entwicklung mit jeweils 13 Prozent.

Wie immer und überall gilt: Masse ersetzt nicht Klasse. «Sobald Spezialisierungen auf bestimmte Fachrichtungen verlangt sind, wird es schwieriger, Stellen rasch adäquat zu besetzen», gibt Swisscom-Mediensprecher Schulze zu. Bei der Swisscom seien momentan Solution-Architekten und Security Business Consultants sehr gefragt. Auch für HP-Medienchef Beat Welte ist trotz des zurzeit grossen Angebots an Arbeitssuchenden nicht alles eitel Sonnenschein. Es sei nicht von der Hand zu weisen, dass qualifizierte Mitarbeitende in den Bereichen Consulting, Sales und Pre-Sales, die zudem über spezifische (Branchen-) Kenntnisse

HÖHERE AUSBILDUNG UNABDINGBAR

Welches IT-Wissen aber liegt zurzeit besonders stark im Trend? Paul Brodmann, Leiter der SwissICT-Arbeitsgruppe Salärumfrage und Geschäftsführer des IT-Personalberaters CBA, präzisiert: «Firmen suchen erfahrene Informatik-Spezialisten mit einer höheren Ausbildung, wie zum Beispiel .NET-Entwickler, SAP-Spezialisten und ERP-Berater mit Spezialwissen etwa im Rechnungswesen oder mit besonderen Produktkenntnissen, darunter Axapta oder Sharepoint.» Schwieriger werde die Situation für Generalisten und Projektleiter, denen eine fundierte Ausbildung fehle. Ein eidgenössisches Diplom, ein Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, mindestens aber ein eidgenössischer Fachausweis müsse es schon sein, betont Brodmann.

Die längerfristige Tendenz für ICT-Experten schätzt er nach wie vor als gut ein. Unter anderem auch deshalb, weil die Schweiz ein KMU-Land sei und viele KMU die Entwicklung und den Betrieb ihrer könnten oder wollten. Die Bedeutung der Informatik für die Schweizer Wirtschaft dürfte deshalb noch lange weiter steigen, prognostiziert Brodmann.

José San José, Director Marketing und Business Development beim Personalberater Adecco, identifiziert drei Kernbereiche, die →

von Schweizer Unternehmen momentan stark nachgefragt werden: strategische Beratung, Sicherheit und der Bereich Dokumenten- und Master-Data-Management. Arbeitnehmer, die als Program-, Projekt- oder Change Manager eine Anstellung suchen, sollten allerdings berufsspezifisches Know-how nachweisen können. Darunter fallen Zertifikate in Software Process Improvement & Capability Determination (SPICE), in der Software-Prozessoptimierung (CMMI Capability Maturity Model Integration) und auf Geschäftsseite etwa Six-Sigma-Zertifikate.

Im Security- und GRC-Sektor (Governance, Risk & Compliance) sieht San José Berufe wie den IT Risk Manager, den IT Security Manager oder den Head of IT Compliance im Aufwind. In diesem Bereich werden insbesondere Zertifikate der Information Systems Audit and Control Association (ISACA) verlangt, hebt er hervor.

Der dritte Kernbereich, das Dokumenten- und Master-Data-Management, wurde in den letzten Jahrzehnten arg vernachlässigt. Schweizer Firmen haben dieses Manko jedoch erkannt und sind dabei, es zu beheben. Zukunft hätten deshalb Berufe wie der MDM-Spezialist, der Head of Master Data oder technische Berater im Dokumentenmanagement und in der Datenqualitätsverbesserung.

GEFRAGTE SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

Eine Entspannung auf dem Arbeitsmarkt der IT-Fachkräfte beobachtet auch Urs Neeracher, Country Manager und Vorstandsmitglied beim Prozessoptimierer IDS Scheer, auf den die Software AG ein begehliches Auge geworfen hat.



«Derzeit stark nachgefragt werden **strategische Beratung, Sicherheit und Data Management**»

José San José, Director Marketing Adecco

Allerdings seien Fachkräfte mit ausgewiesenem Namen im Markt immer noch sehr schwer zu bekommen, schränkt er ein. Zurzeit besonders gefragt sind laut Neeracher Spezialisten, die über Restrukturierungswissen, also über Know-how im betriebswirtschaftlichen Geschäftsprozessmanagement, verfügen. Dazu zählt er die Arbeitsbereiche Business Intelligence (BI), Business Optimization, Business Process Management (BPM), Enterprise Architecture Management (EAM) und SAP-Know-how.

Der Grund für die hohe Nachfrage: Schweizer Unternehmen versuchen verstärkt, ihre Geschäftsprozesse auf Effizienz zu trimmen, um dadurch die Kosten zu senken und um schneller als die Konkurrenz zu sein. Für 87 Prozent der von Computerworld befragten Schweizer Top-500-Unternehmen ist Geschäftsprozessoptimierung innerhalb des Betriebs das Mittel der Wahl, das ihnen helfen soll, weitgehend unbeschadet durch die Krise zu kommen und sich für den kommenden Aufschwung optimal aufzustellen. Prozessoptimierung liegt damit weit vor dem zweiten beliebten Krisenkiller, der Refokussierung auf Kerngeschäft (vgl. Artikel ab S. 10).

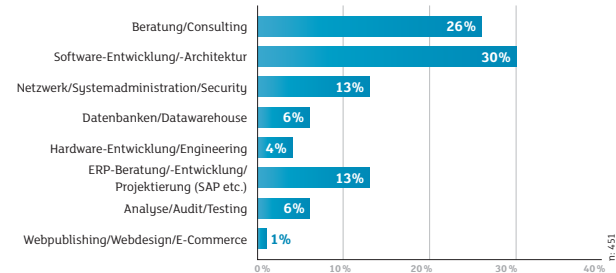
GESCHÄFTSBEREICHE DER ZUKUNFT

Angebot und Nachfrage regieren auch den Arbeitsmarkt. Für Arbeitssuchende aufschlussreich sind daher die Antworten auf die Frage, in welche Bereiche Schweizer Top-500-Unternehmen in den kommenden zwei Jahren zu investieren gedenken. Der Spitzenreiter heisst auch hier mit gut 60 Prozent Zustimmung: Geschäftsprozessoptimierung innerhalb des Betriebs. Knapp die Hälfte plant ausserdem, verstärkt in Personal zu investieren und wartet wohl nur noch auf den berühmten Silberstreif am Horizont, der den wirtschaftlichen Aufschwung signalisiert.

Zuversichtlich können Marketing- und Vertriebsabteilungen in die Zukunft schauen: 29,8 respektive 33,9 Prozent der Schweizer Firmen planen in den nächsten zwei Jahren Investitionen in diesen Bereichen. Neue Infrastrukturprojekte wollen etwa ein Viertel der befragten Top-Unternehmen in Angriff nehmen. Etwas Sorgen bereiten die mit 23,3 Prozent recht schwachen Investitionen in den für die zukünftige Entwicklung so wichtigen Bereich Forschung und Entwicklung. Schweizer Unternehmen haben in Krisenzeiten aber wohl anderes im Kopf. Mit dem Aufschwung steigen dann hoffentlich auch wieder die F&E-Budgets. ←

PERSONAL: IN WELCHEN BEREICHEN SIND STELLEN DERZEIT AM SCHWIERIGSTEN ZU BESETZEN?

Schweizer Firmen suchen Software- und Netzwerk-Spezialisten sowie Berater. Sie sollten ihr Know-how durch einschlägige Zertifikate nachweisen können und Erfahrung mitbringen



ARBEITSMARKT: IN WELCHE BEREICHE INVESTIEREN SIE IN DEN NÄCHSTEN ZWEI JAHREN?

Hoffnung für den Arbeitsmarkt: Knapp die Hälfte der Firmen plant Personalinvestitionen

