

**ERÖFFNUNGS-
FEIER, 27. JULI:**
symbolische Dar-
stellung Londoner
Arbeiter im Rahmen
der Eröffnungzere-
monie der Olympi-
schen Sommer-
spiele 2012



SCHÖNER ARBEITEN

Wettbewerbsfaktor attraktiver Arbeitsplatz

Gegen den Fachkräftemangel hilft offenbar vor allem ein «attraktives» Arbeitsumfeld. Schweizer Unternehmen bieten viel, verlangen aber auch viel.

→ VON MARK SCHRÖDER

Schweizer Unternehmen sind vorbildliche Arbeitgeber. Nimmt man die Arbeitszufriedenheit der Angestellten als Mass, sind hiesige Firmen sogar Europameister. In einer Studie des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) äusserten sich 91 Prozent der Erwerbstätigen zufrieden über ihre Arbeitsbedingungen. Für Schweizer Unternehmen eine gute Nachricht, denn wie die Computerworld-Umfrage unter den 500 grössten ICT-Anbietern der Schweiz belegt, ist das Schaffen eines «attraktiven» Arbeitsumfelds eines der wichtigsten Kriterien, um Fachkräfte anzulocken oder zu halten (siehe Grafiken auf S. 44).

Eine Mehrheit der befragten Technologieunternehmen setzt deshalb mit gutem Grund auf diesen Trumpf. Die meisten Arbeitgeber bieten ihren Angestellten mehr als nur einen adäquaten Lohn: Flexible Arbeitszeiten, ein Firmen-Handy

auch für den privaten Gebrauch oder ein Wellness-Programm sind nur einige Beispiele. Allerdings teilen die Unternehmen nicht nur aus, sie stecken auch ein. Denn auch bei den hohen Arbeitsanforderungen ist die Schweiz Europameister.

Die Fachkräfte hierzulande streben allerdings auch gar nicht nach einer weniger fordernden Tätigkeit. Für sie gehören anspruchs-



«Ich schätze Kollegen, die schwierige Situationen als **Herausforderung** sehen»

Claudia Pletscher Napierala, IBM

volle und selbstbestimmte Arbeit zu einem attraktiven Umfeld unbedingt dazu. Umso wichtiger ist ein optimales Arbeitsumfeld. Was also macht einen attraktiven Arbeitsplatz aus?

MITREDEN KÖNNEN

Laut Seco-Studie geniessen hiesige Beschäftigte grösseren Handlungsspielraum und mehr soziale Unterstützung als die meisten Kollegen in der EU. Schweizer Angestellte werden häufiger in Entscheidungen einbezogen, arbeiten selbstbestimmter und fühlen sich wohl dabei: «Ich schätze die Zusammenarbeit mit Kollegen, die lösungsorientiert sind und schwierige Situationen als Herausforderung sehen, die man gemeinsam meistern kann», sagt etwa Claudia Pletscher Napierala, Leiterin Server & System Operations bei IBM. Die Managerin arbeitet dabei firmenintern mit den Tools, die IBM auch an ihre Kunden verkauft. Social Software vereinfache die Zusammenarbeit und erleichtere den Zugang zu Wissen. «Dass auch ein Overflow an Information entstehen kann, ist die Kehrseite der Medaille», meint sie. Man müsse sich klar darüber werden, dass nicht jeder alles wissen kann oder muss. Vielmehr mache optimale Abstimmung im Team den Erfolg aus, ist sich die Outsourcing-Spezialistin sicher. →

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN

Mit den modernen Hilfsmitteln ist es unproblematisch, sich die Arbeitszeit selbst einzuteilen. Was im Büro oder zusammen mit Kollegen oder Kunden erledigt werden muss, geschieht vor Ort, alles andere möglicherweise im Heimbüro. Die Zeiten, in denen Unternehmen fürchteten, ihre Angestellten schaffen ihr Tagwerk nicht, wenn sie ausserhalb des Büros arbeiten, sind vielerorts vorbei. «Früher war die Arbeitszeit viel strikter», blickt Jürg Kihm, Staffing Manager bei HP Schweiz, auf seine bisherigen Jobs zurück. Der Computerkonzern gewährt

seinen Mitarbeitern die Freiheit, in einem Jahresarbeitszeitmodell die Tätigkeiten und Präsenz frei einteilen zu können. HP ist damit aber nur ein Beispiel unter vielen, denn das Seco findet: In keinem anderen europäischen Land Europas sind die Arbeitszeiten so flexibel wie in der Schweiz. Eine Umfrage anlässlich des «Home Office Day» ergab, dass schon 44 Prozent gelegentlich oder öfters daheim arbeiten können. Über 90 Prozent der Befragten glauben, dass Arbeitgeber von der Heimarbeit ihrer Angestellten profitieren. Ein Geben und Nehmen also.

FRINGE BENEFITS

Lohnnebenleistungen, sogenannte Fringe Benefits, geben die Arbeitgeber hierzulande ebenfalls bereitwillig. Die Bandbreite reicht von Gratisgetränken, vergünstigten Mittagessen im Personalrestaurant über iPhones bis zur Bekleidung wie einer Softshell-Jacke, berichtet Sabine Do-Thuong, Senior Software Engineer bei AdNovum. Die Zürcher Software-Schmiede bekommt für diese Leistungen ein dickes Lob, muss sich aber auch Kritik anhören: «Der Zuschuss von 150 Franken zum Generalabonnement ist etwas gering», findet die ETH-Absolventin. Ihr vorheriger Arbeitgeber habe fast die komplette Krankenkassenprämie bezahlt. Die Hürden liegen also hoch, wenn Unternehmen den Fachkräften spezielle Fringe Benefits offerieren wollen.

«Ein gut ausgestatteter Fitnessraum im Haus wäre cool», meint HP-Manager Kihm auf die Frage, wo sein Arbeitgeber bei den Lohnnebenleistungen noch Verbesserungspotenzial hat. Vor einem Jahr hat HP aber schon viel in das Wohlbefinden seiner Angestellten investiert: Seitdem werden Massagen und zum Beispiel Lifekinetik-Kurse während der Arbeitszeit und über Mittag Fussballspielen auf den angrenzenden Plätzen geboten.

Solche Benefits sind auch attraktiv für die Arbeitgeber, denn sie fördern nicht nur die Gesundheit und heben die Moral der Angestellten, sondern wirken auch nach aussen. Die von der Firma gesponserte Bekleidung mit Unternehmensschriftzug ist quasi Gratiswerbung. Andere Goodies sprechen sich in der Branche herum und polieren so das Image des Arbeitgebers auf. Das sind Investitionen, die sich schnell rechnen. Durch die Gratisleistungen werden Fachleute womöglich von ganz alleine auf ein Unternehmen aufmerksam, die man sonst hätte teuer anwerben müssen.

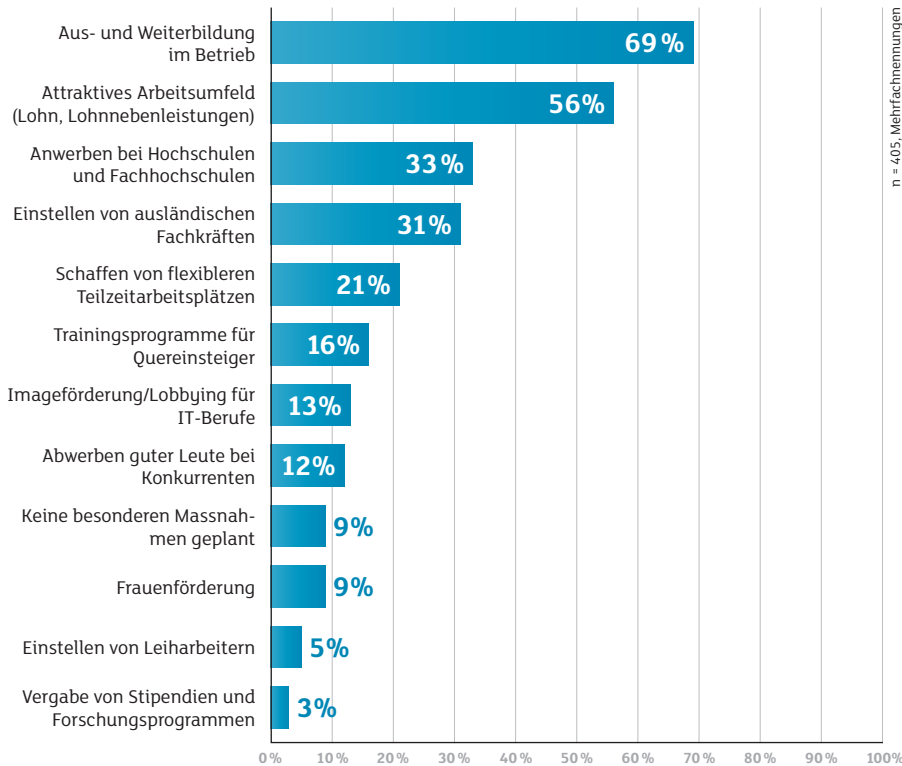
GELD IST NICHT ALLES

Exorbitante Gehälter sind für die Schweizer Fachkräfte nicht mehr der alles entscheidende Faktor bei der Arbeitgeberwahl. «Auch für eine Million Franken möchte ich nicht jeden Tag eine Arbeit machen, die mir keinen Spass macht», bringt es die AdNovum-Entwicklerin Do-Thuong auf den Punkt. Sie gibt aber zu: «Stimmt das Umfeld zu 100 Prozent, der Lohn aber überhaupt nicht, ist der Job auch keine Alternative.» Die Wahrheit liegt irgendwo dazwischen – insbesondere bei den sowieso gut verdienenden Angestellten der hiesigen ICT-Anbieter.

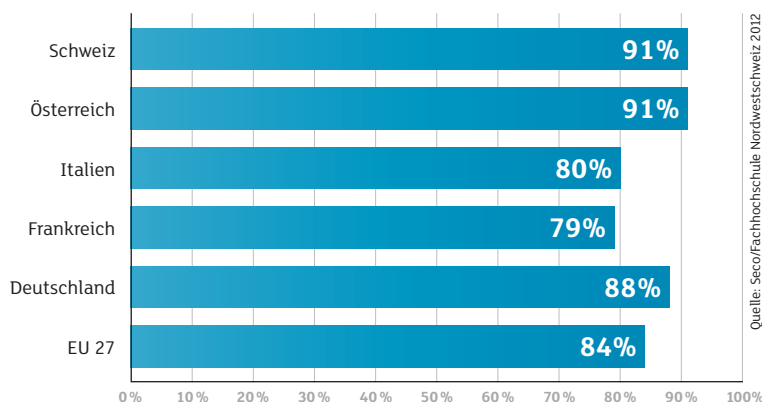
Tendenziell gilt aber: Ein angemessener Lohn ist wichtig, kompensiert aber ein schlechtes Arbeitsumfeld nicht. «Geld ist lediglich ein Hygienefaktor», findet Barbara Josef, PR Managerin bei Microsoft Schweiz. Ein subjektiv als unfair empfundener Lohn führe zu Unzufriedenheit, ein sehr hoher Lohn alleine motiviert hingegen nicht. HP-Mann Kihm spricht im Sinne seiner Kollegen: «Für mich ist das Ge-

Mit welchen Massnahmen begegnen Sie dem Fachkräftemangel?

Schweizer Firmen bieten mehrheitlich, was die junge Generation will: ein attraktives Arbeitsumfeld.

**Wie zufrieden sind Angestellte mit ihrer Arbeit?**

Bei der Arbeitszufriedenheit sind die Schweizer Unternehmen Europameister.



samtpaket entscheidend: Work-Life-Balance, Entlohnung, flexibler Arbeitsort und variable Arbeitszeiten sowie interessante Aufgaben sind das Wichtigste.»

DIE GROSSE HEKTIK

Natürlich schnüren die Firmen ihren Angestellten solche attraktiven Angebotspakete nicht ohne Hintergedanken. Sie wollen die hoch qualifizierten Mitarbeiter halten. Schweizer Firmen müssen sich dabei besonders anstrengen, denn die hohe Arbeitslast hierzulande verleitet manchen Hochqualifizierten dazu, im Ausland nach einem idealen Arbeitsplatz zu suchen.

Eine Studie des Seco ergab, dass die organisatorischen Belastungen der Angestellten in keinem europäischen Land stärker ausgeprägt sind als in der Schweiz. Das hohe Arbeitstempo (84 %) und der grosse Termindruck (80 %) sind die am häufigsten genannten Nachteile für die hiesigen Beschäftigten. Beides sind Höchstwerte im EU-Vergleich. «Den Alltag empfand ich früher als weniger hektisch. Wir haben uns mehr Zeit genommen, um uns mit Themen auseinanderzusetzen», blickt Christian Martin, Geschäftsführer von Cisco Schweiz, zurück. Neue Werkzeuge wie Videokonferenzen erleich-



«Macht die Arbeit **keinen Spass**, ändert das auch ein **Millionengehalt** nicht»

Sabine Do-Thuong, Senior
Software Engineer AdNovum

tern ihm zwar die Arbeit. Die neuen technologischen Möglichkeiten erhöhen aber wiederum das Tempo der Abläufe.

TECHNISCHE AVANTGARDE

In ICT-Unternehmen kommt hinzu, dass die Branche die rasante Entwicklung auch selbst lebt. Wer immer neue, schnellere und bessere Produkte anbietet, muss mit dem hohen Tempo auch Schritt halten – sprich, die Technologien einsetzen und seinen Kunden das «neue» Arbeiten vorführen. Für die einen ist es eine Herausforderung, immer mit der technischen Avantgarde zu arbeiten, für die anderen ein Privileg. Wer jedoch von der Firma ein iPhone gestellt bekommt, ist offenbar eher bereit, auch ausserhalb der regulären Dienstzeiten verfügbar zu sein: Einer Umfrage der Swisscom zufolge sind 57 Prozent nach Feierabend und mehr als die Hälfte am Wochenende erreichbar. Das Geschäftstelefon ist quasi immer auf Empfang (88 %), das E-Mail-Konto wird von zwei Dritteln (65 %) auch ausserhalb der Arbeitszeit frequentiert. Allerdings machen die Berufstätigen einen Unterschied zwischen unternehmensinternen Anfragen und den Kunden: Jeder Zweite (57 %) ist für seine Kollegen nach →

ANZEIGE

PUBLIREPORTAGE

IT als Business-Services-Provider

Wie lassen sich IT und Business synchronisieren? Wie beschleunigt man mit IT Geschäftsprozesse? Fragen, die in den zurückliegenden Jahren immer stärker an Bedeutung zugenommen haben.

Was ist in puncto Application-Performance- und Infrastruktur-Management neu?

Service-Assurance ist an sich kein neues Thema. Neu ist aber, dass wir von einem integrierten Application-Performance- und Infrastruktur-Management sprechen. Es geht um das Management einzelner Services, die die IT für das Business erbringt. Diese Services sind verteilte Dienste vorwiegend webbasierter Composite-Applications. Die Herausforderung dabei ist, dass einzelne Komponenten auf verschiedenen Systemen laufen, die teilweise extern angesiedelt sind. Stichwort: Cloud!

Haben sich nicht vor allem die Anforderungen der Verfügbarkeit solcher Services geändert?

Die Erwartungshaltung beim Endkunden ist mit Blick auf Verfügbarkeit und Wartungsintervalle in der Tat gestiegen. Im Digital-Business hängt der Markterfolg von Unternehmen stärker davon ab, wie schnell Sie die steigenden Kundenerwartungen kostengünstig mit IT-Services und Applikationen unterstützen. Die Industrialisierung der IT als eine Art Supply-Chain war die Grundvoraussetzung, jetzt geht es nicht mehr nur um den Betrieb einzelner Services und Komponenten, sondern um ein integriertes Performance-Management aller



Application-Performance- und Infrastruktur-Management sind unabdingbar



Anwendungen und der gesamten Infrastruktur. Dieser ganzheitliche Ansatz beeinflusst mitunter den gesamten Lebenszyklus von Applikationen, indem z. B. aus der Kapazitätsauslastung gezielte Rückschlüsse direkt in die Modellierung und das Rollout von Updates einfliessen können.

Wie sollen CIOs die Mittel für das Investment in solche Lösungen allozieren, wenn die Budgets insgesamt weit rückläufig sind und nach wie vor über zwei Drittel aller Kosten für den viel zitierten «Run» aufgewendet werden müssen? Leider fließen in der Tat immer noch zwischen 70 und 80 Prozent der IT-Budgets in den operativen Betrieb. Um so wichtiger ist es, mit modernem

Die CA-Lösungen

CA-Infrastructure-Management, CA-NetQoS-Performance-Center, CA-Systems-Performance for Infrastructure-Managers und CA-Virtual-Assurance for Infrastructure-Managers bilden zusammen eine integrierte Plattform zur Verwaltung von Performance und Verfügbarkeit in der gesamten Infrastruktur. Kombiniert mit CA-Application-Performance-Management stellen diese Lösungen Transparenz und Kontrolle für eine umfassende Palette von IT-Assets bereit (inkl. physischer und virtueller Systeme, Sprach- und Datennetzwerke, Multivendor-Datenbanken und -Anwendungen sowie Business-Transaktionen, die diese komplexe Umgebung passieren).
Weitere Infos: www.ca.com/ch/de

Application- und Performance-Management gegenzusteuern, um zusätzliche Ressourcen zu schaffen. Für die restlichen 30 Prozent, die so zur Verfügung stehen, ist es wiederum entscheidend, dass Projekte entsprechend priorisiert und möglichst kostengünstig realisiert werden. ←

Georg Lauer, Vice President & Regional-CTO von CA Technologies



Eine interessante, **spannende Arbeit** ist hoch qualifizierten Fachleuten meist **wichtiger als Geld**

ERÖFFNUNGSFEIER, 27. JULI:

Ein Queen-Elizabeth-Double springt per Fallschirm ins Londoner Olympiastadion ab

Feierabend zu sprechen, nur jeder Dritte (32%) für einen Kunden. An diesen Zahlen ist abzulesen, dass Nachteile wie Arbeitstempo und Termindruck nicht ausschliesslich vom Vorgesetzten diktiert werden. Wer heute in der ICT-Branche arbeitet, ist zu Höchstleistungen bereit – grösstenteils auch nach Dienstschluss. Diese Mentalität ihrer Angestellten schätzen die Arbeitgeber – und honorieren es bestenfalls mit Goodies wie dem Wellness-Programm oder dem Zuschuss zum Generalabonnement.

ZEICHEN DER ZEIT

Von klaren Arbeitsplatzdefinitionen wie bei Fließbandangestellten sind ICT-Jobs sowieso Lichtjahre entfernt. «Heute ist vieles offener, was eine Chance für die Selbstverwirklichung ist, aber auch bedingt, dass man gemeinsam neue Regeln entwickelt», meint Microsofts Barbara Josef. Das berufliche Umfeld biete mehr Raum für Individualität, bringe aber auch nie da gewesene Erfordernisse mit sich. Beispiel flexible Arbeitsformen: Wenn nicht jeder täglich ins Büro kommt, muss neu ausgehandelt werden, wer wann wie erreichbar ist. Bestenfalls ist der Angestellte froh um mehr Freiheit und der Arbeitgeber registriert einen Produktivitätsschub. Anders herum kann aber auch Frust entstehen, wenn sich nicht alle Mitarbeitenden an die Regeln halten. Das Unternehmen wird die Zugeständnisse umgehend widerrufen, wenn durch zu viel Koordinationsaufwand Verluste drohen. Neue Trends wie «Bring Your Own Device» und die Consumerization der Firmen-IT demonstrieren jedoch, dass nicht die Beschäf-

tigten die Hand am Bremshebel haben. Widerstand leistet eher das Management, das sich damit aber langfristig keinen Gefallen tut. Denn diverse Umfragen zeigen, dass die Mitarbeiter der jüngeren Generation sich nicht mehr arg um hohe Gehälter und Fringe Benefits scheren. Für sie zählt zuallererst die Selbstverwirklichung – in Beruf und Freizeit. Mit flexiblen

Beschäftigungszeiten und herausfordernden Tätigkeiten sind hiesige ICT-Unternehmen attraktive Arbeitgeber. Damit könnten Schweizer Anbieter zu den Gewinnern des «War for Talents» gehören. Christian Rusche, CEO von BSI, hat die Zeichen der Zeit erkannt: «Künftig bewerben sich Unternehmen bei potenziellen Mitarbeitern, nicht umgekehrt.» ←



«Künftig bewerben sich Unternehmen bei potenziellen Mitarbeitern, nicht umgekehrt»

Christian Rusche, CEO BSI