

INTEGRATION UND INKLUSION FÜR MEHR FACHKRÄFTE

Bettina Hirsig im Interview mit Pascal Sieber



Inhalt

1 Fachkräfteaufbau durch Integration	2
2 Barrieren abbauen	3
3 Technik ersetzt den Menschen nicht	4
4 CNO Netzwerk	6

Das Internet bietet immer mehr Menschen unendlich viele Informationen aller Art. Künstliche Intelligenz verarbeitet eine unfassbar grosse Informationsflut in kürzester Zeit. Innovative und nützliche Ideen verbreiten sich in Sekundenschnelle über den gesamten Globus. Softwaregetriebene Geschäftsideen durchdringen binnen wenigen Jahren bestehende Märkte und erobern neues Terrain. Gleichzeitig erleben wir einen enormen Fachkräftemangel.

Am CNO Panel No. 22 reden wir einerseits über diesen Fachkräftemangel, der fast alle Branchen auf absehbare Zeit begleiten wird, und andererseits reden wir darüber, wie Fachkräfte zunehmend mit intelligenten Maschinen, also künstlicher Intelligenz, unterstützt werden. Unser Key Note Speaker, Prof. Venkat Venkatraman, spricht vom Verstärken menschlicher Fähigkeiten durch intelligente Maschinen. «Amplify human talent with smart machines» ist die höchste Entwicklungsstufe der digitalen Transformation in seinem Modell.

1 Fachkräfteaufbau durch Integration

2

Pascal Sieber: Bettin Hirsig, nach Ihrer ersten Karriere bei der Firma Wander AG haben Sie Zeit im Silicon Valley verbracht. Seit dann setzen Sie sich für Technologie-Start-ups und für den Aufbau von Fachkompetenz in der Informatik ein. Dazu haben Sie Powercoders mitgegründet. Wie kam es dazu, dass Sie in die Informatik gewechselt haben?

Bettina Hirsig: Ich würde nicht sagen, dass ich in die Informatik gewechselt habe, sondern eher, dass ich Menschen, welche Barrieren zum Arbeitsmarkt vorfinden, den Zugang zu unserer IT-Industrie ermögliche. Affinität zu dieser Branche war bei mir immer vorhanden, auch weil mein Vater selbständiger IT-Berater war. Weiter hatte mein Mann und Mitgründer von Powercoders, Christian Hirsig, bereits ein IT-Start-up gegründet. Durch diese Erfahrung und auch im Austausch innerhalb von unserem Netzwerk wurde uns bewusst, was der Fachkräftemangel in diesem Bereich bedeutet. Dies war dann im Endeffekt auch einer der Puzzlesteine zur Idee von Powercoders.

Pascal Sieber: Mit Powercoders leiten Sie bereits seit 2017 einen Beitrag zum Aufbau von Fachkräften in der Schweiz. Softwareabteilungen und Softwarefirmen haben oft Schwierigkeiten, Talente aus Nicht-Schengen-Ländern zu beschäftigen. Wie gehen Sie bei Powercoders vor?

Bettina Hirsig: Unsere Teilnehmenden sind vor allem Flüchtlinge, vorläufig oder definitiv aufgenommene, und gehören gemäss SECO zum Inländerpotenzial. Das heisst mit anderen Worten: arbeitsrechtlich haben sie den gleichen Zugang wie

Schweizer:innen. Wir haben somit die Herausforderung vom Inländervorrang nicht.

Pascal Sieber : Mit Remotecoders gehen Sie jetzt einen Schritt weiter und sorgen dafür, dass Talente in den Ursprungsländern bleiben können und von dort für die Schweiz arbeiten. Damit geben Sie diesen Menschen eine wirtschaftliche Perspektive und mindern die Zuwanderung in die Schweiz aus wirtschaftlichen Gründen. Inwiefern konkurrenzieren Sie damit die Softwarebranche, die ja bereits seit längerer Zeit auf Off- und Near-Shoring setzt?

Bettina Hirsig: Remotecoders ist noch ein junges Projekt, wir befinden uns in der Pilotphase und haben uns für den Start auf das Land Ägypten fokussiert. Wir sehen uns als zusätzliche Lösung und nicht als Konkurrenz, denn es gibt heute und bestimmt auch morgen nicht genügend IT-Talente für die Schweiz. Für uns steht aber neben der Vermittlung von Fachkräften eine kreative Form der Entwicklungszusammenarbeit im Fokus. Eigentlich analog wie bei Powercoders, nur eben in einem Remote-Auftragsverhältnis.

2 Barrieren abbauen

3

Pascal Sieber: Im Zusammenhang mit diesen Projekten sprechen Sie oft von Chancengleichheit. Welche Chancen-Ungerechtigkeiten treffen Sie an, und wie gehen Sie dagegen vor?

Bettina Hirsig: Bezogen auf Powercoders: Menschen, trotz guter Ausbildung, finden oft nur schwer Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt. Dies hat mehrere Gründe wie z.B. Diplome, welche nicht gleich anerkannt werden, fehlendes Netzwerk, sprachliche Barrieren, zu wenig Kenntnisse über den Schweizer Arbeitsmarkt. Um diese Barrieren zu überwinden, ist Powercoders sozusagen das Vitamin B für diese Menschen, bereitet sie vor und ermöglicht den Zugang zum Arbeitsmarkt. Für uns bedeutet Chancengleichheit, dass das Talent ausschlaggebend ist, und nicht das Herkunftsland. Bezüglich Remotecoders: In vielen Ländern ist die Arbeitslosenquote um ein Vielfaches höher als in der Schweiz. Aus wirtschaftlicher Not heraus suchen Menschen Möglichkeiten ausserhalb ihres Heimatlands, obwohl sie damit ihre Kultur sowie oftmals auch Familie und Angehörige zurücklassen müssen. Besonders Frauen und Flüchtlinge haben es in diesen Ländern besonders schwer. Um Alternativen zur Flucht nach Europa zu bieten, haben wir Remotecoders initiiert.

Pascal Sieber: Wie stehen Ihre Projekte im Verhältnis zu bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten? Es gibt ja die Lehrausbildung und sehr viele Studien- und

Weiterbildungsangebote. Oder anders gefragt: welche Lücke schliessen Sie mit den Projekten?

Bettina Hirsig: Wir sehen uns als Arbeitsintegrationsprogramm, und weniger als Schule. Das bedeutet, wir legen den Fokus in unserem Bootcamp auf die Arbeitsmarktfähigkeit und bereiten unsere Teilnehmenden optimal für den Start in ein Praktikum vor. Integration findet über Arbeit statt, und deshalb möchten wir die Menschen möglichst rasch in den Arbeitsmarkt integrieren. Bei Remotecoders ist es häufig so, dass die Teilnehmenden schon sehr gut ausgebildet sind und häufig einfach die Arbeitserfahrung fehlt. Deshalb arbeiten wir mit gemischten Teams, in denen die besten Seniors mit vulnerablen Juniors zusammenarbeiten.

Pascal Sieber: Aus- und Weiterbildung ist nicht nur eine fachliche Herausforderung, sondern oft auch eine soziale und didaktische. Auf welche besonderen Herausforderungen und auf welche besonderen Chancen treffen Sie bei der Schulung der Migrant:innen und Flüchtlinge? Wie sieht das bei Remotecoders aus?

Bettina Hirsig: Bei Powercoders sieht das so aus: In unserem Curriculum ist der Anteil an Social und Business Skills stetig gestiegen und macht inzwischen fast ein Drittel aus. Dieser Teil ist enorm wichtig für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Wir haben jeweils eine sehr diverse Klasse, und unser Ziel ist es dabei, aus diesen Einzelpersonen mit ihren individuellen Geschichten eine Gruppe zu formen, welche sich vertraut und einander stützt - bestenfalls über das Bootcamp hinaus.

Im Unterschied zu den Menschen im Programm Powercoders befinden sich Menschen im Programm Remotecoders in ihrem Kulturkreis, oftmals mit ihren Familien. Dies macht es einiges einfacher. Andererseits haben wir hier die Herausforderung, dass das Auftragsverhältnis mit den Schweizer Firmen in einer Remote-Struktur herausfordernder ist als vor Ort. Dem versuchen wir auch mit gezielter Schulung entsprechender Remote- und Kultur-Kompetenzen zu begegnen.

3 Technik ersetzt den Menschen nicht

Pascal Sieber: Dank immer schnelleren Computern können heute selbstlernende Algorithmen eingesetzt werden, die dank dem immer einfacheren Zugang zu Daten aller Art selbst komplexe, intellektuelle Probleme lösen. So gelingt es zum Beispiel schon sehr gut, Sprachübersetzungen in Realzeit vollautomatisch zu erledigen. Firmen wie Netflix sind in der Lage, dem einen Zuschauer einen Video-Vorschlag zu machen, den er mit 80%-iger Wahrscheinlichkeit gut findet. Die Über-

Fahrer:innen warten an den richtigen Orten auf ihre Passagiere, weil der Algorithmus in Abhängigkeit von Wetter, Veranstaltungen, Tageszeit etc. weiss, wer wann von wo nach wo fahren möchte. Wie verändern solche technischen Fähigkeiten die Rolle der Menschen und braucht es überhaupt noch Fachkräfte?

Bettina Hirsig: Diese technischen Möglichkeiten sind aus meiner Sicht dazu da, etwas zu erleichtern, oder bedürfnisgerechter zu gestalten. Sie bieten keinen Ersatz für den Menschen. Die Rolle des Menschen ist es nach wie vor diese neuen technischen Möglichkeiten einzusetzen, mit Fokus auf den Nutzen für die Gesellschaft und sich dafür die nötigen Kompetenzen anzueignen.

Pascal Sieber: Am CNO Panel treffen sich vor allem Unternehmer:innen und Manager:innen, die die digitale Transformation in ihren Unternehmen und Verwaltungen gestalten. Welche Erfahrungen geben Sie Führungskräften für ihre bevorstehenden Transformationen mit auf den Weg?

Bettina Hirsig: Aus meiner Sicht ist der wichtigste Punkt, dass wir als Organisation, sowie auch als Individuen maximal "beweglich" bleiben. Prognosen werden immer schwieriger, man kann sich weniger auf etwas vorbereiten, sondern muss laufend fähig sein, sich anzupassen und zu adaptieren. Dazu braucht es eine Portion Zuversicht und Neugier, um Ungewisses als Chance zu sehen anstatt als Gefahr oder Bedrohung. Diversität und Resilienz sind die Schlagwörter der nächsten Jahre.

Pascal Sieber: Ich danke Ihnen für dieses interessante Gespräch und Ihren wertvollen Beitrag zum Aufbau der ICT-Fachkompetenz.

4 CNO Netzwerk

The Interchange of New Ideas

Im Chief Networking Officer (CNO) Netzwerk erforschen und entwickeln wir Ideen und Lösungen für ein besseres Verständnis der Anforderungen an die Informatik und ein besseres Verständnis für die Nützlichkeit der Informatik für Unternehmen und Verwaltungen. Das Projekt wird getragen von Partnern aus Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Medien.

Ein jährlicher Kongress, das CNO Panel, ist die Schweizer Plattform für das Top-Management mit Schwerpunktreferaten, Workshops und viel Raum für persönliches Networking.

Mit Chief Networking Officer (CNO) ist jene Person gemeint, die im Top-Management die Verantwortung für die Vernetzung des Unternehmens mit Kunden, Lieferanten und Partnern übernimmt. Der oder die CNO unterstützt unternehmensinterne und betriebsübergreifende Geschäftsprozesse mit Informatik und Telekommunikation, damit die beteiligten Mitarbeitenden effizient und effektiv zusammenarbeiten können, damit neue Geschäftsfelder erschlossen und die Wertschöpfung im Unternehmen oder in der Verwaltung gesteigert werden kann.

Wissenschaftliche Partner des CNO Netzwerks 2022 sind: Universität Bern, Institut für Wirtschaftsinformatik, Kompetenzzentrum für Public Management KPM, Institut für Marketing, Universität St. Gallen, Institut für Marketing und Customer Insights, Berner Fachhochschule, Institut Public Sector Transformation.

Verbandspartner des CNO Netzwerks 2022 sind: asut, Institut für Jungunternehmer, Handel Schweiz, Swico, WinLink.

Medienpartner des CNO Netzwerks 2022 sind: Netzwoche, IT-Business, Der Organisator.

Kontakt

Dr. Pascal Sieber & Partners AG
+41 31 566 93 00
www.cno-panel.ch