

Offensive gegen den IT-Fachkräftemangel

Die IT-Dienstleisterin UMB investiert weiter in die Nachwuchsförderung im Informatikbereich. So wird das Unternehmen ab dem Jahr 2022 anstatt jährlich aktuell 4 bis 5 deren 8 bis 10 neue ICT-Lernende einstellen.

VON THOMAS BERNER

UMB erhöht die Zahl der Stellen für Lernende inklusive Praktikantinnen und Praktikanten von heute 16 bis 18 auf rund 36 bis 40 im Jahr 2025. Das entspricht einem Anteil an der Schweizer Belegschaft des Unternehmens von 8 bis 9 Prozent. Um die Lernenden nach wie vor umfassend betreuen zu können, erweitert das Unternehmen auch die Kapazität bei den Berufsbildnern. So wird neben dem Team Leader Young Talents Roger Schweingruber (siehe Interview) und zwei zeitweilig für Lernende verantwortlichen Kollegen ab dem 1. Januar 2022 neu Pascal Wartenweiler zu 100 Prozent als Berufsbildner tätig sein. Damit wächst das Berufsbildnersteam auf insgesamt 240 Stellenprozent. Unterstützt wird das Team dabei von zahlreichen technischen Praxisbildnern.

Dem Fachkräftemangel begegnen

Matthias Keller, CEO und Inhaber von UMB, möchte mit der Massnahme dem Fachkräftemangel entgegenwirken: «Wir wollen den Nachwuchs mit dem Ausbau der eigenen Ausbildungskapazität noch besser fördern, um einen Teil unseres Wachstums mit internen Kräften bestreiten zu können.» Denn das Unternehmen habe jedes Jahr viele offene Stellen zu besetzen. «Nach vier Jahren Ausbildung kennen die Lernenden das Unternehmen sehr gut und tragen sofort produktiv einen Mehrwert zum Unternehmenserfolg bei.» Ausserdem seien sie anders als neueintretende Informatiker mit der Firmenkultur bereits vertraut, was ein nicht zu unterschätzender Faktor sei. Es hätten denn auch

in den letzten vier Jahren alle, die nach der Lehre beim Unternehmen verbleiben wollten, auch eine Stelle bekommen, so Keller.

UMB-Lehrmethode ausgezeichnet

UMB legt aber nicht nur bei der Rekrutierung grossen Wert auf die Persönlichkeit der Lernenden. Auch die Ausbildungsmethode ist stark auf die individuellen Eigen-

schaften der Auszubildenden abgestimmt. Die Lernenden können ihre Vorlieben für die unterschiedlichen Fachthemen anmelden – den Wünschen wird bestmöglich entsprochen. Die Lernenden arbeiten schliesslich während der letzten beiden Lehrjahre in zwei bis drei unterschiedlichen Technologieteams und dürfen für ihre Spezialisierungsrichtung wie Cloud Computing, Collaboration, Netzwerke, SAP-Betrieb, Security, Service-Desk, Workplace etc. dasjenige Team wählen, in dem sie ihre Abschlussarbeit machen möchten. Für dieses ganzheitliche, flexible Ausbildungsmodell wurde UMB im letzten Jahr vom Verband ICT-Berufsbildung Schweiz mit dem «ICT Education & Training Award» in der Kategorie «Unternehmen mit mehr als 100 ICT-Mitarbeitenden» ausgezeichnet.

Eigeninitiative gefordert

«Wir von ICT-Berufsbildung Schweiz unterstützen innovative Ausbildungsmodelle wie jenes von UMB», sagt Serge Frech,



Geschäftsführer von ICT-Berufsbildung Schweiz. «Dass bei UMB die Lernenden ihre Lehre selbstständig planen und nach eigenen Präferenzen zusammenstellen können, stärkt die Motivation und die Eigenverantwortung und fördert die Zugehörigkeit zum Unternehmen, damit Lernende auch nach dem Abschluss ihrer Ausbildung im Unternehmen bleiben.» Die Methode und die Tatsache, dass UMB nun seine Ausbildungskapazität verdoppelt, sei ein vorbildliches Beispiel, dem möglichst viele andere Unternehmen aller Branchen folgen sollten. «Um dem ICT-Fachkräftemangel zu begegnen, erfordert es auch die Eigeninitiative der Unternehmen selbst und eine Investition in den Nachwuchs», ist Frech überzeugt.

**Erhalten bald Zuwachs:
Informatiklernende bei UMB AG.**



ROGER SCHWEINGRUBER IM GESPRÄCH

«Der Cultural Fit ist uns wichtig»

ORGANISATOR **Der Ausbau der Berufsbildung ist gewiss ein wichtiger Schritt. Aber kann dies allein das Problem des Fachkräftemangels lösen?**

ROGER SCHWEINGRUBER Für die Bewältigung des Fachkräftemangels sind verschiedene Initiativen notwendig. Juniorfachleute selbst auszubilden, ist sicher ein wichtiger Punkt. Aber es werden auch viele Fachkräfte mit Erfahrung benötigt. Zu diesem Zweck betreiben wir viel Employer-Branding. Wir verfolgen eigentlich zwei Ziele: Einerseits wollen wir Lernende ausbilden, um sie anschliessend weiter bei uns beschäftigen zu können. Andererseits wollen wir eine moralisch-ethische Verantwortung übernehmen und jungen Menschen eine Perspektive bieten. Viele UMB-Kollegen und -Kolleginnen bei uns sind ja selbst auch Eltern und wissen, was es bedeutet, wenn der Sohn oder die Tochter eine Lehrstelle findet.

Immer wieder ist zu hören, dass es in gewissen Branchen gar nicht mehr möglich ist, alle Lehrstellen zu besetzen. Kein Problem bei IT-Berufsbildnern?

Kurz nachdem wir die Lehrstellen ausgeschrieben haben, erhielten wir weit über 50 Bewerbungen, darunter viele gute Dossiers. Wir hatten also keine Probleme, die Stellen zu besetzen. Für die meisten Bewerbenden hat es sich auszubezahlt, frühzeitig mit der Lehrstellensuche zu beginnen.

Wie finden Sie bei UMB jene Auszubildenden, die zu Ihnen passen?

Der «Cultural Fit» ist uns wichtig. Wir schauen nicht nur auf die Schulnoten, sondern achten auf das Gesamtbild. Das heisst, das Arbeits-, Lern- und Sozialverhalten sind wichtige Faktoren. Aufgrund unserer Erfahrung können wir uns meis-



Roger Schweingruber, Team Leader Young Talents bei UMB.

tens auf unser Bauchgefühl verlassen und liegen fast immer richtig. Wenn wir unsicher sind, dann bieten wir an, dass die Bewerbenden mal einen Tag bei uns schnuppern können.

Wie sieht der/die ideale UMB-Lernende aus?

Die Lernenden sollten eine Affinität für Technik und Informatik mitbringen. Eine gesunde Neugier, die Bereitschaft, sich viel selbst anzueignen und Selbständigkeit gehören ebenfalls dazu. Zudem wünschen wir uns Teamplayer und kommunikative Menschen. Denn als Dienstleistungs-Unternehmen ist der Kundenkontakt sehr wichtig. Aber natürlich brauchen wir weiterhin auch die «Stillen Schaffer» bei uns.

Wie wird das Thema «Diversity» angegangen, d.h. was tun Sie, um Informatikberufe auch für Mädchen attraktiv zu machen?

Leider ist die Informatik immer noch eine Männerdomäne. Wir brauchen viel Glück, damit auch Mädchen bei uns eine Lehre beginnen. Junge Frauen würden aber eine tolle Dynamik in die Teams bringen, deshalb schauen wir jedes Bewerbungsdossier von Mädchen besonders genau an. Ich würde mir wünschen, wenn das Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden dereinst 50/50 betragen würde.

> www.umb.ch