

IT-MARKT

WWW.IT-MARKT.CH | DIE INFO-DREHSCHLEIBE FÜR DEN SCHWEIZER IT-CHANNEL | N° 05 2022 | **netzmedien**

Event

Nach zwei Jahren Pause feiert Competec wieder Hausmesse und zeigt dabei das neue Lager.

Seite 10

Cloud

Microsoft eröffnet ein Technologiezentrum am Schweizer Hauptsitz beim Flughafen Zürich.

Seite 13

Cybersecurity

Rainer Schwegler von Eset sagt im Nachgefragt, welche IT-Gefahren es zu beachten gilt.

Seite 19

« **UMB ist noch immer dasselbe Unternehmen** »

Martin Gartmann, CEO, UMB.
Ab Seite 28

IT-Markt-Report 2022

Daten von Profondia zeigen, wie die 13 678 grössten Schweizer Unternehmen IT im Business einsetzen.

Seite 20

Hintergrund

Wie Provider das Vertrauen der Schweizer Unternehmen für eine Reise in die Cloud gewinnen.

Seite 44



« UMB ist noch immer dasselbe Unternehmen »

Neuer Besitzer, neuer CEO – für den IT-Dienstleister UMB hat sich Anfang des Jahres viel geändert. Im Rahmen der Übernahme durch das Energieunternehmen BKW soll UMB zudem Swisspro Solutions, NGworks und Alphatrust integrieren. Im Interview spricht der neue UMB-CEO Martin Gartmann über Übernahmen, Integrationen und Unternehmenskultur. Interview: Coen Kaat

« Wir sind die IT-Sparte, nicht der interne IT-Dienstleister von BKW Building Solution. »

Martin Gartmann, CEO, UMB

Sie sind zum CEO aufgestiegen, während UMB übernommen wurde und der Lockdown noch in Kraft war. Wie war diese Umstellung für Sie?

Martin Gartmann: Ehrlich gesagt, habe ich nie wirklich innegehalten, um darüber nachzudenken, wie diese Zeit für mich war (lacht). So speziell war sie eigentlich nicht. Für UMB als IT-Anbieter war der Wechsel ins Homeoffice keine echte Umstellung. Entsprechend konnten wir die Vorgaben des BAG von Anfang an schnell und einfach umsetzen. Ausserdem gehörte der Lockdown nach zwei Jahren schon fast zum Alltag. Das war also keine wahnsinnig aussergewöhnliche Situation mehr – auch nicht für einen Führungswechsel. Trotzdem bin ich froh, dass diese Massnahmen aufgehoben wurden.

Weswegen?

Es geht mir überhaupt nicht darum, alle wieder ins Büro zurückzupeitschen. Aber gegen Ende des Lockdowns merkte man schon, wie harzig gewisse Prozesse werden, wenn alles nur noch remote möglich ist. Den sehr wichtigen persönlichen Austausch kann man einfach nicht ersetzen – auch nicht mit modernen Technologien. Strukturierte Meetings funktionieren gut online. Aber sobald Emotionen ins Spiel kommen oder Kreativität gefragt wird, ist die Effizienz in einem virtuellen Meeting nicht mehr gegeben. Ausserdem ist es schwierig, eine positive Firmenkultur zu leben, wenn man die Kolleginnen und Kollegen nur noch auf dem Monitor sieht. Irgendwann fragt man sich, ob man das Büro überhaupt noch wiederfindet – und den Arbeitsplatz.

Welche Lektionen ziehen Sie aus dem Lockdown?

Für uns war schon sehr früh sonnenklar, dass das alte Arbeitsplatzkonzept nicht zurückkommen wird. Deshalb riefen wir eine Arbeitsgruppe ins Leben, um das Thema Bottom-up anzupacken. Kolleginnen und Kollegen konnten sich dafür bewerben und in der Gruppe anschliessend ein neues Arbeitsplatzkonzept erarbeiten. Wir fanden den Vorschlag toll und setzten ihn anschliessend um.

Besteht ein Zusammenhang zwischen dem Führungswechsel und der Übernahme durch die BKW?

Als Matthias Keller und ich das erste Mal darüber sprachen, war die BKW-Übernahme noch kein Thema. So ein Wechsel findet ja nicht von heute auf morgen statt. Die Übernahme brachte uns jedoch zu dem Entschluss, dass der richtige Zeitpunkt für diesen Wechsel gekommen war.

Was war Ihr persönliches Highlight in diesem ersten Halbjahr, seitdem Sie zum CEO aufgestiegen sind?

Das grösste Highlight waren für mich unser Team sowie die Kolleginnen und Kollegen und wie sie diese Veränderungen im Unternehmen mitgetragen haben. Das Team sieht diese Änderungen als eine Chance und gibt daher Vollgas. Sie sind bereit, für die Änderungen, welche die Integration von NGworx, Alphatrust und Swisspro Solutions bringen wird, und freuen sich darauf. Das finde ich sensationell.

UMB ordnet man nicht unbedingt der Strombranche zu. Wie passen UMB und BKW zusammen?

Selbstverständlich passen wir sehr gut zusammen (lacht).

Was wird sich dadurch für UMB ändern?

Im Wesentlichen wird sich nicht viel ändern. Wir sind nun lediglich die IT-Sparte von BKW Building Solution – nicht der interne IT-Dienstleister des Unternehmens. Wir werden weiterhin unsere Kunden bedienen. Es ist natürlich nicht ganz richtig, zu sagen, dass sich nichts ändert. Durch die Integration von Alphatrust, NGworx und Swisspro Solutions kommen zusätzliche Kolleginnen und Kollegen, Know-how und Standorte hinzu. Vor allem in der West- und Südostschweiz profitiert UMB von einer regionalen Verstärkung. Aber UMB wird weiterhin eigenständig als UMB agieren. Wir sind noch immer dasselbe Unternehmen – einfach mehr davon; und unser Logo ist immer noch schwarz-gelb und unverändert (lacht). Für uns kommen aber neue Themen und zusätzliches Geschäftspotenzial hinzu.

Was sind das für Themen?

Es geht primär darum, unsere bestehenden IT-Kompetenzen mit den Expertisen der BKW Building Solution zu verbinden. Konkret handelt es sich um Themen wie etwa

PERSÖNLICH

Martin Gartmann ist seit 23 Jahren bei UMB und entwickelte das Unternehmen in verschiedenen Funktionen gemeinsam mit seinem Team zum führenden Schweizer Anbieter für Business- und Technologie-Transformation. Das UMB-Team mit 800 Mitarbeitenden wurde von Great Place to Work zum fünften Mal in Folge als bester Schweizer Arbeitgeber ausgezeichnet und belegte europaweit von über 3000 evaluierten Unternehmen den fünften Rang. Gartmann ist 45 Jahre alt, Familienvater und studierte an der renommierten Harvard Business School in Boston, USA.

Quelle: UMB



Das vollständige Interview finden Sie online www.it-markt.ch



«Swisspro Solutions, NGworx und Alphatrust werden unsere Kompetenzen, unsere Präsenz und unser Team verstärken.»

Martin Gartmann, CEO, UMB

Gebäudeautomation, Sensorik, IoT, Elektro und so weiter. Heutzutage steckt ja viel IT in Gebäuden. Wie können wir darauf aufbauend neue Services kreieren? Denkbar wären etwa Angebote in den Bereichen Energieeffizienz, Smart Buildings oder auch aktives Gebäudemanagement. Die Möglichkeiten für neue Services scheinen endlos zu sein und einige entwickeln wir bereits aktiv.

Wie stellen Sie sicher, dass die Kernkompetenzen nicht vernachlässigt werden, wenn die neuen Themen hinzukommen? Indem wir unsere Prioritäten entsprechend festlegen. Wir definieren die strategischen Themen, die wir vorantreiben wollen, immer wieder neu. Unsere bisherigen Themen bleiben im Fokus. Es kommen nun einfach ein paar neue hinzu. In gewissen Bereichen, wie etwa Kommunikationslösungen, waren wir zuvor auch schon aktiv – aber nicht in demselben Ausmass wie etwa Swisspro Solutions. So können wir also auch unser bestehendes Geschäft ergänzen.

Was bedeutet die Übernahme für Kunden und Partner?

Die meisten Kunden werden wohl nicht gross etwas davon merken. Sie werden weiterhin von ihren gewohnten Ansprechpartnern betreut und auch die Prozesse bleiben dieselben. Es gibt also nicht plötzlich eine neue Abrechnungsmethode über ein anderes System. Sie können aber von den zusätzlichen Kompetenzen profitieren, die wir nun einbringen können. Und bestehende UMB-Kunden, die auch Services von Alphatrust, NGworx oder Swisspro Solutions beziehen, können dies nun aus einer Hand tun.

Die Eingliederung von Swisspro Solutions, NGworx und Alphatrust soll bis Ende des Jahres abgeschlossen sein. Was erhoffen Sie sich durch diese Integration?

Die drei Firmen werden unsere Kompetenzen, unser Portfolio, unsere Präsenz und unser Team verstärken. Swisspro Solutions bringt Expertise im Bereich der Kommunikationslösungen ein, NGworx ist ein Spezialist, wenn es um Netzwerkinfrastruktur geht, und Alphatrust schafft uns einen erweiterten Zugang primär in der Region Nordwestschweiz. Alle drei bringen natürlich auch etablierte Kundenbeziehungen mit. Dies alles gilt es nun zusammenzuführen unter dem Brand UMB.

Swisspro Solutions ist bereits gut etabliert. Inwiefern ergibt es Sinn, nun ein UMB-Logo darüberzustülpen?

Das stimmt, Swisspro Solutions ist gut etabliert. Aber die Firma wird – aufgrund der Verbindung zu Swisspro – oft auch als «die Elektriker» und nicht unbedingt als IT-Dienstleister wahrgenommen. Deswegen ist bei Swisspro Solutions eine gewisse Vorfreude auf den neuen Markenauftritt zu spüren. Dieser assoziiert das Unternehmen stärker mit der IT, was wiederum auch der Positionierung des Portfolios am Markt hilft.



«Wir haben schon viele Erfahrungen gesammelt, wenn es darum geht, Firmenkulturen zusammenzuführen.»

Martin Gartmann, CEO, UMB

Kommt UMB aufgrund der Übernahme durch BKW nun nicht in dieselbe Situation? Werden Sie nun auch «die Elektriker»?

Nein, diesbezüglich habe ich überhaupt keine Bedenken. Einerseits, weil UMB ja weiterhin als UMB auftritt und andererseits, weil BKW nicht nur eine Energiefirma ist. Das Angebot ist sehr vielfältig und umfasst Dienstleistungen in verschiedensten Bereichen.

Die Softwaresparte von UMB kam nicht mit und operiert nun selbstständig unter dem Namen Mesoneer unter CEO Patrick Brazzale. Wie stehen UMB und Mesoneer heute zueinander?

Wir arbeiten sehr eng und partnerschaftlich zusammen und pflegen einen regen Austausch. Das war auch unser Ziel für die weitere Zusammenarbeit. Schliesslich besteht das Team von Mesoneer aus vielen ehemaligen Kolleginnen und Kollegen von uns, und die Portfolios ergänzen sich perfekt.

UMB ist immer sehr stolz auf die Auszeichnungen von Great Place to Work. Was macht ein Unternehmen zu einem guten Arbeitgeber?

Das ist eine komplexe Frage, auf die es keine Standardantwort gibt. Unser Konzept beispielsweise ist über Jahre entstanden. 2010 entschieden wir uns dafür, das Thema Employer-Branding anzugehen und bei Great Place to Work mitzumachen. Da sich der Fachkräftemangel damals

schon anbahnte, gingen wir zu Recht davon aus, dass dieses Thema sehr wichtig werden würde. Seitdem fördern und verbessern wir unsere Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur sehr bewusst. Schliesslich steht UMB ja auch für «unterwegs mit Begeisterung».

Was macht die UMB-Kultur aus?

Dies ist ein Puzzle aus ganz verschiedenen Elementen, Massnahmen und Aktivitäten. Das fängt an zum Beispiel bei den Fringe Benefits, von denen die Mitarbeitenden direkt profitieren, und reicht bis zu unserer eigenen UMB Academy. Über diese können unsere Mitarbeitenden technische Ausbildungen absolvieren und sich auch in allgemeinen Themen weiterbilden – wie etwa Yoga, Atemkurse oder Rhetorik. Das Angebotsspektrum ist enorm breit. Auch unsere Führungskräfte bilden wir konsequent weiter. Wir schufen etwa eine eigene MBA-Ausbildung in Kooperation mit der UZH. Diese beinhaltet ein dreijähriges Programm mit anschliessendem Abschluss. Zur guten Arbeitsatmosphäre tragen auch die stark etablierten Feedback- und Fehlerkultur sowie die transparente Kommunikation durch das gesamte Unternehmen hindurch bei. Jede Kollegin und jeder Kollege weiss stets, was die Strategie und die Vision ist, auf die wir gemeinsam hinarbeiten wollen. Also ich könnte noch stundenlang Weiteres aufzählen (lacht).

Mit Alphatrust, NGworx und Swisspro Solutions kommen nun in sehr kurzer Zeit über 250 zusätzliche Mitarbeitende hinzu – fast 50 Prozent der aktuellen Belegschaft. Wie stellen Sie sicher, dass diese prämierte Firmenkultur erhalten bleibt?

UMB hat in der Vergangenheit schon mehrmals Unternehmen mit einem gemeinsamen Weg integriert. So haben wir auch schon viele Erfahrungen gesammelt, wenn es darum geht, Firmenkulturen zusammenzuführen. Wir sind schon jetzt dabei, Begegnungen zwischen den Teams zu ermöglichen, die Menschen zusammenzubringen und den Austausch zu fördern. Einige Teams würden am liebsten jetzt schon näher zusammenarbeiten. Die Verzahnung hat also schon begonnen, obwohl sie organisatorisch noch nicht abgeschlossen ist. Dass diese Annäherung automatisch entsteht und wir nichts von oben herab vorgeben müssen, zeigt mir, dass wir es richtig machen. Natürlich ist so ein Prozess nicht an einem Tag erledigt. Deshalb bleiben wir dran – immer offen und transparent.

Wie sieht Ihre Strategie für UMB über diese Integration hinaus aus?

Grundsätzlich hatte UMB bereits zuvor eine klare Strategie. Diese gibt Entwicklungsziele und -schritte vor. Mit der Strategie waren wir in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich unterwegs. Daran wollen wir anknüpfen und das geht nicht, wenn man das Ruder plötzlich komplett und stark herumreisst. Ich werde die bestehende Strategie daher nicht grundlegend ändern.