IT-KARRIERE 50+

Schicksale: Das Bangen um die Zukunft 31

Know-how: Altes Eisen oder Talente mit Erfahrung? 36

Know-how: Arbeitsmarktfähigkeit ist der Schlüssel zum Erfolg 38

Interview: «Ständige Weiterbildung ist zwingend» 40

Know-how: Der Bewerber ist in der Bringschuld 43

Marktübersicht: Weiterbildung mit Konzept 46

Das Bangen um die Zukunft

Schicksale Sie gelten als erfahren und unersetzlich, aber auch als unflexibel und teuer – entsprechend schwierig gestaltet sich die Stellensuche für einen Informatiker 50+. «Swiss IT Magazine» hat mit drei Menschen aus der ICT-Branche gesprochen, die über 50 Jahre alt und auf Stellensuche sind. Gemeldet haben sich auf den Aufruf auf www.itmagazine.ch noch einige mehr – die Bereitschaft, über das Thema zu sprechen, ist da. Es handelt sich um ein durch und durch emotionales Thema, bringt der Verlust des Berufs doch vor allem ab einem gewissen Alter existenzielle Sorgen und Identitätskrisen mit sich. Wie die drei Protagonisten ihr Leben seit der letzten Kündigung meistern, unter welchen Ängsten sie leiden und welche Hoffnungen sie vorantreiben, lesen Sie in deren ganz persönlichen Erfahrungsberichten auf den folgenden Seiten.

Aufgezeichnet von Ann-Kathrin Schäfer

Giovanni Casonati

«In zwei Minuten waren 20 Leute entlassen»

«28 Jahre lang war ich einer einzigen Firma treu. Bis die Geschäftsleitung mich nicht mehr wollte.

Aber lassen Sie mich am Anfang beginnen. Damals, mit Ende 20, startete ich in besagter Supportfirma der Energiebranche als Vorort-Support-Mitarbeiter. Jahrelang bildete ich mich intern weiter und stieg schliesslich, zwölf Jahre später, zum Leiter einer Vorort-Support-Gruppe auf. Nach elf Jahren wurde meine Leiterfunktion gestrichen. Das war aber noch ok, stattdessen durfte ich einen Kurs für Supervising besuchen und Mitarbeiter darin schulen, wie sie sich in kritischen Gesprächen mit Kunden verhalten sollten.

Doch dann, vor elf Monaten, kam die Nachricht, dass die Firma sparen müsse. Die Hotline und das Request Management sollten ausgesourced werden. Die Entlassungen liefen hemdsärmelig ab. Um 14 Uhr bestellte uns der neue Abteilungsleiter in sein Büro. ‹Ihr habt zwar alle gut gearbeitet›, sagte er. ‹Aber wir restrukturieren die Firma.› In zwei Minuten waren 20 Leute entlassen, viele zwischen 50 und 60 Jahre alt.

Noch am gleichen Tag wurde ich in die HR-Abteilung gerufen. Die Verantwortliche fragte mich, wie es mir ginge. Ja, wie sollte es mir gehen. Wir hatten ja gewusst, dass etwas brodelte, dachte ich, so etwas spricht sich in einer Firma herum. Dass es aber so heftig kommt, gleich 20 Leute entlassen werden, das überraschte uns alle. Die Dame bot uns an, den Tag frei zu machen. Aber dazu waren wir zu stolz. Was sollten wir zu Hause, Trübsal blasen?

Der Sozialplan, der zum Zug kam, orientierte sich am Alter und am Dienstalter. Das war fair, muss ich sagen. Ich war 28 Jahre dabei und hatte somit eine Kündigungsfrist von sieben Monaten. In dieser Zeit sollten meine entlassenen Kollegen und ich die Angestellten des externen Dienstleisters, die unsere Arbeit übernehmen würden, einarbeiten. Ausserdem erhielt ich einen Coach. Er half mir, meine Bewerbungsunterlagen auf den neusten Stand zu bringen, die sozialen Medien zu nutzen und unterstütze mich moralisch im Sinne von: ‹Geben Sie nicht auf, Sie sind gut.›

Was mich störte: Wenn eine Firma die Belegschaft entlassen muss, weil sie sonst zu Grunde geht, sehe ich das ein. Wenn aber eine Firma die gleiche Stelle, die ich früher einmal hatte, ausschreibt, ich mich offiziell bewerbe, und sie mich nicht nimmt, weil ich zu wenig Führungserfahrung habe – obwohl ich elf Jahre lang als Leiter tätig war – und sie dann einen 30-Jährigen einstellt – das kann ich nicht nachvollziehen. Auch als ich mich auf die intern ausgeschriebene Stelle des Supervisors bewarb, erhielt ich eine Absage. Und als mich ein Projektleiter anfragte, ob ich für ihn arbeiten wolle, wurde das von oben ebenfalls abgelehnt – aus politischen Gründen.

> «Die Verantwortlichen wussten genau, dass sie Sozialbeiträge sparen würden, wenn sie uns Ältere vor die Tür setzen.»
>
> **Giovanni Casonati**

Für mich war nicht mehr von der Hand zu weisen, dass ich zu alt und zu teuer war. Ich schlug vor, dass ich nur 80 Prozent arbeiten oder 30 Prozent weniger Lohn nehmen könnte. Die Firma lehnte alles ab. Die Verantwortlichen wussten genau, dass sie Sozialbeiträge sparen würden, wenn sie uns Ältere vor die Tür setzen. Vielleicht wollten sie auch einen Paradigmenwechsel, weil sie neue Kunden ansprechen wollten, und daher junge Mitarbeitende holen. Neulich habe ich gesehen, dass sie jetzt in einem anderen Bereich wieder 30 Leute einstellen. So schlecht kann es der Firma nicht gehen.

Ich hatte stets gute Zeugnisse und war beliebt. Einigen meiner Kunden kamen die Tränen, als sie erfuhren, dass ich entlassen wurde. Die ersten Wochen nach der Bekanntgabe waren tatsächlich heftig. Es herrschte ein bis zwei Monate Totenstille im Geschäft. Mit der Zeit gewöhnte man sich daran, es gab ja noch genug Arbeit und man hatte ja noch Zeit.

Angefangen nach Stellen zu suchen, habe ich bereits zwei Tage nach der Kündigung. Ich habe alle Kolleginnen und Kollegen, auch aus meinen privaten Vereinen, angeschrieben. Ich habe ein Xing- und ein Linkedin-Profil erstellt und überall verkündet, dass ich am Suchen bin. Ausserdem schrieb ich über 80 klassische Bewerbungen. Ich habe immer wieder interessante Gespräche mit Menschen, die mir ihre Hilfe zusagen. Aber bisher hat nichts geklappt. Ich komme mir so vor, als suche ich eine Nadel im Heuhaufen, und zwar eine Nadel ohne Kopf.

Nach der 60. Absage fragte ich nach dem Warum. Die Antwort lautete: ‹Sie passen vom Alter her nicht, der Kunde sucht jemand Jüngeres.› Wenn ich anrufe und mich erkundige, ob eine Stelle noch frei ist, frage ich mittlerweile nach, ob das Alter eine Rolle spielt. Wenn ich sage, dass ich 60 bin, schlucken die meisten. Letztens hiess es: Das Alter spiele keine Rolle, aber das Salär. Das lag bei 80'000 Franken im Jahr – für eine Führungsposition. Das RAV, das mich jetzt unterstützt, hat mir bestätigt: Noch eine Festanstellung zu finden, wird sehr schwierig wer-

ZUR PERSON

Giovanni Casonati (60) ist gelernter Maschinenkonstrukteur und absolvierte als einer der ersten in der Schweiz eine Informatiker-Ausbildung. 28 Jahre hat er für dieselbe Firma gearbeitet. Seit vier Monaten ist der Vater zweier erwachsener Kinder in Ausbildung arbeitssuchend. Er wohnt mit seiner Frau in Nussbaumen.

den. Nun suche ich auch nach Projektarbeiten und Temporär-Stellen. Aber bis auf zwei erfolglose Vorstellungsgespräche war noch nichts dabei.

Seit vier Monaten bin ich nun ohne Arbeit. Zum Glück habe ich ein sehr gutes Umfeld, das mich auffängt. Ich müsste lügen, wenn ich sagen würde, dass ich nur noch deprimiert bin. Ein wenig geniesse ich die freie Zeit auch. Endlich habe ich Zeit, tagsüber Gitarre zu spielen oder kleine Velotouren mit meiner Frau zu unternehmen. Ausserdem führe ich den Haushalt, erledige die Einkäufe, bestelle den Garten. Langweilig wird mir fast nie. Ich hatte einen guten Lohn und bekomme nun 70 Prozent davon. Da auch meine Frau arbeitet, geht es im Moment. Schlimm wäre aber, wenn ich in zwei Jahren noch nichts gefunden habe, dann wäre ich ausgesteuert. Deshalb schwebt ein Damoklesschwert über mir. Ich nehme mir jeden Tag Zeit, um das Internet nach Jobangeboten zu durchforsten und Bewerbungen zu schreiben. Beim Papierkrieg mit dem RAV, der Pensionskasse und dem BVG habe ich zum Glück Hilfe aus dem familiären Umfeld. Ich hätte mir das nie träumen lassen, was da alles auf mich zukommt: ‹Was machen Sie mit der Pensionskasse, wie viel legen Sie wo an, was passiert mit der AHV?› und so weiter.

Wäre alles anders gekommen, hätte ich ab 63 Jahren langsam mein Pensum reduziert und wäre gegangen, wenn ich nicht mehr gebraucht worden wäre. Aber so ist das wohl im Leben, es kommt doch immer anders als geplant.»

Erich Vogt

«Ich achte darauf, im Security-Umfeld weiterhin eine hohe Visibilität zu behalten»

«In den letzten fünf Jahren war ich mehr auf Stellensuche als am Arbeiten. Seit Februar bin ich wieder mal zu haben.

Die letzte Stelle habe ich angetreten, obwohl die Vorzeichen von Anfang an schlecht waren. Aber ich stand kurz vor der Aussteuerung, sprich ich wäre über kurz oder lang auf dem Sozialamt gelandet. Und das mit drei Kindern in Ausbildung. Wenn mein Gehalt wegbricht, ist vieles im Argen. Vor allem meiner Frau sitzt die Angst im Nacken.

Das kleine IT-Unternehmen, das mich letzten Sommer anstellte, erhielt 11'000 Franken Einarbeitungszuschüsse vom Amt dafür. Das Ziel der Geschäftsleitung lautete, innerhalb von sechs Monaten kleine und mittlere Firmen als Stammkunden zu gewinnen. Ich weiss aus Erfahrung, dass so ein Marktaufbau viel länger, mindestens zwei Jahre, dauert. Aber die Firma wollte nicht auf mich hören. Bereits kurz nach meiner Anstellung verkündeten sie mir stattdessen, dass sie sparen müssten und schlugen mir vor, mein Gehalt zu 50 Prozent auf Provision zu setzen. Ich wollte zunächst wissen, was ich tun müsse, um die Provision zu erhalten. Statt mir zu antworten, begannen sie in den nächsten Monaten, mein Salär immer wieder um 15 Prozent zu kürzen. Ich erklärte ihnen, eine Änderungskündigung haben zu wollen, damit ich Ja oder Nein zu ihrem Vorschlag sagen könnte. Stattdessen erhielt ich eine richtige Kündigung, mit dem Vermerk, dass sie mir auf meinen Wunsch gekündigt hätten. Wir treffen uns nun vor der Schlichtungsbehörde wieder.

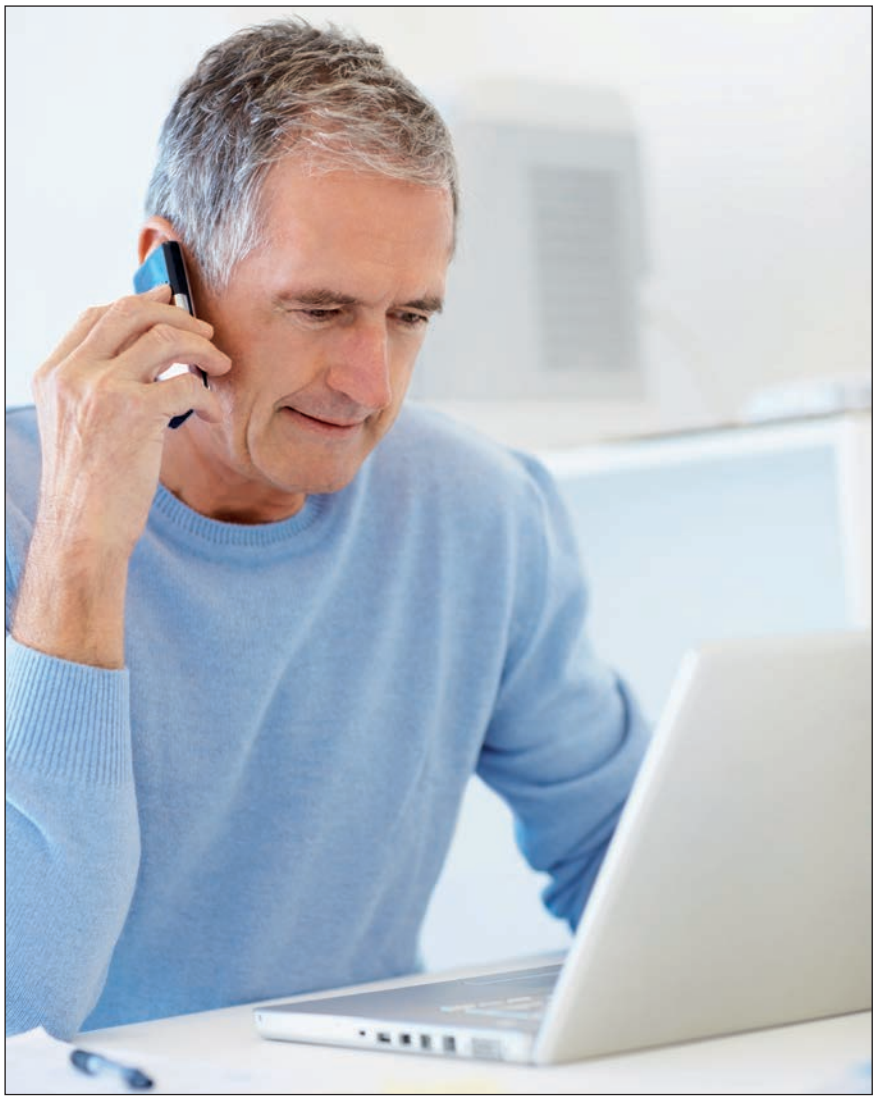
Angefangen hat meine Situation damit, dass ich vor fünf Jahren meine Selbständigkeit aufgab. Ich hatte 18 Jahre lang eigene Firmen, zwischenzeitlich mit bis zu 16 Angestellten. Was dort alles schief lief, ist eine Geschichte für sich. Letztlich entschied ich auf jeden Fall, mein Know-how und mein Engagement in einer grösseren Unternehmung einzubringen. Ich startete bei einem grossen amerikanischen Hersteller als Security Sales Specialist. Nach gut einem Jahr wurde allerdings die Projektpalette, für die ich zuständig war, eingestellt. Meine Kündigung lag auf dem Tisch.

«Wenn nach den guten Gesprächen die Absagen kommen, kann ich mir davon auch nichts kaufen.»

Erich Vogt

Rein betriebswirtschaftlich konnte ich die Entscheidung nachvollziehen. Ich hatte nur 80 Prozent meiner Zielvorgaben erreicht. Schade fand ich, dass die Geschäftsleitung kein Vertrauen darin hatte, dass die Produkte noch spannend werden würden. Aber das ist das Risiko, wenn man bei einem grossen amerikanischen Hersteller einsteigt. Sie zahlen auf der einen Seite sehr gut, auf der anderen Seite federt das Gehalt den Schleudersitz, auf dem man sitzt, nur wenig ab.

Nach einem Jahr Jobsuche vermittelte mich eine Consulting-Firma an einen Telco für ein Projekt in einer Schweizer Bank, wo ich für das Risk Assessment in einem Datenschutzprogramm zuständig war. Bis die Nachricht der HR-Abteilung kam, sie seien mit meiner Leistung nicht zufrieden. Ich antwortete, dass das doch eine fade Ausrede sei. Ich wusste, dass wir das Projekt der Bank verlieren würden und mein Chef nicht wusste, wo er mich einsetzen sollte. ‹Lassen Sie uns doch die Gründe schriftlich festhalten›, schlug ich vor, ‹dann prüfen wir alle 14 Tage, ob ich meine Zielvorgaben erreiche.› Die HR-Verantwortliche stimmte zu. Nach dem dritten Meeting stellte mich eben jene frei, weil es mir nicht mehr zu-



HR-Roboter seien eine grosse Hürde im Bewerbungsprozess, sagt Erich Vogt. Würden diese die Stichwörter «über 50» und «keinen Master» erkennen, werde man automatisch gleich ausgesiebt. (Symbolbild)

zumuten sei, mit meinem Chef weiterzuarbeiten. Sein schikanierendes Verhalten war schriftlich belegbar und tatsächlich ein unsauberer Versuch, mich loszuwerden. Ich sagte dem HR zum Abschied, sie hätten mir doch wegen des verlorenen Projekts kündigen können, das hätte ich als ehemaliger Unternehmer nachvollziehen können. Aber so doch nicht.

Vier Monate später wurde ich Technischer Leiter und Mitglied der Geschäftsleitung bei einer kleinen IT-Firma, die auf dem Weg vom klassischen IT-Serviceprovider zum Managed Service Provider war. Sprich, die Themen Security, Monitoring und Compliance standen an und man wollte grössere Kunden akquirieren. Mein Pech: In dem Jahr kam der Frankenschock. Die Firma verlor die Export-abhängigen Kunden, die ihre IT-Unterhaltskosten senken wollten. Mein Job wurde gestrichen. Zehn Monate später, im Sommer 2015, stand ich somit wieder ohne Job da. Ein ganzes Jahr suchte ich, bis ich die Stelle bei eben der Firma annahm, mit der ich nun vor die Schlichtungsbehörde ziehe.

Um wieder Arbeit zu finden, schreibe ich 15 Bewerbungen im Monat. Meine grosse Hürde sind die HR-Roboter. Wenn diese die Stichwörter ‹über 50› und ‹keinen Master› erkennen, werde ich gleich ausgesiebt. Wenn ich aber durch mein Netzwerk oder Stellenvermittler einen Kontakt herstellen kann, habe ich eine Chance. Deshalb achte ich darauf, im Security-Umfeld weiterhin eine hohe Visibilität zu behalten. Ich engagiere mich zum Beispiel auf Konferenzen, um mit Herstellern in Kontakt zu treten sowie mit Endkunden, die Veranstaltungen besuchen oder selbst Referate halten.

In der Zeit meiner Selbständigkeit habe ich Verhandlungen mit den obersten Geschäftsleitungen von Konzernen wie Adobe und Swisscom geführt. Die Kontakte pflege ich auch heute noch. Als ich mich aber letztens für eine Stelle im mittleren Kader bewarb, erhielt ich wegen meines guten Netzwerks eine Absage. Es ginge nicht, dass ich Kontakte hätte, die zwei Stufen über denen meines potentiellen Chefs liegen, hiess es. Wenn ich mich aber für höhere Positionen bewerbe, höre ich stattdessen, dass ich dafür einen Masterabschluss bräuchte. Ich habe tatsächlich mal ein Masterstudium begonnen, das aber für einen neuen Job abgebrochen. Klar könnte ich das Studium wieder aufnehmen. Aber solange ich nicht weiss, ob ich bald wieder einen neuen Job habe, in den ich mich einarbeiten muss, scheue ich mich davor, wieder einzusteigen.

In den letzten Monaten habe ich es immerhin häufig zur Nummer zwei geschafft. Wenn nach den guten Gesprächen die Absagen kommen, kann ich mir davon aber auch nichts kaufen. Ab und zu entschieden sich Firmen für Personen mit mehr Erfahrung als Angestellte. Die meisten sind ausserdem zehn Jahre jünger als ich. Auch mein Preis ist sicher ein Punkt, der gegen mich spricht: Neben dem Gehalt koste ich die Unternehmen in meinem Alter hohe Sozialleistungen.

Man hört ja immer wieder, dass es im Security-Umfeld zu wenig Leute mit Erfahrung gäbe. Aber ich kenne einige erfahrene Leute in meinem Alter, die extrem Mühe haben, einen Job zu finden. Ich selbst strecke nun langsam wieder die Fühler in Richtung Selbständigkeit aus. Irgendwie muss ich es ja schaffen, meine Rechnungen zu zahlen, bevor das Amt mir nicht mehr hilft.»

ZUR PERSON

Erich Vogt war in seiner Karriere bereits Firmengründer und Geschäftsleiter und bringt viel Erfahrung im Bereich Security mit. Trotzdem ist der 54-Jährige seit fünf Jahren immer wieder auf Arbeitssuche. Seine Strategie ist, seine Visibilität auf Veranstaltungen und in den sozialen Medien zu steigern, um durch persönliche Kontakte einen Einstieg zu finden. Für eine Aufwandsentschädigung ist er zudem als Prüfungsexperte für Informatiker tätig. Der dreifache Vater lebt mit seiner Frau in Fehraltorf.

Peter Schönenberger*

«Manchmal streiche ich meinen Masterabschluss extra aus dem CV»

«Letztens hat mir ein Headhunter knallhart geschrieben: ‹Sie wären der ideale Kandidat, aber das Unternehmen sucht eine jüngere Person.› Auch wenn die meisten Firmen das nicht offen zugeben, bin ich überzeugt, dass ich tatsächlich viele Absagen wegen meines Alters erhalte.

Denn ich bin alles andere als schlecht qualifiziert. Ich habe einen Master-Abschluss in Business Information Technology, kann diverse Zertifizierungen und eine jahrelange Berufserfahrung vorweisen und ich spreche drei Sprachen fliessend. Um meinen Lebenslauf für eine Stelle anzupassen und ein Begleitschreiben aufzusetzen, nehme ich mir einen ganzen Tag Zeit. Letztens hat eine Westschweizer IT-Firma zum Beispiel einen Solution Architect Data Center gesucht, genau das, was ich 15 Jahre gemacht habe. Ich hätte perfekt gepasst. Also habe ich mir besonders viel Mühe für die Bewerbung gegeben. Trotzdem kam wieder eine Absage.

Ich habe auch schon gehört, dass ich überqualifiziert sei. Deshalb streiche ich meinen Masterabschluss manchmal extra aus dem CV, um meine Chance auf ein Bewerbungsgespräch zu erhöhen. Um das Gehalt geht es mir nicht. Ich würde auch einen Lohn von 6000 Franken akzeptieren, wenn ich nur endlich wieder Arbeit finden würde.

Zugegebenermassen bin ich momentan aber alles andere als optimistisch. Manchmal frage ich mich zum Beispiel, was mir mein Erfahrungsschatz in einem Gebiet wie der Informatik überhaupt bringt, in dem sich alle sechs Monate alles ändert? Gefragt wäre dieser sicher in Führungspositionen, aber die sind kaum frei und wenn, bewerben sich auch 200 andere darauf. Immerhin hatte ich in den letzten drei Jahren, in denen ich auf Stellensuche bin, drei Jobs. Allerdings wurde ich jeweils in der Probezeit entlassen. Das lag wohl daran, dass Verkaufstalent gefragt war und ich im Herzen ein Techniker bin.

Jahrelang war ich als typischer Systemadministrator tätig. Viele Firmen suchen aber heute Microsoft- oder Vmware-Cloud-Spezialisten. Wie soll ich zu dem Know-how kommen, frage ich mich? Die Ausbildungen bei den Herstellern dauern ein, zwei Jahre und kosten schnell über 10'000 Franken. Vom Staat erhalte ich keine Zuschüsse und ohne Arbeit kann ich mir das selbst nicht leisten.

> «Ich würde auch einen Lohn von 6000 Franken akzeptieren, wenn ich nur endlich wieder Arbeit finden würde.»
>
> **Peter Schönenberger***

Ab und zu hört man ja den Vorwurf: Warum suchen sich die faulen Arbeitslosen denn nicht irgendeinen anderen Job? Natürlich könnte ich nun auf Teufel komm raus etwas suchen. Aber wenn ich jetzt als Servicekraft beginne und die nächsten Jahre nicht mehr in der Informatik arbeite, wie will ich dann jemals wieder den Einstieg finden? Dann ist der Zug doch für immer abgefahren.

Mich belastet meine Situation extrem, weil ich konkrete, begründete, riesige Existenzängste habe. In wenigen Wochen läuft meine Arbeitslosenhilfe aus. Natürlich habe ich noch ein paar Franken Erspartes nach meiner langen Berufskarriere. Aber das müsste ich dann aufbrauchen, bis auf einen kleinen Reservebetrag. Dann müsste ich Sozialhilfe beantragen und die beträgt gerade mal 30 Franken am Tag. 35 Jahre lang habe ich meine Beiträge gezahlt und nun das. Ich könnte nicht mehr ausgehen, nicht mehr in die Ferien. Und meine Kollegen kann ich ja schlecht um Geld bitten! Ausserdem habe ich mit meiner Lebenspartnerin zusammen ein Haus und ich weiss nicht, was mit meinem Anteil daran passiert, wenn ich tatsächlich ausgesteuert werde. Ich hoffe nicht, dass es so weit kommt. Aber es kann schneller gehen als man meint.

Ich bin unglaublich frustriert, dass ich trotz meiner guten Ausbildung keinen Job mehr finde. Jedes Mal, wenn ich eine Absage bekomme, zieht mich das herunter. Mich ärgert, dass manche mittelgrosse Firmen hochqualifizierte Mitarbeitende suchen, aber selbst den Bewerbungsprozess unprofessionell angehen. Da werden Daten unverschlüsselt umhergeschickt und auf Antworten muss man wochenlang warten, wenn sie denn überhaupt kommen. Tatsächlich erhalte ich nur in 50 Prozent der Fälle überhaupt eine Rückmeldung. Ärgerlich ist auch, dass man in einigen Jobportalen nur zwei Dokumente hochladen darf. Das ist schon eine Herausforderung mit all meinen Zertifizierungen, Hochschulabschlüssen, Sprachdiplomen und Empfehlungsschreiben. Ich bin ja nicht mehr 20, da hat sich einiges angesammelt. Wenn ich dann alles beisammen habe, kommt plötzlich ein Error, ohne Begründung, was das Problem sein könnte. Wenn ich dann noch feststellen darf, dass keine Kontaktdaten vom HR angegeben sind, ist meine Laune auf dem Tiefpunkt. Und ich denke: Arbeit wäre hier ja durchaus zu erledigen, gebt sie mir doch bitte…» ■

**Name von der Redaktion geändert*

ZUR PERSON

Peter Schönenberger* (51) ist mit kurzen Unterbrüchen seit zweieinhalb Jahren auf Stellensuche. Zuvor arbeitete er vor allem als Solution Architekt, führte zehn Jahre lang eine eigene Firma und kann diverse Abschlüsse vorweisen. Nun steht er mit Frau, 16-jährigem Kind und Haus im Kanton Zürich kurz vor der Aussteuerung.

Altes Eisen oder Talente mit Erfahrung?

Know-how Trotz Fachkräftemangel fragen sich viele IT-Spezialisten über 50, ob sie bis zur Pensionierung in ihrem Beruf arbeiten können. Die Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit ist Sache von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Enorm wichtig dabei ist der Faktor W – W wie Weiterbildung.

Von Andrej Vckovski

Manchmal schafft es ein salopper Spruch eines IT-Managers bis in die internationalen Schlagzeilen. So geschehen im Spätherbst 2012, als der indische SAP-Manager V.R. Ferose von Bangalore aus der Welt verkündete: «Die Haltbarkeitsdauer eines Software-Entwicklers ist nicht länger als die eines Kricketspielers – ungefähr 15 Jahre. Die 20-jährigen Typen bringen mir für den Unternehmenserfolg mehr als die 35-Jährigen.» Ferose war zu diesem Zeitpunkt 38. Im Kern trifft seine zynische Aussage aber auf einen verbreiteten Zweifel: Können Leute in der IT überhaupt bis zur Pensionierung in ihrem Beruf arbeiten? Oder ereilt sie die Altersguillotine schon mit 50? Oder gar noch früher?

In der Schweiz prallen in der ICT-Welt zwei Phänomene aufeinander. Einerseits wird bis 2024 ein Mangel von bis zu 25'000 Fachkräften prognostiziert, anderseits belegt eine von ICTswitzerland und dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich 2015 durchgeführte Studie («Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45plus»), dass das Arbeitslosigkeitsrisiko für Informatikerinnen und Informatiker mit zunehmendem Alter stetig ansteigt, während es bei allen Berufsgruppen in der Schweiz gesamthaft mit steigendem Alter abnimmt. Im IT-Umfeld betrug die Arbeitslosenquote 2014 bei den 45 bis 54-Jährigen 2,2 Prozent, bei den 55- bis 64-Jährigen 3 Prozent (die Gesamtarbeitslosenquote im Vergleich dazu belief sich in beiden Altersgruppen auf 2,6 Prozent; siehe dazu auch das Interview mit Jörg Aebischer auf der nächsten Seite).

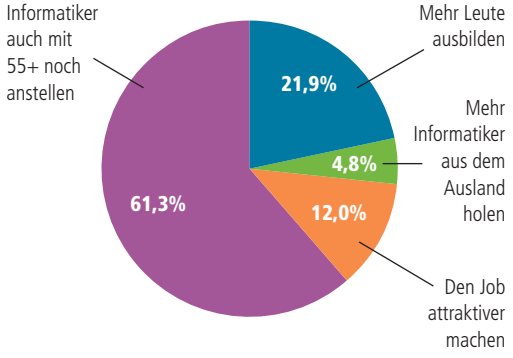
«Den Informatiker» gibt es nicht

Dabei gilt es aber zu beachten: «Den Informatiker» gibt es nicht. Das Standardwerk «Berufe der ICT» listet in der neunten, aktualisierten Auflage 42 Informatik-Berufsbilder. Es ist dementsprechend schwer, bei dieser ausgeprägten Heterogenität abschliessend festzustellen, wo tatsächlich ein Mangel besteht, der auch mit Fachkräften 50+ behoben werden könnte, und wo andere Gründe für den Mangel vorherrschen. In einem Artikel des «Tages-Anzeigers» von Anfang November 2016, der die fehlenden 25'000 IT-Fachkräfte thematisierte, ergab eine Leserabstimmung Folgendes: Auf die Frage «Wie soll der Informatikermangel behoben werden?» waren 22 Prozent der Leser der Meinung, es müssten mehr Leute ausgebildet werden, während mit 61 Prozent die Mehrheit meinte, die Unternehmen müssten Informatiker auch mit 55+ noch anstellen. Die Volksmeinung zu diesem Thema scheint gemacht.

Für mehr Nachwuchs sorgen

Es ist sicher angesagt, Fachkräfte bis zur Pensionierung im Beruf zu halten, um den Fachkräftemangel mindestens etwas zu entschärfen. Die Rechnung hier könnte ganz einfach lauten: Mehr «hinein» plus weniger «hinaus» gleich mehr «drin». Mehr Leute ausbilden und gleichzeitig dafür sorgen, dass weniger Leute das Berufsfeld verlassen, führt unweigerlich zu mehr Fachkräften, die zur Verfügung stehen. Ein wichtiger Schritt in Richtung mehr Nachwuchs ist neben der dualen Lehre auch die neue Informatikmittelschule, die im August 2017 in Luzern mit einer Klasse startet.

WIE SOLL DER INFORMATIKER-MANGEL BEHOBEN WERDEN?



Quelle: «Tages-Anzeiger»

Weiterbildung ist das A und O

Gegenüber älteren Mitarbeitenden – nicht nur im Informatikumfeld – bestehen viele Vorurteile: Unflexibel seien sie, zu teuer, von der wachsenden Geschwindigkeit überfordert und zudem noch schwer zu führen, weil sie alles besser wüssten. Zudem hätten sie veraltete Kenntnisse. Diesen Vorurteilen stehen aber auch klare Vorzüge älterer Mitarbeitender gegenüber: Sie sind belastbarer, denken vernetzter, fallen nicht mehr auf jeden Hype und Trend herein, sie kennen ihr Unterneh-

Jörg Aebischer, Geschäftsführer ICT-Berufsbildung, im Interview

«HEUTE IST VOR ALLEM ‹LEARNING ON DEMAND› GEFRAGT»

Im Gegensatz zu anderen Berufsfeldern steigt das Risiko, arbeitslos zu werden, für IT-Spezialisten ab 45. Wie erklären Sie sich das?

Jörg Aebischer: Stellen Sie sich vor, ein Schreiner müsste sich jedes Jahr neue Holzbearbeitungstechniken aneignen und den Arbeitsablauf parallel dazu laufend umstellen. Genau das passiert zurzeit in der IT. Die Informationstechnologien waren in den letzten Jahren einem überdurchschnittlich starken Wandel unterworfen. Die Mitarbeitenden in der IT müssen sich permanent und rasend schnell weiterentwickeln. Auf die Dauer ist das ermüdend und einige mögen dem Wandel nicht mehr standhalten. Trotz allem sprechen wir hier von sehr tiefen Quoten.

Die Studie «Arbeitsmarktfähigkeit arbeitsloser Informatiker 45+» ist Ende 2015 erschienen. Was hat sich seither verändert?

Die Aufmerksamkeit wurde auf das Thema gelenkt, und es wurden verschiedene Massnahmen in die Wege geleitet. Die Wahrnehmung des Themas hat dazu geführt, dass sowohl die Mitarbeitenden als auch die Unternehmen wacher geworden sind. Mitarbeitende haben realisiert, dass sie in diesem Umfeld ihr Schicksal primär selber in die Hand nehmen müssen. Die Unternehmen auf der anderen Seite wissen, dass im Arbeitsmarkt nicht genügend Junge auf eine Anstellung warten und sie gut beraten sind, zu erfahrenen Mitarbeitenden Sorge zu tragen.

Weiterbildung ist wichtig, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Worauf sollen IT-Fachkräfte dabei achten?

Zum einen ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden ihre in der Praxis erworbenen Kompetenzen niederschreiben und sich diese von den Arbeitgebern bestätigen lassen. So führen sie quasi ihr Kompetenzportfolio. In einem gesunden Rhythmus, etwa alle fünf Jahre, sollte auch eine Weiterbildung mit einem anerkannten Abschluss gemacht werden. Das einmal im Leben zu tun genügt längst nicht mehr. Für Praktiker am besten eignen sich dazu die vielen von den Berufsverbänden angebotenen eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen (Fachausweise und Diplome). Diese basieren primär auf der Berufserfahrung.

Welche Hausaufgaben müssen Arbeitgeber, Ausbildungsinstitutionen und Berufsverbände (noch) machen?

Es sind Daueraufgaben, nicht einmalige Hausaufgaben. Die Arbeitgeber müssen verstärkt auch zum Ausbildner der Mitarbeitenden werden. Es ist wie das Pflegen von wertvollen Pflanzen im eigenen Garten. Die Ausbildungsinstitutionen müssen verstärkt in zeit- und ortsunabhängige Lernformen investieren. Heute ist vor allem «Learning on demand» gefragt, das bringt auch dem Unternehmen den grössten Nutzen. Die Kompetenzen müssen dann erweitert werden können, wenn sie im Berufsalltag gebraucht werden. Und die Berufsverbände müssen letztlich als betriebsübergreifende Marktbeobachter und Impulsgeber funktionieren.

men gut und sie sind loyaler. Aber: Ohne konstante Weiterbildung kann heute kein Arbeitnehmer in seinem Beruf bestehen und bis zur Pensionierung arbeiten. Weiterbildung ist das A und O, wenn es darum geht, sich im Beruf fit zu halten. Wer sich weiterbildet, kann sich einen gewissen Schutz aufbauen: Weiterbildung hilft dagegen, obsolet, also wegglobalisiert oder wegautomatisiert zu werden.

Aber genausowenig, wie es «den Informatiker» gibt, existiert «die Weiterbildung», nach der man den definitiven «Impfschutz» hat. Wichtig ist, dass schon in der Grundausbildung gelehrt (und gelernt) wird, wie wichtig Weiterbildung ist und wie und wo man sich am besten weiterbildet. Ausgangspunkt dafür ist aber immer die professionelle Neugierde – und die kann viele Formen haben. Wer nur seinen Wissensgarten harkt oder aus seinem Wissenssilo auf die Welt schaut, hat schlechte Karten. Wer sich sagt, «ich bin der Einzige, der System X wirklich kennt, mir kann keiner was», schneidet sich ins eigene Fleisch. Aber auch Arbeitgeber, die denken, «was soll ich die junge ETH-Abgängerin noch auf System Y ansetzen, sie soll lieber unser neues Blockchain-IoT-Projekt mit Machine Learning angehen», schiessen sich längerfristig selbst ins Knie.

In Mitarbeitende investieren

Unternehmen sollten ihren Mitarbeitenden interne und externe Weiterbildungsoptionen anbieten – es ist schliesslich einfacher, in die guten Leute, die man schon hat, zu investieren und sie noch besser zu machen, als sie auswärts zu suchen. Ein breiter, de-spezialisierter Wissenshorizont ist für jeden Arbeitnehmer eine gute Ausgangslage, wenn es darum geht, sich beruflich fit zu halten. Fachkonferenzen, Workshops, E-Learning, der Austausch mit Kollegen inner- und ausserhalb des eigenen Unternehmens sind nur einige mögliche Wege, die man auf dem Feld der Weiterbildung einschlagen kann. Zudem besteht oft auch die Möglichkeit, den eigenen Karriereverlauf den sich verändernden eigenen Interessen anzupassen. Ein Beispiel: Jemand fängt nach der Hochschule als Softwareentwickler an, um dann mit den Jahren als Projektverantwortlicher immer mehr auch in Managementfunktionen hineinzuwachsen. Da ist dann zur fachlich-spezialisierten Weiterbildung auch eine Weiterbildung in Management eine sinnvolle Option.

Es braucht alle

Wie gross auch immer die Fachkräftelücke effektiv sein mag: Es ist extrem kurzsichtig zu denken, mit dem 50. Altersjahr sei das Ablaufdatum eines Informatikers erreicht. Vor allem auch mit Blick auf das durch den demografischen Wandel steigende Rentenalter. Hier werden auch alternative Arbeitsmodelle (Altersteilzeit, Bogenkarrieren etc.) ins Spiel kommen müssen. Es braucht alle. Aber es müssen ja nicht alle gleich so lange arbeiten wie Donald «Don» E. Knuth, der legendäre amerikanische Informatiker, der mit 79 als Professor zwar emeritiert, aber als Informatiker noch immer nicht im Ruhestand ist. Ihn zeichnet vor allem eines aus: sein kaum zu stillender Wissensdurst – ein nachahmenswerter Wesenszug. ■

DER AUTOR

Andrej Vckovski ist Gründungspartner und CEO von Netcetera, einer der führenden Softwareschmieden der Schweiz mit rund 500 Mitarbeitern. Ausserdem engagiert sich Vckovski bei der SIMSA (Swiss Internet Industry Association) als Präsident sowie bei ICTswitzerland und Switzerland Global Enterprise im Vorstand.

Arbeitsmarkt-fähigkeit ist der Schlüssel zum Erfolg

Know-how Ob man als Informatiker 50+ auf dem Arbeitsmarkt noch Chancen hat, sollte davon abhängen, ob man seine Kompetenzen und Skills erhalten hat, diese ins rechte Licht rücken kann und die eigenen Erwartungen allenfalls senkt.

Von Elena Folini

Egal, ob man Mitarbeiter einstellt oder selbst auf Stellensuche ist: Es gilt, Vorurteile gegenüber der Generation 50+ kritisch zu hinterfragen.

Heutzutage, so heisst es, hat man kaum eine Chance als Informatiker auf dem Arbeitsmarkt, sobald man seinen fünfzigsten Geburtstag hinter sich hat. Ist das tatsächlich so? Und wie sollte man sich verhalten, wenn man trotzdem die Stelle wechseln will oder muss? Was kann man tun, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben – unabhängig vom Jahrgang? Im folgenden einige Antworten.

Als Informatiker 50+ glauben viele auf dem Arbeitsmarkt chancenlos zu sein – schliesslich ist überall von «Digital Natives» oder «Millennials» die Rede. Menschen, die 20, 30 Jahre jünger sind als man selber, die sich fast nicht an Zeiten ohne Computer oder Smartphone erinnern können – Personen also, die den Wandel von analog zu digital nicht mitgemacht haben, weil digital einfach schon immer da war. Aber gerade deshalb lohnt es sich – egal ob als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, egal ob als Person, die neue Mitarbeitende einstellt oder als Stellensuchende – die Vorurteile zu hinterfragen: es waren schliesslich die über 50-Jährigen, sogenannte «Digital Immigrants», die diesen Wandel gestalteten und vorantrieben. Und damit haben sie wichtige Schlüsselkompetenzen für eine immer stärker digitalisierte Welt erworben, ja in vielen Fällen so verinnerlicht, dass sie ihnen gar nicht mehr bewusst sind: Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Agilität, Neugier.

WAS TUT SWISSCOM ALS BEISPIEL?

- Swisscom rekrutiert auf dem Arbeitsmarkt diskriminierungsfrei. Kriterien wie Alter, Herkunft oder Geschlecht spielen im Stellenbesetzungsprozess keine Rolle.
- Swisscom legt Wert darauf, freiwerdende Stellen intern zu besetzen und so den Mitarbeitenden horizontale oder vertikale Entwicklungsmöglichkeiten anzubieten. Sie unterstützt die Mitarbeitenden dabei, intern und extern an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen.
- Im Rahmen des Performance Managements führen Vorgesetzte mindestens einmal im Jahr einen Entwicklungsdialog, an dem die nächsten Schritte in der beruflichen Entwicklung vereinbart werden. Diese Gespräche finden mit allen Mitarbeitenden statt, unabhängig vom Alter.
- Die Entwicklungsdialoge erfüllen auch den Zweck, Mitarbeitende und Vorgesetzte für das Thema «Arbeitsmarktfähigkeit» zu sensibilisieren.
- Swisscom setzt auf Eigenverantwortung: es ist am Mitarbeitenden, seine Bedürfnisse und Wünsche zu äussern und Vorschläge für die nächsten Entwicklungsschritte oder Aus- und Weiterbildungen zu machen.
- Neben Laufbahnberatung und Standortbestimmung bietet Swisscom ihren Mitarbeitenden auch Bewerbungstrainings an. Mit LinkedIn- und Xing-Schulungen erhalten Mitarbeitende Unterstützung rund um die beruflichen Social-Media-Plattformen.
- Mit flexiblen Arbeitsmodellen unterstützt Swisscom die Mitarbeitenden dabei, berufliche Anforderungen und private Interessen zu vereinbaren – ein Angebot, von dem ältere Mitarbeitende, die sich auf ihre Pensionierung vorbereiten wollen, besonders profitieren.
- Das Lohnsystem von Swisscom ist fair, transparent und diskriminierungsfrei. Alle Jobs sind in ein Job Level eingestuft. Jedem Job Level ist ein Lohn-Band zugeordnet. Innerhalb des Lohnbandes wird der Lohn aufgrund der Leistung des einzelnen Mitarbeitenden in den jährlichen Lohnrunden angepasst.

Arbeitsmarktfähigkeit ist keine Frage des Alters

Diese eben genannten Schlüsselfähigkeiten sind wichtig. Ebenso wichtig ist aber die sogenannte Arbeitsmarktfähigkeit. Damit ist gemeint, dass die Anforderungen der Arbeitswelt einerseits und den persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie der individuellen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit andererseits übereinstimmen.

Angehörige der Generation 50+ sind heutzutage meistens fit und gesund – schliesslich heisst es heute auch nicht ohne Grund «50 ist das neue 40». Ist ihre Gesundheit oder Arbeitsfähigkeit eingeschränkt, so ist das oft keine Frage des Alters, sondern eher der Lebensumstände. Gleichzeitig deutet alles darauf hin, dass sich das Pensionierungsalter nach hinten verschiebt. Damit verlängert sich auch die Lebensarbeitszeit – es gilt also, sich bewusst zu machen, dass der 50. Geburtstag markiert, dass noch etwa ein Drittel des aktiven Arbeitslebens vor einem liegt. Und weil das so ist, geht es für über 50-jährige darum, ihre Kompetenzen und Skills zu erhalten und weiterzuentwickeln – eben an ihrer persönlichen Arbeitsmarktfähigkeit zu arbeiten. Bei vielen Arbeitnehmern dieser Generation hat sich diese Erkenntnis schon lange durchgesetzt – sie haben den ständigen Wandel ja am eigenen Leib erfahren. Und nicht zu vergessen: die Tatsache, dass man auch heute noch – nach seinem fünfzigsten Geburtstag – im Informatikumfeld arbeitet, zeigt, dass man einiges zu bieten hat und zumindest in der Position, die man gegenwärtig ausfüllt, über die aktuellen Skills und Kenntnisse verfügt. Das bedeutet mit anderen Worten: man hat seine Kenntnisse aufgefrischt und immer wieder Kurse und Schulungen besucht, an der eigenen Persönlichkeit gearbeitet, sich auch an veränderte Aufgaben angepasst und an neuen Aufgaben gewachsen. Im Arbeitsmarkt sind das wichtige Pluspunkte, die es in einem attraktiven CV an künftige Arbeitgeber zu vermitteln gilt. Neben den fachlichen Kenntnissen verfügen über 50-jährige aufgrund ihrer langen Berufserfahrung über Eigenschaften wie Selbständigkeit, Erfahrungswissen, Gelassenheit im Umgang mit Unvorhergesehenem, einer gewissen Stress-Resistenz und vielen mehr.

Arbeitsmarktfähigkeit ist aber auch für jüngere Personen ein Thema. Die gesellschaftlichen Veränderungen, auch ausgelöst von der fortschreitenden technologischen Entwicklung, führt dazu, dass herkömmliche Berufsbilder verschwinden und neue entstehen, aber auch, dass sich Anforderungen laufend verändern – man denke an den Beruf an der Kasse, wo die Entwicklung vom Eintippen der Preise über Scanner-Kassen bis hin zum Self Checkout der Kunden führte. Hinzu kommt: hat man schon mehr als 15, 20 Jahre beim selben Arbeitgeber gearbeitet, sind einem die Mechanismen des heutigen Arbeitsmarktes nicht mehr vertraut – und das weckt Befürchtungen, denen man mit einer realistischen Einschätzung seiner Potentiale und Schwächen, seiner Vorstellungen und Erwartungen begegnen kann.

Was wirklich zählt

Wenn wir bei den Vorstellungen und Erwartungen sind: hier muss man sich auch Gedanken machen, welchen Arbeitsweg man in Kauf nehmen will und kann und welches Gehalt man erwartet. Der Arbeitsort ist selbstverständlich von individuellen Verhältnissen abhängig – aber es lohnt sich, auch über Möglichkeiten und Grenzen der persönlichen Life-Balance nachzudenken. Beim Lohn hingegen ist die Erwartung, es gehe nur nach oben oder bleibt zumindest gleich, nicht immer realistisch und kann das Angebot der zur Auswahl stehenden Jobs einschränken. Man darf nicht übersehen: während man bei seinem bisherigen Arbeitgeber möglicherweise schon jahrelang gearbeitet hat und der Lohn aufgrund von regelmässigen Lohnerhöhungen und aufgrund von Beförderungen über die Jahre ein bestimmtes Level erreicht hat, so fängt man bei einem Stellenwechsel – abhängig von der Aufgabe – gegebenenfalls wieder zu einem tieferen Lohn an, der dann aber mit der Erfahrung im neuen Umfeld/Aufgabe wieder steigt. Das heisst, man muss in den allermeisten Fällen Einbussen hinnehmen. Aber auch in der neuen Firma wird es Beförderungen und Lohnerhöhungen geben, so dass das Einstiegssalär im Lauf der Zeit steigt. Auf der anderen Seite werden die Verpflichtungen häufig mit der Zeit geringer: das Eigenheim ist abbezahlt, die Kinder schliessen ihre Ausbildung ab – oft stehen einem niedrigeren Gehalt auch geringere Ausgaben gegenüber. Wenn man sich Gedanken macht, welches Einkommen man tatsächlich braucht und einem zukünftigen Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität signalisiert, erhöht man seine Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz wesentlich – auch im Alter 50+. Ganz besonders dann, wenn man nicht das Salär in den Vordergrund stellt, sondern der Aussicht auf interessante Aufgaben und herausfordernde Tätigkeiten, bei denen man seine ganze Erfahrung einbringen kann, das verdiente hohe Gewicht beimisst.

Fazit: Arbeitsmarktfähigkeit ist ein lebenslanges Thema, aber bei über 50-Jährigen besonders relevant. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer profitieren davon, in Entwicklungsmassnahmen zu investieren. Für Mitarbeitende ergeben sich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt und damit interessantere Aufgaben und mehr Zufriedenheit im Job. Arbeitgeber können auf motivierte, flexibel einsetzbare Mitarbeitende mit vielfältigem Know-how und Erfahrungen zählen. ■

DIE AUTORIN

Elena Folini verantwortet als Head of HR Products & Marketing auch das Diversity Management bei Swisscom. Mit den Schwerpunkten Gender, Sprachen, Alter und Inclusion trägt das Diversity Management zur Team-Vielfalt bei.

«Ständige Weiterbildung ist zwingend»

Interview Nationalrat und ICTswitzerland-Präsident Marcel Dobler glaubt nicht, dass Informatiker nur wegen ihres Alters entlassen werden, und plädiert für Weiterbildung bis hin zur Pensionierung.

Interview: Marcel Wüthrich

Marcel Dobler wurde 2015 im Kanton St. Gallen in den Nationalrat gewählt. Der FDP-Politiker hat an der Hochschule Rapperswil Informatik studiert und noch während des Studiums im Jahr 2001 zusammen mit Oliver Nägeli und Florian Teuteberg den Online-Händler Digitec gegründet, dem er während 13 Jahren als Co-CEO vorstand und der zur Nummer 1 im Schweizer Online-Geschäft avancierte. Nach dem Verkauf von Digitec an die Migros im Jahr 2015 verliess Dobler das Unternehmen. Heute ist der 36-Jährige, der von 2014 bis 2015 noch einen Bachelor in Wirtschaftsinformatik abschloss, Präsident von ICTswitzerland und Verwaltungsrat von Swisssign.

Swiss IT Magazine»: Wie erklären Sie einem 55-jährigen Informatiker, der seit 18 Monaten auf Stellensuche ist, dass es in der Schweiz einen Mangel an IT-Fachkräften gibt?
Marcel Dobler: Ich finde die Bezeichnung ‹Mangel an Fachkräften› nicht ganz richtig. Man müsste eher von einem Mangel an Kompetenzen sprechen. Der Bedarf an ICT-Mitarbeitern wächst vier Mal stärker als in anderen Berufsfeldern. In den letzten 5 Jahren wurden in der Schweiz 44'000 neue Stellen geschaffen. Trotz dieses enormen Bedarfs hat es auf dem Arbeitsmarkt schwer, wer über die falschen oder über veraltete Kompetenzen verfügt. Entsprechend wichtig ist es für ICT-Mitarbeitende, die eigenen Kompetenzen stets aktuell zu halten und den heutigen Anforderungen anzupassen.

Wenn Sie von Kompetenzen sprechen, was bedeutet das konkret? Weiss man seitens von Verbänden und Politik, in welchem Umfang welche Kompetenzen auf dem Markt fehlen?
Wir arbeiten sehr eng mit dem Amt für Wirtschaft des Kantons Zürich zusammen und wissen deshalb, dass rund ein Drittel der arbeitslosen Informatiker einen Hochschulabschluss besitzt. Ein Studium alleine schützt also niemanden davor, seine Stelle zu verlieren. Das Problem hierbei ist oft, dass das Studium bereits 20 bis 30 Jahre zurückliegt, nicht zwingend im Bereich Informatik erfolgte und oftmals kaum mehr eine Weiterbildung stattgefunden hat. Dadurch wurde dann der Anschluss verpasst. Früher konnte man eine Ausbildung machen, um dann bis zur Pensionierung auf dieser Basis zu arbeiten. Heute ist das Fachwissen schneller überholt und die persönlichen Kompetenzen müssen ständig neu erarbeitet werden.

Die Prognose, wonach bis 2024 25'000 IT-Fachkräfte fehlen sollen, ist bekannt. Gibt es denn auch Prognosen, wo diese Fachkräfte mittelfristig fehlen sollen? So dass ein Informatiker, der vor 20 Jahren studiert hat, sich auch gezielt weiterbilden kann?
Zunächst möchte ich darauf hinweisen, dass die bisherigen Prognosen, die seit 2009 von ICT-Berufsbildung Schweiz erstellt werden, zu konservativ waren. Die ICT-Berufsbilder verändern sich laufend und die Vielfalt der gefragten Kompetenzen nimmt zu. Wo und zu welcher Zeit welche Fachkräfte gefragt sein werden, ist aus heutiger Sicht jedoch schwierig zu prognostizieren. Was man aber weiss ist, dass zwei Drittel der ICT-Mitarbeiter nicht in den ICT-Unternehmen selbst arbeiten, sondern in anderen Branchen, wie Banken, Versicherungen, der öffentlichen Verwaltung und so weiter beschäftigt sind. Nur ein Drittel ist also effektiv bei klassischen ICT-Betrieben tätig.

Also weiss man nicht, in welchem Bereich welche Fachkräfte fehlen? Denn wenn Sie sagen, die arbeitslosen Fachkräfte hätten die falschen Kompetenzen, müssten Sie doch auch sagen können, welche Kompetenzen stattdessen gebraucht werden.
Unsere Studie untersucht die Entwicklung des Berufsfelds in unterschiedlichen Berufsgruppen. In den einzelnen Berufsgruppen existieren wiederum unterschiedliche Kompetenzprofile. Bei der letzten Analyse hat man festgestellt, dass rund 20 Prozent des Bedarfs Führungskräfte sind. Ein weiteres Drittel sind Softwareentwickler. Diese beiden Berufsgruppen machen den Hauptanteil dessen aus, was in den kommenden Jahren gebraucht wird. Doch pauschal eine Aussage zu machen, in welche Richtung

sich ein Informatiker entwickeln soll, um vor Arbeitslosigkeit gefeit zu sein, ist unseriös. Dazu muss man in jedem Fall eine Auslegeordnung aufgrund der erworbenen Grundausbildung, der Berufserfahrung und der individuellen Fähigkeiten machen. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber sollten ICT-Arbeitnehmer regelmässig überprüfen, wie sie das eigene Kompetenzprofil ergänzen und/oder aktuell halten können und wohin sich der Markt entwickelt. Bei einem Security-Spezialisten sieht das dann ganz anders aus als bei einem ICT-Berater. Im Übrigen verändert sich auch das Weiterbildungsangebot permanent.

Tatsache ist, dass es mehrheitlich IT-Spezialisten in der zweiten Lebenshälfte sind, die ihren Job verlieren. Wie erklären Sie sich, dass die Arbeitslosenquote unter Informatikern bereits ab einem Alter von 35 oder 40 zu steigen beginnt, während sie in anderen Branchen ab diesem Alter im Schnitt sinkt?
Es stimmt, dass wir im ICT-Berufsfeld einen atypischen Verlauf haben. Dies ist mitunter auch auf die nahezu inexistente Jugendarbeitslosigkeit zurückzuführen. Der Fortschritt in der ICT war in den letzten 20 Jahren unglaublich rasant und die Entwicklung wird in diesem Tempo weitergehen. In anderen Berufsfeldern kann man häufig beobachten, dass die zunehmende Erfahrung mit steigendem Alter automatisch zu höheren Kompetenzen führt. Grade ICT-Fachkräfte, die nicht in Führungspositionen tätig sind, sind mit der rasanten Entwicklung der Technologie konfrontiert, können diese ungenügend durch Erfahrung kompensieren und müssen ihr Fachwissen laufend aktualisieren.

Ist es nur der fehlende Wille zur ständigen Weiterbildung oder könnte es auch sein, dass Informatiker über 50 kritischer beäugt werden und allenfalls auch mit Vorurteilen behaftet sind?
Was sicherlich nicht unproblematisch ist, ist die Tatsache, dass ältere Arbeitnehmer finanziell benachteiligt werden, weil ihre Abgaben für die Pensionskasse viel höher sind. Hier muss etwas geschehen. Ansonsten sehe ich nicht, warum es Vorurteile geben könnte. Als ehemaliger Geschäftsführer von Digitec und Vorgesetzter von 500 Mitarbeitern kann ich hier aus eigener Erfahrung sprechen. Diversifikation umschliesst auch die Erfahrung von älteren Mitarbeitern, das war für uns damals sehr wichtig. Ich bin überzeugt davon, dass ältere Mitarbeiter einen grossen Mehrwert bringen, wenn die richtigen Kompetenzen vorhanden sind. Aber: Es ist nicht immer einfach, einen 55-Jährigen zu finden, der bezüglich neuen Technologien dasselbe Know-how mitbringt wie ein 30-Jähriger, der frisch aus der Ausbildung kommt. Der grösste Schutz vor Arbeitslosigkeit im Alter ist nun mal Weiterbildung, das ist nicht von der Hand zu weisen. Hierbei sind nicht nur Arbeitnehmer in der Verantwortung, sondern auch Firmen, die es ihren Mitarbeitern ermöglichen müssen, sich weiterzubilden.

Was entgegnen Sie dem Vorwurf, Firmen würden IT-Spezialisten ab 50 gezielt entlassen und diese durch günstigere ausländische Informatiker ersetzen. Trifft der Vorwurf überhaupt zu?
Bei dieser Beobachtung kann es sich nicht um ein Massenphänomen handeln, beträgt doch die Arbeitslosenquote bei 55+ rund 3 Prozent. Die Frage ist nicht, ob ältere oder jüngere IT-Mitarbeitende in einem Betrieb gebraucht werden, sondern ob genügend Kompetenzen für den Einsatz und die Nutzung der modernen Technologien vorhanden sind. Darum werden im Inland wie im Ausland die Personen rekrutiert beziehungsweise eingestellt, welche die nötigten Kompetenzen mitbringen. Es gibt nur einen Schutz gegen Arbeitslosigkeit: ständige Weiterbildung, und das ist primär die Aufgabe eines jeden Einzelnen. Ich bin jedoch der Überzeugung, dass viele Arbeitgeber hier bessere Unterstützung leisten sollten. Es geht nicht darum, einfach nur Kurse anzubieten, sondern vielmehr darum, die Mitarbeitenden ganz bewusst zu motivieren, sei es durch die Konfrontation mit ständig wechselnden Aufgabestellungen oder durch gezielte Job-Rotation-Programme.

Sie streiten ab, dass Entlassungen nur aufgrund des Alters vorkommen?
Ja. Denn ich kann mir nicht vorstellen, dass ein Unternehmen eine Person, die einen echten Mehrwert bietet, einfach so entlässt. In dem Fall würde sich der Unternehmer ja ins eigene Fleisch schneiden.

Doch man kann nicht von der Hand weisen, dass man mit zwei entlassenen älteren Informatikern gleich viel einsparen kann wie mit drei Jüngeren, also werden tendenziell eher die Älteren entlassen.
Das ist etwas überspitzt formuliert. Ich bin der festen Überzeugung, dass man als Unternehmer nicht einfach langjährige Mitarbeiter entlässt, ausser, man steht unter wirklich enormem Kostendruck. Dann allenfalls geht das zu Lasten der älteren Arbeitnehmer und hier muss die politische Diskussion ansetzen – das Stichwort lautet nochmals Pensionskasse. Ansonsten bin ich der festen Überzeugung, dass man bei der Diskussion um ältere Arbeitnehmer weniger über das Alter, sondern wie schon angesprochen vermehrt über die Kompetenzen sprechen sollte.

Sie haben es mehrfach angesprochen: Das wirksamste Mittel gegen Arbeitslosigkeit ist Weiterbildung. Könnte man dem Fachkräftemangel entgegenwirken, indem mehr in die Arbeitsmarktfähigkeit der Fachkräfte, die wir haben, investiert würde?
Ich behaupte sogar, dass das zwingend nötig ist, auch deshalb, weil die technologische Entwicklung immer schneller vorwärts geht. Die ständige Weiterbildung ist zwingend. Wenn ich mich in meinem Umfeld, bei Leuten zwischen 30 und 45, umsehe, dann ist Weiterbildung selbstverständlich. Man will sich weiterbilden, um weiterzukommen, und zwar von sich aus, ohne Druck von aussen. Handkehrum beobachte ich bei über 50-Jährigen oft, dass die Meinung vorherrscht, eine Weiterbildung sei doch nicht mehr nötig, weil die Pensionierung quasi vor der Tür steht. Diese Einstellung muss sich ändern, Bildung wird uns künftig bis ans Arbeitsende begleiten. Für diesen Kulturwandel braucht es aber ein Umdenken, in der Selbstverantwortung, aber auch was die Verantwortung der Firmen oder der Politik angeht.

Glauben Sie, dass das heutige ICT-Aus- und Weiterbildungsangebot in der Schweiz dem entspricht, was der Markt tatsächlich will und verlangt?
Ich glaube, dass das Ganze etwas verzögert ist. Der Markt hat heute einen bestimmten Bedarf, und bis das Bildungsangebot diesem Bedarf entspricht, vergehen immer einige Jahre. Doch das Angebot ist ständig in Bewegung, und das, was der Markt fordert, wird zumin-

dest mittelfristig auch eingeführt. Ich glaube an unser Bildungssystem und ich bin fest davon überzeugt, dass wir besser aufgestellt sind als viele andere Länder.

Ist Weiterbildung allein ein Garant für einen sicheren Job? Was kann ein älterer Informatiker Ihrer Meinung nach sonst noch tun, um für den Arbeitsmarkt interessant zu bleiben?
Bildung ist mit Sicherheit der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit, aber noch lange kein Garant für eine Stelle. Gerade für einen älteren Arbeitssuchenden, vor allem wenn dieser sich in einer fachlichen Nische spezialisiert hat, bietet ein aktives Beziehungsnetz einen grossen Mehrwert. Und es ist wichtig, dass man sich und seine Fähigkeiten gut verkaufen kann. Letzteres zu tun ist ein Punkt, an den sich viele noch gewöhnen müssen.

Oft hört man auch, dass gerade ältere Mitarbeiter, welche vielleicht nicht die klassische IT-Ausbildung genossen haben, aber über viel Know-how verfügen, bereits vom HR aussortiert werden, weil diese deren Potential verkennen. Sehen Sie diese Problematik auch?
Diese Problematik gibt es, ja. Das Thema Äquivalenz ist eine Herausforderung sowohl für Bewerber wie auch für eine HR-Abteilung. Welche Ausbildung ist wie viel Wert, wie können verschiedene Ausbildungen verglichen werden, wie viel Gewicht hat Erfahrung? Aber genau hier wird es umso wichtiger, dass man sich richtig verkaufen kann. Man muss erklären, über welche Kompetenzen man verfügt und wie man diese erlangt hat.

Sie forderten jüngst in einer Motion, dass in der Schweiz ausgebildete ausländische Masterabsolventen und Doktoranden einfach und unbürokratisch in der Schweiz bleiben dürfen. Können sie diese Forderung etwas ausführen?
Ich muss präzisieren: Es geht bei dieser Forderung nur um Absolventen der ETH, der EPFL oder einer der kantonalen Universitäten. Fachhochschulen sind davon ausgeschlossen. Ausserdem gibt es eine weitere Einschränkung: Die Forderung gilt nur für diejenigen MINT-Berufe, für die das Seco einen Fachkräftemangel festgestellt hat. Die Motion hat den folgenden Hintergrund. Es ist nicht sinnvoll, dass die Schweiz viel Geld in die Ausbildung von Spezialisten investieren, diese dann aber nie hier arbeiten dürfen. Nehmen wir Google als Beispiel: Google möchte die Zahl der Mitarbeiter im Raum Zürich von 2000 auf 5000 steigern und hat einen unglaublichen Fachkräftebedarf. Stellt Google nun alle ETH-Absolventen ein, und nutzt dazu allein schon die Kontingente für Fachkräfte aus Drittstaaten im Kanton Zürich, dann macht es doch keinen Sinn, dass die Spezialisten aus Drittstaaten, die wir selbst an der ETH ausgebildet haben, hier nicht arbeiten dürfen, weil das Kontingent ausgeschöpft ist. Das Investment, das der Staat in diese Leute leistet, ist zu gross, als dass Kontingente einer Anstellung in der Schweiz im Wege stehen sollten. Mit meinem Vorstoss möchte ich diesen Konstruktionsfehler korrigieren. Und die Unterstützung von bürgerlicher Seite ist gross, selbst aus den Reihen der SVP. Und auch wenn der Bundesrat die Motion nun zur Ablehnung empfohlen hat, bin ich doch optimistisch, dass das Anliegen im Nationalrat angenommen wird. Alles andere wäre nicht vernünftig.

> «Ich beobachte bei über 50-Jährigen oft, dass die Meinung vorherrscht, eine Weiterbildung sei doch nicht mehr nötig, weil die Pensionierung quasi vor der Tür steht.»

Wir sprechen hier aber von höchstqualifizierten Spezialisten. Damit lässt sich der prognostizierte Fachkräftemangel ja kaum decken.
Natürlich nicht. Wir sprechen hier von ein paar Hundert Topabsolventen pro Jahr.

Vor allem Start-ups beklagen sich über fehlende Kontingente. Fakt ist aber, dass insbesondere Start-ups ältere Spezialisten in der Regel gar nicht in Betracht ziehen – allein schon von der Firmenkultur her, schliesslich will man jung sein. Oder sehen Sie das anders?
Ein Start-up sucht in der Regel Leute, die in Sachen Bildung top sind, die bereit sind, viel zu arbeiten, sich einzubringen und sich auf eine erfolgsabhängige Entlohnung einlassen wollen. Das sind Eigenschaften, die nun mal eher auf jüngere Mitarbeiter zutreffen. Ich glaube nicht, dass ältere Fachkräfte kategorisch ausgeschlossen werden, wir bei Digitec zumindest haben das, wie bereits erwähnt, nie getan. Was ich aber weiss ist, dass sich kaum ältere Mitarbeiter auf unsere Jobs beworben haben. Wenn Sie 100 Bewerbungen erhalten, und nur fünf davon sind älter als 50, dann ist es nur logisch, dass entsprechend auch weniger ältere Mitarbeiter eingestellt werden. Ich wäre vorsichtig mit solchen Pauschalbehauptungen.

Kommen wir noch zur Rolle der Politik: Was kann die Politik tun, um das Problem des Fachkräftemangels anzugehen?
Wichtig ist in meinen Augen, dass bereits in der Schule Technologie vermittelt wird. Heute wird diskutiert, ob man in der Schule programmieren lernen soll. Ich möchte, dass man das Ganze gesamtheitlicher betrachtet. Informatik als Ganzes soll ein Bestandteil der Ausbildung auf jeder Bildungsstufe sein. Daneben sehe ich das Problem, dass das Aus- und Weiterbildungsangebot in der Schweiz etwas hinterherhinkt – bedingt durch den grossen Bedarf an Fachkräften und den raschen technologischen Wandel. Das betrifft gerade auch die Arbeitnehmer 45+ – die sogenannten digitalen Immigranten, die es gilt, miteinzubeziehen. Dies ist auch ein wichtiges Anliegen von ICTswitzerland. Wir sind daran, ein Manifest zu erarbeiten, das Firmen auffordert, Mitverantwortung zu übernehmen. Denn wie bereits gesagt sind nicht nur die Arbeitnehmer, sondern auch die Firmen in der Pflicht. Sie müssen der Weiterbildung Platz einräumen und sie müssen ihren älteren Mitarbeitern nicht zuletzt auch klarmachen, dass sie sich weiterbilden müssen. Denn dieses Bewusstsein fehlt oft noch.

Gibt es denn konkrete Massnahmen, die Ihnen vorschweben?
Im Bereich Bildung verfolgen wir das Ziel, dass Informatik bei allen Berufs-

lehren ein Bestandteil wird. Wir sind der Meinung, dass es in jedem Beruf ein Mindestmass an IT-Wissen braucht – sei es nur, damit man eine Bewerbung verfassen kann. IT muss wie Mathematik oder Sprachen als Grundwissen vermittelt werden. Zudem sind wir laufend daran, die ICT-Berufsbilder anzupassen. So wird im August der neue Berufstyp IT-Security-Experte mit eidgenössischem Diplom vorgestellt. Weiter führt unser Unterverband SwissICT laufend Anlässe für Spezialisten durch und wir werden wie gesagt unser digitales Manifest verfassen.

Viele dieser Massnahmen bringen dem 55-jährigen Informatiker, der vor drei Monaten seinen Job verloren hat, wenig. Sind für ihn Massnahmen geplant?
Eine der Massnahmen muss hier sicherlich sein, dass die Zusammenarbeit zwischen denen, die Fachkräfte suchen, und den Arbeitsämtern verbessert wird. Konkret hat ICTswitzerland 30 C-Level-Personen rekrutiert, welche nun in das Mentoring-Programm des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich integriert werden. Dies hilft gerade Personen mit mangelhaftem Netzwerk und «hidden talents». Gemäss meiner Erfahrung machen die Arbeitsämter insgesamt einen sehr guten Job und sie verfügen über zahlreiche Massnahmen und Möglichkeiten. Sicher: Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Situation schwierig ist, wenn man mit 55 auf Stellensuche ist. Denn viele Massnahmen, die wir diskutieren, greifen eher mittel- bis langfristig. Aber man darf eines nicht vergessen: Im ICT-Bereich liegt die Arbeitslosigkeit gesamthaft gesehen ein Prozent unter dem Schweizer Durchschnitt. Die Situation ist für den Einzelnen zwar sicher alles andere als einfach, gesamthaft gesehen ist sie aber längst nicht so dramatisch, wie sie teilweise dargestellt wird.

Zum Schluss noch folgende These: Der Mangel an IT-Spezialisten ist ein hausgemachtes Problem der Schweizer ICT-Firmen. Denn gerade den kleineren ICT-Firmen, die die Mehrheit in der Schweiz bilden, fehlen die Ressourcen, um die Mitarbeiter entsprechend zu fördern. Könnten hier der Verband oder die Politik einspringen und selbst substantielle Ausbildungsprogramme aufstellen? In der Industrie wird das von Verbänden wie Swissmem erfolgreich vorgelebt.
Es gibt viele ICT-Verbände, die sich aktiv um Aus- und Weiterbildungsangebote kümmern. Einerseits bieten Mitgliedsverbände von ICTswitzerland verschiedene Programme an – SwissICT führt zum Beispiel viele Fachanlässe für ICT-Personen durch – anderseits haben wir mit unserem «Tochterverband» ICT-Berufsbildung Schweiz ein sehr gutes Angebot an eidg. Fachausweisen und eidg. Diplomen. So wird beispielsweise im August dieses Jahres zusammen mit Herrn Bundesrat Schneider-Ammann der Security Expert mit eidg. Diplom lanciert. Und im September wird das Absolventen Netzwerk «Swiss Certified ICT Leaders» lanciert.

Letzte Frage: Würden Sie Ihren Kindern eine Ausbildung zum Informatiker empfehlen?
Bei meinen zwei kleinen Kindern ist die Ausbildung noch kein Thema. Wenn es dann einmal so weit ist, sollen sie selbst entscheiden, welchen Weg sie eingehen wollen. Das Wichtigste im Berufsleben ist, dass man Spass an dem hat, was man macht. ■

Der Bewerber ist in der Bringschuld

Know-how Informatiker über 50 sind oftmals mit Vorurteilen und Vorbehalten konfrontiert. Allerdings gibt es durchaus Lösungen, um den meisten dieser Mythen zu begegnen. Und die Erfahrung eines 50+-Bewerbers kann ein grosser Vorteil bei der Jobsuche sein.

Von Christoph Hilber

Das Thema 50+ im Arbeitsmarkt ist viel diskutiert. Statistiken belegen, dass die Jobsuche mit 50+ länger dauert als vor 50. Dafür gibt es mehrere Gründe. Vorurteile sind einer davon, Irrglauben oder falsche Annahmen sind weitere. Insgesamt haben wir sieben Mythen aufgeführt, die oftmals verhindern, dass sich Arbeitgeber und 50+er bei der Jobsuche finden. Der Begriff Mythos steht für Überlieferungen primär aus der alten Götterwelt, welche eine Weltanschauung definieren, die nicht auf Fakten beruht. Übersetzt auf die Arbeitswelt und 50+ bedeutet dies, dass Vorurteile und Vorbehalte gegenüber 50+ern zur Anwendung kommen, welche nicht mehr oder weniger angebracht sind als bei jüngeren Jobsuchenden.

Wie ist seitens 50+-Bewerber darauf zu reagieren? Sicher nicht mit Hoffnungslosigkeit und Frustration. Der Schlüssel sind die Vorteile der 50+er, nämlich Er-

fahrung und namentlich eine Bewerbung, die auch jüngere Recruiter positiv überrascht. Nachfolgend ein Lösungsansatz für Bewerber und letztlich auch für Recruiter gleichermassen.

Mythos Kosten

Je älter desto teurer. Diese Argumentation mag aus interner Sicht stimmen, sind in vielen Firmen die Vergütungssyteme noch/auch mit dem Alter gekoppelt. Das stimmt nicht mehr aus Sicht Arbeitsmarkt. Jeder ältere Bewerber realisiert spätestens nach dem dritten Interview, dass seine Lohnentwicklung nicht mehr linear wächst, sondern sich dem Lohnband der beworbenen Stelle anpasst. Und dies bei Vollkostenbetrachtung, das heisst inklusive Lohnnebenkosten, die sich in unserem System für Ältere nachteilig auswirken. Der Mythos besteht darin, dass man nicht glaubt, dass die Bewerber eine Lohnreduktion akzeptieren und dafür längerfristig den vollen Einsatz leisten würden.

Lösungsansatz: *Argumentieren Sie über Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und nicht über «Compensation & Benefits». Im Alter wird der Sinn einer Aufgabe wichtiger als der Lohn. Erwarten Sie eine der Position und dem Lohnsystem entsprechende, faire Bezahlung. Signalisieren Sie situativ Bereitschaft, die negativen Auswirkungen der Lohnnebenkosten mitzutragen.*

Mythos Aktualität des Wissens

Altes Wissen, abgelaufene Zertifikate, seit vielen Jahren keine Ausbildungen mehr besucht. Das ist wohl der Mythos, bei welchem der Bewerber am stärksten in der Bringschuld ist. Ein kurzes Gespräch mit dem Linienvertreter genügt, um Wissen und Fachkompetenzen zu verifizieren.

Lösungsansatz: *Dieser beginnt nach Ihrer Grundausbildung. Bilden Sie sich laufend mit Zertifikats- oder Diplomkursen weiter. Konzentrieren Sie sich auf Innovationsthemen Ihrer Branche. Rechnen Sie nicht damit, dass Ihnen Ihr aktueller Arbeitgeber die Ausbildung bezahlt. Wenn ja, dann schön. Sie sind persönlich für Ihre Ausbildung verantwortlich, sie ist nicht delegierbar. Fügen Sie Ihrer Bewerbung alle Ausbildungsnachweise und allenfalls eine Skills-Matrix bei. Wenn Sie über keine Nachweise verfügen, dann müssen Sie zur verlangten Ausbildung genügend Erfolge / Fakten aus der Praxis anführen, die theoretisches Wissen kompensieren könnten.*

Der Mythos 50+ scheint wie eine unsichtbare Wand, durch welche man plötzlich anders betrachtet und nicht mehr richtig verstanden wird. (Quelle: Christoph Hilber)

Mythos Produktivität / Arbeitstempo

Produktivität und Arbeitstempo sind im Alltag schwierig messbar, wenn man sie aus Sicht «nutzenbringender Output pro Zeiteinheit» betrachtet. Nicht immer ist der Erste der Beste. Wer zuerst denkt, Zweck und Ziel einer Aufgabe über die reine Befehlszeile hinaus ausleuchtet, vielleicht auch kritisch hinterfragt und dann das Richtige tut, erscheint vielleicht langsamer. Aber er generiert mehr Nutzen und wahrscheinlich weniger Fehlleistungskosten als mit unbedachtem Aktivismus. Die Definition dieses Mythos deutet bereits darauf hin, dass Subjektivität und Kulturthemen in der Beurteilung mitspielen. «Fast Prototyping» ist ein bekannter Begriff vor allem in der ICT. Schnell etwas sicht- und testbares entwickeln, um möglichst bald den Markt testen zu können. Dies gilt nicht nur für die Entwicklung in der ICT, sondern für alle Branchen und Funktionen. Zudem sagt jedes Unternehmen über sich selbst, extrem schnell ticken zu müssen, um im Markt bestehen zu können. Und man traut Aussenseitern, insbesondere 50+ern, nicht zu, mithalten zu können.

Lösungsansatz: *Die Anforderungen an diese Dimension werden Sie nicht in den Inseraten lesen. Zur Vorbereitung einer Bewerbung gehört das Studium des möglichen Arbeitgebers. Vielleicht haben Sie Bekannte, welche in der Firma arbeiten oder sie kennen, und Ihnen hilfreiche Zusatzinformationen geben könnten. Wenn Sie sich bewerben, erwähnen Sie im Lebenslauf unter dem Punkt «Erfolge / Highlights» gezielt ausgewählte Beispiele, die diesen Mythos mit Fakten (Kennzahlen!) subtil neutralisieren.*

Mythos Komplexität / Kreativität / Flexibilität

Speziell im ICT-Bereich werden die Innovationszyklen immer kürzer, die Problemstellungen exponentiell komplexer, ob im Management oder in der Fachkompetenz. Analog zur Entwicklung der Computerleistung von Kilo-FLOPS Richtung Yotta-FLOPS entwickeln sich Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung. Das ist eine Tatsache, auch wenn vieles nach altem Wein in neuen Schläuchen schmeckt. Der Mythos besteht darin, dass Ältere das Neue nicht mehr begreifen sollen.

Lösungsansatz: *Halten Sie sich fit und aktuell. Verfolgen Sie Trends von Branche und Funktion. Die Sprache in vielen Branchen verändert sich laufend, alte Begriffe verschwinden, neue kommen hinzu wie beispielsweise Cloud, AR/VR, Virtu-*

alisierung, Blockchain, Roboadvisory, Data Analytics, Roboboss und so weiter. Sie müssen diese in Bewerbungsgesprächen inklusive deren Bedeutung fundiert kennen. Inserate und Stellenbeschreibungen weisen Ihnen den Weg. Formulieren Sie Ihren Lebenslauf in der «neuen Sprache». Helfen Sie dem Recruiter, denn er versteht die alte Sprache oft nicht mehr.

Mythos Belastbarkeit / Gesundheit

Das ist wahrscheinlich der grösste Affront gegenüber 50+. Alter heisst heute nicht mehr krank und apathisch, sondern vielmehr fit, aktiv, interessiert – voll im Saft eben. Das BGM (Betriebliches Gesundheits-Management) wurde nicht wegen den Alten erfunden. Während zwischen 30 und 40 Jahren oft Ansprüche von Familie und Freunden sehr hoch sind, nehmen diese im Alter ab. Es bleibt wieder mehr Zeit für die Arbeit. Ausfälle wegen Krankheit oder Burnout sind oft eine Konsequenz der Firmenkultur und haben mit dem Alter nichts zu tun.

Lösungsansatz: *Erwähnen Sie Ihre Hobbys und nebenberuflichen Tätigkeiten im Lebenslauf. Das können wertvolle Hinweise auf Ihren Ausgleich und Ihre Interessen sein. Vermeiden Sie jedoch vor Begeisterung den Eindruck, dass Ihr Arbeitseinsatz leiden würde. Und: Machen Sie sich zum Beispiel nicht zum Marathonläufer, wenn Sie offensichtlich kein Läufertyp sind.*

Mythos Qualitätsbewusstsein / Biss / Arbeitsstil

Dieser Mythos hängt von der Art, Maturität und Kultur eines Unternehmens ab. Start-ups haben andere Werte als grössere KMU oder Grossfirmen. Die «goldige» Qualität ist nicht mehr überall möglich. Arbeitsmethoden, ob Home-Office, Zusammenarbeit in virtuellen Teams, Collaboration-Tools oder agile Entwicklung, ändern sich. Der Mythos besteht darin, dass sich 50+er nicht in neue Methoden einarbeiten wollen, dass sie mit dem schnellen Trial and Error nicht leben können und dass Fett und Trägheit den Hunger und Biss verdrängt haben.

Lösungsansatz: *Diese Dimensionen sind in einer Bewerbung schwierig anzusprechen und müssen im Gespräch eingebracht werden. Vielleicht können Sie Projekte/Erfolge anführen oder Hinweise auf Arbeitsumgebungen ehemaliger Arbeitgeber geben. Den Biss, den Hunger, kann man zwischen den Zeilen eines Motivationsschreibens lesen. Zeigen Sie Feuer, Interesse, Tätigkeitsdrang. Im Interview wird man auch darauf achten.*

Mythos Erfahrung / Netzwerk

Dieser Mythos besteht darin, dass die 50+er ihre Erfahrungen und ihr Netzwerk undifferenziert und als absolut wertvoll betrachten. Erfahrungen und Netzwerke, welche sich auf Firmen-Internas beziehen, nützen der internen Weiterentwicklung, sind ausserhalb der Firma aber nur sehr begrenzt nutzbar. Wenn sie sich auf den Markt und den neuen Arbeitgeber beziehen, dann sind sie dagegen Gold wert. Es empfiehlt sich eine sehr sachliche und selbstkritische Betrachtung.

Lösungsansatz: *Listen Sie alle Ihre Netzwerk-Partner auf. Sie kennen wahrscheinlich mehr Menschen als Sie glauben. Ihre Erfahrungen beschreiben Sie mit direktem Bezug auf die ausgeschriebene Stelle. Beschreiben Sie diese im Lebenslauf so, dass der Leser ihren Wert erkennt. Er wird in keinem Fall lange darüber philosophieren, was Sie mit Ihrer Aussage möglicherweise sagen wollen. Kennen Sie Personen in der neuen Firma, kontaktieren Sie diese vor der Bewerbung, denn sie könnten Ihnen etwas Insider-Wissen über Herausforderungen und mehr geben. Haben Sie ein interessantes Netzwerk im Markt generell, dann erwähnen Sie dies in der Bewerbung. Aber sind Sie darauf vorbereitet, dass der Interviewer die Personen auch kennt und Sie dazu konkret herausfordert. Ein gemeinsamer Bekannter könnte für Sie eine wertvolle Referenz abgeben.*

Kein Mythos: Alter als Zahl

Das Alter als Zahl ist kein Mythos, sondern ein Faktum. Wenn für eine Position das Alter bewusst von wesentlicher Bedeutung ist, dann ist dies auch Faktum. Dagegen ist nichts zu machen.

Oft unterschlagen Bewerber im Lebenslauf ihr Geburtsdatum. Ein Trick? Aus zwei Gründen ein Eigentor: Erstens kann das Alter anhand von Jobs und Ausbildungen leicht abgeleitet werden. Und dabei wird man eher älter als jünger vermutet. Zweitens signalisiert der Bewerber, dass sein Alter ein Problem ist – für ihn selber? Wer mit dem Alter ein Problem hat, wird leicht zum Problem – und Arbeitgeber mögen keine Probleme. Wer seine Angaben zur Persönlichkeit inklusive Alter ans Ende des Lebenslaufs setzt, scheint den Recruiter überlisten zu wollen. Es gibt sicher unerfahrene, aber keine dummen Recruiter.

Lösungsansatz: *Stehen Sie zu Ihrem Alter. Wenden Sie es zu Ihrem Vorteil, indem Sie die Mehrwerte Ihrer Erfahrungen für die Zielposition hervorheben.*

Als Bewerber über 50 gilt es also, die Erfahrungen zu nutzen, um sich im «War for a Job» einen Vorteil zu verschaffen. Die angedachten Erfahrungen beziehen sich nicht auf eine bestimmte Position, sondern sind die Fähigkeiten, ein Problem ganzheitlich über 360 Grad zu betrachten. Erfahrungen helfen, Aussagen in Inseraten zu hinterfragen, mehr Dimensionen wahrzunehmen und sich mit reiferen Überlegungen zu bewerben. Es ist eine besondere Herausforderung, Mythen im Bewerbungsprozess zu neutralisieren, weil sie nicht einfach zu fassen sind. Es gibt jedoch gute Bewerbungen – nämlich jene, welche sich konkret auf das Inserat beziehen. Das bedeutet auch, dass Motivationsschreiben und Lebenslauf für jede einzelne Bewerbung individuell abgestimmt werden. Auch der Punkt, dass man sich mit generischem Getexte nicht differenzieren kann, gehört zu den Erfahrungen.

Und ein Trost noch zum Schluss: Viele Firmen bezeichnen sich als nicht-diskriminierend, also Alter, Geschlecht und so weiter sind irrelevant in der Rekrutierung – und bei manchen stimmt dies auch. ■

DER AUTOR

Christoph Hilber ist Betriebswirtschafter lic. oec.publ. Universität Zürich und seit 9 Jahren Headhunter mit seiner eigenen Firma P-Connect – Executive Search & Outplacement mit Fokus auf Industrie (MEM), Informatik, Telekom und Positionen VR, GL/Kader und Spezialisten. Vorgängig war er in leitenden Linienfunktionen bei NCR/AT&T, Diax und Siemens tätig. Zusammen mit Simon Zaugg, Markus Egli und Franz Gübeli ist Christoph Hilber auch Ko-Moderator der Gruppe «Xing Informatiker 50+».

www.p-connect.ch

Weiterbildung mit Konzept

Marktübersicht Für eine Weiterbildung auf Stufe Uni oder Fachhochschule sprechen zahlreiche Gründe. Allerdings will die Wahl des passenden Studiums wohlüberlegt sein, sind die verschiedenen CAS, DAS und MAS doch nicht nur zeitaufwändig, sondern gehen auch ordentlich ins Geld.

Von Marcel Wüthrich

Dass Weiterbildung das A und O in einer Karriere als Informatiker ist, wurde auf den vorangegangenen Seiten mit Nachdruck immer wieder betont. Das gilt sowohl für Informatiker, die älter als 50 Jahre alt sind, wie auch für ihre jüngeren Berufskollegen. Das Weiterbildungsangebot im Bereich ICT ist riesig und reicht von unzähligen, herstellerspezifischen Kursen und Zertifikaten über Lehrgänge und Diplome, die unzählige private wie öffentliche Bildungsinstitute anbieten, bis hin zu weitergehenden Abschlüssen auf tertiärer Stufe – sprich auf Stufe Fachhochschule oder Universität.

Diesen letztgenannten Weiterbildungsangeboten, die üblicherweise als CAS (Certificate of Advanced Studies), DAS (Diploma of Advanced Studies) oder MAS (Master of Advanced Studies) angeboten und für die sogenannte ECTS-Punkte (European Credit Transfer and Accumulation System) verteilt werden, ist diese Marktübersicht gewidmet. ECTS steht dabei für ein europäisches System, das Studiengänge, Zertifikatslehrgänge und so weiter vergleichbar macht und mit dem Universitäten und Fachhochschulen arbeiten. «Die ECTS-Punkte sind zu einer Art ‹Bildungswährung› geworden», wie Reto Eugster, Leiter Weiterbildungszentrum der FHS St. Gallen, ausführt. «Dadurch werden Ausbildungen vergleichbar und wichtiger noch: Dadurch wird es möglich, Leistungen zwischen den Hochschulen anzurechnen.»

«Mit einer anerkannten Weiterbildung sichern ältere Informatiker ihre Arbeitsmarktfähigkeit und -wertigkeit.»

Frank Pohl, Geschäftsführer, SGO Business School

1800 Stunden für ein MAS

Ein ECTS-Punkt entspricht dabei 25 bis 30 Stunden Aufwand. «Wenn also jemand ein Studium von 60 ECTS-Punkten absolviert hat, hat er sich mindestens 1800 Stunden mit einem Thema befasst. Das gibt den Arbeitgebern eine Vergleichsmöglichkeit», erklärt hierzu Gabriella Signer, Leiterin Weiterbildung Center for Business Innovation an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich. Oliver Ittig, Studiengangsleiter BSc Informatik und MAS Web4Business an der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS), ergänzt: «Das Angebot an Weiterbildungen gleicht heutzutage einem kaum mehr überblickbaren Dschungel, da sind nachvollziehbare Weiterbildungen sehr förderlich.» Denn dank der Vergleichbarkeit könne eine Weiterbildung auch von HR-Fachleuten korrekt eingeschätzt werden, so Ittig weiter. Und Frank Pohl, Geschäftsführer der SGO Business School, fügt an, dass Absolventen einer Weiterbildung unter dem Bologna-System, in dessen Rahmen die ECTS-Punkte eingeführt wurden, zum einen ihren Marktwert steigern, und zum anderen die Karriere beschleunigen, da sie einen anerkannten Titel erhalten. Und: «Arbeitgeber verfügen über vergleichbare Qualitätsstandards für ihre Mitarbeiter und können so eine systematische betriebliche Personalentwicklung sicherstellen.»

Die Unterschiede zwischen CAS, DAS und MAS

Der Abschluss eines Certificate of Advanced Studies (CAS) umfasst eine Studienleistung von 10 bis 15 ECTS-Punkten und ist in der Regel ein relativ kurzer, kompakter Studiengang zu einem bestimmten Thema mit einem Zertifikatsabschluss. Ein Diploma of Advanced Studies (DAS) entspricht rund 30 bis 40 ECTS-Punkten und ist oft eine Kombination von zwei bis drei CAS zum gleichen Themenbereich mit einem Diplomabschluss und oft auch mit einer Diplomarbeit verbunden. Ein Master of Advanced Studies (MAS) – ein Weiterbildungsstudium mit Hochschulabschluss, früher als Nachdiplomstudium bekannt – benötigt mindestens 60 ECTS-Punkte und verlangt eine Masterthesis. Auch ein MAS – je nach Ausrichtung wird auch der Titel (Executive) Master of Business Administration (EMBA) vergeben – kann modular aus mehreren CAS zusammengesetzt werden, aber auch als aufbauender Studiengang über drei Se-

mester. Die Modularität gilt für die meisten Weiterbildungsangebote und Studiengänge, das heisst, ein CAS kann in der Regel für ein oder verschiedene zugehörige DAS- beziehungsweise MAS-Studiengänge vollumfänglich angerechnet werden. «So kann zum einen besser auf die individuellen Bedürfnisse und Vorkenntnisse eingegangen und zum anderen können die zeitlichen und finanziellen Möglichkeiten optimal berücksichtigt werden», erklärt hierzu Markus Marti, Leiter Weiterbildung bei der ZHAW School of Engineering. Peter Nedic, Leiter Weiterbildung, HSR Rapperswil, fügt zu den MAS noch an: «MAS richten sich primär an Absolventen mit einem Hochschulabschluss oder mindestens einem HF-Abschluss mit Auflagen – das heisst sie haben sehr restriktive Zulassungsbedingungen. CAS und DAS können da offener sein.» In jedem Fall werde für die Studiengänge schon Fachwissen und ausreichende Berufserfahrung vorausgesetzt, und sie seien ganz klar als Zweitausbildung gedacht, erklärt Nedic weiter.

50+-Anteil eher gering

Spannend ist angesichts des Schwerpunkts «IT-Karriere 50+» dieser Ausgabe nun natürlich die Frage, auf wie viel Interesse die CAS, DAS und MAS bei älteren Informatikern stossen und was für einen Informatiker 50+ für eine solche doch recht aufwändige Weiterbildung spricht. Zur ersten Frage, dem Anteil der CAS/DAS/MAS-Studierenden, die älter als 50 sind, gehen die Angaben auseinander. An der HWZ variiere der Anteil der Studierenden 50+ von elf bis 25 Prozent. Der Anteil sei themenabhängig, ein einheitliches Muster lasse sich nicht feststellen, erklärt HWZ-Weiterbildungsleiterin Gabriella Signer. Peter Nedic von der HSR Rapperswil sagt derweil, Studierende 50+ seien eine Seltenheit. «Die Mehrheit der Weiterbildungsstudierenden liegt zwischen 27 und 37 Jahren. Danach ist die Kurve deutlich abnehmend.» Nedic fügt allerdings an: «Diejenigen, die wir bei uns in den Klassen haben, sehen aber kein Problem bei unserem Angebot und haben auch kein Problem, mit jüngeren in der Klasse zu studieren. Sie empfinden es sogar als eine Wohltat, mit und von den Jungen zu lernen, respektive den Jungen ihre Erfahrungen mitgeben zu können.» Und Arno Schmidhauser Leiter Weiterbildung, Berner Fachhochschule, Technik und Informatik, gibt Auskunft, dass der Anteil der Teilnehmer über 50 an «seinem» Institut bei rund 7 Prozent liegt.

> «Ältere Studierende suchen mehr den Bezug zu Wirtschaftsthemen wie Innovation, Change Management, Consulting.»
>
> Gabriella Signer, Leiterin Weiterbildung Center for Business Innovation, HWZ

Reto Eugster von der FHS St. Gallen erklärt: «An der FHS St. Gallen bilden sich immer wieder Personen weiter, die über 50 Jahre alt sind. Ihr Anteil an den Weiterbildungsstudierenden ist jedoch nach wie vor gering und oszilliert um die Fünf-Prozent-Marke.» Doch das Weiterbildungszentrum der FHS St.Gallen sei intensiv daran, dem Prinzip des lebenslangen Lernens gerecht zu werden und gezielt Berufsleute in der dritten Berufsphase einzubeziehen. «Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist dies von strategischer Bedeutung», so Eugster.

Bei der SGO Business School liegt der 50+-Anteil derweil seit Jahren immer über 10 Prozent und sei aktuell leicht ansteigend. Hingegen berichtet Markus Marti von der ZHAW School of Engineering von einem recht tiefen 50+-Anteil von unter 10 Prozent. Aber: «Wir stellen fest, dass die Nachfrage in diesem Alterssegment in den letzten Jahren zugenommen hat», so Marti.

Weiterbildung in jedem Alter zwingend

Gründe für eine anerkannte Weiterbildung auch für Informatiker über 50 gibt es derweil genug – angefangen von der oft gehörten Tatsache, dass es für Angestellte mit einem Alter von über 50 Jahren «gerade im schnelllebigen Informatikbereich sehr wichtig ist, sich permanent weiterzubilden», wie Markus Marti weiss. Frank Pohl sagt hierzu: «Mit einer anerkannten Weiterbildung sichern ältere Informatiker ihre Arbeitsmarktfähigkeit und -wertigkeit. Und im Alltag erhalten sie Sicherheit durch neue Anregungen und die Verfestigung von bewährten Techniken.» Insbesondere in Zeiten der Digitalen Transformation seien Tipps und Werkzeuge für die Praxis für ältere Informatiker besonders wertvoll. Peter Nedic erklärt, dass man an der HSR Rapperswil Weiterbildung in jeder Alterskategorie als zwingend erachte, um den rasant wechselnden und steigenden Anforderungen gewachsen zu sein und beim Wegfall von bisherigen Aufgaben und der Übernahme von neuen Aufgaben überhaupt vermittelbar zu bleiben.

Laut Gabriella Signer von der HWZ sei ein CAS/DAS/MAS für die Weiterbildung ideal, denn ein solcher Studiengang sei die ideale Ergänzung der eigenen Berufskompetenzen mit aktuellen Theoriebezügen. «Hinzu kommt die Erweiterung des eigenen Netzwerks durch Präsenzunterricht und Kontakt zu anderen Studierenden», so Signer. Reto Eugster sagt über ein Weiterbildungsstudium, dass ein solches systematisches Lernen bietet. «Das geht über das blosse ‹Einzelkurshüpfen›, wie wir hier sagen, hinaus. Studiengänge wirken nachhaltiger. Vermittelt wird fundiertes Wissen, das sich vom ‹Rezeptwissen› unterscheidet.»

Und Bak-Heang Ung, CEO der Digicomp Academy, erklärt zu den CAS/DAS/MAS schliesslich: «Durch einen Hochschulabschluss kann auch ein älterer Informatiker sein Wissen unter Beweis stellen. Damit macht er oder sie sich zusätzlich zur ausgeprägten Berufserfahrung als Mitarbeiter noch attraktiver.» Man stelle bei Digicomp auch fest, dass es durchaus Lehrgänge gibt, für die sich viele Personen plus/minus 50 entscheiden, um ihren Arbeitsplatz bis zur Pensionierung zu sichern. «Wir arbeiten daher aktuell Angebote aus, die speziell Personen 45+ im Arbeitsmarkt und in der Sicherung ihrer Employability unterstützen», so Ung.

Aktuelle Themen gefragt

Gefragt nach den Weiterbildungen, die aktuell besonders viel Anklang finden, sagt Ung, dass gerade Weiterbildungen im Bereich IT-Security (Eidg. Diplom und CAS) auf enormes Interesse stossen. Und: «Insgesamt könnte man sagen, dass

Marktübersicht ab Seite 48 ➤

Hype-Themen und Themen von hoher Aktualität besonders nachgefragt werden», so Ung. An der FHS St. Gallen seien aktuell die Lehrgänge strategisches und operatives Projektmanagement, Requirement Engineering und Business Process Management beliebt und würden sich grosser Nachfrage erfreuen. Ebenfalls gut sei die Nachfrage nach den beiden CAS Führung und Steuerung der IT sowie IT-Architekturen und Technologien. Bei der HWZ stösst man mit dem CAS Innovation Management und dem dazugehörigen MAS Business Innovation sowie mit dem CAS Big Data Analysis auf überdurchschnittliches Interesse. An der HSR Rapperswil beliebt sind die zwei CAS Front End Engineering sowie Mobile Application Development und die beiden MAS Software Engineering sowie Human Computer Interaction Design. Frank Pohl erklärt derweil, dass an der SGO

83 STUDIENGÄNGE VON 13 INSTITUTEN

Institut	BERNER FACHHOCHSCHULE TECHNIK UND INFORMATIK							DIGICOMP
Studiengang	**CAS CLOUD COMPUTING**	**CAS DATENANALYSE**	**CAS IT-MANAGEMENT & -STRATEGY**	**CAS IT SECURITY MANAGEMENT**	**CAS STRATEGIE & DIGITALE TRANSFORMATION**	**MAS DATA SCIENCE**	**MAS INFORMATION TECHNOLOGY**	**CAS CYBER SECURITY EXPERT [4]**
Studienort	Bern	Bern	Bern	Bern	Bern	Bern	Bern	Zürich
Unterrichtssprache	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Schwerpunkte der Ausbildung	Prinzipien und Architektur, IaaS- und ICT-Grundlagen, PaaS, Software-Schnittstellen und Frameworks, SaaS, Sourcing- & Cloud-Strategie, Applikationstransformation, Aufbau und Betrieb von Cloud-Lösungen, rechtliche Fragen	Statistische Grundlagen, Tooling und Datenmanagement mit R, Explorative Datenanalyse, Datenvisualsierung, Open Data, Regression- und Zeitreihenanalyse, Data Mining	Unternehmensstrategie, IT-Strategie, Controlling & Performance Management, Standards im IT-Management, IT-Governance im Umfeld digitaler Transformation	Security Management, Security Technology, Identity & Access Management, angewandte Kryptografie, rechtliche Fragen	Strategic Paradigms, Megatrends, Future-oriented Strategy Development ,Technology Roadmap, Implementation of Digital Strategies, Digital Marketing, Leadership in Digital Environments, Strategic Corporate Governance, Crisis and Reputation Management in the Digital Age	Datenanalyse, Machine Learning, Big Data, Business Intelligence, Data Visualization	Sechs Schwerpunkte: Software Engineering, IT-Architektur, IT-Security, Business Analytics, Business Intelligence, Enterprise Applications	Ausbildung zum Cyber Security Expert mit internationalen Zertifizierungen «ISO 27001» und «OSSTMM Professional Security Tester» sowie dem «CAS Cyber Security Expert». Offensive-Security-Aspekt, Hands-on-Übungen, Werkzeuge für IT-Administratoren und Security-Analysten
Zielgruppe	IT-Verantwortliche, IT-Architekten, Entwickler	Fachverantwortliche für analytische Aufgaben, Lösungsentwickler	IT-Verantwortliche, IT-Architekten	Netzwerk- und Security-Verantwortliche, IT-Architekten	Verantwortliche und Leitende von grösseren Business-Einheiten	Wissenschaftliche Mitarbeitende, Informatiker	Informatiker, die ihre IT-Ausbildung auf diesem Gebiet weiterführen oder ergänzen möchten	Personen aus der IT-Security sowie Netzwerkingenieure und Systemadministratoren
Aufnahmebedingungen	Hochschulabschluss, Höhere Berufsbildung, Berufserfahrung	Hochschulabschluss, Berufserfahrung	Hochschulabschluss, Höhere Berufsbildung, Berufserfahrung	Hochschulabschluss, Höhere Berufsbildung, Berufserfahrung	Hochschulabschluss, Höhere Berufsbildung, Unternehmerische Führungserfahrung	Hochschulabschluss, Berufserfahrung	Hochschulabschluss in informatiknaher oder technisch/ wissenschaftlicher Disziplin, Berufserfahrung.	Erfahrungen in Projekten und im täglichen Einsatz von IT und Netzwerken; IT-Security-Basiswissen
Dauer	1 Semester	1 Semester	1 Semester	1 Semester	1 Semester	2½ Jahre	2½ Jahre	Modular [5]
Präsenzzeit [1]	20 Tage	20 Tage	20 Tage	20 Tage	20 Tage	100 Tage	100 Tage	13 Tage
Weiterer Zeitaufwand [2]	ca. 300 Stunden	ca. 300 Stunden	ca. 300 Stunden	ca. 300 Stunden	ca. 300 Stunden	ca. 300 Std. pro Semester (fünf Semester)	ca. 300 Std. pro Semester (fünf Semester)	k.A.
Art und Umfang Abschlussarbeit/ Leistungsnachweis	Prüfungen, Semesterarbeiten aus dem eigenen Betrieb	Prüfungen, Semesterarbeiten aus dem eigenen Betrieb	Prüfungen, Semesterarbeiten aus dem eigenen Betrieb	Prüfungen, Semesterarbeiten aus dem eigenen Betrieb	Prüfungen, Semesterarbeiten aus dem eigenen Betrieb	Prüfungen, Semesterarbeiten aus dem eigenen Betrieb, Master Thesis	Prüfungen, Semesterarbeiten aus dem eigenen Betrieb, Master Thesis	Penetration-Testing-Szenario, ISO-27001-Foundation-Prüfung, OPST-Prüfung
Anzahl ECTS-Punkte	12	12	12	12	12	60	60	11
Kosten [3]	Fr. 7500.–	Fr. 7500.–	Fr. 7500.–	Fr. 7500.–	Fr. 7500.–	ab Fr. 26'000.–	ab Fr. 26'000.–	Fr. 16'395.–
Nächster Start	1. April 2018	1. Okt. 2017	1. April 2018	1. April 2018	1. Okt. 2017	1. Okt. 2017	1. Okt. 2017	Jederzeit [5]
Besonderes			Studienreise Indien anstelle Semesterarbeit (Business & Intercultural Management in India)			Obligatorische Module und grosse Auswahl an Wahlmodulen	Auswahl von vier CAS aus rund 30 CAS, je nach Vertiefung	Modulares Kurspaket
Infos	www.ti.bfh.ch							www.digicomp.ch
Weitere Angebote dieses Instituts	–							Changemanager SGO Projektmanager SGO

k.A = keine Angaben; 1) Studiengang insgesamt; 2) Individuelles Studium, Arbeiten etc.; 3) inkl. Kursunterlagen, Einschreibegebühren und Prüfungsgebühren;

Business School der CAS-Lehrgang im Projektmanagement seit vier Jahren ausgebucht ist, und dass das Thema Business Analysis das grösste Wachstum bei der Nachfrage der Informatiker in den letzten beiden Jahren verzeichnet. Oliver Ittig von der FFHS gibt Auskunft, dass «alles im Bereich Data Science» besonders gut laufe. «Aber auch verwandte Themen dazu, wie Cloud Computing oder IT-Security, stossen auf reges Interesse.» Und an der ZHAW School of Engineering schliesslich würden sämtliche CAS-, DAS- und MAS-Angebote sowohl im «klassischen» Informatikbereich (MAS Informatik inkl. dessen CAS und DAS) als auch im Data-Science-Bereich (MAS Data Science inkl. dessen CAS und DAS) sehr gut nachgefragt.

Die Frage, ob man Unterschiede bei den Weiterbildungs-Interessen von jüngeren und älteren Interessenten/Studenten fest-

		FACHHOCHSCHULE NORDWESTSCHWEIZ (FHNW)						
IT ARCHITECTURE (CAS) [4]	**ITIL EXPERT (CAS) [4]**	**CAS ADVANCED BUSINESS ANALYTICS**	**CAS BUSINESS REQUIREMENTS ENGINEERING**	**CAS DIGITAL BUSINESS DEVELOPMENT**	**CAS GESCHÄFTSPROZESS-MANAGEMENT**	**CAS IT-MANAGEMENT**	**CAS IT-PROJEKTMANAGEMENT**	**DAS BUSINESS ANALYST**
Zürich	Zürich	Olten	Basel	Olten, New York	Olten	Olten	Olten	Basel, Olten
Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch, Englisch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Damit IT-Systeme ein Unternehmen optimal unterstützen, ist die Rolle eines Architekten an der Schnittstelle zwischen IT- und Enterprise-Architektur gefragt. In diesem Lehrgang lernen Sie, auf Geschäftsprozesse ausgerichtete IT-Lösungen zu konzipieren	Der Lehrgang bereitet Sie auf die Prüfung ITIL Expert vor. Durch die Bearbeitung einer Transferaufgabe erhalten Sie ein CAS in IT Service Management	Sind in der Lage, aus den strategischen Zielen eines Unternehmens adäquate Messgrössen für den Unternehmenserfolg abzuleiten und kennen die analytischen Verfahren und Werkzeuge für das Business Performance Management	Überblick über die Anforderungen, die zu entwickelnde Produkte und Systeme mit sich bringen. Die notwendigen Methoden und die Systematik, um solche Anforderungen zu eruieren, spezifizieren und verwalten werden vermittelt	Planen, entwickeln und realisieren Sie Ihre klassischen Martekingkommunikationsstrategien erfolgreich im Internet und auf den mobilen Plattformen. Dieser Kurs vermittelt einen Gesamtüberblick über die wichtigsten Online-Disziplinen	Wenn Sie für das Geschäftsprozess-Management verantwortlich sind oder sich auf diesem Gebiet spezialisiern möchten, bietet dieser Lehrgang eine systematische Ausbildung	Strategie, Governance, Projektportfolio-Management und Enterprise Architecture Management: Erwerben Sie fachliche wie persönliche Kompetenz in zeitgemässem IT-Management	Methoden und Prozesse, die Sie nach dem Kurs umgehend in die Praxis umsetzen können: Lernen Sie, wie man IT-Projekte unter Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren effizient plant, organisiert und steuert	Erlernen Sie die kundengerechte Konzeption, Spezifikation und Implementierung von Softwaresystemen, um Business Software effizient zu verwenden
Softwareentwickler, Architekten, Personen an der Schnittstelle zwischen Business und IT	Projektleiter, Berater, Prozessmanager (Fokus IT Service Management), die IT-Nutzen im Unternehmen optimieren wollen	Entscheider und Anwender von Business Analytics, Datenanalysten, Administratoren und Manager von Analytics-Projekten	Projektleitende, Business-Analysten und Mitarbeitende, die sich mit entsprechenden Anforderungen beschäftigen	Projektleiter, Produkt-, System-Manager; Business-Analysten; Produkt-/Software-Entwickler, Verantwortliche der Qualitätssicherung	Fachkräfte, die sich für ihre berufliche Tätigkeit ein solides Rüstzeug erwerben wollen	Führungskräfte und Berater aus dem IT-Bereich	Kaderleute, IT-Projektleiter sowie Fachspezialisten	Projektleiter, Produkt-/System-Manager, Produkt-/Software-Entwickler, Verantwortliche der Qualitätssicherung, Praktiker etc.
IT-Grundkenntnisse, berufliche Berührungspunkte zu technischen IT-Themen	Mind. zwei Jahre Berufserfahrung in einem der Tätigkeitsfelder; Zertifikat «ITIL Foundation»	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden
5 Monate	5 Monate	6 Monate	6 Monate	6 Monate	6 Monate	6 Monate	6 Monate	ca. 12 bis 15 Monate [6]
12½ Tage	17 Tage	15 Tage	15 Tage	15 Tage	15 Tage	15 Tage	15 Tage	36 Tage
k.A.	min. 120 Std.	ca. 450 Std.	ca. 450 Std.	ca. 450 Std.	ca. 450 Std.	ca. 450 Std.	ca. 450 Std.	k.A.
k.A.	Jedes der sechs Module schliesst mit der offiziellen ITIL-Prüfung. Transferaufgabe für CAS	Schriftliche Abschlussarbeit (ca. 30 A4-Seiten) sowie deren Präsentation	Schriftliche Abschlussarbeit (ca. 30 A4-Seiten) sowie deren Präsentation	Schriftliche Abschlussarbeit (ca. 30 A4-Seiten) sowie deren Präsentation	Schriftliche Abschlussarbeit (ca. 30 A4-Seiten) sowie deren Präsentation	Schriftliche Abschlussarbeit (ca. 30 A4-Seiten) sowie deren Präsentation	Schriftliche Abschlussarbeit (ca. 30 A4-Seiten) sowie deren Präsentation	CAS «Business Requirements Engineering» und «Geschäftsprozess-Management» sowie das Seminar «Projektmanagement»
10	15	15	15	15	15	15	15	34
Fr. 8700.–	Fr. 14'900.–	Fr. 6900.–	Fr. 6900.–	Fr. 9900.–	Fr. 7500.–	Fr. 6900.–	Fr. 6900.–	Fr. 17'700.– bis Fr. 18'300.–
19. Sept. 2017	25. Sept. 2017	1. Okt. 2017	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017	1. März 2018	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017
		Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	
		www.fhnw.ch						
(CAS), Prozessmanager SGO (CAS), (CAS), Produktmanager SGO (CAS)		CAS Cloud Computing, CAS Information Security & Risk Management, DAS Business Continuity Manager						

4) CAS verliehen durch die HWZ; 5) Individuelle Modulplanung; 6) Je nach Besuch der Lehrgänge

Fortsetzung auf der nächsten Seite ➤

stelle, verneinen praktisch alle Vertreter der Weiterbildungsinstitute. Einzig Gabriella Signer von der HWZ erklärt, dass die jüngeren Studierenden noch vertiefter Fachthemen-CAS wie zum Beispiel das CAS IT Architecture oder das CAS IT Management besuchen. «Ältere Studierende suchen mehr den Bezug zu Wirtschaftsthemen wie Innovation, Change Management, Consulting», so Signer. Und Arno Schmidhauser von der Berner Fachhochschule fügt an, dass «reines Software-Engineering eher die jüngeren Studierenden interessiert, während die konzeptionellen Themen eher bei den älteren Studierenden auf Interesse stossen.»

Bak-Heang Ung sieht derweil weniger Unterschiede bei der Wahl der Weiterbildung als bei der bevorzugten Lernform. «Während vorwiegend jüngere Teilnehmende sich gern mit

83 STUDIENGÄNGE VON 13 INSTITUTEN (Fortsetzung)

Institut	FHNW	FERNFACHHOCHSCHULE SCHWEIZ (FFHS)						
Studiengang	**MAS INFORMATION SYSTEMS MANAGEMENT**	**CAS BIG DATA**	**CAS CLOUD COMPUTING**	**CAS DATENANALYSE**	**CAS IT-SECURITY**	**CAS STATISTISCHE DATENANALYSE & DATENVISUALISIERUNG**	**CAS WEB ENGINEERING**	**CAS WEB- & INFORMATIONS-DESIGN**
Studienort	Basel, Olten	Zürich oder Bern	Zürich oder Bern	Zürich oder Bern	Zürich oder Bern	Zürich oder Bern	Zürich oder Bern	Zürich oder Bern
Unterrichtssprache	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Schwerpunkte der Ausbildung	Erwerben Sie das ICT-Wissen, das Sie als angehende Führungskraft in Ihrem Unternehmen benötigen. In diesem modular aufgebauten Masterstudiengang lernen Sie, in einem sich schnell verändernden Umfeld die richtigen ICT-Entscheide zu treffen	In diesem CAS lernen Sie das Big Data Management grundlegend zu verstehen, sammeln praktische Erfahrungen mit den gängigen Tools, Systemen und Modellen und können die Eignung der einzelnen Systeme für Ihr Unternehmen einschätzen	In diesem CAS lernen Sie die Begriffe rund um Cloud Computing kennen und wissen die Einsatzgebiete einzuordnen. Sie verstehen das Potenzial und kennen einzelne Architekturen, um Cloud Computing in Ihrem Unternehmen zu nutzen. Sie befassen sich mit den zugrunde liegenden Konzepten und Technologien	Sie lernen die wichtigsten Technologien aus den Bereichen maschinelles Lernen, Empfehlungssysteme und Information Retrieval kennen und erfahren, wie Sie den Einsatz dieser Technologien für unterschiedliche Anwendungen beurteilen können	In diesem CAS lernen Sie umfassend alle Aspekte der Internetsicherheit kennen: Sie wissen Bedrohungen realistisch einzuschätzen, können Sicherheitsstrategien entwickeln und zielgerichtet umzusetzen und warten	Grundlagen der Wahrscheinlichkeitsrechnung sowie der beschreibenden und schliessenden Statistik und deren Anwendungen. Gleichzeitig lernen Sie, Mittel der Informatik und des grafischen Designs so zu kombinieren, dass Sie mit Visualisierungen die Bedeutung von Daten herausarbeiten können	In diesem CAS lernen Sie Tools und Konzepte zu allen Facetten der Web-Entwicklung kennen, richtig einschätzen und in ihrem Kontext erfolgreich anwenden	In diesem CAS steht das professionelle Erscheinungsbild von Webseiten im Zentrum. Sie lernen die grafischen Anforderungen an Webseiten kennen und wissen, wie durch eine professionelle Visualisierung ein starker Effekt erzielt werden kann
Zielgruppe	Personen, die für grössere IT-Einheiten oder -Projekte verantwortlich sind oder bald sein möchten	Angehende Data Scientists, (angehende) IT-Verantwortliche	Angehende Web-Entwickler, (angehende) IT-Verantwortliche	Angehende Data Scientists, (angehende) IT-Verantwortliche	IT-Mitarbeiter, die sich mit rechtl. IT-Aspekten beschäftigen werden, (angehende) IT-Verantwortliche	Angehende Web-Entwickler, Angehende Data Scientists, (angehende) IT-Verantwortliche	Angehende Web-Entwickler, Angehende Data Scientists, (angehende) IT-Verantwortliche	Angehende Web-Entwickler, Web-Entwickler/-Master, die Spez. in Design und Usability anstreben
Aufnahmebedingungen	Uni- oder Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung; ansonsten wird sur Dossier entschieden	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms
Dauer	2 bis 3 Jahre [7]	1 Semester	1 Semester	1 Semester	1 Semester	1 Semester	2 Semester	1 Semester
Präsenzzeit [1]	k.A.	8 Tage	8 Tage	8 Tage	8 Tage	8 Tage	11 Tage	8 Tage
Weiterer Zeitaufwand [2]	k.A.	300 Std.	300 Std.	300 Std.	300 Std.	300 Std.	450 Std.	300 Std.
Art und Umfang Abschlussarbeit/ Leistungsnachweis	Besuch eines Workshops, Masterarbeit	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)
Anzahl ECTS-Punkte	60	10	10	10	10	10	15	10
Kosten [3]	Fr. 24'500.– bis Fr. 25'100.–	Fr. 4150.–	Fr. 4150.–	Fr. 4150.–	Fr. 4150.–	Fr. 4150.–	Fr. 6150.–	Fr. 4150.–
Nächster Start	1. Sept. 2017	1. Aug. 2017	1. Aug. 2017	1. Aug. 2017	1. Aug. 2017	1. Aug. 2017	1. Aug. 2017	1. Aug. 2017
Besonderes	Modularer Aufbau, MAS besteht aus drei CAS und einer Master Thesis	Kann mit weiteren CAS zu einem DAS oder MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu einem MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu einem DAS oder MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu einem MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu einem DAS oder MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu einem DAS oder MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu einem DAS oder MAS kombiniert werden
Infos		www.ffhs.ch						www.ffhs.ch
Weitere Angebote dieses Instituts		–						–

k.A = keine Angaben; 1) Studiengang insgesamt; 2) Individuelles Studium, Arbeiten etc.; 3) inkl. Kursunterlagen, Einschreibegebühren und Prüfungsgebühren;

Videos weiterbilden, schätzt Jung und Alt den Austausch im Präsenztraining. Ich sehe eine Kombination aus beidem für die Zukunft.» Und Frank Pohl geht noch einmal auf einen Punkt ein, den Peter Nedic bereits angesprochen hatte. «Jüngere Interessenten und Studenten schätzen es sehr, im Rahmen ihrer Weiterbildung von den Erfahrungen der ‹älteren› zu profitieren. Ebenso suchen die erfahrenen Teilnehmer den Kontakt zu jüngeren Studierenden, insbesondere wenn es um Trends und Innovationen aus der Praxis geht», so Pohl.

Beratungsangebote und Infoanlässe nutzen

Abschliessend wollten wir von den Weiterbildungsverantwortlichen noch wissen, wie der Interessierte sich im Dschungel der Weiterbildungsangebote im Bereich Informatik orientieren und

			FHS ST. GALLEN [8]					
CAS WEB USABILITY	**DAS DATA SCIENCE**	**DAS WEB ENGINEERING**	**CAS BUSINESS PROCESS MANAGEMENT**	**CAS DIGITAL PUBLIC COMMUNICATION AND SERVICES**	**CAS FÜHRUNG UND STEUERUNG DER IT**	**CAS IT-ARCHITEKTUREN UND TECHNOLOGIEN**	**CAS REQUIREMENTS ENGINEERING**	**CAS STRATEGISCHES UND OPERATIVES PROJEKTMANAGEMENT**
Zürich oder Bern	Zürich oder Bern	Zürich oder Bern	St. Gallen	St. Gallen	St. Gallen	St. Gallen	St. Gallen	St. Gallen
Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
In diesem CAS beschäftigen Sie sich mit der Navigation, der Präsentation, dem Inhalt und der Interaktion Ihres Produktes. Durch Konzepte wie Wireframing ermöglichen Sie die Visualisierung dieser Aspekte	Das CAS Data Science befasst sich mit der Analyse von Daten, der Extraktion von Wissen aus Daten, der Bearbeitung sehr grosser Datenbeständen sowie der Präsentation von Daten	Gewinnen Sie ganzheitliches Know-How für die Entwicklung komplexer Web-Anwendungen – alles in einer Weiterbildung. Als Spezialisten sind Web-Engineers in der Lage, Web-Anwendungen systematisch über den gesamten Lebenszyklus zu begleiten	Strategisches und operatives Geschäftsprozessmanagement, Business Engineering, Projekte, Process Performance Management, Lean Six Sigma, Customer Relationsship Management, Supply Chain Management	Digitale Kommunikation, Campaigning, Medienlandschaft, Medienarbeit im Netz, Medienrecht, Privacy und Datenschutz, Digitale Demokratie (E-Government, E-Demokratie), Bürger- und Bürgerinnen-Beteiligung	IT-Planung, IT-Governance, Auswahl und Einführung betrieblicher Informationssysteme, IT-Controlling, Corporate Performance Management, IT-Recht, Management der IT-Sicherheit	Management von Unternehmensarchitekturen, Systemintegration und serviceorientierte IT-Architekturen, Sourcing-Strategie, Master Data Management, Data Warehouses und Business Intelligence, Plattformen	Grundlagen des Requirements Engineerings, RQE und Standardsoftware, Requirements Management, Verhaltensmodellierung, RQE für Business-Intelligence-Lösungen, Testmanagement	Portfoliomanagement, Programmmanagement, Reifegradmodelle, Methoden und Modelle des Projektmanagements, Budgetieren, Planen und Schätzen von Projekten, Projektsimulation, Vertragliche Aspekte im Projekt
Angehende Web-Entwickler, Web-Entwickler/-Master, die Spez. in Design und Usability anstreben	Angehende Web-Entwickler/ Data Scientists, IT-MA mit Interesse an rechtl. IT-Aspekten, (angehende) IT-Verantwortliche	(Angehende) Web-Entwickler/-Master, Angehende Data Scientists, (angehende) IT-Verantwortliche	(Nachwuchs-) Führungskräfte u. Spezialisten, die Aufgaben als Prozessverantwortliche, IT-Projektleitende, Business Analyst oder Requirements Engineer innehaben/übernehmen	Personen mit Kommunikationsaufgaben in den Bereichen Politik/ Verwaltung, Schul-, Sozial-, Gesundheitswesen	(Nachwuchs-) Führungskräfte, die im IT-Bereich tätig sind	(Nachwuchs-) Führungskräfte, Ingenieure, Betriebswirtschafterinnen und Betriebswirtschafter	(Nachwuchs-) Führungskräfte und Fachspezialisten, die Aufgaben als Requirements Engineer übernehmen.	(Nachwuchs-) Führungskräfte und Fachspezialisten, die eine Projektleitung übernehmen.
Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Absolventen von Hochschulen, einer höheren Fachschule, Inhaber eines eidg. Fachausweises bzw. eidg. Diploms	Tertiärabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit Transfermöglichkeit	k.A.	Tertiärabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit Transfermöglichkeit	Tertiärabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit Transfermöglichkeit	Tertiärabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit Transfermöglichkeit	Tertiärabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit Transfermöglichkeit
1 Semester	3 Semester	3 Semester	5 Monate	k.A.	5 Monate	5 Monate	5 Monate	5 Monate
8 Tage	34 Tage	34 Tage	rund 20 Tage	rund 20 Tage	rund 20 Tage	rund 20 Tage	rund 20 Tage	rund 20 Tage
300 Std.	1350 Std.	1350 Std.	500 bis 600 Std.	500 bis 600 Std.	500 bis 600 Std.	500 bis 600 Std.	500 bis 600 Std.	500 bis 600 Std.
Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Leistungsnachweise während und am Ende des Semesters (modulabhängig)	Schriftliche Arbeiten und schriftliche Prüfung	Schriftliche Arbeiten und schriftliche Prüfung	Transferarbeit, schriftliche Arbeiten und schriftliche Prüfung	Transferarbeit, schriftliche Arbeiten und schriftliche Prüfung	Schriftliche Arbeiten und schriftliche Prüfung	Schriftliche Arbeiten und schriftliche Prüfung
10	45	45	15	15	15	15	15	15
Fr. 4150.–	Fr. 12'150.–	Fr. 12'150.–	Fr. 7800.–	Fr. 7500.–	Fr. 7800.–	Fr. 7800.–	Fr. 7800.–	Fr. 7800.–
1. Aug. 2017	1. Aug. 2017	1. Aug. 2017	16. Feb. 2018	Herbst 2017	16. Feb. 2018	15. Sept. 2017	15. Sept. 2017	15. Sept. 2017
Kann mit weiteren CAS zu einem DAS oder MAS kombiniert werden	Kann zu einem MAS ausgebaut werden.	Kann zu einem MAS ausgebaut werden.	Kann mit weiteren CAS zum MAS in Business Process Management kombiniert werden		Kann mit weiteren CAS zum MAS in Business Information Management kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zum MAS in Business Information Management kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zum MAS in Business Process Management kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zum MAS in Business Information Management bzw. Business Process Management kombiniert werden
			www.fhsg.ch					
			DAS Information Technology, DAS Business Intelligence, CAS Software Engineering, MAS Medizininformatik					

7) Je nach Zusammenstellung der Fächer; 8) Teilhochschule der Fachhochschule Ostschweiz (FHO)

Fortsetzung auf der nächsten Seite ➤

das für ihn passende CAS/DAS/MAS finden soll. Dazu nochmals Frank Pohl von der SGO Business School: «Eine Weiterbildung auf Stufe CAS/DAS/MAS stellt eine beachtliche zeitliche und finanzielle Investition dar. Die Anbieter unterscheiden sich preislich, bei der Didaktik und der Qualität – insbesondere bei den Referenten – signifikant voneinander.» Nicht immer sei die günstigste und oft staatlich subventionierte Weiterbildung die beste. Man empfehle, unbedingt vor Beginn einer Aus- oder Weiterbildung mit dem anvisierten Anbieter persönlich Kontakt aufzunehmen. «Dafür bieten die Anbieter neben Beratungsgesprächen häufig Infoabende an, an denen das optimale Weiterbildungsinstitut für den Interessenten ermittelt werden kann.»

Auch Digicomp-CEO Bak-Heang Ung verweist auf die Infoveranstaltungen, die man unverbindlich anbiete und an denen sich Kandidaten mit den Dozenten austauschen und mittels Assessmenttests eine Standortbestimmung machen können. «Zu Beginn einer Weiterbildung ist es zudem wichtig, dass sich der Kandidat fragt, warum er eine Weiterbildung anstrebt. Was be-

83 STUDIENGÄNGE VON 13 INSTITUTEN (Fortsetzung)

Institut	FHS St. Gallen		Hochschule Luzern – Informatik					
Studiengang	**MAS in Business Information Management**	**MAS in Business Process Engineering**	**CAS Blockchain**	**CAS Chief Digital Officer**	**CAS Product Lifecycle Management**	**CAS Cisco Certified Network Associate**	**CAS Information Security – Management**	**CAS Information Security – Advanced**
Studienort	St. Gallen	St. Gallen	Rotkreuz	Rotkreuz	Rotkreuz	Rotkreuz	Rotkreuz	Rotkreuz
Unterrichtssprache	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Schwerpunkte der Ausbildung	Leitung von IT-Managment und IT-Organisationen, IT-Architekturen und -Technologien, Business Engineering, Projektleitung auf strategischem und operativem Level	Organisatorische Leitung und Analyse von Geschäftsprozessen, Projektleitung zum Engineering von Prozessen sowie zur Evaluation und Implementierung von IT-Systemen	In diesem CAS werden die Grundlagen der neuen digitalen Welt, die digitalen Geschäftsmodelle sowie die zahlreichen Möglichkeiten in Bezug auf die Blockchain-Technologie vermittelt. Kursteilnehmende erhalten einen Einblick in Best Practices von bestehenden Blockchain-Plattformen	Die Weiterbildung CAS Chief Digital Officer richtet sich an Führungspersonen, die ihr Unternehmen systematisch und inhaltlich in der neuen digitalen Welt erfolgreich steuern wollen	Die Kursteilnehmenden setzen sich mit dem Produktzyklus in der digitalen Welt auseinander. Anhand eines Business Case aus der additiven Fertigung lernen sie praxisorientiert die Risiken und Chancen kennen, die sich in unserer digitalen Welt auftun	Das CAS Cisco Certified Network Professional baut auf dem CAS Cisco Certified Network Associate auf. Die Studierenden werden an eine Tätigkeit im professionellen Network Engineering herangeführt. Die Absolventinnen und Absolventen sind auf die Zertifizierung Cisco Certified Network Professional vorbereitet	Das CAS Information Security – Management vermittelt Grundlagen der Informationssicherheit. Es fokussiert auf Management-Aspekte, thematisiert aber auch die Bereiche Technik und Recht	Das CAS Information Security – Advanced vertieft und verbreitert das Wissen, das im CAS Information Security – Technology vermittelt wird. Es fokussiert auf technische Themen, adressiert aber auch die Bereiche Management und Recht
Zielgruppe	(Nachwuchs-) Führungskräfte, Berater, Betriebswirte, Ingenieure, Naturwissenschaftler	(Nachwuchs-) Führungskräfte, Spezialisten aus IT- und Fachabteilungen	Business- & IT-Manager, CDO, Projektleiter, Management- & IT-Berater sowie Fachverantwortliche (Business- als auch auf der IT-Seite)	(Angehende) Vertreter von Geschäftsleitungen & Verwaltungsräte, insbesondere Vertreter von KMU.	Führungskräfte, die ein Produkt oder eine Marke betreuen, Fachverantwortliche Marketing & Vertrieb u.ä.	Erfahrene Praktikerinnen sowie Absolventen von ETH/Uni, Fachhochschule, Höhere Fachschule	IT-Fachkräfte im Bereich Informationssicherheit.	Absolventinnen und Absolventen des CAS Information Security – Technology
Aufnahmebedingungen	Tertiärabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit Transfermöglichkeit	Tertiärabschluss, Berufserfahrung, Tätigkeit in einem Arbeitsfeld mit Transfermöglichkeit	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen	CCNA-Zertifikat oder gleichwertige Ausbildung, technische Englischkenntnisse	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen
Dauer	2 Jahre	2 Jahre	6 Monate	6 Monate	7 Monate	12 Monate	5 Monate	5 Monate
Präsenzzeit [1]	ca. 60 Tage	ca. 60 Tage	24 Tage	23 Tage	19 Tage	35 Tage	19 Tage	19 Tage
Weiterer Zeitaufwand [2]	1500 bis 1800 Std.	1500 bis 1800 Std.	600 Std.	600 Std.	600 Std.	600 Std.	600 Std.	600 Std.
Art und Umfang Abschlussarbeit/ Leistungsnachweis	Erfolgreicher Abschluss aller Leistungsnachweise aus den CAS sowie Masterarbeit	Erfolgreicher Abschluss aller Leistungsnachweise aus den CAS sowie Masterarbeit	Abschlussarbeit, Präsentation und Verteidigung	Modulabschlussberichte, Abschlussarbeit und Verteidigung	Modulabschlussberichte, Abschlussarbeit und Verteidigung	Modulabschlussprüfungen	schriftliche Abschlussprüfung	schriftliche Abschlussprüfung
Anzahl ECTS-Punkte	60	60	15	15	15	20	15	15
Kosten [3]	Fr. 24'816.–	Fr. 24'816.–	Fr. 7900.–	Fr. 7900.–	Fr. 7900.–	Fr. 15'750.–	Fr. 7900.–	Fr. 7900.–
Nächster Start	15. Sept. 2017	15. Sept. 2017	Frühjahr 2018	18. Aug. 2017	auf Anfrage	20. Sept. 2017	27. Okt. 2017	43040
Besonderes	Kann aus fünf CAS modular zusammengesetzt werden	Kann aus fünf CAS modular zusammengesetzt werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden
Infos			www.hslu.ch					
Weitere Angebote dieses Instituts			MAS Digital Business Management, CAS IT Management, MAS Business Intelligence, CAS Business Intelligence & Analytics, MAS MAS Information Security, CAS Information Security - Technology, CAS Digital Transformation					

k.A = keine Angaben; 1) Studiengang insgesamt; 2) Individuelles Studium, Arbeiten etc.; 3) inkl. Kursunterlagen, Einschreibegebühren und Prüfungsgebühren;

«Wir stellen fest, dass die Nachfrage im Alterssegment 50+ in den letzten Jahren zugenommen hat.»

Markus Marti, Leiter Weiterbildung, ZHAW School of Engineering

zweckt er damit? Wer fordert diese Weiterbildung? In welchem Kontext wird die Weiterbildung erfolgen? Diese Überlegungen, gepaart mit den Ergebnissen aus den Fachgesprächen, geben sicherlich Aufschluss über die richtige Weiterbildung», erklärt Ung weiter.

In eine ähnliche Richtung gehen die Tipps von Gabriella Signer von der HWZ, die sagt, dass das Finden der richtigen Weiterbildung vergleichbar sei mit einem Autokauf, bei dem man abwägt und überlegt, welche Anforderungen erfüllt sein müs-

				HSR HOCHSCHULE FÜR TECHNIK RAPPERSWIL [9]			
CAS BIG DATA ANALYTICS	**CAS BUSINESS PROCESS ENGINEERING**	**CAS CISCO CERTIFIED NETWORK ASSOCIATE**	**CAS DIGITAL BUSINESS INNOVATION**	**CAS FRONT END ENGINEERING**	**CAS INTERACTION DESIGN**	**CAS MOBILE APPLICATION DEVELOPMENT**	**CAS .NET ENTERPRISE APPLICATIONS**
Rotkreuz	Rotkreuz	Rotkreuz	Rotkreuz	Rapperswil	Rapperswil, Basel	Rapperswil	Rapperswil
Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Im CAS Big Data Analytics werden die wesentlichen Aspekte von Big Data und Analytics praxisbezogen vermittelt und aus Managementsicht vertieft	Das CAS Business Process Engineering vermittelt, wie Geschäftsprozesse strategisch eingebettet, analysiert, modelliert, gestaltet, kontrolliert und optimal begleitet werden können	Das CAS Cisco Certified Network Associate vermittelt praxisbezogene Design- & Konfigurationsfähigkeiten sowie den dazugehörigen theoretischen Hintergrund. Fokus auf Routing, Switching & Troubleshooting für die Protokolle IPv4 und IPv6. Absolventinnen sind auf die Zertifizierungsprüfung zum CCNA vorbereitet	Die Weiterbildung CAS Digital Business Innovation vermittelt die Grundlagen des IT-Innovationsmanagements und der digitalen Business Transformation und zeigt auf, wie IT-Innovation das Geschäft erneuern kann	User Experience, UCD Standards, Java Script Basics, Java Script JQuery, Mobile Web und Design, Node.js, Advanced Java Script, SPA Principles, Client Testing und Project Automation, Frontend User Experience, Hybrid Apps Frameworks, Web Security, Front End and Interaction Design	Graphic Design, Arbeitspsychologie, Userzentrierung, Wahrnehmung und Kognition, Informatik-Architecture, Prototyping, Accessability, HCID für Geräte, Interface Design, HCID im Unternehmen, User Centered Produktmanagement	Android Development, iOS Development; Mobile Security, Mobile Testing, Mobile Backend Engineering, Mobile Distribution, Xamarin Cross-Platform, Mobile Web Sites & Apps, Cordova, Phonegap, Mobile-Engineering-Projekt	C#/.NET Grundlagen, Advanced Programmierkonzepte C#/.NET, Verteilte Enterprise Applications, Business/Data-Access-Layer, Workflow Foundation, Security, ASP.NET, Smart/Rich Client Development, Mobile App Development, ALM, Cloud Entwicklung (Azure), Database Development (SQL Server/SQL Server Azure)
Mittlere/höhere IT-Führungskräfte, Projektleiterinnen, Berater sowie Führungs- & Fachverantwortliche (Business-Seite)	Führungskräfte und Experten aus Fach- und IT-Abteilungen	PC- und Netzwerk-Supporter, Leute mit Informatiklehre, TS-, HTL- oder FH-Ausbildung	Manager, Produktentwickler, Marketing-Spezialisten, CDOs, IT-Führungs- und Fachkräfte etc. an der Schnittstelle Business/IT	Softwareentwickler von Webapplikationen	Informatiker, Designer und Psychologen im technischen Umfeld	erfahrene Softwareentwickler, Softwarearchitekten und technische Projektleiter	erfahrene Entwickler (sehr gute Kenntn. in OO-SW-Entwicklung), die verteilte Geschäftsanwendungen mit .NET konzipieren/entwickeln möchten
Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen	Mindestens 1 Jahr Berufserfahrung als PC- und Netzwerk-Supporter oder Grundkenntnisse in Datenkommunikation und Informatik	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl sur Dossier Zulassungen	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis
6 Monate	6 Monate	12 Monate	6 Monate	7 Monate	1 Jahr	3 Monate	k.A.
21 Tage	25 Tage	k.A.	20 Tage	346 Std.	250 Std.	161 Std.	160 Lektionen
600 Std.	600 Std.	600 Std.	600 Std.	346 Std.	250 Std.	161 Std.	215 Std. Selbststudium
Abschlussarbeit, Präsentation und Verteidigung	schriftliche Abschlussprüfung	schriftliche Abschlussprüfung	Projektarbeit, Präsentation und Verteidigung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
15	15	20	15	12	24	15	15
Fr. 7900.–	Fr. 7900.–	Fr. 7850.–	Fr. 7900.–	Fr. 9800.–	Fr. 11'000.–	Fr. 9800.–	Fr. 9800.–
Frühjahr 2018	20. Okt. 2017	19. Sept. 2017	17. Nov. 2017	12. Sept. 2017	20. April 2018	22. Sept. 2017	25. Aug. 2017
Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zu MAS kombiniert werden		Kann mit CAS Requirements Engineering und Masterarbeit zum MAS HCID kombiniert werden		
				www.hsr.ch			
Business Process Management, CAS Requirements Engineering, MAS IT Network Manager,				DAS Information Technology, DAS Business Intelligence, CAS Software Engineering, MAS Medizininformatik, CAS Software Engineering Foundation, CAS Software Engineering Intermediate, CAS Software Engineering Advanced, CAS .NET Desktop Application Development, CAS Computational Fluid Dynamics			

9) Teilhochschule der Fachhochschule Ostschweiz (FHO)

Fortsetzung auf der nächsten Seite ➤

sen. Man solle sich überlegen, was man mit der Weiterbildung erreichen wolle und wo sie einen hinbringen soll. Ausserdem soll man sich die Frage stellen, was man an Erfahrung für ein Masterstudium mitbringt, denn eine Weiterbildung baue immer auf der Berufserfahrung auf – je mehr davon vorhanden sei, desto mehr profitiere man vom Studium. Und man solle sich fragen, welche Themen einen interessieren und ob man einen Klassenverbund mit Lerngruppen durch das ganze Studium bevorzugt oder ob das weniger wichtig sei. Dies könne dann Einfluss haben bei der Entscheidung für ein MAS zusammengestellt aus mehreren CAS mit ständig wechselnden Klassen oder für ein dreisemestriges Studium.

Peter Nedic und Markus Marti verweisen derweil aufs Internet als wertvolle Informationsquelle beziehungsweise fürs

83 STUDIENGÄNGE VON 13 INSTITUTEN (Fortsetzung)

Institut	HSR HOCHSCHULE FÜR TECHNIK RAPPERSWIL						HWZ HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT	
Studiengang	**CAS .NET WEB APPLICATIONS**	**CAS .NET MOBILE APPS DEVELOPMENT**	**CAS REQUIREMENTS ENGINEERING**	**CAS SOFTWARE TESTING**	**MAS HUMAN COMPUTER INTERACTION DESIGN**	**MAS SOFTWARE ENGINEERING**	**CAS APP ENTWICKLUNG**	**CAS BIG DATA ANALYSIS**
Studienort	Rapperswil	Rapperswil	Rapperswil, Basel	Rapperswil	Rapperswil, Basel	Rapperswil	Zürich	Zürich
Unterrichtssprache	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Schwerpunkte der Ausbildung	C# und .NET Grundlagen, Advanced Programmierkonzepte .NET und C#, Verteilte Enterprise Applications, Business und Data Access Layer, Workflow Foundation, Spezialthemen und Security, Web Application Development, Fallstudie	C# und .NET Grundlagen, Advanced Programmierkonzepte .NET und C#, Verteilte Enterprise Applications, Business und Data Access Layer, Spezialthemen und Security, Fallstudie, Mobile App Development, Cloud-Entwicklung mit Microsoft Azure	Informatik, Psychologie, Fragebogen, Observation, Interviews, Personas und Szenarien, Paper-Prototyping und Testing, Auswertung und Vision, HCID Fallstudie	Software-Testing-Grundlagen, Konzepte, Methoden und Prozesse, Test Engineering, State-of-the-Art-Testvorgehen und Test-Technologien	CAS Requirements Engineering, CAS Interaction Design, Entwicklung von User Interfaces	CAS Software Engineering Foundation, CAS Software Engineering Intermediate, CAS Software Engineering Advanced	Rapid Prototyping, Business Intelligence, Requirements Engineering, Algorithmen und Heuristiken für strukturierte und unstrukturierte Daten	Von Big Data zu Smart Data; Regressions-, Faktoren-, Text-, Web-Analysen; Machine- und Deep-Learning und Big-Data-Analyse-Systeme
Zielgruppe	erfahrene Entwickler (sehr gute Kenntn. in OO-SW-Entwicklung), die verteilte Geschäftsanwendungen mit .NET konzipieren/entwickeln möchten	erfahrene Entwickler (sehr gute Kenntn. in OO-SW-Entwicklung), die verteilte Geschäftsanwendungen mit .NET konzipieren/entwickeln möchten	Informatiker, Designer und Psychologen im technischen Umfeld	Personen, die Software ingenieurmässig, planmässig und systematisch testen wollen	Informatiker, Designer und Psychologen im technischen Umfeld	Personen, die im Umfeld der Software-Entwicklung tätig sind	Informatiker, die Apps konzipieren und dem Management kommunizieren wollen	Informatiker, die Möglichkeiten und Grenzen der Big-Data-Analyse erlernen wollen
Aufnahmebedingungen	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Hochschulabschluss oder sur Dossier mit ausgewiesener Berufspraxis	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl Zulassung sur Dossier	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl Zulassung sur Dossier
Dauer	k.A.	k.A.	1 Jahr	6 Monate	3 Jahre	2½ Jahre	5 Monate	5 Monate
Präsenzzeit [1]	160 Lektionen	160 Lektionen	250 Std.	161 Std.	2 Zertifikatskurse à 250 Std.	600 Lektionen exkl. Selbststudium	8 Präsenztage plus 8 Blended-Learning-Tage	8 Präsenztage plus 8 Blended-Learning-Tage
Weiterer Zeitaufwand [2]	215 Std. Selbststudium	215 Std. Selbststudium	250 Std.	161 Std.	2 Zertifikatskurse à 250 Std.	600 Std. Selbststudium	200 Std.	200 Std.
Art und Umfang Abschlussarbeit/ Leistungsnachweis	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	Abschlussarbeit 20 Seiten	Abschlussarbeit 20 Seiten
Anzahl ECTS-Punkte	15	15	24	15	60	60	15	15
Kosten [3]	Fr. 9800.–	Fr. 9800.–	Fr. 11'000.–	Fr. 9800.–	Fr. 26'000.–	Fr. 23'000.–	Fr. 6000.–	Fr. 6000.–
Nächster Start	25. Aug. 2017	25. Aug. 2017	20. April 2018	Frühjahr 2018	20. April 2018	3. April 2018	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017
Besonderes			Kann mit CAS Interaction Design und Masterarbeit zum MAS HCID kombiniert werden				Kann mit zwei weiteren CAS zum MAS Business Intelligence kombiniert werden	Kann mit zwei weiteren CAS zum MAS Business Intelligence kombiniert werden
Infos							www.fh-hwz.ch	
Weitere Angebote dieses Instituts							MAS Business Engineering, MAS Business ments Engineering	

k.A = keine Angaben; 1) Studiengang insgesamt; 2) Individuelles Studium, Arbeiten etc.; 3) inkl. Kursunterlagen, Einschreibegebühren und Prüfungsgebühren

Vergleichen und Auswählen einer Weiterbildung. Marti empfiehlt zudem ebenfalls den Besuch eines Infoabends, während Nedic erklärt, dass es letztlich auf der Hand liege, sich bei einer Neuorientierung in die Hände von Profis zu begeben. «Sei es, indem man sich an die Personalabteilung wendet, eine öffentliche Berufsberatung oder eine private Laufbahnberatung aufsucht.»

Reto Eugster verweist bezüglich Information nebst den regelmässig stattfindenden Informationsanlässen auch auf die kostenlosen Beratungsgespräche, die die HSG St. Gallen anbietet. «Diese sind wichtig, weil die individuellen Ausgangslagen sehr verschieden sind und eine Weiterbildung zur Persönlichkeit und Lebenslage passen muss. Im Gespräch können die Erwartungen an eine Weiterbildung vertieft eruiert werden.»

ZÜRICH		SGO BUSINESS SCHOOL					UNIVERSITÄT BASEL	
CAS BUSINESS DECISION SUPPORT	**CAS IT MANAGEMENT**	**CAS BUSINESS ANALYSIS**	**CAS CHANGE MANAGEMENT**	**CAS PRODUKT-MANAGEMENT**	**CAS PROJEKT-MANAGEMENT**	**CAS PROZESS-MANAGEMENT**	**CAS GRUNDLAGEN MODERNER WEBANWENDUNGEN**	**MAS HUMAN COMPUTER DESIGN**
Zürich	Zürich	Glattbrugg, Olten	Glattbrugg, Olten	Glattbrugg, Olten	Glattbrugg, Olten	Glattbrugg, Olten	Basel	Basel, Rapperswil
Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Von Big Data zu Smart Decisions, Behavioral Finance, Monte-Carlo-Simulation, Forecasting, System-Optimierung, Gruppenentscheidungen, Konfliktlösung	Aufgaben und Verantwortung Leitung Infrastruktur und IT, technische und organisatorische Entwicklungen im Rahmen der digitalen Transformation	Requirements Engineering, Modellierung und Lösungsbewertung, Unternehmensanalyse und BA-Planung, Resilience Engineering	Change-Management-Grundlagen, Initiierung, Gestaltung und Festigung von Veränderungsprozessen, persönliche und soziale Kompetenz, Gruppendynamik	Produktmanagement-Grundlagen, Geschäftsmodelle, Produktentwicklung, Produktmarketing, Produktmanagement-Prozesse, Praxistransfer und Abschluss	Projektinitiative, Projektplanung, Projektsteuerung, Projektführung, Multiprojektmanagement, Change Management	Methoden der operativen Prozessgestaltung, strategische Prozessorganisation, kontinuierliche Prozessoptimierung, BPMN 2.0 (Business Process Model Notation)	Thematische Abfolge von Kursen mit den Inhalten: Grundlagen des Web; Web Content Management; Web Layout, Bildbearbeitung, Visualisierung; Webprogrammierung; Mobiles Web, Responsive Design, Barrierefreiheit; Marketing, Optimierung, Sicherheit und die Erstellung eines eigenen Webprojekts	Der Studiengang führt Spezialisten aus den Gebieten Informatik, Design und Psychologie zusammen. Die Studierenden komplettieren ihre Kenntnisse durch ausgewählte Kurse in den jeweils anderen Gebieten. Thematischen Schwerpunkte: 1. Jahr: «Requirements Engineering», 2. Jahr: «Interaction Design»
Informatiker, die aus Daten Entscheidungsgrundlagen erstellen wollen	Leitung Infrastruktur/Operations/IT oder Personen, die solche Leitungs-Positionen anstreben	Informatiker, die eine Managementposition in der IT inne haben oder eine solche anstreben	Informatiker, die eine Managementposition in der IT inne haben oder eine solche anstreben	Informatiker, die eine Managementposition in der IT inne haben oder eine solche anstreben	Informatiker, die eine Managementposition in der IT inne haben oder eine solche anstreben	Informatiker, die eine Managementposition in der IT inne haben oder eine solche anstreben	Personen, die einen Webauftritt erstellen wollen, Entscheidungsträger, die Grundverständnis von Webanwendungen brauchen	Personen mit Hochschulabschluss der Fachrichtungen Informatik, Design, Psychologie
Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl Zulassung sur Dossier	Abschluss auf Tertiärstufe und min. fünf Jahre Berufserfahrung, beschränkte Anzahl Zulassung sur Dossier	5 bis 6 Jahre Praxiserfahrung	5 bis 6 Jahre Praxiserfahrung	5 bis 6 Jahre Praxiserfahrung	5 bis 6 Jahre Praxiserfahrung	5 bis 6 Jahre Praxiserfahrung	Hochschulabschluss oder gleichwertige Aubildung. Grundkenntnisse Computernutzung. Englischkenntnisse	Hochschulabschluss oder gleichwertige Ausbildung, min. einjährige Berufserfahrung
5 Monate	4 Monate	5 Monate	5 Monate	5 Monate	6 Monate	5 Monate	6 Monate	2 Jahre
8 Präsenztage plus 8 Blended-Learning-Tage	12 Tage	12 Tage	12 Tage	12 Tage	18 Tage	12 Tage	20 Tage	Lehrveranstaltungen in der Regel in 2-tägigen Blöcken (Freitag/Samstag)
200 Std.	ca. 200 Std.	80 Std.	80 Std.	80 Std.	150 Std.	80 Std.	300 Std.	900 Std.
Abschlussarbeit 20 Seiten	Projektarbeit in Gruppen und Lerntagebuch als persönliche Arbeit	Hausarbeit, Abschlusspräsentation	Hausarbeit, Abschlusspräsentation	Hausarbeit, Abschlusspräsentation	Hausarbeit, schriftliche Prüfung, Abschlusspräsentation	Hausarbeit, Abschlusspräsentation	Zwei schriftliche Prüfungen, Webprojekt (6 Wochen), Abschlussvortrag	Masterarbeit, in der Regel als Gruppenarbeit
15	10	10	10	10	18	10	10	60
Fr. 6000.–	CHF 6300.–	Fr. 7560.–	Fr. 7560.–	Fr. 7560.–	Fr. 9990.–	Fr. 7560.–	Fr. 4000.–	Fr. 26'000.–
1. Feb. 2018	Ende Juni 2018	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017	1. Sept. 2017	k.A.	1. April 2018
Kann mit zwei weiteren CAS zum MAS Business Intelligence kombiniert werden	Gilt als Vertiefungs-CAS für den MAS Business Engineering	Kann mit weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Kann mit weiteren CAS zu MAS kombiniert werden	Ist das 1. Semester zum MAS im Projektmanagement	Kann mit weiteren CAS zu MAS kombiniert werden		Trägerschaft ist die Universität Basel und die Hochschule für Technik Rapperswil
		www.sgo.ch					www.advancedstudies.ch	
Analysis, CAS IT Architecture, CAS Require-		MAS im Projektmanagement, Business Analysis, Business Engeneering, Business Innovation und Business Consulting (jeweils gemeinsam mit der HWZ)					–	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ➤

Was, Wann und Wo?

Oliver Ittig von der FFHS schliesslich empfiehlt einem Interessenten, sich die Fragen Was, Wann und Wo zu überlegen. «Was» heisse, einen klaren Fokus zu definieren, in welchem Themenbereich man Kompetenzen aufbauen will. «Was sind die gewünschten Lernziele, die erreicht werden wollen, und wie werden diese erreicht?» Zum Punkt «Wann» müsse man sich überlegen, wie viel Zeit man hat und für die Weiterbildung aufbringen kann. «Habe ich zum Beispiel nur ein Semester zur

«Das Angebot an Weiterbildungen gleicht heutzutage einem kaum mehr überblickbaren Dschungel, da sind nachvollziehbare Weiterbildungen sehr förderlich.»

Oliver Ittig, Studiengangsleiter BSc Informatik und MAS Web4Business, Fernfachhochschule Schweiz (FFHS)

83 STUDIENGÄNGE VON 13 INSTITUTEN (Fortsetzung)

Institut	UNIVERSITÄT ST. GALLEN (HSG), EXECUTIVE MBA HSG IN BUSINESS ENGINEERING					UNIVERSITÄT ST. GALLEN (HSG), INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTS-		
Studiengang	**CAS HSG TRANSFORMATION DEFINIEREN & SILICON VALLEY EXPERIENCE**	**CAS HSG TRANSFORMATION FÜHREN**	**CAS HSG TRANSFORMATION GESTALTEN & SHANGHAI EXPERIENCE**	**CAS HSG TRANSFORMATION UMSETZEN**	**EXECUTIVE MBA HSG IN BUSINESS ENGINEERING**	**CAS HSG BANKING OPERATIONS MANAGEMENT**	**CAS HSG DIGITAL INNOVATION AND BUSINESS TRANSFORMATION**	**CAS HSG SOURCING MANAGEMENT**
Studienort	St. Gallen, Silicon Valley	St. Gallen, Berlin, Spiez, Meielisalp	St. Gallen, Shanghai	St. Gallen	St. Gallen, Silicon Valley, Shanghai, Berlin	St. Gallen, Zürich	St. Gallen, Zürich	St. Gallen
Unterrichtssprache	Deutsch, Englisch (während USA-Modul)	Deutsch	Deutsch, Englisch (während China-Modul)	Deutsch	Deutsch, Englisch (während der Auslandsmodule)	Deutsch	Englisch	Deutsch
Schwerpunkte der Ausbildung	Strategisches Management, Business Innovation, Silicon Valley Advanced Management Programme	Transformational Leadership, Leadership & Organisational Design, Unternehmenskommunikation in der Transformation, Führen mit Persönlichkeit	Service Design, Innovation und Service Management, Digitale Transformation, Shanghai Management Explorer	Finanzielle Führung und Unternehmenstransaktionen, Methodik des Business Engineering, Prozessmanagement, Strategie & Design	General-Management-Kompetenzen; Business Innovation, Service Design & Innovation, Digitale Transformation, Transformational Leadership, Organisational Design, Prozessmanagement, Design Thinking, Business Engineering	Bankprozesse und IT, Prozessmanagement, Transferarbeit als Abschluss	Business Engineering, Service Innovation and Design, IT and IT Innovations, Business Model Innovation, Leadership for the Digital Transformation, Change Management	Business Engineering und Innovation, Strategisches Sourcing, Evaluation, Auswahl, Vetrragsgestaltung und Transformation, Operation, Maintenance und Exit
Zielgruppe	Führungspersönlichkeiten, die sich zum Thema Unternehmenstransformation weiterbilden möchten	Führungspersönlichkeiten, die sich zum Thema Unternehmenstransformation weiterbilden möchten	Führungspersönlichkeiten, die sich zum Thema Unternehmenstransformation weiterbilden möchten	Führungspersönlichkeiten, die sich zum Thema Unternehmenstransformation weiterbilden möchten	Führungspersönlichkeiten, die sich zum Thema Unternehmenstransformation weiterbilden möchten	Fachspezialisten, (IT) Business-Analysten, Operations-Kader	Senior Executive oder Entrepreneur (Business Development, R&D, Innovation Management)	Professionals aus IT, Logistik, Produktion, Supply Management, Operations, Procurement und Infrastruktur
Aufnahmebedingungen	Führungskraft mit min. 10 Jahre Berufspraxis, Hochschulabschluss erwünscht, Zulassung sur Dossier	Führungskraft mit min. 10 Jahre Berufspraxis, Hochschulabschluss erwünscht, Zulassung sur Dossier	Führungskraft mit min. 10 Jahre Berufspraxis, Hochschulabschluss erwünscht, Zulassung sur Dossier	Führungskraft mit min. 10 Jahre Berufspraxis, Hochschulabschluss erwünscht, Zulassung sur Dossier	Abschl. auf Tertiärstufe (Erststudium), min. 5 J. Berufs-/Führungserfahrung & Bestehen d. Assessmentverfahrens	Min. dreijährige Grundausbildung im Finanzdienstleistungsbereich sowie min. 2 Jahre Branchenpraxis	Min. Bachelor-Abschluss und min. 5 Jahre Berufserfahrung	Min. höhere Fachausbildung, min. 5 Jahre Berufspraxis, Berufliche Tätigkeit im Kontext des Ausbildungslehrgangs
Dauer	3 Monate	3 Monate	3 Monate	3 Monate	12 bis 24 Monate	5 Monate	8 Monate	6 Monate
Präsenzzeit [1]	20 Tage	20 Tage	20 Tage	20 Tage	85 Tage	18 Tage	18 Tage	18 Tage
Weiterer Zeitaufwand [2]	180 Std.	180 Std.	180 Std.	180 Std.	800 Std.	140 Std.	160 Std.	150 Std.
Art und Umfang Abschlussarbeit/ Leistungsnachweis	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	Leistungsnachweise als Modulabschluss, Masterthesis (Einzel-/Gruppenarbeit)	Abschlussarbeit	Leistungsnachweise jeweils am Ende der Modulwoche	Abschlussarbeit
Anzahl ECTS-Punkte	15	15	15	15	75	10	15	15
Kosten [3]	Fr. 19'800.–	Fr. 19'800.–	Fr. 19'800.–	Fr. 19'800.–	Fr. 63'954.–	Fr. 9500.–	Fr. 19'800.–	Fr. 11'900.–
Nächster Start	23. April 2018	16. Okt. 2017	10. Juli 2017	22. Jan. 2018	flexibler Einstieg möglich	1. Feb. 2018	14. Feb. 2018	1. April 2018
Besonderes	Kann mit drei weiteren CAS-Lehrgängen und dem Mastermodul zum EMBA HSG in Business Engineering kombiniert werden	Kann mit drei weiteren CAS-Lehrgängen und dem Mastermodul zum EMBA HSG in Business Engineering kombiniert werden	Kann mit drei weiteren CAS-Lehrgängen und dem Mastermodul zum EMBA HSG in Business Engineering kombiniert werden	Kann mit drei weiteren CAS-Lehrgängen und dem Mastermodul zum EMBA HSG in Business Engineering kombiniert werden	Titel «Executive MBA HSG in Business Engineering» wird nach Besuch aller vier CAS-Lehrgänge und des Mastermoduls verliehen	Einzelne Module werden auf das Executive Diploma IT Business Management (bei Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen) angerechnet	Einzelne Module werden auf den Executive MBA HSG in Business Engineering (bei Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen) angerechnet	Einzelne Module werden auf das Executive Diploma IT Business Management (bei Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen) angerechnet
Infos	www.embe.unisg.ch					www.iwi.unisg.ch		
Weitere Angebote dieses Instituts	–					–		

k.A = keine Angaben; 1) Studiengang insgesamt; 2) Individuelles Studium, Arbeiten etc.; 3) inkl. Kursunterlagen, Einschreibegebühren und Prüfungsgebühren

Verfügung, dann liegt nicht mehr als ein CAS drin», veranschaulicht Ittig seine Überlegung, und verweist auf die verschiedenen Studienmodelle (Block-, Abend- oder Wochenendkurse, Studienmodelle mit hohem Selbststudiumsanteil), die es gibt. Und zum Punkt «Wo» schliesslich führt er aus, dass die Punkte «Was» und «Wann» die Angebote bereits stark filtern würden. «Nun kann Schule und Durchführungsort – das kann auch im Ausland sein mit gleichzeitiger Sprachschulung – gewählt werden. Gleichzeitig können Kriterien wie Reputation, Forschungstätigkeit, Ausbildungskosten und ähnliches mit einbezogen werden.»

Einen hilfreichen Überblick über die Angebotsvielfalt im Bereich IT-CAS/DAS/MAS hofft natürlich «Swiss IT Magazine» mit dieser Marktübersicht zu bieten, die allerdings keinesfalls Anspruch auf Vollständigkeit hat, sondern aus Platzgründen pro berücksichtigtes Weiterbildungsinstitut auf maximal zehn Angebote beschränkt wurde. Weiterführende Informationen finden sich auf den Websites der einzelnen Weiterbildungsinstitute. ■

INFORMATIK	ZHAW SCHOOL OF ENGINEERING						
EXECUTIVE DIPLOMA HSG IN IT BUSINESS MANAGEMENT (DAS)	**DAS INFORMATION & COMMUNICATION TECHNOLOGY**	**CAS OBJECT-ORIENTED PROGRAMMING**	**CAS SOFTWARE ENGINEERING**	**CAS SYSTEM TECHNOLOGY**	**DAS DATA SCIENCE**	**MAS DATA SCIENCE**	**MAS INFORMATIK**
St. Gallen	Zürich	Zürich	Zürich	Zürich	Winterthur	Winterthur	Zürich
Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch	Deutsch
Neben Management-Grundlagen auch: IT-Management, Prozessmanagement, Architekturmanagement, Change Management, juristische Grundlagen, innovative Geschäftsmodelle	Programmiersprachen, Betriebssysteme, Software Engineering, Informationssysteme	Grundlagen Programmierung, Programmiersprachen-Vergleich, Programmiersprachen-Vertiefung, Fallbeispiele	Software-Requirements und Projektmanagement, Software-Design und Realisierung, Software-Testing, Verteilte Software-Entwicklung und Outsourcing	Betriebssysteme, verteilte Systeme, virtuelle Systeme, Computernetze und Datenkommunikation	Scripting, Datenbanken/ Data Warehousing, Information; Retrieval, Big Data, Multiple Regression und Prognose, Clustering und Klassifikation, Machine/Deep Learning, Text; Analytics, Analysis of Time to Event Data, Network Analysis, Data-specific Service Design/Business Model Design, Datenschutz	Scripting, Datenbanken/ Data Warehousing, Information; Retrieval, Big Data, Multiple Regression und Prognose, Clustering und Klassifikation, Machine/Deep Learning, Text; Analytics, Analysis of Time to Event Data, Network Analysis, Data-specific Service Design/Business Model Design, Datenschutz	Computersysteme, Programmiersprachen, Betriebssysteme, Software Engineering, Informationssysteme, Datenkommunikation
Professionals an der Schnittstelle zwischen Business und IT	Hochschuabsolventen einer anderen Ausrichtung, die ihren Horizont und ihre Optionen erweitern möchten.	Fachkräfte, die in die Programmierung einsteigen und moderne Programmiersprache kennenlernen möchten	Fachkräfte, die lernen möchten, wie systematisch ein Informatiksystem oder -produkt entsteht	Fachkräfte, die lernen möchten, wie komplexe IT-Systeme aufgebaut sind/ funktionieren, um sie effizient zu betreiben	Personen, die Daten bearbeiten bzw. auswerten oder die datengestützte Entscheidungsgrundlagen erstellen wollen	Personen, die Daten bearbeiten bzw. auswerten oder die datengestützte Entscheidungsgrundlagen erstellen wollen	Hochschuabsolventen einer anderen Ausrichtung, die ihren Horizont und ihre Optionen erweitern möchten.
Qualifiz. Personen mit min. 5 Jahren Berufs-/ Führungserfahrungen, Hochschulabschluss nicht erforderlich	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung	Abschluss auf Tertiärstufe und min. zwei Jahre Berufserfahrung
15 Monate	ca. 1½ Jahre	ca. 10 Monate	ca. 8 Monate	ca. 9 Monate	ca. 1½ Jahre	ca. 2 Jahre	2 Jahre und 4 Monate inkl. Masterarbeit
44 Tage	35 Tage	15 Tage	15 Tage	15 Tage	48 Tage	66 Tage	70 Tage
440 Std.	550 Std.	180 Std.	180 Std.	180 Std.	ca. 500 Std.	ca. 900 Std.	850 Std.
Diplomarbeit, Leistungsnachweise jeweils am Ende der Modulwoche	Modulprüfungen sowie abschliessende Diplomarbeit	Modulprüfungen	Modulprüfungen	Modulprüfungen	Modulprüfungen	Modulprüfungen sowie abschliessende Masterarbeit	Modulprüfungen sowie abschliessende Masterarbeit
30	30	10	10	10	30	60	60
Fr. 29'000.–	Fr. 14'000.–	Fr. 5900.–	Fr. 5900.–	Fr. 5900.–	Fr. 17'700.–	Fr. 26'800.–	Fr. 21'500.–
18. Okt. 2017	1. April 2018	1. April 2018	4. Nov. 2017	3. März 2018	laufend	laufend	1. April 2018
Einzelne Module werden auf den Executive MBA HSG in Business Engineering (bei Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen) angerechnet	Besteht aus einzelnen CAS, die auch einzeln buchbar sind				Besteht aus drei der fünf CAS: Information Engineering, Datenanalyse, Machine Intelligence, Statistical Modelling, Data Product Design	Besteht aus vier der fünf CAS: Information Engineering, Datenanalyse, Machine Intelligence, Statistical Modelling, Data Product Design	Besteht aus einzelnen CAS, die auch einzeln buchbar sind
	www.zhaw.ch						
	–						

Quelle: Swiss IT Magazine