



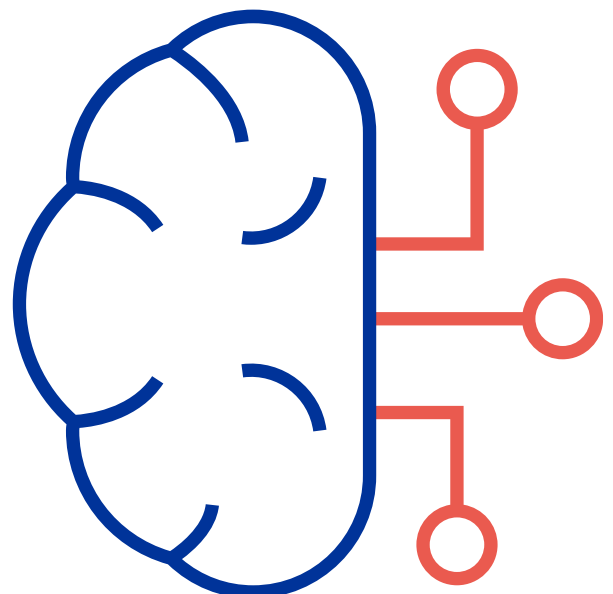
Prüfung des Fachkräftemangels im Informatikbereich

Eidgenössisches Personalamt

23503

VERSION INKL. STELLUNGNAHMEN

18.09.2024



DOKUMENTINFORMATION

BESTELLADRESSE

ADRESSE DE COMMANDE
INDIRIZZO DI ORDINAZIONE
ORDERING ADDRESS

Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK)
Monbijoustrasse 45
3003 Berne
Suisse

BESTELLNUMMER

NUMÉRO DE COMMANDE
NUMERO DI ORDINAZIONE
ORDERING NUMBER

614.23503

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

COMPLÉMENT D'INFORMATIONS
INFORMAZIONI COMPLEMENTARI
ADDITIONAL INFORMATION

www.efk.admin.ch
info@efk.admin.ch
+ 41 58 463 11 11

ABDRUCK

REPRODUCTION
RIPRODUZIONE
REPRINT

Gestattet (mit Quellenvermerk)
Autorisée (merci de mentionner la source)
Autorizzata (indicare la fonte)
Authorized (please mention source)

PRIORITÄTEN DER EMPFEHLUNGEN

Die Eidgenössische Finanzkontrolle priorisiert ihre Empfehlungen auf der Grundlage definierter Risiken: 1 = hoch, 2 = mittel, 3 = gering.

Als Risiken gelten beispielsweise unrentable Projekte, Verstösse gegen die Legalität oder Ordnungsmässigkeit, Haftungsfälle oder Reputationsschäden. Damit werden die Auswirkungen und die Wahrscheinlichkeit des Eintretens beurteilt. Diese Beurteilung richtet sich nach dem konkreten Prüfungsgegenstand (relativ) und nicht nach der Relevanz für die Bundesverwaltung als Ganzes (absolut).

INHALTSVERZEICHNIS

Das Wesentliche in Kürze.....	4
L'essentiel en bref.....	6
L'essenziale in breve	8
Key facts	10
1 Auftrag und Vorgehen.....	13
1.1 Ausgangslage.....	13
1.2 Prüfungsziel und-fragen	13
1.3 Prüfungsumfang und-grundsätze	13
1.4 Unterlagen und Auskunftserteilung.....	14
1.5 Schlussbesprechung	15
2 Informatik und Personalwesen in der Bundesverwaltung	16
3 Marktstellung und Attraktivität im IT-Bereich	18
3.1 IT-Studierende kennen die IT-Leistungserbringer und ihre Vorzüge zu wenig	18
3.2 Erschwerte Bedingungen für die Rekrutierung von IKT-Fachkräften	20
3.3 Gute Arbeitsbedingungen für IKT-Fachkräfte und wenig Fluktuation	22
4 Strategie gegen den Fachkräftemangel im IT-Bereich	24
4.1 Ohne Analyse bleibt der Verbesserungsbedarf diffus	24
4.2 Kein strategischer Schwerpunkt im IT-Bereich erkennbar	26
5 Steuerung und Optimierung	28
5.1 Viele Beteiligte und unzureichende Steuerung führen zu Umsetzungsproblemen	28
5.2 Ausbildungsbereitschaft ist vorhanden	31
Anhang 1 – Rechtsgrundlagen und parlamentarische Vorstöße	32
Anhang 2 – Abkürzungen	33
Anhang 3 – Ergebnisse der EFK-Befragung von HF-Studierenden	34

Prüfung des Fachkräftemangels im Informatikbereich

Eidgenössisches Personalamt

DAS WESENTLICHE IN KÜRZE

Der IT-Bereich der Bundesverwaltung gewann in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung und umfasst gegenwärtig etwa 3500 IT-Stellen. Aufgrund des Fachkräftemangels konnten 2023 die rund 600 offenen IT-Stellen aber nur mit Mühe besetzt werden. Diese Rekrutierungsschwierigkeiten erhöhen das Risiko, dass es bei wichtigen Digitalisierungsprojekten zu Verzögerungen sowie Mehrkosten kommt und sich die Abhängigkeit von externen Mitarbeitenden weiter erhöht. Vor diesem Hintergrund prüfte die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) erstmals die Rekrutierung und Bindung von IKT-Fachkräften in der Bundesverwaltung.

2030 wird die aktuelle Pensionierungswelle ihren Höhepunkt erreichen und den Fachkräftemangel weiter verschärfen. Es ist deshalb notwendig, dass die Bundesverwaltung das Personalmarketing und die Rekrutierung optimiert, um in Zukunft mit der starken Konkurrenz mithalten zu können. Das dezentrale HR-Organisationsmodell und eine unzureichende Steuerung zielgruppenorientierter Massnahmen für die IT erschweren jedoch den Kampf gegen den Fachkräftemangel. Die Bundesverwaltung weist im IT-Bereich einen Wettbewerbsnachteil gegenüber ihren Hauptkonkurrentinnen und-konkurrenten auf.

Unbekannte IT-Leistungserbringer

Die Bundesverwaltung hat eine starke Dachmarke, die durch das Eidgenössische Personalamt (EPA) bewirtschaftet wird. Sie bietet IKT-Fachkräften attraktive Arbeitsbedingungen. Die departementalen IT-Leistungserbringer der Bundesverwaltung sind den Berufseinsteigenden allerdings häufig unbekannt. Die Leistungserbringenden verfügen über keine starken Arbeitgebermarken und sind auf den Sozialen Medien weniger präsent als die staatsnahen Betriebe. Die IT-Leistungserbringer konnten 2023 einen Viertel der ausgeschriebenen Stellen nicht besetzen. Die EFK empfiehlt dem EPA und den IT-Leistungserbringenden, die Präsenz der Bundesverwaltung in den Sozialen Medien zu stärken und die Attraktivität ihrer IT-Stellen besser zu kommunizieren.

Im IT-Bereich sind die Hochschulpraktika nicht sonderlich attraktiv. Die EFK empfiehlt, dies bei der Umsetzung der Personalstrategie 2024 bis 2027 zu berücksichtigen und Alternativen zu den bestehenden Hochschulpraktika im IT-Bereich, wie bspw. Qualifizierungsprogramme zu prüfen.

Grundlagen fehlen, um zielgruppenspezifische Massnahmen zu ergreifen

Der Fachkräftemangel im IT-Bereich betrifft zahlreiche Verwaltungseinheiten. Es fehlt allerdings eine Übersicht, wie stark die jeweiligen Einheiten vom Fachkräftemangel betroffen sind, welche Profile besonders schwer zu finden sind und wo bei der Rekrutierung Verbesserungspotenzial besteht. Damit fehlt eine Grundlage für die Rechtfertigung, Planung und Überprüfung von spezifischen Massnahmen für einzelne Berufsgruppen wie die IT. Ausserdem ist die Qualität der vorhandenen Daten unzureichend. Die EFK empfiehlt, die dezentrale Datenpflege zu verbessern und die Herausforderungen bei der Rekrutierung von IKT-Fachkräften kontinuierlich zu beobachten. Nur so können bei Bedarf rechtzeitig Massnahmen ergriffen werden.

Zielgruppenspezifische Gewinnungsstrategien sind unzureichend umgesetzt

Die Bundesverwaltung verfolgt keine spezifische Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im IT-Bereich. Das EPA, die Departemente und die bestehenden Netzwerke im Personalbereich verfolgen grundsätzlich keine spezifischen Ziele für einzelne Berufsgruppen wie die IT. Seit mehreren Jahren besteht allerdings die Absicht, zielgruppenorientierte Marketing- und Rekrutierungsmassnahmen zu stärken.

Die EFK begrüsst diesen Ansatz, kann aber nicht ausreichend nachvollziehen, wie die Zielgruppenorientierung konkret umgesetzt wird und wer dafür verantwortlich ist. Die EFK empfiehlt, das Personalmarketingkonzept entsprechend zu konkretisieren.

Die strategischen Ziele für ein zielgruppenorientiertes Personalmarketing in der Bundesverwaltung sind nach Ansicht der EFK nicht ausreichend umgesetzt. Sie führt dies auf das dezentrale Organisationsmodell und eine unzureichende Steuerung zurück. Die EFK empfiehlt, die Marketinginstrumente gezielter auf das Marktsegment der IT auszurichten, um die Attraktivität der IT-Stellen sichtbarer zu machen. Sie empfiehlt ebenfalls, dass das EPA die Planung, Steuerung und Überprüfung von zielgruppenorientierten Massnahmen für die IT in Zusammenarbeit mit den Departementen verbessert. Dadurch verbessert sich die Verbindlichkeit bei der Umsetzung.

Ausbildungsbereitschaft ist vorhanden

Die Berufsausbildung für IKT-Lernende hat in der Bundesverwaltung einen hohen Stellenwert. Die IT-Leistungserbringer bilden mehr Lernende aus als andere Verwaltungseinheiten. Die hohe Verbleibquote von 59 % verweist darauf, dass die Qualität der Ausbildung stimmt. Die Nachwuchsförderung trägt zur Bekämpfung des Fachkräftemangels bei, kann jedoch die Rekrutierungsprobleme bei anspruchsvollen IT-Stellen für Berufserfahrene nicht lösen.

AUDIT

Audit de la pénurie de personnel qualifié dans le domaine de l'informatique

Office fédéral du personnel

L'ESSENTIEL EN BREF

L'administration fédérale offre désormais près de 3500 postes dans le secteur informatique, chiffre qui reflète l'importance croissante que celui-ci a prise au fil des dernières années. En raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'occupation des quelque 600 postes informatiques vacants en 2023 a constitué un défi. Les difficultés rencontrées dans le recrutement comportent des risques pour les projets de numérisation importants, notamment en ce qui concerne les retards et les coûts supplémentaires. En outre, la dépendance vis-à-vis du personnel externe s'accroît. Dans ce contexte, le Contrôle fédéral des finances (CDF) a examiné pour la première fois le recrutement et la fidélisation des spécialistes informatiques au sein de l'administration fédérale.

La vague actuelle de départs à la retraite devant atteindre son point culminant en 2030, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'aggravera encore. Face à la forte concurrence prévisible, l'administration fédérale doit optimiser son marketing et recrutement du personnel. Le modèle d'organisation décentralisé des ressources humaines et le pilotage insuffisant des mesures ciblées pour le domaine de l'informatique entravent toutefois la lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans ce domaine, l'administration fédérale se trouve en situation désavantageuse face à ses principaux concurrents.

Manque de visibilité des fournisseurs informatiques

L'administration fédérale dispose d'une marque faîtière forte, gérée par l'Office fédéral du personnel (OFPER), et offre des conditions de travail attrayantes aux spécialistes informatiques. Toutefois, les personnes en début de carrière ne connaissent souvent pas les fournisseurs de prestations informatiques départementaux de l'administration fédérale. Ces derniers ne bénéficient pas d'une marque employeur forte et sont moins présents sur les réseaux sociaux que les entreprises parapubliques. En 2023, un quart des postes mis au concours par les prestataires de services informatiques n'ont pas pu être pourvus. Le CDF recommande à l'OFPER et aux fournisseurs de prestations informatiques de renforcer la présence de l'administration fédérale sur les réseaux sociaux et de mieux faire connaître les avantages qu'offrent leurs postes.

Les stages universitaires n'ont pas tellement la cote auprès des milieux informatiques. Le CDF recommande d'en tenir compte lors de la mise en œuvre de la stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2024 à 2027 et d'étudier d'autres solutions dans ce domaine, par exemple la mise sur pied de programmes de qualification.

Bases manquantes pour la prise de mesures destinées à des groupes cibles

De nombreuses unités administratives sont touchées par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le domaine informatique. Il n'existe toutefois aucune vue d'ensemble montrant dans quelle mesure les unités sont concernées par cette pénurie, quels profils sont particulièrement difficiles à trouver et où il existe un potentiel d'amélioration en matière de recrutement. Les bases requises pour justifier, planifier et vérifier des mesures destinées à des secteurs professionnels spécifiques (notamment l'informatique) font donc défaut. En outre, la qualité des données existantes est insuffisante. Le CDF recommande d'améliorer la gestion décentralisée des données et d'opérer un suivi permanent des défis liés au recrutement de spécialistes informatiques. Des mesures appropriées ne pourront être prises qu'à cette condition.

Mise en œuvre insuffisante des stratégies de recrutement spécifiques aux groupes cibles

L'administration fédérale n'applique pas de stratégie spécifique pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en informatique. L'OFPER, les départements et les réseaux existants dans le domaine des ressources humaines ne poursuivent en principe pas d'objectifs destinés à certains groupes de professionnels comme les spécialistes informatiques. Depuis plusieurs années, il existe toutefois une volonté de renforcer les mesures de marketing et de recrutement ciblées. Le CDF est favorable à cette approche, mais n'arrive pas à comprendre entièrement la manière dont est mise en œuvre l'orientation vers les groupes cibles et qui en assume la responsabilité. Il recommande de concrétiser en conséquence la stratégie en matière de marketing du personnel. De l'avis du CDF, les objectifs stratégiques d'un marketing du personnel axé sur les groupes cibles dans l'administration fédérale ne sont pas mis en œuvre de manière satisfaisante, et ce à cause du modèle d'organisation décentralisé et d'un pilotage insuffisant. Il recommande de mieux cibler les instruments de marketing sur le segment de marché de l'informatique, afin de mieux mettre en évidence l'attrait des postes informatiques. Il recommande également à l'OFPER d'améliorer, en collaboration avec les départements, la planification, la gestion et le contrôle des mesures destinées au secteur de l'informatique. Le caractère contraignant de la mise en œuvre s'en trouvera accru.

Volonté de former bien présente

L'administration fédérale accorde une grande importance à la formation des apprentis en informatique. D'ailleurs, les fournisseurs de prestations informatiques y occupent le premier rang en ce qui concerne le nombre de personnes en formation. La proportion élevée de ces dernières restant au service de l'administration fédérale (59 %) montre que la qualité de la formation est bonne. Toutefois, si la promotion de la relève contribue bel et bien à lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, elle ne suffit pas à résoudre les problèmes de recrutement liés aux postes informatiques exigeants destinés aux professionnels expérimentés.

VERIFICA

Verifica della carenza di personale qualificato nel settore informatico

Ufficio federale del personale

L'ESSENZIALE IN BREVE

Negli ultimi anni, il settore informatico dell'Amministrazione federale ha acquisito sempre più importanza e, attualmente, conta circa 3500 posti di lavoro. Nel 2023 a causa della carenza di personale si sono riscontrate difficoltà nell'occupare i circa 600 posti vacanti in questo settore. Queste difficoltà di reclutamento aumentano il rischio di ritardi e di costi supplementari nell'ambito di importanti progetti di digitalizzazione nonché di un ulteriore aumento della dipendenza da collaboratori esterni. Alla luce di quanto precede, il Controllo federale delle finanze (CDF) ha sottoposto per la prima volta a verifica il reclutamento e la fidelizzazione di specialisti TIC in seno all'Amministrazione federale.

Nel 2030 l'attuale ondata di pensionamenti raggiungerà il suo apice, inasprendo ulteriormente la carenza di personale qualificato. Di conseguenza è necessario che l'Amministrazione federale ottimizzi sia il marketing sia il reclutamento del personale per rimanere al passo con la forte concorrenza anche in futuro. Il modello organizzativo RU decentralizzato e la gestione insufficiente di misure orientate a un determinato gruppo target nel settore dell'informatica rendono tuttavia difficile contrastare la carenza di personale qualificato. Nel settore dell'informatica, l'Amministrazione federale si trova in una posizione di svantaggio concorrenziale rispetto ai suoi concorrenti principali.

Rendere noti i fornitori di prestazioni informatiche

L'Amministrazione federale ha un forte marchio ombrello, che è gestito dall'Ufficio federale del personale (UFPER). Essa offre condizioni di lavoro attrattive agli specialisti TIC. I fornitori di prestazioni informatiche a livello dipartimentale spesso non sono tuttavia noti ai giovani al loro primo impiego. Tali fornitori non dispongono di forti marchi quali datori di lavoro e sono meno presenti sui social media rispetto alle aziende parastatali. Nel 2023 i fornitori di prestazioni informatiche non hanno potuto occupare un quarto dei posti da loro messi a concorso. Il CDF raccomanda all'UFPER e ai fornitori di prestazioni informatiche di rafforzare la presenza dell'Amministrazione federale nei social media e di migliorare la comunicazione evidenziando l'attrattiva dei posti nel settore dell'informatica.

In ambito informatico i praticantati universitari non sono molto attrattivi. Il CDF raccomanda di tenerne conto in occasione dell'attuazione della Strategia per il personale 2024–2027 e di esaminare soluzioni alternative ai praticantati universitari attuali nel settore dell'informatica, ad esempio programmi di qualifica.

Mancano le basi per adottare misure specifiche per gruppi target

La carenza di personale qualificato nel settore dell'informatica concerne numerose unità amministrative. Tuttavia non esiste una panoramica sulla misura in cui le singole unità sono interessate dalla carenza di personale qualificato, su quali profili siano particolarmente difficili da reperire e su quali siano gli aspetti del reclutamento che hanno potenzialità di miglioramento. Manca pertanto una base per la giustificazione, la pianificazione e la verifica di misure specifiche per singoli gruppi professionali come quello dell'informatica. Inoltre, la qualità dei dati disponibili non è sufficiente. Il CDF raccomanda di migliorare la gestione a livello decentralizzato dei dati e di monitorare costantemente le sfide poste dal reclutamento di personale qualificato TIC. Solo in questo modo è possibile adottare tempestivamente misure nel caso in cui ciò sia necessario.

Attuazione insufficiente di strategie di acquisizione di gruppi target

L'Amministrazione federale non persegue una strategia specifica per contrastare la carenza di personale qualificato nel settore dell'informatica. L'UFPER, i dipartimenti e le reti esistenti nel settore del personale non perseguono, in linea di principio, obiettivi specifici per singoli gruppi professionali come quello dell'informatica. Da diversi anni, tuttavia, vi è l'intenzione di rafforzare le misure di marketing e di reclutamento orientate ai gruppi target. Il CDF approva tale approccio, ma reputa non sia sufficientemente chiaro come sarà concretamente attuato l'orientamento al gruppo target e chi ne è responsabile. Il CDF raccomanda di concretizzare di conseguenza il piano di marketing del personale.

Il CDF ritiene che gli obiettivi strategici per un piano di marketing del personale orientato al gruppo target non siano sufficientemente attuati in seno all'Amministrazione federale. Secondo il CDF, ciò è dovuto a un modello organizzativo decentralizzato e a una gestione non sufficientemente mirata. Il CDF raccomanda di orientare gli strumenti di marketing in maniera più mirata verso il segmento di mercato dell'informatica per rendere più visibile l'attrattiva dei posti di lavoro offerti in questo settore. Inoltre, raccomanda all'UFPER di migliorare, in collaborazione con i dipartimenti, la pianificazione, la gestione e la verifica di misure orientate ai gruppi target per il settore dell'informatica. Ciò rafforza il carattere vincolante nell'attuazione.

La disponibilità alla formazione sussiste

In seno all'Amministrazione federale viene attribuita grande importanza alla formazione professionale per apprendisti TIC. I fornitori di prestazioni informatiche formano più apprendisti rispetto ad altre unità amministrative. L'elevata quota di permanenza del 59 per cento mostra che la qualità della formazione è molto buona. La promozione delle nuove leve contribuisce a contrastare la carenza di personale qualificato, ma non risolve i problemi di reclutamento di personale esperto per posti con compiti complessi nel settore dell'informatica.

AUDIT

Audit of the IT skills shortage

Federal Office of Personnel

KEY FACTS

IT has steadily gained in importance at the Federal Administration over the last few years, and now counts around 3,500 IT jobs. However, the skills shortage has meant that, in 2023, it was difficult to fill the roughly 600 IT job vacancies. These recruitment difficulties increase the risk of delays to and additional costs for important digitalisation projects, and of an even greater reliance on external contractors. Against this background, the Swiss Federal Audit Office (SFAO) carried out its first audit of the recruitment and retention of ICT specialists in the Federal Administration.

In 2030, the current retirement wave will reach a peak, and further exacerbate the skills shortage. The Federal Administration therefore needs to optimise personnel marketing and recruitment, in order to keep pace with the strong competition in the future. However, the decentralised HR organisation model and insufficient steering of measures tailored to specific IT target groups make it difficult to combat the skills shortage. In the IT area, the Federal Administration is at a disadvantage compared to its main competitors.

Unfamiliar IT service providers

The Federal Administration has a strong umbrella brand, which is managed by the Federal Office of Personnel (FOPER). It offers attractive working conditions for IT specialists. However, new recruits to the IT profession often have no knowledge of the Federal Administration's departmental IT service providers. But the service providers do not have strong employer brands and have less of a social media presence than the state-affiliated enterprises. In 2023, the IT service providers were unable to fill a quarter of advertised vacancies. The SFAO recommends that the FOPER and IT service providers strengthen the Federal Administration's social media presence and communicate the attractiveness of their IT jobs better.

University internships in IT are not particularly attractive. The SFAO recommends factoring this into the 2024–2027 personnel strategy, and exploring alternatives to the existing IT university internships, such as qualification programmes.

Lack of basis for taking target group-specific measures

The IT skills shortage affects many administrative units. However, there is no overall picture of how far the individual units are affected by the skills shortage, which profiles are particularly hard to find and where there is potential for improvement in recruitment. As a result, there is no basis for justifying, planning and reviewing specific measures for individual professions such as IT. Moreover, the available data is of insufficient quality. The SFAO recommends that decentralised data management be improved and that the challenges in recruiting ICT specialists be continuously monitored. This is the only way to implement timely measures as needed.

Target group-specific recruitment strategies are not sufficiently implemented

The Federal Administration does not have any specific strategy to combat the skills shortage in IT. Essentially, the FOPER, the departments and the existing networks in the HR area do not pursue any specific goals for individual professions such as IT. Nonetheless, for several years there has been a desire to strengthen target group-specific marketing and recruitment measures. The SFAO welcomes this approach, but is not able to adequately ascertain how the focus on target groups is implemented in practice, and who is responsible. The SFAO recommends that the personnel marketing concept be made more detailed in this regard.

In the view of the SFAO, the strategic goals for target group-specific personnel marketing in the Federal Administration are not sufficiently implemented. It attributes this to the decentralised organisation model and insufficient management. The SFAO recommends calibrating the marketing tools more precisely for the IT market segment, in order to highlight the attractiveness of IT jobs. It also recommends that the FOPER and the departments work together to improve the planning, management and review of target group-specific measures for IT. This will improve the level of engagement during implementation.

Willingness to provide training exists

The Federal Administration values vocational training for ICT apprentices highly. The IT service providers train more apprentices than other administrative units. The high retention rate of 59% indicates that the quality of the training is good. The promotion of new talent is helping to combat the skills shortage, but cannot resolve the recruitment problem in high-spec IT jobs for experienced professionals.



GENERELLE STELLUNGNAHME DES EIDGENÖSSISCHEN PERSONALAMTS

Das EPA bedankt sich bei der EFK für die gute Zusammenarbeit im Rahmen der durchgeführten Prüfung.

Die demographische Entwicklung stellt auch die Bundesverwaltung vor grosse Herausforderungen. Um diesen besser begegnen zu können, hat der Bundesrat die Personalstrategie Bundesverwaltung 2024–2027 verabschiedet. Diese fokussiert auf den demographischen Wandel im digitalen Arbeitsumfeld. Einer von vier Schwerpunkten der Strategie lautet «Mitarbeitende gewinnen und halten». Entsprechend sind mehrere im vorliegenden Prüfungsbericht und den Empfehlungen angesprochene Themen und Verbesserungsvorschläge bereits Teil der Umsetzungsmassnahmen aus der Personalstrategie. Sie waren zum Zeitpunkt der Prüfung in Ausarbeitung, aber noch nicht vollständig realisiert. Weitere Massnahmen aus der Personalstrategie werden in Zusammenarbeit mit den Departementen schrittweise umgesetzt.

Das EPA konzentriert sich mit den ihm zur Verfügung stehenden Ressourcen darauf, die Arbeitgeberin Bundesverwaltung mit all ihren Tätigkeitsbereichen auf dem Arbeitsmarkt gut zu positionieren und so für bestehende und künftige Mitarbeitende attraktiv zu machen. Deshalb wird die Dachmarke (Arbeitgeberin Bundesverwaltung) beworben. Davon können alle Verwaltungseinheiten, unabhängig von ihrer Grösse oder allgemeinen Bekanntheit, für die Personalgewinnung profitieren. Dass diese Strategie erfolgreich ist, zeigen u.a. die guten Resultate in den Universum-Studien, in denen die Bundesverwaltung regelmässig gute bis sehr gute Plätze erreicht. Insbesondere bei den Berufserfahrenen im Informatikbereich konnte die Bundesverwaltung 2024 drei Plätze aufsteigen und positioniert sich neu unter den Top 5 der «Ideal Employers». Bei den Informatik-Studierenden ist ihre Positionierung über die letzten fünf Jahre stabil geblieben. 2024 figuriert sie mit Platz 17 unter den Top 20 der beliebtesten Arbeitgeber.

Indem die vorliegende Prüfung bewusst auf bestimmte Marketingmassnahmen – insbesondere Social Media-Auftritte – und Zielgruppen (Fachhochschulabgängerinnen und-abgänger sowie Lernende) fokussiert, bleiben weitere Aspekte, die ebenfalls einen grossen Einfluss auf eine erfolgreiche Rekrutierung haben, weitgehend unerwähnt.

Als Arbeitgeberin unterscheidet sich die Bundesverwaltung teilweise aufgrund politischer und rechtlicher Vorgaben sowie aufgrund ihrer dezentralen Organisation von bundesnahen Unternehmen. Ein direkter Vergleich des Personalmarketings der Bundesverwaltung mit jenem von Konzernen und deren zentraleren Strukturen bleibt deshalb schwierig.

1 AUFTRAG UND VORGEHEN

1.1 Ausgangslage

Mit der wirtschaftlichen Erholung nach der COVID-19-Pandemie und der positiven Arbeitsmarktentwicklung erreichte der Fachkräftemangel im Jahr 2023 seinen vorläufigen Höhepunkt. Besonders die Rekrutierung von Informatikerinnen und Informatikern stellte eine Herausforderung für Unternehmen dar. Gemäss Berechnungen von ICT-Berufsbildung fehlen in der Schweiz rund 11 000 Fachkräfte im Informatikbereich. Bis 2030 wird diese Lücke voraussichtlich auf knapp 40 000 Personen ansteigen.

Auch die Bundesverwaltung mit rund 3500 IT-Stellen spürt den Fachkräftemangel. Im Jahr 2023 schrieb die Bundesverwaltung 597 Stellen (13,8 %) im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) aus. Obwohl sie als attraktive Arbeitgeberin gilt, gestaltete sich die Rekrutierung von IKT-Fachkräften als anspruchsvoll. In den kommenden Jahren wird sich die Situation voraussichtlich weiter zuspitzen. Etwa die Hälfte der heutigen Bundesangestellten im IT-Bereich gehen in den nächsten 15 Jahren in Pension. Gleichzeitig steigt mit der Digitalen Transformation der öffentlichen Verwaltung der Bedarf an IKT-Fachkräften, welche die neuen Systeme entwickeln und unterhalten.

Gelingt es der Bundesverwaltung nicht, die notwendigen IKT-Fachkräfte zu rekrutieren, ist die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten gefährdet. Verzögerungen und Mehrkosten bei IT-Projekten wären die Folgen. Zudem kann sich der bereits heute hohe Anteil externer Fachkräfte in IT-Projekten weiter erhöhen. Die externe Beschaffung von IT-Dienstleistungen verstärkt die Abhängigkeit von externen Leistungserbringern, sie ist relativ teuer und erhöht das Risiko von Wissensverlusten. Ausserdem ist der Kreis potenzieller Anbieter bei der Beschaffung umfassender IT-Lösungen limitiert; nicht alle Ausschreibungen führen zu Angeboten.

Vor dem genannten Hintergrund prüfte die Eidgenössische Finanzkontrolle (EFK) erstmals die Rekrutierung und Bindung von IKT-Fachkräften in der Bundesverwaltung. Der Fokus der Prüfung liegt auf der Marktstellung des Bundes im IT-Bereich, der Rekrutierung von Informatikerinnen und Informatikern sowie auf der Strategie zur Entschärfung des Fachkräftemangels im IT-Bereich.

1.2 Prüfungsziel und -fragen

Das Ziel der vorliegenden Prüfung war zu beurteilen, ob das Eidgenössische Personalamt (EPA), der Bereich Digitale Transformation und IKT-Lenkung (DTI) der Bundeskanzlei und die departementalen IT-Leistungserbringer die Herausforderungen des Fachkräftemangels im Informatikbereich zielführend adressieren. Die Prüfung fokussierte auf das Personalmarketing und die Rekrutierung von IKT-Fachkräften. Es werden die folgenden Prüffragen beantwortet:

1. Ist das bisherige Personalmarketing wirksam?
2. Besteht eine Strategie zur Entschärfung des Fachkräftemangels im IT-Bereich?
3. Verfügen das EPA und die IT-Leistungserbringer über effiziente Prozesse der Personalbeschaffung?

1.3 Prüfungsumfang und -grundsätze

Die Wirtschaftlichkeitsprüfung wurde von Roger Pfiffner (Revisionsleitung), Raksika Suga, Ramin Mohagheghi und Merve Kameric-Sarigül vom 21.12.2023 bis am 24.05.2024 durchgeführt. Sie erfolgte unter der Federführung von Marius Féraud. Der vorliegende Bericht berücksichtigt nicht die weitere Entwicklung nach der Prüfungsdurchführung.

Die Prüfung folgte den allgemeinen Grundsätzen der Wirtschaftlichkeitsprüfung der International Standards of Supreme Audit Institutions.

Die Prüfung wurde mittels Dokumentenanalysen durchgeführt, und mit Interviews beim EPA, dem Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT), dem Kommando Cyber der Gruppe Verteidigung (Kdo Cy), dem Bereich Digitale Transformation und IKT-Lenkung der Bundeskanzlei (DTI) sowie den IT-Leistungserbringern des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements (ISC-EJPD), des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (ISCECO) sowie des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (Informatik EDA).

Gespräche wurden ergänzend mit drei HR-Verantwortlichen der Generalsekretariate EFD, EJPD und EDI geführt und mit den HR-Expertinnen und-Experten beim Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit, von MeteoSchweiz sowie der Eidgenössischen Steuerverwaltung. Mit den HR-Verantwortlichen der geprüften Verwaltungseinheiten und der Departemente wurden zudem zwei Fokusgruppen durchgeführt. Das Ziel der Fokusgruppen bestand darin, Stärken und Schwächen in der Rekrutierung von IKT-Fachkräften zu analysieren und Verbesserungsmöglichkeiten zu eruieren. Weitere Interviews wurden mit HR- und Marketing-Expertinnen und-Experten aus staatsnahen Betrieben, privaten Beratungsfirmen und der Universität Bern durchgeführt.

Zur Berechnung von HR-Kennzahlen wurden Daten aus dem Personalinformationssystem (IPDM) und dem Rekrutierungssystem der Bundesverwaltung (SuccessFactors) ausgewertet. Das IPDM erlaubte keine eindeutige Identifikation von IKT-Fachkräften. Kennzahlen wie die Fluktuationsrate konnten deshalb nur auf Basis aller Mitarbeitenden einer Verwaltungseinheit berechnet werden. Das Rekrutierungssystem wurde 2022 eingeführt und lieferte ab Januar 2023 definitive Daten. Eine Analyse von Entwicklungen im Zeitverlauf war auf dieser Grundlage nicht möglich. Informationen zur Qualität der Bewerbungen lagen der EFK nicht vor.

Die Datenanalyse wurden durch eine Online-Befragung von Studierenden in drei Höheren Fachschulen für Informatik (GIBB, TEKÖ und IPSO) ergänzt. Im Zentrum dieser Befragung stand ein Vergleich von Stelleninseraten des Bundes mit Stelleninseraten staatsnaher Betriebe (Swisscom und Post). Insgesamt füllten 111 Studierende aus sechs Klassen den Fragebogen vollständig aus.

Nicht Gegenstand der Prüfung waren die verfügbaren Personalressourcen in konkreten IT-Projekten sowie die Beschaffung externer Personalressourcen.

1.4 Unterlagen und Auskunftserteilung

Die notwendigen Auskünfte wurden der EFK von EPA, DTI, BIT, Kdo Cy, ISC-EJPD, ISCECO und Informatik EDA sowie von den Generalsekretariaten des EFD, WBF und EDI umfassend und zuvorkommend erteilt. Die gewünschten Unterlagen (sowie die benötigte Infrastruktur) standen dem Prüfteam vollumfänglich zur Verfügung.

Die EFK dankt den Höheren Fachschulen GIBB, TEKÖ und IPSO für die freiwillige Mitarbeit an der Befragung von Studierenden der Informatik. Bei den HR-Spezialistinnen und-Spezialisten beim Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit, bei MeteoSchweiz sowie der Eidgenössischen Steuerverwaltung bedankt sich die EFK für das geteilte Fachwissen.

1.5 Schlussbesprechung

Die Schlussbesprechung fand am 8. August 2024 statt. Teilgenommen haben: vom EPA die Direktorin sowie der Leiter Stab, Marketing und Kommunikation; vom BIT die Leiterin Human Resources und ihre Stellvertreterin; vom Kdo Cy der Co-Leiter People & Development; vom ISC-EJPD der Stv. Leiter der Zentralen Dienste; vom ISCeco der Leiter; von der Informatik EDA der Vizedirektor der Direktion für Ressourcen / Leiter Informatik; von DTI der Koordinator / Stv. Leiter Digitale Schweiz; von der EFK der Mandatsleiter, der Federführende und der Revisionsleiter.

Die EFK dankt für die gewährte Unterstützung und erinnert daran, dass die Überwachung der Empfehlungsumsetzung den Amtsleitungen bzw. den Generalsekretariaten obliegt.

EIDGENÖSSISCHE FINANZKONTROLLE

2 INFORMATIK UND PERSONALWESEN IN DER BUNDES- VERWALTUNG

Die IT-Leistungserbringer des Bundes

Vor etwa 20 Jahren wurde mit dem Programm NOVE-IT eine Trennung von IT-Leistungsbezügern, IT-Leistungserbringern und strategischer Steuerung geschaffen. Die Anzahl der Leistungserbringer wurde reduziert. Heute bestehen noch fünf departementale Leistungserbringer, die sich hinsichtlich ihrer Dienstleistungen für die Fachämter, ihrer Organisation und Grösse deutlich unterscheiden (Tab. 1): das BIT, die Informatik Service Centers (ISC) des EDA, EJPD und WBF sowie das Kdo Cy.¹ Letzteres ist seit dem 1. Januar 2024 als neues Bundesamt operativ tätig und löste die ehemalige Führungsunterstützungsbasis (FUB) der Schweizer Armee ab. Das BIT erbringt auch Leistungen für die ganze Bundesverwaltung.

IT-Leistungserbringer	Departement	Mitarbeitende (2023) ¹	Abgänge (2023) ²	Neue IT-Stellen (2023)	Δ Mitarbeitende seit 2019
BIT	EFD	1233	89	149	10,7 %
FUB ³	VBS	1037	397 ⁴	80	8,7 %
ISC-EJPD	EJPD	321	35	48	17,0 %
Informatik EDA ⁵	EDA	104	14	9	11,4 %
ISCeco	WBF	92	6	1	18,1 %
Total	-	2787	541	287	10,9 %

¹ Anzahl Personen am Stichtag 1. Juni

² frei gewordene Stellenkapazität (Bruttofluktuation)

³ ab Januar 2024 von Kdo Cy abgelöst

⁴ inkl. Verlagerung von rund 300 Mitarbeitenden ins BIT (siehe S. 19)

⁵ der Bereich beinhaltet Leistungserbringer und Leistungsbezüger des EDA

Tab. 1: Die IT-Leistungserbringer der Bundesverwaltung

2023 beschäftigten die IT-Leistungserbringer 7,5 % aller Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Knapp die Hälfte (48,2 %) der Anstellungen im IT-Bereich erfolgten durch einen IT-Leistungserbringer. Die übrigen Anstellungen fanden in den Departementen und Fachämtern statt. Es wurden primär erfahrene IKT-Fachkräfte angestellt.

Das HR-Organisationsmodell der Bundesverwaltung

Die IT-Leistungserbringer verfügen in der Regel über eine eigene HR-Einheit, die vor Ort die operativen HR-Aufgaben erledigt und strategische Vorgaben umsetzt. Es steht den Verwaltungseinheiten frei, wie sie ihr HR organisieren möchten. Für den informellen Austausch zu operativen HR-Themen besteht die Erfahrungsgruppe IT-Bund.

Zusätzlich findet sich in jedem Departement (meistens im Generalsekretariat) ein zentraler HR-Bereich, der für die strategischen Aufgaben verantwortlich ist. Die Departemente treffen zusammen mit den Verwaltungseinheiten geeignete Massnahmen zur Gewinnung und Erhaltung des benötigten Personals.

¹ Das Kommando Cyber ist erst seit dem 1. Januar 2024 als neues Bundesamt operativ tätig und löste die ehemalige Führungsunterstützungsbasis (FUB) der Schweizer Armee ab.

Auch die Departemente verfügen über unterschiedliche HR-Organisationsmodelle mit unterschiedlichem Zentralisierungsgrad. Im EDA ist das HR beispielsweise in der Direktion für Ressourcen zentralisiert, während im EFD die Ämter über eigene HR-Abteilungen verfügen.

Das EPA ist u.a. für die Ausgestaltung des Bundespersonalrechts (Anhang 1) verantwortlich und koordiniert die Umsetzung der Personalpolitik der Bundesverwaltung unter Berücksichtigung der Interessen der Departemente. Es entwickelt allgemeine Grundlagen und Instrumente für das Personalwesen in den Departementen und Verwaltungseinheiten, damit die Bundesverwaltung eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Das EPA ist z. B. für die Erarbeitung der Personalstrategie verantwortlich und koordiniert deren Umsetzung. Der Fokus der aktuellen Personalstrategie 2024- 2027 liegt auf dem demographischen Wandel im digitalen Arbeitsumfeld. Die Koordination von EPA und Departementen erfolgt in der Human-Resources-Konferenz und in ihren Untergruppen.

Der Bereich Digitale Transformation und IKT-Lenkung (DTI) der Bundeskanzlei unterstützt und koordiniert u.a. die digitale Transformation der Bundesverwaltung in enger Zusammenarbeit mit den Departementen und Verwaltungseinheiten.

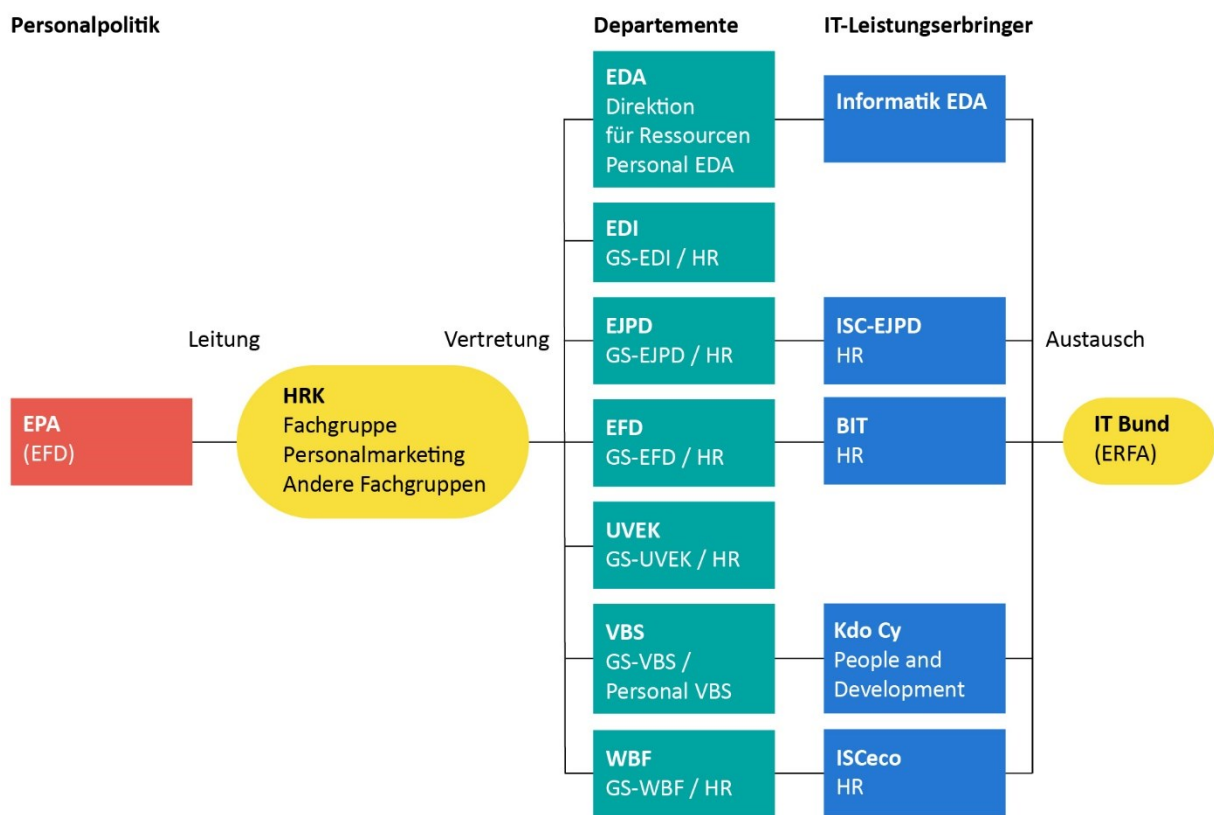


Abb. 1: Das HR-Organisationsmodell der Bundesverwaltung

3 MARKTSTELLUNG UND ATTRAKTIVITÄT IM IT-BEREICH

3.1 IT-Studierende kennen die IT-Leistungserbringer und ihre Vorzüge zu wenig

Die Bundesverwaltung beteiligt sich jährlich an der Imagestudie der schwedischen Unternehmensberatungsfirma Universum, die in der Schweiz jeweils 10 000 Studierende und 4500 junge Berufstätige befragt. Gemäss der Umfrage von 2022 gehörte die Bundesverwaltung zu den Top 13 der attraktivsten Arbeitgeber für IT-Studierende.² Gemessen an den Bewerbungsabsichten lag die Bundesverwaltung an 33. Stelle. 13 % der IT-Studierenden wiesen Bewerbungsabsichten auf. Besser positioniert ist die Bundesverwaltung bei den jungen Berufstätigen im IT-Bereich, welche die Bundesverwaltung an achter Stelle des Rankings der attraktivsten Arbeitgeber platzierten. Ihre Bewerbungswahrscheinlichkeit lag bei 55 %. Für weibliche IKT-Fachkräfte war die Bundesverwaltung besonders attraktiv (Platz 2 der attraktivsten Arbeitgeber). Insgesamt waren SBB und Swisscom, die sich in den Top 10 befanden, noch populärer bei den IT-Studierenden. Die Post lag im Ranking der Studierenden an 28. Position.

IT-Firmen und staatsnahe Betriebe mit führender Marktstellung

Die Hauptkonkurrenten sind neben IT-Firmen (z.B. Google und Microsoft) insbesondere die staatsnahen Betriebe. Diese haben in den letzten Jahren viel ins Personalmarketing investiert und Kompetenzzentren mit spezialisierten Teams aufgebaut. Heute sind die staatsnahen Betriebe in den sozialen Medien besser vertreten und nutzen mit LinkedIn, Instagram und TikTok mehr Kanäle für das Personalmarketing als die Bundesverwaltung, welche primär LinkedIn verwendet. Mit 157 273 Followerinnen und Follower auf LinkedIn hatte die SBB am 1. Februar 2024 auch eine doppelt so grosse Reichweite wie beispielsweise das EDA mit 75 748. Das Kdo Cy verfügte über keinen eigenen Unternehmensauftritt mit Stellenangeboten auf LinkedIn, sondern war ausschliesslich auf Instagram vertreten.

Die Leitplanken für den Einsatz der Sozialen Medien (mit Fokus auf Karrierenetzwerke) sind in einem Konzept von 2018 geregelt. Es sieht vor, dass allgemeine Inhalte, welche für alle Verwaltungseinheiten gelten, auf den Profilen des EPA veröffentlicht werden. Spezifische Inhalte zur Arbeitswelt der Verwaltungseinheiten sollen über deren eigene Kanäle kommuniziert werden. Auch die Departemente verfügen über eigene Profile, was im Social-Media-Konzept allerdings nicht beschrieben ist. In einem Pilotprojekt erprobt das EPA einen neuen Instagram-Account für einen stärkeren Auftritt im Bereich der Berufsbildung.

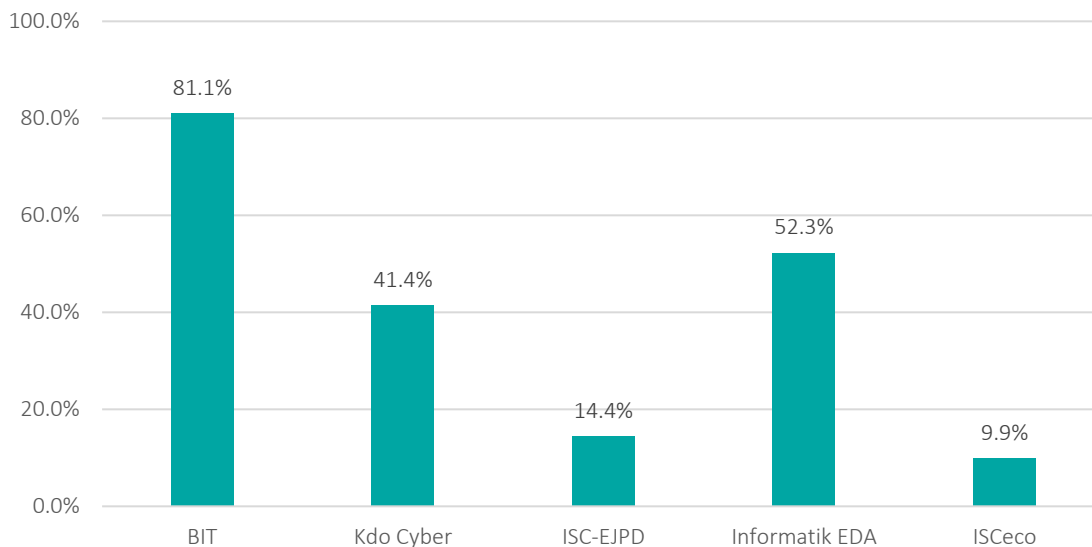
In der Befragung von IT-Studierenden an Höheren Fachschulen (HF), welche die EFK selbst durchgeführt hat (siehe Anhang 3), erachteten 10,8 % der Befragten die Bundesverwaltung als Wunscharbeitgeber. Fast dreimal so viele sahen die staatsnahen Betriebe wie Swisscom, SBB und Post als Wunscharbeitgeber (37,8 %) sowie Unternehmen der Privatwirtschaft (31,5 %). Zahlreiche Studierende merkten zu den Stelleninseraten der IT-Leistungserbringer an, dass die Vorteile für Mitarbeitende (z.B. Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitsmodelle, Lohnnebenleistungen, Teamkultur) zu wenig ersichtlich sind.

Bekanntheit der IT-Leistungserbringer variiert stark

Laut der Universum-Studie von 2022 kannten 89 % der IT-Studierenden die Bundesverwaltung. Die Befragung der Studierenden durch die EFK zeigte aber, dass sich der Bekanntheitsgrad der verschiedenen Leistungserbringer deutlich unterscheidet (Abb. 1). 81,1 % der IT-Studierenden kannten das BIT, aber nur wenige kannten das ISCeco (9,9 %) oder das ISC-EJPD (14,4 %). Im Mittelfeld lagen die Informatik EDA (52,3 %) und das Kdo Cy (41,4 %). Tendenziell sinkt die Bekanntheit mit abnehmender Grösse der Leistungserbringer.

² Das ganze Ranking ist auf der Webseite von Universum ersichtlich.

Die schwachen Arbeitgebermarken werden von den HR-Verantwortlichen der betroffenen IT-Leistungserbringer als eines der Kernprobleme für die Rekrutierung gesehen. Im Personalmarketing der Bundesverwaltung, das einer Dachmarkenstrategie³ folgt, werden die einzelnen IT-Leistungserbringer nicht offiziell als Arbeitgebermarken geführt.



Bemerkungen: n = 111; Reihenfolge der Leistungserbringer nach Grösse sortiert. Quelle: Befragung EFK

Abb. 1: Bekanntheit der IT-Leistungserbringer bei IT-Studierenden der drei befragten Höheren Fachschulen (in %)

Q BEURTEILUNG

Die Bundesverwaltung hat eine starke Dachmarke und gilt bei jungen Berufstätigen als attraktive Arbeitgeberin, auch im IT-Bereich. Das gilt jedoch nicht in gleicher Masse für Studierende der Hochschulen und Höheren Fachschulen: Ihnen sind die IT-Leistungserbringer und die Vorteile eines IT-Jobs beim Bund häufig zu wenig bekannt, was die Bewerbungswahrscheinlichkeit reduziert. Gegenüber den staatsnahen Betrieben und Unternehmen der Privatwirtschaft hat die Bundesverwaltung einen Wettbewerbsnachteil, der auch auf die schwachen Arbeitgebermarken und das geringe Engagement der Bundesverwaltung in den Sozialen Medien zurückgeführt werden kann. Ausserdem verfügt die Bundesverwaltung über kein aktuelles Konzept für den Einsatz der Sozialen Medien. Eine bessere Kommunikation der Attraktivität von IT-Stellen beim Bund kann die Dachmarke stärken, bedingt aber gleichzeitig mehr Flexibilität im Auftritt der Bundesverwaltung (siehe auch Empfehlung 4).

🚩 EMPFEHLUNG 1

PRIORITÄT 2

Die EFK empfiehlt dem EPA, die Präsenz der Bundesverwaltung in den Sozialen Medien in Zusammenarbeit mit den Departementen und IT-Leistungserbringern zu stärken, um die Attraktivität der IT-Stellen für IT-Studierende sichtbar zu machen.

³ Das Personalmarketing zielt auf eine gute Marktstellung der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin. Über ein einheitliches Erscheinungsbild sollen alle Departemente und Verwaltungseinheiten von der Bekanntheit und dem Vertrauen in die Bundesverwaltung profitieren.



STELLUNGNAHME DES EPA

Die Empfehlung ist akzeptiert.

Das EPA ist daran, den Social Media-Auftritt der Dachmarke Arbeitgeberin Bundesverwaltung im Rahmen der Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2024–2027 zu stärken. Das EPA wird dies im Rahmen der bestehenden Ressourcen und im Abgleich mit den Bedürfnissen anderer Tätigkeitsbereiche tun, die ebenfalls über eine herausfordernde Rekrutierungssituation verfügen. Ziel wird sein, die Informatik als Tätigkeitsbereich zu beleuchten, nicht aber einzelne Verwaltungseinheiten in den Vordergrund zu stellen. Das EPA wird dabei bezüglich Inhalte auf die aktive Mitarbeit der entsprechenden Verwaltungseinheiten angewiesen sein.

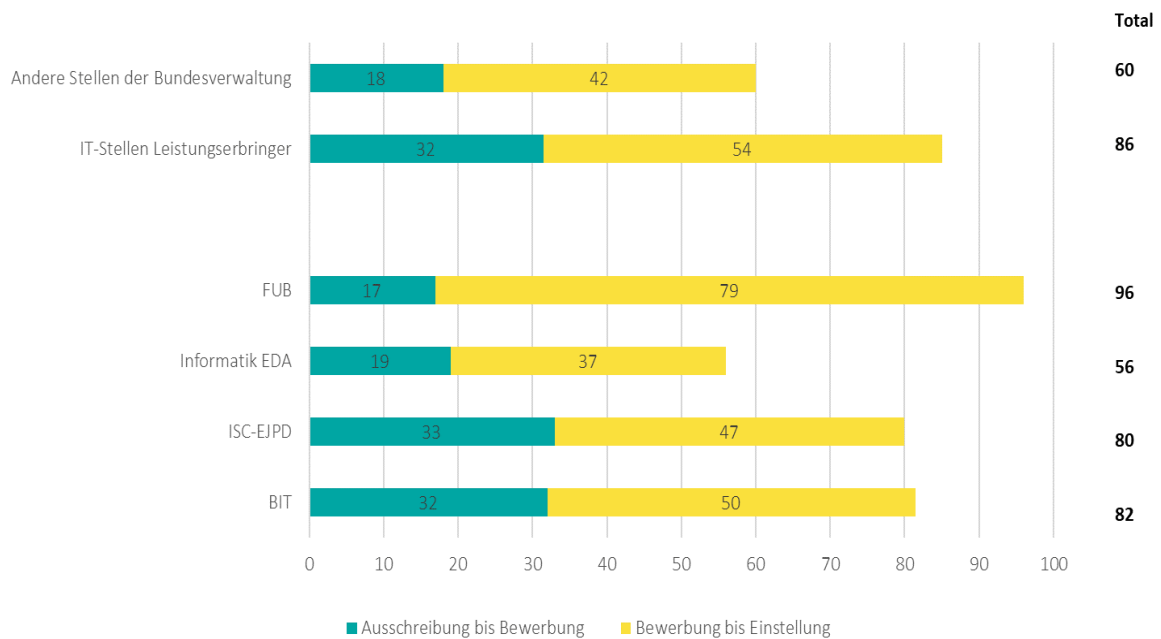
Grundsätzlich ist wichtig zu sagen, dass ein guter Social Media Auftritt nicht automatisch zu einer besseren Personalgewinnungssituation führt. Ebenso wichtig ist es, den Rekrutierungsprozess von A-Z insgesamt gut durchzuführen und insbesondere schnell und professionell zu kommunizieren.

3.2 Erschwerte Bedingungen für die Rekrutierung von IKT-Fachkräften

Genügend Bewerbungseingänge sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Besetzung offener Stellen. 2023 erhielt die Bundesverwaltung im Schnitt 34 Bewerbungen pro offene Stelle ausserhalb der Informatik und 25 für eine IT-Stelle. Bei den IT-Leistungserbringern trafen 22 Bewerbungen pro Stelle ein. Während das BIT durchschnittlich 26 Bewerbungen pro IT-Stelle erhielt, waren es bei den übrigen IT-Leistungserbringern weniger als 20. Beim ISC-EJPD, welches die tiefste Bewerbungsrate aufweist, trafen durchschnittlich 17 Bewerbungen ein; bei fast 40 % der Stellenausschreibungen waren sogar weniger als 10 Bewerbungen zu verzeichnen. Über alle IT-Leistungserbringer hinweg konnte im Beobachtungszeitraum ein Viertel der ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden.⁴

Wie einfach oder schwierig es ist, geeignete IKT-Fachkräfte zu finden, zeigt sich auch an der Zeitdauer, die für die Besetzung einer offenen Stelle benötigt wird (time-to-hire). Die mittlere Dauer von der Ausschreibung bis zur Einstellung beträgt bei den IT-Leistungserbringern 86 Tage. Das sind 26 Tage mehr als bei anderen Stellen der Bundesverwaltung. Sowohl die Dauer bis zum Eingang der Bewerbungen als auch die Zeit zwischen Bewerbungseingang und Einstellung sind im IT-Bereich höher. Die ehemalige FUB wies 2023 eine besonders lange Rekrutierungsdauer auf, primär aufgrund einer langen Bearbeitungszeit der Bewerbungen. In der Gruppe Verteidigung des VBS lief zum Prüfzeitpunkt ein Projekt zur Optimierung des Rekrutierungsprozesses. Für das Kdo Cy kann die Rekrutierungsdauer frühestens für das Jahr 2024 berechnet werden. Das ISCeco tätigte 2023 lediglich eine Anstellung im IT-Bereich, weshalb es in Abb. 2 nicht aufgeführt wird.

⁴ Dieser Anteil bezieht sich auf die Stellenausschreibungen im 1. bis 3. Quartal 2023, für die bis im 1. Quartal 2024 keine Anstellung dokumentiert wurde.



Quelle: Rekrutierungssystem Bund, Berechnungen EFK

Abb. 2: Rekrutierungsdauer in Tagen für 2023 im Informatikbereich (Median)

Die Quartalsstatistik (eRecruiting Bund) liefert Hinweise darauf, dass bei ausgewählten Profilen (z.B. IT-Architekt/-in, DB-Spezialist/-in oder Cyber Security Analyst/-in) Vakanzen bis zu einem Jahr vorkommen. Auch bei den Hochschulpraktika, welche die IT-Leistungserbringer anbieten, sind teilweise sehr lange Rekrutierungsdauern zu beobachten.

Nicht nur in der Bundesverwaltung ist der Mangel an IKT-Spezialisten spürbar. Im IT-Sektor ist die Rekrutierungsdauer generell höher als in anderen Branchen. Der Swiss Software Industry Survey 2022 zeigt, dass Schweizer Softwareunternehmen im Durchschnitt 81 Tage benötigen, um eine vakante Position zu besetzen.⁵ Bei bestimmten IKT-Spezialistinnen und -spezialisten kann die Neubesetzung auch 200 bis 300 Tage dauern. Angesichts dieser Situation hat die Post beispielsweise beschlossen, in Portugal einen IT-Entwicklungsstandort mit bis zu 120 Mitarbeitenden aufzubauen, um sich das erforderliche Informatik-Knowhow für die Zukunft zu sichern. Darüber hinaus beabsichtigt sie, ihre langjährige Zusammenarbeit mit Swisscom zu vertiefen, indem die beiden Unternehmen IT-Kapazitäten in bestimmten Bereichen gemeinsam, statt parallel und eigenständig aufbauen.

Anpassungsbedarf besteht bei den Hochschulpraktika

Die IT-Leistungserbringer haben 2019 bis 2023 im Jahresdurchschnitt Hochschulpraktika (HSP) im Umfang von 35,8 Vollzeitstellenangeboten.⁶ Die HSP machten 1,4 % aller VZÄ dieser Verwaltungseinheiten aus. In der gesamten Bundesverwaltung betrug der entsprechende Anteil 2,2 %. Der strategische Sollwert für die gesamte Bundesverwaltung strebt einen Anteil der HSP am Gesamttotal der VZÄ in der Bundesverwaltung von 2 % bis 2,5 % an.

Die relativ lange Rekrutierungsdauer von 91 Tagen verweist auf eine geringe Attraktivität der IT-Hochschulpraktika bei den IT-Leistungserbringern. Teilweise kämpfen die staatsnahen Betriebe mit ähnlichen Schwierigkeiten. Ein Teil von ihnen setzt daher stärker auf Junior-Programme. Bei diesen werden Hochschulabsolventinnen und -absolventen fest angestellt und während zwei bis drei Jahren für die künftigen Anforderungen qualifiziert. Die ICT Warrior Academy des Kdo Cy, die sich an Personen mit einem Lehr- oder Hochschulabschluss richtet, zielt in eine ähnliche Richtung.

⁵ Hurni, Perrelet & Dibbern (2022). Swiss Software Industry Survey 2022, S. 22.

⁶ Alle HSP, auch ausserhalb des IT-Bereichs.

Neueintretenden sowie bestehenden Mitarbeitenden werden Lehrgänge und Weiterbildungen bis zu 12 Monaten angeboten. Das Angebot wurde in den letzten Jahren ausgebaut.

Das ISC-EJPD hat in einem Projekt verschiedene Zugänge in die IT-Berufswelt für unterschiedliche Zielgruppen (inkl. Wieder- und Quereinsteigende, Personen mit Migrationshintergrund) identifiziert. Ein Beschluss der Geschäftsleitung, welche Einstiegsmöglichkeit forciert werden, war zum Prüfzeitpunkt ausstehend.

BEURTEILUNG

Die Kennzahlen weisen auf erschwerte Bedingungen für die Gewinnung von IKT-Fachkräften hin. Die lange Rekrutierungsdauer ist z.B. ein Zeichen dafür, dass die IT-Leistungserbringer hohe Anforderungen an die IKT-Fachkräfte stellen, dass der Bewerberpool kleiner ist als bei anderen Positionen und die Bearbeitungsdauer mehr Zeit in Anspruch nimmt. Bei spezifischen Profilen führt dies zu Rekrutierungsschwierigkeiten. Es besteht das Risiko langer Vakanzen und unbesetzter Stellen, was nach einer zielgruppenorientierten Marketingstrategie verlangt (siehe Empfehlungen 4 und 5). Ähnliche Herausforderungen sind auch außerhalb der Bundesverwaltung zu beobachten.

Die Hochschulpraktika im IT-Bereich scheinen nicht die gleiche Attraktivität aufzuweisen wie jene in anderen Berufsfeldern. Für Hochschulabsolventinnen und -absolventen ist bei der aktuellen Marktlage der direkte Einstieg in eine Festanstellung möglich und attraktiver als ein Praktikum. Das reduziert die Möglichkeiten der Bundesverwaltung, junge IKT-Fachkräfte zu gewinnen und halten zu können. Alternative Zugänge in die IT-Berufswelt gewinnen deshalb an Bedeutung. Qualifizierungsprogramme können eine Alternative zu Hochschulpraktika darstellen, wenn sie mit einer Laufbahnplanung verbunden sind. Sie könnten auch für weitere Gruppen interessant sein (z.B. Wieder- und Quereinsteigende).

EMPFEHLUNG 2

PRIORITÄT 2

Die EFK empfiehlt dem EPA, bei der Umsetzung der Personalstrategie 2024 bis 2027 in Zusammenarbeit mit den Departementen Alternativen zu den bestehenden Hochschulpraktika, insbesondere im IT-Bereich, zu prüfen, um den benötigten Nachwuchs sicherzustellen und ihm langfristige Perspektiven aufzuzeigen.

STELLUNGNAHME DES EPA

Die Empfehlung ist akzeptiert.

Das EPA wird die Frage der Ausgestaltung des Hochschulpraktikaprogramms der Bundesverwaltung im Rahmen der Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2024–2027 in Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei prüfen.

3.3 Gute Arbeitsbedingungen für IKT-Fachkräfte und wenig Fluktuation

Mit der Personalbefragung misst die Bundesverwaltung periodisch die Arbeitszufriedenheit, die Bindung und das Commitment ihrer Mitarbeitenden. 2023 fand eine umfassende Vollbefragung mit Auswertungen auf Stufe Bund, Departement und Verwaltungseinheit statt. Die Ergebnisse zeigen, dass – gemessen an den Werten der ganzen Bundesverwaltung – die Arbeitszufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden der IT-Leistungserbringer überdurchschnittlich sind. Auffällig sind die hohen Werte in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben.

Bundesverwaltung kann IKT-Fachkräfte ausreichend binden

Bei den IT-Leistungserbringern ist die Fluktuationsrate höher als in der übrigen Bundesverwaltung. Bei ersteren betrug die durchschnittlich Netto-Fluktuationsrate in den Jahren 2019 bis 2023, welche nur die freiwilligen Abgänge berücksichtigt, 4,4 % bis 5,7 %.⁷ In der gesamten Bundesverwaltung sind im selben Zeitraum 3,1 % der Mitarbeitenden freiwillig ausgetreten. Die FUB hatte 2023 mit 34,4 % eine hohe Fluktuation. Dieser hohe Wert steht im Zusammenhang mit der Reorganisation der FUB, bei der rund 300 Mitarbeitende im Rahmen eines Block-Moves ins BIT transferiert wurden. Die Zahl beschreibt daher nicht die eigentliche Netto-Fluktuationsrate. Zuvor betrug die Fluktuationsrate durchschnittlich 4,8 %. Im Zeitverlauf der letzten 5 Jahre hat sich die Fluktuation bei den IT-Leistungserbringern tendenziell verringert.

IKT-Fachkräfte erhalten branchenübliche Löhne

Das EPA hat 2023 überprüft, inwiefern die Bundesverwaltung branchenübliche Löhne bezahlt. Dafür wurden die Löhne von Bundesangestellten im IT-Bereich u.a. mit Lohndaten aus der Salärstudie von SwissICT verglichen, separat für verschiedene IKT-Berufsbilder. Für die Bundesverwaltung wurden nicht die effektiv bezahlten Gehälter berücksichtigt, sondern die möglichen Maximallöhne. Mit dieser Methodik kam das EPA zum Ergebnis, dass der Bund branchenübliche Löhne bezahlen kann, wenn alle Möglichkeiten der Lohnfestsetzung (z.B. Erfahrungsjahre, Zuschuss Vertrauensarbeitszeit, Leistungsprämie) ausgeschöpft werden. Dies trifft für Juniors genauso zu wie für berufserfahrende IKT-Fachkräfte. Sehr gefragte Spezialistinnen und Spezialisten können in der Privatwirtschaft mehr verdienen.

Aus Sicht des EPA werden die Möglichkeiten der Lohnfestsetzung jedoch nicht vollständig ausgeschöpft. Auch Arbeitsmarktzulagen sind relativ selten, da die Beantragung aufwändig ist und jährlich erneuert werden muss. Sie eignen sich daher nicht als Instrument gegen den Fachkräftemangel.

Im Frühjahr 2022 hat der Bundesrat das EPA beauftragt, das Lohnsystem der Bundesverwaltung zu optimieren. Das abgeseignete Grobkonzept sieht vor, dass neu die Funktion statt der Vorbildung ausschlaggebend für die Lohnfestsetzung sein soll. Der Einstiegslohn wird dadurch höher, aber durch eine langsamere Lohnentwicklung kompensiert. Ein IT-gestützter Lohnentwicklungsvorschlag soll zu einer Angleichung der Löhne in den Departementen führen und die interne Mobilität erleichtern.

BEURTEILUNG

Die Bundesverwaltung bietet IKT-Fachkräften insgesamt attraktive Arbeitsbedingungen, was zu hoher Arbeitszufriedenheit und einem ausgeprägten Commitment führt. Sie kann branchenübliche Löhne bezahlen und optimiert derzeit das Lohnsystem, so dass junge Talente einfacher gewonnen werden können. Bei hochspezialisierten Funktionen kann die Bundesverwaltung lohnmässig nicht immer mit der Privatwirtschaft mithalten, was ein Grund für die Schwierigkeiten bei der Besetzung spezifischer IT-Stellen (vgl. Kapitel 3.2) sein dürfte. Fluktuationsprobleme sind keine zu beobachten. Die Fluktuationsrate ist im IT-Bereich zwar leicht erhöht, aber nicht problematisch. Die zahlreichen Optionen von IKT-Fachkräften sowie die raschen technologischen Veränderungen im IT-Bereich erhöhen die Fluktuation auch ausserhalb der Bundesverwaltung.

⁷ Gleitender Mittelwert: Glättung durch Entfernen des hohen Wertes bei der FUB im Jahr 2023.

4 STRATEGIE GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM IT-BEREICH

4.1 Ohne Analyse bleibt der Verbesserungsbedarf diffus

Im Aussprachepapier zur Strategischen Personalplanung⁸ vom 1. September 2022 legt das EFD dem Bundesrat dar, dass in den nächsten 15 Jahren 45 % der Mitarbeitenden das ordentliche Pensionsalter erreichen werden. Die Abgänge dürften höher zu liegen kommen, da die Bundesangestellten aktuell im Schnitt bereits mit 63,6 Jahren in den Ruhestand treten. Für die IT-Leistungserbringer bedeutet dies eine grosse Herausforderung. Rund 1200 der heutigen IKT-Fachkräfte werden die Verwaltungseinheiten bis 2039 altersbedingt verlassen. 2030 bis 2033 wird die Pensionierungswelle ihren Höhepunkt erreichen. Da nicht so viele junge Arbeitskräfte nachrücken, wird sich der Fachkräftemangel voraussichtlich weiter verschärfen.

Keine Informationen zu Umfang und Art des Fachkräftemangels

In Gremien wie der HRK, Fachgruppe Personalmarketing und dem Digitalisierungsrat Bund wurde wiederholt ein Fachkräftemangel im IT-Bereich festgestellt. Keine Stelle innerhalb der Bundesverwaltung verfügt jedoch über genaue Angaben zum Umfang und zur Art des Fachkräftemangels. Die einzigen IT-spezifischen Auswertungen finden sich zu Beginn des Managementreports Personalmarketing. Sie messen die Bekanntheit der Bundesverwaltung und ihr Image bei IKT-Fachkräften. Ansonsten bestehen keine Auswertungen, die zeigen, welche Berufsgruppen in besonderem Masse vom Fachkräftemangel betroffen sind, wie sich die Rekrutierungssituation darstellt und in Zukunft entwickeln wird. Das erwähnte Aussprachepapier zur Strategischen Personalplanung beinhaltet beispielsweise keine IT-spezifischen Analysen oder Lösungsansätze. Dasselbe gilt für die Marktanalyse im Marketingkonzept und das Reporting Personalmanagement.

Die IT-Leistungserbringer führen Listen mit Vakanzen und anstehenden Pensionierungen. Ohne strategische Personalplanung können sie den mittelfristigen Fachkräftebedarf aber nicht unter Berücksichtigung der bestehenden Strategien und Ziele bestimmen. Es bestehen keine Prognosen auf Berufsgruppenebene, wie das bei einigen staatsnahen Betrieben der Fall ist. Eine systematische Analyse der Marktposition und des Bewerbungsprozesses aus Sicht der Kandidatinnen und Kandidaten (Candidate Journey) hat unter den IT-Leistungserbringern nur das BIT vorgenommen.

Unzureichende Datenqualität in den Informationssystemen

Im Personalinformationssystem der Bundesverwaltung lassen sich Informatikerinnen und Informatiker nicht zweifelsfrei identifizieren, da die Merkmale IKT-Rolle und Sparte Informatik in den Verwaltungseinheiten nicht korrekt erfasst werden. Aus demselben Grund bestehen auch Ungenauigkeiten im Rekrutierungssystem, das für die eRecruiting Quartalsstatistik verwendet wird. Wichtige Kennzahlen wie die Reaktionszeit, Bearbeitungszeit und Rekrutierungsdauer stimmen in der Quartalsstatistik teilweise nicht.⁹ Eine Sensibilität zur genauen Datenpflege fehlt in den Verwaltungseinheiten, da die resultierenden Statistiken oftmals nicht genutzt werden. Das BIT und das Competence Center Recruiting V berechnen die Rekrutierungsdauer selbst und methodisch anders als das EPA. Um Ausreisser zu kontrollieren, verwenden sie den Median anstelle des Mittelwerts.

⁸ Das EFD hat dem Bundesrat 2022 im Rahmen einer personalpolitischen Standortbestimmung in Aussicht gestellt, ihm die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf das Personalmanagement der Bundesverwaltung aufzuzeigen. Dies erfolgte im Aussprachepapier, das u.a. Handlungsfelder und Lösungsansätze aufführt.

⁹ Die EFK hat diese Kennzahlen im vorliegenden Prüfbericht nicht verwendet, sondern sie auf Basis der Rohdaten neu bzw. anders berechnet.

Als Endpunkt wählen sie den Zeitpunkt der Einstellung statt des Abschlusses der Rekrutierung, da letzterer häufig nicht zeitnah gesetzt wird. Dadurch fällt die Rekrutierungsdauer geringer aus als in der Quartalsstatistik.

BEURTEILUNG

Der IT-Fachkräftemangel betrifft verschiedene Departemente und Verwaltungseinheiten. Auf Ebene Bundesverwaltung besteht aber keine Analyse zum Fachkräftebedarf oder Fachkräftemangel im IT-Bereich. Es fehlen ausserdem Informationen zu den Stärken und Schwächen der IT-Leitungserbringer bei der Rekrutierung, um sich einen Überblick über die Ausgangslage verschaffen zu können. Die Datengrundlage zur Identifikation von IKT-Fachkräften im IPDM und die Qualität der Kennzahlen in der Quartalsstatistik ist ungenügend. Damit fehlt eine solide Grundlage zur Rechtfertigung, Planung und Überprüfung von zielgerichteten Massnahmen im IT-Bereich. Ohne laufende Beobachtung besteht das Risiko, dass die sich abzeichnenden Herausforderungen nicht rechtzeitig erkannt und Massnahmen zu spät ergriffen werden. Das EPA sollte die Effizienz und Effektivität der Personalbeschaffung im IT-Bereich anhand von Kennzahlen analysieren und die Ergebnisse in einem der bestehenden Reports (z.B. Personalmarketing – Managementreport) publizieren. Eine Verknüpfung mit Zielwerten und Vergleiche von Verwaltungseinheiten erleichtern die Interpretation der Informationen. Die Beobachtung der Personalsituation kann weitere Berufsgruppen mit Fachkräftemangel einbeziehen.

EMPFEHLUNG 3

PRIORITÄT 2

Die EFK empfiehlt dem EPA zusammen mit den Departementen sicherzustellen, dass die Daten im Personalinformations- und Rekrutierungssystem der Bundesverwaltung dezentral korrekt erfasst werden, damit aussagekräftige HR-Kennzahlen berechnet werden können.

STELLUNGNAHME DES EPA

Die Empfehlung ist akzeptiert.

Das EPA wird die Departemente und Verwaltungseinheiten erneut dafür sensibilisieren bzw. auffordern, die Mutationen in den HR-Systemen der Bundesverwaltung und insbesondere im Personalinformations- und Rekrutierungssystem korrekt vorzunehmen und abzugrenzen.

Aufgrund der Modernisierung der Informatiksysteme im Bereich der Supportprozesse mit dem Programm «SUPERB» (Support Prozesse ERP Bund) werden die Personalprozesse künftig stärker als heute durchgängig elektronisch unterstützt sein. Mit der damit verbundenen stärkeren Automatisierung und Vereinheitlichung der Prozesse wird auch die Datenqualität prinzipiell steigen.

EMPFEHLUNG 4

PRIORITÄT 1

Die EFK empfiehlt dem EPA, die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffenen Berufsgruppen datenbasiert zu identifizieren und die Entwicklungen anhand zentraler HR-Kennzahlen kontinuierlich zu messen. So können Probleme frühzeitig erkannt werden, Zielgruppen für das Personalmarketing eindeutig bestimmt und den Verwaltungseinheiten eine Grundlage für Verbesserungsmassnahmen bereitgestellt werden.



STELLUNGNAHME DES EPA

Die Empfehlung ist akzeptiert.

Wichtige Kennzahlen aus dem Bewerbungsmanagement-Tool der Bundesverwaltung stehen den HR der Verwaltungseinheiten bereits heute zur Verfügung. Sie können die Entwicklung für ihren Personalkörper datenbasiert verfolgen und entsprechende Massnahmen einleiten. Grundsätzlich ist es Aufgabe der Verwaltungseinheiten, allfällige Rekrutierungsschwierigkeiten für ihre Tätigkeitsbereiche den entsprechenden überdepartementalen Gremien des EPA via ihr Departement zu melden.

Das EPA wird zusammen mit den Departementen klären, wie dieser Prozess optimiert werden kann und welche Möglichkeiten aktuell genutzt werden können, um einen besseren Überblick über die bundesweite Situation zu erhalten.

Künftig werden aufgrund der Modernisierung der Informatiksysteme im Bereich der Supportprozesse mit dem Programm «SUPERB» (Support Prozesse ERP Bund) die Personalprozesse stärker als heute durchgängig elektronisch unterstützt sein. Mit der damit verbundenen stärkeren Automatisierung und Vereinheitlichung der Prozesse, werden in Zukunft zusätzliche Kennzahlen zur Verfügung stehen.

4.2 Kein strategischer Schwerpunkt im IT-Bereich erkennbar

Die Bundesverwaltung verfügt gegenwärtig über keine Strategie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im IT-Bereich. Offizielle Gremien wie die HRK und Fachgruppe Personalmarketing verfolgen grundsätzlich keine spezifischen Vorhaben für einzelne Berufsgruppen wie die IT.

Der Bereich DTI der Bundeskanzlei versuchte zwei Mal, die «Gleichstellung von Frauen in MINT-Berufen» als Fokusthema in der Strategie Digitale Schweiz (2024 und 2025) zu verankern, um das Arbeitskräfteangebot im IT-Bereich zu erhöhen. Ein Fokusthema ist der Ausgangspunkt für neue Massnahmen und Bundesratsaufträge, für deren Umsetzung ein Departement verantwortlich ist. In der Ämterkonsultation gab es allerdings Einwände gegen den Vorschlag, weshalb ein anderes Fokusthema gewählt wurde.

Der Digitalisierungsrat Bund thematisierte 2023 den Fachkräftemangel in seiner Auslegeordnung zur Digitalisierung für die Generalsekretärenkonferenz (GSK). Es stand zur Diskussion, eine Empfehlung zuhanden der GSK zu formulieren. Schliesslich wurde auf eine Empfehlung verzichtet, da das EPA im Personalmanagement Report 2022 Massnahmen gegen den demographischen Wandel angekündigt hatte. Dieses Vorhaben hat das EPA 2023 in die Arbeiten zur neuen Personalstrategie 2024 – 2027 integriert.

Zielgruppenorientierung soll im Personalmarketing gestärkt werden

Im Personalmarketing verfolgt die Bundesverwaltung eine Dachmarkenstrategie. Das EPA konzentriert die dafür verfügbaren 1,8 Vollzeitäquivalente (VZÄ) auf eine gute Marktstellung der ganzen Bundesverwaltung, von der auch die einzelnen Verwaltungseinheiten profitieren sollen.

Das Personalmarketingkonzept dient als grundsätzlicher Orientierungsrahmen für die Marketingaktivitäten. Darin werden die einzelnen IT-Leistungserbringer nicht offiziell als Arbeitgebermarken geführt. Das Personalmarketingkonzept lässt aber zielgruppenorientierte Massnahmen im MINT-Bereich ausdrücklich zu (z.B. Werbung für Berufsgruppen wie IT). Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind im Konzept aber nur für das Marketing auf Ebene Bundesverwaltung und Dachmarke beschrieben. Konkrete Massnahmen für die IT werden darin nicht aufgeführt. Als Zielgruppen gelten primär Schülerinnen und Schüler, Studierende und Berufserfahrene. Das Konzept stammt von 2017. Eine Aktualisierung ist für 2024 geplant, nach der Überarbeitung der Corporate Identity und des Corporate Designs.

Der Marketingplan, der die jährlichen Schwerpunkte der Marketingaktivitäten aufzeigt, beinhaltet für die Personalwerbung im 2023 den strategischen Schwerpunkt «Zielgruppenorientierung stärken». Dafür sollten u.a. die Rollen und Kompetenzen für neue Aufgaben in der Personalwerbung und-gewinnung verankert werden. Ein schriftliches Ergebnis liegt nicht vor.

Der Marketingplan 2024 sieht vor, dass die Arbeitgebermarken gestärkt werden und dass Corporate Identity und Corporate Design der Bundesverwaltung verstärkt auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtet werden. Die Zielgruppen und ihre Bedürfnisse sind im Marketingplan nicht näher bestimmt.

BEURTEILUNG

In der Bundesverwaltung besteht die Absicht, die Zielgruppenorientierung zu stärken und die Attraktivität der IT-Stellen sichtbar zu machen. Die EFK begrüsst diesen Ansatz. Eine starke Dachmarke alleine reicht nicht aus, um die benötigten Fachkräfte zu gewinnen. Die Rekrutierungsschwierigkeiten bei bestimmten IT-Profilen erfordern die Erprobung zielgruppenorientierter Ansätze für IKT-Fachkräfte und allenfalls für weitere Berufsgruppen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind. Dies setzt bei den IT-Leistungserbringern mehr Spielraum und Flexibilität im Umgang mit den bestehenden Marketinginstrumenten voraus (z.B. beim Erstellen von Stelleninseraten oder bei der Gestaltung von visuellen Elementen des öffentlichen Auftritts). Gleichzeitig ist zu vermeiden, dass sich der Wettbewerb unter den IT-Leistungserbringern um dieselben Fachkräfte verschärft.

Im veralteten Marketingkonzept ist ein zielgruppenorientierter Ansatz für die IT noch nicht erkennbar. Es ist keine Zielgruppe mit IKT-Fachkräften definiert. Es ist für die EFK auch nicht ersichtlich, wie die IKT-Fachkräfte mit den gängigen Marketinginstrumenten gezielt angesprochen werden und die Attraktivität der IT-Berufe sichtbar gemacht wird. Die Verantwortlichkeiten für die neuen Aufgaben in der Personalwerbung und-gewinnung sind unzureichend beschrieben. Die IT-Leistungserbringer verfolgen unterschiedliche Ansätze, ohne klare übergeordnete Stossrichtung.

EMPFEHLUNG 5

PRIORITÄT 2

Die EFK empfiehlt dem EPA in Abstimmung mit den Departementen dafür zu sorgen, dass die IKT-Fachkräfte im aktualisierten Personalmarketingkonzept als Zielgruppe unter der Dachmarke Bundesverwaltung abgedeckt sind und die strategische Stossrichtung zur Sichtbarmachung und Attraktivitätssteigerung von IT-Berufen in der Bundesverwaltung konkretisiert wird. Die entsprechenden Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind im Konzept klar zuzuweisen.

STELLUNGNAHME DES EPA

Die Empfehlung ist akzeptiert.

Im Rahmen der Umsetzung der Personalstrategie 2024–2027 wird das Personalmarketingkonzept der Arbeitgeberin Bundesverwaltung überarbeitet. Dabei wird auch die Frage der spezifischen Bearbeitung von Tätigkeitsbereichen der Bundesverwaltung einfließen.

5 STEUERUNG UND OPTIMIERUNG

5.1 Viele Beteiligte und unzureichende Steuerung führen zu Umsetzungsproblemen

Das EPA entwickelt die allgemeinen Grundlagen und Instrumente für das Personalwesen in den Departementen und Verwaltungseinheiten, verfügt selbst aber über keine Weisungsbefugnis. Als Querschnittsamt ist das EPA relativ weit vom operativen HR in den Verwaltungseinheiten entfernt.

Die Hauptverantwortung für die Umsetzung der Personalpolitik liegt bei den sieben Departementen, die über grossen Gestaltungsspielraum verfügen, damit sie den unterschiedlichen Verhältnissen in den rund 70 Verwaltungseinheiten Rechnung tragen können. Auf die Führung und Struktur der einzelnen Verwaltungseinheiten haben die HR-Verantwortlichen der Departemente jedoch wenig Einfluss. Ausserdem werden die in der HRK gemeinsam getroffenen Entscheidungen von den Departementen nicht immer verbindlich mitgetragen. Im Endeffekt führt dies dazu, dass zentrale Vorgaben unterschiedlich umgesetzt und kontrolliert werden.

Die Departemente verfolgen keine IT-spezifische Perspektive. Für sie sind die strategischen Leitlinien für das Personalmanagement von Belang, welche für die ganze Bundesverwaltung gelten. Spezifischere Angelegenheiten, wie z. B die Entschärfung des Fachkräftemangels im IT-Bereich, liegen im Zuständigkeitsbereich der einzelnen Verwaltungseinheiten. Diese operieren gleichzeitig unter Rahmenbedingungen, welche für die ganze Bundesverwaltung gelten. Die IT-Leistungserbringern nehmen eine Diskrepanz zwischen Problemdruck und Handlungsmöglichkeiten wahr.

Auf Eigeninitiative von Mitarbeitenden des BIT und der ehemaligen FUB wurde die Erfahrungsgruppe IT-Bund gebildet. Ihr Ziel ist es, den Auftritt der Bundesverwaltung gezielter auf die Informatik auszurichten. Sie hat keine strategischen Aufgaben; in den offiziellen Gremien brachte sie bisher keine Anträge ein. Neben der Erfahrungsgruppe besteht eine Vielzahl an Arbeitsgruppen und Netzwerken von Wissensträgern. Von verschiedener Seite wird kritisiert, dass unklar ist, wo diese Gruppen ihre Anfragen platzieren sollen und wie Entscheidungen getroffen werden. Darunter leidet das freiwillige Engagement der Wissensträgerinnen und -träger.

IT-Leistungserbringer verfolgen unterschiedliche Ansätze

In der Bundesverwaltung bestehen – anders als in den staatsnahen Betrieben (siehe Exkurs) – keine Kompetenzzentren mit spezialisierten Teams für ein zielgruppenorientiertes Marketing und die persönliche Direktansprache von Kandidatinnen und Kandidaten im IT-Bereich.¹⁰ Die Umsetzung zielgruppenspezifischer Personalgewinnungsstrategien liegt in erster Linie bei den IT-Leistungserbringern. Kleineren Verwaltungseinheiten fehlen dafür aber die notwendigen Ressourcen und Kompetenzen. Direktansprachen und die Lancierung von Kampagnen übersteigen teilweise ihre Handlungsmöglichkeiten.

Die IT-Leistungserbringer verfolgen verschiedene Ansätze zur Verbesserung des Marketings und der Rekrutierung, je nach Problemdruck, verfügbaren Ressourcen und HR-Organisation. Eine Geschäfts-, Personal- oder Marketingstrategie mit Schwerpunkten zur Entschärfung des Fachkräftemangels und einem entsprechenden Massnahmenplan besteht in den wenigsten Verwaltungseinheiten. Kein IT-Leistungserbringer verfügt über eine strategische Personalplanung. Einen konkreten Vorgehensplan mit Analyse, Zielen, abgeleiteten Massnahmen und einem Zeitplan hat die EFK nur beim BIT vorgefunden.

Durch die Vorgaben der Departemente und des EPA, die ein einheitliches und korrektes Auftreten der Bundesverwaltung sicherstellen sollen, fühlen sich die HR-Verantwortlichen bei allen IT-Leistungserbringern stark eingeschränkt. Nicht alle Massnahmen der Verwaltungseinheiten sind auf die Ziele des EPA abgestimmt. Die IT-Leistungserbringer, Departemente und das EPA setzen unterschiedliche Prioritäten.

¹⁰ Einzig die Gruppe Verteidigung im VBS hat vor ein paar Jahren das CC Recruiting V aufgebaut, eine Beratungsstelle für die Verwaltungseinheiten, mit dem Ziel, die Rekrutierung zu professionalisieren.

Die IT-Leistungserbringer und teilweise die Departemente wollen ihre Arbeitgebermarken stärken und sich von anderen abheben, während das EPA auf die Dachmarke und ein einheitliches Auftreten fokussiert.

2022 wurde das frühere Rekrutierungssystem Umantis nach neunjähriger Laufzeit abgelöst und im Rahmen von SUPERB durch SAP SuccessFactors ersetzt. Die Ablösung beinhaltete eine Vereinheitlichung der Personalprozesse über die Departemente und Ämter hinweg, um sie am SAP-Standard auszurichten. Mit der Vorgabe, alle HR-Anwendungen im SAP-Standard zu implementieren, sollen die Kosten für Betrieb und Wartung reduziert werden. Die aktuelle Planung sieht vor, dass die gesamten Personalinformationssysteme bis Ende 2026 abgelöst werden. Zum Zeitpunkt der EFK-Prüfung waren die HR-Prozesse noch nicht vollständig digitalisiert. Das Effizienzsteigerungspotenzial der Digitalen Transformation ist noch nicht ausgeschöpft. Manuelle HR-Prozesse führen — insbesondere im BIT, das 2023 149 Stellen besetzen musste — zu Mehraufwand und Problemen der Skalierbarkeit.

Exkurs: Das HR als Befähiger bei der Post

Die Schweizerische Post AG führt unter ihrem Dach fünf strategische Konzerngesellschaften, welche die Kernmärkte der Post bearbeiten. Neben den Konzernbereichen sind auch die Funktionsbereiche (Finanzen, Personal, Informatik) in die Konzernleitung eingebunden. Diese begleiten und unterstützen die Konzernleitung und die Konzernbereiche. Im Funktionsbereich Personal bestehen dafür u.a. verschiedene Kompetenzzentren mit spezialisierten Teams für Employer Branding, Recruiting, Active Sourcing und Hochschuleinstieg. Ebenfalls besteht ein HR-Servicecenter Organisation mit HR-Beratern für die Führungskräfte in den Kernmärkten. Durch diese funktionale Organisation kommt das HR in die Rolle eines Befähigers und trägt mehr Verantwortung im operativen HR. Das war vor der Reorganisation von 2017, als jeder Konzernbereich noch seine eigenen Supportbereiche (Finanzen, IT, Personal) hatte, nicht möglich.

Schwerpunkte des Personalmarketings sind unzureichend umgesetzt

Im Marketingplan 2023 legte die Fachgruppe Personalmarketing den strategischen Schwerpunkt fest, die Zielgruppenorientierung zu stärken (siehe Abschnitt 4.2). Es war u.a. geplant, dass Instrumente und Hilfsmittel für zielgruppenspezifische Kampagnen bereitgestellt werden. Im Rahmen von «Campaigning Labs» wurden zusammen mit einer Beratungs- und Marketingagentur Grundlagen für eine Kampagne für IT-Berufe ausgearbeitet. Die Kampagne wurde allerdings nie durchgeführt. Für die Personalgewinnung setzte sich die Fachgruppe den Schwerpunkt, die Rollen und Kompetenzen für die neuen Aufgaben in der Personalwerbung und-gewinnung – insbesondere für das Campaigning und die Direktansprache – in der Bundesverwaltung zu verankern. Keine der interviewten Personen konnte – abgesehen von einer Intensivierung des Erfahrungsaustausches – ein konkretes Ergebnis der eingesetzten Arbeitsgruppe nennen. Über die Bildung von zentraleren Strukturen (z. B. Kompetenzzentren) zur Unterstützung der Verwaltungseinheiten bei Direktansprachen und anderen zeitgemässen Rekrutierungsformen wurde diskutiert. Ein konkretes Ergebnis liegt nicht vor.

Der Marketingplan 2023 sah ferner vor, Grundlagen für ein Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramm mit Vermittlungsprämie zu erarbeiten und bestehende IT-Instrumente zu prüfen. Angeregt wurde dies von Verwaltungseinheiten. Im Mai 2023 hat sich die HRK aus verschiedenen Gründen gegen ein solches Programm ausgesprochen, u.a. weil eine gesetzliche Grundlage für die Prämienauszahlung fehlt und politisch heikel ist. Das Thema des Miteinbezugs von Mitarbeitenden in den Gewinnungsprozess wird im Rahmen der aktuellen Personalstrategie weiterverfolgt werden. Die Notwendigkeit dafür wurde bereits im Marketingkonzept von 2017 festgestellt. Beabsichtigt war damals auch eine differenzierte Analyse der Bedürfnisse einzelner Berufsgruppen. Das EPA stellt den Verwaltungseinheiten dafür eine Anleitung zur Verfügung (inkl. Anleitung zur Arbeitgeberpositionierung). Nur das BIT konnte eine entsprechende Analyse vorweisen.

Stellenportal ist zu wenig auf IKT-Fachkräfte ausgerichtet

Aufgrund der neuen Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt besteht ein allgemeiner Trend, den Bewerbungsprozess zu vereinfachen, z.B. indem man One-Click-Bewerbungen auf LinkedIn ermöglicht. In der Bundesverwaltung ist dies gegenwärtig nicht möglich. Alle Bewerbungen erfolgen über das Stellenportal. Dieser Bewerbungsprozess gilt nicht als benutzerfreundlich, da ein Konto erstellt und Dokumente hochgeladen werden müssen. Dies senkt die Bewerbungswahrscheinlichkeit.

Allerdings hat auch die Bundesverwaltung Vereinfachungen und Anpassungen auf dem Stellenportal umgesetzt. 2024 hat die HRK zugestimmt, das Motivationsschreiben bei Bewerbungen nicht mehr verpflichtend einzufordern, um die Hürden für eine Bewerbung zu senken. Zudem wurden Filter- und Suchoptionen optimiert. Ausgewählte Seiten können heute auch auf Englisch publiziert und Stelleninserate in englischer Sprache ausgeschrieben werden. Das entspricht einem Bedürfnis der IT. Die Anforderung gemäss Sprachenverordnung, dass IKT-Fachkräfte zwei Landessprachen beherrschen müssen, bleibt aber bestehen. Auch diese Vorgabe reduziert die Bewerbungswahrscheinlichkeit bei IT-Stellen.

Grundsätzlich ist es unbestritten, dass potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern die Attraktivität der Produkte und Dienstleistungen im IT-Bereich besser aufgezeigt werden muss. Auf Initiative der Erfahrungsgruppe IT-Bund wurde in Zusammenarbeit mit dem EPA eine Landingpage mit IT-Jobs auf dem Stellenportal erstellt. Hier werden Informationen zu den Arbeitsbereichen, Technologien und Projekten bereitgestellt. Nicht alle Inhalte, Links und Bilder scheinen aktuell und auf die Zielgruppe ausgerichtet zu sein. Von den IT-Leistungserbringern wird die Landingpage deshalb nicht aktiv für Marketingzwecke verwendet. Sie verweisen lieber auf die eigene Karriereseite¹¹. Allerdings haben nicht alle Leistungserbringer eine Karriereseite.

Im Juni 2022 hatte die Fachgruppe Personalmarketing für das Stellenportal fünf neue Fotostories geplant, wobei ein Schwerpunkt bei der IT liegen sollte. Es wurde jedoch keine Story zur IT umgesetzt, da die angefragten Verwaltungseinheiten angaben, keine Ressourcen für die Umsetzung zu haben.

BEURTEILUNG

Für die erfolgreiche Umsetzung der Personalpolitik und eine Weiterentwicklung des Personalwesens gewinnt die Zusammenarbeit der Departemente zunehmend an Bedeutung. Marketing und Rekrutierung rücken unter Bedingungen des Fachkräftemangels näher zusammen. Neue Aufgaben wie das Active Sourcing entstehen. Das dezentrale HR-Organisationsmodell der Bundesverwaltung mit seinen drei Ebenen erschwert allerdings die Zusammenarbeit sowie eine zentrale Steuerung von zielgruppenorientierten Massnahmen. Das führt zu Schwierigkeiten, die bestehenden Konzepte und Pläne effizient und effektiv umzusetzen. Im Vergleich zu den staatsnahen Betrieben, die in den letzten Jahren viel in ein zielgruppenorientiertes Marketing und Recruiting investiert und die Spezialisierung im HR vorangetrieben haben, hat die Bundesverwaltung Aufholbedarf. Der Auftritt der Bundesverwaltung im IT-Bereich wurde zwar punktuell angepasst, die strategische Zielsetzung zur Stärkung der Zielgruppenorientierung wird für die IT (und andere Berufsgruppen) aber nicht konsequent umgesetzt. Die neuen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zur Umsetzung der strategischen Marketingziele sind nicht ausreichend definiert. Die Fachgruppe Personalmarketing verfügt über keine Detailplanung für die Umsetzung des Marketingplans. Der Personalmarketing Managementreport erlaubt keine direkten Rückschlüsse darauf, inwiefern die strategischen Schwerpunkte tatsächlich umgesetzt wurden oder nicht.

¹¹ Eine Karriereseite ist ein spezieller Bereich des Stellenportals oder der Webseite einer Verwaltungseinheit, der sich auf die Personalbeschaffung konzentriert und Informationen über offene Stellen, die Organisationskultur sowie die Beschäftigungsvorteile bietet. Eine Karriereseite ist ein wichtiges Werkzeug für das Employer Branding und die Personalbeschaffung.

Die EFK empfiehlt dem EPA, die zielgruppenorientierten Massnahmen für die IT in Zusammenarbeit mit den Departementen verbindlicher zu planen, zu steuern und zu überprüfen. Die strategischen Ziele sollten dadurch konsequenter umgesetzt werden. Um vom operativen Know-how der Wissensträgerinnen und-träger zu profitieren, sind die Aufgaben und Kompetenzen der bestehenden Arbeitsgruppen und Netzwerke zu schärfen.

 **STELLUNGNAHME DES EPA**

Die Empfehlung ist akzeptiert.

Das EPA wird die Grundlagen für spezifische Massnahmen für bestimmte Tätigkeitsbereiche wie die Informatik im Rahmen der Dachmarke Arbeitgeberin Bundesverwaltung im neuen Personalmarketingkonzept beschreiben. Für die operative Umsetzung der Anliegen der Verwaltungseinheiten ist das EPA auf die Mitarbeit der Departemente und die entsprechende Nutzung der bestehenden Gefässe und Gremien angewiesen.

5.2 Ausbildungsbereitschaft ist vorhanden

Die IT-Leistungserbringer haben 2019 bis 2023 im Jahresdurchschnitt IKT-Lernende im Umfang von 144 VZÄ ausgebildet. Das sind (in VZÄ gemessen) knapp 13 % aller Lernenden in der Bundesverwaltung. Für die Basisausbildung der IKT-Lernenden wurden rund 19 % des gesamten Budgets des Ausbildungszentrums der Bundesverwaltung (AZB) aufgewendet. DTI bildet keine Lernenden aus.

Bei den Leistungserbringern entfielen im Jahresdurchschnitt 5,8 % aller VZÄ auf die IKT-Lernenden. Dieser Anteil liegt über dem strategischen Sollwert für die ganze Bundesverwaltung (4 % bis 5 %) und dem effektiven Anteil der Lernenden in der ganzen Bundesverwaltung (4,4 %). Zwischen 2019 und 2023 ist der Anteil der IKT-Lernenden von 5,9 % auf 5,6 % gesunken. Die Verbleibquote ist im selben Zeitraum von 52 % auf 59 % angestiegen. Das ist deutlich höher als der Durchschnitt der ganzen Bundesverwaltung (2023: 36,3 %). Der neue Sollwert strebt eine Verbleibquote von 40 % bis 45 % aller Lernenden an.

 **BEURTEILUNG**

Die IT-Leistungserbringer bilden ausreichend IKT-Lernende aus. Die hohe Verbleibquote legt nahe, dass die Qualität der Berufsausbildung stimmt. Eine Ausweitung der Ausbildungstätigkeit im IT-Bereich könnte diese Qualität beeinträchtigen und die finanziellen Mittel für andere Berufsausbildungen und Weiterbildungen des AZB reduzieren. Da die IT-Leistungserbringer relativ hohe Anforderungen an IKT-Fachkräfte stellen, können nicht alle offenen Stellen mit Berufseinsteigenden besetzt werden.

ANHANG 1 – RECHTSGRUNDLAGEN UND PARLAMENTARISCHE VORSTÖSSE

RECHTSTEXTE

Bundespersonalgesetz (BPG) vom 24. März 2000, SR 172.220.1

Rahmenverordnung zum BPG vom 20. Dezember 2000, SR 172.220.11

Bundespersonalverordnung (BPV) vom 3. Juli 2001, SR 172.220.111.3

Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) vom 6. Dezember 2001, SR 172.220.111.3

Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften, SR 441.1

PARLAMENTARISCHE VORSTÖSSE

23.3087 Öffentlicher und privater Arbeitsmarkt. Analyse der Bedingungen und Bekämpfung von unlauteren Praktiken des öffentlichen Sektors, Postulat Bauer vom 08.03.2023

23.3779 Bekämpfung des Fachkräftemangels und Förderung der Integration, Postulat von Gysin Greta vom 15.06.2023

22.1058 Fachkräftemangel ICT. Es besteht Handlungsbedarf, Anfrage von Gysin Greta vom 29.09.2022

22.3590 Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im IT-Sektor. Es braucht konkrete Massnahmen, um den Talentmangel abzuwenden, Interpellation von Gysin Greta vom 13.06.2022

22.3751 Personalstrategie im Aussendepartement. Durchlässigkeit und Flexibilität stärken, Postulat Gredig vom 16.06.2022

ANHANG 2 – ABKÜRZUNGEN

AZB	Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung
BIT	Bundesamt für Informatik und Telekommunikation
DTI	Bereich Digitale Transformation und IKT-Lenkung der Bundeskanzlei
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EFD	Eidgenössisches Finanzdepartement
EFK	Eidgenössische Finanzkontrolle
EPA	Eidgenössisches Personalamt
FUB	Führungsunterstützungsbasis der Armee
GSK	Generalsekretärenkonferenz der Departemente
HR	Human Resources (dt. Humankapital)
HRK	Human-Resources-Konferenz (siehe Art. 20 BPV)
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ISCeco	Information Service Center des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung
ISC-EJPD	Informatik Service Center des Eidgenössischen für Justiz- und Polizeidepartements
IT	Informationstechnologie
Kdo Cy	Kommando Cyber, Bundesamt der Gruppe Verteidigung im Eidgenössischen Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
SUPERB	Programm Support Prozesse ERP Bund
VBS	Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
VZÄ	Vollzeitäquivalente

ANHANG 3 – ERGEBNISSE DER EFK-BEFragung VON HF-STUDIERTENDEN

Stichprobe

Im Rahmen der Befragung wurden Studierende aus drei Schulen und sechs Klassen der höheren Berufsbildung (HBB) im IT-Bereich befragt. 68 Personen arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung für ein Unternehmen der Privatwirtschaft und 28 für einen staatsnahen Betrieb. 7 waren in der Bundesverwaltung tätig. 28 % der Studierenden waren in den sechs Monaten vor der Umfrage aktiv auf Stellensuche.

Zweck

Zweck der Online-Umfrage war die Bewertung und ein Vergleich von vier Stelleninseraten (DevOps und Softwareentwicklung) der Bundesverwaltung (BIT und ISC-EJPD), der Post und der Swisscom.

Ergebnisse

Die wichtigsten Ergebnisse werden nachfolgende kurz zusammengefasst.

Sind dir im letzten halben Jahr Stelleninserate für IT-Jobs in der Bundesverwaltung aufgefallen?

Antwort	absolut	in %
Ja	33	29,7
Nein	69	62,2
Weiss nicht	9	8,1
Total	111	100,0

Auf die Inserate aufmerksam wurden die Befragten am häufigsten über Social Media (20), private Stellenportale (18) und das Stellenportal des Bundes (17); etwas weniger häufig durch Bekannte (10).

Wenn du wählen könntest, für welche Arbeitgeber würdest du am liebsten arbeiten?

Antwort	absolut	in %
Für ein Unternehmen der Privatwirtschaft	35	31,5
Für einen staatsnahen Betrieb (Swisscom, SBB oder Post)	42	37,8
Für die Bundesverwaltung	12	10,8
Andere (z. B selbständig)	12	10,8
Keine Antwort	10	9,0
Total	111	100,0

Wenn du wählen könntest, für welche Arbeitgeber würdest du am liebsten arbeiten? gekreuzt mit der Frage **Wo arbeitest du aktuell?** Es zeigt sich eine Präferenz für den Status-Quo: Am meisten wurde jeweils die Kategorie genannt, wo die Befragten aktuell arbeiten. Auffällig ist jedoch, dass knapp ein Viertel aus privaten Unternehmen zu einem staatsnahen Betrieb (SBB, Post, Swisscom) wechseln würde, wenn sie wählen könnten. 8.8% würden in die Bundesverwaltung wechseln.

Findest du das Stelleninserat ansprechend? Den Umfrageteilnehmenden wurden zwei Inserate gezeigt, je eines der Bundesverwaltung (BIT/ISC-EJPD) und das andere von einem staatsnahen Betrieb (Post/Swisscom), je nach Schwerpunkt ihrer Ausbildung (DevOps, Softwareentwicklung). Sie bewerteten die Inserate einzeln auf einer Viererskala. 65,7 % antworteten auf das Inserat des Bundes mit Ja oder eher Ja, bei Post/Swisscom waren es insgesamt gut 70 %. Explizit gefragt, welches der beiden Inserate sie besser finden, wurden sie nicht. Dennoch lässt sich aus den Antworten ein solcher Vergleich konstruieren:

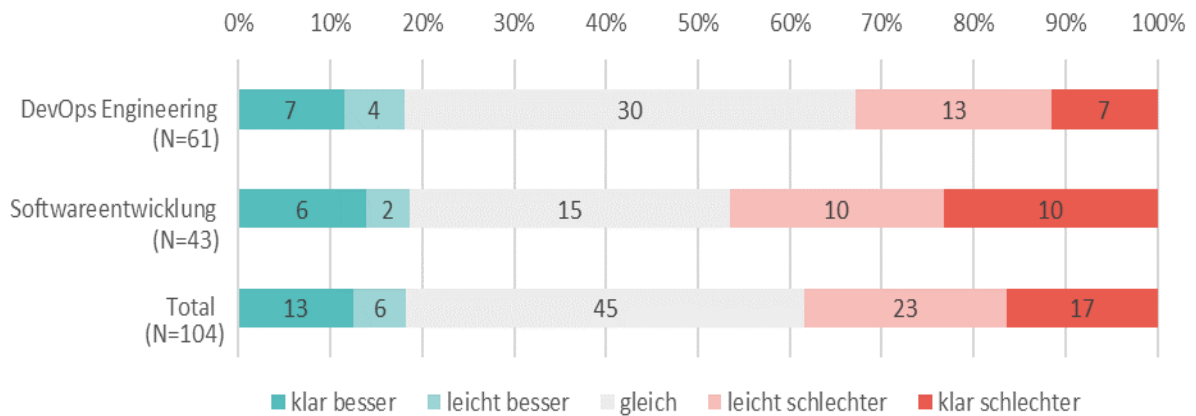


Abb. 3: Wie schneidet das Inserat der Bundesverwaltung im Vergleich zu Post/Swisscom ab?¹²

Die Abbildung zeigt: Fast 40 % der Befragten bewerteten insgesamt die Inserate der Bundesverwaltung leicht oder klar schlechter als jene von Post/Swisscom (rote Balken). In knapp 45 % der Fälle wurden sie gleich (gut/schlecht) bewertet (grau). Etwas weniger als 20 % bewerteten die Inserate der Bundesverwaltung leicht oder klar besser (grün).

Basierend auf dem Inserat, hast du den Eindruck, dass es sich um einen attraktiven Arbeitgeber handelt (z.B. innovativ, moderne Anstellungsbedingungen)? Hier lag Zustimmung beim Bundesinserat mit 57 % deutlich tiefer als bei Post/Swisscom mit 82 %.

Angenommen du bringst die erforderlichen Qualifikationen für die gezeigte Stelle mit, wie wahrscheinlich ist es, dass du dich auf eine solche Stelle bewerben würdest? Hier zeigt sich ein ähnliches Bild: 57 % geben beim Bund sehr oder eher wahrscheinlich an, bei Post/Swisscom lag der Anteil mit gut 72 % klar höher.

Innerhalb der Bundesverwaltung gibt es verschiedene ICT-Leistungszentren. Welche der folgenden kanntest du schon vor dieser Umfrage? (Mehrfachauswahl). Am bekanntesten war das BIT (90 Nennungen), gefolgt von Informatik EDA (58) und Kdo Cy (46). ISC-EJPD (16) und ISCeco (11) wurden deutlich weniger häufig genannt.

¹² Die Kategorien wurden wie folgt gebildet: Inserat Ansprechend? Ja (4), eher Ja (3), eher Nein (2), Nein (1). Klar besser/schlechter = Differenz von 2, oder Differenz von 1 wenn Wechsel von eher Ja zu eher Nein (vice versa); leicht besser/schlechter = Differenz von 1 (Ausnahme erwähnter Wechsel), Gleich = gleiche Punktzahl erhalten.