

UMB erweitert Kapazität für ICT-Berufsausbildung massiv

Cham, 4. Oktober – Die IT-Dienstleisterin UMB investiert weiter in die Nachwuchsförderung im Informatikbereich. So wird das Unternehmen ab dem Jahr 2022 anstatt jährlich aktuell 4 bis 5 deren 8 bis 10 neue ICT-Lernende einstellen. Damit steigt die Zahl der Stellen für Lernende inklusive Praktikantinnen und Praktikanten bei UMB von heute 16 bis 18 auf rund 36 bis 40 im Jahr 2025. Das entspricht einem Anteil an der Schweizer Belegschaft des Unternehmens von 8 bis 9 Prozent. Um die Lernenden nach wie vor umfassend betreuen zu können, erweitert das Unternehmen auch die Kapazität bei den Berufsbildnern. So wird neben dem Team Leader Young Talents Roger Schweingruber und zwei teilzeitlich für Lernende verantwortlichen Kollegen ab dem 1. Januar 2022 neu Pascal Wartenweiler zu 100 Prozent als Berufsbildner tätig sein. Damit wächst das Berufsbildner-Team auf insgesamt 240 Stellenprozent. Unterstützt wird das Team dabei von zahlreichen, technischen Praxisbildnern. Bereits kurz nach Beginn der Rekrutierung konnten im Spätsommer 2021 für 2022 sämtliche offenen Lehrstellen für die vierjährige Berufsausbildung Informatiker/in EFZ besetzt werden.

Dem Fachkräftemangel begegnen

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

Persönlichkeit wichtiger als Schulnoten

Zur UMB-Firmenkultur gehört auch die Überzeugung, dass die Persönlichkeit der Bewerbenden als entscheidend für den Gesamterfolg der Ausbildung angesehen wird. Dazu Roger Schweingruber: «Wir schauen uns immer alle Bewerbungen gründlich an, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Schulnoten. Genauso wichtig sind für uns bei der Auswahl der Lernenden Soft Skills wie etwa Teamfähigkeit, Lern- und Einsatzwille.» Die allermeisten würden sich denn auch während der vier Ausbildungsjahre positiv entwickeln, so der Team Leader Young Talents. Einige würden nach der Lehre die Berufsmatur nachholen oder neben einer Teilzeitstelle bei UMB das Informatik-Studium an der Hochschule aufnehmen. Übergeordnetes Ziel sei, möglichst viele in der Firma zu halten, so Schweingruber.

UMB-Lehrmethode ausgezeichnet

UMB legt aber nicht nur bei der Rekrutierung grossen Wert auf die Persönlichkeit der Lernenden. Auch die Ausbildungsmethode ist stark auf die individuellen Eigenschaften der Auszubildenden abgestimmt. Die Lernenden können ihre Vorlieben für die unterschiedlichen Fachthemen anmelden – den Wünschen wird bestmöglich entsprochen. Die Lernenden arbeiten schliesslich während der letzten beiden Lehrjahre in zwei bis drei unterschiedlichen Technologieteams und dürfen für ihre Spezialisierungsrichtung wie Cloud Computing, Collaboration, Netzwerke, SAP-Betrieb, Security, Service Desk, Workplace etc. dasjenige Team wählen, in dem sie ihre Abschlussarbeit machen möchten. Für dieses ganzheitliche, flexible Ausbildungsmodell wurde UMB im

letzten Jahr vom Verband ICT-Berufsbildung Schweiz mit dem «ICT Education & Training Award» in der Kategorie «Unternehmen mit mehr als 100 ICT-Mitarbeitenden» ausgezeichnet.

Eigeninitiative gefordert

«Wir von ICT-Berufsbildung Schweiz unterstützen innovative Ausbildungsmodelle wie jenes von UMB», sagt Serge Frech, Geschäftsführer von ICT-Berufsbildung Schweiz. «Dass bei UMB die Lernenden ihre Lehre selbstständig planen und nach eigenen Präferenzen zusammenstellen können, stärkt die Motivation und die Eigenverantwortung und fördert die Zugehörigkeit zum Unternehmen, damit Lernende auch nach dem Abschluss ihrer Ausbildung im Unternehmen bleiben.» Die Methode und die Tatsache, dass UMB nun seine Ausbildungskapazität verdoppelt, sei ein vorbildliches Beispiel, dem möglichst viele andere Unternehmen aller Branchen folgen sollten. «Um dem ICT-Fachkräftemangel zu begegnen, erfordert es auch die Eigeninitiative der Unternehmen selbst und eine Investition in den Nachwuchs», ist Frech überzeugt. Mit einem Lernenden-Anteil von bis zu 9 Prozent gehe UMB als gutes Vorbild voran.

Weitere Informationen

UMB AG
Hinterbergstrasse 19
6330 Cham
www.umb.ch

Roger Schweingruber
Team Leader Young Talents
roger.schweingruber@umb.ch
+41 44 805 14 85

Matthias Keller
CEO
matthias.keller@umb.ch
+41 41 749 20 50

Über UMB

UMB hat den Anspruch, als IT-Dienstleisterin in allen Belangen «Leading Edge» zu sein: Sei es als Partnerin für Business- und Technologie-Transformation, umfassende Cloud-Providerin, zuverlässige Software- und Hardware-Partnerin mit über 2000 Zertifizierungen, Anbieterin von agilen Software-Lösungen zur Digitalisierung, Automation und Prozessoptimierung und als attraktivste Arbeitgeberin in der Schweiz. UMB ist mehrfach von Great Place to Work als beste Schweizer Arbeitgeberin ausgezeichnet worden und rangiert europaweit unter mehr als 3000 Unternehmen auf Platz 5. Das Unternehmen beschäftigt an 10 Schweizer Standorten und Niederlassungen in Madrid und Ho Chi Minh City 500 Kolleginnen und Kollegen.