

## **Thema: Fachkräfte gewinnen – Zukunft sichern**

Was einfach klingt, ist hochkomplex. Der Fachkräftebedarf ist heute bei vielen Unternehmen hoch. Ein regelrechtes Rennen um die besten Talente ist auf dem Markt seit Langem entfacht. Wie positioniere ich mich als Unternehmen erfolgreich in Zeiten von Fachkräftemangel? Wie gewinne ich passende Mitarbeitende und wie kann ich sie halten? Unter diesen Aspekten wurden im 2022 in Bern Baden und Sursee jeweils ein Forum durchgeführt.

An zwei von drei Foren war Dr. Marcel Oertig von der Avenir Group dabei. Er führte uns ins Thema «Competition for Talents» ein. Sein Einblick zu Trends und innovativen Ansätzen zur Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften waren sehr spannend. Unter anderem lernten wir, dass Rekrutierung auch Marketing ist, sowie das eigene Netzwerk und Active Sourcing unerlässlich sind. Interessant war, wie ein Kandidatenerlebnis von der Rekrutierung bis zum Onboarding aussehen kann. Nicht zu vergessen: Mitarbeitende sind die besten Markenbotschafter. Am Schluss gab es noch Inputs zum Thema «Good Work» und wie sich Investitionen in eine Nachhaltige Personalpolitik für ein Unternehmen positiv auswirken können.

Am ersten Forum in Bern durften wir Dr. Sebastian Friess, Vorsteher Amt für Wirtschaft vom Kanton Bern, begrüßen. Er gab einen Einblick, wie der Kanton Bern mit dem Thema Fachkräfte umgeht. Unter Anderem welche Aufgaben der Staat übernimmt und welche Formate es zur Gewinnung von Fachkräften gibt. Einen Einblick in unser Bildungssystem und deren Aufbau für die Zukunft waren sehr interessant. Dr. Friess gab noch einen kurzen Einblick, wie der Kanton Bern in der Coronapandemie mit Unternehmen umgegangen ist und wo überall Hilfe ankam. Zu guter Letzt gab er noch mit auf den Weg: Fachkräftemangel ist immer eine Frage der Perspektive.

Dr. Nils Kambly, CEO der Kambly SA aus Trubschachen, erzählte uns in seinem Kurzreferat über die Tradition von Kambly. Auch sie haben mit Fachkräftemangel zu kämpfen. Jedoch ist ihr Geheimrezept: Lokalität, Weiterbildung und langjährige Mitarbeitende. Auch die inneren Werte der Firma (Firmenkultur) stellen eine hohe Mitarbeitendenverbundenheit dar. Auch das man als Führungsteam hinter seinen Führungsgrundsätzen steht und diese vorlebt sind ein wichtiger Bestandteil bei Kambly.

Ende September waren wir in Baden. Nach Dr. Oertig wurden wir von Manuel Zumstein (Geschäftsführer der Robert Huber AG) in die Welt der Autogaragen entführt. Auch dort herrscht Fachkräftemangel. Nicht nur, weil sich die Branche verändert (denken wir an Elektroautos), sondern auch weil der Beruf des «Automechanikers» nicht mehr derselbe ist. Dies stellt eine grosse Herausforderung dar, da man oft als Jugendliche den Akademikerweg sieht und nicht die Karriere über den Handwerkerberuf. Manuel Zumstein gab noch einen Einblick, wie sie bei der Selektion von Mitarbeitenden vorgehen und wie sie im Unternehmen ihre Mitarbeitenden halten können.

Beat Bechtold, Direktor der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) gab uns einen Einblick wie die Aargauer Wirtschaft mit dem Fachkräftemangel umgeht. Die Demografische Entwicklung war auch hier ein Thema. Vor allem die Lücke am Arbeitsmarkt ab 2029 gibt zu denken. Die Unternehmen organisieren sich immer zuerst selbst und schauen, dass sie selber «attraktiv» bleiben. Die AIHK unterstützt ihre Mitglieder und stellt die Verbindung zum Kanton Aargau und dessen Politik her. Und man darf nicht vergessen: Die Unternehmen sind die wo Arbeitsplätze schaffen.

In Sursee durften wir unser Drittes Forum durchführen. Die Avenir Group war durch Christoph Abplanalp vertreten. Mit Ivan Buck hatten wir von der Wirtschaftsförderung Luzern den Direktor am Forum vertreten. Er stellte die Wirtschaftsförderung und ihre Aufgaben vor. Auch hier war die Ausbildung und Entwicklung von Jugendlichen ein grosses Thema.

Mit Hans Aregger, von der Aregger Bauunternehmung, hatten wir eine Vertretung aus dem Baugeschäft am Forum dabei. Gerade alles was mit dem «Bau» zu tun hat leidet. Das Image ist in der Öffentlichkeit nicht sehr positiv. Auch hier setzt man auf den Nachwuchs und eine eigene stabile Organisation. Als Erfolg beweist sich die Arbeit mit Markenbotschaftern, welche man «draussen» kennt.

Im Anschluss an die Inputreferate wurde durch Milena Daphinoff die Podiumsdiskussion lanciert. Seitens Valiant nahm Dr. Marc Praxmarer, Leiter Firmen- und Institutionelle Kunden bei Valiant, an allen Diskussionsrunden teil. Er ging darauf ein, was Valiant für oder gegen den Fachkräftemangel tut. Milena Daphinoff stellte spannende Fragen und die Podiumsteilnehmer konnten die vorherigen Inputs untereinander diskutieren. Unter Anderem, wie man mit der Forderung nach mehr Flexibilität umgehen kann als Arbeitgeber und diese dann im Betrieb umsetzt. Welche Benefits für Mitarbeitende von Wichtigkeit sind und wie man als Unternehmen diese erweitern kann. Die Digitalisierung und Jobveränderung wurde besprochen. Als Unternehmen sollte man kreativ und mutig sein und auch das Potenzial der ü50 mitberücksichtigen. An allen drei Foren wurde das Image, das man als Unternehmen hat, als unglaublich wichtig betitelt. Zentral war auch überall: Den Menschen auf seinem Weg nicht verlieren.

Am jeweils anschliessenden Apéro riche wurde noch intensiv über das Thema unter den Gästen gesprochen.