

Tool zur Fachkräftesicherung für die KGL-Mitglieder entwickelt

Vier spannende Impulse und die offizielle Verabschiedung von Gaudenz Zemp machten Luzern 25 zu einer tollen Veranstaltung mit hohem Unterhaltungswert. Mit rund 400 Anwesenden waren so viele da wie noch nie zuvor in der Messe Luzern. Die Unternehmerinnen und Unternehmer unter ihnen bekamen vom KGL einen Prozess vorgestellt, der für die Zukunft ihrer Firma von grosser Wichtigkeit sein kann.

Der nach der Delegiertenversammlung wohl zweitwichtigsten Veranstaltung im Kalenderjahr des KMU- und Gewerbeverbandes Kanton Luzern (KGL) wohnten auch heuer wieder Vertreterinnen und Vertreter der nationalen und kantonalen Politik bei. KGL-Präsident Peter With durfte Ständerätin Andrea Gmür, die Nationalräte Pius Kaufmann und Peter Schilliger sowie Regierungsrat Armin Hartmann namentlich begrüssen.

KGL-ZEPTEP OFFIZIELL ÜBERGEBEN

Danach kam Gaudenz Zemp, der zum letzten Mal durch diese Impulsveranstaltung führte, auf die wichtigsten Themen zu sprechen: Das erste drehte sich um den «um die Arbeitgeberattraktivität», das zweite war der heisse Stuhl mit Luzernes Bildungs- und Kulturdirektor Armin Hartmann (siehe folgende Seiten). Gefolgt von zwei Video-Inputs zu KMU-Chancen im Jahr 2025 unter den Titeln «Umstellung auf E-Mobilität: Der richtige Zeitpunkt» und «Geschäftliche und private Finanzen: Ganzheitlicher Fokus». Als vierter und letzter Impuls gab es einen verbalen Schlagabtausch zum Thema «Generation Z im Arbeitskampf (siehe Seite 11).

Und der Schlussakt war der offiziellen Verabschiedung von Gaudenz Zemp als KGL-Direktor gewidmet. Seit die-

sem September arbeitet er ja als Gemeindepräsident von Horw. Er übergab später das Zepter an seinen Nachfolger Jérôme Martinu.

NEUES WERKZEUG IST KOSTENLOS

Für viele Jahre bestand der erste Schwerpunkt dieser Impulsveranstaltung aus der Auswertung des KMU-Barometers. Aber dieses ist heuer abgelöst worden. «Am Anfang war das Barometer sehr spannend, auch wieder während der Corona-Zeit. Aber zwischen 2024 und 2025 hätte es kaum signifikante Veränderungen gegeben», hielt Gaudenz Zemp fest.

Darum hat sich der KGL heuer spezifisch auf den Fachkräftemangel, der sich im Barometer stets als grösstes Problem der Unternehmen erwies, fokussiert. «Da keine Firma die Funktionsweise des Arbeitsmarktes verändern kann, gilt es, den Hebel bei sich selbst anzusetzen», führte Gaudenz Zemp aus und betonte: «Die zentrale Frage ist: Wie schafft es meine Firma, Fachleute anzuziehen und dann auch zu halten?»

Aus diesem Grund hat der KGL gemeinsam mit der Hochschule Luzern (HSLU) ein Tool entwickelt, das im nächsten Jahr angewendet werden kann. Als Basis hat das Meinungsforschungsinstitut Demoscope eine Umfrage unter den KGL-Mitgliedern gemacht. Es galt herauszufinden, wie

attraktiv die Arbeitgeber sich selber einschätzten.

Peter Senn von der HSLU und Michael Buess von Demoscope, die ihre Arbeit ohne Entlohnung durch den KGL verrichteten, präsentierten das Tool und Auszüge aus den Ergebnissen der Umfrage. Peter Senn raubte den Anwesenden die Illusion, der Fachkräftemangel könnte in absehbarer Zukunft der Geschichte angehören: «Wegen der Altersstruktur der Bevölkerung in der Schweiz wird es Jahr für Jahr mehr altersbedingte Aus- statt Eintritte in den Arbeitsmarkt geben – und zwar in der jährlichen Grössenordnung von 20'000 bis 35'000 Arbeitskräften.» Sein Fazit: «Für die Unternehmen bleibt der Fachkräftemangel noch die nächsten 20 bis 40 Jahre als existenzielle Herausforderung bestehen.»

SPANNENDE CHANCE FÜR DIE KMU

Exakt 704 KMU haben an der Umfrage teilgenommen. «Dabei kam heraus, dass die Unternehmen weiterhin mit der Schwierigkeit kämpfen, freie Stellen zügig zu besetzen. Und in der Regel gehen zwar einigermaßen qualifizierte, aber nicht viele Bewerbungen ein», sagte Michael Buess. Das macht deutlich, wie wichtig es für KMU ist, das bestehende Personal über eine möglichst lange Zeit halten zu können. Im unentgeltlichen KGL-Tool sind



Peter Senn von der HSLU macht eine Illusion zunichte: «Der Fachkräftemangel wird noch 20 bis 40 Jahre lang eine Herausforderung bleiben.» (Bild impact/Eveline Beerkircher)

sechs Dimensionen, die für die Attraktivität eines Arbeitgebers entscheidend sind, definiert worden: Perspektiven, Beziehungen, Bedingungen, Anwendung, Mitwirkung und Interesse. Luzerner Unternehmen können mit sinnstiftender Arbeit, persönlicher Mitwirkung und guten Beziehungen unter den Mitarbeitenden und den Vorgesetzten gemäss eigener Einschätzung überdurchschnittlich stark punkten. Dabei handelt es sich um sogenannte Sinnerlebnisse, die für Mitarbeitende zentral sind bei der Identifikation mit ihrem Arbeitgeber. «Bei der Entlohnung und den Aufstiegsmöglichkeiten fallen die Rückmeldungen kritischer aus. Aber genau das zeigt eine spannende Chance für die KMU am hart umkämpften Arbeitsmarkt auf», strich Michael Buess eine wichtige Erkenntnis heraus. Richtig spannend wird es aber erst, wenn auch die Mitarbeitenden ihre Meinung zur Attraktivität ihres eigenen Arbeitgebers abgeben können.

Darum skizzierte Gaudenz Zemp das weitere Vorgehen: Die Resultate und das weitere Vorgehen ist den KMU im November per E-Mail zugestellt worden. «In einem nächsten Schritt geht es bis zum Jahresende darum, die Umfrage auszufüllen, um einen Benchmark mit dem Gesamtergebnis zu erstellen», so Zemp. Bis Ende Februar 2025 müssten sich die Unternehmen entscheiden, ob sie mit dem kostenlosen Tool des KGL eine Mitarbeiterbefragung durchführen möchten.

KGL BIETET ZWEI SCHULUNGEN AN

Bei diesem Prozess lässt der KGL seine Mitglieder nicht alleine. «Vielleicht schneidet ein Unternehmen in den Augen der Mitarbeitenden nicht in allen sechs Dimensionen gut ab. Deshalb muss gut überlegt sein, wie die Umsetzung erfolgen soll», weiss Gaudenz Zemp und verweist darauf auf zwei Schulungs- und Supportanlässe:

- Mittwoch, 22.1.25 in Perlen
- Mittwoch, 29.1.25 in Wolhusen

In einem zweiten Schritt führen die Unternehmen ab Anfang Februar 2025 die Umfrage bei den Mitarbeitenden durch. Das Zeitfenster dafür beträgt vermutlich mindestens fünf Wochen. «Danach analysieren die Unternehmen die Resultate und setzen Massnahmen zur Steigerung ihrer eigenen Arbeitgeber-Attraktivität um. Ab dann ist es ein rollender Prozess», hält Zemp fest.

Die HSLU wird im Herbst 2025 ein Weiterbildungs-CAS «Fachkräftesicherung» durchführen. Die Anmeldung dafür startet im nächsten Frühling. ■

Scannen Sie den QR-Code oder rufen Sie www.kgl.ch/luzern25/ auf, um sämtliche Bilder, Videos und Informationen zu Luzern 25 zu erhalten.

