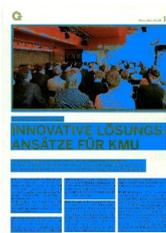


Arbeitskräftemangel

INNOVATIVE LÖSUNGS- ANSÄTZE FÜR KMU



Kaum eine Branche ist nicht vom Arbeitskräftemangel betroffen. So unterschiedlich die Unternehmen sind, so unterschiedlich präsentieren sich die Lösungsansätze, wie eine Fachveranstaltung des GVBS gezeigt hat.



Am Donnerstag, dem 23. Mai 2024, versammelten sich Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger im Schauspielhaus, um sich über Strategien gegen den Fachkräftemangel auszutauschen. Gewerbedirektor **Reto Baumgartner** betonte gleich zu Beginn die Dringlichkeit des Themas: «Für unsere Mitglieder ist der Arbeitskräftemangel mehr und mehr eine Herausforderung, wie eine Umfrage gezeigt hat.»

Jane Parani, Geschäftsführerin bei Pro Familia Regio Basel, stellte die Norm «Work-Family Balance» vor. Dieses Zertifikat, das in den Stufen Basic, Advanced und Professional erhältlich ist, bestätigt eine aktiv gelebte familienfreundliche Geschäftsphilosophie und fördere Geschlechtergleichbehandlung. Die Zertifizierung umfasse flexible Arbeitszeitmodelle wie Homeoffice und Job Sharing sowie betriebliche Unterstützungsangebote für Alters- und Pflegeaufgaben.

Heidi Stocker von den Industriellen Werken Basel (IWB) unterstrich die Notwendigkeit, Arbeitszeit und -ort flexibel zu gestalten, um Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Dazu zählen etwa verlängerte Elternurlaubsmodelle und die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu kaufen. Zudem fördert IWB gezielt Frauen in Führungspositionen und bietet diverse Weiterbildungsangebote an. Diese Massnahmen erhöhen die Zufriedenheit und die Motivation der Mitarbeitenden. Sie bieten zudem einen Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung und Bindung von Fachkräften.

David Liechti von der BSS Volkswirtschaftlichen Beratung AG präsentierte die Ergebnisse aus dem Whitepaper seines Unternehmens, das auf über 20 Gesprächen mit Fachpersonen basiert. Der Fachkräftemangel, so Liechti, sei

eine vielschichtige Herausforderung. Zu den vorgeschlagenen Massnahmen gehören die Förderung der Ausbildung und des Quereinstiegs, die Anpassung von Arbeitszeitmodellen sowie Imagekampagnen zur Steigerung der Attraktivität bestimmter Berufe. Unternehmen sollten in die Bildung ihrer Mitarbeitenden investieren und flexibel auf Veränderungen reagieren, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben.

Angie Born von der Liip AG thematisierte die Herausforderungen der Hybrid-Arbeitswelt und die zunehmende Anzahl an Meetings. Sie stellte sogenannte «asynchrone Arbeitsmethoden» vor, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Aufgaben unabhängig von festen Meeting-Zeiten zu erledigen. Dies trage zur Erhöhung der Produktivität und zu einer besseren Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei.

Gian Flütsch, Personalleiter bei ETAVIS, stellte das strategische Projekt «Nachwuchs für ETAVIS sichern» vor. Dieses Projekt umfasst Massnahmen zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Dazu gehören zusätzliche Ferien für Lernende, Unterstützung bei der Mobilität und eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Diese Massnahmen sollen sicherstellen, dass ETAVIS auch in Zukunft über ausreichend qualifizierte Mitarbeitende verfügt, so Flütsch.

Die Veranstaltung endete um 13.30 Uhr und bot den Teilnehmenden wertvolle Einblicke und praxisnahe Lösungsansätze zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels. Im persönlichen Gespräch mit den Referentinnen und Referenten beim Apéro bekräftigte sich, dass es vielfältige und innovative Wege gibt, um den Herausforderungen erfolgreich zu begegnen.

