

Omni präsen-ter Fach kräfte mangel

Urs
Steiger
&
Pirmin
Schilliger
Luzern

Immer mehr Branchen und Unternehmen in der Schweiz bekunden Mühe, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Fachkräftemangel droht zum Hemmschuh für die Schweizer Wirtschaft zu werden. Bund, Kantone und Sozialpartner haben 2011 die Fachkräfteinitiative (FKI) lanciert, die darauf abzielt, das inländische Fachkräftepotenzial besser zu nutzen. FKI-Projekte lassen sich auch im Rahmen der Neuen Regionalpolitik (NRP) unterstützen, sofern sie mit deren Grundsätzen und Zielen übereinstimmen. Den Spielraum dafür hat der Bund mit der Botschaft zur Standortförderung 2016–2019 konkretisiert.

«Der Fachkräftemangel ist ein strukturelles Problem, das sich in wirtschaftlichen Boomphasen jeweils verschärft», erklärt Andreas Beerli von der Konjunkturforschungsstelle KOF der ETH Zürich. Treiber der Entwicklung sind langfristige Phänomene wie die Globalisierung und die Digitalisierung. Diese zwingen die Firmen zu einer veränderten Produktion, für die sie Arbeitskräfte mit ganz anderen und höheren Qualifikationen benötigen. Verstärkt wird der Fachkräftemangel durch den im Zuge der demografischen Entwicklung zusehends sinkenden Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung. Nicht überraschend sind die zu knappen Fachkräfte zum bildungs- und wirtschaftspolitischen Megathema geworden. Das Problem hat sich seit der Einführung der Personenfreizügigkeit 2007 zwar leicht entschärft: viele Branchen und Firmen decken seither ihren Bedarf an Fachkräften mit Leuten aus dem EU-Raum. Gleichzeitig sind jedoch in der Schweiz dringende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilweise vernachlässigt worden.

Verbreitetes Phänomen

Um das vielschichtige Phänomen des Fachkräftemangels exakter zu bestimmen, hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) ein Indikatorensystem entwickelt. Dieses analysiert den Fachkräftebedarf in der Schweiz quer über drei Dutzend Berufsfelder und rund 380 Berufe. Relevante Kriterien sind etwa, wie weit die Qualifikationsanforderungen bei neu besetzten Stellen gedeckt werden können, die Zuwanderung, die Arbeitslosenquote oder die Quote der offenen Stellen. Gemäss den aktuellsten Zahlen arbeiten heute rund ein Drittel der Erwerbstätigen in einem von Fachkräftemangel bedrohten Beruf. Am stärksten betroffen sind Ingenieur-, Informatik- und Managementberufe. Es gibt in der Schweiz aber auch zu wenig Techniker, Anwälte, Ärztinnen oder Raumplanungsfachleute. Tendenziell macht sich der Mangel in Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen und einem schnellen Beschäftigungswachstum am stärksten bemerkbar. Darüber hinaus fehlen auch Netzelektriker und -technikerinnen, Elektromechaniker, Schreiner, Installationszeichnerinnen, Strassenbauer, Tunnelbauerinnen, Werkmeister usw.

Einige Branchen bekunden Mühe, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, weil der entsprechende Beruf – beispielsweise Metzger – bei den Jugendlichen wenig beliebt ist, andere bieten selbst zu wenig Lehrstellen an. Im Informatikbereich waren es im letzten Jahr weit mehr als tausend Jugendliche, die keine Lehrstelle fanden. Der Branchenverband ICT rechnet bis 2020 mit 25 000 fehlenden ICT-Fachkräften. Auch bei den Ärzten sind die Probleme zum Teil hausgemacht: Für die über 4000 Schweizer Maturandinnen und Maturanden, die sich jedes Jahr fürs Medizinstudium bewerben, gibt es viel zu wenig Studienplätze. Für genügend Nachwuchs in den MINT-Berufen, also im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, erweist sich die Sprachlastigkeit der gymnasialen Ausbildung als grosse Hürde.

Auch ein regionales Problem

Die Analyse zeigt, wie unterschiedlich einzelne Branchen und Berufsfelder vom Fachkräftemangel betroffen sind. Hinzu kommt eine geografische Komponente: «Der Fachkräftemangel ist auch ein regionales Problem», betont Heike Mayer, Professorin und Leiterin der Gruppe Wirtschaftsgeografie und Regionalentwicklung der Universität Bern – etwa am Jura-südfuss mit seiner ausgeprägten Maschinen- und Uhrenindustrie und einem entsprechend hohen Bedarf an Ingenieuren, Technikerinnen und Mechanikern. Es leiden auch periphere Regionen, die besonders stark dem demografischen Wandel ausgesetzt sind. «Insofern ist der Fachkräftemangel auch ein Problem der ländlichen Regionen und Berggebiete», stellt Mayer

Lernender bei der Anlagenbaufirma Bühler, Uzwil (ZH)

Apprenti auprès de l'entreprise de construction d'installations Bühler, Uzwil (ZH)

Apprendista della ditta di impiantistica Bühler di Uzwil (ZH)



fest. Immer mehr der dort angesiedelten Unternehmen müssten sich überlegen, wie sie Arbeitskräfte rekrutieren können, die bereit sind, vor Ort zu arbeiten und zu wohnen.

Der regional ausgerichtete Fachkräfteindex des Beratungsbüros B,S,S. unterstreicht diesen Befund: Im boomenden Grossraum Zürich/Zentralschweiz ist die Quote des Fachkräftebedarfs wie erwartet gross. Überraschend noch grösser ist sie jedoch im Bergkanton Graubünden, der schweizweit am stärksten unter Fachkräftemangel leidet. Es klagten dort sogar Betriebe aus dem Tourismus und dem Bauwesen über zu wenig qualifizierte Arbeitskräfte – Sektoren also, die anderswo kaum davon betroffen sind. Negativ bemerkbar machen sich in Berggebieten und ländlichen Regionen spezifische Entwicklungen wie die Überalterung und der Braindrain – also die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte oder solcher mit unternehmerischer Kompetenz – sowie die begrenzten Möglichkeiten, Fachkräfte über die Arbeit hinaus an die Region zu binden. Patrick Rérat, Professor für Geografie an der Universität Lausanne, verweist auf ein weiteres Indiz: «Gerade die starke Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland, etwa ins Val de Travers oder in die Waadtländer und Walliser Tourismusregionen, verdeutlicht, dass der Fachkräftemangel auch in peripheren Regionen und Berggebieten ein akutes Problem ist.»

Aktivierung des inländischen Potenzials

Um das inländische Fachkräftepotenzial besser zu nutzen und die Produktivität der Wirtschaft zu steigern, lancierten 2011 Bund, Kantone und Sozialpartner die Fachkräfteinitiative (FKI). Die seither beschlossenen Massnahmen zielen darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern – vor allem durch die Förderung des beruflichen (Wieder-)Einstiegs von Frauen. Weiter sollen sie helfen, gute Bedingungen für eine Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus zu schaffen. Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen dank entsprechender Anreize und altersfreundlicher Arbeitsbedingungen weiter erwerbstätig bleiben können. Eine weitere Stossrichtung ist die «Nach-, Um- und Höherqualifizierung von Arbeitskräften».

Die Annahme der Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» am 9. Februar 2014 und die Frankenstärke, die den Innovationsdruck der Unternehmen verstärkt, haben die Bedeutung der Fachkräfteinitiative weiter erhöht. Die Schweiz muss die Ausbildung eigener Fachkräfte noch stärker fördern, um so das inländische Potenzial besser zu nutzen. Im Juni 2015 erweiterten der Bund und die Kantone mit der «Fachkräfteinitiative plus» die Massnahmen. Im aktuellen Zeitraum 2015–2018 steht die bessere Mobilisierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials im Fokus. Bis heute sind in den definierten Stossrichtungen 39 Massnahmen im Rahmen von über 200 Projekten lanciert worden – die meisten davon unter Einbezug kantonaler Gremien und der Sozialpartner.

Fachkräftemangel als Thema der NRP

Der Fachkräftemangel ist auch ein Thema der Neuen Regionalpolitik (NRP). Das Gesetz und die Botschaft zur NRP bieten Spielraum für diesbezügliche Massnahmen. Bereits die Botschaft vom November 2005 sah zum Thema «Innovationskraft durch Zugang zu Know-how» die Stärkung des «relationalen Vermögens» der Regionen vor, wozu «Potenziale, Fähigkeiten, Humankapital und Netzwerke» zählen. Auch wenn das Wort Fachkräftemangel nicht explizit auftaucht, lässt sich ableiten, dass im Rahmen der NRP Massnahmen zur Bekämpfung des Fachkräftemangels möglich sind.

Im Mehrjahresprogramm 2008–2015 wurden rund vierzig NRP-Projekte lanciert, die Themen wie Höherqualifizierung, Rekrutierung von Arbeitskräften und Verbesserung des regionalen Ausbildungssystems betrafen. In der Westschweiz waren die Kantone Freiburg, Jura und Neuenburg besonders aktiv. Freiburg zum Beispiel gab eine Machbarkeitsstudie für ein Ausbildungszentrum für Biopharma-Berufe in Auftrag. Neuenburg mobilisierte weibliche Fachkräfte aus technischen Berufen, die junge Frauen bei der Berufswahl begleiten und für ihr jeweiliges Metier zu begeistern versuchen (vgl. S. 14). Jura lancierte die Plattform «Formation-emploi-éco-

D
er Fachkräftemangel ist ein strukturelles Problem, das sich in wirtschaftlichen Boomphasen jeweils verschärft.



Fachkräfte der Neuen Holzbau AG in Lungern (OW)

Le personnel qualifié de Neue Holzbau AG, Lungern (OW)

Lavoratori specializzati della Neue Holzbau AG di Lungern (OW)



Pénurie omniprésente de personnel qualifié

De plus en plus de branches et d'entreprises suisses ont de la peine à trouver de la main-d'œuvre qualifiée. Le manque de personnel qualifié menace de devenir un frein pour l'économie suisse. Environ un tiers des personnes actives travaillent dans une profession susceptible de connaître une pénurie de spécialistes. Les métiers les plus touchés sont ceux de l'ingénierie, de l'informatique et du management. Mais la pénurie de personnel qualifié n'est pas seulement un problème pour certaines branches ou certains domaines professionnels: elle constitue aussi un défi pour les régions rurales et de montagne puisque celles-ci sont particulièrement exposées au changement démographique (vieillesse, exode) et à la fuite des cerveaux. La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux ont lancé en 2011 l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI) et l'ont encore renforcée en juin 2015 avec la FKI plus. A ce jour,

39 mesures ont été lancées dans plus de 200 projets selon les axes définis. Les projets FKI peuvent aussi être soutenus dans le cadre de la Nouvelle politique régionale (NPR). Le programme pluriannuel 2008-2015 avait déjà lancé environ quarante projets NPR qui concernaient des thèmes tels que relèvement du niveau de qualification, recrutement de la main-d'œuvre et amélioration du système régional de formation. Dans le message sur la promotion économique 2016-2019, la Confédération a repris explicitement le thème de la pénurie de personnel qualifié, a réagi avec détermination à ce défi qui s'aggrave et a défini le cadre de son soutien. Le message invite les cantons à promouvoir, dans le cadre de la politique régionale, des initiatives et des projets conformes aux objectifs et aux principes de la NPR ainsi qu'aux axes de la FKI. Le secteur Politique régionale et d'organisation du territoire du SECO estime qu'il existe un large éventail de possibilités à cet effet. Il souhaite notamment des initiatives intercantionales – intégrées par exemple dans les Systèmes régionaux d'innovation (RIS).

Plusieurs cantons ont répondu à l'invitation et repris ce thème dans leurs programmes de mise en œuvre. Toutefois, pour rester conformes à la NPR, les projets doivent continuer à faire partie d'une stratégie économique régionale définie et à être axés sur une offre interentreprises. Les offres de formation de base et continue sans rapport spécifique avec la région ou le soutien à une seule entreprise resteront à l'avenir incompatibles avec la NPR. Il est clair que la pénurie de personnel qualifié constitue un défi complexe impossible à relever rapidement par quelques mesures. Mais la NPR peut apporter une contribution importante à la résolution de ce problème en combinaison avec d'autres politiques de soutien. ○

www.regiosuisse.ch/politique-regionale

www.personnelqualifie-suisse.ch

www.dievolkswirtschaft.ch/priorites/schwerpunkt-10-2016-franz/



La version entièrement traduite de l'article principal se trouve sur www.regiosuisse.ch/regios-fr

Penuria di manodopera specializzata, un fenomeno onnipresente

In Svizzera un numero crescente di settori e aziende fa fatica a trovare manodopera specializzata. Questa penuria può diventare un ostacolo per tutta l'economia svizzera. Basti pensare che circa un terzo degli occupati lavora in una professione potenzialmente interessata dal fenomeno. Le professioni più toccate sono quelle legate all'ingegneria, all'informatica e al management. Oltre ad essere un problema, la mancanza di manodopera specializzata è anche una sfida a livello regionale, soprattutto per le regioni rurali e di montagna particolarmente esposte ai cambiamenti demografici (invecchiamento, esodo) e alla fuga di cervelli. Nel 2011 la Confederazione, i Cantoni e le parti sociali hanno lanciato l'iniziativa sul personale qualificato (IPQ) alla quale è subentrata nel giugno 2015 l'iniziativa «IPQ plus». Nei vari orientamenti proposti è stato finora possibile attuare 39 misure in più di 200 progetti.

I progetti IPQ possono essere finanziati anche nell'ambito della Nuova politica regionale (NPR). Nel programma pluriennale 2008–2015 è infatti stata lanciata una quarantina di progetti NPR su temi quali la qualificazione, il reclutamento di manodopera e il miglioramento del sistema di formazione regionale. Nel messaggio sulla promozione della piazza economica negli anni 2016–19 il Consiglio federale ha menzionato esplicitamente il tema della mancanza di personale qualificato e ha reagito con determinazione a questa sfida sempre più pressante definendo il margine di azione. In particolare, invita i Cantoni a promuovere iniziative e progetti regionali in linea con gli obiettivi e i principi della NPR e degli orientamenti dell'IPQ. Secondo i responsabili del settore Politica regionale e d'assetto del territorio della SECO le possibilità sono molte. Sono particolarmente auspicate le iniziative sovracantonali, inserite ad esempio in un Sistema regionale di innovazione (RIS). Diversi Cantoni hanno già raccolto l'appello e integrato la questione della penuria di mano-

dopera nei loro programmi di attuazione. Attenzione, però. Per rimanere conformi alla NPR i progetti devono essere compatibili con la strategia economica regionale e focalizzarsi su offerte di prestazioni a livello sovraziendale. Sono (e saranno) quindi escluse le offerte di formazione e di formazione continua senza un aggancio regionale specifico come pure gli aiuti finanziari versati direttamente alle imprese.

La penuria di manodopera specializzata è una sfida complessa che non può essere risolta rapidamente con alcune misure isolate. Tuttavia, la NPR può fornire un importante contributo alla risoluzione del problema interagendo con altre politiche di promozione. O

www.regiosuisse.ch/politica-regionale

www.personalequalificato-svizzera.ch



La versione integrale dell'articolo principale è pubblicata su www.regiosuisse.ch/regios-it



nomie», um die Ausbildung von Fachkräften besser auf die Bedürfnisse des Industriesektors abzustimmen. Ziel mehrerer NRP-Projekte im Kanton Bern war es, den regionalen Fachkräftemangel in der Maschinenindustrie zu beheben. Die Interreg-Region Oberrhein initiierte Projekte wie «Phaenovum» (vgl. «regioS», Nr. 4), die das Interesse der Kinder an der Wissenschaft wecken sollten. Mit «go TEC» hat der Kanton Schaffhausen ein Programm gestartet, das die Schülerinnen und Schüler für technische Berufe und Naturwissenschaften begeistern soll. Das laufende Projekt «MINT macht Schule» in der Region Alpenrhein-Bodensee-Hochrhein mit den Pädagogischen Hochschulen Vorarlberg und St. Gallen als Partnern hat ähnliche Ziele.

Fahrt aufgenommen hat das im September 2015 von der Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur lancierte Projekt «Mitarbeiter-Sharing im Tourismus». 19 Unternehmen mit 44 Hotel- und Gastronomiebetrieben aus den Kantonen Graubünden und Tessin spannen dabei zusammen. Das Mitarbeiter-Sharing bündelt Saisonstellen in überbetrieblichen Kooperationen zu attraktiven Ganzjahresstellen. Dank der stärkeren Mitarbeiterbindung sollen die bisher saisonal angestellten Fachkräfte längerfristig für die regionale Wirtschaft gewonnen werden. Drei Fünftel der Kosten dieses NRP-Projekts, für das 532 000 Franken budgetiert sind, teilen sich der Bund und die Kantone Graubünden und Tessin. Zwei Fünftel der Kosten werden über Eigenleistungen und weitere Projektfinanzierungen abgedeckt.

Spielraum der NRP konkretisiert

«In der Botschaft zur Standortförderung 2016–19 hat der Bund das Thema Fachkräftemangel explizit aufgenommen, auf die sich zuspitzende Herausforderung entschieden reagiert und den Spielraum der Förderung konkretisiert», sagt Regula Egli, wissenschaftliche Mitarbeiterin Regional- und Raumordnungspolitik des SECO. Die Botschaft hält fest, dass der intensive Standortwettbewerb Unternehmen zu Produktivitätsfortschritten und Innovationstätigkeit zwingt, was die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigen lässt. Auch die Arbeitsmärkte im ländlichen Raum und in den Berggebieten würden unter Druck stehen, weil sich das Angebot als Folge der Abwanderung und der demografischen Entwicklung (Überalterung) verknappe, derweil die Nachfrage zumindest in bestimmten Branchen unverändert hoch bleibe. Ländlichen Räumen und Berggebieten drohe auch ein Mangel an qualifizierten Entscheidungsträgern in Behörden und regionalen Institutionen. Unternehmen und Regionen müssten sich deshalb aktiv um die Qualifizierung der regionalen Arbeitskräfte bemühen und deren Potenzial wirksamer nutzen. Die Botschaft ruft die Kantone deshalb explizit dazu auf, im Rahmen der Regionalpolitik Initiativen und Projekte zu unterstützen, die mit den Zielen und Grundsätzen der NRP und den Stossrichtungen der FKI übereinstimmen. Überkantonale Initiativen wären aus Sicht des SECO-Ressorts Regional- und Raumordnungspolitik besonders wünschbar – zum Beispiel eingebettet ins Regionale Innovationssystem (RIS).

Maya Rolewicz, FKI-Verantwortliche beim SECO, begrüsst, dass die NRP entscheidend zur Umsetzung der FKI beiträgt. Sie ist überzeugt, dass es einen grossen Spielraum für Projekte gibt, die sowohl den Grundsätzen und Zielen der NRP als auch denjenigen der FKI entsprechen. Allerdings stehen der NRP fortan nicht sämtliche Türen und Tore zur Fachkräfteinitiative offen. Um NRP-konform zu bleiben, gilt wie bis anhin: Ein Projekt muss auf eine definierte regionale Wirtschaftsstrategie abgestimmt und auf ein überbetriebliches Angebot ausgerichtet sein, das nach Projektabschluss eigenständig weiterläuft. Aus- und Weiterbildungsangebote ohne spezifischen regionalen Bezug sind also weiterhin nicht NRP-kompatibel. Auch gibt es in der NRP keinen Platz für FKI-Projekte wie allgemeine Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für die Wirtschaft, die Gesundheitsförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Aufbau von Krippenangeboten und Tagesstrukturen oder für arbeitsmarktrechtliche Massnahmen der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV).

www.fachkraefte-schweiz.ch



Fachkräftemangel in der Schweiz – Indikatorensystem zur Beurteilung der Fachkräftenachfrage, SECO, 2016

www.seco.admin.ch

→ Publikationen & Dienstleistungen
→ Publikationen → Arbeit → Arbeitsmarktanalyse

www.bss-basel.ch/fachkraefteindex



www.dievolkswirtschaft.ch/schwerpunkte/auf-der-suche-nach-fachkraeften/

www.regiosuisse.ch/regionalpolitik

Kampf gegen Fachkräftemangel: eine Daueraufgabe

Klar ist: Die komplexen Ursachen des Fachkräftemangels und deren tiefe Verwurzelung in den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen führen dazu, dass er sich nicht mit ein paar wenigen schnellen Massnahmen beheben lässt. Vielmehr handelt es sich um eine Herausforderung von grosser Tragweite, die der Schweizer Wirtschaft und Gesellschaft viel Ausdauer abverlangt. ○

Mit vereinten Kräften gegen den Fach- kräftemangel

Pirmin
Schilliger
Luzern

Der Fachkräftemangel beschäftigt die Solothurner Unternehmen seit Jahren. Dies war der Auslöser für das zweijährige Projekt «SO talentiert – Fachkräfte-Power für den Kanton Solothurn». Lanciert wurde es 2014 von der Solothurner Handelskammer (SOHK) und dem Kantonal-Solothurnischen Gewerbeverband (kgv) – teilweise finanziert über die NRP.

Einige Branchen der Solothurner Wirtschaft trifft der Fachkräftemangel besonders heftig. Im Maschinenbau, in der Uhrenindustrie und der Datenverarbeitung bekundet rund die Hälfte der Firmen Mühe, gelernte Fachkräfte zu finden. Bis in zwanzig Jahren könnten dem Solothurner Arbeitsmarkt rund 20 000 Fachkräfte fehlen. Vor diesem Hintergrund lancierten die Solothurner Handelskammer (SOHK) und der Kantonal-Solothurnische Gewerbeverband (kgv) vor drei Jahren das Projekt «SO talentiert – Fachkräfte-Power für den Kanton Solothurn». Projektleiter Christian Hunziker, stellvertretender Direktor der SOHK, spricht von einer «breit angelegten Offensive». «Unter anderem wollten wir das Interesse der Kinder und Jugendlichen an den MINT-Berufen, also an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, wieder wecken.» Weiter habe man versucht, das Image der gewerblich-industriellen Berufe zu verbessern, die Rekrutierungspraxis der Branchen und Unternehmen zu optimieren, über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen und mittels Kontaktpflege auswärts studierende «Heimweh-Solothurner» mit der kantonalen Wirtschaft zu vernetzen.

Schritt für Schritt

Die skizzierten Vorhaben wurden im Zeitraum 2014–2016 umgesetzt. Zuerst initiierten die Projektverantwortlichen den Aufbau der Internet-Plattform *so-talentiert.ch*. Darauf bündelten sie die im Kanton bereits laufenden Massnahmen gegen den Fachkräftemangel, zum Beispiel Initiativen wie die «BIM Berufsinfo-Messe», den Berufswahl-Event «IB Live» oder den «Career Day Technik». Sie vernetzten auf der Plattform die Interessengruppen – Jugendliche, Studierende, Fachkräfte, Eltern, Lehrpersonen und Unternehmer – und organisierten Workshops, um Erfahrungen austauschen und Wissen teilen zu können. Kernpunkt des NRP-Projekts gegen den Fachkräftemangel bildeten aber rund ein Dutzend Massnahmen und Teilprojekte, die unter dem Dach von «SO talentiert» konzipiert und umgesetzt wurden.

Beispielsweise: «Es existieren zum Teil völlig falsche Vorstellungen über die einzelnen Berufsfelder», erklärt Christian Hunziker. Auf der neuen Berufswahlplattform «DeinBeruf.ch» wird dieses Bild korrigiert. Dabei stellen Lernende in kurzen Videos ihren Beruf interessierten Jugendlichen praxisnah und aus ihrer Optik selber vor. Und sie beantworten auch die Frage, ob ihnen der Beruf überhaupt Spass macht.

Massnahmen mit nachhaltiger Wirkung

Um im Wettbewerb um die besten Talente den KMU bessere Karten in die Hand zu geben, hat die SOHK zusammen mit der Fachhochschule Nordwestschweiz den Praxisleitfaden «Personal gewinnen und binden» entwickelt. Er liefert den Firmen Praxistipps, Checklisten und Werkzeuge für die Rekrutierung von Personal und ist ein praktisches Hilfsmittel und Nachschlagewerk bei Personalfragen. Er ist ein gutes Beispiel für eine Massnahme, die längerfristig nachhaltige Wirkung erzielen kann.


In diese Kategorie gehört auch die Erlebnismesse «tunSolothurn.ch», die im November 2016 erstmals erfolgreich über die Bühne ging. Kinder, Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen konnten während einer Woche in eine besondere Welt eintauchen. Beim Experimentieren und Forschen erlebten sie die Faszination von Technik und Naturwissenschaften. «tunSolothurn.ch» soll nun alle zwei Jahre stattfinden. Finanziert wird die Messe mit einem Budget von rund 300 000 Franken von rund 35 Sponsoren aus der Solothurner Wirtschaft. Die Initialzündung dazu gab eine im Rahmen des NRP-Projekts durchgeführte Vorstudie.

Technisches Know-how als Schlüsselkompetenz

Voll des Lobes über das Projekt «SO talentiert» ist Roger Graber, Leiter Regionalpolitik beim Amt für Wirtschaft des Kantons Solothurn. «Technisches Know-how auf allen Bildungsebenen ist eine Schlüsselkompetenz am wichtigen Industriestandort Solothurn. Mit dem Projekt konnte ein wichtiger Meilenstein gesetzt werden, damit der Region auch in Zukunft die flinksten Hände und schlauesten Köpfe zur Verfügung stehen», sagt er.

In das Projekt «SO talentiert» flossen 317 304 Franken, davon ein Betrag von 183 500 Franken über die NRP, der je zur Hälfte vom Bund und vom Kanton Solothurn finanziert wurde. Den Restbetrag übernahmen die SOHK und der kgv. Die über das Projekt initiierten Massnahmen lösten Investitionen in der Höhe von 1,3 Millionen Franken aus. ○

www.so-talentiert.ch


→  **so-talentiert** →
Unternehmer → Praxisleitfaden →
Rekrutierung

Lutter contre la pénurie de personnel qualifié

Selon les pronostics, le marché du travail soleurois pourrait manquer d'environ 20 000 travailleurs qualifiés d'ici à 2035. Cette information est à l'origine du projet «SO talentiert – Fachkräfte-Power für den Kanton Solothurn», mené sur deux ans, lancé en 2014 par la Chambre de commerce de Soleure (SOHK) et l'Union soleuroise des arts et métiers (kgv) et financé pour moitié par le biais de la NPR (183 500 francs). La «vaste offensive» qui incluait plus d'une douzaine de mesures servait à éveiller l'intérêt des enfants et des adolescents aux professions MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques), à améliorer l'image des métiers artisanaux et industriels, à optimiser la pratique de recrutement des

branches et des entreprises et à s'adjoindre du personnel qualifié supplémentaire grâce à des offres de formation de base ou continue. Les mesures ont été mises en œuvre de 2014 à 2016. La création de la plateforme Internet *so-talentiert.ch* a été centrale, puisque celle-ci réunit les mesures contre la pénurie de personnel qualifié et met en réseau les différents groupes d'intérêts. Nombre des mesures lancées se poursuivent de façon autonome au-delà de la fin du projet. L'exposition *tunSolothurn.ch* en fait aussi partie. Financée par des sponsors de l'économie soleuroise, elle s'est déroulée pour la première fois avec succès du 7 au 13 novembre 2016, puis aura lieu tous les deux ans. ○

www.so-talentiert.ch


→  **so-talentiert** →
Unternehmer → Praxisleitfaden →
Rekrutierung

Sforzi congiunti contro la penuria di manodopera specializzata

Stando alle previsioni, entro il 2035 nel Cantone Soletta mancheranno 20 000 specialisti. Per affrontare questa sfida, nel 2014 la Camera di commercio di Soletta (SOHK) e l'associazione cantonale delle arti e mestieri (kgv) hanno lanciato il progetto «SO talentiert – Fachkräfte-Power für den Kanton Solothurn» che ha ottenuto un finanziamento di 183 500 franchi a carico della NPR. Questa «vasta offensiva» prevedeva oltre una dozzina di misure per interessare i bambini e gli adolescenti alle professioni del settore MINT (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche), migliorare l'immagine delle professioni tecnico-commerciali, ottimizzare le procedure di reclutamento del personale nel settore

e nelle aziende e promuovere l'offerta di formazione e formazione continua per attirare personale qualificato. Le misure sono state realizzate progressivamente tra il 2014 e il 2016. Particolarmente degna di nota è la creazione della piattaforma online *so-talentiert.ch*, che raggruppa tutte le misure per lottare contro la penuria di manodopera specializzata e si rivolge ai vari portatori di interessi. Molte delle misure avviate verranno portate avanti autonomamente anche dopo la fine del progetto. Tra queste il salone «tunSolothurn.ch», sponsorizzato da aziende del Cantone, che si è tenuto per la prima volta dal 7 al 13 novembre 2016 e che verrà organizzato a cadenza biennale. ○

www.so-talentiert.ch

→  **so-talentiert** →
Unternehmer → Praxisleitfaden →
Rekrutierung

Décloisonner les rôles

Raphaël
Chabloz
Lausanne

Les femmes sont sous-représentées dans les professions techniques en Suisse. Il est important que celles qui sont actives dans ce domaine puissent jouer le rôle de modèle, pour que les jeunes femmes intéressées sentent que ces professions leur sont accessibles. C'est pourquoi le programme « Technique au féminin – ambassadrice pour les plus jeunes » met en relation des femmes actives dans des entreprises de l'Arc jurassien avec des adolescentes. L'instigatrice de ce programme, Sylvie Villa, a une longue expérience des mesures destinées à inciter les jeunes femmes aux professions techniques. Ce programme s'inscrit dans le projet de revalorisation des métiers techniques #bepog (« Be part of the game »), initié par les cantons de l'Arc jurassien.

« En Suisse, les rôles sont encore très stéréotypés. Je suis convaincue qu'il est important que les femmes et les hommes construisent notre futur technologique ensemble », affirme Sylvie Villa, fondatrice de Lyva, qui veut créer de nouveaux modèles de travail. « Les femmes de ma génération ont souvent dû choisir entre carrière et famille. Les jeunes ne veulent plus l'une ou l'autre, mais l'une et l'autre. Et c'est à la société de faire en sorte que ce soit possible. »

L'importance des modèles

Cette ingénieure, enseignante, femme politique et mère de quatre enfants établie dans le canton de Vaud a lancé à fin 2015 le programme « Technique au féminin – Ambassadrice pour les plus jeunes ». Il est destiné aux jeunes femmes entre la 9^e et la 11^e année Harmos, qui arrivent à la fin de leur scolarité obligatoire et vont devoir choisir la suite de leur cursus. « On a souvent tendance à suivre des modèles : on choisit telle profession parce qu'on connaît quelqu'un qui l'exerce et qui s'y plaît. Et si ces modèles n'existent pas, on peut se dire « Puisque ce n'est pas pour les autres, pourquoi ce serait pour moi ? ». C'est pourquoi il est important de mettre en relation des adolescentes avec des femmes actives dans des métiers techniques considérés comme masculins », affirme Sylvie Villa. L'objectif du programme est double. En plus d'inciter les jeunes femmes à embrasser des professions techniques, il vise également à valoriser le rôle des ambassadrices. « Seul un tiers des femmes qui sortent de hautes écoles travaillent à temps plein. Et celles qui travaillent à temps partiel ont souvent des emplois qui ne sont pas à la hauteur de leur savoir-faire. On perd deux tiers de nos femmes, alors qu'une formation coûte entre 30 000 et 200 000 francs par an. C'est un gaspillage énorme », clame Sylvie Villa. Participer à de tels projets permet également de faire du réseautage. « Souvent, les hommes ont beaucoup plus l'habitude de ça », constate Sylvie Villa, qui ajoute : « Beaucoup de femmes finissent par bâcher notamment parce qu'elles se sentent seules dans un univers très masculin et j'espère contribuer à lutter contre ça. »



Schülerinnen am Nationalen Zukunftstag in der Lehrwerkstätte des Libs Zürich-Oerlikon

Elèves dans l'atelier d'apprentissage de Libs, Zurich-Oerlikon, lors de la journée Futur en tous genres

Giovani visitano l'officina del centro di formazione Libs di Zurigo-Oerlikon in occasione della giornata nazionale Nuovo futuro

Alte Rollenbilder abstreifen

Technische Berufe haben bei jungen Frauen ein schlechtes Image. Um diese Wahrnehmung zu verändern, haben die Kantone des Jurabogens das Projekt #bepog ins Leben gerufen. Eine der Massnahmen stammt von der Ingenieurin Sylvie Villa. Ihr Projekt «Technik in weiblicher Form – Botschafterin für die Jüngeren» ist auf junge Frauen vom 9. bis 11. Schuljahr ausgerichtet. Sie können Seminare besuchen oder an Firmenbesuchen teilnehmen. Das Projekt geht von der Annahme aus, dass bei der Berufswahl Vorbilder eine wichtige Rolle spielen. Deshalb werden im Jurabogen Ingenieurinnen, die aktiv im Berufsleben stehen, zu Botschafterinnen ausgebildet. Anlässlich des Tages «Lebe mein Leben» begleiten die jugendlichen Frauen die Botschafterinnen zur Arbeit. Mitnehmen dürfen sie Freundinnen, die ihrerseits technische Berufe entdecken.

Den Botschafterinnen ermöglicht das Programm, ein Netzwerk mit anderen Ingenieurinnen aufzubauen und ihren Beruf aufzuwerten. Das Projekt wird hälftig durch die teilnehmenden Firmen sowie durch den Bund und die Kantone finanziert. Letztere tragen über die NRP während drei Jahren jährlich 80 000 Franken bei. Mit der Durchführung des Programms #bepog ist die Firma Faji SA beauftragt. Das Ziel ist, das Programm langfristig zu betreiben und dann auch mit privaten Geldern zu finanzieren. O

www.lyva.ch

www.bepog.ch

Oltre i modelli di genere

I Cantoni dell'Arco giurassiano hanno lanciato il progetto #bepog per rivalutare le professioni tecniche e promuoverne l'immagine. Tra le misure proposte vi è «Technique au féminin – Ambassadrice pour les plus jeunes» lanciata dall'ingegnere Sylvie Villa. L'iniziativa è destinata alle ragazze che frequentano il livello secondario I (9°-11° anno scolastico secondo HarmoS) e che stanno per concludere la scolarità obbligatoria. Essa poggia sull'idea che per scegliere determinate formazioni le giovani hanno bisogno di modelli a cui ispirarsi e prevede di formare «ambasciatrici» tra le donne ingegneri attive nelle imprese della regione. Nell'ambito del progetto vengono organizzati seminari e visite aziendali. Inoltre, durante la giornata intitolata «Vis ma vie» le adolescenti accompagnano le ambasciatrici sul loro posto di lavoro e possono invitare altre ragazze

per far scoprir loro le professioni tecniche.

Il programma offre alle ambasciatrici la possibilità di networking e di incontro con altre donne ingegneri e valorizza la loro professione.

È finanziato per metà dalle aziende partecipanti e per l'altra metà dai Cantoni e dalla Confederazione, i quali partecipano con un contributo annuo 80 000 franchi su tre anni al finanziamento nell'ambito della NPR. L'obiettivo della Faji SA, incaricata del lancio e della gestione di #bepog, è di dare continuità al programma trovando finanziamenti privati. O

www.lyva.ch

www.bepog.ch



Le poids de la culture

Elles sont dix-huit à avoir participé aux deux premières éditions du programme. « Deux tiers sont d'origine étrangère. Le poids de la culture est très fort en Suisse », relève Sylvie Villa. Le programme débute par un séminaire destiné aux ambassadrices uniquement, lors duquel elles apprennent, notamment, à prendre conscience des nombreuses capacités autres que techniques dont elles ont besoin quotidiennement dans le cadre professionnel. La deuxième journée est consacrée au « team building ». Des aspects propres aux femmes sont abordés lors de ces rencontres, « car elles ne devraient pas se calquer sur les hommes, mais amener leurs spécificités ». Les participantes visitent ensuite une entreprise de l'Arc jurassien. L'occasion de faire découvrir aux jeunes femmes les professions techniques et le cadre de travail, mais aussi de rendre attentifs les entrepreneurs à certains points. Et Sylvie Villa adapte également le programme en fonction des compétences des ambassadrices: en 2016, l'une d'entre elles a par exemple initié les participantes à la zumba. « C'est l'occasion de montrer qu'on peut travailler dans la technique sans être une geek déconnectée de la réalité et qu'on peut aussi avoir d'autres passions. »

« Vis ma vie »

La dernière étape du cursus est intitulée « Vis ma vie ». Les jeunes filles participent activement à une journée de la vie d'une ambassadrice sur son lieu de travail, un événement couplé cette année à la journée « Oser tous les métiers » du 9 novembre. Elles peuvent inviter jusqu'à cinq amies, « ce qui permet à soixante jeunes femmes de découvrir le quotidien des entreprises ».

Ce projet est financé moitié par les entreprises participantes, moitié par les cantons et la Confédération. Il est gratuit pour les jeunes filles et revient à 1750 francs pour les employeurs des ambassadrices. La NPR le finance à hauteur de 80 000 francs par an pendant trois ans.

Faire partie du jeu

Le programme « Ambassadrice pour les plus jeunes » s'inscrit dans un concept plus large, #bepog pour « Be part of the game », un programme de valorisation des métiers techniques initié par les cantons de l'Arc jurassien (BE, JU, NE, VD). « Nous ne formons plus assez de jeunes dans les métiers techniques », constate Pierre-Yves Kohler, directeur de la société Faji SA, mandatée par arcjurassien.ch pour gérer #bepog. « Il y a un déficit d'image », constate-t-il. Lors du salon de la formation de Delémont, il a ainsi vu un groupe snober le stand consacré aux micro-techniques, puis une jeune femme revenir plus tard, seule. « Elle ne voulait pas être vue par ses copines. » Mais pour Pierre-Yves Kohler, « cette image est héritée du passé, ces professions ont bien changé avec les nouvelles technologies. Il y a toujours un peu d'huile, mais beaucoup d'informatique. » Un catalogue de 20 à 25 mesures a été établi. « Valoriser les métiers techniques auprès des filles est un des grands axes, mais il y en a d'autres. Nous devons par exemple aussi changer la perception que les profs ont de ces professions et de l'apprentissage en général », explique Pierre-Yves Kohler. Le projet est financé par la NPR sur trois ans. En 2017, un dossier sera déposé pour le prolonger de trois ans supplémentaires. « Mais il s'agit d'un travail de longue haleine. Nous voulons donc prolonger #bepog grâce à des fonds privés quand le financement public prendra fin. » ○

#

bepog
pour
« Be part
of the
game »

www.lyva.ch

www.bepog.ch

www.arcjurassien.ch