





swisspor



**Er macht aus
Altem Neues.**

Simon Gjokaj, Abteilungsleiter PS-Recycling

Jetzt bewerben!



So gewinnen wir Fachkräfte in der Zentralschweiz

Er ist allgegenwärtig: der Fachkräftemangel. Dabei ist er beileibe keine Zentralschweizer Besonderheit. Landauf, landab grassiert dieses Problem in zahlreichen Branchen. Die Folge: unbesetzte Lehrstellen und erfolglose Suche nach Fachkräften aller Erfahrungs- und Ausbildungsstufen. Vor diesem Hintergrund wird Arbeitgeberattraktivität für Unternehmen der betroffenen Branchen und Berufsgattungen immer wichtiger. Innovative und neue Ansätze sind gefragt – im Bildungsbereich, aber ganz besonders direkt vor Ort, in den Firmen. Wir zeigen in der vorliegenden Spezialausgabe «Fachkräfte» des Magazins «ROI» gute Beispiele, wie Bildungsinstitutionen aus unserer Region mit dieser Situation umgehen. Zudem präsentieren wir innovative und attraktive Konzepte von Zentralschweizer Firmen in unterschiedlichstem Kontext. Wie sie den grossen Herausforderungen begegnen und dabei ganz unterschiedliche Wege ergründen, sie beschreiten. Wie sie das Unternehmertum zwar nicht neu



erfinden, es aber mit viel Innovationsgeist beleben.

Fazit: Die in diesem Magazin porträtierten Organisationen aus unserer Region zeigen inspirierende Beispiele, wie dem Fachkräftemangel mit spannenden und vielfältigen Modellen begegnet werden kann. Denn letztlich geht es darum, diesen Menschen die Bildungs- und Arbeitsplatzangebote zur Verfügung zu stellen, welche die Zeichen der Zeit im Jahr 2022 auf- und annehmen. Sei es mit Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeiten oder gar dem Beginn einer praktikablen Vier-tagewoche. Die Zukunft findet bereits heute statt und verspricht spannende Ansätze und Möglichkeiten. Das stimmt uns zuversichtlich, dass man dem Fachkräftemangel in der Zentralschweiz im Kleinen wie im Grossen erfolgreich begegnen und hoffentlich Schritt für Schritt passende Lösungen finden kann. Wir wünschen viel Vergnügen mit der Lektüre.

Florentin Setz, Projektmanager ROI



Die Visualisierung des Gestaltungsplans by Herzog & de Meuron «New Hermitage» am Vierwaldstättersee, steht für sichere Arbeitsplätze in der Zentralschweizer Hotel- und Gastrobranche. Ein Ort, an dem motivierte Fachkräfte in der New Hospitality aus- und weitergebildet werden.

Impressum

Verlagsbeilage «ROI» der Luzerner Zeitung vom 24. Juni 2022

Erstellt von:
AKOMAG Corporate Communications AG
Luzern und der CH Regionalmedien AG

Herausgeberin:
CH Regionalmedien AG

Verleger:
Peter Wanner

Geschäftsführer:
Dietrich Berg

Lesermarkt:
Zaira Imhof und Bettina Schibli

Werbemarkt:
Stefan Bai und Roger Gehri
Maihofstrasse 76
6002 Luzern
Telefon 041 429 52 52
inserate@chmedia.ch

Konzept / Redaktion:
Florentin Setz, Ronald Joho-Schumacher,
Nina Joho, Ernesto Piazza

Texte:
Ronald Joho-Schumacher, Nina Joho,
Ernesto Piazza, Florentin Setz, Firmenbeiträge

Bilder:
Hermitage, Pilatus Flugzeugwerke AG, Luzerner Zeitung, Hochschule Luzern, Pressedienst.

Gestaltung, Bildbearbeitung und Produktion:
Sandra Eggstein, CH Regionalmedien AG

Koordination:
CH Regionalmedien AG, Yvonne Imbach und
Gaby Haudek, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern,
verlagsredaktion-luzernerzeitung@chmedia.ch

Technische Herstellung:
CH Media Print AG

Gemeinsame Beilage von Luzerner Zeitung, Zuger Zeitung, Obwaldner Zeitung, Nidwaldner Zeitung, Urner Zeitung und des Boten der Urschweiz
Eine Publikation der **CH Media** **ch media**



Der Zuger Bildungscampus für die Welt von morgen.



GIBZ

Weiterbildung in den Bereichen Automobil, Coiffure, Gesundheit, Zahntechnik sowie an den Höheren Fachschulen.



GIBZ Gewerblich-industrielles Bildungszentrum Zug
HFTG Höhere Fachschule für Technik und Gestaltung
HFIE Höhere Fachschule für Informatik und Elektronik



www.gibz.ch



alpnachnorm

weil es zuhause
am schönsten ist

alpnachnorm.ch



Individuelles
Qualitätshandwerk
aus der Schweiz



Thomas Hari ist überzeugt, dass LuzernSüd eine spannende Zukunft geniessen wird.

10



Die Hochschule Luzern bildet die IT-Profis von morgen aus.

21



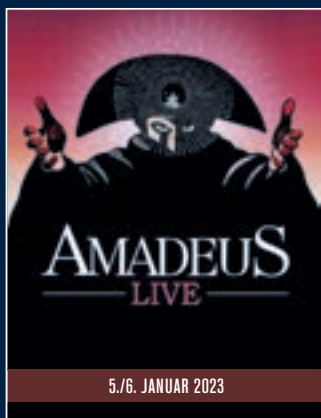
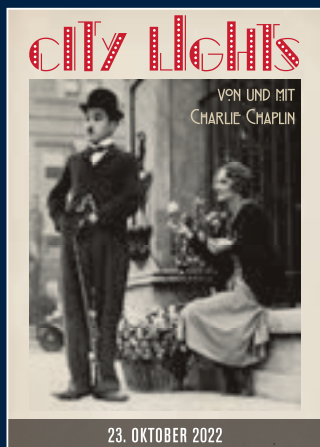
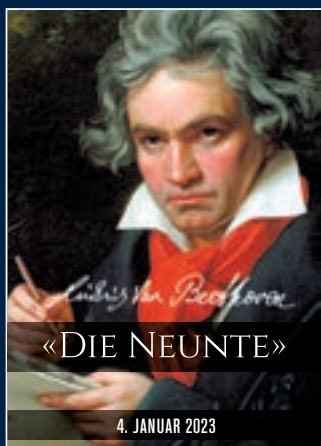
Mit Fingerspitzengefühl werden in Boswil (AG) die swissporKISODUR Bogen von Hand gefertigt.

36

Inhalt

- | | |
|---|--|
| <p>7-9 Der Fachkräftemangel – ein Mosaik der vielen Facetten
Gefragt sind Innovation und Unternehmergeist</p> <p>10/11 LuzernSüd – attraktiver Standort für Unternehmen
Für die Aussiedlung neuer Unternehmen hat das Gebiet einiges zu bieten</p> <p>12/13 Schub für die junge Generation – auf der Bühne und im Publikum
City Light Concerts lässt Kino- und Konzertvergnügen aufeinandertreffen</p> <p>14/15 «Wir haben die Gene der Veränderung in uns»
Die BE Netz AG geht mit einer neuen Vision in die Zukunft</p> <p>16 Neutrass setzt auf Digitalisierung
Alleinstellungsmerkmal durch Cyber-Schutzkonzept für KMU</p> <p>17 «Alle Potenziale nutzen»
Die Wirtschaftsförderung Luzern unterstützt Firmen bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels</p> <p>18/19 Stabil durch den Wandel
Atmoshaus AG: Individuelle Förderung in jedem Projekt</p> <p>20 Mitarbeitende, die Zukunft gestalten
Die CKW bieten flexible Arbeitsmöglichkeiten, Weiterbildung, Diversity und faire Löhne</p> <p>21 Gegen den ICT-Fachkräftemangel
Die Hochschule Luzern bietet Studien- und Weiterbildungsangebote am Puls der Zeit</p> <p>24/25 Ein Eldorado für Wissensdurstige
Das GIBZ rüstet sich mit einem innovativen Pilotprojekt für die digitale Zukunft</p> | <p>26 Gezielte Talentförderung bei «Pilatus»
Fachkräfte werden auf allen Stufen unterstützt</p> <p>27 «Handwerkliche Berufe sind ausgedünnt»
Alpnach Norm schliesst Lücken und fördert beruflichen Nachwuchs</p> <p>29 Hotel Hermitage schafft Perspektiven
Stilvolles Upgrade für eine neue Ära</p> <p>30/31 WWZ AG: Ein Unternehmen wappnet sich für die Zukunft
Künftige Schulabgängerinnen und Schulabgänger wieder für technische Berufe begeistern</p> <p>32 Die Garage von morgen
Die Hammer Auto Center AG ist Dienstleister und Mobilitätsanbieter</p> <p>33 Mit Menschen, für Menschen
XUND: Für Quereinsteigende ist das Manko eine Chance</p> <p>35 «Eine solche Situation habe ich noch nie erlebt»
Futurebridge Consulting AG – mehr Mut und Innovationen in der Personalentwicklung</p> <p>36/37 Die swisspor setzt auf Mitarbeitendenförderung
Berufsausbildung und karrierebegleitende Massnahmen</p> <p>38/39 «Wir stellen einen hohen Frauenanteil fest»
George Falkner, CEO der Saxo Bank, redet über die Inflation und den Fachkräftemarkt</p> <p>40/41 LUKS erhöht Attraktivität
Angebote für Wiedereinsteigerinnen und attraktive Anstellungsbedingungen</p> <p>42/43 Köpfe
Diese Führungspersonen kämpfen mit Innovation und Geschick gegen den Fachkräftemangel</p> |
|---|--|

FILMMUSIK- UND KLASSIK-HIGHLIGHTS LIVE IN CONCERT IM KKL LUZERN



INFOS & KARTENVERKAUF: WWW.CITYLIGHTCONCERTS.CH

atmoshaus 
Endlich daheim.



Ihr Schweizer
Generalunternehmen
für individuelle Eigenheime
mit Endfixpreisgarantie.

Sie werden von uns von
der Baulandsuche bis zur
Schlüsselübergabe begleitet.

www.atmoshaus.ch



Der Fachkräftemangel – ein Mosaik der vielen Facetten

Der Kampf um Arbeitskräfte spitzt sich zu - und treibt zuweilen seltsame Blüten.

Gefragt sind bei diversen Branchen Innovation und Unternehmergeist.

Aktuell sind auf dem Schweizer Arbeitsmarkt so viele Stellen offen wie seit Jahren nicht mehr. Arbeitgeber suchen händeringend nach Fachkräften. Ein Blick auf den «Jobradar x28» zeigt Mitte April bei den Stellenanzeigen für den Schweizer Markt für diverse Branchen ein düsteres Bild. Fachkräfte fehlen vor allem in den Berufsgruppen Informatik, Detailhandel, Baugewerbe, Gastronomie/Hotellerie, aber auch im Gesundheitswesen.

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Das Ende der Covid-Massnahmen hat sehr rasch zu einer Erholung der Wirtschaft geführt – trotz Ukraine-Konflikt. Damit ging ebenfalls eine Verknappung bei den Arbeitskräften auf dem Markt einher. Weiter wechselten

« Die Lage spitzt sich zu. »

Kornelia Hässig, Fachspezialistin Aus- und Weiterbildung beim Bundesamt für Energie (BFE)

viele aufgrund von Corona den Job – beispielsweise in der Event- und Gastrobranche. Oder ausländische Arbeitskräfte verliessen die Schweiz. Ein wichtiger Faktor ist auch die demografische Entwicklung. In den nächsten zehn Jahren werden von der Babyboomer-Generation über eine Million Arbeitstätige pensioniert. Aber nicht einmal halb so viele rücken nach.

Dieses Szenario dürften vor allem Unternehmen zu spüren bekommen, welche insbesondere Lernende und Lehrgänger be-



«Pilatus» fördert gezielt den Nachwuchs: Roman Truttmann, Theo Schmid, Barbara Samuel und Flavia Vienna. Bild: «Pilatus»

schäftigen. Der duale Bildungsweg steht erneut auf dem Prüfstand. Patrick Stalder, Rektor und Amtsleiter des Gewerblich-industriellen Bildungszentrums (GIBZ) in Zug, sagt dazu: «Es gehört zu meinen Aufgaben, aufzuzeigen, dass mit dem dualen System genauso alle beruflichen Wege offenstehen.» Nicht von ungefähr ist auch, dass das GIBZ hierzu eine eigene Marketingabteilung führt. Stalder plädiert ebenfalls dafür, «on the job» und nicht auf Vorrat zu lernen.

Eine Million für brillanten Entwickler

Wie finanziell ausufernd, welch erschreckendes Ausmass der Kampf um Fachkräfte annehmen kann, zeigte kürzlich ein Artikel im «Deutschen Handelsblatt». «Eine Million Dollar für brillante Entwickler»: US-Konzerne treiben Gehälter für IT-Kräfte nach oben – so die Headline. Big-Tech-Firmen wie Microsoft, Apple oder Amazon erhöhen die Löhne für Entwickler massiv. Jan Becker, der deutsche Ingenieur und Gründer, sucht für sein Silicon-Valley-Startup Apex AI Softwareentwickler – und findet nur schwer Kandidaten. Der Unternehmer beobachtet, dass sich die Konkurrenzsituation in Kalifornien merklich verschärft hat, vor allem mit Blick auf die Gehälter. «Google und Co. können sich jeden Mitarbeiter leisten», sagt Becker. «Für einen brillanten Entwickler legen die auch eine Million Dollar auf den Tisch.»

In der Schweiz gehört green.ch zu den wichtigsten Internet-Providern und Rechencenter-Anbietern. Das Unternehmen mit Hauptsitz im aargauischen Lupfig sieht sich ebenfalls mit der Problematik eines akuten Fachkräftemangels konfrontiert. Aufgrund des starken Wachstums in den vergangenen Jahren suche man Spezialisten in ganz unterschiedlichen Berufssparten, erklärt Franz Grüter, der Eicher SVP-Nationalrat und VR-Präsident der Green-Gruppe. So zum Beispiel Informatiker, Ingenieure, Techniker, Heizungs- und Lüftungsspezialisten,



Franz Grüter, Verwaltungsratspräsident der Green-Gruppe, ist stolz auf das hochmoderne Rechencenter im aargauischen Lupfig. Bild: PD

Projektleiter, aber auch Verkaufingenieure oder Elektriker.

«Um diese Vakanzen zu besetzen, haben wir in den letzten Jah-

tionsanreize geben sollen. Was die Saläre betrifft, weiss Grüter natürlich auch, dass die IT-Branche hochpreisig unterwegs ist. Er

Handwerksbetriebe in die Breddouille. So hegt der Bund die Befürchtung, dass in den kommenden Jahren auf diesem Gebiet Tausende Mitarbeitende fehlen, um die Gebäude rechtzeitig klimatauglich zu machen. «Die Lage spitzt sich zu», weiss Kornelia Hässig, Fachspezialistin Aus- und Weiterbildung beim Bundesamt für Energie (BFE). Und dies bestätigt beispielsweise auch Samuel Summermatter von der BE Netz AG in Luzern. «Uns fehlen Fachkräfte», betont der Leiter Innovation und Entwicklung. Eines der Probleme ist auch, dass es keine eigene Berufslehre für den sogenannten Solarteur gibt. Der Branchenverband Swissolar rechnet damit, dass im August 2024 die ersten Lehrlinge starten können.

Apropos Lernende: Dem Kanton Luzern bereitet dieser Mangel ebenfalls einige Sorgen. In einzelnen Berufsgruppen haben die Firmen bis Ende Mai im Vergleich zum Vorjahr bis zu zehn Prozent weniger Lehrverträge abgeschlos-

« Es gehört zu meinen Aufgaben, aufzuzeigen, dass mit dem dualen System genauso alle beruflichen Wege offenstehen. »

Patrick Stalder, Rektor und Amtsleiter des Gewerblich-industriellen Bildungszentrums (GIBZ) in Zug

ren unsere HR-Abteilung sehr stark professionalisiert», sagt Grüter. Die Rekrutierung ist aber nur die eine Seite der Medaille. Die andere beinhaltet die Herausforderung, hoch qualifizierte Spezialisten zu halten. Hier legt Green grossen Wert auf Karriereplanung, Weiterbildung oder auf Incentive-Programme, die Mitarbeitenden individuelle Motiva-

sagt jedoch: «Wir richten uns nach Marktvergleichsmodellen und versuchen, unsere Lohnbänder im Durchschnitt der vergleichbaren Marktsaläre zu halten.»

Fachkräfte für Energiewende fehlen

Aktuell bringt die stark propagierte «Energiewende» viele

sen. Vor allem fehlt es bei Handwerkern – speziell bei den Gebäudetechnikern. «Im Zusammenhang mit dem Klimawandel sind diese ganz entscheidende Berufe», sagt Christof Spöring, Leiter der kantonalen Dienststelle Berufs- und Weiterbildung. Per Ende Mai verzeichnen die Bereiche Soziales (Fachfrau Betreuung), der Detailhandel und kaufmännische Berufe ebenfalls rund 10 Prozent weniger abgeschlossene Lehrverträge.

In den Zentralschweizer Kantonen manifestiert sich der Fachkräftemangel aber nicht nur bei den Lernenden. Mit Blick auf das bald beginnende, nächste Schuljahr sind noch viele Unterrichtsstellen unbesetzt. Der Grund für den Mangel: Es gibt mehr Lehrerinnen und Lehrer, die den Beruf verlas-

sen. 28 Hotels und Restaurants zu den Top-Playern gehört, könnten flexible Arbeitsmodelle durchaus zukunftsgerichtet sein und die Attraktivität auf dem umkämpften Gastronomie-Arbeitsmarkt erhöhen. Konkret heisst das: Längere Arbeitszeiten bei einem Vollzeitpensum, dafür nur vier Tage pro Woche. Womit auch einer guten Work-Life-Balance Rechnung getragen würde.

Das an den Gestaden des Vierwaldstättersees gelegene Hotel Hermitage hat unlängst bekannt gegeben, mit einem stilvollen Upgrade in eine neue Ära starten zu wollen. Zudem betont Verwaltungsrat Patrik Döös: «In der Hermitage leben wir eine Kultur gegenseitiger Wertschätzung. Die Gemeinschaft spielt eine zentrale

«**Aktuell fehlen uns vier Köchinnen und Köche, zwei Servicefachangestellte und zwei Praktikantinnen und Praktikanten.**»

*Deborah Hegedüs, Human Resources Manager
Hotel Hermitage Luzern*

Angabe setzt Neutras deshalb auf das Image als Arbeitgeber, der Perspektiven ermöglicht.

Die Pilatus Flugzeugwerke sehen ihre strategische Personalentwicklung auch als Trumpf im Kampf gegen den aktuellen Fachkräftemangel. Das Unternehmen hat hochspezialisierte Anforderungsprofile. Das heisst: Die Suche nach Ingenieuren, Elektronik-Spezialisten oder vor allem nach qualifiziertem IT-Personal ist oft eine echte Herausforderung. Aber auch in der Produktion wird es zunehmend schwieriger, offene Stellen mit den passenden Personen zu besetzen. Daher nimmt die Förderung von jungen Berufsleuten bei der Stanser Firma einen hohen Stellenwert ein. Dazu gehört auch, dass Pilatus im vergangenen Jahr zur Nachwuchsförderung das interne Talentprogramm «Take Off» lanciert hat.

Erfahrungsaustausch beim Apéro

Ebenfalls akuter Personalmangel herrscht bei Pflegeberufen. In seinem Gesundheitsbericht zeigt das Schweizer Gesundheitsobservatorium auf, dass im Jahr 2029 im Kanton Luzern rund 500 Pflege- und Betreuungskräfte fehlen werden. Das heisst: 14 Prozent des Bedarfs ist nicht gedeckt. Die Zahl der Ausbildungsabschlüsse konnte zwar in den letzten Jahren gesteigert werden, trotzdem braucht

es weitere Massnahmen. Tobias Lengen, Geschäftsführer O&A und stellvertretender Direktor des Bildungszentrums XUND, sieht hierfür insbesondere zwei Ansätze. Einerseits mehr Personen ausbilden, andererseits die ausgebildeten Fachkräfte im Beruf halten.

Die Zentralschweizer Gesundheitsdirektorinnen- und Gesundheitsdirektorenkonferenz unterstützt als Sofortmassnahme, um dem grassierenden Fachkräftemangel zu begegnen, die bereits erarbeiteten Kampagnen Wiedereinstieg (läuft seit 2020) und Quereinstieg (wird im Juni 2022 lanciert). Beide zielen auf die Gewinnung von besonders gefragten, diplomierten Pflegefachpersonen hin.

Und Not macht zuweilen erfindertisch – gerade in diesen speziellen Zeiten. So wollen Arbeitgeber den Arbeitnehmenden eine Plattform bieten, sich gegenseitig zu finden. Kürzlich fand ein solcher Event mit 100 Studierenden aus allen Teilen der Schweiz sowie 13 lokal ansässigen Unternehmen in St. Gallen statt. Tagsüber standen Firmenbesichtigungen und Workshops auf dem Programm. Beim Apéro am Abend tauschte man in lockerem Ambiente seine Erfahrungen aus. Das ist zwar nur ein Tropfen auf den heissen Stein. Aber immerhin. Und diese Idee könnte für die Zentralschweiz durchaus auch ein Format sein.

«**Google und Co. können sich jeden Mitarbeiter leisten. Für einen brillanten Entwickler legen die auch eine Million Dollar auf den Tisch.**»

*Jan Becker, Deutscher Ingenieur und Gründer
des Silicon-Valley-Start-ups Apex AI*

sen, als junger Nachwuchs, der neu einsteigt. Zudem stehen die Kantone untereinander beim Kampf um die zu besetzenden Stellen in starker Konkurrenz.

Gute Work-Life-Balance als Motivation

Unter dem Fachkräftemangel leidet auch die Gastronomie. Die behördlich verhängten Lockdowns haben Spuren hinterlassen. Zwar griff der Bund mit Härtefallentschädigungen den Wirten finanziell unter die Arme, doch gemäss dem Branchenverband Gastro-suisse sind seit Ausbruch der Pandemie rund 30 000 Stellen verloren gegangen.

Der grösste Luzerner Gastrobetrieb Remimag zieht in Betracht, seinen Angestellten neu eine Vier-tagewoche anzubieten. Für das Unternehmen, das schweizweit mit über 500 Angestellten in

Rolle.» Deborah Hegedüs, Human Resources Manager, streicht die gute Unternehmenskultur ebenfalls heraus. Deshalb sei die Fluktuationsrate tief. Trotzdem macht sich auch beim Hotel Hermitage der Fachkräftemangel bemerkbar. «Aktuell fehlen uns vier Köchinnen und Köche, zwei Serviceangestellte und zwei Praktikantinnen und Praktikanten», so Hegedüs.

Der Zentralschweizer Versicherungsbroker Neutras hat frühzeitig die Zeichen der Zeit erkannt. Das Unternehmen, das sich mit seinem Cyber-Schutzkonzept für KMU ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen hat, bildet zunehmend Lernende aus. Neutras gibt aber auch Lehrgängern aus andern Branchen Einstiegsmöglichkeiten genauso wie Quereinsteigern. Mit «Employer Branding» will die innovative Firma ebenfalls punkten und sich so gegenüber den Mitarbeitenden positionieren. Bei deren Rekrutie-

«**Im Zusammenhang mit dem Klimawandel sind Gebäudetechniker ganz entscheidende Berufe.**»

*Christof Spöring, Leiter der kantonalen Dienststelle
Berufs- und Weiterbildung*

LuzernSüd - attraktiver Standort für Unternehmen

Aus dem Agglomerationsgebiet LuzernSüd ist in den letzten Jahren ein urbanes Zentrum entstanden, das nahtlos an die drei umliegenden Gemeinden anschliesst.

Auch für die Aussiedlung neuer Unternehmen hat das Gebiet einiges zu bieten.

Im Süden Luzerns entsteht in den kommenden 10 Jahren ein neuer Lebensraum mit 10000 bis 15000 Wohn- und Arbeitsplätzen. Das Gebiet ist bereits heute baulich stark entwickelt und hat Pioniercharakter. Vorbildlich war von Anfang an die gemeindeübergreifende Planung und Entwicklung, welche von den drei Standortgemeinden Kriens, Horw und Luzern, unter der Federführung von LuzernPlus und unter Einbezug von Kanton und VVL (Verkehrsverbund Luzern), getätigt wird. Das Gebiet gilt damit schweizweit als Vorreiter für die interkommunale Zusammenarbeit.

Vernetzung der Wirtschaft

«Aufgrund der vielen Vorzüge entwickelt sich LuzernSüd zum «Place to be» in der Zentralschweiz», sagt Raymond Studer. Er ist seit 2021 Gebietsmanager. Zentrale Entwicklungsgebiete in LuzernSüd mit jeweils markanten Überbauungen sind Horw See, Horw Mitte, Mattenhof, Schweighof, Schlund, Nidfeld und Eichhof. «Die räumliche Entwicklung schreitet voran. Ein Augenmerk ist nun auf die Vernetzung zu legen. Daher haben wir das «Netzwerk LuzernSüd» ins Leben gerufen. Dieses soll bestehende und neu angesiedelte Unternehmen und Organisationen im Raum zusammen bringen. Eine Community LuzernSüd, die zum gegenseitigen Austausch anregt», so Raymond Studer. «Der neue Lebensraum sollte bei jeder Standortevaluation berücksichtigt werden. Gerade in Bezug auf die Innovationskraft und die



Die Region bietet viel Grünraum zur Erholung.

Bilder: PD

Gewinnung von Talenten bietet LuzernSüd infolge der Nähe zu Hochschulen und Universität echten Mehrwert», so Studer weiter.

Kompakt und gut erreichbar

Der Mattenhof mit Bahnhof und Bushub sowie das Gebiet Horw Mitte bilden die neuen Zentren mit einem umfassenden Bus- und S-Bahn-Angebot. Der Bahnhof Luzern mit der Universität liegt im erweiterten und nahen Einzugsgebiet des Gebietes. LuzernSüd ist mit drei S-Bahn-Stationen unter

der Woche im Siebeneinhalb-Minuten-Takt erreichbar und hat hervorragende Fahrradverbindungen, beispielsweise über das Freigleis. «Wir liegen im Herzen der Schweiz, bieten ein umfassendes Angebot in unmittelbarer Nähe und sind von Zug, Zürich, Bern, Basel und Lugano sehr gut erreichbar», sagt Raymond Studer. Vielseitige Nutzungen sowie Sport- und Freizeitangebote rund um die Plätze tragen zu einer Belebung rund um die Uhr bei. Für Mitarbeitende von Betrieben und Unternehmungen ist das sehr wichtig, um sich in Pausen im Freien zu erholen oder sich körperlich aktiv zu betätigen. Zu-

dem ist das Gastroangebot attraktiv für Unternehmen und der Musik- und Kulturcluster im Südpol lädt zum Verweilen ein. Das Gebiet Horw Mitte zählt zu den grossen Entwicklungsgebieten. Es liegt zwischen dem Dorfkern von Horw und dem begrünten Autobahnpark. Auf insgesamt 400 000 Quadratmetern Fläche entstehen hier seit 2015 rund um das Herzstück Bahnhofplatz Gebäude mit unterschiedlichen Wohntypen sowie ein Stadtpark. Schliesslich wird es in Horw Mitte rund 1000 Wohnungen und 800 neue Arbeitsplätze geben. Es wächst ein belebtes und verdichtetes Quartier mit einer viel-

seitigen Nutzungsmischung heran. Der Bahnhofplatz mit Bushub in Horw wird ebenfalls neu organisiert, adäquat aufgewertet und attraktiv gestaltet.

Campus Horw als Attraktor

Für das Departement Technik & Architektur der Hochschule Luzern in Horw sollen die bestehenden Gebäude saniert und erweitert werden. Ebenfalls in Horw ist die neue Infrastruktur der Pädagogischen Hochschule (PH) Luzern vorgesehen. Die Kosten für das Sanierungs- und Neubauprojekt belaufen sich auf rund 365 Millionen Franken. Der Kanton wird den Bau und Betrieb einer Aktiengesellschaft übertragen. Der neugestaltete Campus Horw wird nach der Erneuerung und Erweiterung den südlichen Ausläufer von Horw prägen und beleben. Er wird noch stärker zum Impuls für die gesamte Region werden. Start-ups und Gewerbe können sich in der Nähe des Campus an-

siedeln und von einem Austausch mit der Hochschule profitieren. Dies ist ganz im Sinne von Gebietsmanager Raymond Studer, dem vorschwebt, dass sich im Sog des Campus Horw in ganz Luzern-Süd etablierte Unternehmen und Start-ups ansiedeln, welche vom Netzwerk und Know-how-Transfer profitieren wollen. Hierzu strebt der umtriebige Gebietsmanager Projektpartnerschaften mit der Hochschule Luzern an, um in Luzern-Süd an Themen wie Energieeffizienz, erneuerbare Energien, Klimaschutz und nachhaltiges Bauen praxisorientiert zu forschen. Das ist zudem hochattraktiv für Unternehmen, die sich im direkten Umfeld der Bildungsinstitute ansiedeln wollen.

Freizeit und Grünraum

In Luzern-Süd findet verdichtetes Bauen statt, jedoch sind Grünräume in der unmittelbaren Nähe vorhanden. «Prägende Freiräume sind wichtige Freizeit- und Nah-



Das Einzugsgebiet Luzern-Süd kartographisch dargestellt.

erholungsgebiete für Luzern-Süd und die ganze Region», sagt Raymond Studer. Die angrenzende Allmend beispielsweise ist ein vielfältig genutzter Frei- und Grünraum. Mit landschaftlich gestalteten Parkanlagen und verschiedenen Einrichtungen für Sport und Freizeit sowie für Veranstaltungen erfüllt sie eine wichtige Naherholungsfunktion. Zudem umfasst die Allmend bedeutende Natur- und Landschaftswerte wie das Eichwäldli. Mit dem Bau der Pilatus Arena erfährt das Gebiet nochmals eine wertvolle Aufwertung. Die Horwer Seebucht ist ein bedeutender Naherholungsraum mit einem hohen Wert für Spiel, Sport, Erholung und Aufenthalt sowie für Natur- und Landschaft. Dort befindet sich auch ein nationales Naturschutzgebiet. Die Sportflächen und Freiräume werden neu angeordnet und gestaltet. Die langfristige Transformation des Schlüsselareals Horw See stärkt das Nebeneinander von Natur und Mensch.

In einer losen Serie gibt «ROI – das Wirtschaftsmagazin der Zentralschweiz» Menschen aus der Region Luzern-Süd eine Stimme. In diesem Spezial erzählt Thomas Hari, Centerleiter des Pilatusmarkts in Kriens, über Luzern-Süd als Lebensraum und Unternehmensstandort der Zukunft.

Seit dem Frühling 2019 leitet Thomas Hari gemeinsam mit seinem Team den Pilatusmarkt Kriens im Auftrag der Eigentümerschaft. Die Kombination aus Immobiliendienstleistungen und Retail sowie seiner Passion zum Detailhandel kann er in seiner heutigen Aufgabe in vollem Umfang ausleben. Dabei ist ihm die Gestaltung des Einkaufszentrums eine Herzensangelegenheit.

Viele spannende Projekte

«Luzern-Süd ist für den Pilatusmarkt eine sehr positive und vielseitige Entwicklung. Die vielen und interessanten Projekte stellen für den Pilatusmarkt spannende, zukünftige Potenziale dar», sagt Thomas Hari. Auch wenn noch nicht alle der geplanten Projekte sichtbar sind, ist die Entwicklung für die Region bereits heute sehr positiv und bringt Schwung und viel neues Leben in die Region. «Wenn künftig alle geplanten Ideen vollendet sind und diese auch sinnvoll vernetzt werden, wird Luzern-Süd zum Wohnen, Arbeiten, aber auch zum

Verweilen sowie Shoppen eine interessante und spannende Zukunft geniessen», ist Thomas Hari überzeugt.

Einkaufszentrum mit diversen Brands

Im Pilatusmarkt arbeiten rund 450 Mitarbeiter, welche die gute Zugänglichkeit, den familiären Charakter sowie die treue Stammkundschaft sehr schätzen. Der Pilatusmarkt ist das grösste Einkaufszentrum in der Region Luzern-Süd und fasst mit 21 500 Quadratmetern über 40 verschiedene Brands und Dienstleistungen. Im familienfreundlichen Einkaufszentrum mit direktem Anschluss an die A2 und optimalen Verbindungen der öffentlichen Verkehrsmittel findet man einen interessanten Mix an Geschäften aus diversen Branchen. Nebst den Detailhandelsangeboten befinden sich auch drei Restaurants im Center, welche zum Verweilen einladen. Wie auch Luzern-Süd, steht der Pilatusmarkt in einer Transformation. So wird bis im Herbst 2022 die Parkhausanierung abgeschlossen. Dort sollen künftig

auch 12 Tesla-Super-Charger-Ladegeräte sowie mehrere Ladestationen der CKW integriert werden. Im Weiteren wurde das Innendesign teilweise erneuert, damit der Pilatusmarkt künftig in einem helleren und modernen Design wahrzunehmen ist. Auch bei den Mietern laufen aktuell einige Veränderungen. So kommen beispielsweise Tschümperlin Schuhe & Sport, Orell Füssli, die Metro Boutique und weitere neue Brands in den Pilatusmarkt nach Kriens. www.pilatusmarkt.ch



Thomas Hari ist überzeugt, dass Luzern-Süd eine spannende Zukunft geniessen wird.

Schub für die junge Generation – auf der Bühne und im Publikum

Der Luzerner Veranstalter City Light Concerts lässt im KKL Luzern Kino- und Konzertvergnügen aufeinandertreffen. Damit begeistert er ein junges Publikum und bietet jungen Musikerinnen und Musikern Entwicklungsmöglichkeiten über die Landesgrenzen hinaus.

Im Oktober startet das City Light Symphony Orchestra in die neue Konzertsaison. Auf dem Programm stehen der Kultfilm «Back to the Future» und der weltberühmte Charlie-Chaplin-Klassiker «City Lights». Ersterer spielt mit einer kraftvollen Filmmusik auf, für die es ein 80-köpfiges Sinfonieorchester mit vielen Blechbläsern und Perkussion benötigt. Chaplin hingegen schrieb für sein poetisch-witziges Meisterwerk eine filigrane Komposition für eine 50-köpfige Besetzung mit kammermusikalischer Raffinesse. Dazu je einen Dirigenten, Ton-, Bühnen- und Videotechniker sowie Backstage- und Backoffice-Mitarbeitende. Für den Geschäftsführer und die Orchesterdisponentin von City Light Concerts, Pirmin Zängerle und Vera Gros, sind mit jedem Konzertprojekt zahlreiche Fachkräfte-Entscheide verbunden.

Netzwerkultur und Talentschmiede

Für seine Projekte kann City Light Concerts auf einen grossen Talent-Pool zurückgreifen. Um die passende Orchesterbesetzung kümmert sich jeweils Vera Gros, in Rücksprache mit dem Geschäftsführer und dem Dirigenten. Gros: «Die Filmmusik bedarf oftmals grosser Besetzung und zahlreicher «exotischer» Instrumente wie die japanische Bambuslängsflöte Shakuhachi, das tiefe Blechblasinstrument Eufonium, Taiko-Trommeln oder Mandoline. Für all diese «Spezialinstrumente» und auch für eine reguläre Besetzung eines Sinfonieorchesters finden wir hier in der Schweiz und im nahen Ausland vielseitig begabte und sehr moti-



Im März 2022 feierte City Light Concerts im KKL Luzern die Europapremiere der Konzertserie «Game ON!».

Bild: PD

vierte Musikerinnen und Musiker.» Und diese wiederum erachten das Spiel im City Light Symphony Orchestra nicht zuletzt wegen der populären, fordernden Literatur als sehr attraktiv. Die Filmmusik erfordert ganz eigene Spieltechniken. Dabei erwies sich das junge City Light Symphony Orchestra bereits als regelrechte Talentschmiede – wiederkehrende Kolleginnen und Kollegen sicherten sich inzwischen auch feste Engagements in renommierten Orchestern wie dem Gewandhausorchester Leipzig, dem London Symphony Orchestra und dem Tonhalle-Orchester Zürich.

Wertschöpfungsintensiv

Das etablierte Luzerner KMU rund um Geschäftsführer Zängerle und dessen drei Teilzeitarbeitenden leistet jährlich deutlich über

1 Million CHF an Lohnzahlungen an die zahlreichen involvierten Fachkräfte und Musizierenden. Zängerle: «Ich erachte unsere Branche definitiv als wertschöpfungsintensiv und damit als einer der Treiber der Innovationskraft im Kulturbereich sowie mitverantwortlich hinsichtlich der Standortqualität hier in Luzern. Unsere Konzerte vermögen ein breites Publikum zu begeistern und wir sind ein attraktiver Auftraggeber für junge angehende Berufsmusikerinnen und -musiker. Dies sowie natürlich die persönliche Leidenschaft für die Musik motivieren mich tagtäglich in meiner Arbeit.» Auch wenn die vergangenen beiden Jahre aufgrund von Lockdown-Unsicherheiten eine ausgeprägte Planungsunsicherheit mit sich brachten, sind «Filme mit Live-musik, hier das City Light Symphony Orchestra, bereits wieder ein

Publikumsrenner im KKL», schrieb die «Luzerner Zeitung» im Rahmen eines kürzlich erschienenen Berichts über die Geschäftszahlen des KKL-Betriebs.

Neuer Standort in Luzern

Im Frühjahr 2022 bezog City Light Concerts einen neuen Standort in der Stadt Luzern. Wer vom See her in Richtung Bourbaki-Panorama schlendert und an der Ecke Löwengraben/Stadthofstrasse die von Jugendstil-umrahmte Glastür öffnet, dem bietet sich ein Tor in die Welt des konzertanten Musikgenusses. Vormalig beherbergte dieser Raum eine Werkstatt zur Befüllung von Tintenpatronen, doch nun hat City Light Concerts die Räumlichkeiten aufgefrischt und ihnen zu neuem Glanz verholten. Trennwände wurden entfernt,

alterswürdiger Parkett freigelegt und aufpoliert, Wände gereinigt und frisch gestrichen, eine Büro-küche eingebaut. In den grossen Schaufenstern hängen schicke Banner zu anstehenden Konzert-Highlights. Seit einigen Monaten dreht sich hier alles um facettenreiche Klangfarben.

Über die Landesgrenze hinaus

Die meisten Konzerte spielt das City Light Symphony Orchestra im phänomenalen Konzertsaal des KKL Luzern, doch zählt das junge Orchester auch bereits Gastspiele an viel beachteten Spielstätten wie dem Gstaad Menuhin Festival, dem Klosters Music und dem Vaduz Classic. Zudem erschien im April 2021 sein im KKL Luzern aufgenommenes Debüt-Album «Spotlight on John Williams» (2-CD-Digitbook; Prospero Classical), für das es mit international

Über City Light Concerts

Der Luzerner Konzertveranstalter City Light Concerts veranstaltet seit seiner Gründung im Jahr 2018 pro Konzertsaison (von Oktober bis Juni) rund 25 Konzerte, wovon die Mehrheit im renommierten Konzertsaal des KKL Luzern stattfindet und vom eigenen City Light Symphony Orchestra gespielt wird. Der Fokus der Konzertagentur liegt auf der Livedarbietung von Filmmusik. Zusätzliches Facettenreichtum gewinnt das Saisonprogramm mit klassischen Konzerten und sinfonischen Cross-over-Projekten wie die jährlichen Co-Produktionen mit dem The Retro Festival des Hotels Schweizerhof Luzern.

www.citylightconcerts.ch

Tage der offenen Tür an der Stadthofstrasse 10
6004 Luzern – mit Erfrischungen und
Kennenlern-Überraschungen:
2. September 2022, 13–19 Uhr
3. September 2022, 10–17 Uhr



Das Team hinter City Light Concerts: Vera Gros, Geschäftsführer Pirmin Zänglerle, Basil Böhni und Sarah Fankhauser (von links). Bild: PD

gefeierten Solisten wie Reinhold Friedrich, Valentine Michaud und Paul Meyer zusammenarbeiten konnte und internationales Kritiker-

lob erhielt. Inzwischen zählt das Album zum On-Board-Unterhaltungsprogramm der Swiss International Airline – womit das Talent

der Musikerinnen und Musiker des City Light Symphony Orchestra auch über den Wolken und jenseits der Landesgrenzen zu hören ist.

ANZEIGE



VOLVO SWISS PREMIUM®
10 JAHRE/150 000 KM GRATIS-SERVICE
5 JAHRE/150 000 KM VOLL-GARANTIE

V O L V O

Zeit, umzuschalten.

Der Volvo XC60 Recharge Plug-in Hybrid.

Erleben Sie Leistung, Effizienz und Fahrvergnügen in einer neuen Dimension. Entdecken Sie Plug-in Hybrid-Technologie der neuesten Generation.

**Besuchen Sie uns
und vereinbaren Sie eine Probefahrt.**

Volvo Swiss Premium® Gratis-Service bis 10 Jahre/150 000 Kilometer, Werksgarantie bis 5 Jahre/150 000 Kilometer und Verschleissreparaturen bis 3 Jahre/150 000 Kilometer (es gilt das zuerst Erreichte).



6021 Emmenbrücke
Rüeggisingerstrasse 61
Tel. 041 288 88 05

6045 Meggen
Luzernerstrasse 44
Tel. 041 377 37 37

www.hammerautocenter.ch

«Wir haben die Gene der Veränderung in uns»

Im Rahmen der Nachfolgeregelung hat die BE Netz AG ihre Struktur und Strategie überarbeitet und die Geschäftsleitung neuformiert. Mit ihrer wertorientierten Firmenkultur will das Unternehmen weiterhin in der Branche eine führende Rolle spielen.

Neben dem langjährigen Geschäftsleiter Marius Fischer gehören Janine Brunner (Personalleiterin) und René Künzli (Betriebsleiter) zur Geschäftsleitung des Unternehmens. Adrian Kottmann, der die BE Netz bereits vor 30 Jahren als Solarpionier gegründet hatte, unterstützt das Unternehmen weiterhin in beratender Funktion. Die BE Netz AG hat sich vor zwei Jahren bewusst entschieden, ein moderates Wachstum anzustreben. So wird sichergestellt, dass die Strukturen auch in Zukunft ein schnelles und flexibles Agieren ermöglichen. Durch die steigende Arbeitsbelastung für die Mitarbeitenden besteht die Gefahr, dass die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit und die motivierende Unternehmenskultur darunter leiden. «Aus diesem Grund haben wir vor zwei Jahren begonnen, uns vertieft mit der Struktur und der Strategie des Unternehmens auseinanderzusetzen. Wir wussten schon damals, dass der Markt explodieren wird», erklärt Marius Fischer und René Künzli ergänzt: «Wenn wir zusammen mit dem Markt wachsen, können wir unsere Kultur und Werte nicht mehr so leben, wie wir das jetzt machen.»

Orientierung an Viertagewoche

«Unsere Mitarbeitenden und moderne Arbeitsmodelle sind uns sehr wichtig. Wer möchte, kann deshalb auch Teilzeit arbeiten», sagt Janine Brunner. Es sind Familienväter, Mütter oder Mitarbeitende in Weiterbildungen sowie auch langjährige Arbeitnehmende, die auf dieses Modell zurückgreifen. «Dies zu ermöglichen, muss unser



Die neue Geschäftsleitung der BE Netz AG: René Künzli, Marius Fischer und Janine Brunner (von links).

Bild: PD

«**Wir wollen Projekte nicht nur entwickeln, sondern auch realisieren.**»

Marius Fischer, Geschäftsleiter

Anspruch als Arbeitgeber sein und wir orientieren uns an einer Viertagewoche. Wir erwarten nicht, dass alle unsere Mitarbeitenden fünf Tage in der Woche arbeiten», führt René Künzli aus. Es werde ein hohes Engagement vorausgesetzt, jedoch stehen der Mensch und

eine gesunde Work-Life-Balance im Zentrum. Familie und Hobby sollen Platz haben und dank der Viertagewoche hat das Unternehmen eine sehr tiefe Fluktuation.

Fundiertes Wissen

«Die erneuerbare Energie ist es, die uns antreibt, anspricht und auszeichnet. Wir sind in der Lage, alles, was erneuerbare Energien betrifft, zu planen und umzusetzen», schwärmt René Künzli. Das Unternehmen ist sehr breit abgestützt und hebt sich mit der grossen Erfahrung und dem fundierten Wissen des Teams von anderen Firmen ab, die schon seit einigen Jahren in der Branche sind oder neu in den

Markt einsteigen. «Wir haben die Gene der Veränderung in uns. Und wir beschäftigen seit jeher auch Revolutionsmitarbeitende, die etwas verändern wollten und dies immer noch tun», ergänzt Fischer. Sicher sei, dass die Unternehmung einen Vorsprung gegenüber der Konkurrenz in der Solararchitektur hat und sich über die letzten fast 30 Jahre mit vielen Leuchtturmprojekten eine breite Referenzliste geschaffen hat. «Wir wollen Projekte nicht nur entwickeln, sondern diese auch realisieren», sagt Fischer.

Mit neuer Vision in die Energiezukunft

Der Betrieb ist auch bereit, das über die Jahre angesammelte Wis-

sen zu teilen. Das Unternehmen musste lange Zeit für die ganze Branche kämpfen. Nun ist man in einem neuen Zeitalter angekommen. «Solarstrom ist heute selbstverständlich. Wir müssen uns deshalb neu erfinden, ausrichten und neu etablieren», meint René Künzli. Deshalb wurde die Vision angepasst: «Wir prägen die Energiezukunft mit Leidenschaft», heisst der neue Leitsatz des Betriebs. Man will die Energiezukunft mitgestalten, ist nicht scheu, offen, über Prozesse zu reden, und will die Branche weiterbringen.

Neues Berufsbild entwickeln

Der Markt für Fachkräfte in der Energiebranche ist ausgetrocknet. Es gibt heute keine eigene Berufslehre für die sogenannten Solarleute, also jene Fachleute, die von der Planung bis zur Installation der Solaranlagen alles übernehmen

und ausführen können. Meist sind dies Dachdecker oder Elektroinstallateure, welche sich weiterbilden. Zusammen mit dem Branchenverband Swissolar engagiert sich die BE Netz AG, eine neue Berufslehre aufzubauen. «Ab 2024 sollen die ersten jungen Menschen den neuen Beruf erlernen können. Bis diese Solarteure bei uns im Betrieb anfangen zu arbeiten, dauert es also noch eine Weile», sagt Marius Fischer. Ein ergänzendes Angebot bildet daher das firmeninterne Trainee-Programm. Gut ausgebildete Personen mit Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt kommen auf die BE Netz AG zu, motiviert vom Interesse, einen Beitrag zur Energiewende zu leisten. Die Trainees sammeln über zwei Jahre Erfahrung in allen Bereichen des Unternehmens. «Ziel des Programmes ist es, eine Anstellung als Projektleiter in der Fotovoltaik- oder Engineering-Abteilung zu erlangen.»

Die BE Netz AG mit Vision und Transformationsprozess

BE Netz AG ist spezialisiert auf Strom und Wärme aus der Sonne. Was 1994 als Ein-Mann-Betrieb seinen Anfang nahm, ist heute mit nahezu 75 Mitarbeitenden eines der führenden Unternehmen für erneuerbare Energien und Energieeffizienz in der Schweiz. Seit Juni 2019 arbeitet BE Netz AG im Energiehaus Luzern. Menschen mit Begeisterung, Erfahrung und grossem Wissen prägen das inhabergeführte Unternehmen. Der Betrieb wird von Marius Fischer, René Künzli und Janine Brunner geführt. Neue Strukturen und Marktausrichtungen eröffnen dem Unternehmen neue Perspektiven und stärkt es gleichzeitig für die Zukunft. Zusammen mit Mitarbeitenden wurden die Werte, Philosophie, Strategie und Struktur überarbeitet. Nun wird diese Kultur im Berufsalltag eingeführt und gelebt. Stets nach der neuen Vision: «Wir prägen die Energiezukunft mit Leidenschaft».

www.benetz.ch

ANZEIGE

von Mensch zu Mensch

vorher:
Kauffrau EFZ

3 Jahre später:
dipl. Pflegefachfrau HF

Melanie, 40

Unabhängig der Erstausbildung

einstieg-pflege.ch

XUND-Kampagne im Auftrag der Zentralschweizer Gesundheitsbetriebe und der Kantone Luzern, Nidwalden, Obwalden, Schwyz, Uri und Zug

Neutrass setzt auf Digitalisierung

Der Zentralschweizer Versicherungsbroker Neutrass hat mit seinem Cyber-Schutzkonzept für KMU ein Alleinstellungsmerkmal geschaffen. 70 Mitarbeitende sind für ein Unternehmen tätig, das mit Digitalisierung erfolgreich dem Fachkräftemangel trotzt.

Beinahe täglich berichten die Medien von erfolgreichen Cyber-Attacken. Datendiebstahl, Betriebsunterbrüche und Lösegeldforderungen sind nur einige ihrer existenzgefährdenden Folgen. Mit der Häufung von Cyberangriffen auf Unternehmen, vor allem auf KMU, ist auch die Nachfrage nach Cyberversicherungen gestiegen.

Erfolgreiches Schutzkonzept

«Wir thematisieren das Risiko von Cyberattacken in regelmässigen Gesprächen mit unseren Kunden. Gleichzeitig stellen wir fest, dass neben einer Cyberversicherung vor allem auch präventive Massnahmen zwingend sind. Als Folge daraus haben wir vor zwei Jahren das Neutrass Cyber-Security⁵-Schutzkonzept entwickelt», erklärt Pascal Walthert, CEO und Inhaber des Schweizer Versicherungsbrokers Neutrass mit Hauptsitz in Rotkreuz.

Wert der Digitalisierung

Das Neutrass Cyber Security⁵ zeigt, dass das Unternehmen bei der Digitalisierung die Nase vorne hat. «Wir vereinen allein sieben Fachspezialisten im IT-Bereich, die auch über entsprechende Fachqualifikationen im Versicherungs- und Brokerbereich verfügen. Das spricht sich herum mit dem Resultat, dass wir Fachkräfte halten und neue Spezialistinnen und Spezialisten gewinnen können», folgert CEO Pascal Walthert. Das ist auch notwendig, denn vor allem in der Versicherungsbranche stehen die Zeichen auf Rot. «Es ist leider so, dass in den vergangenen Jahren in der Zentralschweiz Ausbildungsplätze eher ab- denn ausgebaut



Neutrass: Mit Digitalisierung gegen Fachkräftemangel.

Bild: LZ

wurden», und betont hiermit, dass die Neutrass frühzeitig die Zeichen der Zeit erkannt hat und auf den Nachwuchs setzt: «Wir bilden zunehmend Lernende aus, geben aber auch Lehrabgängern aus anderen Branchen Einstiegsmöglichkeiten», bilanziert er. Aktuell steigen drei Lernende bei der Neutrass in die Branche ein. Dazu kommen jährlich ein bis zwei

Quereinsteigerinnen oder -einsteiger, die in der Versicherungsbranche ihre Zukunft sehen.

Erfolgsfaktor Image

«Employer Branding» lautet die Lösung. Es geht dabei um nichts anderes als die Positionierung des Unternehmens gegenüber den

Mitarbeitenden – den bestehenden wie den potenziellen. «Wir setzen bei der Mitarbeiterrekrutierung auf unser Image als Arbeitgeberin, die Perspektiven ermöglicht. Neutrass steht für Innovationen, wie das Beispiel Neutrass Cyber Security⁵ zeigt. Überhaupt ist unsere Affinität zur Digitalisierung ein Alleinstellungsmerkmal», führt Pascal Walthert aus. Er unterstreicht dabei, dass Faktoren wie die Mund-zu-Mund-Propaganda wie auch Weiterempfehlungen besonders bei jüngeren Mitarbeitenden ins Gewicht fallen. «Unser Auftritt in den sozialen Medien, beispielsweise auf LinkedIn, ist bestes Beispiel dafür. Wenn wir potenzielle Mitarbeitende im Visier haben, gehen wir sie direkt an. Das erfolgt dialogorientiert und ist ziel führend.»

Schulung und Seminare

Neutrass setzt auch auf Weiterbildung. «Das ist für uns eines der wichtigsten strategischen Kernthemen mit dem Resultat, dass wir gezielt Fachkräfteseminare für Nachwuchstalente genauso wie für etablierte Mitarbeiter durchführen», erklärt Walthert. Dazu gehören auch jährlich acht ganztägige zertifizierte CICERO-Schulungen für die Mitarbeitenden. CICERO steht für Certified Insurance Competence und ist das Gütesiegel für kompetente Versicherungsberatung. Das wiederum geht einher mit Benefits für die Mitarbeitenden, die ihren Einsatz bei Neutrass speziell belohnt sehen. «So profitieren sie von guten Versicherungsleistungen, massiv geringeren Lohnabzügen als gesetzlich vorgeschrieben und von einer Gewinnbeteiligung bei positiven Jahresergebnissen», bilanziert Pascal Walthert.

Neutrass AG

Die 1988 gegründete Neutrass AG ist unter der Leitung von Pascal Walthert ein inhabergeführter Schweizer Versicherungsbroker mit Hauptsitz in Rotkreuz. 70 Mitarbeitende an mehr als 10 Standorten in der ganzen Schweiz lösen kompetent, vertrauensvoll und zuverlässig alle Versicherungs-, Vorsorge- und Finanzfragen.

- 1988 wurde die Neutrass AG in Sursee gegründet.
- 1995 wurde der Hauptsitz nach Rotkreuz verlegt.
- 2021 erfolgte der Zusammenschluss zwischen der Neutrass AG und den beiden in Thalwil domizilierten Unternehmen Kuster Consulting AG und INSUREit AG.
- 2022 wird in Sursee und Frauenfeld eine neue Geschäftsstelle eröffnet.

«Alle Potenziale nutzen»

Die Wirtschaftsförderung Luzern unterstützt Firmen bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Welche Massnahmen und Aufgaben der Politik obliegen,

erklärt Kathrin Scherer, Leiterin Unternehmensentwicklung bei der Wirtschaftsförderung Luzern.

Kathrin Scherer, wie beurteilen Sie die Situation im Kanton Luzern?

Kathrin Scherer: Die Wirtschaft hat sich sehr gut von der Pandemie erholt. Laufend werden neue Arbeitsplätze geschaffen mit dem Resultat, dass vermehrt qualifizierte Fachkräfte gesucht sind. Das Manko, das entstanden ist und weiter entsteht, gründet auf der demografischen Entwicklung. Unternehmen müssen sich auf längere Suchzeiten einstellen und vermehrt Personen anstellen, die on-the-job fertig ausgebildet werden müssen. Einige Firmen werden auch die Arbeitsbedingungen überdenken und ins «Employer Branding», also ins Mitarbeiter-Marketing, investieren müssen.

Welche Berufszweige sind besonders betroffen?

Betroffen sind alle Bereiche. Die Gastronomie und Hotellerie beispielsweise sehr stark. Als Folge der Pandemie sind viele Fachkräfte vor allem aus Küche und Service abgewandert. Aber auch in zahlreichen Handwerksberufen fehlen qualifizierte Arbeitskräfte: Schreinereien, Detailhändler, Elektro- und Sanitärinstallationsbetriebe suchen verzweifelt nach Personal. IT-Spezialisten werden händeringend gesucht. Das ist auch auf den Digitalisierungsschub zurückzuführen. Die Treuhandbranche klagt über Rekrutierungsprobleme und vor allem auch im Gesundheitswesen, primär im Pflegebereich, fehlt geschultes Personal.

Wie hilft die Wirtschaftsförderung Luzern?

Mit lu-jobs.ch haben wir eine attraktive Stellenplattform geschaffen. Auf ihr können Unternehmen ihre freien Stellen kostenlos aus-schreiben. Damit sprechen wir ge-

zielt Personen an, die eine Arbeitsstelle im Kanton Luzern suchen. Ziel ist es auch, die Zahl der «Wegpendler» zu verringern. Dazu unterstützen wir verschiedene Initiativen, wie zum Beispiel den Sprungbrett-Event Zentralschweiz. Eine weitere Initiative ist der Verein Companies Returnship Network, der Personen darin unterstützt, nach einer längeren Absenz wieder in die Arbeitswelt einzusteigen.

Wie ist das Monitoring konzipiert?

Wir pflegen einen intensiven Austausch mit den Netzwerkpartnern der Wirtschaftsförderung Luzern und den 400 grössten privatwirtschaftlichen Arbeitgebenden im Kanton. Bei diesen Treffen fühlen wir den Puls und erkennen die Bedürfnisse genau.

Zusätzlich konsultieren wir die Zahlen von LUSTAT und tauschen uns mit der Industrie- und Handels-

kammer Zentralschweiz (IHZ) sowie dem Gewerbeverband KGL aus. So erhalten wir einen guten Überblick.

Wie können die Flüchtlinge helfen?

Alle Potenziale sollen genutzt werden. Wir unterstützen die Beschäftigung von geflüchteten Personen und kommunizieren diese Möglichkeit im Gespräch mit den Unternehmen. Es existieren einige Unterstützungsangebote, wie zum Beispiel Deutschkurse im Unternehmen. Im Kanton Luzern gibt es gute Beispiele von erfolgreichen Anstellungen. Die Arbeitstätigkeit ist zudem ein wichtiger Pfeiler der Integration. Vielen Geflüchteten ist es ein Anliegen, für ihren Lebensunterhalt selbst aufzukommen und sich in die Gesellschaft einzubringen.

Welche Aufgaben hat die Politik?

Es braucht gezielte Massnahmen, die gut koordiniert werden. Wichtig ist der Bereich der Aus- und Weiterbildung. Das duale Bildungssystem in der Schweiz ist einzigartig und sollte im Fokus bleiben. Dazu muss die Politik sicherstellen, dass die Rahmenbedingungen stimmen und Anreize richtig gesetzt werden, um bisher wenig genutzte Potenziale besser zu erschliessen. Ich denke dabei vor allem an Eltern (meistens Mütter), die nicht oder in kleinen Pensen arbeitstätig sind, oder an ältere Arbeitnehmende, die auch nach dem ordentlichen Pensionierungsalter Teilzeit weiterarbeiten können, wenn sie das möchten. Auch die Zuwanderung ist zu nennen: Aktuell prüft der Bundesrat Massnahmen zum Abbau der administrativen Hürden beim Erteilen von Bewilligungen an ausländische Fachkräfte.

Wirtschaftsförderung Luzern

Die Wirtschaftsförderung Luzern ist nach dem Public-Private-Partnership-Modell organisiert. Der Kanton Luzern, die Luzerner Gemeinden sowie Netzwerkpartner aus Wirtschaft und Industrie engagieren sich finanziell und ideell für einen prosperierenden Wirtschafts- und Wohnstandort Luzern.

Kathrin Scherer, Leiterin Unternehmensentwicklung Wirtschaftsförderung Luzern. Bild: PD



Stabil durch den Wandel

Die Atmoshaus AG mit Sitz in Sempach-Station ist eine Spezialistin für das Planen und Realisieren von Eigenheimen. Sie inspiriert Bauinteressenten nicht nur mit 16 möglichen Hausideen, sondern fördert Individualität in jedem Projekt. In Bezug auf den Fachkräftemangel geht das Unternehmen neue Wege.



Noah Lüdi, Zeichner EFZ, Fachrichtung Architektur i. A., und Alessia Züger, kaufm. Mitarbeiterin.

Bild: PD

Mit ihrer langjährigen Bauerschaft macht die Atmoshaus AG Eigenheimträume wahr – sei es als Anbieter schlüsselfertiger und individueller Einfamilien-, Doppel-einfamilien- sowie Mehrfamilienhäuser, aber auch in Form von Siedlungsbauten. Seit 2011 hat die Firma den Sitz in Sempach-Station. Im Juni 2021 ging die aktuell rund 50 Mitarbeitende umfassende Unternehmung in die Berner GLB Gruppe über. «Dadurch konnten wir unsere Kompetenzen zusammenschliessen, was uns zusätzliche Perspektiven gibt», betont Heike Leopold, Bereichsleiterin

in Kommunikation und Personal bei der Atmoshaus AG. Während sich die GLB mehrheitlich mit Sanierungen von beispielsweise Mehrfamilienhäusern befasst, fokussiert sich die Atmoshaus AG auf Neubauprojekte.

Punktet oft mit eigenem Bauland

Von einer rückläufigen Tendenz beim Bauboom, wie momentan oft prognostiziert wird, spürt die Atmoshaus zumindest aktuell nicht viel. «Wir sind sehr gut ausgelastet», sagt Heike Leopold, so

konnten 2021 im Vergleich zum Vorjahr rund 20% mehr Projekte umgesetzt werden. Das Unternehmen arbeitet mit langjährigen Partnern zusammen und hat die Abläufe in den vergangenen Jahren so perfektioniert, «dass wir in der Lage sind, ein Hausprojekt auch für Familien mit einem weniger grossen Budget erschwinglich zu machen, und können es schliesslich auch zum vereinbarten Preis fertigstellen». Zudem punkte man oft mit eigenem Bauland, welches möglichst direkt an den Kunden vermittelt wird. «Wir wollen das Haus bauen und nehmen

keine Maklerprovision für das Bauland. Das ist ebenfalls attraktiv für Grundeigentümer, und dem Kunden können wir so einen entscheidenden Mehrwert bieten.»

Dass die Wirtschaft aktuell mit Lieferengpässen kämpft, trifft hingegen auch die Atmoshaus AG. «Die Situation für alle am Bauparkt Beteiligten ist momentan schwieriger geworden», sagt Heike Leopold. «Wir hoffen aber, dass das nur vorübergehend ist.» Es sei beispielsweise recht herausfordernd, Materialien wie Holz, Armierungen oder Dämmmaterialien stets rechtzeitig verfügbar zu

haben. Diese Lieferengpässe haben einen direkten Einfluss auf die entsprechenden Preise und wirken sich somit negativ auf das Baugewerbe aus. «Dank einer guten Auswahl an zuverlässigen Partnern konnten wir bisher aber jeden Engpass überwinden und mussten diesbezüglich kaum Verzögerungen in Kauf nehmen».

Know-how und Erfahrung weitergeben

Ein Thema, welches das Unternehmen sehr bewegt, ist der momentane Fachkräftemangel. Aktuell hat Atmoshaus fünf Zeichner, zwei Projektleiter- und eine Bauleiterstelle zu besetzen. Dies sind neue Planstellen im Unternehmen, welches sich in der Wachstumsphase befindet und ebenfalls Lernende ausbildet. «Wir sehen das als Verpflichtung», sagt Heike Leopold. Das reicht jedoch nicht, um dem Arbeitsvorrat wie gewohnt

und in gleicher Qualität gerecht zu werden. Zusätzlich herausfordernd kommt dazu, «dass ein neuer Projektleiter möglichst schnell und kompetent seine Projekte übernehmen muss». Etwas anders sieht es bei Zeichnern aus. Da greift die Firma durchaus auch auf Leute zurück, die beispielsweise nach einem «Abstecher» wieder in den Beruf zurück möchten. «Wir arbeiten sehr erfolgreich mit internen und externen Schulungen und geben unser Know-how und den breiten Erfahrungsschatz an unsere neuen Teammitglieder weiter und fördern so die Mitarbeitenden mit. Es ist schön zu sehen, wie sich Menschen in unserem Unternehmen entwickeln und Karriere machen können.»

Kurzfilme für den Social-Media-Auftritt

Und die Atmoshaus hat zudem begonnen, bei der Suche

nach Fachkräften neue Wege zu beschreiten. Dazu gehörte ebenfalls, den Firmenauftritt zu hinterfragen, den Puls bei den Mitarbeitenden zu fühlen, das Teamreglement zu überprüfen und flexiblere Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dadurch wird bewusst die Mitarbeiterbindung gestärkt. Homeoffice-Möglichkeiten wurden erweitert, man bietet flexiblere Arbeitszeiten, Weiterbildungskonzepte und Karriereplanungen und man profitiert von Weiterempfehlungen durch Mitarbeitende. «Das hat unter anderem Einfluss auf unsere Fluktuationsrate», erklärt Heike Leopold. Zudem kann jeder Mitarbeitende seine 8,5 Stunden Arbeitszeit mehrheitlich selbst planen. Mütter dürfen wählen, wann sie von zu Hause arbeiten möchten. Man führt mit Mitarbeitenden proaktive Gespräche, um Präferenzen ernst zu nehmen und diese

soweit wie möglich zu berücksichtigen.

Weiter ist man dabei, verschiedene zeitgemässe Kurzfilme für den Social-Media-Auftritt zu entwickeln, sie sollen aufzeigen, wie ein Arbeitsalltag bei der Atmoshaus aussieht. «Wir wollen uns damit authentisch präsentieren, so wie wir wirklich sind, dass vielleicht nicht immer alles perfekt ist. Ausserdem reichen simple Stellenausschreibungen heutzutage nicht mehr.» Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sollen nicht nur leere Worthülsen sein. «Man soll spüren, dass bei uns eine offene Unternehmenskultur gepflegt wird und sich jeder in unserem Team wohlfühlen kann.» Es stimmt die Firma zudem zuversichtlich, dass sie mit den neuen Massnahmen auch bei einer jüngeren Generation punkten und neue Mitarbeitende für die Atmoshaus gewinnen kann.

ANZEIGE



FEEL THE
SUMMER VIBES


HERMITAGE
LAKE LUCERNE

HOTEL · BAR · RESTAURANT · BEACH CLUB
HERMITAGE.CH



Mitarbeitende, die Zukunft gestalten

CKW bietet mehr als Strom. Auch spannende Stellen stehen auf dem Programm, und zwar in den verschiedensten Bereichen. Allen gemeinsam sind flexible Arbeitsmöglichkeiten, Weiterbildung, Diversity und faire Löhne. Wie CKW diese Grundsätze lebt, zeigen zahlreiche Beispiele.

Die Energiebranche steht vor vielen Herausforderungen, doch mit motivierten und zukunftsorientierten Mitarbeitenden gibt es für jedes Problem eine Lösung. Genau da setzt CKW an: Moderne Arbeitsbedingungen und interessante Weiterentwicklungschancen gehören bei der Energie- und Gebäudetechnikdienstleisterin zum Alltag und sorgen für Motivation und Spass bei der Arbeit.

So lebt CKW schon seit langem die Du-Kultur im gesamten Unternehmen. «Vom Lernenden bis zum CEO begegnen wir uns mit einem freundlichen «Hallo». Auch Bewerbende werden bereits in der Ausschreibung per Du angesprochen. Das ist für uns auch ein Zeichen für die unkomplizierte Zusammenarbeit», sagt Barbara Belser, Leiterin Human Resources bei CKW.



CKW setzt auf zeitgemässe Arbeitsmodelle und faire Löhne.

Bild: PD

Flexibilität im Arbeitsalltag

Starre Arbeitszeiten und Büropflicht sind spätestens seit Corona nicht mehr zeitgemäss. «Bei CKW bieten wir flexible Arbeitsmöglichkeiten. So können Mitarbeitende ihren Arbeitsalltag individuell gestalten und Beruf, Familie und Freizeit miteinander vereinbaren», sagt Belser. Teilzeitmodelle sind bei CKW in jeder Position möglich, auch in Führungspositionen.

Diese Möglichkeiten nutzt zum Beispiel Thomas Bachmann, Projektleiter für Solaranlagen bei CKW. Seit Ende 2019 arbeitet er bei CKW und profitiert von den modernen Arbeitsbedingungen des Unternehmens. Das Teilzeitpensum, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice ermöglichen Thomas Baumann, Arbeit und Familie zu vereinbaren.

Eine Win-win-Situation für beide Seiten, denn auch CKW schätzt seine guten Leistungen sehr.

Persönliche Weiterentwicklung

Ob innerhalb des Berufes oder über verschiedene Fachrichtungen – Chancen für Weiterentwicklung gibt es bei CKW viele. So will es Cem Bachmann, gelernter Dachdecker, vom Solarmonteur zum Projektleiter schaffen: Eineinhalb Tage der Woche geht der 28-Jährige in die Fachschule, die restlichen Tage arbeitet er als Solarmonteur bei CKW.

«CKW fördert mich sehr bei meiner Weiterbildung. Einerseits, weil sie mir die nötige Flexibilität bei der Arbeit gibt, aber auch, weil sie mich finanziell unterstützt», sagt

Bachmann. CKW übernimmt 80 Prozent der Kosten für die Weiterbildung an der höheren Fachschule. Cem Bachmann will hoch hinaus, nicht nur auf dem Dach, sondern auch im Beruf. Er ist überzeugt: «Man hat im Leben nie ausgelernt und muss sich immer weiterentwickeln, egal ob auf persönlicher oder beruflicher Ebene», so Bachmann. Diese Möglichkeit hat er bei CKW.

«Die Aus- und Weiterbildung ist für uns zentral», sagt Belser. Die CKW-Gruppe bildet knapp 350 Lernende in vierzehn Lehrberufen aus und ist somit der grösste privatwirtschaftliche Ausbildungsbetrieb der Zentralschweiz. «Rund 70 Prozent der Lehrabsolventen bleiben nach der Lehre bei CKW», freut sich Belser. Und wer bleibt, hat noch lange nicht ausgelernt.

Einander auf Augenhöhe begegnen

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – für die CKW-Gruppe geniesst dieser Grundsatz schon lange eine sehr hohe Priorität. 2020 bestätigten Experten in einer Analyse, dass die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei CKW und ihren Tochterunternehmen gewährleistet ist. Das Unternehmen wurde mit dem Zertifikat Fair On Pay+ ausgezeichnet. Die Bemühungen zeigen nach und nach ihre Wirkung, wie Marion Sidler, Business Intelligence Engineer bei CKW, bestätigt: «Als ich damals bei CKW angefangen habe, war ich noch die einzige weibliche Mitarbeiterin im Team – heute sind wir schon mehr Frauen in der IT.»

Gegen den ICT-Fachkräftemangel

ICT-Fachpersonen sind gefragt wie nie zuvor. Die Hochschule Luzern ist mit ihrem praxisorientierten Studien- und Weiterbildungsangebot am Puls der Zeit und bildet den begehrten Nachwuchs von morgen aus. Vermehrt sollen auch Frauen für IT-Berufe begeistert werden.

Das ICT-Berufsfeld wächst fast viermal so schnell wie andere Berufe. Neuste Berechnungen von ICT-Berufsbildung Schweiz prognostizieren, dass bis im Jahr 2028 35 000 Fachkräfte fehlen werden – mehr als bisher erwartet. «Die Corona-Pandemie sorgte in vielen Bereichen für einen zusätzlichen Digitalisierungsschub», sagt Sarah Hauser, Vizedirektorin am Departement Informatik der Hochschule Luzern. «Es werden Informatikerinnen und Informatiker an allen Stufen gesucht. Speziell aber in den Bereichen Softwareentwicklung, IT-Projektleitung und Sicherheitslösungen.»

Cybersicherheit stärken

Die HSLU reagierte bereits 2018 auf die hohe Nachfrage nach Fachkräften im Bereich IT-Sicherheit und lancierte mit dem Bachelor «Information & Cyber Security» den schweizweit ersten Fachhochschulstudiengang seiner Art. Der erste Jahrgang schliesst derzeit ab. «Die Ausbildung befähigt Nachwuchskräfte, sichere IT-Infrastrukturen zu entwickeln und zu betreiben», erklärt Hauser. «Die Studierenden lernen, mit sensiblen Daten sowie Produkt- und Prozessgeheimnissen professionell umzugehen und Hackerangriffe abzuwehren.»

Nachhaltige digitale Transformation

Zeitgleich mit dem Bachelor «Information & Cyber Security» lancierte die HSLU auch den englischsprachigen Bachelor «International IT Management». «Immer öfter arbeiten IT-Fachleute in multikulturellen Teams an interdisziplinären Projekten und müssen daher sehr gut Englisch sprechen kön-



Die Hochschule Luzern bildet die IT-Profis von morgen aus – zum Beispiel im neuen Master IT, Digitalization & Sustainability. Bild: HSLU

«**Die Informatik wird immer interdisziplinärer und weiblicher.**»

Sarah Hauser

nen», erklärt die Vizedirektorin. Ebenfalls international ausgerichtet ist der neue Master «IT, Digitalization & Sustainability». Dieser startet im Herbstsemester 2022. Hauser: «Der Master kreist um die Frage, wie die Informatik zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen kann. Die Lösungen für derart komplexe Fragen zu finden, erfordert oft länderübergreifende Kooperationen.» Die Studierenden würden sich für eine nachhaltige Welt engagieren wollen und die


HSLU verschaffe ihnen diese Möglichkeit. Der Studiengang orientiert sich an den 17 Zielen der UNO für eine nachhaltige Entwicklung. Diese bilden den Rahmen des Curriculums.

Nahezu alle Branchen sind betroffen

Der Fachkräftemangel betrifft die gesamte Wirtschaft, denn ICT-Beschäftigte arbeiten in ganz unterschiedlichen Branchen. «Die Lücke ist so gross, dass wir sie nicht schliessen können, ohne neue Zielgruppen für das Berufsfeld zu gewinnen», so Sarah Hauser. Die Informatik werde immer interdisziplinärer, komme weg von den «traditionell technischen Zubringern» und werde damit auch weiblicher: «Wir sprechen daher auch gezielt Frauen an. Ohne sie wird es nicht gelingen, den Fachkräftemangel zu beheben.»

Hochschule Luzern: die Fachhochschule der Zentralschweiz

Die Hochschule Luzern ist mit rund 8300 Bachelor- und Master-Studierenden an sechs Departementen, 5200 Weiterbildungsteilnehmenden, jährlich mehr als 400 neuen Forschungsprojekten und über 1900 Mitarbeitenden die grösste Bildungsinstitution im Herzen der Schweiz. hslu.ch



Wir
gestalten die
Energiezukunft
mit kreativen
Fachkräften.

Alles aus einer Hand | Die Energiezukunft Schweiz ist solar. Immer mehr vernetzt sich die Solarbranche auch mit der Architektur. Die Solararchitektur wird zum gestalterischen Standard. BE Netz ist der kompetente Partner, wenn es um Lösungen rund um erneuerbare Energien und Energieeffizienz geht – von der Idee bis zur Inbetriebnahme und darüber hinaus.

BE Netz AG | 6014 Luzern
Tel 041 319 00 00 | info@benetz.ch | www.benetz.ch



BE | NETZ
Bau und Energie

abo +

Mehrwert
mit abo+

Was steckt hinter abo+ ?

Mit **abo+** erhalten Sie uneingeschränkten Zugriff auf vertiefte Recherchen und exklusive Informationen aus Ihrer Region, der Schweiz und der Welt.

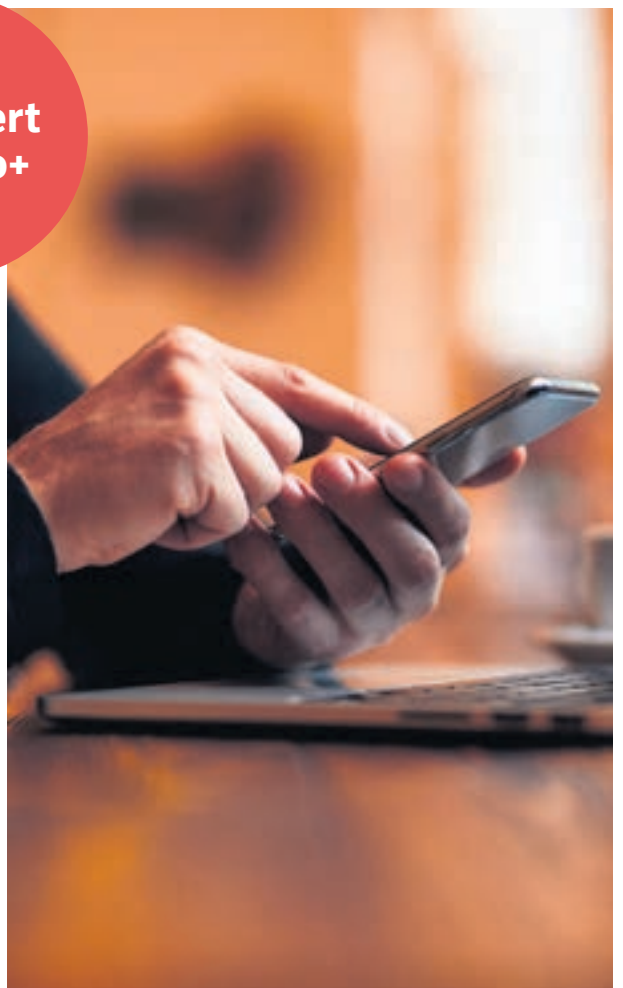
Zusätzlich profitieren Sie regelmässig von speziellen Vergünstigungen sowie spannenden Leserreisen und Angeboten. Mit **abo+** nehmen Sie auch an ausgewählten Wettbewerben teil, und mit etwas Glück gewinnen Sie attraktive Preise.

abo+ online entdecken und profitieren:



Luzerner Zeitung | Zuger Zeitung | Nidwaldner Zeitung | Obwaldner Zeitung | Urner Zeitung

luzernerzeitung.ch



LuzernSüd

Pilatus markt

HERZLICH WILLKOMMEN IM PILATUSMARKT – SCHON BALD FÜR EUCH DA!



Tschümperlin



POP UP SALE
FASHION NOW

coop city
Für mich und dich.

VERO MODA

LUXMobile



VISILAB

FUST
Und es funktioniert.

ESPRIT

ANOOUK
MULTI STYLE STORE

Blaumeyer

Lounge

JYSK

IMPORT
HÄUPLÄNDLICH

Bachmann

COIFFURE
VARIABLE

coop
Für mich und dich. pronto

coop
Für mich und dich. restaurant

CHRIST
Uhren & Schmuck

C&A

NEWYORKER

coop
vitality

McPaper
Land
Papier- und Bastelmarkt

TOBI
SPIELWASCHEN

coop
Für mich und dich.

mobilezone
better be clever

Inter
Discount
Uhren & Schmuck



OCHSNER
SPORT

DEPOT

Diamond
Nails & Beauty Spa

BLACKOUT

JACK & JONES

Partyline

BONITA

D
DOSENRECHEN

Salt.

MODEVA

MODEVA

coop
Für mich und dich. bau+hobby

Café
Edmann

Dresscode
WE DRESS YOU

VERBLÜFFEND. VIELSEITIG. PILATUSMARKT.

pilatusmarkt.ch

Attraktiver Standort für Ihr Unternehmen

LuzernSüd NETZWERK

- Hervorragende Verkehrsanbindung
- Spannende Arealentwicklungen
- Potenzial für Arbeitskräfte

- urban
- kreativ
- nachhaltig

Interessiert Sie die Entwicklung in dieser Region? Dann werden Sie Mitglied im Netzwerk LuzernSüd.

www.luzernsued.ch



LuzernPlus
LUZERN
ГПСЕВІЕ
NETZWERK REGIONALE ENTWICKLUNG

LuzernSüd
WE DRESS YOU

Ein Eldorado für Wissensdurstige

Das GIBZ - das Gewerblich-industrielle Bildungszentrum Zug - bietet Lernenden Perspektiven zuhauf. Und der Bildungscampus für die Welt von morgen rüstet sich dabei mit einem innovativen Pilotprojekt auch für die digitale Zukunft.

In unserer schnelllebigen Zeit bekommt die Bildung einen immer wichtigeren Stellenwert. Das GIBZ, das Gewerblich-industrielle Bildungszentrum Zug, hat diese Zeichen ebenfalls erkannt und bietet für alle lern- und wissensbegierigen, handwerklich Interessierten ein kleines Eldorado an Möglichkeiten. Der Bildungscampus für die Welt von morgen – mit Grund- und Weiterbildungsangeboten unter einem Dach – eröffnet für viele Junge, aber auch für Junggebliebene, neue Perspektiven.

Das GIBZ bietet für 28 Berufe die Grundbildung für die Fachgebiete Automobil/Technik/Informatik, Gesundheit/Soziales/Dienstleistung sowie Planung/Infrastruktur/Innenausbau an. Parallel dazu kann man am Zuger Bildungscampus auch die zugehörige Berufsmatura machen. Weiter haben Studierende im Rahmen der Weiterbildung die Möglichkeit die beiden höheren Fachschulen für Informatik und Elektronik (HFIE) und für Technik und Gestaltung (HFTG) zu absolvieren. Zudem können am GIBZ Studierende diverse eidgenössische Fachausweise und Diplome erlangen.

Gefragt nach einem eigentlichen Steckenpferd, sagt Patrick Stalder, GIBZ-Rektor und Amtsleiter: «Es zeichnet sich ein wenig ab, dass im Gesundheitsbereich und in der Informatik das Mengengerüst zunehmen wird. Das sind auch Bereiche, wo akuter Fachkräftemangel herrscht.» Wobei die HFTG, die Höhere Fachschule für Technik und Gestaltung, «für uns ein eigentlicher USP und in der Zentralschweiz einmalig ist.» Dabei stellen beispielsweise Schreiner spezielle Designmöbel her. «Auf diesem Gebiet, bei der Weiterbildung, sind wir der Konkurrenz ausgesetzt», erklärt Stal-



Patrick Stalder, Rektor GIBZ: Mit dem Zuger Bildungscampus zum Erfolg! Bild: PD

der. Daher versuche man mit Exklusivität zu punkten. Der Forderung von «Berufsbildung 2030» will das GIBZ mit dem Aufbau von flexiblen, modularisierten Bildungsgängen für Erwachsene, wie FaGE à la carte oder ABU individualisiert begegnen.

System der Bevölkerung näherbringen

Der Zuger Bildungscampus ist ein wichtiger Mosaikstein des dualen Bildungssystems, und Stalder spricht dabei von einem «Erfolgsmodell». Dies nicht zuletzt deshalb, weil die Jugendlichen so früh in die Arbeitswelt integriert würden. «Diesen Weg führen wir in der Weiterbildung mit Berufs- und höheren Fachprüfungen fort.» Gleichzeitig sagt der GIBZ-Rektor aber: «Da diese Titel – eidgenössischer Fachausweis und eidgenössisches Diplom – in der Bevölkerung nicht sehr bekannt sind, haben wir viel zu kämpfen.» Im Gegensatz zu Universitäten und Hochschulen, wo Begriffe wie Bachelor oder Master in vieler Munde bei Jugendlichen sind. «Daher gehört es zu meinen Aufgaben, aufzuzeigen, dass mit dem dualen Bildungssystem genauso alle beruflichen Wege offen sind.» Darin sieht er auch den Grund, dass das GIBZ eine Marketingabteilung führt. «Ich will dieses System der Zuger Bevölkerung näherbringen.»

Und Stalder erklärt auch: «Heute will man bereits mit 25 Jahren den Bachelor und den Master in der Tasche haben. Dabei stehen diesen Menschen noch 40 Berufsjahre bis zur Pension bevor.» Möglichst schnell, möglichst viel an Aus- und Weiterbildung abzuschliessen, gehe in eine falsche Richtung, «weil diese Menschen zwar perfekt ausgebildet sind,

aber noch über wenig Berufs- und Lebenserfahrung verfügen.» Deshalb plädiert Stalder dafür, «mit Basiselementen zu beginnen und im Stil von lebenslangem Lernen darauf sukzessive Element an Element aufzusetzen». «On the Job» lernen, und nicht auf Vorrat.

Virtual-Reality-Brillen als Pilotprojekt

Ein weiterer Aspekt, der die heutige Berufsbildung stark fordert, ist die Digitalisierung, wo Lernende ihren Laptop in den Unterricht mitbringen. «Mit dem Gerät allein sei es aber noch nicht gemacht», relativiert Stalder. Wichtiger ist für ihn der gesamte pädagogisch/didaktische Part. Dabei gelte es primär, das Handwerk zu verstehen und es sinnvoll einzusetzen. Und vor allem: die Lehrpersonen mitnehmen. Berührungängste abbauen. «Scheitern dürfen, muss Platz haben.»

In einer Testphase befindet sich das GIBZ mit den virtuellen Brillen, den sogenannten Virtual-Reality-Brillen. Sie werden ab Juni im Physikunterricht benützt und im Rahmen eines Pilotprojekts in Zusammenarbeit mit der HSLU getestet. «Das ist ein neues Element im Unterricht», weiss Stalder. Es wird später auch im Gesundheitsbereich eingesetzt werden, wo man virtuell alles über die Haut erfährt. Stalder könnte sich auch vorstellen, diese Skills daheim zu trainieren, beispielsweise wie man eine Spritze setzt. Zudem ist das GIBZ zusammen mit der HSLU daran, das System bei der Höheren Fachschule für Technik und Gestaltung beim Gestalten von Räumen einzusetzen.

Ganz generell, ist sich der GIBZ-Rektor sicher, würden die Kurzfristigkeit und Agilität mit all den Kommunikationsmitteln die Berufsbildung in der Welt von morgen verändern. «Die Rhythmen

Facts und Figures

Der Zuger Bildungscampus GIBZ verfügt über fünf Trakte. Im Bereich Grundausbildung unterrichten rund 160 Lehrpersonen. Dazu kommen etwa 50 Dozierende bei der Weiterbildung sowie ungefähr 40 Verwaltungsangestellte inklusive Hausdienst und Reinigung. Über alle Stufen hinweg sind knapp 2000 Lernende in der Grundausbildung und etwa 1000 Studierende in der Weiterbildung. Neben der Polizei und der Kantonsschule verfügt das GIBZ, das seit 1830 besteht, als kantonale Institution über eines der grössten Mengen-gerüste und untersteht der Zuger Volkswirtschaftsdirektion. Mehr Informationen unter: www.gibz.ch

werden noch enger.» Und da sei die Frage auch: «Ist unser eher schwerfälliges System noch zielführend?» Und was den aktuell stark grassierenden Fachkräftemangel betrifft, bedient sich Stalder eines Vergleichs zu früher, zu den Zünften, beispielsweise den Bäckern. «Diese waren stolz auf

ihr Handwerk. Sie haben das Berufsbild in Ehren gehalten.» Dort müsse man wieder ansetzen. «Diejenigen Verbände, welche die Mitarbeitenden wertschätzen und viel in diese investieren, finden Personal», ist Stalder überzeugt. Solche Betriebe gebe es – auch in der heutigen Zeit.

ANZEIGE

**5 STANDORTE.
8000 MITARBEITENDE.
UND SIE?**

Über 8000 Kolleginnen und Kollegen in mehr als 100 Berufen: Die LUKS Gruppe mit dem Luzerner Kantonsspital in Luzern, Sursee und Wolhusen, dem Spital Nidwalden und der Luzerner Höhenklinik Montana sorgt für eine koordinierte, digital vernetzte und für alle zugängliche Gesundheitsversorgung. Werden auch Sie Teil davon.

Natascha Ricciardi, Pflegefachfrau HF,
LUKS Luzern

herzlich, kompetent, vernetzt



Jetzt bewerben
www.luks.ch/stellen-und-karriere



Gezielte Talentförderung bei «Pilatus»

Die Pilatus Flugzeugwerke AG in Stans hat in den vergangenen zehn Jahren den Personalbestand auf 2316 Mitarbeitende verdoppelt. Eine wichtige Rolle kommt der Investition in den Nachwuchs zu:

Die Talentförderung auf allen Stufen ist das beste «Serum» gegen den Fachkräftemangel.

Die Erfolgsgeschichte der Pilatus Flugzeugwerke AG in Stans bildet in ihrer DNA den «Pilatus Spirit». Er ist der eigentliche Innovationstreiber des einzigen Schweizer Flugzeugbauers. Resultat sind Kreationen wie der PC-12, PC-21 oder der PC-24. Sie sorgen für weltweites Aufsehen und machen die Konkurrenz auf sich aufmerksam.

Die 1939 gegründete Pilatus Flugzeugwerke AG beschäftigt heute 2316 Mitarbeitende, die jeden Tag zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Die Beliebtheit von «Pilatus» zeigt sich auch im Rating der Randstad Employer Brand Studie: «Pilatus» belegt unter den Top 20 den 8. Platz. Die Mitarbeitenden auf allen Stufen und in den verschiedensten Bereichen wissen, dass nur das Beste gut genug ist, dass Schweizer Qualität verpflichtet und Präzision und Exzellenz auf dem Markt entscheidend sind.

Dass langjährige und treue Mitarbeitende alles andere als selbstverständlich sind, ist sich auch Pilatus bewusst. Das Unternehmen erkennt die Wichtigkeit einer strategischen Personalentwicklung und sieht sie auch als Trumpf im Kampf gegen den aktuellen Fachkräftemangel. Um Flugzeuge zu entwickeln, zu bauen, zu verkaufen und zu warten, ist das Unternehmen auf hochqualifizierte Berufspraktiker mit einzigartigen technischen und handwerklichen Fähigkeiten angewiesen. Der Flugzeughersteller benötigt hochspezialisierte Profile wie Ingenieure und Ingenieurinnen, Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Bereich Elektronik, Personal mit EASA-Lizenzen und vor



Der PC-24 – Resultat von hoher Innovationskraft und Talentförderung. Bild: Pilatus

allem auch qualifiziertes IT-Personal. Aber auch in der Produktion sei es zunehmend schwierig, offene Stellen mit den richtigen Personen zu besetzen. Für alle Berufsbilder gelten dabei die höchsten Qualitätsanforderungen: Beim Bau eines Flugzeuges muss schliesslich jede Schraube richtig sitzen.

Starker Nachwuchs

Die Förderung von jungen Berufsleuten hat bei Pilatus einen hohen Stellenwert und eine lange Tradition. Am Standort Stans werden über 140 Lernende in vierzehn Berufen ausgebildet, das Unternehmen ist somit der grösste Lehrbetrieb in Nidwalden. Das duale Bildungssystem, das als Spezialgebiet zum wirtschaftlichen Erfolg des Landes beiträgt, bestätigt

auch die Teilnahme an Berufsmessen und die Durchführung von Informationsveranstaltungen für Schüler und deren Eltern.

Zur Nachwuchsförderung hat die Pilatus Flugzeugwerke AG 2021 das interne Talentprogramm «Take Off» lanciert. In einem qualitativ hochstehenden Prozess werden jährlich Mitarbeitende mit Potenzial für eine Führungs-, Projekt- oder Fachkarriere nominiert und validiert. Diese erhalten einen individuellen Entwicklungsplan sowie einen Mentor, durchlaufen Schulungen und präsentieren sich zu aktuellen Themenfeldern anlässlich eines jährlichen Talent-Events einem breiten Publikum, indem sie auch von internen Netzwerken profitieren können. Aktuell absolvieren rund 70 Talente das insgesamt 3-jährige «Take Off»-Programm. Ziel dabei ist, die Mitarbeiterbindung und die interne

Pilatus

Die 1939 gegründete Pilatus Flugzeugwerke AG entwickelt und baut weltweit einzigartige Flugzeuge: vom legendären PC-12, das meistverkaufte einmotorige Turboprop-Flugzeug seiner Klasse, bis hin zum PC-7 MKX und PC-21 und den dazugehörigen Simulatoren, den marktführenden Trainingssystemen für die Pilotenausbildung. Der brandneue PC-24 ist der weltweit erste Businessjet, der auf kurzen Naturpisten operieren kann. Das Unternehmen beschäftigt aktuell 2316 Mitarbeitende aus 53 Nationen. Zur Pilatus Gruppe gehören selbstständige Tochtergesellschaften in den USA und in Australien. Pilatus setzt konsequent auf den Denk- und Werkplatz Schweiz und agiert nachhaltig und umweltbewusst. Der Umsatz 2021 beziffert sich auf 1,3 Milliarden Franken, das Betriebsergebnis beträgt 210 Millionen Franken. Insgesamt wurden 152 Flugzeuge ausgeliefert.

Weiterentwicklung fortlaufend zu stärken und zu fördern. Geplant für die nahe Zukunft ist auch der Aufbau eines externen Talent-Pools sowie die gezielte Weiterentwicklung der «Young Talents» bereits während der Lehre. Eine weitere Erfolgsgeschichte im Bereich Entwicklung von Mitarbeitenden sind die acht verschiedenen Trainee-Programme für Uni- und Hochschulabsolventinnen und -absolventen.

«Handwerkliche Berufe sind ausgedünnt»

Die Obwaldner Unternehmerin Brigitte Breisacher ist mit Alpnach Norm-Holding vom Fachkräftemangel betroffen. Sie setzt alles daran, Lücken zu schliessen. Da hilft ihr auch die Breisacher Stiftung, die den beruflichen Nachwuchs fördert.

So sehr sich die Inhaberin der Alpnach Norm-Gruppe, Brigitte Breisacher (54), über eine weitere Ehrung als erfolgreiche Unternehmerin freut, so schwer hängt das Damoklesschwert des Fachkräftemangels über ihren Unternehmen. Doch alles schön der Reihe nach.

Unternehmerin des Jahres

Brigitte Breisacher, die 2008 die Firmen Alpnach Schränke AG, Alpnach Küchen AG sowie ZURAG AG in zweiter Generation übernommen hat, hat diese Unternehmen unter dem Dach der Alpnach Norm-Holding konsequent und kontinuierlich weiterentwickelt. Heute beschäftigt die Gruppe 200 Mitarbeitende. Ihr ausgeprägter Geschäftssinn, ihre starken Führungsqualitäten und ausgezeichneten Marktkenntnisse haben die Wirtschaftswelt aufhorchen lassen – und mit ihr die Institutionen und Medien, die erkannt haben, dass ein solches Engagement, zumal von einer Frau, besonders gewürdigt werden muss. Dies auch, um andere Frauen zu motivieren, den «Breisacher-Kurs» einzuschlagen. So war es 2020 das Wirtschaftsmagazin «Women in Business», das Brigitte Breisacher mit dem Titel «Woman of the year» ausgezeichnet hat. Und Anfang April dieses Jahres wurde sie vom Swiss Economic Forum (SEF) zur Unternehmerin des Jahres mit dem «SEF.WomenAward» gekürt.

Dringend gesucht

Doch all diesen Auszeichnungen zum Trotz bereitet Brigitte Breisa-



Brigitte Breisacher setzt beim Führen auf Wertschätzung.

Bild: PD

cher seit geraumer Zeit der Fachkräftemangel beträchtliche Sorgen: «Wir suchen Berufsleute, vor allem Schreiner in den Bereichen Arbeitsvorbereitung, dazu Projektleiter und -leiterinnen sowie in der Produktion CNC-Maschinisten und Fachkräfte, die sich in der Oberflächentechnik auskennen», sagt Brigitte Breisacher und fügt an: «Ich stelle auch bei Gesprächen mit anderen Unternehmerinnen und Unternehmern fest, dass handwerkliche Berufe ausgedünnt sind. Das treibt mich um.»

Attraktive Arbeitsplätze

Wie lässt sich Gegensteuer geben? Brigitte Breisacher tut viel fürs Image und positioniert die Alpnach Norm-Gruppe als attraktive Arbeitgeberin. Diesbezüglich helfen auch die erwähnten Auszeichnungen, indem sie die Marke «Alpnach» zusätzlich aufwerten. Essenziell sind für die Unternehme-

rin attraktive Bedingungen in sehr vielen Belangen: «Ich setze beim Führen auf Wertschätzung. Dies von meiner Seite her, aber auch unter den Mitarbeitenden. Teambildung geht bei uns sehr weit, wir helfen und unterstützen einander.

Wir haben eine entsprechende Firmen- und Gesprächskultur. Es ist oftmals nicht der Lohn, der im Mittelpunkt steht – der muss stimmen. Aber auch die Übernahme von Verantwortung, Vertrauen und Wertschätzung sind wichtige Themen, die im Fokus stehen.» Die Alpnach Norm-Gruppe setzt nebst attraktiven Löhnen zusätzlich auf flexible Arbeitszeitmodelle, höhere Abgeltungen bei Witwen- und Waisenrenten, Mitarbeiteranlässe, kostenlose Tickets für ausgewählte Ausflugsdestinationen in der Region, Kostenbeteiligungen bei Weiterbildungen, Mitarbeiterabgabe, süsse Abkühlung an heissen Sommertagen und vieles mehr. Und wer sich durch besonderen Einsatz auszeichnet, wird mit einer Prämie bedacht. Eine umfassende Palette also, die zur gezielten Rekrutierung auch in den sozialen Medien und vor allem über Mund-zu-Mund-Werbung der Mitarbeitenden eingesetzt wird.

Breisacher Stiftung

Als eigentliche Trumpfkarte, um an den beruflichen Nachwuchs heranzukommen, darf die Breisacher Stiftung erwähnt werden. Stiftungsratspräsidentin ist Brigitte Breisacher. Über die von Firmengründer Theo Breisacher 2008 gegründete Stiftung werden erfolgreiche Lehrabgängerinnen und -abgänger in den Kantonen Ob- und Nidwalden gezielt unterstützt und motiviert. Dazu kommen Spezialprämien an Lehrabgängerinnen und -abgänger, die erfolgreich an der Schweizer Meisterschaft «SwissSkills» teilgenommen haben. In den vergangenen vierzehn Jahren wurden für den Stiftungszweck rund drei Millionen Franken zur Verfügung gestellt. Ebenfalls von der im November 2021 gegründeten TBS Theo Breisacher Stiftung wird der Nachwuchs in den Pflegeberufen unterstützt, die vom Fachkräftemangel besonders betroffen sind. Ausgezeichnet wurden im Mai dieses Jahres die Diplomandinnen und Diplomanden der Ausbildung Pflege HF bei XUND. Diese haben für ihren Abschluss einen Geldbetrag aus der TBS Theo Breisacher Stiftung erhalten.



«Die richtigen Leute
am richtigen Ort –
was will man mehr?»

Jetzt
kostenlos
inserieren

lu-jobs.ch

Registrieren – Inserieren – Anstellen

Schreiben Sie Ihre offenen Stellen auf lu-jobs.ch aus – einfach, schnell, kostenlos – und finden Sie qualifizierte Fachkräfte aus der Region.

Eine Initiative der Wirtschaftsförderung Luzern



**Handeln Sie
- Saxo Bank**



Wir haben Ihre
Ziele im Blick
goto.saxo/Hs

SAXO
BANK

Hotel Hermitage schafft Perspektiven

Das Luzerner Hotel Hermitage ist mit einem stilvollen Upgrade des Innendesigns in eine neue Ära gestartet. Für die 90 Mitarbeitenden bilden zudem die baulichen Zukunftspläne des renommierten Basler Architekturbüros Herzog & de Meuron ausgezeichnete Perspektiven.

Die Lage ist einmalig, der Blick auf See und Berge umwerfend. Beste Aussichten also für das Luzerner Traditionshotel Hermitage als ultimativer «place to be» – nicht nur für Feriengäste oder Geschäftsreisende, sondern auch für die Mitarbeitenden.

Seit April 2022 arbeiten die Fachkräfte aus Küche, Service, Housekeeping, Front Office, Betriebsunterhalt, Marketing und Administration in einer aufgefrischten «Hermitage». Das Luzerner Hotel, unmittelbar an den Gestaden des Vierwaldstättersees gelegen, ist nach viermonatiger Umbauzeit noch attraktiver geworden. «In Zusammenarbeit mit dem Schweizer Architekturbüro Herzog & de Meuron wurde das Haus – namentlich zwanzig Zimmer mit Panoramablick und die modern gestylte Bar sowie die Lobby – mit einem bis ins letzte Detail kuratierten Innendesign neu gestaltet», erklärt Patrick Döös, Mitglied des Verwaltungsrates der Hotel Hermitage Luzern AG.

Grosse Wertschätzung

Das ist allerdings erst der Anfang. Denn das 1907 als Hotel-Pension Hermitage eröffnete Haus, das sich in Familienbesitz befindet und ein Areal von 20 000 Quadratmetern umfasst, soll strategisch und baulich weiterentwickelt und damit noch attraktiver werden (siehe Kasten). Davon profitieren neben den Gästen die derzeit 90 Mitarbeitenden (davon acht Lernende). «Wir spüren zwar den Fachkräftemangel auch, fehlen uns doch aktuell 4 Köchinnen und Köche sowie 2 Servicefachangestellte



Eine Wohlfühloase mit besten Aussichten: das Hotel Hermitage in Luzern. Bild: PD

und 2 Praktikantinnen und Praktikanten», bilanziert Deborah Hegedüs, Human Resources Manager. Vor allem ist es die Unternehmenskultur, die dafür sorgt, dass die

Fluktuationsrate unter den Mitarbeitenden tief ist. «In der «Hermitage» leben wir eine Kultur gegenseitiger Wertschätzung. Die Gemeinschaft spielt eine zentrale

Rolle, unabhängig von Status, Position oder Aufgabe – «we are family», fasst Patrick Döös zusammen und verweist auf die langjährigen Mitarbeitenden wie auch auf die Rückkehrer, die den Weg in die «Hermitage» wiederfinden

Beste Arbeitsbedingungen

Die Mitarbeitenden kommen in den Genuss marktkonformer Löhne und entsprechender Lohnnebenleistungen. Zudem ist die «Hermitage» daran, ein Konzept für flexiblere Arbeitszeiten zu entwickeln. Investiert wird zudem in die Weiterbildung. «Dazu gehören auch interne Weiterbildungsprojekte wie die «Job Rotation»: Mitarbeitende aus der Küche beispielsweise schlüpfen in die Rolle von Event-Koordinatoren», erklärt Deborah Hegedüs. Weiter können unsere Mitarbeitenden die Hotelinfrastruktur wie z. B. Tennisplatz, Fitnesscenter, Wassersport-Aktivitäten und vieles mehr für die Freizeitgestaltung nutzen. Und im neuen Hermitage Beach Club können die Mitarbeiter ihr Feierabend-Getränk geniessen. Last, but not least wird auch in die Nachwuchsförderung investiert. «Die Lernenden werden bei uns in allen Belangen gefördert, schulisch wie auch in der Praxis. Und mit Schnupperlehren und gezielten Auftritten in den sozialen Medien sind wir bei den Jungen präsent», weiss Deborah Hegedüs.

Die Tatsache, dass das Familienunternehmen langfristig über 50 Millionen Franken in die «Hermitage» investiert, ist für die Mitarbeitenden ein wegweisendes Zeichen.

Zukunftspläne

Da nach zahlreichen Umbauten in der Vergangenheit das Areal optisch uneinheitlich ist, hat der Verwaltungsrat der Hotel Hermitage Luzern AG 2019 entschieden, eine Vorwärtsstrategie zum modernen Lifestyle-Hotel einzuschlagen: Er hat das Büro Herzog & de Meuron beauftragt, einen Masterplan für das 20 000 Quadratmeter umfassende Areal, das grösstenteils in der Tourismuszone liegt, auszuarbeiten. Ziel der Strategie und des erarbeiteten Richtprojektes ist es, das Potenzial der einmaligen Seelage wahrzunehmen und einen touristischen Mehrwert für die Stadt Luzern zu schaffen. Der vorliegende Gestaltungsplan bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung des Hermitage-Areals und sichert die Qualität des Richtprojektes von Herzog & de Meuron und Vogt Landschaftsarchitekten, welches aus einer Variantenstudie hervorgegangen ist. «Der Gestaltungsplan «Hermitage» ermöglicht eine unter sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten tragfähige und zukunftsweisende, nachhaltige Entwicklung», erklärt Pierre de Meuron.

WWZ AG: Ein Unternehmen wappnet sich für die Zukunft

Beim Zuger Dienstleistungsunternehmen geht es rund. Zukunftsträchtige Projekte haben die innovative Unternehmung, die die Bevölkerung und Wirtschaft im Kanton mit Energie, Telekommunikation, Wasser und E-Mobilität versorgt, in den letzten Jahren zu einer Pionierin in der Branche gemacht.

Langweilig wird es in der Zuger WWZ AG nie. Das bestätigt auch Sarah Iten: «Mein Beruf ist unglaublich abwechslungsreich», schwärmt die 18-Jährige. Sie schliesst in diesem Sommer ihre Lehre als Netzelektrikerin bei der WWZ AG ab. Während der Oberstufe hat sie sich schon früh um eine Schnupperlehre bemüht. Schnell war für die Schülerin aus Menzingen klar: «Netzwerkelektrikerin. Das ist es.» Das war vor drei Jahren. Mittlerweile ist Sarah Iten eine gestandene Berufsfrau – mehrheitlich umgeben von männlichen Berufskollegen. «Meine Kollegen haben sich mittlerweile bestens daran gewöhnt, mit einer Frau zu arbeiten», meint sie augenzwinkernd.

Einen technischen Beruf erlernen würde Sarah Iten jederzeit wieder. Selbstredend wird sie nach der Lehre weiterhin für die WWZ AG arbeiten. Ein Glück für die Unternehmung. Denn: «Fachkräftemangel ist in unserer Branche ein grosses Problem», sagt Marcel Oberholzer, Leiter Personal bei der WWZ AG. Es brauche mehr junge Menschen wie Sarah, die erkennen, wie viele Chancen und Möglichkeiten ein technischer Beruf bietet. Die junge Netzelektrikerin ergänzt: «Meine Arbeit ist toll. Ich arbeite nie allein, der Beruf baut auf absolutes Teamwork.» Zudem sei sie so gut wie immer draussen – das gefalle ihr besonders, so Sarah Iten.

Optimal positioniert

Nebst Netzelektrikerinnen und Netzelektrikern würde sich der Personalleiter der WWZ AG auch über mehr personellen Zulauf beispielsweise im Bereich der Rohrleitungs- montage freuen. «Diese Berufe



Wer einen handwerklichen Beruf ausübt, hat bei der WWZ AG beste Zukunftsaussichten.

Bild: PD

werden noch immer häufig unterschätzt.» Sie seien jedoch spannend, abwechslungsreich und die WWZ sei zudem eine moderne Arbeitgeberin, die sich in einem wirtschaftlich höchst interessanten Umfeld bewege. «Perfekt für junge Menschen, die es gerne dynamisch mögen», konstatiert Marcel Oberholzer.

Die Zuger WWZ-Gruppe hat sich in den letzten Jahrzehnten vom klassischen Versorgungsunternehmen hin zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen entwickelt. Die laufenden Grossprojekte der WWZ AG werden die regionale Energie- und Klimazukunft der

Innerschweiz auf lange Sicht prägen. Die WWZ-Gruppe hat sich mit einer strategischen Neuausrichtung auf die kommenden Herausforderungen der Liberalisierung der Energiemärkte und deren Konvergenz mit den Telekommärkten optimal positioniert. Die Unternehmung ist auf die bevorstehende Marktöffnung also bestens vorbereitet – und präsentiert sich gleichzeitig als attraktive Arbeitgeberin.

Megatrend in Sicht

Die WWZ-Gruppe versorgt die Bevölkerung und Wirtschaft im Kanton Zug – und darüber hinaus

– mit Energie, Telekommunikation, Wasser und Elektromobilität. Besonderes Augenmerk sei auf die beiden Generationenprojekte, den Energieverbund Circulago sowie den Wärmeverbund Ennetsee, gerichtet. Die beiden Projekte haben in der Schweiz Leuchtturmcharakter und sind richtungsweisend für eine umweltschonende, effiziente und CO₂-freie Energieversorgung der Zukunft. Beim Projekt Circulago wird die natürliche Ressource Wasser aus dem Zugersee genutzt, um mit bewährter Technologie und auf ökologische Weise im Winter zu heizen. Im Sommer

können die Räumlichkeiten der umliegenden Immobilien umweltfreundlich gekühlt werden. Die zentrale Nutzung von Seewasser ist ein wichtiger Schritt in eine nachhaltige Energiezukunft. Die Energie für den Wärmeverbund Ennetsee hingegen stammt aus Abwärme der Kehrlichtverbrennungsanlage Renergia im luzernischen Perlen. Die sogenannte Fernwärme und die Fernkälte sind vor dem Hintergrund der Energiestrategie 2050 ein wichtiger Baustein für eine klimaneutrale Energieversorgung mit einem grossen Wachstumspotenzial. Im Endausbau werden die beiden Grossprojekte Circulago und Ennetsee jährlich knapp 40 000 Tonnen CO₂ einsparen.

Der Entscheid für die Realisierung der beiden Infrastrukturprojekte kam vor fünf Jahren genau zur richtigen Zeit. Die aktuellen geopolitischen Unsicherheiten haben das grosse Bedürfnis der

WWZ-Kundschaft nach CO₂-neutralem Heizen und Kühlen in jüngster Zeit noch verstärkt. Die Entwicklung ist zu einem Megatrend geworden.

Ein weiterer Meilenstein im Bereich der zukunftsträchtigen Projekte war für die WWZ AG im vergangenen Jahr die Gründung der Multi Energy Zug AG. Es handelt sich hierbei um eine Partnerschaft zwischen der WWZ AG und der Tech Cluster Zug AG, die zusammen die Neugestaltung des V-Zug-Areals realisieren werden. Das schweizweit einzigartige Projekt bringt diverse nachhaltige Energieträger in ein optimales Zusammenspiel. «Wir kombinieren Wärme- und Kälteenergie aus dem Zugersee mit Tiefengrundwasser, einem grossen Solarpark und der Abwärmennutzung aus dem Industrieprozess der V-Zug», sagt Marcel Oberholzer. Der sogenannte Multi Energy Hub hat ebenfalls

Leuchtturmcharakter weit über die Kantonsgrenzen hinaus.

Akademisierung als Problem

Als innovative und moderne Unternehmung hat sich die WWZ AG als interessante und wirtschaftlich solid aufgestellte Arbeitgeberin – mit einer traditionsreichen Geschichte – etabliert und kann es mit jungen und dynamischen Tech-Unternehmen leicht aufnehmen. Mit der kontinuierlichen Weiterentwicklung der beschriebenen Infrastrukturprojekte braucht es jedoch weiterhin qualifizierte Fachkräfte. «Im Bereich des Hoch- und Tiefbaus sowie auch im Energiebereich kann die WWZ AG Projektleiterinnen und Projektleiter interessante Berufschancen mit idealen Entwicklungsmöglichkeiten anbieten», sagt der Personalleiter.

Doch nicht nur für die Rekrutierung angehender Projektleiter rührt Marcel Oberholzer die Werbetrommel. Ein besonderes Anliegen ist ihm: «Wir müssen wieder mehr junge Menschen motivieren, nach der obligatorischen Schulzeit eine Berufslehre zu erlernen.» Dem Trend zur zunehmenden Akademisierung blickt Oberholzer denn auch mit Sorge entgegen. «Unser gesamtes System geht in diese Richtung. Das ist ein Problem.» Er weiss: «Junge Menschen, die einen technischen Beruf erlernen, haben fantastische Berufsaussichten.» Handwerker seien gesucht. Dieser Trend werde sich über die kommenden Jahrzehnte noch verstärken, sagt der Profi. Er sehe Unternehmen wie die WWZ AG in der Pflicht, jungen Menschen Alternativen zum akademischen Bildungsweg sowie die Entwicklungsmöglichkeiten in einem handwerklichen Beruf aufzuzeigen.

ANZEIGE




FUTUREBRIDGE CONSULTING
 Personal- und Managementberatung

Kaderselektion mit Perspektiven.

Wir entschärfen den Fachkräftemangel und finden Persönlichkeiten. Dank unserem nationalen und internationalen Netzwerk haben wir direkten Zugang zu Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräten, CEOs, mittleren und oberen Kadern sowie Spezialistinnen und Spezialisten. Diskret. Systematisch. Effizient. Und mit Erfolgsgarantie. In bester Brückenfunktion.

wave®

Futurebridge Consulting AG
 Rigistrasse 34 | 6006 Luzern | T 079 415 47 35 | info@futurebridge.ch | www.futurebridge.ch

Die Garage von morgen

Die Hammer Auto Center AG zeichnet sich als Dienstleister und Mobilitätsanbieter aus.

Ein grosses Angebot, stetige Qualitätsverbesserung, Teilzeitarbeit, FLAZ und eine aktive Unternehmenskultur stehen im Zentrum des Betriebs.

«Mit sieben verschiedenen Automarken bieten wir unseren Kunden ein grosses Angebot. Wir haben 300 Autos auf Platz, die von den Kundinnen und Kunden Probe gefahren werden können. Das ist auch interessant und vielseitig für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter», sagt Beni Stöckli, Geschäftsführer der Hammer Auto Center AG. Als eigenständiges Familienunternehmen bietet die Garage einiges an: «Da wir von einem Standort aus agieren, ist unser Know-how an einem Ort konzentriert und organisiert», argumentiert Stöckli. Das ermöglicht, die Ideen und sinnvollen Bedürfnisse der Kunden gut aufzunehmen und umzusetzen. So werden nicht nur sehr viele Fahrzeuge, sondern auch Dienstleistungen mit höchster Qualität auf dem Gelände in Emmen angeboten. Autovermietung, Car-Abos, Carsharing und traditionelle Dienstleistungen gehören zum umfangreichen Angebot. «Wir verstehen uns nicht nur als konventioneller Garagist. Wir sind ein Mobilitätsanbieter.» Man müsse flexibel bleiben, damit mit dem schnellen Wandel Schritt gehalten werden kann.

Breites Ausbildungsangebot

In Zukunft werden die Produzenten versuchen, ihre Produkte vermehrt über das Internet zu verkaufen. Damit die Kunden weiterhin stationär vorbeikommen, müssen das Angebot und die Dienstleistungen sehr gut aufeinander abgestimmt sein. «Die Mitarbeitenden nehmen dabei immer eine zentrale Rolle ein, weshalb wir sehr viel in deren Ausbildung und Weiterentwicklung investieren. So besuchen beispielsweise auszubildende Mechanikerinnen und Mechaniker während ihrer Lehre auch



Von links: Gian Betschart (Lernender PW), Beni Stöckli (Geschäftsführer), Stefan Krasniqi (Lernender NF). Bild: PD

andere Abteilungen wie die Spenglerei, die Aufbereitung oder die Nutzfahrzeugabteilung», erklärt Stöckli. Dies gibt ihnen einen Überblick über das gesamte Dienstleistungsangebot und ermöglicht zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise gar einen flexiblen Personaleinsatz.

Wenige Dossiers auf dem Tisch

Jedoch ist es laut Stöckli ein branchenübergreifendes Problem, in den technischen Bereichen genügend Fachkräfte und Lehrlinge zu finden. «Gerade im Nutzfahrzeugbereich wie auch in der Spenglerei fehlt es an Personal.» Stöckli meint, dass es nicht einfach ist, jemanden für die Arbeit an einem Nutzfahrzeug zu motivieren, wenn diese Person bereits mit PKWs gearbeitet hat und dort die ganzen technologischen Vorzüge erfuhr. Bei der Spenglerei ist es noch schwieriger, an Fachkräfte zu kommen: «Dort gehen wir so weit, nicht ausgelernte Fachkräfte oder versierte Personen einzustellen, die sich bei uns weiterentwickeln und weiterbilden können. Wir haben

aber momentan zu wenig Dossiers auf dem Tisch.»

Du-Kultur und FLAZ

«Wir alle sind per Du im Betrieb. Das war schon immer so – auch vor meiner Zeit als Geschäftsführer», erläutert Beni Stöckli. In der heutigen Arbeitswelt brauche man mehr Sozialkompetenz als früher. «Die Leute werden heute gecoach und in der Wahrnehmung der Eigenverantwortung gefördert.» Die Du-Kultur unterstreicht den familiären Charakter der Unternehmung, ermöglicht die notwendige Nähe und schafft letztendlich Vertrauen. Dies wiederum hilft, Probleme offen anzusprechen, gemeinsam zu lösen und das Unternehmen so stetig zu verbessern. «Die Mitarbeitenden können und sollen sich bei uns einbringen. Wir leben den KVP.» Dieser kontinuierliche Verbesserungsprozess ist für eine zielgerichtete Weiterentwicklung der Unternehmung von entscheidender Bedeutung.

Warum sollen Mechanikerinnen und Mechaniker nicht wie jemand im Büro flexibel arbeiten können? Dies war die Herausforderung, als

das neue Arbeitsmodell vor gut zwei Jahren entwickelt wurde. Heute müssen Blockzeiten eingehalten werden, bei denen alle Leute im Betrieb sein müssen. Das Modell hat sich in der Praxis sehr gut bewährt, da das Wohlbefinden der Mitarbeitenden aufgrund der gewonnenen Selbstbestimmung verbessert wurde und gleichzeitig auch die Produktivität gesteigert werden konnte. Auch die Teilzeitarbeit als Modell ist in die Garage eingezogen. Das Teilzeitmodell ist heute aufgrund der geschlechtlichen Gleichstellung für einen modernen Arbeitgeber zur Normalität geworden.

Innovativ in die Zukunft

Laut Stöckli unterliegt die Autobranche aktuell einem grossen, technologischen Wandel. Die Elektrifizierung, die Konnektivität der Fahrzeuge oder zahlreiche Fahrassistenzsysteme entwickeln sich rasant. Diese Entwicklung erweitert das Tätigkeitsfeld in der Werkstatt enorm und stellt neue Anforderungen an die Fachkräfte. Die Kombination von elektronischen und mechanischen Arbeiten ist sehr vielseitig und das erlernte Fachwissen bildet eine sehr gute Basis für interessante Weiterbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten. Auch ökologische Gedanken spielen in der Autobranche eine immer wichtigere Rolle: «Wir investieren in eine Fotovoltaikanlage auf dem Dach, um die Elektrofahrzeuge mit grünem Strom aufzuladen und so das gesamte ökologische Paket stimmig anbieten zu können.» Mit solch abgerundeten Dienstleistungen oder anderen Investitionen in weitere Geschäftsfelder ist Beni Stöckli überzeugt, sein Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu führen – als Garage von morgen.

Mit Menschen, für Menschen

Der Bedarf an Pflegefachpersonen ist immens. Das ist eine Chance für Quereinsteigende, unabhängig ihrer Erstausbildung. Weshalb dem so ist, erklärt Tobias Lengen, Geschäftsführer Oda und stellvertretender Direktor des Bildungszentrums XUND.

Tobias Lengen, wie ist die aktuelle Lage?

Tobias Lengen: Von 2019 bis 2029 werden in der Zentralschweiz rund 14 000 zusätzliche Fachkräfte benötigt, also 1400 jährlich. Zum Vergleich: 2020 wurden 1000 Diplome, Fähigkeitszeugnisse und Atteste überreicht. Die Lücke ist klar ersichtlich.

Wie soll diese Lücke geschlossen werden?

In den letzten Jahren konnte dank der Gesundheitsbetriebe die Zahl der Ausbildungsabschlüsse in den Pflegeberufen auf allen Stufen deutlich gesteigert werden. Das allein reicht jedoch nicht. Weitere Anstrengungen sind nötig.

Welche?

Wir müssen Wiedereinsteigerinnen nach der Familienpause zurückgewinnen. Auch werden wir uns künftig noch intensiver um Quereinsteigende bemühen, also Fachkräfte mit einer Grundausbildung in einem anderen Beruf.

Wie hoch ist der Anteil an Quereinsteigenden?

Zurzeit sind es an der Höheren Fachschule Pflege bei XUND rund 150 Personen, das sind 20 Prozent aller Pflegestudierenden. Unser Ziel ist es, diesen Anteil in den nächsten Jahren deutlich zu steigern.

Was unternimmt XUND hierfür?

Mit der neuen Kampagne einstieg-pflege.ch im Auftrag der Zentralschweizer Gesundheitsbetriebe und unterstützt von den Kantonen motivieren wir potenzielle Quereinsteigende für die Pflege. Wir wollen ihnen die Möglichkeiten in diesem Bereich aufzeigen. Viele wissen beispielsweise nicht, dass als Zulassung für die Ausbildung zur Pflegefachperson an der Höheren Fachschule eine abgeschlossene Grund-



Tobias Lengen, Geschäftsführer Oda und stellvertretender Direktor des Bildungszentrums XUND. Bild: PD

XUND Bildung Gesundheit Zentralschweiz

XUND vereint das Bildungszentrum Gesundheit und die Oda (Organisation der Arbeitswelt) Gesundheit der Zentralschweiz. Die Mission von XUND ist die bedarfsgerechte Aus- und Weiterbildung von genügenden und qualifizierten Gesundheitsfachkräften für die Region. Bei XUND bilden 115 Mitarbeitende und über 450 externe Dozierende Gesundheitsfachkräfte aus und begleiten Interessierte – über die gesamte Laufbahn von der Berufswahl bis zur Weiterbildung.

Die Oda XUND setzt sich als Berufsbildungsverband für bestmögliche Rahmenbedingungen für die Aus- und Weiterbildungen ein und ist verantwortlich für das Berufsmarketing. Das Bildungszentrum XUND bietet an den Standorten Luzern und Alpnach ein breites, praxisnahes Aus- und Weiterbildungsangebot «aus einer Hand» für rund 2750 Lernende und Studierende an – z. B. von Fachpersonen Gesundheit über dipl. Pflegefachpersonen bis hin zur dipl. Expertin Intensivpflege. Es ist schweizweit das einzige Bildungszentrum, das von 175 Zentralschweizer Gesundheitsbetrieben getragen wird.

bildung reicht, also ein Lehrabschluss oder eine Matura. Die Kampagne unterstützt potenzielle Quereinsteigende bei ihrer Entscheidung mit entsprechenden Informationen zum Beruf, zur Ausbildung und zur Finanzierung der Ausbildungszeit. Zudem werden Kontakte zu Ausbildungsbetrieben sowie ein Instrument zur Selbsteinschätzung für das Lernen auf Stufe der Höheren Fachschule angeboten.

Worin liegen die Chancen für Quereinsteigende?

Sie verfügen aufgrund ihrer Vorbildung und Berufserfahrung über einen wertvollen Rucksack. Davon können sie in ihrer Arbeit in der Pflege profitieren – und letztlich auch die Patientinnen und Patienten.

Was macht die Pflege attraktiv?

Es ist ein sinnstiftender Beruf mit Menschen, für Menschen. Und er ist konjunktursicher. Zudem gibt es interessante Entwicklungsperspektiven.

Was spricht für einen Wiedereinstieg nach der Familienpause?

Es ist die Rückkehr zur Berufung, zum erlernten Beruf. Zudem sind Berufs- und Lebenserfahrung in den Institutionen gefragt. Unsere Kampagnenplattform www.wiedereinsteigen.ch unterstützt Wiedereinsteigerinnen bei diesem Schritt.

Ihr Wunsch?

Eine nachhaltige Verbesserung der Situation. Dazu zählt auch die Erhöhung der Berufsverweildauer. Hierfür sind attraktive und zeitgemässe Arbeitsbedingungen unabdingbar. Damit meine ich einerseits die Arbeitszeit und den Lohn, andererseits aber auch Faktoren wie die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit, die Führungskultur, den Umgang mit physischer und emotionaler Belastung der Mitarbeitenden.

Thomas
Projektleiter Wärme-
und Solartechnik &
Lionel, 7 Jahre

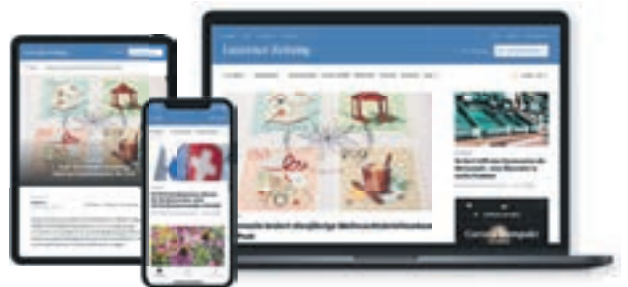
Ich arbeite, wo
die Work-Papi-
Balance stimmt.
#jazumorgen

ckw.ch/jobs

CKW.

Abonnieren Sie unseren Newsletter «Zentral- schweiz am Morgen».

Gut informiert in den Tag.
Die relevanten Themen, Bilder
und Geschichten aus der Region,
der Schweiz und der Welt im
kompakten Morgenformat.



**Luzerner
Zeitung**

luzernerzeitung.ch/newsletter

hub.hslu.ch/informatik/zweites-karriereglueck-dank-wirtschaftsinformatik



WIR LIEBEN QUERAUFG- STEIGERINNEN

Näher dran an beruflicher Neuerung mit Wirtschaftsinformatik

HSLU Hochschule
Luzern

Jetzt ganze
Story lesen



«Eine solche Situation habe ich noch nie erlebt»

Für den auf Kaderselektion spezialisierten Louis Renggli, Inhaber der Futurebridge Consulting AG, Luzern, bleibt der Fachkräftemangel akut. Er sieht jedoch auch Chancen und rät zu mehr Mut und Innovationen in der Personalentwicklung.

«Der Fachkräftemangel in der Schweiz wird die Wirtschaft noch lange und sehr stark beschäftigen. Die Spitze des Eisberges ist noch nicht erreicht», analysiert Louis Renggli, der geschäftsführende Inhaber der auf Kaderselektion spezialisierten Luzerner Firma Futurebridge Consulting AG, die Situation. Louis Renggli hat das Unternehmen nach verschiedenen Stationen bei namhaften nationalen und internationalen Personalrekrutierungsfirmen 2008 gegründet und erinnert sich: «Ich habe im Verlaufe all dieser Jahre noch nie eine solch dramatische Situation auf dem Arbeitsmarkt erlebt.» Betroffen seien in der Schweiz Konzerne und KMU. «Letztere kämpfen extrem. Es gibt Zahlen und Studien, wonach ein Viertel der KMU aktuell nicht über genügend Fachkräfte verfügen», resümiert der Personalfachmann.

Da stellt sich vorerst einmal die Frage, was überhaupt unter dem Begriff «Fachkräftemangel» zu verstehen ist. Louis Renggli definiert: «Es handelt sich um einen akuten Mangelzustand in der Volkswirtschaft. Es fehlen bestens qualifizierte, spezialisierte und sprachbegabte Fachkräfte mit Entwicklungspotenzial.» Renggli nennt auch gleich die hauptsächlichen Berufsgruppen, die betroffen sind: «Mangel herrscht bei den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technologie, Anm. der Red.). Gesucht sind also Ingenieurinnen und Ingenieure, aber auch spezialisierte Handwerker. Zu nennen sind aber auch die exponierten Sparten Pflege, Pharmazie und Dienstleistungsunternehmen, beispielsweise solche im Treuhandbereich.»



Louis Renggli: Erfolg durch gezielte Direktansprache.

Bild: PD

Viele Gründe

Dass es überhaupt so weit kommen konnte, hat demografische wie gesellschaftliche Gründe.

Einer ist die rückläufige Zuwanderung aus dem europäischen Ausland, was auf die deutliche Verbesserung des wirtschaftlichen Umfeldes im Ausland zurückzuführen

ist. Die Chancen für EU-Bürgerinnen und -Bürger, in ihrem eigenen Land eine Stelle zu finden, sind besser geworden. Bestes Beispiel dafür ist Deutschland. Die Fachkräfte aus den medizinischen Berufen kehren in ihre Heimat zurück. «Kommt hinzu, dass zu wenig Nachwuchskräfte im eigenen Land in ausreichender Zahl rekrutiert werden können. Eine Rolle spielen dabei Faktoren wie beispielsweise Karrieremöglichkeiten, Sozialprestige, Höhe des Lohnes, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie das Berufswahlverhalten der Jugendlichen», fasst Louis Renggli zusammen. In diese Kategorie von Ursachen gehören auch die veränderten Präferenzen Jugendlicher bezüglich naturwissenschaftlicher oder technischer Berufe.

Mangel abfedern

Für Louis Renggli ist demnach klar: «Nach wie vor ist das duale Bildungssystem als Markenzeichen für eine wirtschaftlich starke Schweiz unser Trumpf. In ihm liegt die Zukunft, es ermöglicht, den Fachkräftemangel zu beheben.» Ein weiterer Lösungsweg, den Mangel abzufedern, ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden. «Dazu gehören neben grosszügigen Weiterbildungsangeboten und attraktiven Arbeitsbedingungen auch weiche Innovationsfaktoren, sogenannte «fringe benefits». Dabei handelt es sich um eigentliche Work-Life-Balance-Konzepte, beste Angebote im Bereich der beruflichen Vorsorge und Sachleistungen, die helfen, Mitarbeitende zu binden», schliesst Louis Renggli.

Futurebridge Consulting AG

Die Futurebridge Consulting AG mit Sitz in Luzern hat sich als Executive-Search-Unternehmen auf die Suche und Beurteilung hochqualifizierter Führungskräfte spezialisiert. Durch eine gezielte Direktansprache findet das Unternehmen ausgewiesene Persönlichkeiten auf den Stufen Verwaltungsrat, Geschäftsleitung, mittlere und obere Kader sowie Fachspezialistinnen und Fachspezialisten. Mandatiert wird die Futurebridge Consulting AG von Schweizer Grosskonzernen wie auch KMU, Start-up-Unternehmen und Institutionen und Organisationen des öffentlichen Rechts. Das Unternehmen kann bei seiner Arbeit auf ein umfassendes nationales und internationales Netzwerk in der Konsumgüter-, Investitionsgüter- und Dienstleistungsindustrie zurückgreifen.



Die swisspor setzt auf Mitarbeitendenförderung

Die international tätige Bauzulieferantin swisspor begegnet dem Fachkräftemangel mit einer gezielten Mitarbeitendenförderung. Im Kern geht es um Berufsausbildung und karrierebegleitende Massnahmen. «Employer Branding» und damit gehört Mitarbeitendenmarketing auch dazu.

Die Schweiz ist ein wirtschaftlich erfolgreiches Land, trotz den aktuellen Unwägbarkeiten wie Lieferengpässen, Inflation, Kriegsauswirkungen und Fachkräftemangel. Zwei Gründe dafür stechen hervor: Die Schweizer Wirtschaft ist flexibel, agil und widerstandsfähig. Hinzu kommt ein hervorragendes duales Bildungssystem, das Vorbild für andere Volkswirtschaften ist. Ein weiterer Grund sind auch die unzähligen «Hidden Champions» – jene Firmen, die Grosses leisten, aber im Hintergrund bleiben. Eine davon ist das Schweizer Familienunternehmen swisspor. Die swisspor AG beschäftigt rund 570 Mitarbeitende in der Schweiz (siehe Kasten).

Was besonders erwähnenswert ist: In der swisspor AG herrscht Vollbeschäftigung. In den einzelnen Produktionswerken werden bis zu vier Schichten gefahren.

Ausbildung als Fundament

Auch die swisspor AG ist vom Fachkräftemangel betroffen. Deshalb müssen Projekte teilweise nach hinten geschoben werden. Der

Mangel an qualifizierten Arbeitskräften führt zu einer höheren Arbeitsbelastung des bestehenden Personalkörpers. Dies kann die Arbeitsmoral schwächen und die Personalfuktuation erhöhen.

«Wir suchen IT-Fachkräfte und technische Projektleiter und Projektleiterinnen. Die Berufssparten sind vielfältig. Dazu gehören Ingenieurinnen und Ingenieure, Fachkräfte im Bereich der Anlagen- und Maschinentechnik, Betriebsmechanik sowie Chauffeure und Chauffeusen. Also eigentlich querbeet», erklärt Doris Weiss, HR-Personalverantwortliche, und folgert: «Die Gründe für den Mangel sind vielfältig und gehen tief. Vor allem führen wir ihn auf eine rückläufige Zuwanderung, auf die Pensionierung der geburtenstarken Baby-Boomer, die viele Spezialistinnen und Spezialisten stellen, zurück.»

Um fündig zu werden, setzen die swisspor-Verantwortlichen auf ein umfassendes Massnahmenpaket. «Intern legen wir grossen Wert darauf, das Potenzial und die Innovationskraft eines jeden Mitarbeitenden zu fördern. Unser Angebot umfasst deshalb vielseitige Entwicklungs- und Entfaltungs-

möglichkeiten. Dies beginnt bei der Berufsausbildung und geht hin bis zu karrierebegleitenden Weiterbildungsangeboten. Eine systematische Förderung unserer Mitarbeitenden ist für uns eine Selbstverständlichkeit», unterstreicht Marco Dalla Bona, Geschäftsführer der swisspor AG.

«Employer Branding»

Als festen Bestandteil dieser Suchstrategie setzt die swisspor AG auf das «Employer Branding». Gemeint sind damit gemäss Wikipedia «unternehmensstrategische Massnahmen, bei denen Konzepte aus dem Marketing – insbesondere der Markenbildung – angewandt werden, um das Unternehmen insgesamt als attraktiven Arbeitgeber darzustellen und von anderen Wettbewerbern im Arbeitsmarkt positiv abzuheben.»

Die swisspor AG will sich gegenüber potenziellen Mitarbeitenden also als authentische und attraktive Arbeitgeberin positionieren. Dazu Izel Öztürk, Leiterin Marketing und Kommunikation: «Es geht darum, eine glaubwürdige Arbeitgeber-

marke zu schaffen, die zeigt, warum swisspor einzigartig ist. Unser Ziel ist es, dass die swisspor zur inkomparablen und attraktiven Wunscharbeitgeberin wird. Eine konkrete Massnahme zur Erreichung dieser Ziele ist z. B. unser Auftritt als Unternehmen auf LinkedIn. Es ist für uns eine Tatsache, dass sich potenzielle Mitarbeitende respektive Bewerberinnen und Bewerber heute über Social-Media-Plattformen ein Bild über Unternehmen, aber auch potenzielle Arbeitskolleginnen und -kollegen machen.»

Benefits

Mitarbeitende von swisspor profitieren stark von sogenannten «Fringe Benefits», das heisst Nebenleistungen, die zur Attraktivität des Arbeitsplatzes beitragen. Dazu gehören Gratisparkplätze, vergünstigtes Essen in der Kantine, eine überdurchschnittliche Verzinsung des persönlichen Pensionskassenvermögens sowie höhere Arbeitgeberbeiträge. So zahlt die swisspor AG 3,5 Prozent mehr in die Pensionskasse ein als die Belegschaft. Hinzu kommen weitere Vergünstigungen für Mitarbeitende.

Angebot für Lernende

Die swisspor AG beschäftigt in der Schweiz 13 Lernende. «Sie sind ein wichtiger Pfeiler unserer Unternehmensstrategie und werden entsprechend unterstützt», sagt Doris Weiss, HR-Personalverantwortliche, und ergänzt: «Wir dürfen mit Stolz sagen, dass wir bei der Betreuung der Lernenden ein überdurchschnittliches Engagement an den Tag legen.» Aktuell bildet die swisspor AG in folgenden Bereichen Lernende aus: Strassentransportfachmann/-fachfrau EFZ, Logistiker und Logistikerinnen EFZ sowie Kaufleute EFZ. Ziel ist es, dass die Lernenden nach der Ausbildung im Unternehmen weiter beschäftigt werden können.

Forderungen an die Politik

Bekanntlich ist es die Politik, welche die Rahmenbedingungen für die Wirtschaft bestimmt. Da haben die Verantwortlichen der swisspor AG klare Vorstellungen, wie solche Bedingungen aussehen sollen. Dazu gehören die Einführung eines flexiblen Rentenalters sowie bessere Möglichkeiten zur Teilpensionierung. Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der Wunschkatalog der swisspor-Ver-



Maschinenführer bei der Arbeit.

Bild: PD

antwortlichen klar umrissen: «Auch Unternehmen können mit Unterstützung des Staates einen essenziellen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten, um daraus resultierend höhere Chancen für eine Gleich-

stellung zu erreichen. Beispielsweise indem sie versuchen, flexiblere Arbeitszeiten einzuführen. Vorbildlich für familienfreundliche Systeme sind zum Beispiel nordische Länder», bilanziert Doris Weiss, HR-Personalverantwortliche.



Mit Fingerspitzengefühl werden in Boswil (AG) die swissporKISODUR Bogen von Hand gefertigt.

Bild: PD

swisspor AG

Die swisspor AG beschäftigt in der Schweiz 570 Mitarbeitende. Der Hauptsitz befindet sich in Steinhausen, ZG. Die swisspor AG ist die Nummer eins im Dämmen und Dichten von Bauten und bei energieeffizienten Gebäudehüllen. Als international tätiges Schweizer Familienunternehmen leistet swisspor für jedes Bauwerk einen wertvollen Beitrag. Als führende Entwicklerin, Herstellerin und Anbieterin realisiert das Unternehmen Produkte, Systeme und Dienstleistungen rund um den Bau. Das Produktportfolio ist umfassend und basiert auf innovativen Technologien. Vom Unterterrainbereich über die Fassade bis hin zum Dach realisiert swisspor komplette Systeme und individuelle Ausführungen. Mit hoher Ingenieurskunst und ausgeprägtem Pflichtbewusstsein wird für die Kunden wie auch die Mitarbeitenden Mehrwert in Schweizer Qualität geschaffen. Dies im Verbund mit einem Höchstmass an Service und Support. Dazu gehört auch ein exzellenter Kundenservice.

Das hohe Leistungspotenzial gründet in qualifizierten Mitarbeitenden, welche die Unternehmensprozesse entscheidend mitbestimmen. Die positive Berufseinstellung der Mitarbeitenden und das gemeinsame Ziel, stets umweltbewusst, nachhaltig und prospektiv für Mensch und Erde zu handeln, treibt zu Höchstleistung an.

«Wir stellen einen hohen Frauenanteil fest»

Ein halbes Jahr ist George Falkner CEO bei der Saxo Bank.

Im Gespräch mit dem ROI äussert er sich zu coronabedingten Veränderungen, aber auch zur Inflation oder dem Fachkräftemarkt.

George Falkner, Sie sind erst kurze Zeit CEO bei der Saxo Bank. Warum dieser Schritt?

George Falkner: Es sind zwei Gründe: Zum einen ist es ein wahnsinnig zukunftsorientierter Fin-Tech mit einer dreissigjährigen unglaublichen Erfolgsgeschichte. Ich kenne die Saxo Bank schon von früher, als ich bei der UBS institutionelle Kunden betreuen durfte. Sie schwärmten immer von dieser Plattform. Heute reden alle von Digitalisierung. Bei Saxo, die eine reine Online-Bank ist, erlebt man die Umsetzung. Der zweite Grund ist im Schweizer Verwaltungsrat zu suchen, den ich persönlich kenne und schätze.

Die Schweizer Saxo Bank hat ein dänisches Mutterhaus. Worin liegen die Berührungspunkte?

Die Schweizer Saxo Bank ist eine Schweizer Bank mit voller Schweizer Banklizenz. Wir beziehen die Plattform vom Mutterhaus, haben aber auch eigene Produkte, die der Schweizer Markt verlangt. Das heisst auch: Die Kundengelder sind in der Schweiz mit Finma-Regulierung gebucht. 97 Prozent unserer Kunden sind auch Schweizer Kunden.

Was waren bisher Ihre grössten Herausforderungen?

Ich bin jetzt sechs Monate bei Saxo. Eine der grössten Herausforderungen ist das Onboarding der neuen Kundschaft. Seit Corona sind wir extrem hoch im Kurs. Während dieser Zeit haben die Leute offenbar auch die Berührungspunkte mit der digitalen Welt verloren. Wir sehen jedenfalls eine sehr, sehr hohe Nach-



«Ich bin ein totaler Fan der Innerschweiz», George Falkner, CEO Saxo Bank (Schweiz) AG.

Bild: PD

frage, sei es von direkten wie von institutionellen Kunden.

Lässt sich diese Zahl beziffern?

Es sind über 1000 Kunden pro Monat, die auf der Saxo-Plattform ihr Konto eröffnen.

Jetzt haben – gerade während der Corona-Zeit – offensichtlich

auch Frauen die Saxo Bank entdeckt ...

(lacht...) Wir hatten zwar nie den Fokus darauf, nach Geschlechtern zu unterscheiden, um zu sehen, ob die Kundschaft weiblich oder männlich ist. Aufgrund einer Anfrage aus dem Welschland haben wir aber eine Analyse gemacht.

Und zu welchem Resultat hat diese Analyse geführt?

Wir haben herausgefunden, dass wir dreimal mehr gewachsen sind während der Coronazeit als vorher, wovon siebenmal mehr beim Frauenanteil. Das trifft vor allem auf jüngere Frauen zwischen 20 und 40 Jahren zu. Und nachdem die Coronaregeln gegen

Ende März aufgehoben wurden, haben wir im Welschland sofort einige Kundenevents durchgeführt. Und tatsächlich: Wir stellen einen hohen Frauenanteil fest.

Sie haben Corona erwähnt. Wie beurteilen Sie deren Einfluss ganz generell auf die Saxo Bank?

Ich glaube, man hatte sehr viel Zeit während dieser Pandemie, um sich beispielsweise weiterzubilden. Das Internet war für viele tatsächlich das einzige Tor zur Welt. Und ich spüre ebenfalls, dass die Kunden sehr preissensitiv sind, sie verstehen mittlerweile, wie das Verhältnis Preis-Leistung zu taxieren ist. Kunden sind neugieriger geworden zu vergleichen.

Wie würden Sie das Kundensegment der Saxo Bank strukturieren?

Die DNA der Bank ist eigentlich aus dem professionellen Traderumfeld. In den vergangenen Jahren hat man aber gemerkt, dass es interessanterweise wesentlich mehr Anfragen von Investoren als von Tradern gibt. Und wir werden im nächsten Jahr auch eine vereinfachte Plattform ausrollen, um diesem Segment Rechnung zu tragen.

Die Inflation ist momentan in vieler Munde. Wie beurteilen Sie die aktuelle Situation?

Die subjektive Wahrnehmung,

dass etwas teurer geworden ist, nimmt zunehmend an Fahrt auf. Den Einfluss auf die Kaufkraft realisiert beispielsweise jeder besonders stark, der auf das Auto angewiesen ist. Natürlich ist die Inflation in der Schweiz nicht so hoch wie im EU-Raum oder in den USA. Aber wir sind davon hierzulande nicht ausgeschlossen.

Was raten Sie also Herrn und Frau Schweizer – gerade mit Blick auf ihre Finanzen?

Wenn man nichts macht, nimmt man die Geldentwertung einfach in Kauf. Das ist schade. Das muss man den Menschen erklären. Die Älteren, die das vielleicht auch aus dem Ausland mitbekommen haben, verstehen das. Die Jüngeren nehmen das noch nicht so wahr. Bei diesem Segment gibt es eine andere Herausforderung. Da sage ich: Lieber investieren als sparen. Denn junge Menschen müssen mit ihrer Altersvorsorge relativ früh beginnen. Jetzt, bei dieser Inflation, und den tiefen Zinsen ist das Sparen aber keine vernünftige Option mehr. Was macht also Sinn? Dazu gibt es keine einfache Antwort.

Viele Betriebe spüren den Fachkräftemangel. Hat die Saxo Bank ebenfalls damit zu kämpfen?

Ich habe das Gefühl, dass in den letzten Jahren gerade in der Industrie der Jugendwahn dazu geführt hat, dass man sich vielleicht bei der Suche nach Mit-

arbeitenden auf ein gewisses Alterssegment zu sehr einschränkte. Wenn man sich davon lösen kann und gewillt ist, am Arbeitsplatz auch in Ausbildung und Coaching zu investieren, sieht der Arbeitsmarkt fantastisch aus.

Heisst das, dass man auch ältere Mitarbeitende, die vielleicht nicht so gut ausgebildet sind, mitnehmen und coachen sollte?

Beides. Zum einen betrifft dies sehr junge Menschen, die direkt von der Universität kommen. Denen geben wir die Chance zum Einsteigen. Dasselbe gilt für uns bei älteren Mitarbeitenden, die beispielsweise bei einem anderen Finanzinstitut frühpensioniert wurden. Damit machen wir gute Erfahrungen. Sie leisten bei uns bis zur ordentlichen Pensionierung einen hervorragenden Job.

Haben Sie konkrete Bereiche, wo Sie Mitarbeitende suchen und Mühe haben, welche zu finden?

Mühe nicht. Aber ja: Wir suchen und bekommen auch sehr, sehr spannende Profile. Und wir geben ebenfalls Quereinsteigern eine Chance. Was ich sehr gut finde an den nordländischen Modellen, ist: Sie investieren wirklich viel in die Ausbildung. Und was ich erkenne: Es gibt hierfür nicht nur Webinare, sondern auch Seminare, die Mitarbeitende aus diversen Ländern zusammenbringen. Positiv überrascht hat mich

zudem, dass sie sehr gute Coaches haben, die auch regelmässig in die Schweiz kommen. Und entweder eins zu eins oder in kleinen Gruppen neues Fachwissen vermitteln.

Die Saxo Bank ist eine Online-Bank und im Raum Zürich angesiedelt. Gibt es auch Bestrebungen dahin gehend, einen Fokus in Richtung Innerschweiz zu setzen?

Ich bin ein totaler Fan der Innerschweiz, wohne selber in Küssnacht am Rigi. Seit Anfang Jahr habe ich einen Luzerner, einen Zuger sowie einen Obwaldner Mitarbeiter gewinnen können. Wir haben das Mobil- und Homeoffice-Modell. Und wir wollen einen Vertrag mit Regus, dem weltweit führenden Anbieter flexibler Arbeitsplatzlösungen, strategisch für die ganze Schweiz abschliessen. Das gibt uns die Möglichkeit, an verschiedenen Standorten mobil einzuwählen.

Dann wird die Innerschweiz also in absehbarer Zeit definitiv zum Thema?

Wir führten unlängst ein Seminar in Zug durch und hatten kürzlich in Luzern einen Event. Wir haben eine sehr grosse Kundenschaft in der Zentralschweiz und sind dabei, die Kadenz unserer Seminare in dieser Region zu erhöhen. Wir sehen hier tatsächlich einen Markt und nehmen auch eine gewisse Verlagerung von Zug in Richtung Luzern wahr.

ANZEIGE



...innovative Bewirtschaftung...

Der Spezialist seit 25 Jahren für IFM (*Infrastrukturellem Facility-Service*) und TFM (*Technischem Facility-Service*) von Gewerbe-, Dienstleistungs- und Industriebauten sowie Gebäuden von öffentlichen Institutionen.

LUKS erhöht Attraktivität

Das Gesundheitswesen ist stark vom Fachkräftemangel betroffen. Entsprechend gross sind die Anstrengungen des Luzerner Kantonsspitals (LUKS), dieser Herausforderung zu begegnen: mit Angeboten für Wiedereinsteigerinnen und attraktiven Anstellungsbedingungen.



Hansruedi Enz im Gespräch mit den Wiedereinsteigerinnen Natascha Ricciardi (Bildmitte) und Regula Buholzer (rechts).

Bild: PD

In den zwei Jahren der Pandemie haben die LUKS-Mitarbeitenden grossartige Leistungen erbracht – und tun dies weiter. Mit ausserordentlichem Einsatz, verbunden mit einem hohen Grad an Flexibilität, haben sie Patientinnen und Patienten optimal betreut, Personalausfälle nach Möglichkeit kompensiert und mitgeholfen, kreative Lösungen zu finden. Offene Stellen in der Pflege sind aber schweizweit schwierig zu besetzen. Und das nicht erst seit Corona. «Der Markt ist schon länger ausgetrocknet. Eine grosse Schwierigkeit ist die zunehmende Spezialisierung», diagnostiziert Michael Döring, Leiter Pflege und Soziales des LUKS, und ergänzt: «Dies macht es auch den Bewer-

benden zunehmend schwer, sich im Stellenangebot zurechtzufinden.» Der Handlungsbedarf ist also gross, was dazu führt, dass im LUKS mit hoher Dringlichkeit das Berufsbild Pflege weiterentwickelt wird. «Dazu gehört auch, dass wir nach Entlastungsmöglichkeiten durch die Digitalisierung suchen oder einst aus dem Beruf ausgestiegene Pflegende zurückholen», erklärt Michael Döring.

Wiedereinsteigerinnen willkommen

Regula Buholzer (38) ist eine von vier Pflegenden, die über das Wiedereinsteigerinnenprogramm des LUKS nach Heirat und Geburt der Kinder zurück ins Berufsleben

Attraktives LUKS

Das LUKS verbessert stetig die guten Rahmenbedingungen für die bestehenden und künftigen Mitarbeitenden. Dazu gehören eine überdurchschnittliche Lohnentwicklung in der Pflege von 2,6 Prozent im Jahr 2022, kürzlich eingeführte Vermittlungsprämien bis zu 1500 Franken, eine Corona-Prämie für das schwierige Jahr 2021 bis zu 500 Franken oder die Erhöhung der Zeitgutschrift für Nachtdienste von 10 auf 16 Minuten pro Stunde. Zusätzlich zu diesen Massnahmen verfügt das LUKS über weitere, sehr attraktive Rahmenbedingungen wie gendergerechte Löhne (SQS-Zertifikat «Fair Compensation»), täglich eine bezahlte Pause von 30 Minuten, überparitätische Beteiligung an Beiträgen der Pensionskasse, eine besondere Familienzulage als zusätzliche Arbeitgeberleistung zu den Kinder- und Ausbildungszulagen, Angebote im Bereich betriebliches Gesundheitsmanagement, 13 bezahlte Feiertage, ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot, Dienstaltersgeschenke, Vergünstigungen bei ausgewählten Firmen, Mitarbeiteranlässe, Personalrestaurants, Job-Abo für den ÖV und vieles mehr.

fand. «Ich habe als ausgebildete Pflegefachfrau zehn Jahre auf dem Beruf gearbeitet. Dann kam die Familienzeit. Als die beiden Töchter grösser wurden, erstarkte das Verlangen, wieder im erlernten Beruf tätig zu sein», erzählt Regula Buholzer. Erste Stelle nach der Familienpause war ein Engagement bei der Spitex. Allerdings, es war und ist der Spitalbetrieb, der es Regula Buholzer angetan hat: «Das Angebot des LUKS für Wiedereinsteigerinnen hat mich schnell überzeugt. Ich habe ein 30-Prozent-Pensum, fixe Arbeitszeiten und kann so planen», schwärmt sie. Und sie hat auch Perspektiven, wenn die beiden Töchter älter sind: «Ich kann dann problemlos mein Pensum aufstocken.»

Auch Natascha Ricciardi (45) ist Wiedereinsteigerin. Sie war bis vor 14 Jahren am LUKS tätig. «Für mich war klar, dass ich zurück in die Akutpflege möchte», sagt Ricciardi. Sie arbeitet seit November

2021 stets vormittags. «Das ist optimal für mich, da ich zu Hause sein kann, wenn mein Kind aus der Schule kommt», sagt sie. Ricciardi will auch anderen Frauen Mut zum Wiedereinstieg machen. Ihr gefällt die Teamarbeit am LUKS: «Es ist gut zu wissen, dass man nie allein ist.»

Ressourcen nutzen

Hansruedi Enz, Abteilungsleiter Pflege in der Chirurgie (9. Stock) des LUKS, erzählt, wie er gemeinsam mit seinem Team das Programm für Wiedereinsteigerinnen mitgestaltet hat. In den letzten Jahren wurden die Arbeitsabläufe optimiert. Im Rahmen davon wurden die Rollen und Aufgabenverteilungen neugestaltet (Skill-Grade-Mix).

Eine Erkenntnis war, dass jeweils vormittags die Spitze der Arbeitslast erreicht wird. Um diese zu be-

Am Wiedereinstieg interessiert?

Wer den gleichen Weg wie Natascha Ricciardi und Regula Buholzer einschlagen möchte, darf sich gerne direkt beim Luzerner Kantonsspital melden. Damit sich Arbeit und Familie optimal aufeinander abstimmen lassen, suchen wir mit Ihnen nach einer individuellen Lösung. Sie erhalten auch Zeit, das für Sie optimale Tätigkeitsfeld zu finden. Wir unterstützen Sie dabei. Die Koordination für Wiedereinsteigerinnen übernimmt der Pflegepool. Bitte äussern Sie Ihre Wünsche. Hier die Kontaktmöglichkeiten: Telefon 041 205 47 87 oder Mail an pflegepool@luks.ch

wältigen, müssen die pflegerischen Ressourcen optimal eingesetzt werden. Entstanden ist der sogenannte halbe Supportdienst. Dieser findet beispielsweise im 9. Stock von 7.00 bis 11.15 Uhr statt. «Wiedereinsteigerinnen erhalten so Planungssicherheit, weil sie zu festgelegten Zeiten in einem

reduzierten Pensum arbeiten können», sagt Hansruedi Enz.

Flexiblere Arbeitsmodelle, etwa für Mitarbeitende mit Kindern, werden in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Genau damit will das LUKS auch den Wiedereinstieg, etwa nach einer Mutterschaftspause, fördern.

ANZEIGE



WWZ

«Immer unterwegs.
Immer draussen.
Für mich der Traumjob
mit dem gewissen Etwas.»

Manuela Hugener,
Rohrnetzmonteurin

wwz.ch

Köpfe

Fachkräfte sind in der Zentralschweiz gefragt. Eine Vielzahl von innovativen Köpfen und dynamischen Unternehmern bemüht sich um sie. Hier eine kleine - nicht vollständige - Auswahl.



Dr. Ilja Bäumler

Ilja Bäumler schloss 2015 seinen Master als Wirtschaftsingenieur mit Schwerpunkt Logistik und Produktionswirtschaft an der Universität Bremen ab. 2019 promovierte er. Nach einer dreijährigen Tätigkeit als Postdoctoral Researcher an der Universität Bremen zog es den passionierten Schachspieler in die Zentralschweiz. Seit 2022 leitet er an der Hochschule Luzern den Aufbau des neuen Master-Studiengangs Logistik & Supply Chain Management, der im Herbst 2023 startet. Er möchte jungen Menschen die spannende und anspruchsvolle Welt der Logistik näherbringen und sie erfolgreich für die Arbeit in der vom Fachkräftemangel stark betroffenen Logistikbranche vorbereiten.



Prof. Dr. Dorothee Brovelli

Prof. Dr. Dorothee Brovelli leitet an der Pädagogischen Hochschule Luzern den Leistungsbereich Forschung und Entwicklung und ist Mitglied der Hochschulleitung. Nach der Dissertation und dem Lehrdiplom an der ETH Zürich unterrichtete die Physikerin und Mutter von vier Kindern zunächst an der Kantonsschule und forschte und lehrte später an der PH in der Naturwissenschaftsdidaktik. Die Qualität der Lehrpersonenbildung und von Schule und Unterricht ist ihr zentrales Anliegen. «Mich motiviert der Gedanke, dass unsere Erkenntnisse aus der Forschung zu einem besseren Lernen von Schülerinnen und Schülern beitragen können.»



Janine Brunner-Rutschi

Seit 2009 arbeitet Janine Brunner-Rutschi bei der BE Netz AG. Damals zählte die Firma rund 20 Mitarbeitende. Zuerst startete sie in der Administration. 2012 übernahm sie die

Leitung der Administration und des Personalwesens und wurde Mitglied der Geschäftsleitung. Sie bildete sich stetig im Personal- und Führungswesen weiter. Die Fachdisziplinen im Bereich der erneuerbaren Energie faszinierte sie von Beginn an – insbesondere die enormen technologischen Entwicklungen wie auch die firmeninternen Wandlungen. Mit Ihrer Familie wohnt sie in Hildisrieden, wo sie 2016 ein älteres EFH erworben hat und vor Bezug energetisch durch die BE Netz AG mit einer erneuerbaren Heizung, Photovoltaik- und Solaranlage sanieren liess.



Ivan Buck

Als Direktor der Wirtschaftsförderung Luzern ist Ivan Buck (48) am Puls der hiesigen Wirtschaft. «Wirtschaftsförderer des Kantons Luzern zu sein, ist eine faszinierende Aufgabe. Für die verschiedenen Anspruchsgruppen vom Start-up bis zum Grosskonzern im städtischen wie ländlichen Gebiet, aber auch international Dienstleister zu sein, macht diesen Job bereichernd und anspruchsvoll zugleich», sagt er. Als ausgebildeter Tourismusexperte war er vor seiner aktuellen Aufgabe als Leiter Marketing und Verkauf bei der RailAway AG sowie als Geschäftsleitungsmitglied bei der zB Zentralbahn AG tätig. Er verfügt unter anderem über die Weiterbildung zum Executive MBA der Hochschule Luzern.



Monika Eicke

Monika Eicke leitet das Beratungs- und Informationszentrum für Bildung & Beruf Kanton Luzern und ist Geschäftsleitungsmitglied der Dienststelle für Berufsbildung. Davor leitete sie im Kanton Zürich den Sektor Interkulturelle Pädagogik, die Berufsvorbereitungsjahre der Stadt Zürich und war als Abteilungsleiterin Integration & Soziale Projekte bei Caritas Schweiz tätig. Als langjährige Führungsfrau in interdisziplinären und interkultu-

rellen Umfeldern engagiert sie sich für innovative und nachhaltige Entwicklungen. Mit ihrem Master in Sozialanthropologie und Rechtswissenschaft, ihrem MAS in Interkultureller Kommunikation, ihrem MAS in Erwachsenen- und Berufsbildung und ihrem Executive MPA verbindet sie ihre Passion für Organisation und Diversität mit Bildung und Integration.



Bernhard Fischer

Bernhard Fischer ist seit zweieinhalb Jahren als Regionalleiter Unternehmenskunden Zentralschweiz bei Valiant tätig. Er ist 50 Jahre jung und lebt zusammen mit seiner Familie in Ruswil. Das Bankgeschäft erlernte er von der Pike auf. Nach Abschluss der Lehre und des Bankfachdiploms entwickelte er sich zum Sparringpartner von Unternehmern. Er bildete sich stetig weiter und schloss das NDS Corporate Finance ab. Seit jeher verknüpft er Fachkenntnis mit Leidenschaft für KMU. Dank seiner Kreativität und ausgeprägten Kundenorientierung gelingt es ihm auch bei anspruchsvollen Herausforderungen, Lösungen mit Augenmass zu finden.



Barbara Flubacher

Am Luzerner Kantonsspital (LUKS) sind Mitarbeitende in über 100 verschiedenen Berufen tätig – die alle miteinander vernetzt sind. Dadurch wird eine für alle zugängliche Gesundheitsversorgung sichergestellt. Barbara Flubacher (54) ist HR Leiterin des LUKS. Sie sagt: «Damit dieser Organismus funktioniert, sind zeitgemässe Anstellungsbedingungen unerlässlich und Antworten auf die aktuellen, herausfordernden Fragestellungen notwendig. In diesem sehr diversen Umfeld, gemeinsam mit den Menschen einen gemeinsamen Nenner und zukunftsfähige Lösungen zu finden, ist eine täglich aufs Neue faszinierende Aufgabe.»



Pascale Hottiger

Pascale Hottiger ist seit acht Jahren bei der Hammer Auto Center AG tätig und seit 2019 Mitglied der Geschäftsleitung. Sie leitet die Abteilung Marketing, welche sie in den letzten Jahren fachlich und personell aufgebaut hat, und verantwortet dabei sämtliche Marketing- und Kommunikationsaktivitäten. Ursprünglich absolvierte sie eine kaufmännische Ausbildung, ehe sie sich zur Produktmanagerin und zur diplomierten Marketingmanagerin HF weiterbildete, um in den Branchen IT, Gastronomie und Automobil Berufserfahrung zu sammeln. Seit 2021 verfügt sie über das CAS Customer Lifecycle Management & Cross Channel CRM.



Heike Leopold

Die Atmoshaus AG beschäftigt ein Team von rund 50 Mitarbeitern und bildet laufend fünf bis sieben Lernende aus. Heike Leopold (57) ist Bereichsleiterin Personal & Administration sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Die dipl. HR-Leiterin NDS HF ist seit 2003 im Unternehmen tätig. Ihr gefällt der tägliche Umgang mit verschiedenen Persönlichkeiten. Sie schätzt es, Teil der Atmoshaus-Familie zu sein und den Kundinnen und Kunden den Traum vom Eigenheim zu erfüllen.



Marcel Oberholzer

Marcel Oberholzer (56) ist Leiter Personal bei der Zuger WWZ AG. An seiner Funktion gefällt ihm der grosse Gestaltungsspielraum, die Tätigkeit in einem grösseren KMU als Querverbundunternehmen mit starker lokaler Verankerung und interessanten Produkten und Dienstleistungen sowie die Tatsache, in einem innovativen Unternehmen im Nachhaltigkeitsbereich tätig zu sein. Marcel Oberholzer arbeitet seit 31 Jahren im HR-Bereich, davon seit vier Jahren bei der WWZ AG.



Louis Renggli

Nach der Devise «diskret, systematisch, gezielt und effizient» sucht Louis Renggli (67) als Inhaber der Future-

bridge Consulting AG hochqualifizierte Führungskräfte sowie Spezialistinnen und Spezialisten. Louis Renggli kennt die Branche aus dem Effeff. Bevor er 2008 die Futurebridge Consulting AG gründete, war er als Partner bzw. Senior Consultant für renommierte Executive-Search-Unternehmen wie die NMC-Nijse International und die DMS Consulting Group in Zürich tätig. Louis Renggli hat einen technischen Hintergrund, viel Auslandsfahrung und verfügt über eine Zusatzausbildung in Betriebswirtschaft.



Patrick Stalder

Patrick Stalder (47) ist Amtsleiter und Rektor des Gewerblich-industriellen Bildungszentrums Zug (GIBZ). Zuvor war der Betriebsökonom FH unter anderem als Rektor am Weiterbildungszentrum Luzern sowie als Berufsschullehrer am Bildungszentrum Wirtschaft, Informatik und Technik in Willisau tätig. Ein Executive Master of Business Administration EMBA der Hochschule Luzern – Wirtschaft rundet sein Profil ab. An seiner Tätigkeit als Rektor gefällt ihm, «zusammen mit dem Team optimale Rahmenbedingungen für unsere Zukunft – die Jugendlichen – zu schaffen».



Prof. Dr. Sabine Sulzer

Technik, Innovation und Energie prägen das Berufsleben von Sabine Sulzer seit ihrem Studium als Kulturingenieurin an der ETH Zürich. Als sie 2012 als Professorin und Dozentin an die Hochschule Luzern kam, brachte sie zehn Jahre Erfahrung als Entwicklungsingenieurin und Innovationsmanagerin mit. Im September wird Sabine Sulzer am HSLU-Departement Technik & Architektur Vizedirektorin und Co-Leiterin Ausbildung. Weil sich die Branchen Bau und Technik fortwährend verändern, ist es ihr wichtig, dass die Studierenden nicht nur fundierte Grundlagenkenntnisse mitbringen: «Berufsbefähigung bedeutet auch, die jetzigen und zukünftigen Anforderungen zu erkennen und die eigenen Fähigkeiten entsprechend weiterzuentwickeln.»



Josef Williner

Josef Williner hat seine gesamte berufliche Laufbahn in verschiedenen Führungspositionen im Detail-

handel verbracht. Er hat in verschiedenen Regionen in der Schweiz gearbeitet und war viele Jahre auch im Einkauf weltweit unterwegs. Seit der Pensionierung ist er Präsident der City Vereinigung Luzern. Die City Vereinigung Luzern mit ihren über 250 Mitgliedern fördert die Attraktivität von Luzern als grösstes Einkaufs-, Handels- und Begegnungszentrum der Zentralschweiz. Mit Leidenschaft engagiert sich Josef Williner für den Marktplatz Luzern und deren Entwicklung als attraktiver Einkaufs-, Gastronomie- und Erlebnisort.



Dr. Silvan Winkler

People Analytics und Organisationspsychologie sind Fachgebiete, auf die sich Silvan Winkler spezialisiert hat. Genauso weit reichend wie die Themen – so umfassend ist seine Tätigkeit, die er seit 20 Jahren leidenschaftlich lebt. Sein Erfahrungsschatz wird sowohl von Arbeitnehmenden wie auch Arbeitgebenden geschätzt. Sein Wissen vermittelt er zudem als Dozent an den Fachhochschulen (FHNW, BFH, ZHAW) und bei der Swiss HR Academy. Als Referent beleuchtet Silvan Winkler Themen wie «HR-Fiction-Gedankenspiele: Wie sehen Management Diagnostik, Personalselektion und Assessment Center im Jahr 2040 aus?» oder «People Analytics: The Way to Deal with HR Data».



Walter Wyrsh

Walter Wyrsh (64) ist Geschäftsführer der Spitex Nidwalden. Er ist seit 2019 Vorstandsmitglied der Oda Xund und auch Stiftungsrat des Bildungszentrums Xund und seit Anfang 2021 Präsident der Oda Xund. Als diplomierter Krankenpfleger, diplomierter Erwachsenenbildner AEB, Nachdiplomstudium an der Hochschule Luzern, Management im Gesundheits- und Sozialbereich (MAS) sowie durch die früheren Leitungsaufgaben bei der Interkantonalen Spitex Stiftung und der Krankenpflegeschule Sarnen kennt sich Walter Wyrsh sowohl in der Gesundheitsbranche als auch in der Bildungslandschaft bestens aus.




«Das **Engineering Trainee Programm** bietet mir einen **dynamischen Berufseinstieg** mit **multidisziplinären Aufgaben.**»

Pascal Kurmann, Trainee

pilatus-aircraft.com/trainee

PILATUS



Wir haben für Sie den Durchblick:
Versicherungen, Vorsorge, Finanzen.

NEUTRASS AG · Schöngrund 26 · 6343 Rotkreuz
Tel. +41 41 799 80 40 · info@neutrass.ch · www.neutrass.ch

 **neutrass**
Versicherungen · Vorsorge · Finanzen