

Mit Aus- und Weiterbildung erfolgreich in die Zukunft

Unternehmer und Geschäftsführer stehen derzeit vor der Aufgabe, ihre produzierenden Unternehmen erfolgreich in die Zukunft zu führen. Wir haben Martina Gerster gefragt, Vorsitzende der Geschäftsleitung der Härterei Gerster AG in Egerkingen, wie das bei zunehmendem Mangel an Fachkräften gelingen kann.

Interview: Konrad Mücke, Redaktion SMM

SMM: Neben zahlreichen wirtschaftspolitischen Bedingungen stellt derzeit vor allem der Mangel an Arbeits- und Führungskräften besondere Forderungen an produzierende Unternehmen. In welchem Umfang sind Sie in Ihrem Unternehmen von fehlenden Arbeitskräften betroffen?

Martina Gerster: Auch wir spüren den Fachkräftemangel: Wenn wir Mitarbeitende mit spezialisiertem Know-how suchen, erhalten wir jeweils nur sehr wenige passende Bewerbungen. Passen die Qualifikationen nicht mit den Anforderungen der

Stelle zusammen, ist der Aufwand für die Einarbeitung viel grösser. Bisher konnten wir aber viele der offenen Stellen innerhalb nützlicher Frist und mit geeigneten Qualifikationen besetzen.

SMM: Welche Schwerpunkte gibt es nach Ihren Erfahrungen beim Mangel an Arbeitskräften? Welche beruflichen Ausbildungen und Arbeitsbereiche sehen Sie besonders betroffen?

M. Gerster: Der Fachkräftemangel ist besonders gross bei Funktionen mit bran-

chenspezifischem Spezialwissen in der Wärmebehandlung und in der Werkstofftechnik, aber auch in der IT, der Logistik, der Produktion und im Handwerk.

SMM: Wie bereiten Sie Ihr Unternehmen strategisch auf die Situation mangelnder Arbeitskräfte vor?

M. Gerster: Die Weiterentwicklung und interne Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ist für uns entscheidend. Einen grossen Stellenwert hat auch die Nachwuchsförderung: So können wir mit eigenen jungen Fachkräften und Auszubildenden auf Engpässe reagieren. Wichtig ist uns, dass wir eine attraktive Arbeitgeberin mit einer wertschätzenden, familiären Kultur sind, wo Mitarbeitende etwas bewegen und interessante Aufgaben selbstständig bearbeiten können. Als Familienunternehmen, das in dritter Generation geführt wird, suchen wir nicht den kurzfristigen Gewinn, sondern bieten eine langfristige und nachhaltige Perspektive mit sozialer Verantwortung.

SMM: Welche Investitionen sind nach Ihrer Meinung wichtig, um trotz weniger Personal künftig wettbewerbsfähig in der Schweiz produzieren zu können?

M. Gerster: Um wettbewerbsfähig zu bleiben, setzen wir einerseits so weit wie möglich auf Digitalisierung, Automatisierung und zukünftig vermehrt auch KI. Andererseits investieren wir in die interne und externe Aus- und Weiterbildung, damit unsere Mitarbeitenden im Betrieb möglichst breit und vielseitig eingesetzt werden können.

SMM: Wie können Unternehmen agieren, um auch mit weniger Personal wachsen zu können?

M. Gerster: Wir fördern die Flexibilität und Polyvalenz der Mitarbeitenden und stan-

Entscheidend für produzierende Unternehmen, deren Expertise auf speziellen Technologien aufbaut, ist es, spezifisches Fachwissen an die jüngere Generation zu vermitteln.



Bild: Gerster



Bild: Härterei Gerster AG

>> Nebst Kompetenzen in Technologie und Datenanalyse sind aber vor allem «Soft Skills» noch stärker gefordert. <<

Martina Gerster, Vorsitzende der Geschäftsleitung der Härterei Gerster AG

dardisieren unsere Prozesse. Das sind die Voraussetzungen, um unsere Mitarbeitenden möglichst vielseitig und flexibel einsetzen zu können.

SMM: Welche Bedeutung haben für Sie Aus- und Weiterbildung, um für Ihr Unternehmen Fachkräfte mit geeigneten Qualifikationen und in ausreichender Anzahl zu bekommen?

M. Gerster: Unser spezifisches Branchenwissen ist auf dem Markt nicht verfügbar, daher ist die Aus- und Weiterbildung für uns ein Schlüsselfaktor.

SMM: Welche Qualifikationen werden nach Ihrer Einschätzung künftig wichtiger werden, damit Produktionsunternehmen weiterhin wirtschaftlich arbeiten können?

M. Gerster: Der Umgang mit mobilen Anwendungen und digitalen Tools wird im Zusammenhang mit Digitalisierung, Automatisierung und KI zunehmen. Nebst Kompetenzen in der Technologie und Datenanalyse sind aber vor allem «Soft Skills» noch stärker gefordert: Wir brauchen Mitarbeitende, die vernetzt denken, kritisch hinterfragen, lösungsorientiert

und teamfähig sind und sich mit unserem Betrieb identifizieren und entsprechend engagieren.

SMM: Was werden Arbeitgeber bieten müssen, damit sie für Fachkräfte attraktiv sind und qualifiziertes Personal in ausreichender Anzahl an sich binden können?

M. Gerster: Für die Mitarbeiterbindung brauchen wir interessante und sinnhafte Aufgaben, flexible Arbeitszeitmodelle, ein wertschätzendes Klima, langfristige Arbeitsplatzsicherheit und einen angemessenen Lohn. Damit Mitarbeitende sich einbringen und etwas bewegen können, muss sich auch das Unternehmen bewegen, weiterentwickeln und rasch auf Veränderungen reagieren.

SMM: Welche Forderungen haben Sie an das politische Umfeld hinsichtlich flankierender Massnahmen zum Aus- und Weiterbilden geeigneter Fachkräfte?

M. Gerster: Wir haben drei konkrete Forderungen im Bereich Aus- und Weiterbildung: Wir brauchen weniger Akademisierung, dafür mehr Lehren in technischen Berufen. Wir brauchen mehr spezifische, kurze Weiterbildungen (CAS) an den Fachschulen und Fachhochschulen anstelle von lang andauernden Weiterbildungen in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt. Wir brauchen – gerade als KMU – zudem eine einfachere Integration von qualifizierten Menschen mit spezifischem Wissen für unsere Firma aus dem Ausland in den Arbeitsmarkt.

Frau Gerster, vielen Dank für das Interview.



Bild: Gerster

Unternehmen stehen vor der Aufgabe, die junge Generation entsprechend benötigter, spezifischer Qualifikationen aus- und weiterzubilden, damit diese mit weitreichendem Fachwissen flexibel und selbstverantwortlich wechselnde Tätigkeiten bewältigen kann.

Härterei Gerster AG

Güterstrasse 3, 4622 Egerkingen
Tel. 062 388 70 00, info@gerster.ch
gerster.ch