

FOKUS

FOKUS DAS KMU-MAGAZIN DER SCHWYZER KANTONALBANK

FOKUS NUMMER 16 / NOVEMBER 2019



FACHKRÄFTE
HEISS BEGEHRT

Firmenporträt Die Anstellungsmodelle von PayrollPlus **Gastbeitrag** Handwerkliche Berufe haben Nachwuchssorgen **Success-Story** Coople verbindet



FOKUS-STORY
Fachkräfte sind
begehrt

4



SUCCESS-STORY
Coople verbindet
Menschen mit Jobs

28



FOKUS-INTERVIEW
Führungskräfte
für Toppositionen

12



FIRMENPORTRÄT
Die Anstellungsmodelle von PayrollPlus
garantieren die soziale Absicherung

14

FOKUS-STORY

4

FOKUS-INTERVIEW

12

FIRMENPORTRÄT

14

GASTBEITRAG

20

PROGNOSEN

23

SERVICE

24

SPONSORING

26

SUCCESS-STORY

28

KOMMENTAR

31

COVER

Coopele – ein dynamisches Unternehmen.

IMPRESSUM

Herausgeberin: Schwyzer Kantonalbank

Texte: Paul Felber, Felber Aktuell GmbH

Projektleitung: Tobias Zehnder

Mitarbeit: Norbert Nauer, Adrian

Eggenberger **Fotos:** André Herger

Gestaltung: Büro Nord **Illustrationen:**

Alice Kolb **Druck:** Kromer Print AG

Auflage: 3 700 Ex.

Die nächste FOKUS-Ausgabe erscheint im Mai 2020.

EDITORIAL



Dr. Peter Hilfiker
Vorsitzender der Geschäftsleitung
der Schwyzer Kantonalbank

FACHKRÄFTE SIND BEGEHRT

Jedes Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeitenden. Das ist eine Binsenweisheit. Gute Fachkräfte waren deshalb schon immer begehrt. Genauso wie heute. Aber etwas hat sich in den letzten Jahren verändert. Für viele Unternehmen, auch im Kanton Schwyz, wird es zunehmend schwieriger, gute Leute zu rekrutieren. Das fängt schon bei den Lehrlingen an. Das spüren auch wir als Bank. Die Zahl der Bewerbungen für Lehrstellen ist merklich zurückgegangen. Im Vergleich zu anderen Branchen stehen wir zwar immer noch recht gut da. Bei handwerklichen Berufen hat sich die Lage hingegen dramatisch zugespitzt.

Wenn diese Entwicklung im gleichen Stil weitergeht, steht sogar eine der ausgesprochenen Stärken der Schweizer Wirtschaft auf dem Spiel, das duale Bildungssystem mit Lehrbetrieb, Berufsschulen und überbetrieblichen Kursen. Das ist eigentlich paradox, wurde doch gerade die Berufslehre massiv aufgewertet. Sie öffnet heute via Berufsmatura den Weg an die Universitäten und zu weiterführenden Studien. Wer sich nach dem Schulabschluss für eine Lehre entscheidet, hält sich alle Möglichkeiten offen.

Die Unternehmen in unserer Region haben gelernt, mit dem Fachkräftemangel zu leben. In dieser Ausgabe zeigen wir, wie sie damit umgehen. Aber auf längere Sicht sind unsere KMU auf den eigenen Berufsnachwuchs angewiesen.

Es ist deshalb an der Zeit, der Berufslehre und dem Handwerk wieder mehr Wertschätzung entgegenzubringen. Ganz nach «Schwyzer Art» eben.

Viel Vergnügen bei der Lektüre!



FACHKRÄFTE SIND BEGEHRT

Gesundheitswesen, IT und Energie. Drei Branchen. Etwas haben sie gemeinsam. Sie alle suchen gute Fachkräfte. Das Spital Schwyz, die BORM-INFORMATIK AG und die Elektrizitätswerk Schwyz AG (EWS) haben mit unterschiedlichen Strategien nach wie vor Erfolg im umkämpften Arbeitsmarkt.

«TEAM ROT. Wir sind bereit.» So lautet der Titel eines kurzen Imagefilms von EWS. Zu sehen ist er auf der Website des Unternehmens, aber auch auf Instagram und YouTube. Wer zu diesem Team gehört, ist offensichtlich stolz darauf. «Das ist tatsächlich so», sagt Eveline Trinkler, Leiterin Personal, «sehr sogar. Bei uns herrscht eine familiäre, unkomplizierte Atmosphäre. Man kennt sich innerhalb des Betriebs und hilft sich gegenseitig. Wir sind ein Unternehmen mit überschaubarer Grösse, mit einem jungen und innovativen Team. Das ist sicher mit ein Grund, dass es uns bisher immer gelungen ist, alle Stellen mit guten Fachkräften zu besetzen. Allerdings brauchen wir heute dafür mehr Zeit, müssen bei der Suche geduldiger sein.»

Netzelektriker sind gesucht

Das sei nämlich vor wenigen Jahren noch etwas leichter gewesen, stellt Eveline Trinkler fest. Vor allem die Suche nach Netzelektrikern erweise sich momentan als schwierig. Schweizweit seien bestimmt 200 Stellen ausgeschrieben, schätzt sie. «Netzelektriker wollen in die Höhe, auf die Masten steigen. Viele Leitungen sind heute jedoch in den Boden verlegt worden. Das macht den Beruf weniger attraktiv», hat sie festgestellt. Im Sommer dieses Jahres konnte man zwei neue Mitarbeiter in diesem Bereich einstellen, zwei Lehrgänger. Gesamthaft sind derzeit vierzehn Netzelektriker bei EWS tätig. Der Sollbestand ist damit gerade erfüllt.

Weniger Bewerbungen

Gewandelt hat sich das Bild auch bei den Elektroinstallateuren. Seit über einem Jahr kann EWS eine offene Stelle nicht besetzen. Verschärft wird die Situation, weil es mit dem Lehrlingsnachwuchs harzt. «Früher konnten wir aus zwanzig Dossiers auswählen», blickt Eveline Trinkler zurück. «Heute sind es gerade mal noch zwei oder drei Bewerbungen, die eingehen. Seit einigen Jahren gibt es weniger Schulabgänger. Das wirkt sich aus.» Gleichzeitig werden gute Schüler von Lehrpersonen und Eltern motiviert, das Gymnasium zu besuchen. Die Berufslehre wird herabgestuft, bedauert die Personalleiterin von EWS.

Gute Perspektiven

Die Lehre als Elektroinstallateur ist anspruchsvoll. Entsprechend hoch ist die Einstiegshürde. Gute Noten sind eine Voraussetzung. Dazu gehört etwa eine «fünf» in Mathematik. Um sich selber ein Bild machen zu können, führt EWS mit den Bewerbenden einen Einstufungstest durch. Eine Schnupperlehre ist heute sowieso fast überall Usus. Wer die Lehre erfolgreich absolviert hat, dem stehen anschliessend in beiden Berufen, Netzelektriker und Elektroinstallateur, viele Türen offen – über die Berufsmatura an eine Hochschule, zu einem Zusatzstudium an einer Fachhochschule oder der Weg zur Meisterprüfung. Diese attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten füh-

ELEKTRIZITÄTSWERK SCHWYZ AG

EWS versorgt seit über 120 Jahren rund 24 000 Kunden in den Bezirken Küssnacht, Gersau sowie in Teilen des Bezirks Schwyz (Ingenbohl, Morschach-Stoos, Oberiberg, Alpthal, Rothenthurm, Steinerberg, Arth-Rigigebiet) sowie in den angrenzenden Luzerner Seegemeinden Greppen, Weggis und Vitznau mit Strom.

Die Stromversorgung bildet das Kerngeschäft. Gleichzeitig bietet das Unternehmen umfassende Energie-, Netz-, Installations- und Kommunikationsdienstleistungen an. EWS ist eine private Aktiengesellschaft mit der Centralschweizerischen Kraftwerke AG (CKW) als Mehrheitsaktionärin. EWS ist seit 1896 im inneren Teil des Kantons Schwyz fest verankert und beschäftigt rund 130 Mitarbeitende. Die Gesamtleistung im Geschäftsjahr 2017/2018 betrug 61,4 Mio. CHF.

ren dazu, dass viele gelernte Berufsleute irgendwann aus dem Beruf aussteigen, was ebenfalls zu einer Verknappung auf dem Arbeitsmarkt führt.

Präsenz an den Schulen

EWS unternimmt grosse Anstrengungen, um Schulabgänger für eine Berufslehre zu begeistern. Das Unternehmen ist stark an den Schulen präsent. Für Trendberufe wie Mediamatiker wäre das gar nicht nötig. «Für diesen Ausbildungsgang haben wir sehr viele Bewerbungen, vor allem auch von jungen Frauen», sagt Eveline Trinkler. Das Geschlechterverhältnis ist hier ziemlich ausgeglichen. Nach wie vor sehr männerlastig sind Berufe wie Netz- und Montageelektriker, Elektroinstallateur oder Automatiker. Die Personalleiterin von EWS bedauert das: «Netzelektriker kommt für Frauen kaum in Betracht. Der Beruf ist körperlich sehr anstrengend. Aber Montageelektriker, Elektroinstallateur oder Automatiker sind Berufe, die sich sehr gut für Frauen eignen würden. Wir versuchen, am Zukunftstag mit dem Projekt «Mädchen – Technik – los!» junge Frauen dafür zu begeistern. Leider bisher mit wenig Erfolg. Handwerkliche und technische Berufe rangieren bei Frauen ziemlich weit unten.»

BORM-INFORMATIK AG

Die BORM-INFORMATIK AG ist in der Schweiz die führende Anbieterin von Branchensoftware für Holz verarbeitende Betriebe. Ihr Hauptsitz befindet sich hoch über dem Talkessel an der Hauptstrasse von Schwyz nach Sattel. Der Ausblick auf See und Berge ist atemberaubend. Am Standort kann es bestimmt nicht liegen, dass das Informatikunternehmen im «war for talents», im Kampf um die besten Fachkräfte, manchmal einen schweren Stand hat. Aber wenn Weltkonzerne wie Credit Suisse, Google oder UBS mitmischen, ist das nicht weiter verwunderlich. KMU haben bei diesem Wettstreit nicht die gleich langen Spiesse. Die Topcracks der Branche können

«Für viele Informatiker, insbesondere Programmierer, steht Geld nicht an erster Stelle.»

Markus Feusi,
CEO BORM-INFORMATIK AG

Bedingungen bieten, bei denen die kleineren Unternehmen nicht mithalten können, vor allem, was die Löhne betrifft.

Spannende Aufgaben

Markus Feusi gelingt es trotzdem, immer wieder gute Leute an Bord zu holen. Er ist CEO und – zusammen mit vier weiteren Partnern – Mitinhaber des IT-Unternehmens. «Für viele Informatiker, insbesondere Programmierer, steht Geld nicht an erster Stelle. Häufig ist es ihnen wichtiger, dass ihre Aufgaben wirklich spannend und interessant sind. Genau diese attraktiven Jobs können wir bieten.» Die BORM-INFORMATIK AG ist sehr breit aufgestellt und bietet ihren Kunden vom ersten Kundenkontakt über die CAD-Planung und Produktionssteuerung bis hin zu Controlling und Lohnbuchhaltung ein IT-Gesamtsystem an. Das erfordert einerseits viel Fachwissen, andererseits flexible und innovative Köpfe, die für jedes Problem die passende Lösung erarbeiten beziehungsweise programmieren.

Grosses Fachwissen

Die BORM-INFORMATIK hat sich in den über vierzig Jahren ihres Bestehens auf Schreinereien, Zimmereien und Küchenbauer spezialisiert und sich in diesem Bereich eine führende Stellung erarbeitet. Sie teilt sich den Markt mit drei Mitbewerbern. Die Einstiegshürden für neue Konkurrenten sind hoch, ist Markus Feusi

«Es hat noch freie Plätze für gute Fachkräfte.»
Markus Feusi, CEO und Mitinhaber der BORM-INFORMATIK AG, vor dem Firmenstandort mit Ausblick auf den Schwyzer Talkessel.



überzeugt. «Der produktive Teil der Wertschöpfungskette, die Maschinenprozesse, sind die grosse Herausforderung. Dazu benötigt man ein grosses Fachwissen. Hier liegt unsere Kernkompetenz.» Die Mehrheit der Mitarbeitenden bei der BORM-INFORMATIK AG hat denn auch eine «hölzige» Grundausbildung.

«Hölzige» Ausbildung

«Wir sind täglich mit unzähligen Fachbegriffen aus der Holzverarbeitung kon-

frontiert», erklärt Markus Feusi. «Wir müssen die Sprache unserer Kunden verstehen, damit wir ihre Bedürfnisse optimal abdecken können. Es ist einfacher, einem Schreiner Informatikkenntnisse beizubringen als umgekehrt einem Informatiker das gesamte Fachwissen der Holzverarbeitung.» Das gilt übrigens auch für Markus Feusi selbst. Er hat ursprünglich Schreiner gelernt und dann über die Weiterbildung an einer höheren Fachschule zur Informatik gewechselt.

Praktikanten anwerben

Seit vielen Jahren bildet die BORM-INFORMATIK AG eigene Lehrlinge aus. In der Regel je einen als Informatiker und einen im kaufmännischen Bereich. Allerdings kann damit der interne Bedarf an Fachkräften nicht gedeckt werden. Als ein gutes Rekrutierungsinstrument erweist sich das Angebot von Praktikumsstellen. Unter anderem bietet der Fachbereich Holz der Berner Fachhochschule am Standort Biel das Studium Bachelor

DIE BORM-GRUPPE

Die BORM-INFORMATIK AG hat Standorte in Schwyz und Steinhausen. Das Unternehmen gehört zur BORM-Gruppe. Dazu zählen auch die WDV-INFORMATIK AG, die Point-LineCAD GmbH in Deutschland sowie ein Tochterunternehmen in Südtirol. In Deutschland und Holland existieren noch zwei selbstständige Niederlassungen, welche die BORM-Software vertreiben. Insgesamt beschäftigt die Gruppe über 85 Mitarbeitende.

of Science in Holztechnik an. Studenten der Berner Fachhochschule, aber auch von anderen Fachhochschulen im Bereich Holz und Informatik können bei der BORM-INFORMATIK ein Praktikum absolvieren. «Für uns ist das ein Investment, welches sich längerfristig bezahlt macht», sagt Markus Feusi zu den Beweggründen. «Bisher sind bereits über zehn Studenten, die für ein Praktikum bei uns waren, später zum Team gestossen. Trotz eher rückläufigen Studen-tenzahlen und einem steigenden Angebot an Praktikumsplätzen konnten in den letzten Jahren immer Praktikanten gefunden werden.»

Harter Wettbewerb

Im Wettbewerb um die besten Talente auf dem Arbeitsmarkt kann die BORM-INFORMATIK AG einige gute Trümpfe ausspielen. «Die Arbeit bei uns ist attraktiv und breit gefächert», sagt Markus Feusi. «Die Arbeitsbedingungen sind sehr fortschrittlich. Wir setzen auf Eigenverantwortung und Eigeninitiative und sind flexibel als Arbeitgeber, sowohl was die Arbeitspensen als auch die Ferien betrifft.» Trotzdem kommt es immer wieder zu Fluktuationen, insbesondere bei den Projektleitern. Sie besuchen die Kunden vor Ort und sind viel auf den dicht befahrenen Strassen unterwegs. Vor allem Familienväter wünschen sich dann irgendwann geregelte Arbeitszeiten. Markus Feusis Blick in die Zukunft ist dennoch optimistisch. «Für kleine Softwarefirmen wird es sicher nicht einfacher, gute Leute zu finden, weil die Grossen der Branche in den Ballungszentren unglaublich viel investieren. Beim hohen Lohnniveau und beim Mangel an Fachkräften bleibt es in der Schweiz eine Herausforderung, selber Software zu entwickeln.»

Es braucht mehr Pflegefachkräfte

Regelmässig wird in der Schweiz der Pflege- notstand ausgerufen. «Bis im Jahr 2030 braucht es gegen 65 000 zusätzliche Pflege- gende», ist an einem Ort zu lesen. Eine

andere Studie spricht von rund 50 000 zusätzlichen Pflegenden, die in den kommenden Jahren benötigt werden. In der Schweiz gibt es derzeit rund 90 000 Pflegenden auf der Tertiärstufe (höhere Fachschule oder Fachhochschule). Laut Schätzungen des Bundes braucht es bis zum Jahr 2030 etwa 120 000 Pflege- fachleute. Das wäre ein Zuwachs von über dreissig Prozent. In den Medien werden die Zahlen häufig wild durch- einandergewirbelt. Es wird kaum unter- schieden zwischen Fachfrau Gesundheit (FaGe) und diplomierter Pflegefachfrau HF oder zwischen dem teilweise diver- gierenden Bedarf von Spitälern, Pflege- heimen oder der Spitex.

Spital Schwyz hat kaum Probleme

Angesichts der düsteren Prognosen könn- te man erwarten, dass praktisch in allen Spitälern höchste Anspannung herrscht. Von Dramatik und Hektik ist beim Spi- tal Schwyz allerdings nichts zu spüren. «Fachkräftemangel im Pflegebereich? Nein, kennen wir nicht», sagen Spital- direktorin Franziska Föllmi und Leiterin Personal und Entwicklung Monika Felix übereinstimmend. Beide wirken dabei sehr entspannt. «Im Moment sind im Pfl- egebereich gerade einmal zwei Stellen offen, aber wir sind überzeugt, dass wir auch diese wieder gut besetzen können», sagen sie. Weshalb bekundet das Spital Schwyz kaum Mühe, seinen Bedarf an Fachkräften – nicht nur in der Pflege – abzudecken?

Familiäre Atmosphäre

Für Franziska Föllmi und Monika Felix sind dafür mehrere Gründe massge- bend. Da wäre einmal die Grösse. «Wir sind ein modernes Regionalspital und ei- ner der grössten Arbeitgeber im Kanton. Aber trotzdem sind die Dimensionen über- schaubar», erklärt Franziska Föllmi. «Im Gegensatz zu einem grossen Zentrums- spitäl kennt man einander hier noch. Das schafft eine gute, familiäre Atmosphäre. Viele Mitarbeitende schätzen das.» Weil

Im Spital Schwyz herrscht eine gute, familiäre Atmosphäre.



«Wir leben eine partnerschaftliche Kultur und pflegen eine wertschätzende Führungsphilosophie.»

Monika Felix,
Leiterin Personal und Entwicklung

das Spital Schwyz die gesamte Grundversorgung für die Region garantiere, biete es gute Perspektiven für die Mitarbeitenden, führt Monika Felix aus. «Das Personal hat mehr Verantwortung. Das macht die Aufgaben interessanter und vielfältiger. Wir leben eine partnerschaftliche Kultur und pflegen eine wertschätzende Führungsphilosophie. Nicht zuletzt sind wir privat organisiert und eine wirtschaftlich gesunde Institution.»

Rund 100 Ausbildungsplätze

Ein weiterer entscheidender Pluspunkt für das Spital Schwyz ist die Ausbildung des eigenen Berufsnachwuchses. «Wir sind ein ausbildungsfreundliches Spital und bieten in allen medizinischen, pflegerischen, kaufmännischen, gastronomischen und technischen Berufen viele qualitativ überdurchschnittliche Ausbildungsplätze an», ist Franziska Föllmi zurecht stolz. Rund 100 Lernende sind es derzeit. Zu den angebotenen Berufsbildern gehören Fachfrau/-mann Gesundheit (FaGe), dipl. Pflegefachfrau/-mann HF, Kauffrau/Kaufmann EFZ, Koch/Köchin EFZ – Diätkoch/Diätköchin, Informatiker/-in EFZ Systemtechnik, Logistiker/-in EFZ (Lager), Fachperson Betriebsunterhalt EFZ, Fachperson Hauswirtschaft EFZ, dipl. biomedizinische/-r Analytiker/-in HF, Fachperson Operationstechnik HF, dipl. Rettungsanwiter HF, BSc FH Pflege,

BSc FH Ernährung und Diätetik, BSc FH Ergotherapie, BSc FH Hebamme, BSc FH Physiotherapie und dipl. Experte/-in Notfallpflege NDS HF, Unterassistenten/-innen und Assistenzärzte/-innen.

Auch bei der Besetzung der Lehrstellen gibt es keine Probleme. «Nachwuchssorgen kennen wir nicht», so Franziska Föllmi. «Wir können nach wie vor unter den Schulabgängern gute und geeignete Lernende auswählen. Dies gilt insbesondere auch für die Pflegeberufe. Sie stehen bei den jungen Frauen sowieso immer noch ganz zuoberst auf der Wunschliste.»

Zufriedene Mitarbeitende

Im vergangenen Jahr hat das Spital Schwyz die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit einer Erhebung gemessen. Das Bild fiel sehr erfreulich aus, gerade auch im Vergleich zu anderen Spitälern.



Das Spital Schwyz bietet viele qualitativ überdurchschnittliche Ausbildungsplätze an.

Die über mehrere Jahre schrittweise verbesserten Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden wurden positiv bewertet. Für die Zufriedenheit spricht auch die um zwei Prozent gesunkene Fluktuationsrate. Die guten Anstellungsbedingungen sind für Monika Felix denn auch ein weiterer Grund, dass Stellen immer wieder gut besetzt werden können.

Gute Anstellungsbedingungen

Nebst 15 Feiertagen und 2 freien Halbtagen erhalten alle Mitarbeitenden generell 23 Tage bezahlte Ferien. Nach dem fünften vollendeten Dienstjahr sind es jährlich 26 Ferientage. Mit dem fünfzigsten Altersjahr kommen weitere 5 und mit dem sechzigsten Altersjahr nochmals 5 Ferientage dazu. Das Spital Schwyz gewährt auch zusätzlich Wahlferien oder unbezahlten Urlaub. Wer sich entscheidet, den Arbeitsweg mit öffentlichen Ver-

kehrsmitteln zurückzulegen, erhält einen attraktiven Mobilitätsbonus. Das Spital Schwyz offeriert allen Mitarbeitenden den SwissPass gratis. Bei langjährigen Mitarbeitenden bedankt man sich mit grosszügigen Dienstaltersgeschenken. Dazu kommt eine Vielzahl an weiteren Vergünstigungen für Gesundheit, Fitness und Freizeit. Ein wichtiges Element ist für Franziska Föllmi auch die Förderung von Aus- und Weiterbildungen. «Die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden liegt uns am Herzen. Wir unterstützen deshalb Aus- und Weiterbildungen in grosszügigem Umfang.»

Familie und Beruf

Jede zweite Pflegeperson in der Langzeitpflege kann sich laut einer kürzlich schweizweit durchgeführten Umfrage nicht vorstellen, bis zur Pensionierung im Beruf zu bleiben. 47 Prozent der Befragten gaben an, dass sie nicht bis zur Pensionierung in der Pflege arbeiten wollen. Bei den Fachangestellten Gesundheit (FaGe) lag der entsprechende Anteil sogar bei 52 Prozent. Auch beim diplomierten Pflegefachpersonal ist der Ausstiegswunsch mit 45 Prozent augenfällig. Die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist einer der Gründe, die Pflegefachkräfte zum Ausstieg bewegen. Das weiss man auch beim Spital Schwyz. «Wir unternehmen sehr grosse Anstrengungen, um unsere Mitarbeitenden in diesem Bereich zu unterstützen», erklärt Franziska Föllmi. Sie ist selber Mutter von drei Kindern. «Wir ermöglichen flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Ferienregelungen sowie Teilzeitarbeit und Homeoffice. Zudem unterstützen wir Familienfrauen in Kaderpositionen und gewähren grosszügige Zulagen sowie Betreuungsbeiträge für die familienexterne Kinderbetreuung.»

LINK www.ews.ch
LINK www.borm.ch
LINK www.spital-schwyz.ch

SPITAL SCHWYZ

Das Spital Schwyz sichert die medizinische Grundversorgung und ist ein wichtiges und anerkanntes Gesundheitszentrum der Region. Es verfügt über ein Akutspital, eine interdisziplinäre Notfallstation, eine moderne Intensivbehandlungsstation, Pflegestationen, eine stationäre Rehabilitation, eine Geburtshilfestation, ein Dialysezentrum sowie eine Palliative Care Station. Es beschäftigt zurzeit rund 600 Mitarbeitende (470 Vollzeitstellen), davon knapp 100 Auszubildende. 2018 wurden 7065 Patientinnen und Patienten (inklusive Wiedereintritten, Säuglingen und Übergangs- und Palliativpflege) stationär betreut. Die Anzahl Pfl egetage betrug 33 649.

Das Spital Schwyz verfügt über zahlreiche Kooperationen mit Zentrumsspitalern, insbesondere mit dem Luzerner Kantonsspital und dem Stadtspital Triemli. Zur ziel- und zukunftsorientierten Führung des Spitals Schwyz gehören ein professionelles Qualitätsmanagement, ständige Weiterbildung, eine moderne Ausrüstung und zeitgerechte Arbeitsbedingungen sowie eine breite Palette von Ausbildungsplätzen.

Das Spital Schwyz bietet eine Vielzahl von Berufen an, mehrheitlich in der ärztlichen Versorgung (rund 70 Ärztinnen und Ärzte) sowie in der Pflege (rund 350 Pflegende inklusive Spezialpflege). Daneben beschäftigt das Spital Schwyz Fachkräfte in Administration, Logistik, Informatik, für Küche und Hotellerie, Betriebswirtschaft oder Betriebsunterhalt.

FÜHRUNGSKRÄFTE FÜR TOPPOSITIONEN

«Wer Führungskräfte für Unternehmen sucht, muss die betreffenden Branchen und Märkte bestens kennen und über ein grosses Beziehungsnetz verfügen», sagt Michael Oesch, Partner von Witena Leadership Advisory.

FOKUS: Sie suchen Führungskräfte für Unternehmen und Organisationen. Wie gehen Sie dabei vor?

Michael Oesch: Die Suche lässt sich grob in vier Phasen einteilen. Gelangt ein Unternehmen mit einem Auftrag an uns, setzen wir uns zuerst mit dem Kunden zusammen an einen Tisch. Es ist enorm wichtig, dass wir ganz genau wissen, für welche Führungsposition jemand gesucht wird. Wir erstellen dann ein Anforderungsprofil, das meistens in einem weiteren vertiefenden Gespräch noch verfeinert wird. In einer zweiten Phase beginnt die eigentliche Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Diese werden kontaktiert. Besteht ein Interesse, geht es darum, die Eignung abzuklären. Das ist ein mehrstufiger Prozess. Schliesslich wird die Kandidatin oder der Kandidat dem Unternehmen präsentiert. Stossen sie auf Akzeptanz, kommt es zu Vertragsverhandlungen und bei positivem Ausgang zu einer Anstellung. Bei den meisten Headhunting-Firmen endet hier der Auftrag. Nicht so bei uns. In einer vierten Phase betreuen wir die Führungskraft noch ein weiteres Jahr bei der neuen Firma. Die letzte Tranche unseres Honorars wird erst nach einem erfolgreichen ersten Jahr fällig.

Wie und wo finden Sie geeignete Kandidatinnen und Kandidaten?

Alle Partner und die Partnerin von Witena verfügen aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit über ein grosses Netzwerk. Dieses

wird in einem solchen Fall aktiviert. Wir beschränken uns bei unserer Tätigkeit bewusst auf fünf Branchen: Konsumgüter und Handel, Finanzdienstleistungen, Industrie und Medizintechnik, Dienstleistungssektor und öffentliche Hand sowie Technologie. Das Suchen, Qualifizieren und Implementieren von Führungskräften verlangt ein umfassendes und fundiertes Wissen über die einzelnen Geschäftsfelder einer Branche und klare Vorstellungen von den Marktverhältnissen sowie deren Herausforderungen.

Wir bilden dann ein Research-Team, das auflistet, von welchen Firmen mögliche Kandidaten kommen könnten. Das sind in erster Linie Unternehmen, die in der gleichen Branche tätig sind, also meistens direkte Konkurrenten. In Betracht kommen auch Firmen mit verwandten Tätigkeiten. Das Research-Team sucht auch gezielt im Internet und verifiziert Informationen telefonisch. Zudem haben wir selbst eine umfangreiche Datenbank. Wir erkundigen uns zusätzlich bei unseren Netzwerkpartnern und Kunden und erhalten so oft nützliche Tipps.

Sie suchen auch im Internet. Auf welchen Websites?

Nebst gezielter Recherche auf Firmenhomespages und Websites von Fachverbänden sind die ergiebigen Seiten LinkedIn und XING. In den letzten Jahren hat sich LinkedIn klar zur führenden So-

cial-Media-Plattform in der Schweiz entwickelt. Etwa 75 Prozent unserer Internet-suchresultate erzielen wird dort. XING liefert einen kleinen Teil der Treffer. Generell kann man sagen, dass die sozialen Medien immer wichtiger werden bei der Suche nach Führungskräften. Wer nicht auf LinkedIn oder XING präsent ist, hat heute weniger Chancen, für konkrete Positionen angesprochen zu werden. Die sozialen Medien erleichtern uns teilweise auch die Arbeit. Wir gewinnen dort heute aktuelle Informationen über Kandidatinnen und Kandidaten, die wir früher mühsam recherchieren mussten. Die Bedeutung der Internetpräsenz hat ganz klar zugenommen.

Diversity ist ein Schlüsselwort bei vielen Unternehmen. Gemischte Teams arbeiten besser, heisst es. Gilt dies Ihrer Meinung nach auch für Führungsgremien?

Ja, ganz bestimmt. Viele Unternehmen verlangen von uns explizit, dass wir ganz gezielt auch nach Frauen suchen. In den Bereichen Finanzen und Controlling, im Personalwesen oder bei Marketing und Kommunikation etwa finden wir fast immer geeignete Kandidatinnen. Bei den technischen Berufen ist dies weniger der Fall.

Das Problem liegt häufig darin, dass potenzielle weibliche Führungskräfte weniger häufig auf Anfragen reagieren. Frauen neigen dazu, sich selbstkritischer zu hinterfragen, als dies Männer tun. Das

Der Interviewpartner

Michael Oesch ist Partner von Witena Leadership Advisory in Zürich. Er betreut dort Suchmandate auf Stufe Aufsichtsgremien und Topmanagement. Michael Oesch verfügt über einen Bachelor of Business Administration der Fachhochschule Zürich.

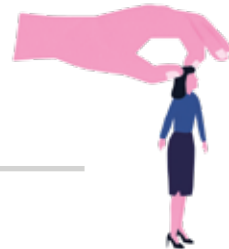


ist schade. Ich wünsche mir sehr, dass Frauen in Fragen von Führungspositionen etwas kecker, frecher auftreten würden. Wir jedenfalls ermuntern sie dazu. Dank den sozialen Medien sehen wir heute wenigstens besser, wo Kandidatinnen zu finden sind. Frauen sind heute nicht mehr so «unsichtbar», wie sie dies früher waren. Sie können sich in den sozialen Medien selber präsentieren und «Content» kommunizieren.

Ist es in den letzten Jahren schwieriger geworden, gute Führungskräfte zu finden?

Das würde ich nicht sagen. Führungstalente gab es schon immer, und es gibt sie heute. Man muss sie eben finden. Genau das tun wir. In rund 95 Prozent aller Fälle ist unsere Suche von Erfolg gekrönt. Die Spitzenkräfte bewähren sich in ihren neuen Funktionen. Immer gelingt dies logischerweise nicht. Wenn es zu einem Scheitern kommt, stimmt in vielen Fällen die Führungsphilosophie nicht mit der Firmenkultur überein oder man wird sich doch nicht einig über die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Nicht zu unterschätzen sind kulturelle Unterschiede. Wer zum Beispiel in einem amerikanischen oder deutschen Unternehmen gross geworden ist, muss sich den schweizerischen Gepflogenheiten anpassen, sonst kommt es unweigerlich zu Konflikten. Der Ton macht die Musik, wie es so schön heisst.

Gestiegen sind gewiss die Anforderungen an Führungskräfte. Dies gilt vor allem in Bezug auf die Digitalisierung.



WITENA LEADERSHIP ADVISORY

Witena Leadership Advisory, mit Firmensitz an der Binzstrasse in Zürich, wurde 2004 gegründet und ist auf die Rekrutierung und Bewertung von Führungskräften auf Stufe Aufsichtsgremien und Topmanagement spezialisiert. Sieben Partner und eine Partnerin sind zu je gleichen Teilen am Unternehmen beteiligt. Zu den Kunden zählen multinationale Konzerne, eigentümergeführte mittelständische Firmen und Familienunternehmen sowie Start-ups, öffentliche Einrichtungen, gemeinnützige Organisationen und Stiftungen.

PAYROLLPLUS GARANTIERT DIE SOZIALE ABSICHERUNG

Mit einem neu entwickelten Geschäftsmodell ermöglicht die PayrollPlus AG die soziale und rechtliche Absicherung für Selbstständige, Freelancer, Start-ups und Unternehmen. Zudem können Unternehmen ihre Tätigkeit als Arbeitgeber auslagern.

PayrollPlus hat unter Einhaltung geltender Gesetze einerseits neue Anstellungsmodelle und andererseits ein Online-Lohnauszahlungstool entwickelt, womit Selbstständige, Freelancer oder Contractors ihre Kundenrechnungen über PayrollPlus versenden können. Ausserdem können Firmen oder Private die Arbeitsverträge mit ihren Angestellten entweder selber abschliessen oder PayrollPlus schliesst diese für sie ab. Unabhängig von der Anstellungsform werden die Löhne von PayrollPlus ausbezahlt. Arbeitgeber müssen so keine eigene Kranken-, Unfalltaggeld- sowie BVG-Versicherung abschliessen. Die Kunden von PayrollPlus profitieren von deren Kollektivversicherungen. Automatisch gehört auch das Abrechnen und das

Bezahlen von AHV-Beiträgen, Kinderzulagen oder der Quellensteuer zu den Dienstleistungen von PayrollPlus. Schliesslich können auch Einzelunternehmer und Inhaber einer AG oder GmbH neu Arbeitslosenversicherung (ALV) beantragen. Dies war bisher nicht möglich.

Scheinselbstständigkeit ist ein Problem

Entwickelt hat das innovative Modell Edgar Weber, Inhaber und CEO der PayrollPlus AG. Er war viele Jahre in der Personalberatung und -vermittlung tätig. Er kennt die Branche und somit die neu entstandenen Bedürfnisse. «In der Schweiz gibt es über 330 000 Einzelunternehmen. Erhebungen zeigen, dass die Zahl der Selbstständigerwerbenden, Freelancer oder



Edgar Weber, Inhaber und CEO der PayrollPlus AG, sorgt mit seinen neuen Anstellungsmodellen für Furore.

Zwei Fragen an Edgar Weber

FOKUS: Wer kann ausserdem von Ihren Anstellungsmodellen profitieren?

Über 460 000 Unternehmen in der Schweiz beschäftigen weniger als sechs Mitarbeitende. Sie verfügen kaum über das Know-how und die Ressourcen für aufwendige Aufgaben wie Lohnauszahlungen oder das Abschliessen von Versicherungen. Diese Tätigkeiten nehmen wir ihnen ab, damit sie sich auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren können. Beim PayrollPlus-Smart-Modell beispielsweise werden die Arbeitsverträge zwar zwischen der Firma oder einem Privathaushalt und dem Mitarbeitenden abgeschlossen, aber der Lohn und die Sozialversicherungen stellvertretend von PayrollPlus bezahlt.

Ideal ist das PayrollPlus-Smart-Modell für Privathaushalte. Mehr als 100 000 Privathaushalte beschäftigen mindestens einen Angestellten. Sie können nun die Auszahlung der Löhne und das Abschliessen der Versicherungen PayrollPlus überlassen. Damit leisten wir einen wesentlichen Beitrag gegen Schwarzarbeit.

Welche Vorteile haben Arbeitnehmende?

PayrollPlus ist seit über dreissig Jahren Vertrauenspartner und Spezialist für alle Fragen rund um das Thema Löhne. Wenn es um neue Anstellungsmodelle geht, leisten wir Pionierarbeit. Uns ist es wichtig, dass unsere Kunden vollstes Vertrauen in uns haben, weshalb wir grossen Wert auf Diskretion, Zuverlässigkeit und eine pünktliche Lohnauszahlung legen.



Für Arbeitgebende und Arbeitnehmende ist es äusserst wichtig, dass sie ihre Rechte und Pflichten kennen.

«Immer mehr
Arbeitnehmende
sind sozial
nicht abgesichert.»

Edgar Weber,
Inhaber und CEO PayrollPlus AG

Co-Worker steigt. Die Szene boomt», sagt er. «Leider steigt damit auch die Zahl der Scheinselbstständigen», bedauert er. «Sie tragen Pakete aus oder fahren Taxi. Sie erhalten dafür Geld, sind aber offiziell nicht bei einer Firma angestellt. Bekannte Namen wie Uber oder Upwork zahlen keine AHV-Beiträge und haben keine Pensionskassen. Personen, welche für solche Unternehmen tätig sind, sind sozial nicht abgesichert», sagt Edgar Weber. «Alle diese Personen müssten zwingend eine Firma gründen. Viele behaupten von sich, dass sie selbstständig seien. Ihnen fehlt jedoch eine Bestätigung der Ausgleichskasse. Das ist Scheinselbstständigkeit – verbunden mit allen rechtlichen Folgen.»

Von Kollektivversicherungen profitieren

Dem Trend entsprechend werden in Zukunft viele Personen eine eigene Firma besitzen, aber es fehlt ihnen die soziale Absicherung. Genau dieses Problem will PayrollPlus lösen. Edgar Weber dazu: «Es spielt keine Rolle, ob jemand als Freelancer, Firma oder Privathaushalt unsere Dienste in Anspruch nimmt. PayrollPlus bezahlt den Lohn, dadurch werden alle automatisch in unsere Kollektivversicherungen aufgenommen (KTG, UVG, BVG). AHV, Kinderzulagen, Quellensteuer usw. werden einbezahlt und so besteht auch ein ALV-Anspruch.» Besit-

zer einer AG oder GmbH müssen nämlich heute Beiträge in die ALV einzahlen. Im Ernstfall – beispielsweise bei schlechter Auftragslage – haben sie aber keinen Anspruch auf entsprechende Leistungen. Bezieht jemand den Lohn über PayrollPlus statt über seine eigene Firma, löst das sein Problem. Er befindet sich dann nicht mehr in einer arbeitgeberähnlichen Position und hat deshalb Anrecht auf Arbeitslosenentschädigung.

Edgar Weber führt noch ein weiteres Beispiel an: «Viele Arbeitnehmer, die vor der Pensionierung ihre Stelle verlieren, haben grosse Schwierigkeiten, wieder eine Anstellung zu finden. Viele machen sich dann selbstständig. Als Inhaber einer AG oder GmbH sind sie verpflichtet, eine BVG-Versicherung abzuschliessen. Aber keine Pensionskasse will sie aufgrund ihres Alters aufnehmen. Auch in diesem Fall greift unsere Lösung. Bei PayrollPlus können alle, unabhängig vom Alter, von unseren Kollektivversicherungen (KTG, UVG, BVG) profitieren.» Edgar Weber ist überzeugt, dass er mit seinen umfassenden Dienstleistungen eine neue und unkomplizierte Art der sozialen Absicherung bieten kann.

Outsourcing

Den Begriff «Outsourcing» kennt jeder erfolgreiche Unternehmer. Tätigkeiten, die nicht zu den Kernkompetenzen einer Firma gehören, sollte man nach Möglichkeit auslagern. Das erhöht die Effizienz und Konkurrenzfähigkeit. Die PayrollPlus hat das Grundprinzip des Outsourcings zu Ende gedacht. Auch die Aufgaben als Arbeitgeber lassen sich auslagern. Am Geschäftssitz der PayrollPlus AG in Pfäffikon sitzt ein Team, das sämtliche Aufgaben wie die Auszahlung der Löhne, Lohnabrechnungen, Sozialabzüge, das Erstellen von Lohnausweisen, die Abrechnung der jährlichen Sozialbeiträge (AHV, UVG, KTG, BVG, ALV usw.) sowie die Anmeldung für Kinderzulagen oder bei Krankheit und Unfall erledigt.

PAYROLLPLUS AG

Das Unternehmen wurde 1989 von Edgar Weber als Einzelunternehmen gegründet und später in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Die Firma war ursprünglich in der Personalberatung und -vermittlung tätig. Vor rund fünf Jahren hat Edgar Weber begonnen, das Geschäftsmodell zu verändern.

Die PayrollPlus AG beschäftigt neun Mitarbeitende, die derzeit etwas mehr als 1 000 Kunden betreuen. «Möglich ist dies nur, weil wir selber enorm in die Digitalisierung investiert haben», sagt Edgar Weber. «Sonst würden wir wesentlich mehr Personal benötigen.» Die Umsätze sind beeindruckend. 2017 waren es 17 Millionen Franken, im vergangenen Jahr schon 30 Millionen Franken. Ende dieses Jahres dürfte die Zahl bei gegen 50 Millionen Franken liegen.

DIE ANSTELLUNGS- MODELLE

Personalverleih:

Die Laufzeit, das Arbeitspensum und der Lohn werden vom Einsatzbetrieb garantiert. PayrollPlus schliesst alle Verträge gemäss AVG mit den Mitarbeitenden und dem Einsatzbetrieb ab.

PayrollPlus Flex:

Die Mitarbeitenden/Contractors arbeiten im Auftrag für eine Firma – ohne garantierte Arbeitszeit. Allenfalls wird ein Pauschalbetrag auf Endlieferung vereinbart. Die Mitarbeitenden erhalten von PayrollPlus einen Provisionsarbeitsvertrag gemäss OR.

PayrollPlus Smart:

Eine Firma schliesst ihre eigenen Verträge mit den Mitarbeitenden ab. Sie ist zuständig für die Einhaltung des Arbeitsgesetzes. Im Arbeitsvertrag wird erwähnt, dass die Lohnauszahlung an PayrollPlus delegiert wurde, damit die Mitarbeitenden von den Kollektivversicherungen und der korrekten AHV-Abrechnung profitieren.



PayrollPlus legt besonderen Wert auf telefonische Beratung.



INNOVATIVER KOPF

Die Fondation CH2048 hat zusammen mit sechzehn Partnern aus Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Kantonen und Hochschulen Empfehlungen zur Sozialpartnerschaft und Reformideen zur sozialen Sicherheit ausgearbeitet. Sie will damit eine breite Diskussion über die Folgen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt lancieren. Das teilte die Fondation CH2048 im vergangenen Jahr mit. Der Stiftung gehören Firmen, Institutionen und Einzelpersonen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft an.

SOZIALE ABSICHERUNG FEHLT

In der Mitteilung heisst es weiter: «Im digitalen Zeitalter verändern sich die Arbeits- und die Erwerbsformen sowie Arbeitsbedingungen fundamental. Abhängige und selbstständige Erwerbstätigkeit werden zunehmend parallel und seriell in Erwerbslebensläufen vermischt. Das traditionelle Modell der langjährigen Vollzeitanstellung wird ergänzt und abgelöst durch neue Erwerbsformen wie Crowdfunding, Mikrounternehmen usw., welche durch die klassische Sozialpartnerschaft nicht erfasst werden. Die Sozialpartnerschaft steht somit vor grossen Herausforderungen. Sie muss sich im Hinblick auf die digitale Transformation erneuern.»

WIRTSCHAFT IST DER POLITIK VORAUSS

Dass in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht, hat auch Edgar Weber erkannt. Im Gegensatz zur Politik, die das Problem wohl noch Jahre vor sich herschieben wird, hat er jedoch an Lösungen gearbeitet. Mit PayrollPlus bietet er jetzt diese bisher fehlende soziale Absicherung für Selbstständige, Freelancer und Mikrofirmen an. Er beweist damit, dass die Wirtschaft dank innovativer Köpfe in der Lage ist, die richtigen Antworten auf Veränderungen selber zu finden.

HANDWERKLICHE BERUFE HABEN NACHWUCHSSORGEN

Das duale Bildungssystem der Schweiz (Lehrbetrieb, Berufsschule und überbetriebliche Kurse) ist weltweit einzigartig. Handwerkliche Berufe verlieren jedoch an Attraktivität. Das gefährdet das Erfolgsmodell.

Autor Roland Jost, Rektor Berufsbildungszentrum (BBZP) Pfäffikon

Das duale Bildungssystem gilt als Grundlage für die Stärke der Schweizer Wirtschaft. Wenn sich die abzeichnenden Tendenzen fortsetzen, zumindest in gewissen Branchen, droht diese Erfolgsstory jedoch in absehbarer Zeit zu enden. Vor allem handwerkliche Betriebe haben zusehends Mühe, ihre Lehrstellen zu besetzen. Konnten wir am Berufsbildungszentrum Pfäffikon früher Klassen für Sanitär-, Heizungsinstallateure oder Spengler noch doppelt führen, haben wir heute teilweise Mühe, eine vollständige Klassengrösse zu erreichen, dies im Gegensatz zum grossen Wachstum in den Gesundheitsberufen. Die Gründe für die abnehmende Attraktivität handwerklicher Berufe sind vielschichtig.

Unbestritten ist, dass in der Schweiz die Akademisierung zunimmt. Der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit Hochschulbildung hat sich in den letzten zwanzig Jahren mehr als verdoppelt. So verfügt heute in der Schweiz praktisch jede dritte Person dieser Generation über einen Hochschulabschluss; dazu kommen noch gut 15 Prozent mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung. Das Beispiel Genf zeigt, welche negativen Auswirkungen die steigende Akademisierung mit sich

bringen kann. In Genf absolviert nicht einmal mehr jeder zweite Jugendliche eine Berufslehre. Im Kanton Schwyz sind es immerhin noch rund 80 Prozent.

Gymnasialer Leerlauf

Denn eine hohe Gymnasialquote hat Folgen. Kein anderer Kanton schmeisst nämlich so viele potenzielle Maturanden flugs wieder hinaus wie Genf. Gegen 50 Prozent müssen innerhalb des ersten Jahres das Gymnasium bereits wieder verlassen. Ein solcher gymnasialer Leerlauf führt einerseits zu hohen Kosten. Andererseits haben systembedingte schulische Misserfolge auch psychische Konsequenzen für die Jugendlichen mit Folgen für das individuelle Weiterkommen auf dem Arbeitsmarkt.

Jugendliche entscheiden sich nach der obligatorischen Schule für einen Ausbildungstyp, das heisst für eine berufliche Grundbildung mit einem eidg. Berufsattest (zwei Jahre) oder einem eidg. Fähigkeitszeugnis (drei oder vier Jahre) oder den gymnasialen Weg. Die Entscheidung für den einen oder den anderen Bildungstyp wird durch verschiedene Faktoren geprägt. Wichtig dafür sind die schulischen Fähigkeiten und die soziale Herkunft, aber auch das kantona-

le Bildungsangebot. Lehrer und Eltern beeinflussen den Entscheid in den meisten Fällen stark. Deshalb ist es von grosser Bedeutung, welchen Stellenwert diese Autoritäten der Berufslehre, insbesondere von handwerklichen Berufen, beimessen.

Geringerer sozialer Status

Beim arbeitsmarktlichen Erfolg schneiden berufsbildende Abschlüsse gleich gut ab wie allgemeinbildende Ausbildungen. Schaut man sich hingegen die relativen Einschätzungen des sozialen Status der Abschlüsse an, sind rund 40 Prozent der Einwohnerinnen und Einwohner dieses Landes der Meinung, dass berufsbildende Abschlüsse einen tieferen sozialen Status haben als allgemeinbildende. Das hat eine Umfrage ergeben. Dieses Ergebnis ist bedenklich. Die negative Einschätzung des sozialen Status findet sich nämlich nicht nur bei frisch zugewanderten Ausländerinnen und Ausländern, die mit dem Wert der Berufsbildung in der Schweiz noch nicht genügend vertraut sind, sondern auch bei Schweizerinnen und Schweizern. Besonders ausgeprägt ist die negative Einschätzung bei Personen mit einem höheren Bildungsabschluss und bei Personen mit einer Ausbildung zur Lehrperson.



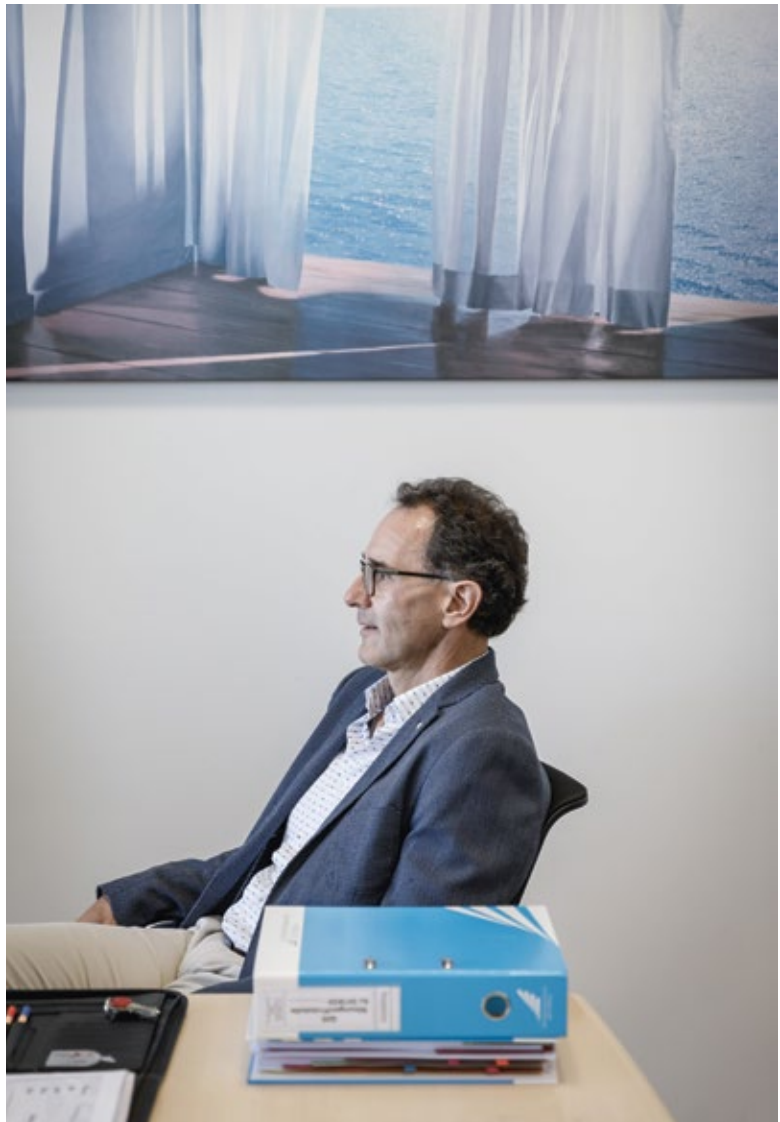
Dieses falsche Bild in den Köpfen gilt es zu korrigieren, wollen wir die Jugendlichen wieder vermehrt dazu bringen, eine wertvolle Berufslehre als Grundlage für ihr weiteres Leben in Angriff zu nehmen.

Laufende Anpassungen

Der ständige Strukturwandel in der Wirtschaft zwingt nicht nur die Firmen zu laufender Anpassung an technologische Veränderungen, sondern auch das Ausbildungssystem dazu, sich inhaltlich und quantitativ diesen Veränderungen anzupassen. Auch wir als Berufsbildungszentrum sind deshalb gefordert, wenn es gilt, die berufliche Aus- und Weiterbildung stetig weiterzuentwickeln. Wir müssen einerseits in der Lage sein, sofort am Arbeitsmarkt verwertbare Inhalte zu lehren, und andererseits gleichzeitig Kompetenzen zu vermitteln, die auch noch Jahre nach der Ausbildung gewinnbringend auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar sind.

Die Geschwindigkeit, mit der sich das Bildungswesen an die sich regional bis global verändernden Anforderungen anzupassen hat, hängt stark von der Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft selbst ab: Je stärker die Wirtschaft in einem Land dem Strukturwandel ausgesetzt ist und je schneller sie in der Lage ist, darauf zu reagieren, desto höher sind auch die Anforderungen an die Anpassungsfähigkeit und -geschwindigkeit des betriebsbasierten Ausbildungswesens.

Die Schweiz hat diesbezüglich gute Karten. Das zeigen die durchwegs guten Platzierungen bei den Ländervergleichen für die Innovationskraft von Volkswirtschaften. Der Schweizer Bildungsstandort ist bestrebt, mit dem Tempo der globalen Veränderungen mitzuhalten. Dies gilt ganz besonders für die berufliche Bildung. Nach der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes sind bis 2016 praktisch alle Ausbildungs- und Prüfungsreglemente (236 Berufe, Stand Juli 2017) mindestens einmal reformiert worden. Die Entwicklung geht zügig weiter. Wir dürfen nicht stehen bleiben. Das sind wir unseren Jugendlichen und den vielen KMU schuldig. Die Erfolgsgeschichte der dualen Bildung muss weitergehen.



Der Autor

Roland Jost ist Rektor des Berufsbildungszentrums Pfäffikon BBZP. Er engagiert sich stark für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Kanton Schwyz.

BBZP PFÄFFIKON

Das Berufsbildungszentrum Pfäffikon BBZP nahm seinen Betrieb im Schuljahr 2006/2007 auf. Entstanden ist es aus dem Zusammenschluss der gewerblich-industriellen Berufsschule Pfäffikon und der Landwirtschaftlichen Schule Pfäffikon. Die bisherige gewerblich-industrielle Schule integrierte ab diesem Zeitpunkt Pflege- und Gesundheitsberufe sowie landwirtschaftliche Berufe.

IM SOG DER WELTWIRTSCHAFT

Verhaltene Aussichten für die Konjunktur im Kanton Schwyz.

Im kommenden Jahr bleiben die abschwächenden Faktoren, die 2019 in den Unsicherheiten der weltwirtschaftlichen Entwicklung begründet sind, bestehen. Deshalb sind auch 2020 keine grossen Impulse aus dem verarbeitenden Gewerbe zu erwarten. BAK Economics erwartet für den Kanton Schwyz 2020 ein unterdurchschnittliches Wachstum von 0.6%.

Das Schwyzer Baugewerbe wird im laufenden Jahr langsamer wachsen als in den Jahren davor. Der Anstieg der Baubewilligungen fiel 2018 nicht mehr so stark aus und liess in der ersten Jahreshälfte sogar stark nach. Gleichzeitig ging auch die Zahl der Baugesuche zurück, was ein weiteres Anzeichen für einen Rückgang der Baukonjunktur ist.

Die Wertschöpfung der Holzindustrie des Kantons Schwyz ist im Vergleich mit der Schweiz überdurchschnittlich gross. 2019 dürften jedoch insbesondere die Exporte bei weitem nicht mehr so kräftig

wachsen wie in den Vorjahren. Gerade die Nachfrage aus Asien, Südamerika und Afrika war stark rückläufig, während die europäische noch anstieg.

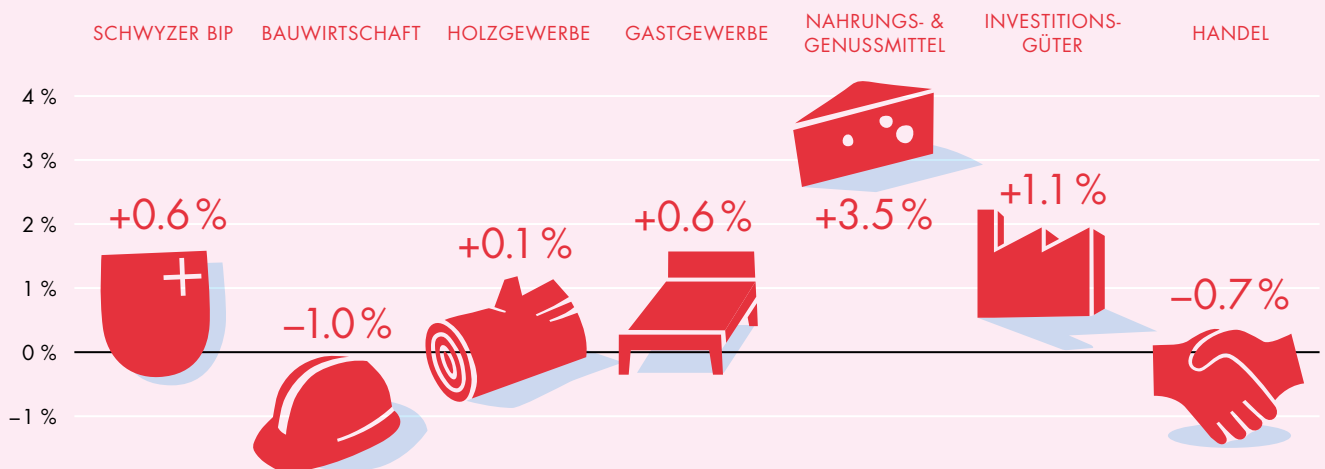
Das Schwyzer Gastgewerbe wird in diesem Jahr nicht mehr so kräftig wachsen wie im Jahr zuvor. Grund hierfür ist die globale Konjunkturabkühlung aber auch ein deutlicher Rückgang bei der inländischen Nachfrage. Im kommenden Jahr bleiben die Voraussetzungen unverändert, wodurch 2020 mit +0.6% nur mit einem leichten Wachstum zu rechnen ist.

Die Schwyzer Nahrungs- und Genussmittelindustrie stellt unter anderem mit der Produktion von Käse und Schokolade eine wichtige Branche innerhalb der Wirtschaftsstruktur dar. Vor allem in die EU und nach Japan verkaufen sich diese Genussmittel gut. Das Wachstum fällt in dieser Branche mit 4.6% genauso gut aus wie im Vorjahr. 2020 dürfte es sich etwas verlangsamen, jedoch noch weit über dem Schweizer Mittelwert liegen.

Die Wirtschaftsleistung der Investitionsgüterindustrie dürfte nach einem guten Wachstum 2018 in diesem Jahr zurückgehen. Hier macht sich der globale Nachfragerückgang nach diesen exportrelevanten Gütern bemerkbar. Insbesondere bei der Metallerzeugung sind die Exporte im Vergleich zum Vorjahr stark zurückgegangen. 2020 erwartet BAK Economics jedoch wieder eine leichte Erholung.

Das Jahr 2018 der Schwyzer Handelsbranche war geprägt vom Rückzug des italienischen Modehändlers OVS, wodurch in Pfäffikon viele Stellen verloren gingen. Dies hatte einen deutlich negativen Einfluss auf die Wertschöpfung. In diesem und im kommenden Jahr ist noch nicht mit einer Erholung zu rechnen, wenn auch der Rückgang moderater ausfällt. Verantwortlich hierfür ist die Abkühlung der globalen Konjunktur.

Grafik Prognostizierte Veränderung der einzelnen Branchen im Kanton Schwyz 2020 gegenüber dem Vorjahr.



[LINK www.szkb.ch/prognosen](http://www.szkb.ch/prognosen)

SZKB STELLT HOHE BERATUNGSQUALITÄT SICHER

Die Schwyzer Kantonalbank (SZKB) startete Ende 2017 ein Programm zur Weiterentwicklung ihrer Beratungs- und Qualitätsstandards. Mit dem Ziel, ihren Kundinnen und Kunden einen spürbaren Zusatznutzen in der Beratung zu generieren, durchlaufen alle Kundenberaterinnen und Kundenberater ein umfassendes Trainingsprogramm, das sie mit der für ihre Beraterrolle definierten Zertifizierung beenden.

Um mit der Dynamik im Markt Schritt zu halten und den sich verändernden Kundenbedürfnissen gerecht zu werden, arbeitet die SZKB zudem intensiv an der Weiterentwicklung ihrer Beratungsinstrumente. Dies mit dem erklärten Ziel, ihren Kundinnen und Kunden ein noch besseres Beratungserlebnis zu bieten.

Ein immer anspruchsvolleres Marktumfeld

Die Komplexität auf den Finanzmärkten nimmt stetig zu. Neue Technologien und die fortschreitende Digitalisierung verändern die Kundenberatung massgeblich. Damit steigen auch die Ansprüche der Kunden an die Beratung sowie die Anforderungen an die Kundenberaterinnen und Kundenberater. Die laufende Sicherstellung der notwendigen Kompetenzen und des Wissens in der Kundenberatung auf allen Stufen ist damit essenziell.

Investition in die Zukunft

Die SZKB hat ein umfassendes Trainingsprogramm etabliert, das allgemeines Fachwissen und Verhaltensregeln sowie

deren Anwendung in der Beratung abdeckt. Die SZKB-Beratungsphilosophie, der bankeigene Beratungsprozess und die zur Verfügung stehenden Beratungshilfsmittel wurden in die Ausbildungs- und Trainingseinheiten integriert. Dr. Peter Hilfiker, Vorsitzender der Geschäftsleitung der SZKB, bringt es auf den Punkt: «Mit dem Trainingsprogramm und den abschliessenden Prüfungen stellen wir langfristig eine hohe Beratungskompetenz nach einheitlichen Qualitätskriterien sicher. Davon profitieren unsere Kundinnen und Kunden.»

Zertifizierung durch externe Partner

Alle Kundenberaterinnen und Kundenberater absolvieren gestaffelt das für ihre Beraterrolle definierte Trainingsprogramm. Bis Ende Oktober 2019 konnten bereits 83 Kundenberaterinnen und Kundenberater ihr Zertifikat der Swiss Association for Quality (SAQ) entgegennehmen. Es ist das erklärte Ziel der SZKB, dass alle Kundenberaterinnen und Kundenberater das für ihre Beraterrolle relevante Entwicklungsprogramm bis Mitte

2020 erfolgreich absolvieren, die Zertifizierung erlangen und somit nachweislich über die definierten Qualitätsanforderungen verfügen.

Digitales Beratungserlebnis

Zusätzlich zu einer hohen Beratungsqualität fokussiert die SZKB auch auf ein digitales Beratungserlebnis für ihre Kunden. Um die Kundenbedürfnisse noch vertiefter zu erfassen sowie Verbesserungen beim bestehenden Beratungsprozess zu erzielen, kombiniert sie ihre traditionellen Werte Stabilität und Sicherheit mit Innovationen, die für die Kunden einen Mehrwert bieten. Die klassische Kundenberatung wird dabei mit der Unterstützung moderner Technologien interaktiv ergänzt.

Das digitale Finanzcockpit ermöglicht Unternehmen eine individuelle und visuelle Beratung im Rahmen des Bilanzgesprächs. Die Gewerbe- und Firmenkunden der SZKB können zusammen mit ihrer Beraterin oder ihrem Berater beispielsweise ihre Jahresabschlüsse detailliert auf dem Tablet analysieren. Die



SZKB stellt im Finanzcockpit zudem nützliches Zahlenmaterial der jeweiligen Branche zur Verfügung. Die Zahlen des eigenen Unternehmens lassen sich somit ganz einfach mit den Branchenzahlen vergleichen.

Geschäftserfolg, SCHWYZER ART.

Die SZKB ist dank ihrer langjährigen Erfahrung und ihrer grossen KMU-Kompetenz ein starker und verlässlicher Partner für Gewerbe- und Firmenkunden. Als Bank mit einer tiefen regionalen Verankerung kennt sie die Anliegen der KMU ganz genau und strebt eine stabile, erfolgreiche und langfristige Partnerschaft an.

Die Gewerbekundenberaterinnen und -berater in den fünf Gewerbekundenzentren in Einsiedeln, Küsnacht, Pfäffikon, Schwyz und Siebnen stehen ihren Kundinnen und Kunden mit ihrer ausgewiesenen Fach- und Beratungskompetenz direkt vor Ort zur Seite. Grössere Unternehmen werden von den Experten des Kompetenzzentrums Firmenkunden in Schwyz betreut.

Die Gewerbe- und Firmenkunden der SZKB profitieren neben einer professionellen und ganzheitlichen Beratung von einer Vielzahl an massgeschneiderten Produkten und Dienstleistungen. Sie werden von der Gründungsphase des Unternehmens bis hin zur Nachfolgeregelung unterstützt und begleitet. Die Produktpalette der SZKB reicht dabei von Angeboten im Bereich Cash-Management – wie beispielsweise Konten, Karten oder auch Instrumente zur Absicherung von Währungsrisiken – über umfassende Finanzierungslösungen bis hin zu Dienstleistungen im Bereich Vorsorge und Versicherung.





WAR FOR TALENTS

Ein sich schnell veränderndes Arbeitsumfeld, Digitalisierung, Prozessoptimierung, Internationalisierung, erhöhte Mobilität aber auch die demografische Entwicklung sind nur einige der Herausforderungen, mit denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer heute unweigerlich konfrontiert sind.

Die Begriffe «War for talents» bzw. Fachkräftemangel sind zu einem festen Bestandteil unseres Vokabulars geworden und weisen gleichzeitig darauf hin, dass Arbeitgeber sich in einem hart umkämpften Markt bewegen. Dabei ist der Blick von Arbeitgebern mehrheitlich nach aussen gerichtet, nach künftigen neuen Mitarbeitenden. Das bestehende Personal rückt in den Hintergrund, obwohl gerade hier ein enormes Wissen und Potential vorhanden ist. In der Konsequenz stellen sich folgende Fragen: Wie gelingt es der Unternehmung, die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten? Wie stellt die Unternehmung sicher, dass die benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen in nützlicher Frist bereitgestellt werden können? Wie finde ich auf dem Arbeitsmarkt neue Mitarbeitende, die diese Fähigkeiten bereits mitbringen?

Die SZKB erlebt diesen «War for talents» bereits bei den jüngsten Mitarbeitenden, den Lernenden und Praktikanten. Die in den vergangenen Jahren rückläufige Zahl von Schulabgängern, gepaart mit der fortschreitenden Akademisierung der Grundbildung, führt dazu, dass auf dem Arbeitsmarkt immer früher nach geeigneten Auszubildenden gesucht wird. Die Jugendlichen werden dabei einerseits von Arbeitgebern stark umworben, sind andererseits immer früher dem Druck ausgesetzt, sich auf eine Berufsrichtung festzulegen, und sich für eine Lehrstelle zu entscheiden.

Eine weitere Herausforderung für die SZKB besteht in der Regionalität. Hochschulen, Universitäten und Grossunternehmungen sind in den Städten angesiedelt. Für Mitarbeitende, denen die Internationalität und das vielseitige Angebot einer Stadt wichtig sind, hat sie wenig entgegen zu halten. Auch die Grösse der Unternehmung hat einen wichtigen Einfluss. Die Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowohl hierarchisch als auch fachlich sind bei einer Grossbank ausgeprägter als bei einer Kantonalbank.

Wie agiert und reagiert die SZKB auf all diese Herausforderungen?

Das Augenmerk richtet sich zu einem wesentlichen Teil auf die bestehenden Mitarbeitenden. Es ist unser erklärtes Ziel, die Mitarbeitenden mit internen und externen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zielgerichtet zu fördern und sie in ihrer Karriere weiter zu bringen. Das Angebot ist vielseitig und reicht von massgeschneiderten internen Fach- und Beratungstrainings (inkl. Zertifizierungen), bankweiten Führungstrainings, individuellen Coachings und Teamentwicklungsmassnahmen über die grosszügige individuelle Unterstützung bei externen Lehrgängen bis hin zu einem Talentprogramm für High Potentials. Zudem erhalten die Mitarbeitenden den notwendigen Rahmen, um sich entfalten zu können. Die SZKB legt grossen Wert auf die Weiterentwicklung on-the-job, wie zum Beispiel die Mitarbeit in bereichsübergreifenden

Projekten. Wo immer möglich, besetzen wir Stellen mit internen Mitarbeitenden und können so unser Wissen aufrechterhalten und weiter ausbauen. Mit der Ausbildung von aktuell 26 KV- und 2 IT-Lernenden sowie 3 Praktikanten stellen wir unseren Nachwuchs sicher. Als Arbeitgeberin hat die SZKB sowohl für interne als auch künftige Mitarbeitende noch mehr zu bieten: attraktive Anstellungsbedingungen, die Möglichkeit für Home-Office, finanzielle Unterstützung bei der externen Kinderbetreuung, etc.

Für die Zukunft gewappnet

Doch gerade als erfolgreiche Unternehmung kann es sich die SZKB nicht erlauben, sich auszuruhen. Aktuell wird gemeinsam eine neue Unternehmenskultur erarbeitet und gestaltet. Kurze Entscheidungswege, an den Erfolg glauben und sich dafür einsetzen, offen sein für Veränderungen, Grenzen überwinden sowie sich mit der Unternehmung identifizieren sind wesentliche Bestandteile davon.

Die SZKB ist eine attraktive Arbeitgeberin – dazu darf sie stehen und es sowohl intern als auch extern besser vermarkten. Deswegen wird sie im Bereich der Rekrutierung der Zeit angepasste Wege gehen: Der externe Auftritt als Arbeitgeber wird überarbeitet, vermehrt Social Media und active Sourcing genutzt, um so die Mitarbeitenden und künftigen Bewerber für sich zu begeistern.

COOPLE VERBINDET MENSCHEN MIT JOBS

Coople, die Just-in-time-Plattform für flexible Jobs, steht für eine Erfolgsgeschichte eines Schweizer Start-ups, wie es nur wenige gibt. Das Geschäftsmodell lässt sich in einem Satz zusammenfassen: Jetzt registrieren und sofort Jobs oder Personal erhalten – Coople erledigt den Rest.

350 000 Arbeitnehmende, die einen temporären Job suchen, haben sich bisher auf der Plattform registriert. Während diese Zahl geschrieben wird, dürften es schon wieder ein paar mehr sein. «Zwischen 5 000 bis 10 000 neue Profile verzeichnen wir derzeit bei Coople jeden Monat. Die Zahl der registrierten Unternehmen ist auf 15 000 gestiegen», sagt Yves Schneuwly. Er ist seit Mai dieses Jahres Managing Director von Coople Schweiz. Coople selbst beschäftigt rund 200 Mitarbeitende, 100 davon am Hauptsitz in Zürich, der kürzlich in ein hochmodernes, flexibel nutzbares Gebäude umgezogen ist. «Mit unserer Technologie lösen wir für unsere Kunden Probleme. Auf der einen Seite erhöhen wir die Wahlmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden. Auf der anderen Seite helfen wir den Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten, flexiblen Mitarbeitenden.»

Kurzfristige Jobs

Die Just-in-time-Personalverleihplattform Coople wurde 2009 von Viktor Calabrò aus einem eigenen Bedürfnis heraus entwickelt. Für seine Eventagentur «la folie Erlebniskultur» suchte er regelmässig kurzfristig Personal, hatte jedoch immer wieder Mühe, schnell die passenden Arbeitskräfte zu finden. Da kein Personal-

dienstleister seinen Ansprüchen gerecht werden konnte, entwickelte Viktor Calabrò die Vision, Arbeitgeber bei der Suche nach qualifizierten, flexiblen Arbeitskräften zu unterstützen, auch wenn sie sehr kurzfristig Personal benötigen. «Dies hilft den Unternehmen, auf Nachfrageschwankungen zu reagieren. Darüber hinaus können sie ihr Unternehmen wirtschaftlicher führen, indem sie flexibles Personal einsetzen, um die Personalkosten nachhaltig zu senken», erklärt Yves Schneuwly. «Es ist diese Fähigkeit der Unternehmen und Arbeitnehmer, sich besser zu vernetzen und zu engagieren, die den Bedürfnissen beider Seiten entspricht.»

Steigende Zahlen

Die Idee von Coople ist bestechend. Das zeigt schon der rege Zuspruch, den die Vermittlungsplattform in der Schweiz und in Grossbritannien verbuchen kann. Dass im Unternehmen enormes Potenzial steckt, beweist auch das Vertrauen der Investoren. Eine Finanzierungsrunde, die soeben erfolgreich abgeschlossen wurde, brachte 32 Millionen US-Dollar. Insgesamt konnte Coople bisher in drei Runden Finanzmittel in der Höhe von 75 Millionen US-Dollar von Investoren wie One Peak Partners, Goldman Sachs Private Capital, Rothschild Paris Orléans und Business An-

gels beschaffen. Eine Summe, von der andere Start-ups in der Schweiz nicht einmal zu träumen wagen. Coople ist damit einer der global bestfinanzierten Märkte für flexible Arbeitsplätze.

Als Gründer der weltweit ersten On-demand-Plattform für flexible Personallösungen wurde Viktor Calabrò 2014 von Ernst & Young zum Schweizer Entrepreneur of the Year gekürt. Er ist zudem Koautor des Buches «Flexible Workforce – Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt?» und Dozent an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Inzwischen hat der Gründer die operative Führung abgegeben und ist Executive Chairman von Coople.

Das Modell von Coople ist auch so erfolgreich, weil es dem Zeitgeist entspricht. Davon ist Yves Schneuwly überzeugt. Ein immer grösserer Teil der jungen Arbeitnehmenden will sich nicht (mehr) in einen 100-Prozent-Job einspannen lassen. «Natürlich ist der überwiegende Teil der Jobsuchenden, die eine temporäre Beschäftigung anstreben, nach wie vor an einem längerfristigen Engagement interessiert», stellt Yves Schneuwly fest. «Etwa 40 Prozent unserer Kundinnen und Kunden erhoffen sich, so wieder in den Arbeitsmarkt zu gelangen. Aber



Yves Schneuwly ist seit Mai dieses Jahres Managing Director von Coople Schweiz.

YVES SCHNEUWLY

Yves Schneuwly verfügt über langjährige Erfahrung in globalen, wachstumsstarken Umgebungen sowohl in der Online- als auch in der Beratungsbranche. Als Experte für die Arbeitswelt von morgen bewegt er sich an der Schnittstelle von Talentindustrie, Arbeitsmarkt und Digitalisierung.

Seit dem 1. Mai 2019 verantwortet er als Geschäftsführer das rasante Wachstum der Coople (Schweiz) AG, Europas grösster Onlineplattform für Just-in-time-Personalverleih. Yves Schneuwly wechselte von XING zu Coople. Beim führenden Online-Business-Netzwerk im deutschsprachigen Raum leitete er als Geschäftsführer das Schweizer B2B- und B2C-Geschäft. Vorher war er unter anderem Geschäftsführer von Universum, dem globalen Spezialisten für Employer-Branding-Services. Dort entwickelte er operative Strategien für die Schweiz und Osteuropa.

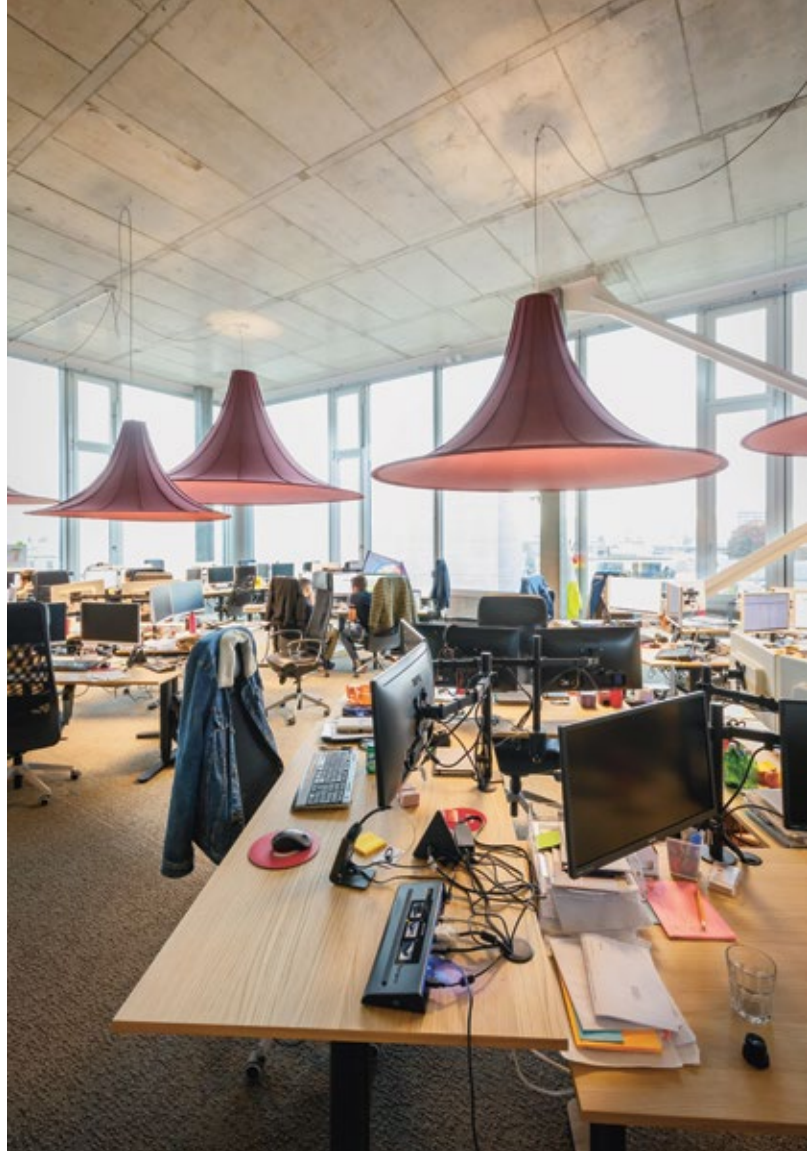
Yves Schneuwly arbeitet zudem als strategischer Berater für «Great Place to Work Switzerland» und ist Gastdozent am Institute for Digital Business an der HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich.

es gibt immer mehr junge Leute, die sich bewusst nicht binden und nur temporär und für verschiedene Arbeitgeber tätig sein wollen.» Im Laufe des letzten Jahres habe sich ausserdem gezeigt, dass immer mehr Nutzer die Plattform nicht mehr nur vereinzelt nutzen, sondern sich für einen grossen Teil ihres Einkommens oder ihres Kerngeschäfts auf Coople stützen, erklärt Schneuwly weiter.

Angebote wie dasjenige von Coople fördern natürlich solche Trends. Davon machen vorwiegend Unternehmen aus den Branchen Gastronomie, Detailhandel, Logistik, Promotion und Events sowie aus dem kaufmännischen Bereich Gebrauch.

AUSZEICHNUNGEN

Coople gewann bereits eine Reihe angesehener Auszeichnungen, darunter den «Most Successful Young Enterprise Award» von Venturelab im Jahr 2012. Im darauffolgenden Jahr wurde Coople von «Top 100 Startups» zum «Top 3 Internet Startup» ernannt und 2016 schliesslich von Forbes in die «10 of the Best Businesses at London Technology Week» aufgenommen. Im Jahr 2014 gewann Viktor Calabrò die Auszeichnung «EY Entrepreneur of the Year».



Coople beschäftigt rund 200 Mitarbeitende, 100 davon am Hauptsitz in Zürich.

FACHKRÄFTEMANGEL WIRD SICH VERSCHÄRFEN



Autor Adrian Eggenberger,
Leiter Firmenkunden

Die Digitalisierung schreitet rasant voran und verändert die Anforderungsprofile von Berufen zum Teil grundlegend. Auch die demografische Entwicklung beeinflusst unsere Arbeitsmärkte: Bereits heute werden mehr Menschen pensioniert als ins Arbeitsalter eintreten. Unternehmen können vakante Stellen nicht besetzen. Studien gehen davon aus, dass der Schweiz im Jahr 2030 rund eine halbe Million Arbeitskräfte fehlen werden.

Bereits heute herrscht in technischen Berufen, also Elektro-, Maschinen-, Heizungs-, Textil-, Fernmelde- oder Hoch- und Tiefbautechniker, ein Fachkräftemangel. Dieser wird sich in den kommenden Jahren noch akzentuieren. Die Nachfrage nach Handwerkern, Ärzten und IT-Spezialisten dürfte weiter zunehmen. Die Schweizer Wirtschaft ist auf Fachkräfte angewiesen, wenn sie ihre Spitzenposition im internationalen Umfeld halten will. Die Berufe mit den stärksten Anzeichen für Fachkräftemangel weisen generell deutlich überdurchschnittliche Qualifikationsanforderungen und eine unterdurchschnittliche

Arbeitslosigkeit auf. Weiter kann bei diesen Berufsfeldern oft auch ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum beobachtet werden. Als Beispiel seien hier ICT-Berufe erwähnt. Allein der Internetriesen Google will in den kommenden Jahren in der Schweiz weitere 1 000 Stellen schaffen.

Dramatisch wird die Lage für KMU mit handwerklichen Berufen. Konnten sie bisher ihren Bedarf weitgehend decken, indem sie ihren Berufsnachwuchs selber ausbildeten, droht diese Quelle zu versiegen. Handwerkliche Berufe sind bei den Jugendlichen nicht mehr gefragt. Immer mehr Lehrstellen bleiben unbesetzt. Daran dürften auch die zahlreichen Studien und Fachkräfteinitiativen nichts ändern, obwohl es davon mehr als genug gibt. Es wird kein Weg daran vorbeiführen, handwerkliche Berufe aufzuwerten, auch lohnmassig. Die Schweizer Kundinnen und Kunden werden sich daran gewöhnen müssen, dass Handwerk seinen Preis hat.

LINK www.szkb.ch/firmenkunden

**AUCH FÜR
FIRMENKUNDEN:
INVESTITIONEN MIT
DEM SCHULER PETER
STATT MIT EINEM
HEAD OF IRGEND-
ÖPPIS DISKUTIEREN.**

**FIRMENKUNDENGESCHÄFT, SCHWYZER ART:
UNKOMPLIZIERT, VERLÄSSLICH, EFFIZIENT.**

