



Leitartikel von Walter Herzog

Intelligentes Arbeiten und zufriedene Mitarbeiter



Walter Herzog

FRICKTAL/SCHWEIZ. Es gibt aktuell Wirtschaftlich zwei ganz grosse Themen, welche viele Unternehmen und auch viele Menschen beschäftigen. Zum einen handelt es sich um den grossen Fachkräftemangel, zum anderen um den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI). In dieser Beilage gehen wir daher unter anderem der Frage nach, was kann ein Betrieb oder ein Unternehmen tun, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und um zuerst einmal überhaupt gar keine guten Mitarbeiter zu verlieren? Dabei zeigt sich, dass heutzutage die Zufriedenheit auf dem Arbeitnehmer orientierten Markt extrem wichtig ist. Eine Expertin und ein Experte bestätigen in dieser Wirtschaftsbeilage, dass die Mitarbeiterzufriedenheit das

alles Entscheidende darstellt, wenn es darum geht, dass die Fachkräfte langfristig bleiben. Zudem geben sie wertvolle Empfehlungen für Unternehmen ab.

Wenn jedoch dennoch Fachkräfte fehlen, müssen die Arbeiten in den Betrieben in Zukunft noch intelligenter und effizienter erledigt werden. Hier setzen die Berufsschulen an und bilden die zukünftigen Fachkräfte gezielt in diesen Bereichen weiter. In einem Interview nimmt der Rektor des Berufsbildungszentrums Fricktal, Tom Krause, dazu Stellung.

Der gesunde Menschenverstand und die menschliche Intelligenz sind seit Generationen wichtige Faktoren, um gut zu arbeiten und richtig zu handeln. Nicht nur im Berufsleben, sondern in allen Lebensbereichen. Neue technologische Möglichkeiten ermöglichen heute den Einsatz von Computern und intelligenten Programmen bei der Bewältigung der Arbeit. Sie können in Sekundenschnelle Inhalte produzieren oder Probleme lösen, oder zumindest Vorschläge dazu machen.

Die Künstliche Intelligenz (genannt KI) umfasst im Grunde genommen alle Anstrengungen, deren Ziel es ist, Maschinen intelligent zu machen. Dazu gehört die Fähigkeit, Sinneseindrücke wahrzunehmen und darauf zu reagieren, Informationen aufzunehmen, zu verarbeiten und als Wissen zu speichern, Sprache zu verstehen und zu erzeugen, Probleme zu lösen und Ziele zu erreichen. Das Fernziel der KI ist die Fähigkeit eines intelligenten «Agenten», jede intellektuelle Aufgabe zu verstehen oder zu erlernen, die der Mensch oder ein anderes Lebewesen bewältigen kann.

Noch sind wir weit davon entfernt. Doch die ersten Fähigkeiten der KI sind bereits erstaunlich. In immer mehr Anwendungen kommt KI zum Zuge. Ein gutes Beispiel ist ihr Einsatz in der Diagnose von Krankheiten, wie dem frühzeitigen Auffinden von verborgenen Krebszellen. Eine andere Anwendung kann das Schreiben von komplexeren Texten oder die Suche und Beseitigung von Fehlern in technischen Systemen sein. Die Lancierung von Program-

men wie beispielsweise ChatGPT hat dieser Entwicklung weiter Auftrieb verliehen.

Jedes Unternehmen, jeder Betrieb ist daher gut beraten, sich mit dieser neuen Technologie auseinanderzusetzen. Mit KI wird nicht

alles neu, aber einiges wird anders. Menschliche Intelligenz und gesunder Menschenverstand helfen, die neuen Möglichkeiten, welche sowohl Chancen als auch Gefahren darstellen können, richtig einzuordnen.

KI im Journalismus

Auch grosse Medienhäuser setzen zunehmend Künstliche Intelligenz (KI) zur Produktion von Nachrichteninhalten ein. Eine aktuelle Studie zeigt jedoch, dass das Schweizer Publikum KI-produzierten Medienbeiträgen kritisch gegenübersteht. Zu Recht, wie auch ich meine, besteht ein gesundes Misstrauen gegenüber künstlich produzierten Inhalten. Nur knapp ein Drittel (29 Prozent) der Befragten würde Beiträge lesen, die vollständig von KI geschrieben wurden. Bei Texten, die von Medienschaffenden ohne den Einsatz von KI geschrieben wurden, sind es hingegen 84 Prozent. Die Akzeptanz variiert je nach

Themenbereich: Bei News zu Wetter, Sport und Börsenkursen könnten sich die Befragten eher vorstellen, KI-generierte Beiträge zu lesen. Bei Nachrichten zu Politik, Wirtschaft, Wissenschaft oder Kultur hingegen ist die Akzeptanz entsprechender Beiträge deutlich tiefer. Und ganz wichtig: Über 80 Prozent der Befragten wollen auch, dass Inhalte, die vollständig oder teilweise mit KI erstellt wurden, deklariert werden.

Wichtig zu wissen: Die NFZ setzt aktuell weiterhin zu 100 Prozent auf menschliche Intelligenz. (WH)

«Gemeinsam begeistern, etwas bewirken und Spass haben.»

Der Einsatz für die wohltätige Organisation «Bergversetzer» des diesjährigen Lagers der Birchmeier-Lernenden war ideal. Die Arbeiten auf dem Bergbetrieb am Scheltenpass passten bestens zu den gelernten Fachkompetenzen. Für den Neubau einer Remise mit Pferdestall, hat die junge Truppe gemauert, betoniert, gebaggert und verschiedene Schreiner- und Montagarbeiten für die Stalleinrichtung mit Pferdeboxen ausgeführt. Auch die angehenden Baumaschinenmechaniker hatten mit der Wiederinbetriebnahme der «Mistmaschine» eine herausfordernde Aufgabe. An den Abenden wurde in der Küche der Unterkunft in Mümliswil gekocht, gelacht und Karten gespielt. Ausserdem stand den Lernenden eine Turnhalle zur Verfügung, die sie rege für Fussballturniere genutzt haben. Die Lernenden und Auszubildern erlebten eine grossartige Woche, mit unvergesslichen Momenten.

Mehr zu unseren Berufsausbildungen unter birchmeier-bildet.ch



Als Dankeschön für ihren Einsatz bekamen die Birchmeier-Lernenden auch T-Shirts der Organisation Bergversetzer die teilweise gleich in den Einsatz kamen.

Foto: Heinz Äbersold



BIRCHMEIER

BIRCHMEIER GRUPPE

Gewerbestrasse 21 · 5312 Döttingen | Kapellenstrasse 1 · 4323 Wallbach
Husacherstrasse 3 · 8304 Wallisellen | birchmeier-gruppe.ch

Messe Aktionspreise +++ Produkt-Präsentationen & Neuheiten +++ Möbelrends 2024 entdecken



Eröffnung der **Haus Messe**

✓ Messe Neuheiten

Die Industrie ist bei uns im Haus und präsentiert Ihnen Produktneuheiten und die Möbelrends für 2024.

✓ Messe Aktionspreise

Im Aktionszeitraum können wir die exklusiven Messe-Prämien unserer Lieferanten direkt an Sie weitergeben. Jetzt profitieren Sie richtig.

✓ Messe Events an den Samstagen

✓ Inklusive Lieferung & Montage

Ab einem Einkaufswert von 500 Euro. Ausgenommen sind zerlegte Mitnahme- und zerlegte Bestellwaren sowie Badmöbel. Diese werden ab einem Einkaufswert von 500 Euro in unserem Werbegebiet kostenfrei geliefert, jedoch nicht montiert.

Sichern Sie sich Ihre Experten-Beratung!



**Möbelhersteller
direkt vor Ort**

ab **2559.-**
Messe Preis

Hier ist das Bett für alle, die ein elegantes Understatement bevorzugen. Bezug Stoff TTFK Matratze H2/H3. Komforthöhe, starre Ausführung. 73400646

RUF | BETTEN

WOHNPARK
BINZEN
Möbel. Küche.
Das Einrichtungserlebnis!

Eine Verkaufsstelle der Firma Mobila Wohnbedarf KG, Großfeldstraße 17, 79618 Rheinfelden.

D - 79589 Binzen
Konrad-Zuse-Straße 6
Mail: info@wohnpark-binzen.de
Tel: +49 (0) 7621 914 55 0
www.wohnpark-binzen.de

Nur 10 Minuten von Basel entfernt!

***VOLLSERVICE-Preis** 
in Euro inkl. Lieferung & Montage,
bereits nach Mehrwertsteuer-Verrechnung
und Verzollung.

Öffnungszeiten:

Mo – Fr 9:30 - 19:00 Uhr
Do 9:30 - 21:00 Uhr
Sa 9:00 - 18:00 Uhr

Wir sind Fricktal.
NEUE FRICKTALER ZEITUNG

Ein kluges
Geschenk mit
Fricktaler Herz!

Für 3 Monate
Für 6 Monate
Für 12 Monate

+ 1 Monat als Geschenk –
profitieren Sie von unserem
Weihnachtsangebot
bis 31. Dezember 2023

Dienstags, donnerstags, freitags
im Briefkasten
und digital immer aktuell
auf www.nfz.ch

Die Neue Fricktaler Zeitung Digital
und/oder Print:
061 835 00 00
abo@nfz.ch | www.nfz.ch



DER GÜNSTIGE
MÖBELSTORE

TRENDIN

WOHN
PARK
BINZEN



«Berufsschulen in der Region tragen zur Reduktion des Fachkräftemangels bei»

Interview mit dem Rektor des Berufsbildungszentrums Fricktal

Die Berufsbildung muss sich immer wieder anpassen. Digitalisierung, steigende berufliche Mobilität und der demografische Wandel stellen neue Anforderungen an die zukünftigen Fachkräfte, erklärt Tom Krause, Rektor des Berufsbildungszentrums Fricktal.

Valentin Zumsteg

NFZ: Herr Krause, können Sie einem Jugendlichen heute noch empfehlen, eine KV-Lehre oder eine Lehre zum Detailhandelsfachmann zu machen?

Tom Krause: Ja, auf alle Fälle. Beide Lehren sind eine gute berufliche Grundausbildung mit vielen Arbeitsplatzangeboten und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Wie haben sich die Ansprüche an die Berufsbildung in den letzten Jahren und Jahrzehnten verändert?

Die Berufsbildung verändert sich aufgrund der Digitalisierung und des Wandels in der Arbeitswelt. Megatrends wie Digitalisierung, steigende berufliche Mobilität oder demografischer Wandel stellen neue Anforderungen an unsere zukünftigen Fachkräfte. Immer wichtiger werden Flexibilität am Arbeitsplatz und die Bereitschaft, Neues zu lernen und auszuprobieren.

Und wie haben sich die Berufsschüler verändert?

Die aktuellen Jahrgänge gehören zur Generation Z. Sie wollen eine klare Trennung zwischen Beruf und Freizeit. Es besteht der Wunsch nach klaren Vorgaben und dennoch viel Flexibilität. Freizeit, Hobby, Privat- und Freundeskreis haben Priorität. Leider haben auch einige Jugendliche psychische Probleme. Das hat im Vergleich zu früher zugenommen – vor allem seit Corona. Es braucht heute mehr psychologische Unterstützung. Es gibt zum



«Lehrpersonen, die nach früheren Modellen unterrichten, geraten oft in Grundsatzdiskussionen mit Schülern», erklärt Rektor Tom Krause.

Foto: Valentin Zumsteg

Beispiel Jugendliche, deren psychische Probleme erst mit dem Wechsel in die Berufsausbildung erkannt werden. Für die Schule ist es in einem solchen Fall schwierig, zu reagieren.

Die Jugendlichen seien heute weniger belastbar, ist immer wieder zu hören. Wie sehen Sie das?

Das glaube ich nicht. Sie sind in Bereichen, die sie interessieren, belastbar – zum Beispiel beim Feiern am Wochenende oder im Verein und Sport. Bei anderen Dingen sind sie aber oft einfach nicht bereit, belastet zu werden und suchen einen Weg, der Belastung zu entkommen. Das können sie gut. Viele Jugendliche sind von zuhause aus sehr verwöhnt und behütet. Die Ablenkungen mit den digitalen Medien und Social Media sind heute natürlich sehr gross. Es ist ein Spiegel der Gesellschaft. Zum Glück gibt es aber auch in der Berufsschule Jugendliche, die sich sehr motiviert und engagiert in ihren Ausbildungsberuf einarbeiten, eben weil sie es wollen.

Müssen die Lehrerinnen und Lehrer heute anders unterrichten als früher?

Lehrpersonen, die nach früheren Modellen unterrichten, geraten oft in Grundsatzdiskussionen mit Schülern. Heute sind Lehrpersonen beliebter, die sich mehr auf die Lernenden einlassen und sie als Coach begleiten, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Wo sehen Sie die Stärken des dualen Bildungssystems?

Das duale Bildungssystem der Schweiz bietet den Jugendlichen viel: eine anspruchsvolle Ausbildung auf hohem Qualitätsniveau; die ideale Kombination aus Praxis und Bildung an der Berufsschule; eine hohe Durchlässigkeit in andere Berufe oder Aus- und Weiterbildungen; einen Lohn während der Ausbildung; praktische Erfahrungen von Anfang an.

Immer mehr Arbeitsabläufe werden automatisiert, die Künstliche Intelligenz gewinnt rasant an Bedeutung. Wie verändert dies die Ansprüche an die Ausbildung?

KI wird Teil des Alltags in der Berufsschule. Die Schulen werden zunehmend damit arbeiten müssen. Aktuell lösen bereits die meisten Lernenden Aufgaben und andere Dinge mit KI.

Wenn ein junger Erwachsener eine Lehre abgeschlossen hat, was empfehlen Sie ihm?

Wenn ihm der Beruf Freude bereitet, sollte er unbedingt darin weitere Erfahrungen sammeln und sich dort entwickeln.

Weiterbildung spielt dabei eine grosse Rolle. Wie läuft die Kooperation mit der HKV Nordwest, welche das Berufsbildungszentrum im vergangenen Jahr eingegangen ist?

Wir haben bereits zahlreiche Seminarveranstaltungen durchführen können und es laufen aktuell zwei Lehrgänge: Projektmanager/in edupool.ch und HR Assistent/in mit Zertifikat HRSE. Wir haben uns von der Zusammenarbeit etwas mehr versprochen, aber es braucht wahrscheinlich eine gewisse Zeit, bis das Angebot bekannt ist.

Haben Sie ein Rezept gegen den Fachkräftemangel?

Ich habe sogar zwei Rezepte. Erstens: Selbst genügend Fachkräfte ausbilden. Zweitens: Gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland willkommen heissen.

Zum Schluss: Sie sind Berufsschulrektor. Was wünschen Sie sich von der Politik?

Politische Entscheidungen in Bezug auf Berufsschulen sollten nicht zu sehr ökonomischen Faktoren unterliegen. Berufsschulen in der Region tragen zur Reduktion des Fachkräftemangels bei. Eine abgeschlossene Erstausbildung ist die Grundlage für eine Integration in den Arbeitsmarkt. Das spart der Gesellschaft später viel Geld.

270 Lernende am BZF

RHEINFELDEN/FRICKTAL. Das Berufsbildungszentrum Fricktal (BZF) in Rheinfelden zählt aktuell rund 270 Lernende in den Berufsfeldern Kaufmann/Kauffrau, Detailhandelsfachleute und Detailhandelsassistent/in. Gemäss Rektor Tom Krause ist die Schülerzahl stabil und gleichbleibend.

Zudem führt das BZF zur praktischen Ausbildung von Be-

kleidungsgestalterinnen und Bekleidungsgealterten das Lehratelier in Rheinfelden. Im August haben in diesem Bereich zehn Lernende die Lehre dort begonnen.

Seit dem vergangenen Jahr besteht eine Kooperation zwischen dem Berufsbildungszentrum Fricktal und der HKV Nordwest im Bereich der beruflichen Weiterbildung. (vzu)

Das Geschenk für jeden Anlass!

Geschenkgutscheine von GEWERBE REGION FRICK-LAUFENBURG

Ob Geburtstag, Jubiläum, Festtage oder Weihnachten – Geschenkgutscheine von GEWERBE REGION FRICK-LAUFENBURG passen immer und bereiten Freude! Die Gutscheine können bei mehr als 200 Geschäften und Dienstleistern in den Regionen Frick und Laufenburg eingelöst werden.

Gutscheine können bei folgenden Verkaufsstellen gekauft werden: Frick: Raiffeisenbank Regio Frick-Mettauertal, Bäckerei Kunz, Coop-Kiosk, Migros-Kundendienst. Gipf-Oberfrick: Hinden Eisenwaren, Bäckerei Kunz. Laufenburg: Leuenberger, Whirlpool- & Pflanzenwelt.

geref.ch • verkauf-dienstleistungen.ch • bauhandwerk.ch

«Es ist ein grosses Geschenk»

Bei Ackermann Immobilien AG führen Vater und Sohn das Unternehmen gemeinsam

Die Nachfolgeregelung bereitet vielen Unternehmen grosse Sorgen. Nicht bei der Ackermann Immobilien AG. Bei der Firma, die heuer ihr 25-Jahre-Jubiläum feiert, ist die nächste Generation längst mit an Bord. Adrian und Nino Ackermann führen den Betrieb gemeinsam.

Susanne Hörth

FRICKTAL. «Nein, es ist keine Selbstverständlichkeit. Umso glücklicher sind wir, dass es bei uns passt.» Adrian Ackermann blickt bei diesen Worten seinen Sohn Nino an. Seit sieben Jahren ziehen Vater und Sohn auch geschäftlich an einem Strick und führen gemeinsam die Ackermann Immobilien AG. Mit seinen 59 Jahren steht Adrian Ackermann noch aktiv im Geschäftsleben, möchte dies auch noch lange tun. Gleichwohl beruhigt ihn das Wissen um eine geregelte Nachfolge mit Sohn Nino sehr. Nein, geht dieser auf die Frage ein, ob für ihn von Kindsbeinen an der spätere Berufsweg definiert gewesen sei. «Du darfst, Du musst aber nicht.» Dieses Wissen gab dem jungen Mann die nötige Entscheidungsfreiheit. Sich für den Einstieg im Familienbetrieb und damit einhergehend für eine berufliche Ausbildung in der Immobilienbranche entschieden zu haben, sei der richtige Weg gewesen. «Teil unserer Firma zu sein, ermöglicht mir Freiraum und laufend neue Entwicklungsmöglichkeiten», bringt es der junge Ackermann, der über einen Bachelor in Business Communications verfügt und sich zurzeit an der HWZ zum Master in Real Estate Management ausbildet, auf den Punkt. «Es ist ein grosses Geschenk», fügt Adrian Ackermann an.

Das 25-Jahre-Firmenjubiläum

Die Ackermann Immobilien AG gibt es heuer 25 Jahre. Adrian Ackermann war zum Zeitpunkt der Gründung seines Geschäftes nur wenige Jahre älter als sein heute 30-jähriger Sohn Nino. «Ich träumte schon als junger Mann von der Selbstständigkeit, wollte mein eigener Chef sein.» Als er dann vor 25 Jahren die



Adrian und Nino Ackermann sind ein eingespieltes Team.

Foto: Susanne Hörth

Möglichkeit bekam, als Geschäftsleiter und Aktionär einzusteigen – «packte ich die Chance». Bereit habe er es nie, so der Immobilienfachmann. Auf die Entwicklung seiner Firma angesprochen, führt er an: «Wir bauten schon bald nebst der Bewirtschaftung von Immobilien, neu die Geschäftsfelder Bewertung und Vermarktung auf. Heute gehören diese zwei Geschäftsfelder zum festen Bestandteil unserer Leistungspalette und sind massgebliche Umsatzposten.» Zum Einzugsgebiet der Ackermann Immobilien AG gehören der ganze Kanton Aargau, im Speziellen die Region Baden/Brugg sowie natürlich das Fricktal. Wie Sohn Nino, ist auch Adrian Ackermann in Kaisten aufgewachsen, lebt hier nach wie vor mit Ehefrau Karin. Den engen Bezug zur Region, die damit einhergehende gute Vernetzung sind für alle drei Familienmitglieder – seit 2010 arbeitet auch Karin Ackermann im Unterneh-

men mit – sehr wichtig. Um sich erfolgreich am Markt behaupten zu können, brauche es nicht zwingend viele Mitarbeitende. «Was uns sicher auszeichnet, ist die gute Ausbildung aller in unserem Team», hält dazu Adrian Ackermann fest.

NFZ: Adrian Ackermann, was ist Ihrer Meinung nach die stärkste Veränderung in der Immobilienbranche in den vergangenen 25 Jahren?

Adrian Ackermann: Ganz klar die Digitalisierung. Die Abläufe sind heute viel effizienter. Weil die Preise praktisch nur nach oben gingen, sind in der Vermarktung viele neue Player entstanden, seriöse und weniger seriöse. Der Berufsverband SVIT hat darauf reagiert und diverse Fachkammern gegründet. Unsere Firma ist nebst Mitglied im SVIT auch Mitglied der Fachkammern Vermarktung und Bewertung.

Es wird unglaublich viel gebaut. Besteht die Gefahr von Übersättigung?

Adrian Ackermann: Da freie Mietwohnungen eher knapp sind, sehe ich dies in unserem Einzugsgebiet der Region Baden/Brugg und Fricktal nicht. Im Verkauf von Bestands- und Neubauimmobilien hat sich hingegen der Vermarktungsaufwand aufgrund des Zinsanstiegs erhöht.

Nino Ackermann: Speziell in Frick erleben wir aktuell eine hohe regionale Bautätigkeit, was zeigt, wie attraktiv dieser Standort ist. Schweizweit zeigen sich regionale Unterschiede. Schauen wir uns die nationalen Entwicklungen an, so zeichnet sich eine rückläufige Bautätigkeit ab. Inwiefern sich der prophezeite Wohnungsmangel bestätigt, ist schwierig abzuschätzen. Der Mietwohnungsmarkt ist unter Druck, wobei beim Wohneigentum mit den

gestiegenen Finanzierungskosten in Verbindung mit einem eher limitierten Wohnangebot weniger Unruhe herrscht.

Die Mietpreise steigen. Wie oft werdet Ihr mit dieser Aussage konfrontiert? Kann man als Immobilienmakler in irgendeiner Form auch Einfluss auf Miet- und Kaufpreise nehmen?

Adrian Ackermann: Grundsätzlich gilt Angebot und Nachfrage. Solange die Bevölkerung wächst, werden sich die Preise kaum nach unten bewegen. Als Bewerter und Vermarkter sind wir laufend mit Miet- und Verkehrswertberechnungen beschäftigt, wobei die aktuelle Marktsituation möglichst genau abgebildet wird. Die Angebotspreise werden zusammen mit den Investoren, Verkäufern und Banken festgelegt.

Nino Ackermann: Das höre ich viel. Meine Antwort: Alle Preise steigen, so auch jene von Mietwohnungen. Durch die in der Schweiz verfolgte Zinspolitik stiegen nicht nur die Finanzierungskosten beim Eigenheim; auch der Referenzzinssatz, welcher als Mietzinsgrundlage für rund die Hälfte aller Mietverhältnisse in der Schweiz fungiert, wurde im Juni dieses Jahres vom Bundesamt für Wohnungswesen (BWO), um 0.25 Prozentpunkte nach oben korrigiert. Dies nach einem klaren Abwärtstrend seit der Einführung im Jahr 2008. Ich gehe davon aus, dass es infolge der hartnäckigen Inflation, der tiefen Bautätigkeit, steigender Preise in der Baubranche und den Tendenzen in Richtung Mietwohnungsknappheit es zu einem weiteren Mietzinsanstieg führen wird.

Bei Euch ist die Nachfolgeregelung geregelt. Was wünscht Ihr Euch für die Zukunft?

Adrian Ackermann: Wir führen die Firma Seite an Seite, es macht unheimlich Spass mit Nino und unserem jungen Team, welche alle immobilien-spezifisch sehr gut ausgebildet sind, in die Zukunft zu gehen.

Nino Ackermann: Wir wollen am Zahn der Zeit bleiben. Auch bei der Digitalisierung.

Vater und Sohn: Wir wünschen uns, dass es die Firma auch noch in 35 Jahren gibt.



Schätzung, Beratung und Verkauf
Heinz Wiesner
hw@wiesner-immobilien.ch

Ihr Immobilienmakler aus der Region

079 578 66 66
wiesner-immobilien.ch






MAHRER TREUHAND AG
Hauptstrasse 22 | 4313 Möhlin
Telefon 061 855 91 55
www.mahrer-treuhand.ch

- ▲ Finanzbuchhaltungen
- ▲ Lohnbuchhaltungen
- ▲ Steuererklärungen
- ▲ Revisionen



Lotti Schlumpf

NFZ Stellen-Markt = Ihr Potential sind 45 000 Leserinnen und Leser jeden Donnerstag!

Verkaufs- und Medienberatung

FRICKTALER MEDIEN AG Tel. +41 61 835 00 50
info@fricktalermedien.ch



«Wertschätzung hat einen riesigen Einfluss»

Stefanie Hafner über Faktoren, die Arbeitnehmer zufrieden machen

Stefanie Hafner kümmert sich beim jungen Berater-Unternehmen Neoviso um das Finden und Rekrutieren von neuen Talenten. Die studierte Psychologin ist auch verantwortlich für die Firmenkultur und das Personal. Im September referierte die 31-Jährige am Wirtschaftsforum von Fricktal Regio in Stein. Die NFZ führte mit ihr ein Interview rund um das Thema Arbeitnehmerzufriedenheit und Motivation.

Simone Ruffli

NFZ: Frau Hafner, wie wichtig ist die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden in der heutigen Arbeitswelt?

Stefanie Hafner: Die Zufriedenheit ist auf dem arbeitnehmerorientierten Markt, wie er sich heute präsentiert, extrem wichtig. Ich würde sogar sagen, sie ist alles entscheidend, wenn es darum geht, dass die Leute langfristig bleiben. Denn es ist heutzutage einfach so, wenn man nicht zufrieden ist, dann sucht man sich etwas Neues. Man beisst sich nicht mehr gleich durch. Vielleicht, weil man nicht wie früher muss, vielleicht, weil man nicht darauf angewiesen ist. Vor allem aber, weil es andere Optionen gibt. Und weil eine Lücke im Lebenslauf heute auch kein Problem mehr ist. Man muss nicht mehr 15 Jahre an einem Ort gearbeitet haben, damit das als gut angesehen wird.

Zufriedenheit ist ein individueller Begriff.

Sicher. Aber ich würde sagen, es gibt doch Sachen, die allen Leuten wichtig sind. Wertschätzung zum Beispiel. Wertschätzung hat einen riesigen Einfluss. Um zu wissen, wie man die Zufriedenheit weiter steigern könnte, hilft es natürlich, wenn man den Austausch mit den Mitarbeitenden sucht. Die Leute müssen sich aber getrauen, etwas zu sagen und sie müssen wissen, dass



Stefanie Hafner: «Eine Lücke im Lebenslauf ist heute auch kein Problem mehr.» Foto: zVg.

das, was sie sagen, auch relevant ist. Wir hören nämlich oft, dass Umfragen durchgeführt werden, die Leute dann aber nicht wissen, was dabei herausgekommen ist, und auch keine Massnahmen daraus abgeleitet werden.

Gibt es neben der Wertschätzung Faktoren, die sich branchen- und generationenübergreifend besonders motivierend auswirken?

Niemand möchte einen undankbaren Job machen. Es muss anerkannt werden, was eine Person alles leistet. Das Team, die Vorgesetzten, das Umfeld müssen dankbar sein. Bei den Jüngeren ist das Verhältnis im Team extrem wichtig. Und auch das hat wieder mit Wertschätzung zu tun.

Wie findet man heraus, wie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden verbessert werden kann?

Es geht nicht ohne den direkten Austausch und dafür braucht es

eine gewisse psychologische Sicherheit. Es muss ein Umfeld geschaffen werden, wo die Leute zu sagen wagen, was sie sich wünschen und was anders sein sollte. Wichtig ist immer, die Leute einzubeziehen. Bei uns in der Neoviso sind die Benefits auch aus den Gesprächen mit den Leuten entstanden. Sie sind abgestimmt auf ihre Bedürfnisse. Wir stellen aber immer wieder fest, dass in Firmen oft vergessen wird, die Leute zu fragen.

Wie lässt sich die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden gleichermaßen steigern, wenn in einer Firma Leute aus verschiedenen Altersgruppen beschäftigt werden?

Es mag erstaunen, aber auch ältere Leute wünschen sich oft, was die Jungen möchten. Der Unterschied liegt meist darin, dass die älteren oder langjährigen Mitarbeiter nie gewagt haben, diese Wünsche laut zu äussern, weil man

das früher nicht gemacht hat. Man ging einfach zur Arbeit. Flexibilität zum Beispiel schätzen aber alle. Wichtig ist auch zu verstehen, dass Benefits für die Jungen den Älteren nichts wegnehmen. Schafft man mehr Möglichkeiten für alle, können sie diejenigen, die das möchten nutzen. Wer weiter arbeiten will wie immer, kann das.

Wie gelingt es, bei so einem Mix, für alle ein Klima der Zufriedenheit und Motivation zu schaffen?

Das gelingt am besten mit Kommunikation auf Augenhöhe. Ältere und Junge müssen sich miteinander austauschen und ohne Vorurteile aufeinander zugehen. Es müssen sich alle einbringen, damit aus allem das Beste an Wissen und Fähigkeiten herausgenommen werden kann. Wichtig ist, Verständnis schaffen für beide Seiten, den Graben zwischen den Generationen schliessen und nicht vertiefen. Man soll offen sein für andere Ansichten, auch wenn man nicht der gleichen Meinung ist.

Soll ein Arbeitgeber die Teams nach Alter und Erfahrung getrennt arbeiten lassen?

Nein! Er soll unbedingt mischen. Das ist ein absoluter Mehrwert. Beide Seiten können nur profitieren. Es wäre ein Horror, wenn Wissen nicht geteilt würde!

Worauf müssen Arbeitgeber speziell achten, damit die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Generationen Erfolg hat?

Sie müssen vermitteln und mit den Leuten reden, nicht über sie. Vieles, was ich sage, tönt simpel oder liegt auf der Hand. Aber wir sehen bei unseren Kunden, dass es oft doch nicht so gemacht wird. Es wird keine Zeit dafür investiert. Entweder weil alle zu viel zu tun haben oder weil niemand zuständig ist.

Wie wichtig sind Rückmeldungen?

Extrem wichtig. Ich glaube für die Jungen sogar noch mehr als für die Älteren. Die Jungen müssen schnell und regelmässig Rückmeldungen bekommen – auch zu klei-

nen Sachen. Ich sage immer: Verzichtet auf Jahresgespräche, lasst die Leute nicht über Monate im luftleeren Raum. Gebt ihnen die Chance, sich sofort zu verbessern. Positive Feedbacks sind zudem sehr motivierend. Leider hören viele Leuten selten ein Danke von ihren Vorgesetzten. Das finde ich schlimm. Man kann übrigens auch besser mit Kritik umgehen, wenn man regelmässig Rückmeldungen bekommt – positive wie negative.

Trägt die Möglichkeit, sich weiterzubilden, zur Zufriedenheit bei?

Es trägt zweifellos zur Motivation bei, wenn man Zukunftsaussichten hat. Das scheint mir nicht altersabhängig. Vielleicht nimmt die Bereitschaft mit dem Alter etwas ab, für Junge ist es aber sicher sehr wichtig.

Wie lassen sich Chefs überzeugen, der Mitarbeiterpflege die nötige Beachtung zu schenken?

Die Chefs müssen die Wichtigkeit selber erkennen. Als Beraterin kann ich aber etwas nachhelfen, denn oft werden wir vom Personalchef oder der Marketing-Abteilung angesprochen. Viele suchen aber erst Rat, wenn es wirklich schon fast zu spät ist; zum Beispiel, wenn sie Stellen oder Lehrstellen nicht mehr besetzen können, oder viele Abgänge hatten. Bis Massnahmen dann greifen, dauert es und das kostet viel Geld. Es ist auf jeden Fall günstiger, wenn man gut und präventiv zu den Mitarbeitenden schaut, auch zu ihrer psychischen Gesundheit. Denn selbst wenn man Stellen mit neuen Leuten besetzen kann, am Anfang sind sie nie so produktiv wie jene, die schon länger dabei sind.

Zum Schluss eine persönliche Frage: Wann sind Sie bei der Arbeit zufrieden und motiviert?

Wenn ich weiss, dass ich etwas bewegen oder verändern kann. Wenn ich Einfluss nehmen kann und wenn ich wertgeschätzt werde. Wertschätzung ist auch mir enorm wichtig.

PUBLIREPORTAGE

«Der Austausch war hochspannend»

Abschluss der HEV-Veranstaltungsreihe «Wohneigentum für Generationen»

Am 25. Oktober führte der Hauseigentümergebiet (HEV) Fricktal die vierte und letzte Veranstaltung zum Thema «Wohneigentum für Generationen» durch. Als Orientierungshilfe wurde den Teilnehmenden ein Leitfaden mit den wichtigsten Fragen und Antworten abgegeben.

Über 80 Teilnehmende besuchten am 25. Oktober den vierten und letzten Anlass der Reihe «Wohneigentum für Generationen», welche der Hauseigentümergebiet (HEV) Fricktal organisiert hatte. Genau ein Jahr zuvor wurde die Initialveranstaltung durchgeführt. Der Austausch an diesem ersten Treffen diente dem HEV-Vorstand dazu, die weiteren Anlässe den Bedürfnissen der Mitglieder entsprechend zu planen und ein massgeschneidertes Beratungsangebot zu gestalten. Zusätzlich wurde eine Umfrage bei allen HEV-Mitgliedern durchgeführt, um noch mehr über die «brennenden Themen» der Eigentümerinnen und Eigentümer zu erfahren. Es kristallisierte sich bald heraus, dass Finanzierungsfragen und rechtliche Themen, aber auch Emotiona-



Über 80 Teilnehmende besuchten den vierten und letzten Anlass der Reihe «Wohneigentum für Generationen». Foto: Janine Tschopp

les wie zum Beispiel «Wie kann ich in der Familie ein Gespräch initiieren und führen?» die Mitglieder vordringlich beschäftigen. Bei den folgenden Anlässen kamen die Teilnehmenden in den Genuss von Beratungen zu spezifischen Themen, durchgeführt durch die Vorstandsmitglieder.

Ein Leitfaden mit Fragen und Antworten

Als Essen aus der ganzen Veranstaltungsreihe wurde am vierten Anlass ein Leitfaden mit Fragen und Antworten zu den einzelnen Themen an die Anwesenden verteilt. Erarbeitet wurde dieser durch die Vorstandsmitglieder in Zusammenarbeit mit der

Soziologin und Spezialistin für Siedlungsentwicklung, Joëlle Zimmerli, welche das Projekt begleitet und moderiert hatte.

«Der Austausch war hochspannend und es war äusserst interessant, mit den Mitgliedern ins Gespräch zu kommen. Ich hoffe, dass der Kontakt auch nach dieser Veranstaltungsreihe bleibt. Sagen Sie uns, was Sie bewegt und kommen Sie auf uns zu», betonte Vorstandsmitglied Patrick Burgherr beim Podium, das anlässlich der letzten Veranstaltung durchgeführt wurde. Projektleiter Roland Lenzin meinte: «Ich war berührt, wie tief die Teilnehmenden sich mit den Themen auseinandersetzten. Es war ein kooperativer Prozess und es ist etwas Gemeinsames entstanden, das viele konkret weiterbringen wird. Das bereitet mir Freude.» Eine inhaltliche Erkenntnis, welche die beiden aus dem Projekt mitnehmen, beschrieb Roland Lenzin so: «Zeit ist ein wichtiger Faktor beim Thema «Wohneigentum für Generationen». Man sollte sich Zeit geben, weil das Thema sehr vielfältig ist.» Patrick Burgherr ergänzte: «Häufig gibt man sich bei solchen Themen nicht die nötige

Zeit.» Mut zur Offenheit, respektive aufeinander zuzugehen sind weitere Ratschläge der HEV-Vorstandsmitglieder.

Nach einer Video-Präsentation eines spezialisierten Unternehmens für Tiny-Häuser konnten sich die Teilnehmenden bei einem Apéro Riche weiterhin austauschen. Bei einer elektronischen Umfrage im Laufe des Abschlussanlasses gaben die HEV-Mitglieder grösstenteils gute Rückmeldungen, respektive bestätigten, dass ihnen die Veranstaltungsreihe geholfen habe, in diesem anspruchsvollen Thema einen Schritt weiterzukommen.

Der Leitfaden kann auf der Projektwebseite www.generationen-wohneigentum.ch oder auf der Webseite des HEV Fricktal www.hev-fricktal.ch heruntergeladen werden.



Nachfolgeregelung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Persönliche Gedanken von Peter Haller

Die erfolgreiche Nachfolgeregelung in kleinen und mittleren Unternehmen wird immer schwieriger. Fachpersonen helfen bei der Vorbereitung, der Planung und der Umsetzung. Und je früher Vorbereitung und Planung einsetzen, umso grösser ist der verbleibende Gestaltungsraum. Oder etwas anders ausgedrückt: Wer im Alter von 65 das Unternehmen übergeben will, muss im Alter von 55 Jahren mit der Vorbereitung und der Planung beginnen. Zu bedenken gilt es zudem, dass jede Nachfolgeregelung vor allem auch die Chancen beinhaltet, das eigene Lebenswerk zu sichern, einem Unternehmen neue Impulse zu vermitteln oder auch lange gehegte persönliche Träume und Projekte in Zukunft zu verwirklichen.

Die Regelung der Nachfolge in kleinen und mittleren Unternehmen ist zweifelsohne eine prioritäre unternehmerische Frage. Und dennoch können oder müssen persönlich geeignete und kompetente Fachpersonen eine wertvolle Hilfe sein, denn in ihrer beruflichen Praxis sind sie immer wieder mit der Herausforderung Unternehmensnachfolge kon-



frontiert und verfügen damit auch über ein grosses Erfahrungspotential. Die Nachfolgeregelung ist und wird immer noch mehr zukünftig grosse Herausforderungen an viele kleinere und mittlere Unternehmen stellen. Und doch: Es muss davon ausgegangen werden, dass in den nächsten fünf bis zehn Jahren mehr Arbeitsplätze durch nicht gelöste oder nicht lösbare Nachfolgeregelungen verloren gehen werden, als sich dies durch die wirtschaftlichen

und auch gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ergeben könnte.

Die massgeblichen Gründe für nicht lösbare Nachfolgeregelungen können sein: völlig unrealistische und nicht korrigierbare Preisvorstellungen der Verkäuferin oder des Verkäufers; unternehmerisch ungeeignete Nachfolgerinnen und Nachfolger; Ungleichgewicht der sog. «work life balance» bei der Erwerberin oder beim Erwerber; wertlose Unternehmen ohne jegliche

Zukunftsaussichten; fehlende Finanzierungsmöglichkeiten; steuerliche Rahmenbedingungen wie beispielsweise das Thema der «verzögerten Substanzausschüttung» und deren Einkommenssteuerfolgen beim Verkäufer oder das Thema der behaupteten «Mitarbeiteraktie» und deren Einkommenssteuerfolgen beim im Unternehmen bereits mitarbeitenden Erwerber der Aktien oder der Stammanteile.

Familieninterne Nachfolgeregelungen vs. familienexterne

Die Vielzahl der Unternehmerinnen oder Unternehmer favorisiert auch heute noch immer eine familieninterne Lösung zur Nachfolgeregelung. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Wunsch und Wirklichkeit hier immer häufiger auseinanderklaffen. Familienexterne Lösungen werden somit in der Praxis immer bedeutungsvoller oder wichtiger, und dabei stehen vor allem betriebsinterne durch bisherige oder zukünftige Mitarbeitende im Vordergrund.

Und wie löst nun eine persönlich geeignete und auch kompetente Fachperson ihre Nachfolgeregelung?

Im Rahmen des ersten Schrittes, der Situationsanalyse, geht es um die persönliche Analyse (u.a. Wünsche, Ziele und Prioritäten der Eigentümerin oder des Eigentümers und deren Familie). Ebenfalls erforderlich ist die unternehmerische Analyse (u.a. Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken).

Der zweite Schritt dient dann letztendlich der Entwicklung der möglichen Handlungsvarianten. Es ist dabei eine möglichst grosse Zahl von Lösungsvarianten zu definieren.

Beim dritten Schritt geht es darum, die Lösungsmöglichkeiten zu bewerten oder die Handlungsvarianten zu beurteilen und gegeneinander abzuwägen. Ziel muss es dabei sein, diejenige Variante zu evaluieren, welche weiterverfolgt werden soll. Die Praxis erfordert hier oftmals die Weiterverfolgung einer zweiten und/oder einer dritten Alternativmöglichkeit. Auch wenn daraus ein zeitlicher oder finanzieller Mehraufwand entstehen kann, soll-

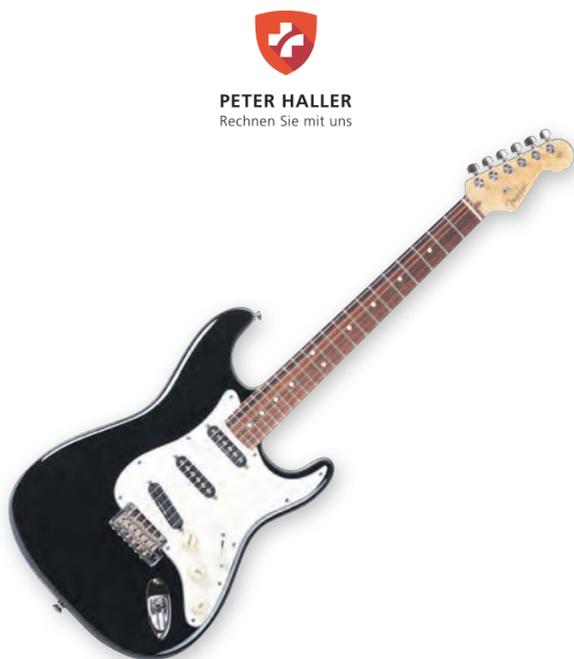
te man davon nicht Abstand nehmen. Allerdings werden dadurch erst recht hohe Anforderungen an die mitwirkenden Fachpersonen gestellt.

Mit dem vierten Schritt, der Nachfolger- resp. der Käufersuche erfolgt dann die Suche nach Kaufinteressierten, und zwar in Übereinstimmung mit der ausgewählten Handlungsvariante. Verkaufsvorbereitungen wie Blindprofil, Unternehmensdokumentation; Kontaktnahme mit potentiellen Kaufinteressierten; Analyse der potentiellen Käuferinnen und Käufer sind wichtige Bestandteile dieser vierten Phase der Nachfolgeregelung.

Gegenstand des fünften Schrittes sind die Verhandlungen. Es müssen die Rollen der einzelnen Mitwirkenden klar definiert werden. Wer führt die Verhandlungen? Wenn die involvierte Fachperson die Verhandlungen führt, ist deren Verhandlungsmandat und deren Entscheidungskompetenzen klar zu definieren. Und auch der eigentlichen Verhandlungsstrategie kommt eine herausragende Bedeutung zu. Verhandlungen sind im Übrigen mit grosser Transparenz sowie mit grosser Fairness zu führen. Und sollten die potentiellen Vertragspartner in ihren Vorstellungen und Meinungen zu weit auseinanderliegen, so ist auch der klar zu begründende Abbruch der Verhandlungen ein wichtiger Teil des fünften Schrittes.

Das Erarbeiten der notwendigen Verträge ist Gegenstand des sechsten Schrittes des Nachfolgeregelungsprozesses. Neben den erforderlichen Übertragungsverträgen (u.a. Kaufvertrag) und den ergänzenden Vereinbarungen wie Arbeitsverträge, Mietverträge, Darlehensverträge oder Aktionärsbindungsverträge sind auch sog. «Steuer-Rulings» wesentlicher Teil der vertraglichen Nachfolgeregelung.

Und der siebte Schritt ist dann die Umsetzung der Nachfolgeregelung. In dieser Phase erfolgt auch die Information der Anspruchsgruppen wie Mitarbeitende, Kundschaft, Lieferantenfirmen, aktuelle Kapitalgeber Behörden und der interessierten Öffentlichkeit.



SAITENWECHSEL

Wir übernehmen Ihre Finanzplanung und Treuhand-Aufgaben

1932 erfinden die Schweizer Adolph Rickenbacher, Georges D. Beauchamp und Paul Barth die E-Gitarre. Heute spielen wir für unsere Kunden Erfolgsmelodien, die Gehör finden.

Die Peter Haller Treuhand AG in Magden

Die Peter Haller Treuhand AG ist in Magden ansässig, partnerschaftlich organisiert und beschäftigt zehn qualifizierte, engagierte Angestellte. Seit 1987 tätig, betreut unser Unternehmen rund 250 Klein- und Mittelbetriebe sowie etwa 250 Einzelpersonen. Dies schwerpunktmässig in den Kantonen Aargau, Basel-

Landschaft und Basel-Stadt. Letztere werden in Fragen der Steuerberatung und -planung sowie in Belangen der Vorsorge- und Nachlassplanung unterstützt. Die Peter Haller Treuhand AG ist eine von der eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde zugelassene Revisionsexpertin, und somit berechtigt, eingeschränkte,

als auch ordentliche Revisionen durchzuführen. Treuhand ist mehr als Vertrauenssache. Für unsere Kunden versetzen wir Berge. Sind Sie bereit? Wir würden uns freuen, Sie persönlich kennen lernen zu dürfen. In diesem Sinne stehen wir Ihnen jederzeit für eine unverbindliche und kostenlose Besprechung zur Verfügung.

www.peterhaller.ch

Ihr Team für Ihren WERBEAUFTRITT



Wir sind Fricktal.
NEUE FRICKTALER ZEITUNG

Wir sind Fricktal und mehr.
FRICKTALER MEDIEN AG

Im Salmenpark | Baslerstrasse 10 | 4310 Rheinfelden

Tel. 061 835 00 50

www.nfz.ch | www.fricktalermedien.ch

«Auf dem Land wird es zunehmend schwieriger»

Das sagt der Branchenverband zum Beizensterben

**Wenn die Nachfolge-
regelung ins Leere läuft:
Es gibt im Fricktal längst
mehrere Gemeinden, in
denen nicht ein einziges
Restaurant betrieben wird.
Die etwas andere
«Wirtschafts»-Geschichte.**

Ronny Wittenwiler

FRICKTAL. Die Stichwortsuche mit dem Begriff «Beizensterben» liefert zünftig Resultate: Auf Google sind es fast 15000 Treffer. In der Schweizerischen Mediendatenbank taucht das «Beizensterben» in fast 230 Artikeln in den vergangenen zwölf Monaten auf.

Und plötzlich ist Schluss

Auch im Fricktal ist das «Beizensterben» immer wieder Thema, und es gibt sie längst: Gemeinden, in denen kein einziges Restaurant mehr betrieben wird. In Oberhof zum Beispiel der «Adler». «Um die Dorfbeiz ist es längst still geworden», titelte die NFZ im März 2023. Mittlerweile



In Oberhof beim Restaurant Adler sind die Türen nach wie vor zu.

Foto: Simone Ruffi

seit über einem Jahr ist das einzige Restaurant im Dorf geschlossen. Auch im unteren Fricktal kennt man diese Situation. In Wegenstetten? Gibt es kein klassisches Restaurant mehr. In Zuzgen? Dort fiel beim Restaurant Rössli an Pfingsten die Tür ins Schloss und es endete die Ära des letzten verbleibenden

Restaurants. Gemeindeammann Daniel Hollinger sagt: «Das Verschwinden des letzten Restaurants bedeutet für die Gemeinde, für die Dorfbevölkerung, für das ganze Tal ein Verlust des sozialen Umfeldes. Wie ein Graben, der bleibt und nicht mehr auffüllbar ist. Die Kontakte am Stammtisch, auch manchmal nur

kurze spontane, mit Jägern, Bauern, älteren und jüngeren Einwohnern fehlen.»

Der Eindruck täusche nicht, dass gerade in ländlichen Gebieten mehr Restaurants schliessen würden, als dass welche neu eröffnet würden, bestätigt Bruno Lustenberger, Präsident vom Wirtverband «GastroAargau», auf Anfrage der NFZ: «Es stimmt leider, in den Städten und Agglomerationen boomt die Gastronomie, auf dem Land wird es zunehmend schwieriger.» Zwar wachse die Mitgliederzahl von «GastroAargau» kontinuierlich, sagt Lustenberger, über den ganzen Kanton gesehen sei man also auf Kurs. Allerdings: «Persönlich trifft es mich natürlich sehr, wenn ich wieder höre, dass eine kleine Ortschaft auch noch ihr letztes Restaurant verliert. Es ist eine Entwicklung, welche sich leider nur schwer aufhalten lässt, auch die Bäckereien und Metzgereien sind verschwunden, und viele Vereine haben Mühe, noch Mitglieder zu finden. Die Bevölkerung verliert damit einen Treffpunkt, was wir natürlich sehr bedauern. Leider ist

aber das Wirten in der heutigen Zeit nicht mehr so attraktiv, insbesondere die Arbeitszeiten und der Stress bei kleinem Lohn halten viele davon ab.»

Das Rössli galoppiert wieder

Dass es auch den umgekehrten Weg gibt, hat sich zuletzt in Obermumpf gezeigt. Dort war das letzte verbleibende Restaurant (Rössli) lange geschlossen: zuerst nach einer langen und umfassenden Renovationsphase und dann nach einem Neustart gleich noch einmal (die neuen Eigentümer verkauften wieder). Im Mai dieses Jahres ging das Restaurant wieder neu auf. Es gibt sie also doch, die vereinzelte Auferstehung mitten im Beizensterben? Nochmals der Präsident von «GastroAargau»: «Damit ein Restaurant erfolgreich ist – und das gilt natürlich auch für die Standorte in den Städten – braucht es ein gutes Konzept und eine gute Qualität in Küche und Service. Ein einzigartiger Betrieb kann überall stehen und hat dennoch Erfolg; schwieriger ist es, wenn sich das Angebot nicht von Mitbewerbern abhebt.»

«Die Temporärbranche wird kaum gehört»

Fachkräftemangel auch im Personaldienstleistungs-Bereich

Publireportage

Global Personal Partner AG rekrutiert und selektiert Kandidaten und Kandidatinnen sowohl für temporäre Einsätze als auch auf Dauer. Ausgebildetes Personal zu finden ist derzeit schwierig.

Wertvolle Kontakte zu Kandidatinnen und Kandidaten sowie zu Unternehmen gehören zum grossen Kapital des in der ganzen Deutschschweiz tätigen und bedeutenden Personaldienstleistungs-Unternehmens. Auch in Frick hat Global Personal Partner AG einen Standort, wo Spezialistinnen und Spezialisten Kandidatinnen und Kandidaten optimal platzieren. Sowohl im temporären als auch im Feststellen-Bereich.

«Zuviel Arbeit für zu wenige Mitarbeitende» ist derzeit auch beim renommierten Personaldienstleistungs-Unternehmen eine schwerwiegende Herausforderung. «Die Temporärbranche wird beim Thema «Fachkräftemangel» kaum gehört», betont Branch Manager Etienne Kayser.

«Eine Riesenchance»

«Für temporäre Mitarbeitende bieten sich Riesenchancen in sehr gute Firmen hineinzukommen», schildert Thomas Geiger, Business Unit Manager. Denn die Fachleute von Global Personal Partner haben hervorragende Kontakte und kennen ihre Kunden aus dem Effeff. Da sie selber in leitenden Positionen in der Maschinenindustrie tätig waren, wissen sie über die Anfor-

derungen, welche ein Kandidat erfüllen muss, bestens Bescheid.

Die Vorzüge einer temporären Anstellung würden oft unterschätzt, sind die Spezialisten überzeugt. «Wenn Junge heute die Auswahl zwischen einer temporären und einer festen Anstellung haben, entscheiden sie sich meistens für eine Festanstellung.» Dabei sei eine temporäre Anstellung nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch für die Arbeitnehmer sehr attraktiv. Versicherungen, Sozialleistungen und Pensionskasse würden gleich gehandhabt wie bei Festangestellten. Auch gebe es Beiträge für Weiterbildungen. «Die soziale Absicherung weicht kaum ab von der Festanstellung», wissen die Spezialisten. Zudem sind temporäre Mitarbeitende heute oftmals längerfristig im Einsatz. «Bei uns erhalten die Temporären einen unbefristeten Vertrag», betont Etienne Kayser.

«Soft skills» mehr Beachtung schenken

Lösungsansätze in Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel könnten sich Etienne Kayser und Thomas Geiger so vorstellen: «Eine Möglichkeit wäre, die «soft skills» stärker zu gewichten.» Will heissen, dass Firmen Mitarbeitende anstellen, welche die fachlichen Voraussetzungen zwar nicht zu hundert Prozent erfüllen, aber über starke Persönlichkeitseigenschaften und fachübergreifende Kompetenzen verfügen. Auch Quereinsteiger oder

Leute, die in einem anderen Bereich ausgebildet sind, können zu wertvollen Mitarbeitenden werden.

Schliesslich steht immer das eine im Vordergrund: Kunde und Kandidat oder Kandidatin müssen gut zusammenpassen und sich auf ihrer «gemeinsamen Reise», ob diese kürzer oder länger dauert, wohlfühlen.

Etienne Kayser, Thomas Geiger und das ganze Team von Global Personal Partner in Frick sind jedenfalls die Spezialisten darin, die passenden Paare (Kandidaten – Unternehmen) zu finden. Dabei hilft ihnen einerseits ihre eigene Berufserfahrung in der Wirtschaft, aber auch ihr grosses und wertvolles Beziehungsnetz.



Geballte Kompetenz im Personalmanagement-Bereich: Martin Brogle (von links), Mario Ritter, Etienne Kayser, Vanessa Trottmann und Thomas Geiger von Global Personal Partner AG in Frick.

Foto: zVg

global
Personal Partner

Global Personal Partner AG
Mühlegasse 5, 5070 Frick
Tel. 062 205 99 90
www.global-personal.ch

Identifikation mit dem Unternehmen ist wichtig

Die Reha in Rheinfelden beschäftigt über 700 Mitarbeitende

Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel stellt sich auch die Frage, was Unternehmen tun, damit sie ihre Mitarbeiter halten können. Die NFZ sprach mit Manuel Käser von der Reha in Rheinfelden zu diesem Thema, aber auch über die Bedeutung der Weiterbildung und Tipps für Stellensuchende.

Bernadette Zaniolo



Die Reha Rheinfelden hat im Jahr 2023 eine Start-up-Abteilung im Pflegebereich eröffnet.

Foto: zVg

RHEINFELDEN. «Wenn es einem Gesundheitsbetrieb gelingt, seine Ausstritte zu reduzieren, muss er weniger in die Suche neuer Fachkräfte investieren», hält Manuel Käser in Bezug auf den Fachkräftemangel im Gesundheitswesen fest. Der stellvertretende Leiter der Abteilung Personalwesen ergänzt: «Das Halten der Mitarbeitenden im Unternehmen wird aus meiner Sicht oft unterschätzt. Es wird zu sehr auf die Rekrutierung von neuem Personal geschaut.» Um die Mitarbeitenden halten zu können, spielen Zufriedenheit und Motivation eine wichtige Rolle. Die Mitarbeitenden müssen sich mit dem Unternehmen identifizieren können, sich als Teil von diesem sehen. Die Loyalität und die Zufriedenheit müssen gestärkt werden. Ein Unternehmen sei schliesslich die Summe seiner Mitarbeitenden. «Das heisst auch, dass man sich gegenseitig ernst nimmt und wertschätzt», so Manuel Käser. Damit das gelingt, hat die Reha Rheinfelden zum Beispiel im Jahr 2023 eine Start-up-Abteilung im Pflegebereich eröffnet. Hier können Ausbildungsabgängerinnen und -abgänger Projekte initiieren, selber umsetzen und werden dabei begleitet. Dabei sei es wichtig, dass die Mitarbeitenden Spass daran ha-

ben, Neues auszuprobieren und offen gegenüber neuen Konzepten sind. Es brauche Veränderungsbereitschaft. Ein wichtiger Aspekt sei auch die Kommunikationskompetenz. «Sprich es an», heisst die Devise. Manuel Käser weiss, dass dies manchmal Fingerspitzengefühl braucht, vor allem,

nicht über Umwege und mehrere Hierarchiestufen hinweg.

«Gsunds Team»

Zudem gebe es auch eine Steuerungsgruppe «Gsunds Team». Zum einen geht es darum, gesundheitlich relevante Belastungen zu erkennen

gruppen stellen dabei das therapeutische Fachpersonal, die Pflege und die Hotellerie. «Die fachliche Weiterbildung hat bei uns einen hohen Stellenwert», sagt Manuel Käser. Und ergänzt voller Freude: «Wir haben sogar eine eigene Forschungsabteilung und ein eigenes Zentrum für

«Wir haben sogar eine eigene Forschungsabteilung»

Manuel Käser, Stellvertreter Leitung Personalwesen



wenn es um Themen gehe, die eine in der Hierarchie höher positionierte Person betreffen oder über die Abteilung, bzw. den eigenen Fachbereich hinaus gehen. Er rät jedoch zu einer Kultur, Dinge jeweils direkt mit der beteiligten Person zu besprechen und

und zu beseitigen, zum anderen, die Ressourcen, die zur Motivation und Leistungsfähigkeit beitragen, zu erhalten und zu stärken.

Die Reha Rheinfelden beschäftigt über 700 Personen in unterschiedlichen Berufen. Die grössten Berufs-

Fachkurse». Neben den seit jeher sehr präsenten fachspezifischen Weiterbildungen gewinnen vermehrt auch Kurse zur Erweiterung der persönlichen und sozialen Kompetenzen an Bedeutung. «Die Weiterbildung hat bei uns einen hohen Stellenwert.»

Angesprochen auf Rezepte, Tipps oder Lösungen für Unternehmen gegen den Fachkräftemangel sagt Manuel Käser: «Eine schnelle Lösung für dieses Problem kenne ich nicht, vor allem wenn es sich um einen strukturellen Fachkräftemangel handelt, wie im Gesundheitswesen. Unser Personalbedarf wächst tendenziell. Wie bereits eingangs erwähnt, würde es schon helfen, wenn wir die Abgänge reduzieren könnten. Für den Gesundheitssektor als Ganzes gesprochen heisst dies: die Anzahl der Berufsausstiege reduzieren.» Dabei erwähnt er, dass im Pflegebereich grundsätzlich viel in die Ausbildung investiert werde. Viele verlassen den Pflegeberuf aber bereits wenige Jahre nach dem Abschluss wieder. Dort könne man zum Beispiel ansetzen, «wie wir es gerade mit der Start-up-Abteilung versuchen. Eine partizipative Unternehmenskultur, in der die Mitarbeitenden die Arbeitsprozesse mitgestalten und massgebend beeinflussen, erhöht neben der Innovationskraft auch die Mitarbeiterbindung.»

Die meisten Mitarbeitenden der Reha Rheinfelden wohnen innerhalb von 30 Kilometern rund um Rheinfelden. Um Stellen zu bewerben, werden vor allem Online-Plattformen und die sozialen Medien genutzt. Aufgrund der eher regional wohnhaften Zielgruppe setzt die Reha Rheinfelden aber auch auf Arbeitgebermarketing-Kampagnen mit Plakaten, Anzeigen in Ortsbussen und auf Fahrrädern. Wichtig, auch hier gilt es, Mitarbeitende zu Unternehmern machen. So kann man diese in den Prozess einbinden, indem sie in ihrem Umfeld auf die offenen Stellen aufmerksam machen und bei erfolgreicher Vermittlung honoriert werden.

Auch sollte man das Netzwerk nutzen, zum Beispiel etwa jenes in Sportvereinen. Spontanbewerbungen seien immer willkommen, so Manuel Käser.

IM RAMPENLICHT REGION – FRICKTAL

4-Tages-Fäscht bei Möbel-Kindler-AG in Schinznach-Dorf

Sie sind herzlich eingeladen bei Möbel-Kindler-AG in Schinznach-Dorf vom **Donnerstag bis Sonntag 9. – 12. November 2023** (Industrie Dägerfeld). Geniessen und profitieren Sie 4 Tage lang vom einmaligen Angebot auf das ganze Möbel- und Bettwaren-Sortiment! Sie können sich auf ein schönes Fest mit vielen Attraktionen freuen!



Polstergruppen und Relax-Sessel

Grosse Rückkauf-Prämie – einmalig im 2023: Sie erhalten für Ihre alte Polstergruppe oder Relax-Sessel **bis Fr. 1400.–**.

Tische und Stühle

Profitieren Sie von **20 % Holz-Bonus**. Die Tischgarnitur lädt gerade zu dieser Jahreszeit wieder vermehrt ein zum gemütlichen Beisammens-

sein. Dabei ist ein schöner Holztisch nicht nur modern, sondern auch ein Stück Natur, das in Ihrer Stube Einzug hält. Passend dazu natürlich bequeme Stühle, die das Verweilen zum Genuss werden lassen.

Schlafzimmer und Wohnmöbel

(inkl. Schränke, Sideboards, Elementwände, Salontische)

Sie erhalten einen **3-fach-Gutschein**: Machen Sie Gebrauch vom 4-Tages-Spezialrabatt, profitieren Sie von fachgerechter und kostenloser Lieferung, Montage und auch Entsorgung Ihrer alten Möbel. Nutzen Sie das Angebot von 3D-Visualisierung mittels spezieller Software am Computer.

Sonderthema: Polstergruppe für die nicht so grosse Stube!

Die Idee mit den «Polstergruppen für die nicht so grosse Stube» stammt von Kindler Senior. Da vielerorts kleinere Wohnverhältnisse sind oder auch einfach die Stube nicht überfüllt werden will, ist die «Polstergruppe für die nicht so grosse Stube» schon seit eh und je eine Spezialität von Möbel-Kindler.

Matratzen Eintausch-Aktion mit Bico

Obwohl der erholsame Schlaf nicht nur vom Bettinhalt abhängig ist, kann ein auf den Körper abgestimmter Bettinhalt in vielen Fällen schon «Wunder» bewirken. Kindler und die Firma Bico tauschen vom 9. – 12. November Ihre alte Matratze ein. Sie erhalten für Ihre alten Matratzen nun einmalig bis Fr. 900.–. Fachpersonal von Bico bei Möbel-Kindler berät Sie gerne mit langjähriger und kompetenter Erfahrung!

4-Tages-Attraktionen

Das erwartet sie! **Urchiges Chästübli**: Raclette-Schlemmen für Feinschmecker | **Back-show**: frische Öpfelchüechli | **Käsedegustation**: vom Chäs Tröimer | Live on Stage: Wilhelm Toll, die fätzige Schwizer-Band | **Markttreiben**: mit Gusti Brösmeli | **Feuerfakel-Show «Vulcana»**: Live immer ab 15.00 Uhr

Am Sonntag, 12. November 2023:

10.00 – 11.00 **Schwyzörgeli Quartett Schenkenberg** (bekannt aus dem Radio und Fernsehen)
11.00 – 12.00 **Sonntags-Apéro**
ofenfrischer Speckzopf aus dem Holzofen

Öffnungszeiten:

Do. + Fr. 09./10. Nov. 09.00 – 20.00 Uhr
Sa. 11./10. Nov. 09.00 – 19.00 Uhr
So. 12./10. Nov. 10.00 – 17.00 Uhr

Möbel-Kindler-AG, Degerfeldstrasse 7, 5107 Schinznach-Dorf
Telefon 056 443 26 18 | www.moebel-kindler-ag.ch



MÖBEL-KINDLER-AG
moebel-kindler-ag.ch / Tel. 056 443 26 18
SCHINZNACH-DORF