



Vom Fachkräftemangel zur Fachkräftechance – eine unternehmerische Aufgabe!

Fachkräftemangel, ein inflationäres Wort, über das wir alle, nicht nur im Umfeld beratender und planender Ingenieure, sprechen. Überall mangelt es an Fachpersonal, so heisst es. Die Gründe dafür sind vielseitig. Eine sofortige Verbesserung ist nicht möglich. Über Chancen zu sprechen hingegen schon.

Machen wir es uns nicht ein bisschen zu einfach, ständig von fehlenden Fachkräften zu sprechen, anstelle uns den Chancen, die sich dadurch öffnen, zu widmen? Das Erkennen, Anpacken und Nutzen von (neuen) Chancen ist der Auftrag eines jeden Unternehmens bzw. jedes Geschäftsführers. Es ist das Rückgrat nachhaltigen Unternehmertums und der langfristigen Sicherung von strategietreuer und sinnvoller Beschäftigung. Reden wir also nicht mehr von Innovation und Change, von Diversifikation und strategischer Neuausrichtung oder von Business Design statt Business Administration, wenn wir es dann doch nicht tun wollen. Denn wie der bekannte amerikanische Autor John Maxwell mal sagte: «The greatest gap in the world is the gap between knowing and doing.» Wir dürfen, sollen, müssen es tun! Denn wir wissen, dass es ein Bedürfnis gibt. Und wo Bedürfnisse sind, da lauern Chancen. Um Chancen nutzen zu können benötigen wir aber Geduld, Weitsicht, Überzeugung und das Bewusstsein, scheitern zu können. Das Scheitern wird uns jedoch aufzeigen, was möglich ist und was nicht bzw. mit welchen Korrekturen wir es erneut versuchen dürfen. «Unser Auftrag lautet: Chancen und Lösungen erkennen, entwickeln, testen, korrigieren, umsetzen, reflektieren, verbessern, erneut testen und einführen.» Im Design Thinking spricht man dann von «fail early and often», um Erfolgreiches vom Misserfolg trennen zu können. Es sagt aber auch aus, dass wir es versuchen müssen, bevor wir wissen, was funktioniert und was nicht. Doch wie machen wir das genau?

«Wir dürfen, sollen, müssen es tun! Denn wir wissen, dass es ein Bedürfnis gibt. Und wo Bedürfnisse sind, da lauern Chancen.»

Es ist wichtig, die Innensicht zu verstehen

Beziehen wir diese unternehmerischen Ansätze auf das Titelthema, können wir uns als Arbeitgeberinnen lösungsoffen und selbstkritisch verschiedenste Fragen stellen, die mit der Inside-out-Perspektive einhergehen:

- Nehmen wir den Aufbau sowie die Neu- und Weiterentwicklung von Kernkompetenzen wahr, anstelle sie bloss zu verwalten?
- Fehlen wirklich «nur» die IngenieurInnen? Gibt's Alternativen?
- Bilden wir laufend und genügend Lernende aus? Bieten wir ihnen die Chance zur internen Weiterentwicklung und schulischen Weiterbildung?
- Ist die Effizienz unserer Führung bzw. das Delegationsverhalten des erfahrenen Personals vollständig maximiert, so dass aus Delegationen Erfahrungen bei Nachwuchskräften entstehen?
- Ist eine personelle Vielfalt und Diversifikation in meinem Unternehmen vorhanden, so dass anstehende Aufgaben mit MitarbeiterInnen verschiedenen Hintergrundes getestet und abgewickelt werden können?
- Nehmen wir uns die Zeit, das unerfahrene Personal zu begleiten und deren Fehler als Weiterentwicklungschance für MitarbeiterInnen und Unternehmen zu nutzen?

«Unser Auftrag lautet: Chancen und Lösungen erkennen, entwickeln, testen, korrigieren, umsetzen, reflektieren, verbessern, erneut testen und einführen.»

- Gebe ich allen Fachpersonen (egal ob Uni-, ETH-, FH- oder HF-Ausbildung) die Möglichkeit, identische Art von Arbeiten auszuführen und/oder zu erlernen? Ist mir bewusst, dass sie alle eine ähnliche technische Basis haben und gegenseitig von ihren jeweiligen Stärken voneinander profitieren können?
- Haben wir den Kunden in die Entwicklung unserer Nachwuchskraft einbezogen und ihm aufgezeigt, dass er thematisch differenziert und periodisch vom Nachwuchs bedient wird?
- Ist unser Engagement ausserhalb des Unternehmens (Verbände, Berufs- und Weiterbildung usw.) ausreichend genug, um unseren Teil in der Nachwuchsförderung zu leisten?
- Vernetzen und kommunizieren wir unsere Bedürfnisse bzw. die Chancen für potenzielle Mitarbeitende in unseren Unternehmen konstant und in einer entsprechend notwendigen Breite am Arbeitnehmermarkt?

Falls die Antwort auf diese Fragen lautet: «Ja, das hat jeder in seinem Unternehmen umgesetzt», haben wir schon mal den grössten Teil der eigenen Hausaufgaben gemacht. Dies nebst der Erarbeitung von Vorteilen und Effizienzsteigerung durch Digitalisierung und flexiblen Arbeitsmodellen.

Bestimmt kennt jedes Unternehmen der suisse.ing eine Erfolgsgeschichte, auch wenn dahinter nicht immer die klassischen Ausbildungs- und Karrierewege stehen: «Vom Monteur zum leitenden Ingenieur»; «Als Quereinsteiger die Firma aufgemischt»; «Wenn ich durch die Schweiz fahre, sehe ich Objekte, auf welche ich stolz bin und gerne meinen Kindern und Enkeln zeige». Lasst uns gemeinsam diese Geschichten erzählen, erlebbar machen und einer grösseren Breite zugänglich machen.

«Wenn ich durch die Schweiz fahre, sehe ich **Objekte, auf welche ich stolz bin und gerne meinen Kindern und Enkeln zeige**».

Die Aussensicht einnehmen und Chancen nutzen

Als Zweites können wir die Aussensicht einnehmen, wobei uns erneut zählige Chancen begegnen, die für den Arbeitgebermarkt in der Ingenieurbranche sprechen.

- **Klimaschutz:** Den Hebel, welchen wir in der Ingenieurbranche in Bezug auf den Klimaschutz haben, ist riesig. Sanierung, Erneuerung, Umnutzung, Verdichtung, effiziente Neubaumweise, Energieeffizienz, Biodiversität und der Verkehr sind nur einige Schlagwörter.
- **Verkehrsinfrastruktur:** Der Bedarf an Infrastruktur aller Art ist gross. Sei es in der Errichtung neuer öffentlicher Verkehrsinfrastruktur oder bei Sanierung, Erweiterung und Modernisierung. Ebenso bieten die Infrastrukturbedürfnisse für den Individualverkehr grossartige Gestaltungsmöglichkeiten.
- **Ver- und Entsorgungsinfrastruktur:** Die Versorgungsinfrastruktur des besiedelten Raumes z. B. für Wasser, Abwasser, Logistik, Netzwerken erfährt die nächsten Jahrzehnte wesentliche Anpassungen und Erneuerungen in verschiedensten Bereichen. Zudem bauen wir unser Energieversorgungssystem zukunftsfähig um.
- **Landschaft und Siedlung:** Die weitsichtige Gestaltung von Siedlungs- und Erholungsraum, das Eingehen auf Bevölkerungswachstum und Vielfalt, die erforderlichen Massnahmen aufgrund des Klimawandels erfordern unsere Leistungen mehr denn je.

All diese Themen, Aufgaben und Entfaltungsmöglichkeiten, die auch politisch gefordert und gestützt sind, verleihen unserer Branche derart Rückenwind, dass wir diesen in Bezug auf die Gewinnung, Förderung und Haltung von Fachkräften unbedingt nutzen sollten.

Hinzu kommt der Wandel in der öffentlichen Beschaffung – vom preisgetriebenen Wettbewerb zum Qualitäts- und Nachhaltigkeitswettbewerb. Was gibt es tollereres, als in der Zeit des Beschaffungswandels in die Branche mit den grössten Bauprojekten, den breitesten Möglichkeiten einzusteigen und so die Zukunft zu gestalten?

Wir dürfen alle die Erfolgsgeschichten, die es rund um das Bauen und den Berater- und Planerberuf im Ingenieurbereich gibt, noch mehr, noch öfter und noch attraktiver kommunizieren. Und wenn wir die unternehmenseigenen Aufgaben erledigt haben, müssen wir uns nicht scheuen, uns zur Schau zu stellen und unsere Chancen in der Branche, im Unternehmen, als Arbeitnehmende aufzeigen.

«Wir dürfen alle die Erfolgsgeschichten, die es rund um das Bauen und den Berater- und Planerberuf im Ingenieurbereich gibt, noch mehr, noch öfter und noch attraktiver kommunizieren.»