

Der Mangel an qualifiziertem Personal trifft die Schweiz seit der Aufhebung der Massnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie besonders hart. Diese Problematik ist vor allem auf das Altern der Bevölkerung sowie auf einen erhöhten Bedarf an Fachkräften zurückzuführen. Letzterer hängt insbesondere mit der digitalen Transformation und der Energiewende zusammen. Anders gesagt: Das Thema beschränkt sich nicht mehr auf bestimmte Branchen wie Technik oder Gesundheit, sondern betrifft einen Grossteil der Bereiche der Schweizer Wirtschaft. Generell haben vor allem KMU Probleme bei der Rekrutierung von Angestellten. Auch regional zeigen sich Unterschiede. Die Ost- und die Innerschweiz sind stärker vom Fachkräftemangel betroffen als der Rest des Landes<sup>1)</sup>.

Trotz dieser schwierigen Situation haben zahlreiche nationale oder regionale Akteure eine Vorreiterrolle eingenommen, um die Auswirkungen des Mangels zu verringern. Die in dieser Ausgabe vorgestellten Initiativen und Massnahmen zeigen, dass es viele verschiedene Lösungsansätze gibt. Dazu gehören die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Einführung

von Fortbildungsmassnahmen, damit sich jeder innerhalb seines Unternehmens oder seines Tätigkeitsbereichs weiterentwickeln kann; die Anpassung der Gesetzgebung mit dem Ziel, den Personaleinsatz flexibler zu gestalten; bestimmten Personen mehr Verantwortung zu übertragen, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren oder auch die Erstellung von Internetseiten, welche die Stellensuche erleichtern sollen.

Aufgrund ihrer besonderen geografischen Lage haben Berggebiete und ländliche Räume jedoch auch ein Interesse daran, die Bedürfnisse ihrer Bevölkerung zu berücksichtigen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Sie können beispielsweise dafür sorgen, dass genügend Wohnraum zur Verfügung steht, der den aktuellen Bedürfnissen entspricht<sup>2)</sup>. Ein anderer Lösungsansatz ist, den Jugendlichen die Teilnahme am Gemeindeleben zu ermöglichen und ihnen die Gelegenheit zu bieten, ihre Wünsche zu äussern. Dadurch können sie sich besser mit ihrem Heimatdorf identifizieren, was sie dazu bewegen soll, auch als Erwachsene dort zu bleiben<sup>3)</sup>.

La pénurie de personnel qualifié frappe particulièrement la Suisse depuis la fin des mesures destinées à freiner la pandémie de Covid-19. Cette problématique résulte surtout du vieillissement de la population, ainsi que de besoins accrus en matière de main-d'œuvre. Cette tendance découle aussi de besoins croissants quant à l'introduction de la numérisation ou liés à la transition énergétique. Désormais, ce thème ne se limite plus à certains secteurs en particulier, mais touche une bonne partie des branches de l'économie suisse. De manière générale, ce sont surtout les PME qui rencontrent des problèmes pour recruter des employés. Quant à la répartition géographique des besoins en main-d'œuvre, la Suisse orientale et centrale sont davantage concernées que le reste du pays<sup>4)</sup>.

Malgré cette situation morose, de nombreux acteurs nationaux ou régionaux ont pris les devants, afin de réduire les effets liés à cette pénurie. Les solutions et initiatives présentées dans ce numéro démontrent que de nombreuses possibilités existent. Cela passe no-

tamment par l'amélioration des conditions de travail, la mise en place de formations, afin de permettre à chacun d'évoluer au sein de son entreprise ou de son secteur d'activité, l'adaptation de la législation dans le but de flexibiliser le recours au personnel, donner davantage de responsabilités à certaines personnes, réduire les charges administratives ou encore la création de sites Internet destinés à faciliter les recherches d'emplois.

Toutefois, en raison de leur situation géographique particulière, les régions de montagne et l'espace rural ont aussi intérêt à prendre en considération les besoins de leur population, afin de contenir la pénurie de main-d'œuvre. Par exemple en s'assurant que des logements répondant aux besoins actuels sont disponibles<sup>5)</sup>. Et aussi en permettant aux jeunes de participer à la vie communale, ainsi que de leur donner la possibilité d'exprimer leurs envies. Ce genre de démarches leur permettra de mieux s'identifier avec leur lieu d'origine et les incitera à y rester, une fois qu'ils auront atteint l'âge adulte<sup>6)</sup>.

## Ideen zur Bewältigung des Fachkräftemangels



Vincent Gillioz  
Chefredaktor montagna

## Des idées pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre

- 1) «Diese Stellen sind besonders vom Fachkräftemangel betroffen» - Die Volkswirtschaft - 08.09.2023.
- 2) Siehe dazu montagna 10-2022 sowie den Leitfaden «Attraktives Wohnen in Berggebieten», abrufbar unter sab.ch
- 3) Das Label «Jugendfreundliche Bergdörfer» der SAB anerkennt Gemeinden, die sich für ihre Jugendlichen einsetzen.
- 4) «Pénurie de Personnel qualifié : les emplois particulièrement concernés» - La Vie économique - 08.09.2023.
- 5) Voir à ce sujet le montagna 10-2022, ainsi que le guide «Des logements attractifs dans les régions de montagne» (octobre 2022), disponible sur sab.ch.
- 6) Le label du SAB «Commune de montagne, La jeunesse notre avenir», encourage les communes s'engageant en faveur de leurs jeunes.