

Wissensgemeinschaft (WiGe) Fachkräftemangel Communauté de savoir-faire (CoSaF) pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Sitzung 2 | Séance 2

26.05.2026, Visp/Viège

Im Auftrag von



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO



Neue Regionalpolitik **npr**
Nouvelle politique régionale **npr**
Nuova politica regionale **npr**
Nova politica regionala **npr**



Programm Programme

11⁰⁰	Besichtigung: MINT-World in Visp Visite: MINT-World à Viège
12⁰⁰	Mittagessen Repas
13⁰⁰	Vorträge im Plenum Interventions en plénière
14¹⁵	Pause
14²⁵	Gruppenarbeit (Workshop): Welche Perspektiven gibt es und wie kann ich in meiner Region weiter vorankommen? Travail de groupe (atelier): Quelles perspectives et comment aller plus loin dans ma région?
15⁴⁰	Schlusswort Conclusion
15⁴⁵	Ende der Veranstaltung Fin de l'évènement



Die allgemeinen Ziele dieser WiGe sind:

- **Gemeinsames Verständnis der Förderlandschaft:** Zentrale Instrumente zur Fachkräftesicherung und Standortattraktivität gemeinsam einordnen.
- **Rollen und Zuständigkeiten:** Verantwortlichkeiten und Schnittstellen im Zusammenspiel der Förderinstrumente klären.
- **Finanzierungslücken erkennen:** Lücken identifizieren und gezielte Unterstützungsansätze durch die NRP eruieren.
- **Herausforderungen der Regionen sichtbar machen:** Zentrale Problemstellungen rund um Standortattraktivität und Fachkräftemangel herausarbeiten.
- **Praxisorientierter Erfahrungsaustausch:** Erprobte Massnahmen und konkrete Umsetzungsbeispiele zusammentragen.
- **Übertragbarkeit fördern:** Inspirierende Ansätze und überregionale Lernpotenziale erschliessen.

Les objectifs généraux de cette CoSaF sont les suivants:

- **Compréhension commune du paysage des soutiens disponibles:** classification commune des instruments centraux visant à garantir la main-d'œuvre qualifiée et l'attractivité des sites.
- **Rôles et compétences:** clarification des responsabilités et des interfaces dans l'interaction des instruments d'aide.
- **Reconnaissance des lacunes de financement:** identification des lacunes et recherche d'approches de soutien ciblées par la NPR.
- **Mettre en évidence les défis auxquels sont confrontées les régions:** mettre en évidence les principaux problèmes liés à l'attractivité des sites et à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- **Échange d'expériences axé sur la pratique:** rassembler des mesures éprouvées et des exemples concrets de mise en œuvre.
- **Promouvoir la transférabilité:** exploiter des approches inspirantes et des potentiels d'apprentissage suprarégionaux.

Sitzung 1 zeigt: regionale Initiativen setzen bereits an, doch einige Herausforderungen bleiben

1. Governance & Zuständigkeiten

Rollen zwischen Politikbereichen, Ebenen, Verbänden und öffentlicher Hand sind nicht ausreichend geklärt.

2. Strategie & Zusammenarbeit

Unternehmen handeln oft kurzfristig, beteiligen sich begrenzt und stehen in Konkurrenz zueinander.

3. Bildung & Qualifikationen

Angebote treffen Bedürfnisse der Unternehmen und erreichen Zielgruppen nicht immer.

4. Umsetzung & Wirkung

Gute Ansätze bleiben oft unsichtbar, zeitlich begrenzt oder ohne Anschlussfinanzierung.

5. Standortattraktivität

Lebensumfeld, Infrastruktur, Kosten und soziale Einbindung beeinflussen Gewinnung und Bindung.

Bestehende Initiativen aus der Praxis

- a) **Kompetenzentwicklung & Weiterbildung**
z. B. MINT GL, Smartbleiben, Hospitality Booster
- b) **Standortattraktivität & Lebensqualität**
z. B. Valais4you, Regionales Zuzugsmanagement
- c) **Zusammenarbeit mit Arbeitgebern & neue Arbeitsmodelle**
z. B. Career design center, HR-Merkblätter KMU
- d) **Strategische & systemische Ansätze**
z. B. Career Journey, Attraktivierung von Berufsbildern

1. Gouvernance & compétences

Les rôles entre politiques publiques, niveaux, associations et pouvoirs publics restent à clarifier.

2. Stratégie & collaboration

Les entreprises agissent souvent à court terme, s'impliquent peu et restent en concurrence.

3. Formation & qualifications

Les offres ne répondent pas toujours aux besoins des entreprises et n'atteignent pas toujours les publics cibles.

4. Mise en œuvre & impact

Les bonnes approches restent souvent peu visibles, limitées dans le temps ou sans financement de suite.

5. Attractivité du site

Le cadre de vie, les infrastructures, les coûts et l'intégration sociale influencent l'attraction et la rétention des talents.

Initiatives existantes issues de la pratique

- a) **Développement des compétences & formation continue**
p. ex. MINT GL, Rester intelligent, Hospitality Booster
- b) **Attractivité du site & qualité de vie**
p. ex. Valais4you, Gestion régionale de l'immigration
- c) **Collaboration avec les employeurs & nouveaux modèles de travail**
p. ex. Fiches RH PME, Career design center
- d) **Approches stratégiques & systémiques**
p. ex. Career Journey, Rendre les profils professionnels plus attractifs

Heute im Fokus Focus du jour

**Was Regionen und
KMUs im Umgang mit
dem Fachkräftemangel
voranbringt**

**Comment les régions et
les PME font face à la
pénurie de main-
d'œuvre qualifiée**

01

**Perspektive klären
Clarifier la perspective**

Konkrete Beispiele aus
den Regionen und
Unternehmen.

Des exemples concrets
issus des régions et
entreprises.

02

**Arbeitsfelder vertiefen
Approfondir les axes
de travail**

Im Zentrum stehen
regionale Attraktivität,
konkrete Unterstützung
für KMU und öffentlich-
private Zusammenarbeit.

Focus sur l'attractivité
régionale, le soutien
concret aux PME et la
collaboration public-
privé.

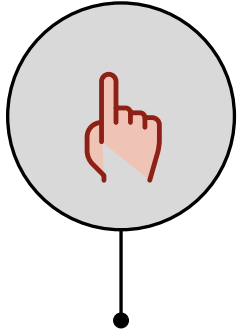
03

**Erkenntnisse sichern
Capitaliser les
enseignements**

Neue
Massnahmenideen,
Erfolgsfaktoren und
Hindernisse aus
bestehenden Praktiken.

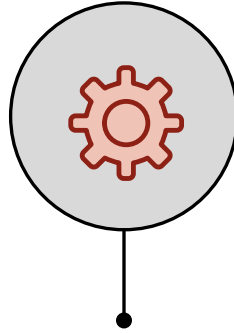
Nouvelles mesures,
facteurs de réussite et
obstacles issus des
pratiques existantes.

Der BFH-Bericht zeigt, Fachkräftemangel ist in ländlichen Regionen ein strukturelles Standort- und Matching-Problem



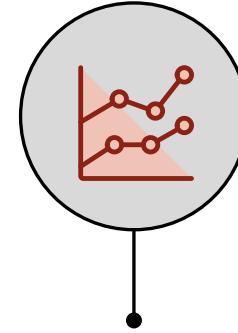
Regionale Ursachen erschweren das Matching

Geringe Dichte, eingeschränkte Erreichbarkeit, demografischer Ersatzbedarf und viele Kleinbetriebe erschweren das Matching von Arbeitsangebot und -nachfrage.



Lösungsansätze müssen breiter ansetzen

Qualifizierung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erwerbstätigkeit bis ins Rentenalter, Integration, Produktivität und Standortattraktivität müssen zusammenspielen.



Die NRP kann gezielt ergänzen

Die NRP kann nationale Fachkräfteinitiativen durch regionale Projekte, Netzwerke, Plattformen und Wissenstransfer ergänzen.

Zwischen 2008 und 2024 wurden über 100 NRP-Projekte umgesetzt,
unter anderem zu Mitarbeiter-Sharing, Lehrbetriebsverbünde, digitale Standortplattformen.

SECO sieht den klarsten NRP-Handlungsspielraum dort, wo Projekte regional, überbetrieblich und ergänzend wirken

SECO Einschätzung	7 BFH Projekt-Empfehlungen	SECO-Management Response
Klar anschlussfähig	• Demografischer Wandel • Image-Verbesserung technischer Berufe • Standortattraktivität	NRP kann Projekte anstossen, wenn regional verankert sind und mehrere Betriebe oder Akteure betreffen.
Selektiv prüfbar	• Verkürzung der Vakanzdauer offener Stellen • Ergänzung nationaler Programme • Wirkungs- und Trendanalysen	NRP-Förderung nur prüfen, wenn mehrere Betriebe betroffen sind, regionaler Mehrwert besteht und die Zuständigkeiten zur NRP passen.
Nicht weiterverfolgen	• Eigenes digitales Tool	Umsetzung nicht sinnvoll, da Nutzerkreis und Kosten nicht zusammenpassen. Es bleibt als Denk- und Strukturierungshilfe nutzbar.

Was heisst das für heute?

Heute übersetzen wir die SECO-anschlussfähigen Ansätze in zwei praxisnahe Arbeitsfelder:

regionale Attraktivität und Unterstützung für KMU

Erkenntnisse aus den Projektevaluationen zum Thema Fachkräftemangel

**Enseignements issus des évaluations de projets sur la
thématique de la pénurie de main d'œuvre qualifiée**

Samuel Wirth, regiosuisse

Methodik Wirkungsmessungen

- Standardisierte Methodik
- Jährlich 4 Projekte
- Interviewgespräche mit Projektträger und kantonale NRP-Fachstelle
- Kurzbericht (rund 10 Seite)
- Publikation auf <https://regiosuisse.ch/node/3926> inkl. Teilen auf LinkedIn)

Wichtig: Wir haben keine allumfassende Analyse der NRP-Projekte gemacht, sondern einzelne NRP-Projekte im Detail angeschaut

MINT^{GL}

- Ziel: Frühförderung von MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik)
- Kursangebote für Schulklassen und Freizeitangebot
- Glarus (Kanton Glarus)
- NRP-Anteil: 104'000 CHF



"go tec! Labor 2019+"

- Ziel: Ausbau des MINT-Angebots insb. für Mädchen, die Schule, Bereich Digitalisierung
- Ziel: Stärkere Einbindung der Industrie
- Spielerisches näherbringen der MINT-Fächer und Berufsbilder im MINT-Bereich (Aufbau neuer Schwerpunkte)
- Schaffhausen (KT. Schaffhausen)
- NRP-Anteil: 950'000 CHF



Vergleich, Einordnung

	Mint World	MINT ^{GL}	Gotec+
Ursprung	Lonza, Bioark Visp AG, Kanton Wallis	Amt für Wirtschaft (Aus Befragungsergebnis)	Stiftung, Gegründet von Unternehmen
Beteiligte Unternehmen	2	<i>In Steuerungsgruppe</i>	42
Anz. VZÄ	280 VZÄ	35 VZÄ	165 VZÄ

Kompetenzzentrum Industriellackierer (KIL)

- Ziel: Erneuerung des Kompetenzzentrums für Industriellackierberufe
- überbetriebliche Kurse (ÜK), Qualifikationsverfahren und Weiterbildungen für Industriellackierer/-innen, Lackierassistent/-innen und Lackierfachmänner und -frauen
- Die NRP unterstützte die Erneuerung des Kompetenzzentrums.
- Silenen (KT. Uri)
- NRP-Anteil: 600'000 CHF



Swiss Electronic Cluster (SEC)

- Ziele: Steigerung Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität der Mitglieder (Elektronikfirmen)
- Schaffung von Weiterbildungsangebot, öffentliche-private Partnerschaften und Networking-Möglichkeiten
- Schaffung eines nationalen Kompetenzzentrums für Elektronikberufe
- Neuenburg (KT. Neuenburg)
- NRP-Anteil: 307'344 CHF



Allgemeine Erkenntnisse aus den Wirkungsmessungen

- NRP-Projekte liefern einen Beitrag zur Milderung des FKM
- NRP ermöglicht unternehmensübergreifende Initiativen zur Bekämpfung des FKM
- Meist eher indirekte Wirkung, nur schwer messbar

Ansatzpunkte der (untersuchten) NRP-Projekten

Axes d'intervention des projets NPR (étudiés)

– Berufsbildung

- Förderung der Interessen an technischen Berufen
- Mehr Jugendliche in Berufslehren im MINT-Bereich
- Erleichterter Zugang für Unternehmen zu potenziellen Arbeitskräften von morgen (Rekrutierung)

– Stärkung Berufsbilder

- Moderne Aus- und Weiterbildung
- Schulungs- und Qualifizierungsangebot

→ Bessere Nutzung des inländischen Fachkräftepotenzials

– Formation professionnelle

- Susciter l'intérêt pour les métiers techniques
- Attirer davantage de jeunes vers les apprentissages dans le domaine MINT (STEM)
- Faciliter l'accès des entreprises à la main-d'œuvre potentielle de demain (recrutement)

– Renforcement des profils professionnels

- Formation initiale et continue moderne
- Offre de formation et de qualification

→ Meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre qualifiée suisse

Fragen?
Questions?

#regiosuisse

Beispiele für Initiativen im Wallis Exemples d'initiatives en Valais



Nicole Bruttin



Florence Gessler



Marcel Zumkemi



Sarah Fleury

Valais/Wallis Promotion

*Durchgeführte Kampagnen und
gemessene Wirkungen*

*Campagnes menées et impacts
mesurés*



GRAVÉ DANS MON CŒUR. INS HERZ GEMEISSELT.

Valais4you

Förderprogramm für Unternehmen

Programme de soutien aux entreprises



VALAIS4YOU



Gruppenarbeit (Workshop): Welche Perspektiven gibt es und wie kann ich in meiner Region weiter vorankommen?

Travail de groupe (atelier): Quelles perspectives et comment aller plus loin dans ma région ?

2 Themen

1. **Standortattraktivität:** Wie kann man qualifizierte Arbeitskräfte anziehen (territoriales Marketing und Standortförderung, Lebensraum usw.)?
2. **Unterstützung für KMU:** Wie kann man lokal auf ihre Bedürfnisse eingehen (Ausbildung, Personalbeschaffung usw.)?

10' pro Zweiergruppe /
par groupe de 2

Präsentation und
Gruppendiskussion /
Restitution et discussion en
groupe

- 1–3 Handlungsvorschläge (Massnahmen, Projekte)
- Konkretisierung der Ideen: Zielgruppen und angestrebte Wirkungen, Partner, Hindernisse/Hebel

2 thématiques

1. **Attractivité territoriale:** Comment attirer la main d'œuvre qualifiée (marketing territorial et promotion des sites, espace de vie, etc.) ?
2. **Soutien aux PME:** Comment répondre localement à leurs besoins (formation, recrutement, etc.) ?

- 1-3 propositions d'actions (mesures, projets)
- Consolidation des idées: publics cibles et effets visés, partenaires, freins/leviers

Massnahme	Ansatz	Umsetzungshinweise
1. Thema „Standortattraktivität“: Fachkräfte erreichen und binden		
Sichtbarkeit & gezielte Ansprache verbinden	Regionen müssen Zugang zu Fachkräftemärkten schaffen und sich als attraktive Arbeits- und Lebensorte positionieren, da diese für Arbeit-nehmende wichtige Faktoren sind. Kampagnen können diese Attraktivität zielgruppenspezifisch verbinden und durch „Botschafter/-innen“ vermitteln.	• Erfolgsfaktor: Kommunikation muss zielgruppen- und branchenspezifisch sein und konkrete Arbeitgeberbezüge herstellen • Wirkung: Region und Arbeitgeber nehmen Fachkräfte früher wahr • Beispiele: Valais4you, Work Life Aargau oder ProOst
Kontakte regional weiterführen	Interessierte Fachkräfte sollten nicht verloren gehen, wenn eine konkrete Stelle nicht passt.	• Erfolgsfaktor: Bewerbungs- und Kontaktprozesse brauchen eine regionale Anschlusslogik (z. B. mit Talentpools und Matching-Strukturen) • Wirkung: Fachkräftepotenzial bleibt für weitere Stellen nützlich
Ankommen & Bleiben erleichtern	Wohnen, Verkehr, Kinderbetreuung, Infrastruktur sowie soziale Verankerung wirken vor allem im Zusammenspiel und beeinflussen, ob Fachkräfte eine Stelle annehmen und langfristig bleiben.	• Erfolgsfaktor: Region, Gemeinden und Betriebe koordinieren Unterstützungsangebote für neue Fachkräfte • Wirkung: aus Rekrutierung wird langfristige Bindung

Massnahme	Ansatz	Umsetzungshinweise
2. Thema “KMU-Unterstützung”: Betriebe handlungsfähig machen		
Netzwerke mit klarem Nutzen aufbauen	Unternehmen beteiligen sich nur an Netzwerkarbeit, wenn Ziel, Nutzen und Aufwand klar sind. Netzwerke sollten konkrete Probleme lösen.	• Erfolgsfaktor: Ziel, Nutzen und Aufwand müssen klar sein • Wirkung: Fachkräftezugang, Sichtbarkeit und gemeinsame Lösungen • Stakeholder: Unternehmen/KMU, Branchen- oder Wirtschaftsverbände, Regionalmanagements/regionale Entwicklungsträger
Talente über Bildungspartner erschliessen	Praktika, Abschlussarbeiten und gemeinsame Projekte können KMU mit Fachhochschulen und Nachwuchs verbinden.	• Erfolgsfaktor: Praktika, Abschlussarbeiten und Projekte müssen an konkrete KMU-Bedarfe gekoppelt werden • Wirkung: Nachwuchs und Wissen werden praxisnäher eingebunden • Stakeholder: Fachhochschulen, KMU und regionale Akteure
KMU bei Rekrutierung begleiten	Viele KMU haben keine spezialisierte HR-Funktion. Bedarfsanalysen und Schulungen können praktisch bei Bedarfsklärung, Bewerbungsbeurteilung und Auswahlprozessen unterstützen.	• Erfolgsfaktor: Tools entfalten Wirkung erst durch Bedarfsanalyse, Schulung und Coaching • Wirkung: KMU bauen Rekrutierungs- und Umsetzungskompetenz auf

Mesure	Approche	Consignes de mise en œuvre
1. Thème „Attractivité du site“: attirer et fidéliser les travailleurs qualifiés		
Allier visibilité et approche ciblée	Les régions doivent faciliter l'accès aux marchés du travail qualifié et se positionner comme des lieux de vie et de travail attractifs, car ces aspects constituent des facteurs importants pour les travailleurs. Des campagnes peuvent mettre en avant cette attractivité en ciblant des publics spécifiques et en s'appuyant sur des „ambassadeurs“.	• Facteur de réussite: la communication doit être adaptée aux groupes cibles et aux secteurs d'activité et établir des liens concrets avec les employeurs • Impact: la région et les employeurs identifient plus tôt les travailleurs qualifiés • Exemples: Valais4you, Work Life Aargau ou ProOst
Poursuivre les contacts au niveau régional	Il ne faut pas perdre de vue les professionnels intéressés lorsqu'un poste concret ne leur convient pas.	• Facteur de réussite: les processus de candidature et de prise de contact doivent s'inscrire dans une logique régionale (p. ex. avec des viviers de talents et des structures de mise en relation) • Impact: le potentiel de main-d'œuvre qualifiée reste utile pour d'autres postes
Faciliter l'installation et la pérennisation	Le logement, les transports, la garde d'enfants, les infrastructures et l'ancrage social agissent surtout en synergie et déterminent si les professionnels acceptent un poste et y restent à long terme.	• Facteur de réussite: la région, les communes et les entreprises coordonnent les offres de soutien destinées aux nouveaux professionnels • Impact: le recrutement se transforme en fidélisation à long terme

Mesure	Approche	Consignes de mise en œuvre
2. Thème „Soutien aux PME“: donner aux entreprises les moyens d'agir		
Développer des réseaux offrant des avantages concrets	Les entreprises ne s'engagent dans le travail en réseau que si les objectifs, les avantages et l'effort requis sont clairement définis. Les réseaux doivent permettre de résoudre des problèmes concrets.	• Facteur de réussite: les objectifs, les avantages et l'effort requis doivent être clairement définis • Impact: accès à la main-d'œuvre qualifiée, visibilité et solutions communes • Parties prenantes: entreprises/PME, associations professionnelles ou économiques, organismes de gestion régionale/d'aménagement du territoire
Recruter des talents par l'intermédiaire de partenaires éducatifs	Les stages, les mémoires de fin d'études et les projets communs permettent de mettre en relation les PME avec les hautes écoles spécialisées et la relève.	• Facteur de réussite: les stages, les mémoires de fin d'études et les projets doivent être adaptés aux besoins concrets des PME • Impact: la relève et les connaissances sont intégrées de manière plus pratique • Parties prenantes: hautes écoles spécialisées, PME et acteurs régionaux
Accompagner les PME dans leurs efforts de recrutement	De nombreuses PME ne disposent pas d'un service RH spécialisé. L'analyse des besoins et les formations peuvent apporter un soutien concret pour cerner les besoins, évaluer les candidatures et mener à bien les processus de sélection.	• Facteur de réussite: les outils ne déploient pleinement leur effet qu'à travers l'analyse des besoins, la formation et le coaching • Impact: les PME développent leurs compétences en matière de recrutement et de mise en œuvre

Schlusswort **Conclusion**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!
Merci de votre participation!