

Interview mit Uwe Tännler, Personalmanager

# Fachkräfte finden für die attraktive Gebäudetechnik-Branche

Interview Peter Warthmann

Bild zVg

Die Tännler Personalmanagement AG ist spezialisiert auf die Personalberatung und Mitarbeiterselektion im Bereich Gebäudetechnik. Inhaber Uwe Tännler kennt dank langjähriger Erfahrung in diesem Bereich die Anforderungen der Branche und findet die passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Interview spricht er über seine Einschätzungen zur aktuellen Situation mit ausgetrocknetem Kandidatenmarkt.

## **Geeignete Fachkräfte zu finden, ist auch in der Gebäudetechnik-Branche seit Längerem schwierig.**

### **Woran liegt das?**

**Uwe Tännler:** Am fehlenden Nachwuchs. Dazu kommt, dass viele die Branche nach der Grundausbildung verlassen. Gründe dafür sind die zum grossen Teil vielen Stunden, welche aufgrund fehlender Arbeitskräfte geleistet werden müssen. So dreht sich die Spirale weiter in die falsche Richtung: Qualifizierte Fachleute verlassen die Branche. Erschwerend kommt dazu, dass die Löhne oft den Leistungen hinterherhinken. Rückmeldungen z. B. von qualifizierten Projektleitern Haus- und Gebäudetechnik, 38–42-jährig, Zürich, 60-Stunden-Woche mit 6800 bis 7200 Franken Entlohnung. Die Überstunden sind zu kompensieren oder verfallen, weil keine Zeit dazu ist. Der Inhaber der jeweiligen Unternehmung freut sich dafür über mehrere Wohnsitze, teure Autos etc. Qualifizierte und interessierte Mitarbeitende akzeptieren das seit Jahren nicht mehr. Vom Inhaber (Hauptling) wird Unternehmertum erwartet, entlohnt werden Befehlsempfänger (Indiener). Viele Unternehmer/Führungskräfte haben das noch immer nicht gemerkt. Das gilt auch für andere Branchen wie z. B. im



Uwe Tännler, Inhaber der Tännler Personalmanagement AG.

Gastgewerbe, der Eventbranche und im Medizinbereich sowieso.

Work-Life-Balance hat heute einen anderen Stellenwert. Will heissen: Arbeitszeit und Freizeit sind Lebenszeit. Die Pandemie hat dieses Bewusstsein zusätzlich gestärkt. Die Arbeitswelt verändert sich, und das ist gut so. Hier muss auch die Gebäudetechnik mitziehen.

### **Was muss getan werden, damit die attraktiven Berufsmöglichkeiten im Bereich der Gebäudetechnik besser erkannt werden?**

Die zukünftige Arbeitswelt wird branchenunabhängig von der Generation Z dominiert. Dabei treffen in den Unternehmen verschiedene Rollenverständnisse und Werte aufeinander. Sinnstiftende Aufgaben, Fairness und Wertschätzung bei entsprechender Entlohnung stehen vor Karriere und Aufstiegsmöglichkeiten im Zentrum. Anstatt Präsenzzeit ist Wertschätzung für Leistung und Resultate gefragt. Miteinbezug in Entscheidungs- und Arbeitsprozesse sowie Feedback, Lob und Kritik der Führungskräfte sind unerlässlich. Transparenz und eine offene Kommunikation, vor allem auch was Unternehmenszahlen betrifft, werden immer wichtiger. Mitarbeitende möchten wissen, woher das Geld kommt und vor allem auch, wo es hingehet.

Das technologische Umfeld, der digitale Wandel und die Unternehmensführung müssen auf dem neusten Stand sein. Mit veralteten Strukturen und Fax-Geräten gewinnt man keine modernen, motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Flexibilität in der Erfüllung der Aufgaben wie z. B. Jahresarbeitszeit, Teilzeit, 4-Tage-Woche, Homeoffice, mobiles Arbeiten, Erarbeiten von zusätzlichen Ferientagen usw. müssen möglich sein. Es ist auch klar, dass dies alles seine Grenzen hat.

### **Haben Sie als Marketing-Doyen noch einen Tipp für die Haus- und Gebäudetechnik zum Wie?**

Gerne: Tue Gutes und sprich darüber. Will heissen: Die Branche hat es vor allem in den späten Achtzigern bis in die Nullerjahre versäumt, WERBUNG für den Berufsstand zu machen. Genau diese Leute fehlen heute. Wer nicht wirbt, stirbt. All die guten Ideen und Vorsätze sollten dann natürlich in den Unternehmen auch gelebt werden. Damit wird Mund-zu-Mund-Propaganda erreicht, und das Interesse an der Branche steigt wieder. Das dauert. ■

[taennler.ch](http://taennler.ch)