



Regierungsratswahlen Kanton Uri 2024 Drei Fragen des Dachverbandes an die Kandidierenden

Petra Muheim Quick

1. Welche Massnahmen sehen Sie, um die Erfolgsfähigkeit der Urner Gewerbebetriebe zu erhöhen und so mehr Arbeitsplätze zu schaffen und höhere Steuereinnahmen zu erzielen?

Grundsätzlich besteht eine Möglichkeit darin, das Arbeitsumfeld moderner zu gestalten und dabei das Thema Digitalisierung umfassend anzugehen. Investitionen in moderne Technologien, das Überdenken von bestehenden Prozessen und Abläufen wie die Schaffung einer angenehmen Arbeitsatmosphäre können die Produktivität in praktisch jedem Betrieb steigern. Wichtig ist, dass jeder Urner Gewerbebetrieb die für ihn passenden Massnahmen vorab sorgfältig evaluiert und dann individuell umsetzt. Dies bedingt Arbeit und eine klare Haltung der Führungsverantwortlichen.

Weiter ist auch die Investition in die Mitarbeitenden wichtig, d.h. dass sie die Möglichkeit zu Schulungen, Weiterbildungen etc. haben und ihnen mögliche Karrierechancen aufgezeigt werden. So erleben die Mitarbeitenden, dass das Unternehmen an ihrer Entwicklung ernsthaft interessiert ist und motiviert sie umgekehrt, sich als Mitdenkpartner für das Unternehmen einzusetzen. Eine positive Unternehmenskultur fördert Innovation, und in einem regelmässigen Austausch können neue Ideen entstehen. Loyale, leistungsbereite und motivierte Mitarbeitende sind die Basis für jeden unternehmerischen Erfolg.

2. Mit welchen Massnahmen gelingt die Neuansiedlung von Industrie- und Gewerbebetrieben im Kanton Uri?

Uri verfügt bereit heute über günstige Steuerbedingungen, attraktives Bauland für Industrie- und Gewerbebetriebe und eine sehr gute Verkehrsanbindung. Uri bietet zudem eine hohe Lebensqualität (Work-Life-Balance). Gute Rahmenbedingungen sind also vorhanden, um attraktiv für Neuansiedlungen zu sein.

In Sachen Neuansiedlungen ist die kantonale Wirtschaftsförderung weiterhin stark gefordert, da der Kanton Uri noch nicht derart bekannt zu sein scheint wie andere Zentralschweizer Kantone. Zudem könnte z.B. die grosse Anzahl von Urner Botschafterinnen und Botschaftern eingespannt werden. Diese verfügen über ein riesiges Netzwerk und folglich Potenzial, Türen zu öffnen. Wie bereits andere Beispiele gezeigt haben, basiert vieles auf persönlichen Beziehungen. Allenfalls gilt es auch zu überlegen, ob mit professioneller Unterstützung fokussierter vorgegangen werden kann (z.B. Aufbau einer Verkaufsorganisation für die Werkmatt).

Ist das Interesse geweckt, ist es wichtig, dass alle Beteiligten (Unternehmen, Regierung, Verwaltung, Standortgemeinde) effektiv zusammenarbeiten. Es braucht kurze Amtswege und weniger bürokratische Hürden, um erfolgreich zu sein. Gerade bei Industrie- und Gewerbebetrieben ist der Erhalt einer Bau- und Betriebsbewilligung innert nützlicher Frist essenziell.

3. Welche Massnahmen helfen, den Fachkräftemangel im Kanton Uri zu entschärfen?

Ein Ansatz wie der Fachkräftemangel angegangen wird, zeigt im Moment z.B. die Umsetzung der Pflegeinitiative: Der erste Schritt erfolgt als Ausbildungsoffensive mit entsprechenden Fördermassnahmen. Dies könnte auch für andere Branchen adaptiert werden.

Es gilt folglich die Berufslehre aufzuwerten, d.h. eine starke Grundausbildung und der durchlässige Zugang zu den Fachhochschulen und Universitäten bleiben für Uri wichtige Erfolgsfaktoren. Die Berufsbildung sollte weiterhin gefördert und als attraktive Option für junge Menschen positioniert werden.

Wie bereits in Frage 1 erwähnt, sind auch die Unternehmen gefordert. Indem sie ihre bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich weiterbilden und auf dem neuesten Stand halten, fördert sie nicht nur die Fachkompetenz dieser Personen, sondern auch die Bindung an das Unternehmen. Nebst gezielten Weiterbildungsprogrammen, Umschulungen und der Förderung von Fachkräften eröffnen auch eine schul- und familienergänzende Kinderbetreuung und sowie Tagesstrukturen an den Schulen ein weiteres Potenzial an Fachkräften. Dabei können die Unternehmen z.B. mittels flexibleren Arbeitszeitmodellen den aktuellen Bedürfnissen entsprechen und neue Arbeitskräfte gewinnen.

Ein Unternehmen, welches nebst attraktiven Salärbedingungen Zusatzleistungen wie zum Beispiel betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsprogramme oder flexible Arbeitszeiten anbietet, kann die Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.