



Generalversammlung 21. März 2023

Bericht der Präsidentin

Drei Jahre sind seit der Gründung des CRN vergangen. Unsere Rolle entwickelt sich weiter, und die Relevanz unserer Arbeit ist vielleicht wichtiger denn je.

Aber Relevanz ist nicht genug, um unseren Erfolg zu garantieren. Wir müssen uns bemühen, eine Bestandsaufnahme zu machen, wo wir stehen, unseren Mehrwert zu ermitteln und uns neu zu positionieren, wo und wann immer es nötig ist.

Globale Herausforderungen wie die Covid-Pandemie im Jahr 2020 und der Krieg in der Ukraine zwei Jahre später haben die Auswirkungen anderer Probleme, mit denen sich die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt bereits auseinandersetzen mussten, wie der Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung, noch verschärft.

All dies hatte eindeutig Auswirkungen auf unsere Arbeit.

Entwicklung der Mitgliederzahl

Die Gewinnung neuer Mitglieder im Jahr 2022 war anspruchsvoll, aber wir konnten zwei neue Mitglieder gewinnen, Credit Suisse und Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG

Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG war ein Gründungsmitglied und hat CRN pro bono rechtlich unterstützt. Inzwischen ist Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG als erstes KMU CRN regulär beigetreten. Dank der Tatsache, dass Susanna Auf der Maur gegen Ende 2021 dem CRN-Vorstand beitrug, wird uns die Kanzlei weiterhin Rechtsberatung «pro bono» anbieten. Die Bereitschaft der Kanzlei, CRN zu unterstützen, hat bereits zu positiven Ergebnissen geführt, da wir unsere Verbindungen zu den Unternehmen in der Zentralschweiz weiter ausbauen konnten.

Im Jahr 2022 fanden mehrere vielversprechende Treffen statt. Ein Beispiel für ein solches positives Treffen ist der Beitritt der Migros Luzern, welche dieses Jahr CRN beitreten wird. Wir freuen uns, dass Migros bereits heute anwesend ist!

Wir sind zuversichtlich, dass die Treffen in der zweiten Jahreshälfte ebenfalls zu positiven Ergebnissen führen werden.



Vorstand

Der Vorstand hat 4 online-Treffen gehalten, um sowohl die Alltagsgeschäfte als auch die strategische Ausrichtung zu diskutieren.

Wie Sie sich vielleicht erinnern, sind Brigitte Manz-Brunner und Corine Blesi in 2021 aus dem Vorstand zurückgetreten. Wir durften als Nachfolger Christina Seyler und Susanna auf der Maur in den Vorstand zu berufen. Christina Seyler und Susanna auf der Maur waren eine enorme Hilfe für CRN und wir sind ihnen für ihre Beiträge im vergangenen Jahr sehr dankbar.

Ich möchte diese Gelegenheit auch nutzen, um meinen Kolleginnen Gabrielle Wanzenried und Yvonne Seiler Zimmermann zu danken, die diese Reise von Anfang an begleitet und nach Kräften unterstützt haben.

In Bezug auf die vom Verein organisierten Aktivitäten oder Durchgeführte Aktivitäten

«Cross-Company Learning Circles»

Jedes Unternehmen steht bei der Einführung von neuen Initiativen vor individuellen internen Herausforderungen, die von der Grösse des Unternehmens, der eigenen Bereitschaft und der internen Motivation abhängen.

Der Austausch von «Best Practices» und Erfahrungswerten kann dazu beitragen, die Ausarbeitung von neuen Möglichkeiten in Bezug auf Wiedereinstiegs-Programme intuitiv zu fördern.

In diesem Zusammenhang wurden im Laufe des Jahres vier Sitzungen abgehalten, um Wissen und Erfahrungen auszutauschen und bewährte Verfahren weiterzugeben. Zwei davon hatten mit den unternehmensübergreifenden Lernzirkeln zu tun.

Im Kontext der «Cross-Company Learning Circles» von Oktober 2021 bis August 2022 pilotierten wir ein neues Lernformat: Wir brachten 5 Teilnehmer aus 3 Unternehmen zusammen - allesamt HR-Mitarbeiter in unterschiedlichen Positionen, um von und mit einer kleinen Gruppe zu lernen. Der unternehmensübergreifende Lernzirkel wurde von CRN digital moderiert.

Die ersten Erfahrungen mit diesem Format waren herausfordernd, mit vielen neuen Erkenntnissen und Anregungen. Es ist wichtig, dass jede teilnehmende Organisation bereit ist, die Initiative intern zu starten, damit diese Übung produktiv sein kann.



Da sich einige der teilnehmenden Organisationen in unterschiedlichen Phasen des Prozesses befanden, hat der CRN-Vorstand beschlossen, sich in diesem Jahr nur auf die Organisation von themenbezogenen kleineren Veranstaltungen zum Wissensaustausch zu konzentrieren.

Dritte Arbeitgeberkonferenz, 1. Dezember 2022

Als wir mit der Arbeit von CRN begannen, erkannten wir, wie wichtig es ist, Arbeitgeber, Regierungsvertreter und andere Stakeholder kontinuierlich zusammenzubringen. Im Jahr 2022 haben wir in diesem Kontext die dritte Arbeitgeberkonferenz abgehalten.

Die Diskussion fokussierte auf die strukturellen und soziokulturellen Aspekte, welche die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt beeinflussen: die traditionelle Aufteilung der häuslichen Aufgaben zwischen Mann und Frau; der daraus resultierende Konflikt zwischen Arbeit und Familie; die Struktur des Schulsystems; die hohen Kosten der Kinderbetreuung; die Notwendigkeit flexiblerer Arbeitsmodelle sowie die Bedeutung, aus wirtschaftlichen und individuellen Gründen gar nicht erst aus dem Erwerbsleben auszusteigen.

Trotz der Komplexität des Themas konnten klare Schlussfolgerungen erarbeitet werden, z.B. dass die Arbeitgeber bei der Schaffung von Möglichkeiten für den Wiedereinstieg von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt pragmatischer vorgehen müssen; «Returnships» mögen für grosse Unternehmen funktionieren, sind aber kein Modell, das sich leicht auf KMU übertragen lässt; Interventionen zur Unterstützung von Rückkehrern durch Umschulung und Weiterbildung müssen auf kantonaler Ebene und in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern erfolgen; und auch die Rückkehrer selbst müssen sich proaktiv um ihre Sichtbarkeit bemühen.

Im Anschluss an die Veranstaltung konnten wir von den Podiumsteilnehmern die gewünschten konkreten und umsetzbaren Empfehlungen erhalten, entweder durch einen E-Mail-Austausch oder durch persönliche Treffen. Dieses weitere Feedback hat dem CRN-Vorstand geholfen, Prioritäten für unsere Massnahmen in den kommenden zwei Jahren zu setzen und kritisch darüber nachzudenken, was CRN tatsächlich erreichen kann.

Zusammenarbeit mit diversen Organisationen

Unsere Bemühungen zur Sensibilisierung in der Deutschschweiz wurden durch die aktive Teilnahme von CRN an verschiedenen Veranstaltungen unterstützt. Als Beispiele seien aufgeführt:

- Career Re-Launch Konferenz von St. Gallen Universität, wo CRN über unsere Learnings in Bezug auf Returnships sprach



- 3 Online Veranstaltungen, die von ähnlichen Organisationen wie CRN organisiert wurden, die aber in den USA und UK tätig sind, wo wir über den Stand der beruflichen Wiedereinstiegsmöglichkeiten in der Schweiz sprachen.
- Ein «Rund Tisch» in Erfüllung des Postulats Arslan «*Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt*», wo CRN ein Statement mit konkreten Empfehlungen für mögliche Massnahmen, um den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt zu erleichtern und das Fachkräftepotenzial der Frauen in der Schweiz besser zu nutzen, präsentierte.
- Direkte Kontakte mit zahlreichen Arbeitgebern, um den Wert unserer Arbeit hervorzuheben und das Bewusstsein dafür zu schärfen

CRN nahm auch an mehreren Netzwerkveranstaltungen teil

- Networking-Veranstaltungen unserer Partnerorganisationen, wie die von Advance organisierten
- Networking-Veranstaltungen unserer Mitglieder wie das Zentralschweizer Wirtschaftsforum von IHZ oder der Luzern Summit, organisiert von Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG, unter anderen

Wie wir auf unserer letzten Generalversammlung erklärt haben, war unsere Priorität für 2022, die Arten von strategischen Partnerschaften zu evaluieren, die CRN entwickeln sollte, um unsere Basis weiter auszubauen.

In diesem Zusammenhang haben wir erkannt, dass wir mehrere Ebenen von Partnerschaften schaffen müssen. Unser neues Partnerschaftsmodell wird im Laufe der heutigen Sitzung vorgestellt, und wir hoffen, dass die Mitglieder unseren Empfehlungen zustimmen werden.

CRN in der Presse

Unsere Marketing- und Sensibilisierungsmassnahmen haben viele Facetten. Für CRN ist die Medienberichterstattung nach wie vor ein wichtiges Instrument, um sicherzustellen, dass das Thema in den Vordergrund der Diskussionen rückt.

Die Anerkennung unseres Standpunktes ist entscheidend, denn so wissen wir, dass unsere Arbeit wichtig ist.

Dieses Jahr wurden Artikel über die Arbeit von CRN in HR Today, KMU_today, in der Handelszeitung und der Luzerner Zeitung publiziert. Die Resonanz v.a. auf den Artikel in der Luzerner Zeitung und die damit verbundenen neuen Anfragen waren sehr erfreulich.



Die Erhöhung der Sichtbarkeit unserer Arbeit wird weiterhin eine Priorität sein, und wir sind dankbar für die Möglichkeiten, die uns die Medien bieten, um unsere Fortschritte präsentieren zu können.

Ausblick

Ein Umdenken bezüglich der beruflichen Wiedereingliederung muss stattfinden und dafür sind der politische Wille und das politische Umfeld erforderlich. Dies kann leider einige Zeit in Anspruch nehmen.

CRN spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Aufmerksamkeit auf die Fragen der beruflichen Wiedereingliederung zu lenken, neue Talentpools zu erschliessen, einen sinnvollen Dialog zu führen und zum Handeln anzuregen.

Der Vorstand wird intensiv daran arbeiten, die strategischen Prioritäten für die Arbeit von CRN zu implementieren.

Unsere wichtigste Priorität für dieses Jahr ist die Verbreitung von Best Practices und die Schaffung von Foren für den von Ihnen so geschätzten Erfahrungsaustausch.

Wir hoffen, dass dies Ihre Erwartungen erfüllen wird.

Wir danken Ihnen herzlich für Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung.

Evelin Bermudez

21. März 2023