



Berufsnachwuchs Holzbranche Zentralschweiz

Bachelorarbeit von Laura Baumeler, Hochschule Luzern Wirtschaft

Inhalt

1.	Zielsetzungen.....	2
2.	Theoretische Grundlagen.....	2
2.1.	Woher kennen Schüler Berufe?.....	2
2.2.	Was wünschst du dir von den zukünftigen Lehrmeistern/Arbeitgebern?.....	2
2.3.	Die Eltern wurden befragt: «Welchen Bildungsweg wünschen Sie sich für Ihr Kind?».....	2
2.4.	Quantitative Umfrage.....	3
2.5.	Qualitative Umfrage.....	3
3.	Handlungsempfehlungen.....	3
3.1.	Informationsveranstaltungen zu Holzberufen speziell für Eltern.....	3
3.2.	Einbezug der Eltern an Veranstaltungen.....	3
3.3.	Einbezug der Jugendlichen an Veranstaltungen.....	4
3.4.	Ansprache der Jugendlichen.....	4
3.5.	Schnuppertage ermöglichen.....	4
4.	Empfohlene Massnahmen zur Haltung der Fachkräfte in der Branche.....	5
4.1.	Informationsstand bezüglich Beruf und Weiterbildung.....	5
4.2.	Verbesserung des Informationsstandes der Fachkräfte.....	5
4.3.	Nutzung Holzbau-LAB.....	6
5.	Gewinnung Branchenexterne.....	6
5.1.	Prüfung/Optimierung Einstiegsbedingungen.....	6
6.	Nachwuchsintegration.....	6
6.1.	Einrichtung Untergruppe Berufsnachwuchs:.....	6

1. Zielsetzungen

Im Rahmen ihrer Bachelorarbeit hat die Studentin Laura Baumeler untersucht,

- wie der Nachwuchs in der Holzbranche gesichert werden kann
- wie junge Fachkräfte für die Holzbranche gewonnen werden können
- wie sich der Einsatz der «neuen Medien» dafür eignet
- wie die Holzbranche an Quereinsteiger anderer Branchen gelangt
- wie der Nachwuchs in die Verbände integriert werden kann

2. Theoretische Grundlagen

Mithilfe von theoretischen Grundlagen (u.a. Literaturquellen, Lehrbücher und verschiedene Studien) hat Laura Baumeler die bisherige Forschung zum Thema miteinbezogen. Darunter ist auch die Studie der Kommunikationsagentur Iris Wirz C&P Communications zum Thema Berufswahl. Diese Studie zeigt folgende Ergebnisse:

2.1. Woher kennen Schüler Berufe?

- 34,5 % Familie
- 19,75 % Medien
- 18 % Schule

Interessant ist, dass Messen und Anlässe erst an siebter Stelle erscheinen. Die Studie zeigt, dass die Familie Schüler/innen stark bei der Berufswahl beeinflusst.

2.2. Was wünschst du dir von den zukünftigen Lehrmeistern/Arbeitgebern?

- 39,25 % soziale Kompetenz
- 28 % gute Beziehung
- 14 % Unterstützung

Es ist gut zu erkennen, dass die heutigen Jugendlichen Wert auf einen empathischen Umgang und eine wertschätzende Behandlung legen.

2.3. Die Eltern wurden befragt: «Welchen Bildungsweg wünschen Sie sich für Ihr Kind?»

- 25,5 % Gymnasium
- 18,25 % Egal
- 18,25 % Gemäss Fähigkeiten
- 14,5 % Berufslehre

Es ist zu erkennen, dass die Eltern, die sich eine Berufslehre für ihr Kind wünschen, 10 % unter dem Wert der Eltern liegen, die mit ihrem Kind das Gymnasium anstreben.

2.4. Quantitative Umfrage

Die Studentin hat eine umfassende Umfrage erarbeitet, welche sämtlichen LHZ-Mitgliedern und Mitgliedern von Trägerverbänden verschickt wurde. Trotz verschiedensten Massnahmen für eine hohe Rücklaufquote war der Rücklauf sehr mässig, was keine schlüssigen Folgerungen zulies. Wir sind uns bewusst, dass das Ausfüllen der Umfrage etwas Zeit in Anspruch genommen hat, die Resultate daraus kämen aber unweigerlich der Branche zugute, darum motivieren wir unsere Mitglieder zur Teilnahme an künftigen Umfragen. Vielen Dank.

2.5. Qualitative Umfrage

Die Studentin hat mit zwei jungen Berufsleuten aus der Holzbranche den Dialog gesucht und ihre Erfahrungen mit der Lehrstellenwahl, mit der Lehre, mit der Werbung für Nachwuchs etc. abgeholt. Ausserdem hat sie sich mit Fachleuten ausserhalb der Lignum Holzwirtschaft Zentralschweiz unterhalten und Inputs z. B. aus anderen Kantonen und aus verwandten Branchen generiert.

3. Handlungsempfehlungen

Wir legen den Fokus in diesem Dokument bewusst auf die Handlungsempfehlungen und geben diese interessierten Lesern gerne weiter. Benötigen unsere Mitglieder in Bereichen der Handlungsempfehlungen Unterstützung, melden Sie sich bitte bei info@lignum-zentral.ch.

3.1. Informationsveranstaltungen zu Holzberufen speziell für Eltern

An diesen Veranstaltungen können die Ausbildungen in Holzberufen präsentiert werden. Zum Beispiel die Haupttätigkeiten, die Lehrdauer und die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, welche laut den Ergebnissen der Interviews sehr wichtig sind für die Eltern. Ebenfalls könnten dabei Persönlichkeiten aus der Branche miteinbezogen werden, welche ursprünglich einen Holzberuf erlernt haben. Dabei sollen die Karrierewege dieser Personen aufgezeigt werden. Für die Informationsveranstaltungen kann mit Flyern an Sekundarschulen geworben werden. Aber auch Websites, Verbandseiten sowie die wichtigen Portale der Berufswahl sollen miteinbezogen werden.

Eltern sind wichtige Beeinflusser. Es gilt, einen Bezug zu den Eltern aufzubauen und Lobbying für die Berufslehre – im Speziellen in der Holzbranche – zu betreiben.

3.2. Einbezug der Eltern an Veranstaltungen

An Veranstaltungen, an welchen Verbände oder Betriebe teilnehmen, sollen Eltern Berufsausbildungen in der Holzbranche aufgezeigt werden. Wiederum durch Vorstellen der Haupttätigkeiten, der Lehrdauer und der Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Es kann das Ziel sein, dass künftig Branchenanlässe für externe Teilnehmer mehr geöffnet werden und diese fix ein Traktandum Berufs-Lobbying beinhalten.

3.3. Einbezug der Jugendlichen an Veranstaltungen

Um Jugendliche auf Holzberufe aufmerksam zu machen, wird der Einbezug an Veranstaltungen empfohlen. Damit sind Veranstaltungen gemeint, an welchen Betriebe und/oder Verbände der Holzbranche teilnehmen oder sie selbst organisieren (Tag der offenen Tür, regionale Gewerbemessen, Berufsmessen etc.). Die Arbeitgeber sollen verstärkt darauf sensibilisiert werden, dass jede Veranstaltung auch Berufsmarketing ist. Vielleicht ist ein Jugendlicher selbst vor Ort, vielleicht ist ein Vater/eine Mutter oder ein Lehrer zugegen, der/die später beim Jugendlichen Werbung machen kann. Sind die Jugendlichen selbst Zielgruppe, ist immer zu berücksichtigen, dass sie aktiv Erfahrungen machen wollen. Sie wollen etwas selbst kreieren, etwas anfassen können. Und sie möchten mit möglichst Gleichaltrigen diskutieren, weshalb die Lernenden als Berufsbotschafter ausgebildet werden sollten.

Es ist darauf zu achten, dass jede Veranstaltung auch Berufsmarketing ist. Dieses Thema darf in den verschiedenen Veranstaltungen noch vermehrt integriert werden. Auch wichtig ist die Erkenntnis, dass bestehende Lernende als Berufsbotschafter fungieren. Dazu müssen sie aber auch gezielt befähigt werden.

3.4. Ansprache der Jugendlichen

Viele Experten (kantonsexterne Interviewpartner) und auch die jungen Fachkräfte empfehlen, Jugendliche mit kurzen, informativen Videos auf Berufe in der Holzbranche aufmerksam zu machen. Dazu wird der Auftraggeberin empfohlen, auf YouTube kurze Filme zu Berufen in der Holzbranche zu posten. Der Inhalt der Videos könnte denjenigen der Holzindustrie Schweiz ähneln. Lernende, Ausbilder/innen und Betriebsleiter können auf diesem Weg über den Holzberuf informieren und Tätigkeiten zeigen. Wichtig ist, dass die Videos adressatengerecht erstellt werden, damit sich die Lernenden angesprochen fühlen.

Weiter wird empfohlen, «Agent Wood» (Bereich Holzbauer) weiterzuführen. Die beiden jungen Fachkräfte haben selbst als Agents Wood gewirkt und für ihre Postings in den sozialen Medien positive Rückmeldungen erhalten. Sie finden, dass Jugendliche auf den sozialen Medien gut abgeholt werden können. Für die jüngeren Generationen wie Z und Alpha sind Kanäle wie Instagram und Tiktok relevant, Facebook ist weniger beliebt. Dies zeigen sowohl die theoretischen Grundlagen wie auch die Experteninterviews. Es wird deshalb empfohlen, die beliebten Kanäle zu berücksichtigen. Stellenanzeigen möchte die Generation Z, Jugendliche und junge Fachkräfte bis 25 Jahre, jedoch nicht auf sozialen Medien sehen. Dies zeigen die Interviews der jungen Fachkräfte und die theoretischen Grundlagen. Für Stellenanzeigen werden deshalb Bewerberportale und Jobbörsen empfohlen.

3.5. Schnuppertage ermöglichen

Sowohl die durchgeführte Umfrage wie auch die Experteninterviews zeigen, dass Schnuppertage sehr wichtig sind für die Gewinnung von Lernenden. Denn dabei können interessierte Jugendliche den Beruf näher kennenlernen und so herausfinden, ob ihnen der Beruf gefällt. Daher wird empfohlen, durch Unterstützung der Betriebe, Schnuppertage zu

fördern. Dies könnte zum Beispiel durch die Mithilfe bei der Organisation von Schnuppertagen, z. B. mit einer Checkliste, geschehen.

4. Empfohlene Massnahmen zur Haltung der Fachkräfte in der Branche

Sowohl die theoretischen Grundlagen wie auch die Experteninterviews haben gezeigt, dass die für die Bachelorarbeit relevanten Generationen Y, Z und Alpha veränderte Ansprüche an Arbeitgeber/in und Beruf haben. Es wird deshalb empfohlen, die Betriebe für diese Ansprüche und Erwartungen zu sensibilisieren. Dafür werden Infoveranstaltungen und Merkblätter empfohlen. Ein Beispiel dafür könnte sein, die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen zu überprüfen: Die Generation Y legt Wert auf eine gute Work-Life-Balance. Schaerholzbau setzt hier laut Lukas Schär auf HomeOffice, Vaterschaftsurlaub und Teilzeitpensen für Mitarbeitende. Voraussetzung ist hier die Durchführbarkeit je nach Tätigkeit. Zum Beispiel sind solche Massnahmen im Büro einfacher umzusetzen als auf dem Bau. Weitere Massnahmen für das Halten von Fachkräften könnten im Rahmen von Employer Branding umgesetzt werden. Dabei handelt es sich um ein aussenorientiertes Personalmarketing. Employer Branding ist das Halten des Versprechens, wer das Unternehmen als Arbeitgeber ist.

Ein weiteres Beispiel betrifft die Ausbildung der Lernenden. Jugendliche haben grosse Erwartungen an ihre Ausbilder/innen. So zum Beispiel erwarten sie soziale Kompetenz und die Vermittlung von weichen Faktoren. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber ihre Ausbilder/innen entsprechend befähigen und schulen.

4.1. Informationsstand bezüglich Beruf und Weiterbildung

Laut Ergebnissen der Umfrage und einem Grossteil der Experten, sind junge Fachkräfte genügend über Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb der Branche informiert. Die interviewten jungen Fachkräfte und einige Experten finden jedoch, dass mehr Informationen zur Verfügung gestellt werden sollten. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass sich viele junge Fachkräfte durch eigene Recherche informieren. Es scheint daher Verbesserungspotenzial zu geben im Bereich der Information der jungen Fachkräfte. Im Zusammenhang mit Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten werden deshalb folgende Massnahmen empfohlen:

4.2. Verbesserung des Informationsstandes der Fachkräfte

Da die interviewten jungen Zimmerleute in der Berufsschule unterschiedlich über Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten informiert wurden, wird die Zusammenarbeit mit Berufsschulen empfohlen. Dadurch kann die bisherige Informationsvermittlung geprüft und allenfalls optimiert werden (z. B. längere Zeitfenster für Informationen betreffend Weiterbildung im Unterricht oder die Abgabe von detaillierteren Unterlagen). Laut Ergebnissen der Umfrage sind die Informationen, welche online abrufbar sind, ausreichend. Daher werden in diesem Zusammenhang keine Massnahmen empfohlen.

4.3. Nutzung Holzbau-LAB

Im Experteninterview erwähnt Peter Elsasser das Portal Holzbau-LAB. Die neue Plattform des Branchenverbandes Holzbau Schweiz soll die Vermittlung, Verankerung und ständige Aktualisierung des Berufswissens und die Vernetzung stärken. Dieses Portal zeigt Potenzial für die Gewinnung junger Fachkräfte und die Anerkennung von Weiterbildungen sowie Vernetzung. Dies kann gerade für die Generationen des Berufsnachwuchses (Y, Z und Alpha), welche vermehrt digital unterwegs sind, wichtig sein. Es wird daher empfohlen, für diese Plattform unter den Mitgliedern zu werben.

5. Gewinnung Branchenexterne

Die Ergebnisse aus qualitativer und quantitativer Forschung zeigen, dass Branchenexterne vor allem durch das Interesse an handwerklichen Tätigkeiten und der Freude am Werkstoff Holz motiviert werden, in die Holzbranche einzusteigen. Die durchgeführte Umfrage in Betrieben aus der Holzbranche zeigt, dass etwas mehr als ein Drittel der befragten Betriebe Branchenexterne beschäftigt. Die Experten können dieses Ergebnis bestätigen oder konnten dazu keine Angaben liefern. Die Holzindustrie ist auf Branchenexterne angewiesen, um die offenen Stellen zu besetzen. Es zeigt sich demnach, dass Massnahmen im Bereich der Branchenexternen durchaus Potenzial aufzeigen:

5.1. Prüfung/Optimierung Einstiegsbedingungen

Laut einigen Experten sind die Einstiegshürden für Branchenexterne in der Holzbranche sehr hoch. So können die Fachkräfte, welche in der Holzbranche ausgebildet werden, einfacher in andere Branchen wechseln als umgekehrt. Daher wird empfohlen, die Einstiegsbedingungen zu überprüfen. Sollten diese, wie erwartet, zu hoch sein, empfiehlt es sich, diese zu senken. Dies könnte zum Beispiel, wie von einem Experten erläutert, durch Vorkurse geschehen. Beispielsweise ein etwa halbjähriger Kurs, wobei diese Einsteiger dann einmal in der Woche, z. B. an einem Abend, den Unterricht besuchen und sich das entsprechende Basiswissen aneignen können. Die Schulen könnten die Betriebe dabei begleiten. Wichtig ist auch, die Betriebe zum Thema Branchenexterne zu sensibilisieren.

6. Nachwuchsintegration

Die Ergebnisse der Arbeit zeigen auf, dass es Sinn machen würde, im Zusammenhang mit der Nachwuchsintegration eine Gruppe für den Nachwuchs innerhalb der Branche aufzubauen. Denn sowohl die jungen Fachkräfte als auch die Experten finden die Idee einer Untergruppe für den Berufsnachwuchs gut. Allerdings, da sind sich die Experten einig, müsste dafür dem Berufsnachwuchs auch etwas geboten werden. Folgende Massnahmen werden empfohlen:

6.1. Einrichtung Untergruppe Berufsnachwuchs:

Die Einrichtung einer Untergruppe im Verband für den Berufsnachwuchs wird empfohlen. Dazu könnte auf der Verbandswebsite eine Unterseite für den Berufsnachwuchs erstellt werden. Dort können die «jungen Hölzigen» Informationen für den Berufsnachwuchs abholen.



Weiter könnten dort aktuelle Startdaten für Weiterbildungen aufgeschaltet werden. Um dem Berufsnachwuchs etwas zu bieten, könnten ebenfalls Vergünstigungen zu aktuellen Veranstaltungen wie Festivals geboten werden. Um den Austausch unter dem Berufsnachwuchs zu fördern, könnten zudem Anlässe organisiert werden. Beispielsweise Betriebsbesichtigungen, wie dies einer der jungen Nachwuchskräfte vorschlägt. Auch könnte der Austausch mit Berufskollegen und -vorbildern aufgegleist werden. Auf der Unterseite könnten ebenfalls aktuelle Themen publiziert werden, welche für die Jungen der Branche interessant sein können. Ein Beispiel: Tiny Houses und ihre Möglichkeiten.

Sie haben Fragen zu den Ausführungen? Gerne können Sie diese an info@lignum-zentral.ch richten.