

Quereinsteiger – Chance oder Last?

Zukunfts-Fenster 17.10.2022, Balzers



Inhalt

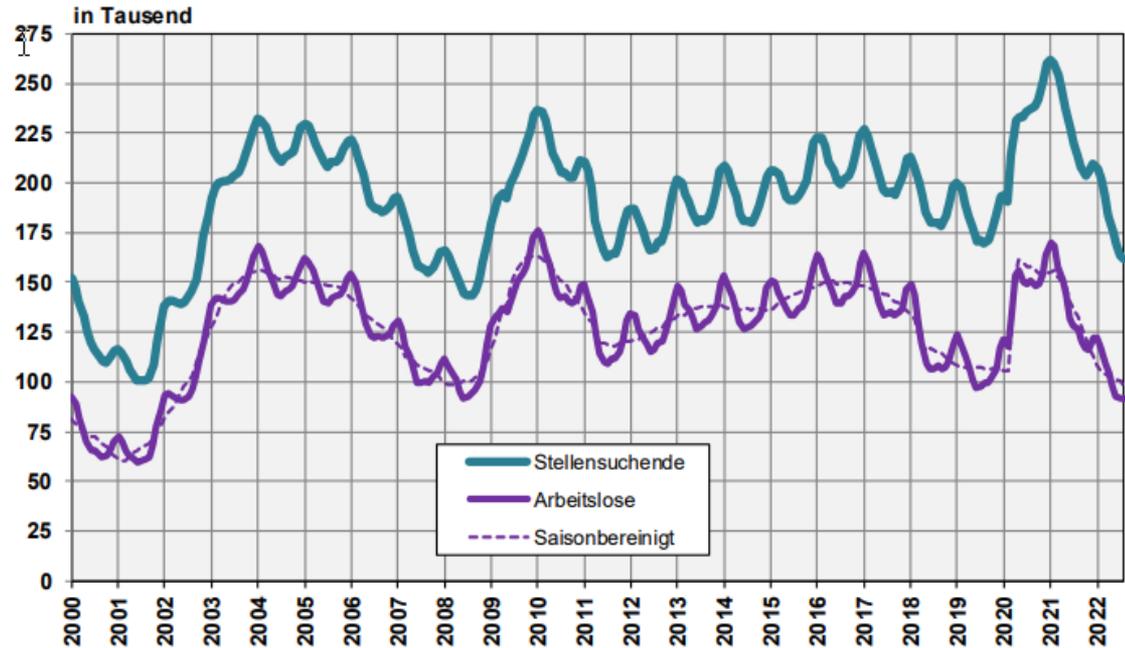
1. Ausgangslage am Markt
2. Quereinsteiger – mehr als eine Notlösung?
3. Stolpersteine bei Quereinsteigern... und Lösungsansätze
4. Erfolgreiche Mitarbeitergewinnung
5. Diskussion - Eigene Erfahrungen mit Quereinsteigern



1. Ausgangslage am Markt

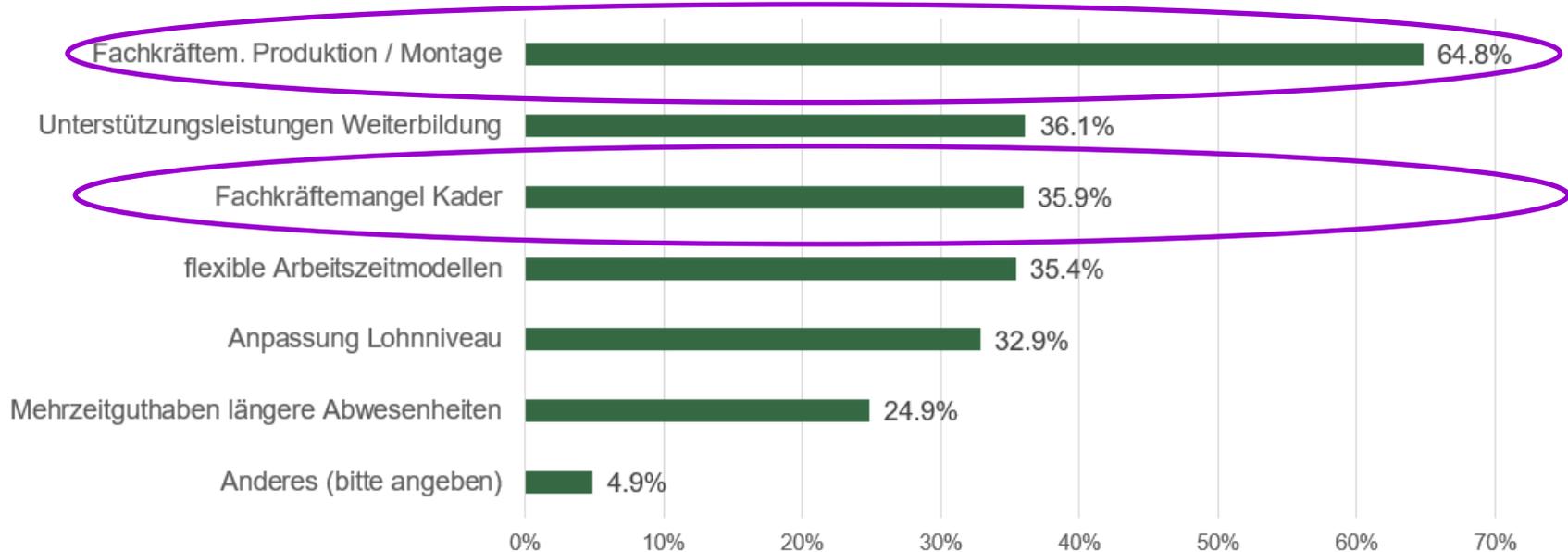
Fachkräftemangel generell

- Anzahl der Stellensuchenden 24,7% tiefer als im Vorjahr
- Arbeitslosigkeit mit lediglich 2% auf Tiefststand seit 2008 (Vorjahr: 3%)



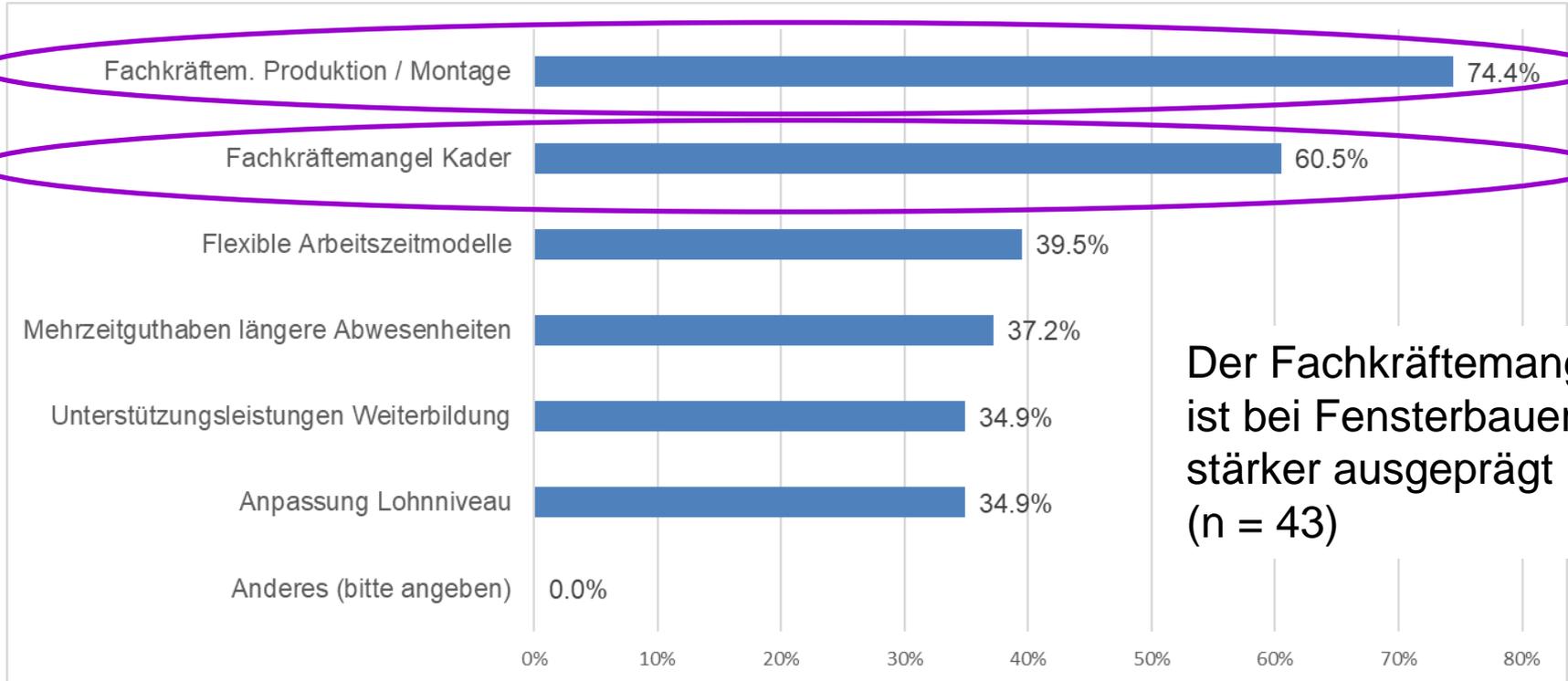
Quelle: SECO, September 2022

Fachkräftemangel in Schreinerbranche



Quelle: VSSM-Mitgliederbefragung 2021, «Wichtigkeit personalrelevanter Themen»

Fachkräftemangel Fensterbranche



Der Fachkräftemangel ist bei Fensterbauern stärker ausgeprägt (n = 43)

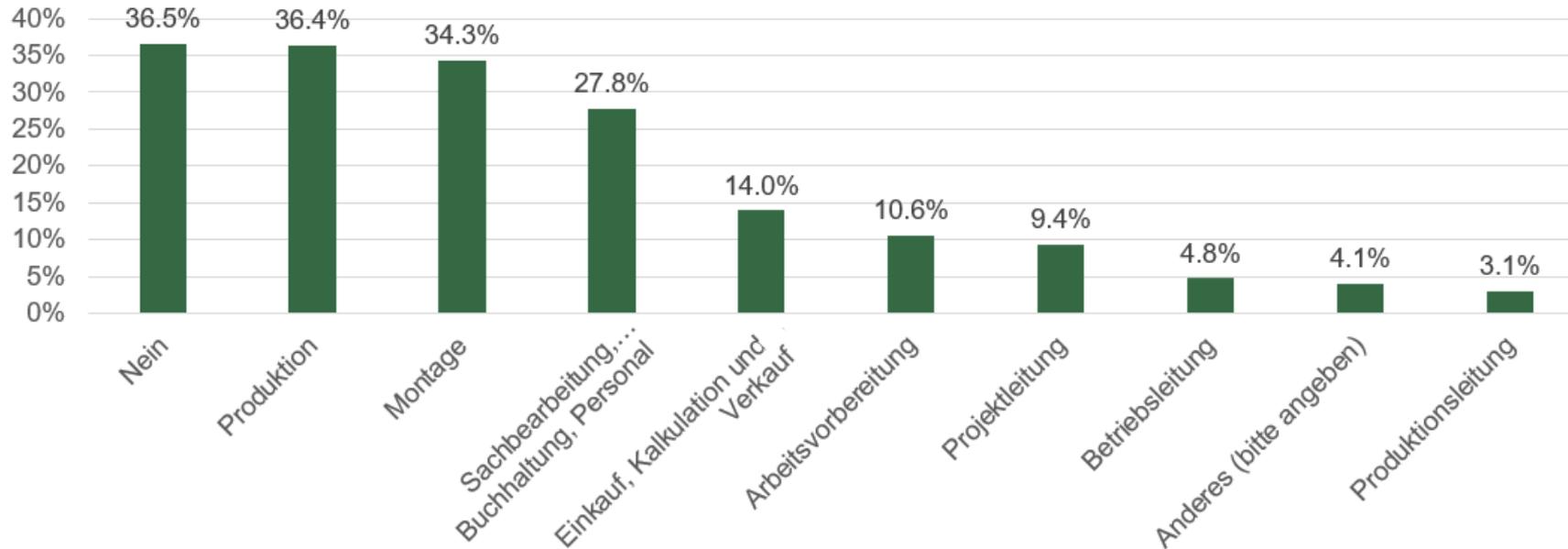
Nachwuchssituation

- Der Trend der absoluten **Lehrvertragsabschlüsse** «Schreiner EFZ» ist weiterhin negativ, wenn auch weniger stark als in den Vorjahren.
- Allerdings können die Schreiner nicht 1/1 von den steigenden Zahlen der Schulabgänger (Demografie) profitieren.
- Die Anzahl der Lehrvertragsabschlüsse «Schreinerpraktiker EBA» hat sich «eingependelt»
- Die **Anzahl Lernende** von Lehrbeginn bis zum Lehrabschluss verringert sich um sehr hohe 25%. Der Selektion des geeigneten Berufsnachwuchses ist grösste Sorgfalt zukommen zulassen.



2. Quereinsteiger – mehr als eine Notlösung?

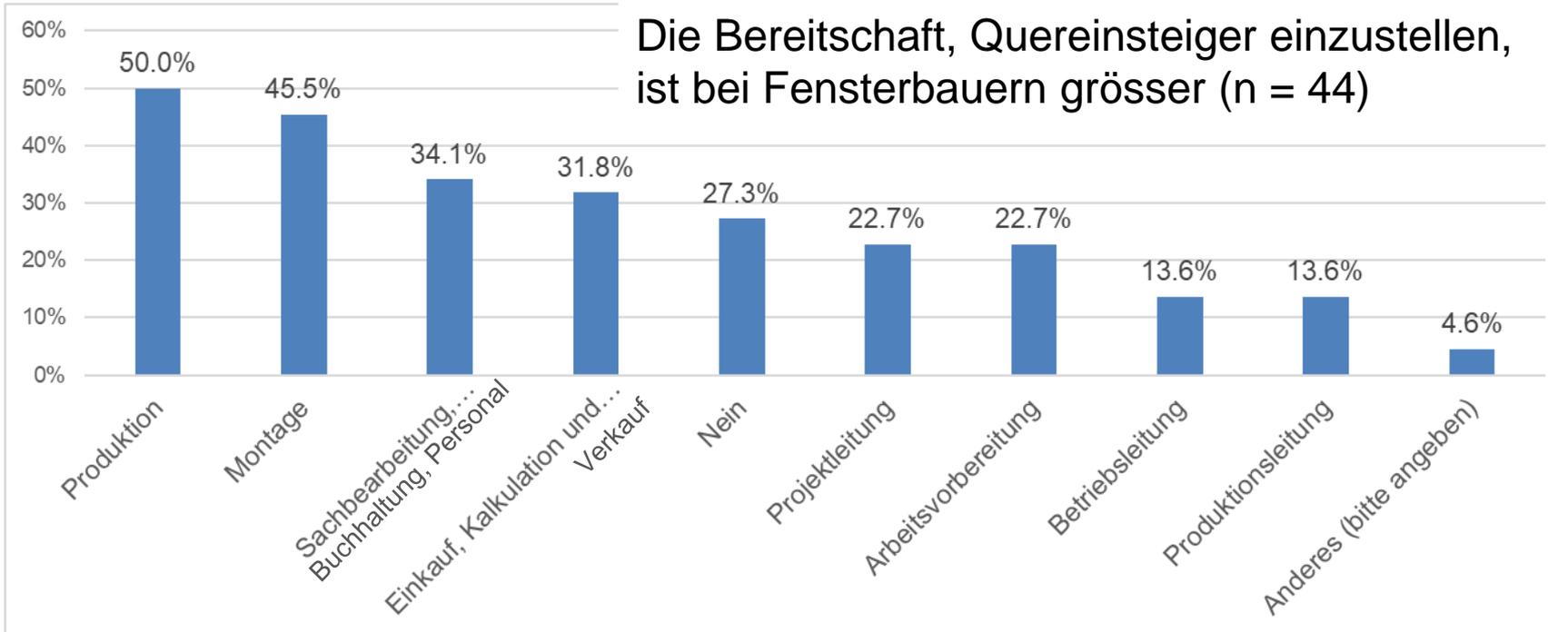
Bereitschaft, Quereinsteiger einzustellen



Quelle: VSSM-Mitgliederbefragung 2021

Bereitschaft Fensterbauer, Quereinsteiger einzustellen

Die Bereitschaft, Quereinsteiger einzustellen, ist bei Fensterbauern grösser (n = 44)



Quelle: VSSM-Mitgliederbefragung 2021

Jobs sind so verschieden wie die Fähigkeiten der Quereinsteiger

- Bei Quereinsteigern kann nicht einfach auf ein Berufsbild referenziert werden
- Jede Stelle ist auf deren spezifisch benötigten Fähigkeiten zu hinterfragen



Quereinsteiger gegenüber ausgebildetem Berufsarbeiter

Quereinsteiger

- Spezifische Kenntnisse
 - Neue Ideen / Ansätze
 - + - In grösserer Anzahl vorhanden
 - Motiviert, Neues anzugehen
 - Noch «formbar»
-
- Grösserer Einführungsaufwand
 - Einsatzgebiet eingeschränkter
 - Basis-Wissen fehlt
 - Weniger Weiterbildungsmöglichk.
 - Gefahr rascher «Ausstieg»

Berufsarbeiter

- Breites Wissen / Breite Grundlagen
 - Materialkenntnisse
 - Sicherheitsausbildung
 - Fachbegriffe bekannt
 - Handwerkliches Geschick
-
- Oftmals überqualifiziert
 - Nicht oder nur schwer verfügbar
 - Kosten / Nutzen?, je nach Tätigkeit
 - Kennt nur «sein» Berufsbild
 - Kann breites Wissen nicht einsetzen

Wird der Quereinsteiger zum „Standard“ in Fensterbranche

Was ist heute / Was ist zukünftig der Anteil an Quereinsteiger?

Funktion	% Heute	% Zukunft
Verkauf/Beratung		
Projektleitung		
Sachbearbeitung		
Produktionsleitung		
Produktion		
Oberflächenbehandlung		
Montage		



3. Stolpersteine bei Quereinsteigern ... und Lösungsansätze

Selektion



- In der **Vorbereitung** bedarf es einer klaren Definition, was die primäre Tätigkeit der gesuchten Person sein soll (Muss -> zwingend zu erfüllen, Soll-Kriterien -> gewünscht)
- Selektionsgespräch ist anspruchsvoller, da das **Entwicklungspotential** des Quereinsteigers eingeschätzt werden muss (hat ja in der Regel keine Referenzen aus der Fensterbranche)
- Gespräch erfordert allenfalls **mehr Zeit** als bei einem gelernten Berufsarbeiter. Allgemeines Fachwissen kann nicht vorausgesetzt werden
- **Probearbeiten** in Erwägung ziehen vor endgültigem Entscheid

Entschädigung / Lohn



- Kann der Quereinsteiger den **Mindestlohn gem. GAV** auch erarbeiten mit seinen vorhandenen Fähigkeiten?
- Quereinsteiger in der Werkstatt sind als **«Hilfsarbeiter»** und auf der Baustelle als **«Hilfsmonteur»** zu entschädigen. Falls er seinen erlernten Beruf ausübt (z. B. Maler in der Oberflächenbehandlung) → **«Berufsarbeiter»**
- Quereinsteiger sind **nicht immer «günstiger»** einzustellen als qualifizierte Berufsleute aus der Branche (Verkauf, Projektleitung, Administration, Finanzen usw.)

Integration



- Fähigkeit des Quereinsteigers sich im Team zu integrieren
- Bereitschaft des Teams, Quereinsteiger «aufzunehmen»?
- Sprache, Umgangsformen, Disziplin
- Belastbarkeit, körperliche Konstitution
- Allergien, Überempfindlichkeiten, Gebrechen

Fehler bei der Einarbeitung



- Ungenügende **Organisationstruktur**, damit Quereinsteigern die nötige Betreuung und Einführung zukommt
- Fehlende **klare Vorgaben**, was vom neuen Mitarbeiter verlangt wird und was seine Aufgaben sind
- **Mangelnde Offenheit** gegenüber Neuem. Kann eine Chance sein, bestehendes zu hinterfragen
- Fehlender **Einarbeitungsplan**. Einarbeitung allenfalls in Kombination mit Aus- und Weiterbildung, abgestimmt auf das Profil des Quereinsteigers
- Keine Ansprechperson. zB. «**Götti**» zur Seite stellen

A photograph of three men in a workshop setting. They are gathered around a table, looking at a large sheet of paper, likely a blueprint or design plan. On the table, there are several stacks of light-colored wood panels. The man on the left is wearing a grey sweater and is looking towards the center. The man in the middle is wearing a white t-shirt and has a tattoo on his left arm; he is looking down at the paper. The man on the right is wearing a blue and white striped shirt and is pointing at the paper. The background shows a window with a view of a house and trees, and the walls are made of wood.

4. Erfolgreiche Mitarbeitergewinnung

Attraktivität erhöht die Erfolgschance

- Attraktivität wirkt anziehend auf Bewerber
- Diese wird individuell bewertet und hängt von den Erwartungen des Betrachters ab:



**Erscheinungsbild /
Einrichtung / Arbeitsplatz**



**Team / Kultur / Sinn /
Sicherheit**



**Lohn / Entschädigung /
Eigene Vorteile**

Klares Profil der Stelle / Stellenausschreibung

- Grundlage sind Stellenbeschreibung und Organigramm
- Beschreibung der Tätigkeit. Möglichst ohne Fachausdrücke und für «Aussenstehende» der Branche verständlich
- Erwähnen von zwingend notwendigen Eigenschaften und Fähigkeiten, ohne dabei den potentiellen Interessentenkreis unnötig stark einzuschränken
- Perspektiven offen halten
- Angebot von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Über welche Kanäle gewinne ich Mitarbeitende

- **Mund zu Mund – Werbung.** Mitarbeitende gewinnen ihre Arbeitskolleginnen und Kollegen
- **Eigenes Netzwerk nutzen.** Bekanntenkreis auf offene Stellen aufmerksam machen. Allenfalls auch Kunden auf Vakanzen hinweisen
- **Web-Plattformen für Quereinsteiger.** Stellenbörsen mit Rubriken für Quereinsteiger
- **Fachzeitschriften branchennaher, kaufmännischer oder technischer Berufe.** Abhängig von der zu besetzenden Stelle

A man in a light blue striped shirt and dark trousers stands in a wood shop, holding a book of wood samples. He is looking at a woman with short brown hair and glasses, who is wearing a grey patterned jacket. They are standing in front of a large display rack filled with various wood samples. The shop has large windows and a wooden interior.

5. Eigene Erfahrungen mit Quereinsteigern

Zum Referenten



Daniel Furrer

Bereichsleiter Technik & Betriebswirtschaft
Stv. Direktor VSSM

Direkt 044 267 81 30
daniel.furrer@vssm.ch



VSSM – Ihr Kompetenzzentrum

- Unternehmensnachfolge
- Unternehmensbewertung
- Businessplan / Erfolgreiche Unternehmenszukunft
- BAB – Betriebsabrechnungsbogen
- Fachexpertisen

Herzlichen Dank