

Branchendemografie 2018 – Ergebnisse

Kurzversion

Zuhanden der Auftraggeber:
Sozialpartner der Schreinerbranche

VSSM | Verband Schweizerischer
Schreinermeister
und Möbelfabrikanten

UNIA
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

syna

Ausgangslage und Ziel

- Mit der «Branchendemografie» untersuchte die ZPK gemeinsam mit den Sozialpartnern (Unia, Syna und VSSM) die Betriebsstruktur der Schreinerbranche.
- In einer Online-Umfrage wurden sowohl Unternehmer/innen als auch Mitarbeitende der Schreinerbranche befragt und statistische Daten, insbesondere zum Ausbildungsstand, zur Zufriedenheit/Qualifikation sowie zu den Weiterbildungsbedürfnissen, erhoben.
- Die Umfrage wurde im 2013 bereits ein erstes Mal durchgeführt. Dank der erneuten Durchführung im 2018 sind nun spannende Vergleichswerte entstanden – auch im Hinblick auf Veränderungen im Rahmen der VSSM-Bildungsinitiative (2015 – 2018).

Inhalt

Themenbereich	Folien
Methodik & Rücklauf	4
Angaben zur Person / Grundbildung / Anstellung	5 - 7
Betriebsgrösse, Fluktuation und Zukunftsentwicklung	8 - 10
Führungsaufgaben	11 - 14
Weiterbildung, Mitarbeiterförderung & Innovation	15 - 26
Zufriedenheit & Qualifikation	27 - 28
Arbeitsmarkt, Branchenattraktivität & -entwicklung	29 - 38

Methodik & Rücklauf

- **Online-Umfrage** mit zwei Fragebogen

- **Angeschrieben:**

2'700 Unternehmen
(an GAV angeschlossen)

→ **Unternehmer**

*Weiterleitung
Fragebogen an:*

↓
Mitarbeitende



U = 401



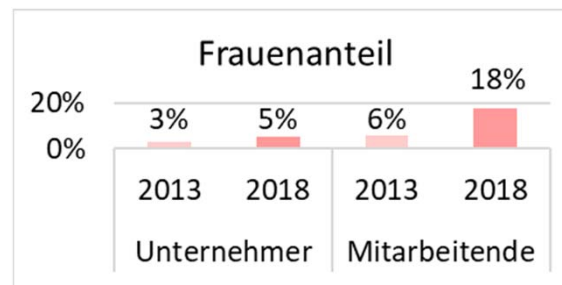
M = 415

Rücklauf:

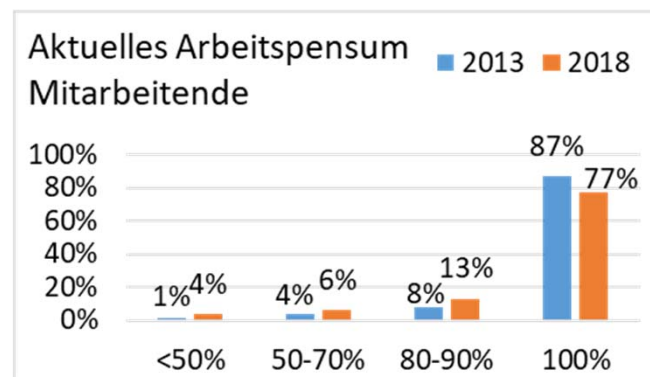
Angaben zur Person / Grundbildung / Anstellung

Zusammenfassung

- **Geschlecht:**
Frauen-Anteil ist seit 2013 leicht gestiegen:

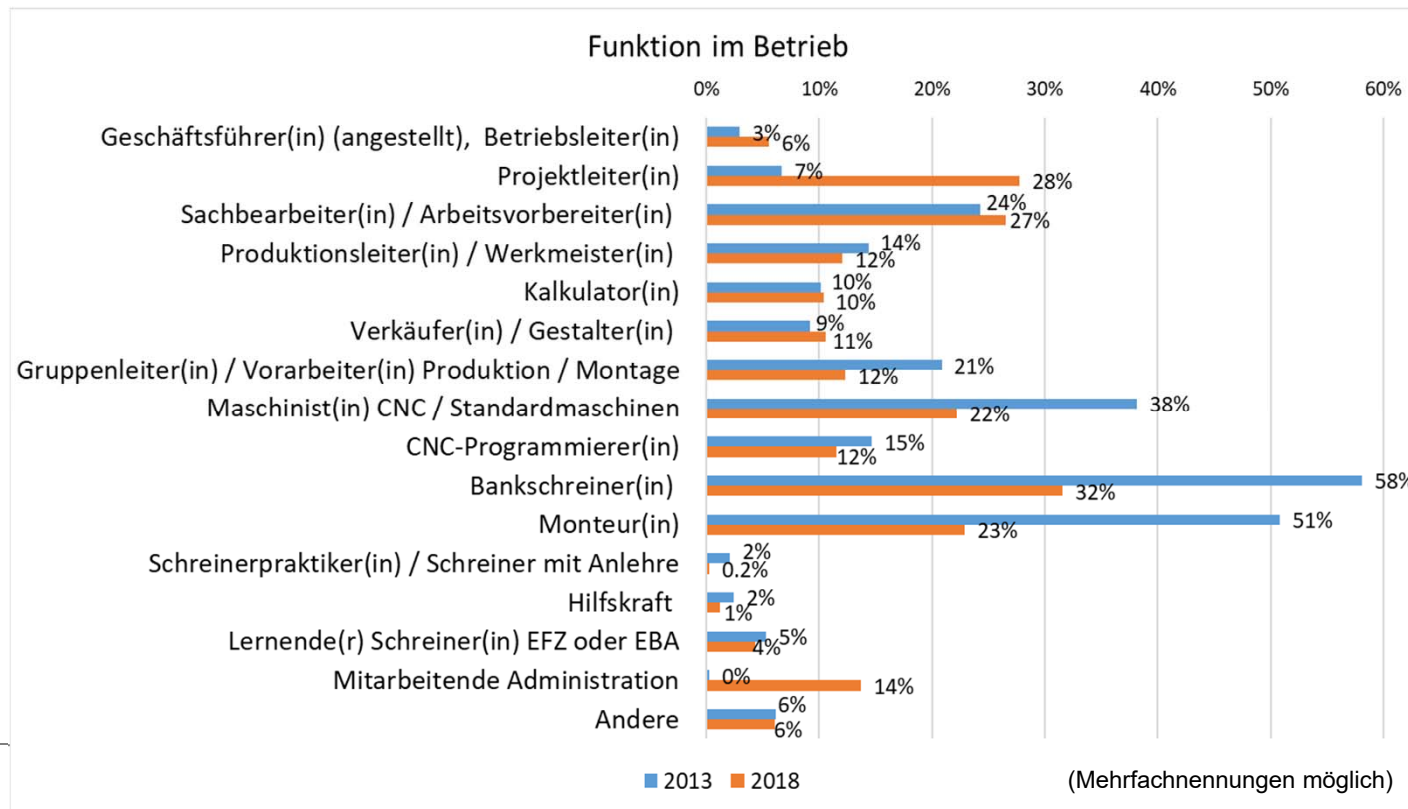


- **Alter:** nur geringfügige Veränderung in der Altersstruktur seit 2013
- **Grundbildung:** 80% eidg. Fähigkeitszeugnis als Schreiner
- **Anstellung:**
 - Leichte Zunahme der Teilzeitpensen
 - 97% Festanstellungen, unverändert im Vergleich zu 2013





Funktion im Betrieb



- Zunahme:
 - Projektleiter
 - admin. Mitarbeiter
- Rückgang:
 - Maschinisten
 - Bankschreiner
 - Monteure
- Total sind 77% der Befragten u.a. in Werkstatt tätig.

Betriebsgrösse, Fluktuation und Zukunftsentwicklung



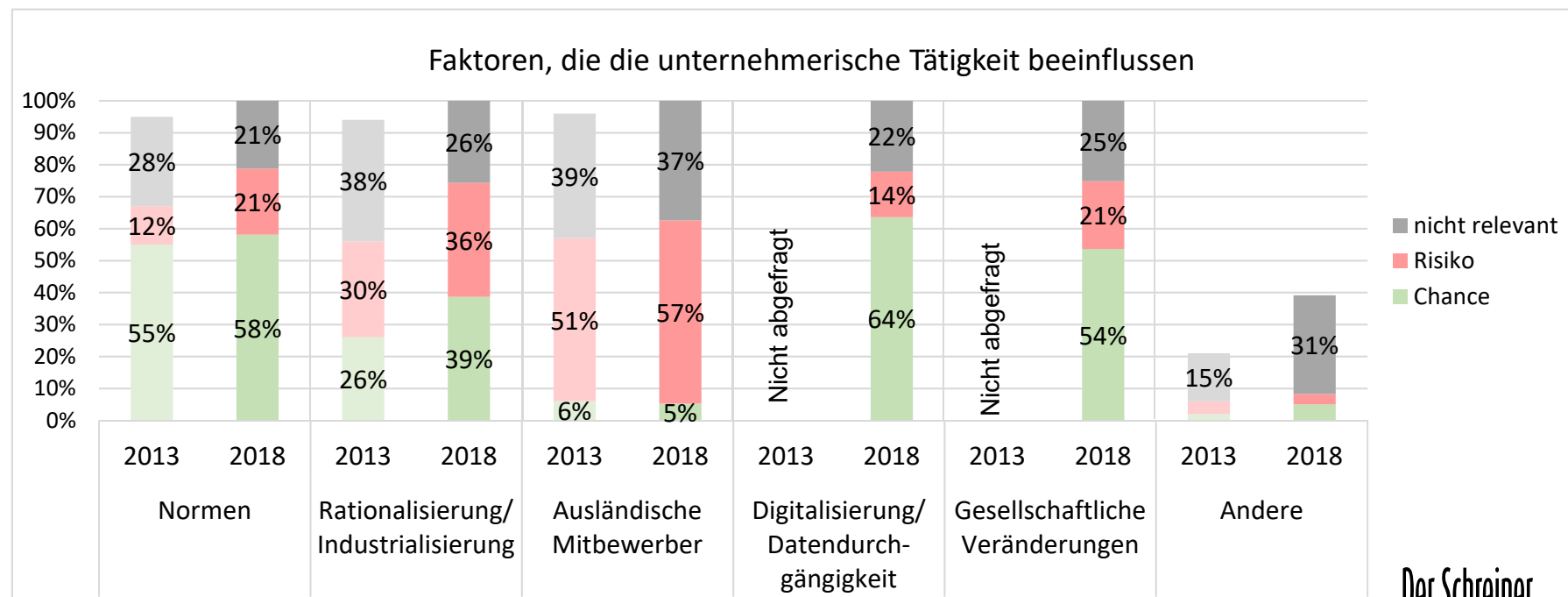
Zusammenfassung

Thema / Frage	Ergebnis (im Vergleich zu 2013)	MA = Mitarbeitende
Betriebsgrösse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ weniger Mikro-Betriebe (1-3 & 4-9 MA) ▪ mehr Klein- & Mittelbetriebe (ab 10 MA) 	
Betriebsgrösse gewünscht	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beliebt sind v.a. Betriebe zw. 10 und 39 MA 	
Erwartete Entwicklung Stellenprozente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2/3 erwarten eine Stagnation oder leichte Zunahme ▪ 15% erwarten Rückgang (+4% ggü. 2013) 	
Fluktuation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mehrheitlich <5%; jedoch leichter Rückgang Fluktuation <5% ▪ leichte Zunahme bei Fluktuationsrate 5-10% 	
Arbeitgeber- / Funktionstreue	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Immer noch sehr hoch, leichter Rückgang 	
Einschätzung der betrieblichen Zukunft durch Unternehmer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 85% sind (eher) optimistisch ▪ Zunahme «eher pessimistisch» (von +6% auf 15%) 	

Chancen & Risiken in der Unternehmertätigkeit



- Die Einschätzung der abgefragten Faktoren hat sich seit 2013 nur wenig verändert.



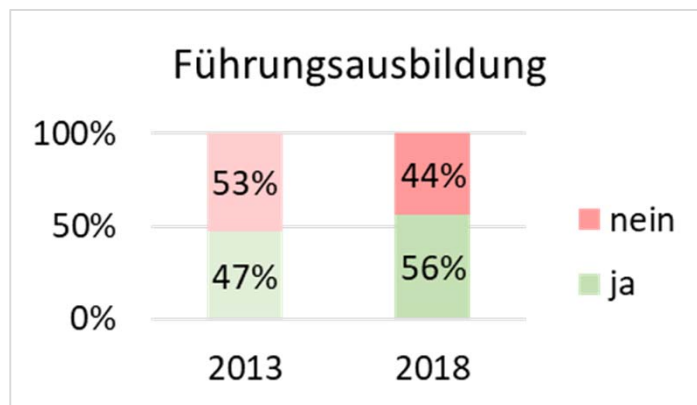
Führungsaufgaben



Führung durch Mitarbeitende

- **3/4 der Mitarbeitenden** übernehmen **Führungsaufgaben**
 - Davon wurden **85%** (+7% ggü. 2013) mit Führungsaufgabe offiziell **beauftragt**
 - Davon sind **88%** (-1% ggü. 2013) mit den entsprechenden **Kompetenzen** ausgestattet
- Zunahme der Mitarbeitenden mit **Führungsausbildung**

inner- oder ausserberuflich, z.B. via Ausbildungslehrgang oder Militär, Feuerwehr usw.



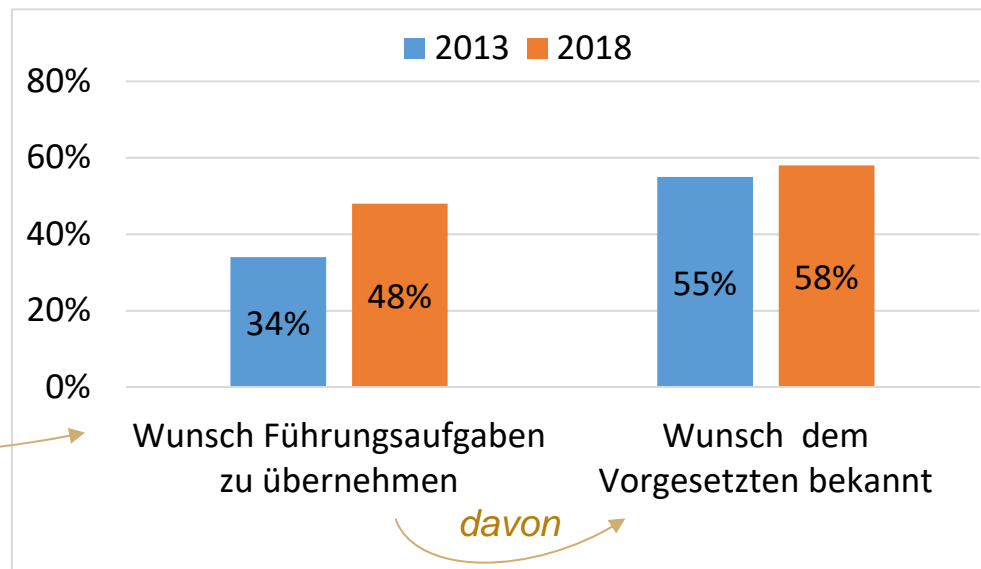


Wunsch zur Übernahme von Führungsaufgaben

- Rund 1/4 der Mitarbeitenden übernehmen keine Führungsaufgabe
- Deutliche Zunahme der Mitarbeitenden mit Führungswunsch

Von den 23%
Mitarbeitenden
ohne Führungsaufgabe

haben...

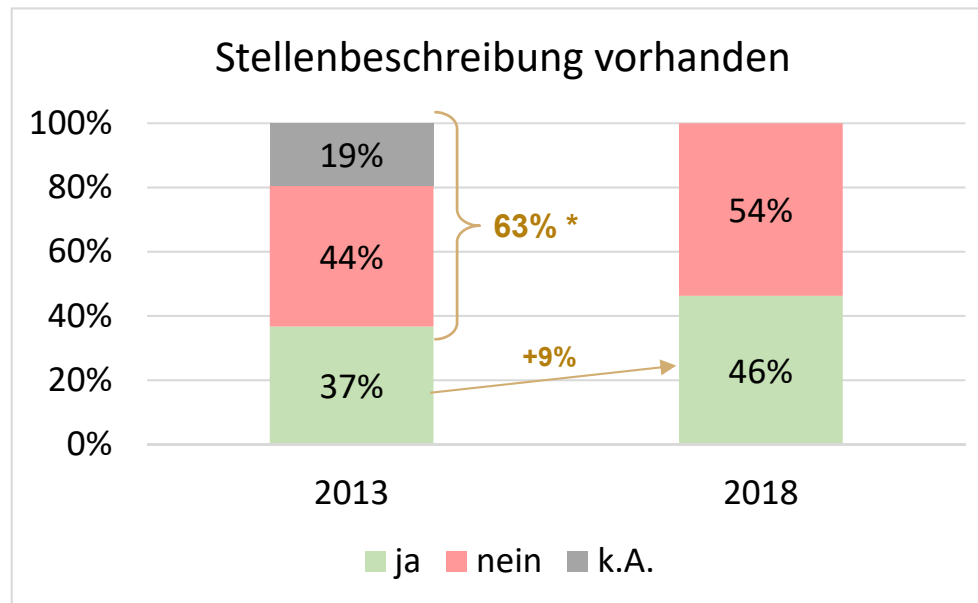


davon



Stellenbeschreibung

- Der Anteil der Mitarbeitenden, die über eine Stellenbeschreibung verfügen, hat seit 2013 um 9% zugenommen.



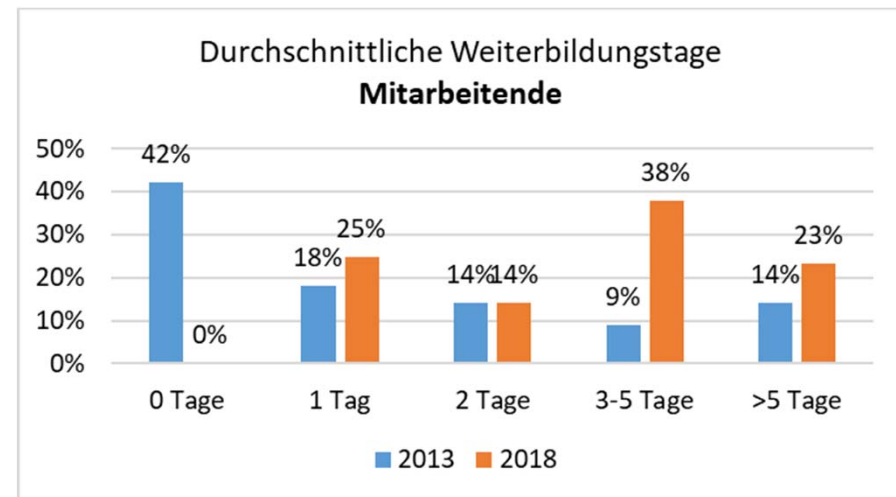
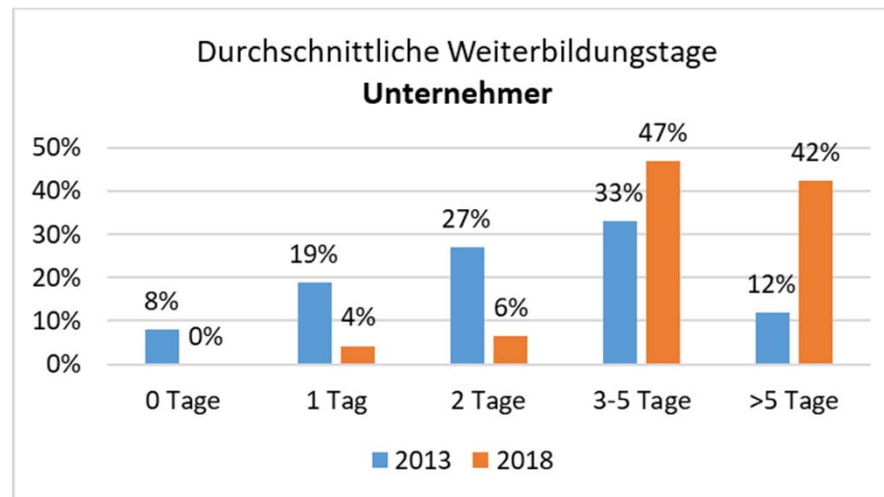
** Es kann angenommen werden, dass keine Stellenbeschreibung vorhanden ist, wenn keine entsprechende Angabe gemacht wurde.*

Weiterbildung / Mitarbeiterförderung / Innovation



Anzahl Weiterbildungstage (tatsächlich)

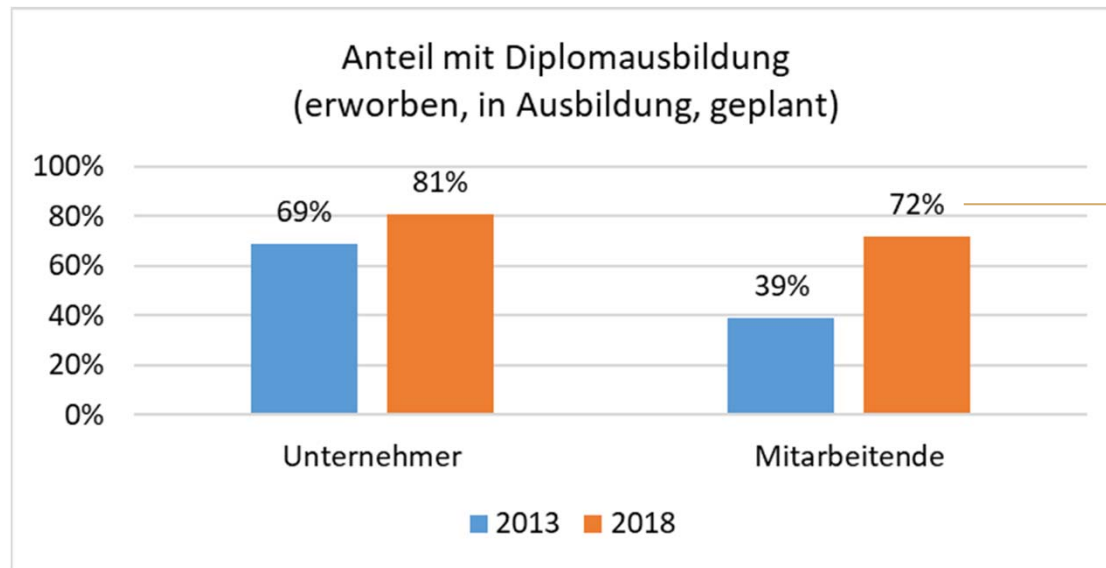
- Die Anzahl absolvierter Weiterbildungstage ist seit 2013 sowohl bei Unternehmern als auch Mitarbeitenden deutlich gestiegen.



Weiterbildung absolviert oder geplant (Diplomausbildung)



- Deutlich mehr Unternehmer/innen und Mitarbeitende haben eine Diplomausbildung erworben, sind aktuell in der Ausbildung oder haben eine solche geplant.



Vorsicht bei Interpretation:
Wert evtl. beeinflusst durch
Online-Umfrage, welche EDV-
Zugriff notwendig macht
→ Mitarbeitende aus Büro



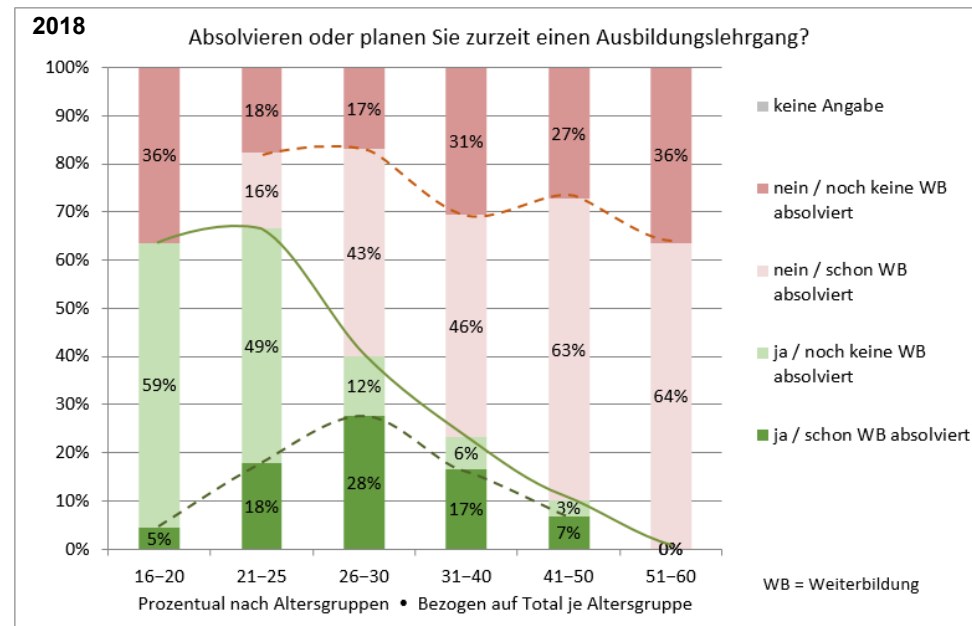
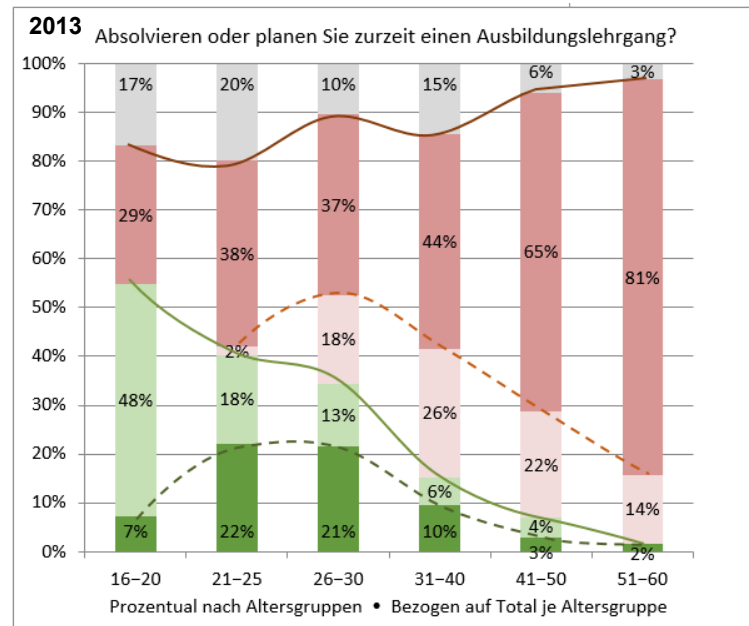
Diplomausbildungen / Finanzierung / Initiator

- **Diplomausbildung:**
 - **Zunahme:** Schreinermeister, gefolgt von Techniker, Projekt-/Produktionsleiter, Fertigungsspezialist
 - **Rückgang:** Maschinist & Monteur
- **Initiator der Weiterbildung:** Weiterbildungen werden in 54% der Fälle (+0% ggü. 2013) von den Unternehmern initiiert. In rund 30% der Fälle (+3%) haben die Mitarbeitenden die Initiative ergriffen. Nur bei 7% (+3%) hat der direkte Vorgesetzte die Weiterbildung initiiert.
- **Finanzierung:** Seminare werden tendenziell zu einem grösseren Teil finanziert als Diplomausbildungen (kein Vergleich mit 2013 möglich, da gesamthaft abgefragt).



Weiterbildungsverhalten nach Alter (Diplomausbildung)

- Im Vergleich zu 2013 absolvieren oder planen derzeit mehr Mitarbeitende eine Diplomausbildung, insbesondere jene, die bislang noch keine abgeschlossen haben.





Diplomausbildungen / Weiterbildung

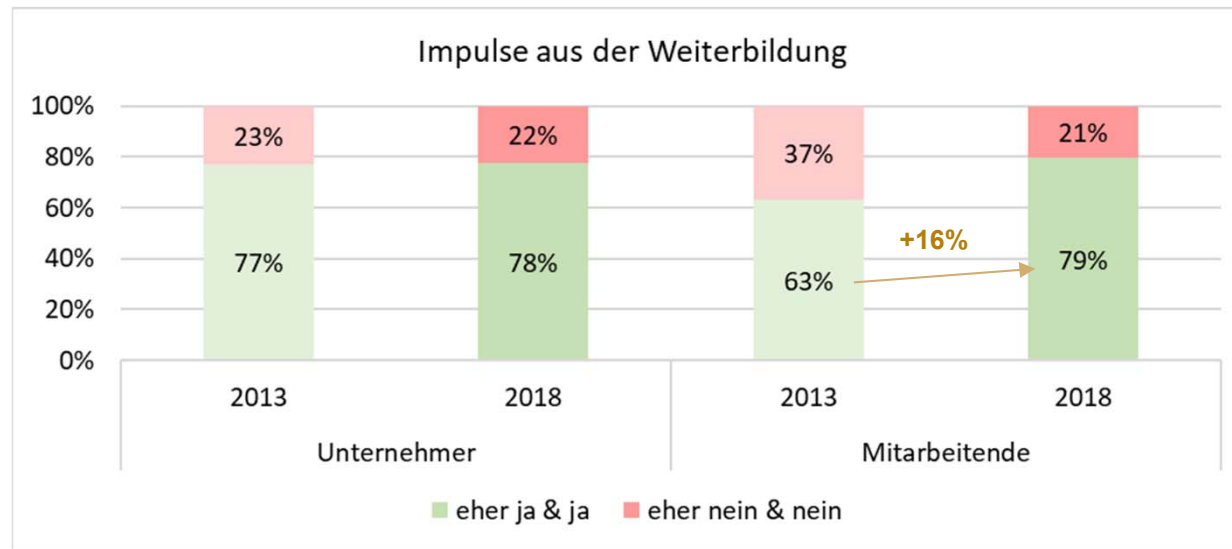
Thema / Frage	Ergebnis			
	2013		2018	
Ist Ihr(e) Arbeitgeber(in) in der Lage und bereit, Sie nach einem Diplom-Abschluss in einer entsprechenden Position zu beschäftigen ?	Ja: 42% +19% →		Ja: 61%	
Können Sie sich vorstellen, Ihren jetzigen Arbeitgeber nach dem Diplom-Abschluss zu verlassen ?	Ja: 35% +12% →		Ja: 47%	
Wird für Sie Weiterbildung auch nach dem Diplom-Abschluss ein Thema bleiben (z.B. Seminare oder Workshops)?	Ja: 70% +10% →		Ja: 80%	
Kennen Sie die Rückvergütungen der	Unternehmer		Mitarbeitende	
	2013	2018	2013	2018
ZPK? Ja:	87%	94%	61%	80%
MAEK? Ja:	82%	87%	53%	67%
Bund? Ja:	--	47%	--	41%



Wirkung der Weiterbildung

- **Mitarbeitende:** Weiterbildung zeigt mehr Wirkung / mehr Impulse
- **Unternehmer:** Wirkung bei gleichbleibend

Haben Sie in diesen Weiterbildungen für Ihre berufliche Weiterentwicklung wesentliche Impulse erhalten?





Gründe gegen Weiterbildung

- **Unternehmer**
 - hoher Arbeitsausfall/Absenz (58%)
 - hohen Kosten (37%)

- **Mitarbeitende**
 - hohen Kosten (41%)
 - hoher Arbeitsausfall/Absenz (38%)
 - fehlende Aufforderung des Arbeitgebers (37%)
 - fehlende finanzielle Anreize / Perspektiven (35%)

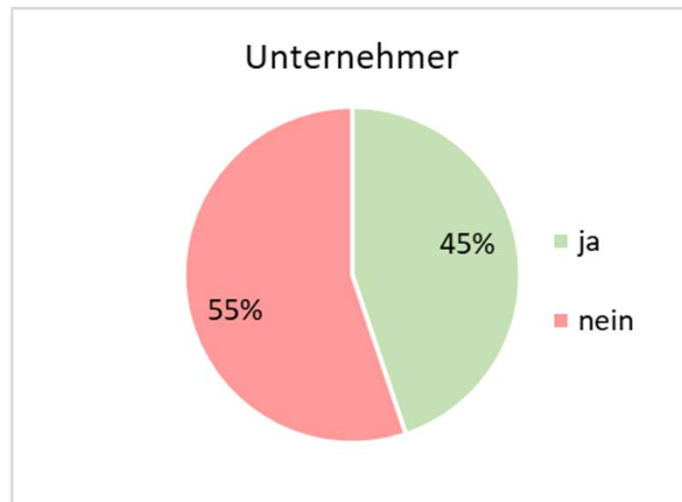
Mehrfachnennungen möglich; in Prozent bezogen auf Total Antwortende



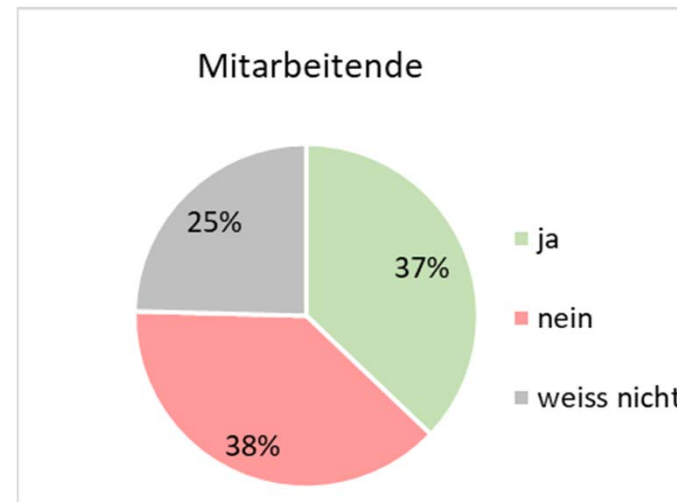
Stellenwert der Weiterbildung

- Der Stellenwert der Weiterbildung in den Unternehmen hat sich teilweise erhöht.

Legen Sie heute mehr Wert auf die Weiterbildung Ihrer Mitarbeitenden als noch vor 5 Jahren?



Hat der Stellenwert der Weiterbildung im Betrieb, in dem Sie tätig sind, in den letzten 5 Jahren zugenommen?

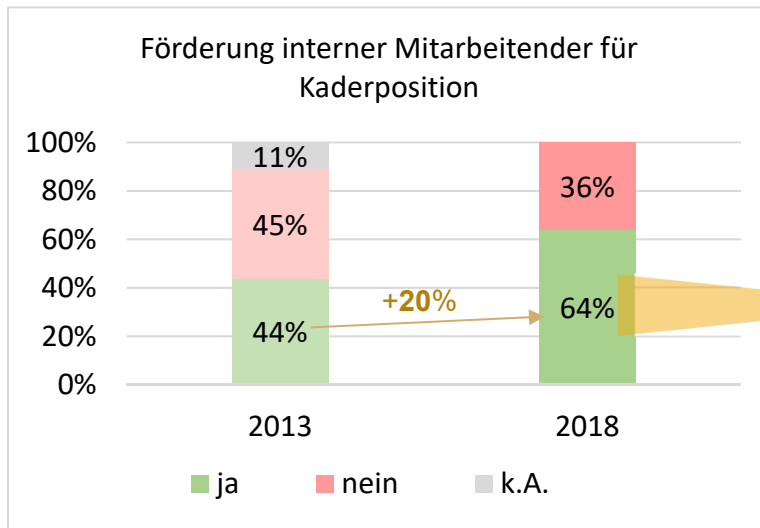




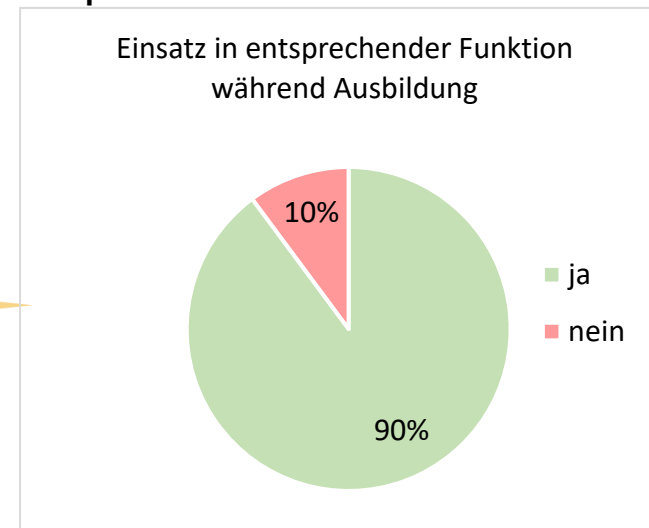
Interne Förderung von Mitarbeitenden

- Deutlich mehr Unternehmer fördern interne Mitarbeitende für Kaderpositionen.

Fördern Sie Mitarbeitende für die interne Besetzung einer Kaderposition durch eine Weiterbildung?



Setzen Sie diese Mitarbeitenden in der Regel bereits während Ihrer Ausbildung in einer entsprechenden Funktion in Ihrem Betrieb ein?

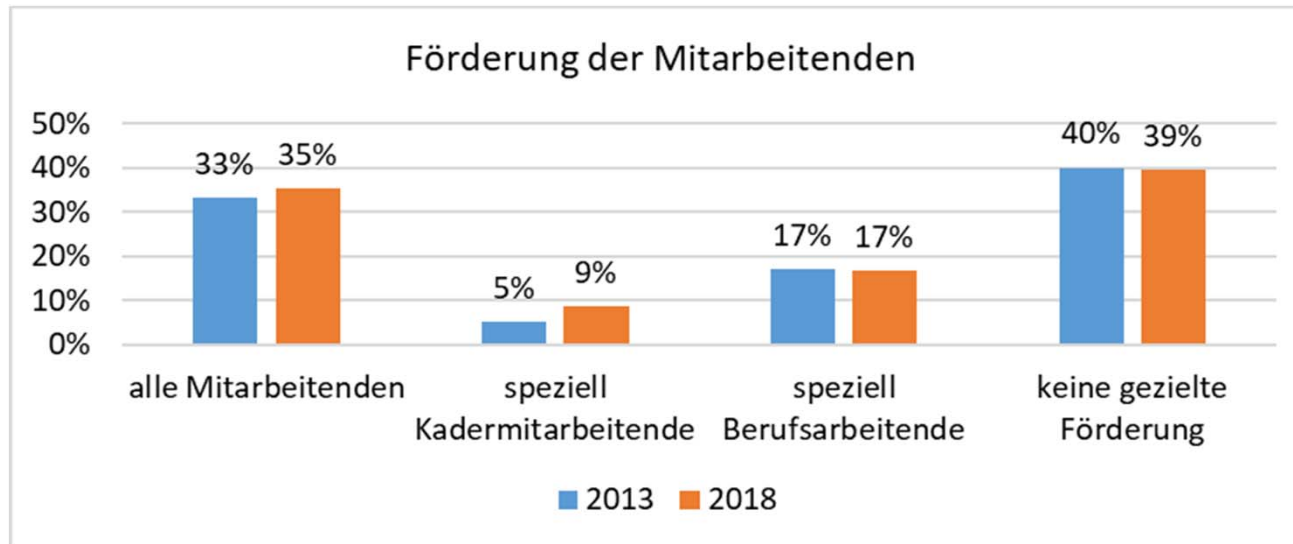




Interne Förderung von Mitarbeitenden

- 40% der Unternehmern fördern nicht gezielt mittels verbindlicher Zielvorgaben / Entwicklungsmassnahmen.

Fördern Sie Ihre Mitarbeitenden gezielt mittels verbindlicher Zielvorgaben / Entwicklungsmassnahmen?

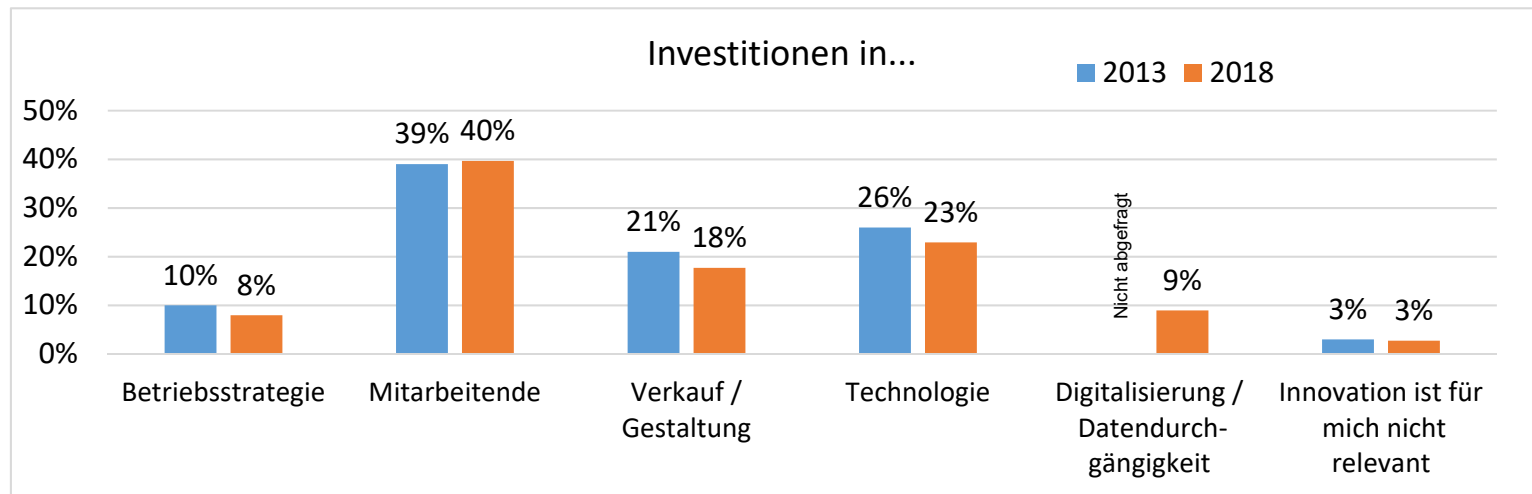




Innovation und Investition

- Rund 40% der Unternehmer investieren hauptsächlich in die Mitarbeitenden.
- Die Zahlen haben sich im Vergleich mit 2013 nur wenig verändert.

Innovation stützt die Marktfähigkeit eines Betriebs. Daher investiere ich hauptsächlich in ...



Zufriedenheit & Qualifikation

Zusammenfassung



- **Qualifikation:** Mitarbeitende & Unternehmer fühlen sich mehrheitlich richtig qualifiziert. Bei den Mitarbeitenden zeigt sich eine leichte Zunahme an Über- und Unterqualifizierten.
- **Zufriedenheit:**
 - Rund 90% der Unternehmer und 80% der Mitarbeitenden sind mit ihrem Arbeitsalltag grundsätzlich zufrieden oder sogar sehr zufrieden.
 - Der Anteil «zufriedener» und «sehr zufriedener» Mitarbeitenden ist rückläufig (2013: 94% → 2018: 79%)
- **Anforderungen:** Die Mehrheit der Unternehmer fühlt sich den Anforderungen noch immer gewachsen, jedoch mit leicht abnehmender Tendenz.

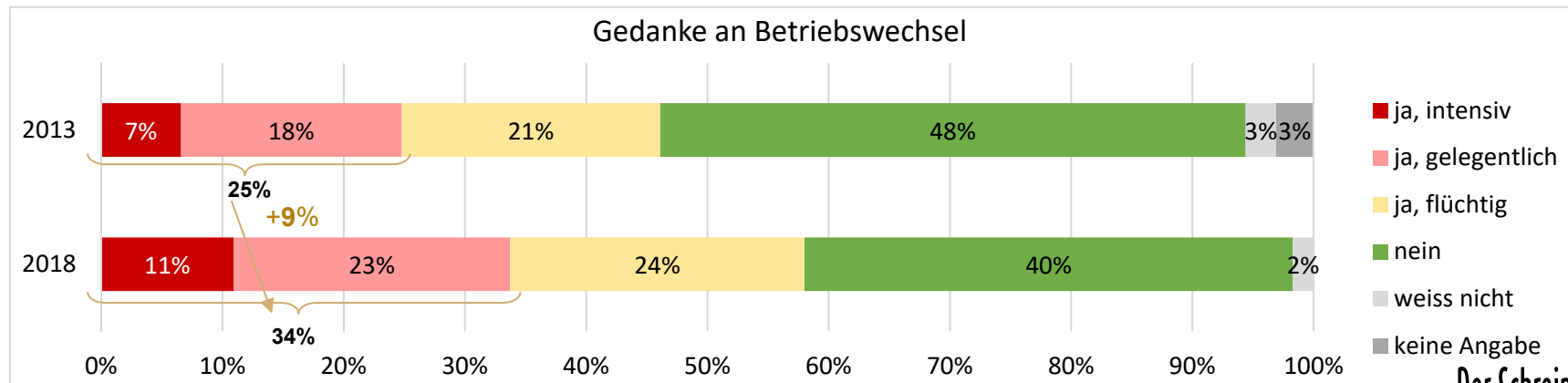
Arbeitsmarkt, Branchenattraktivität & -entwicklung



Betriebswechsel

- Deutlicher Anstieg der Mitarbeitenden mit Gedanke an Betriebswechsel.
- Höchster Anstieg bei 41-50-Jährigen (24% → 43%)
- Häufigste Gedanken an Betriebswechsel bei 21-25-Jährigen (40%) / 31-40-Jährigen (39%) / 41-50-Jährigen (43%)

Haben Sie in den letzten 3 Jahren darüber nachgedacht, den Betrieb zu verlassen?

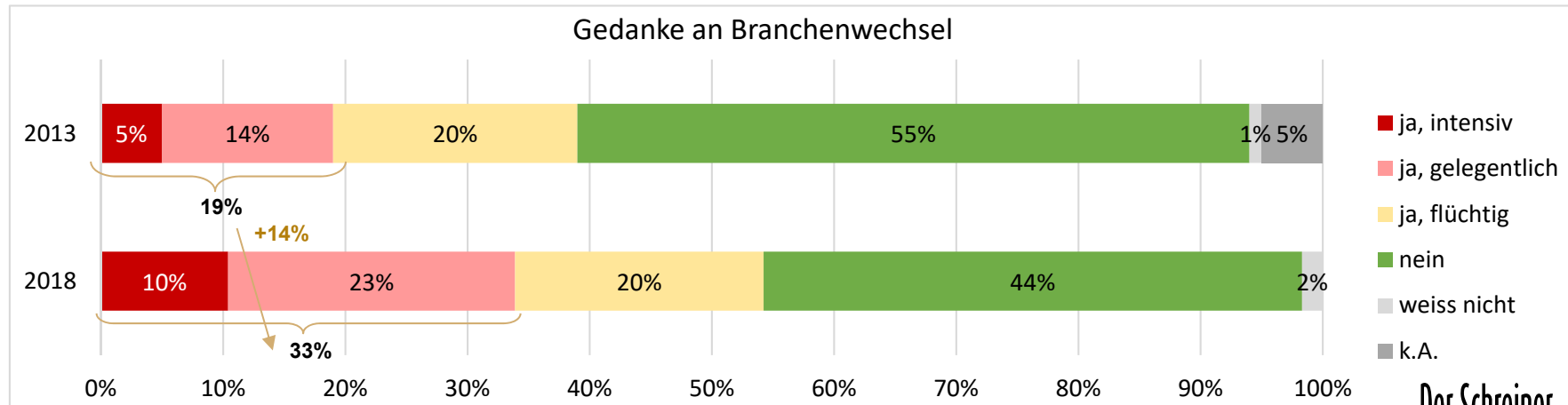




Branchenwechsel

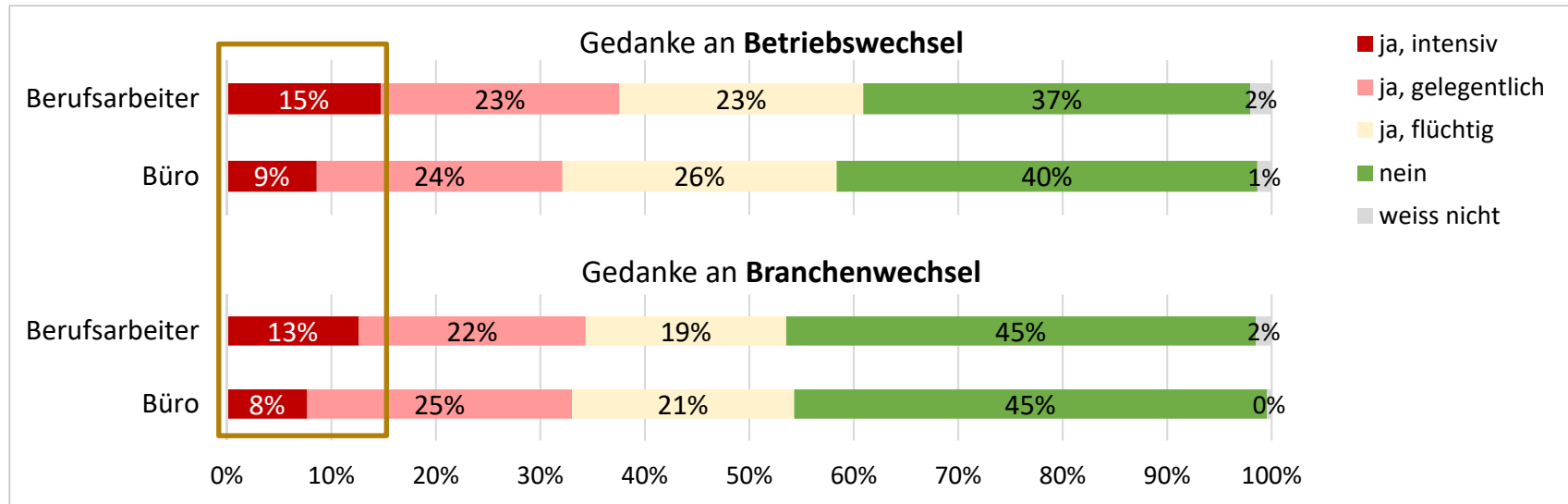
- Deutlicher Anstieg der Mitarbeitenden mit Gedanke an Branchenwechsel.
- Höchster Anteil und höchster Anstieg bei 31-40-Jährigen (17% → 39%) und 41-50-Jährigen (21% → 40%)

Haben Sie in den letzten 3 Jahren darüber nachgedacht, die Branche zu verlassen?



Branchen- und Betriebswechsel: Berufsarbeiter vs. Büro

- Nur bei Personen, die «intensiv» an einen Betriebs- oder Branchenwechsel denken, zeigt sich ein Unterschied zwischen Mitarbeitenden im Büro und Berufsarbeitenden.

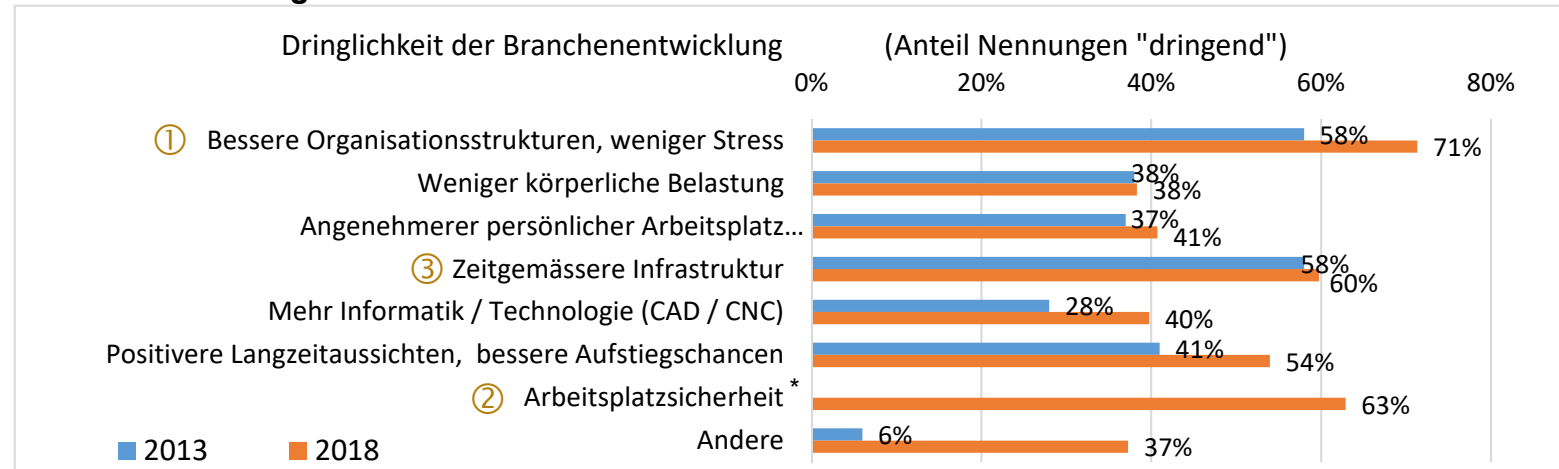




Dringlichkeit der Branchenentwicklung

- Am dringendsten werden bessere Organisationsstrukturen und weniger Stress gefordert, gefolgt von Arbeitsplatzsicherheit und zeitgemässer Infrastruktur.
- Über die Hälfte der Mitarbeitenden wünscht sich positivere Langzeitaussichten und bessere Aufstiegschancen. Dieser Wert ist seit 2013 um 13% gestiegen.

In welche Richtung sollte sich Ihrer Ansicht nach die Schreinerbranche entwickeln?

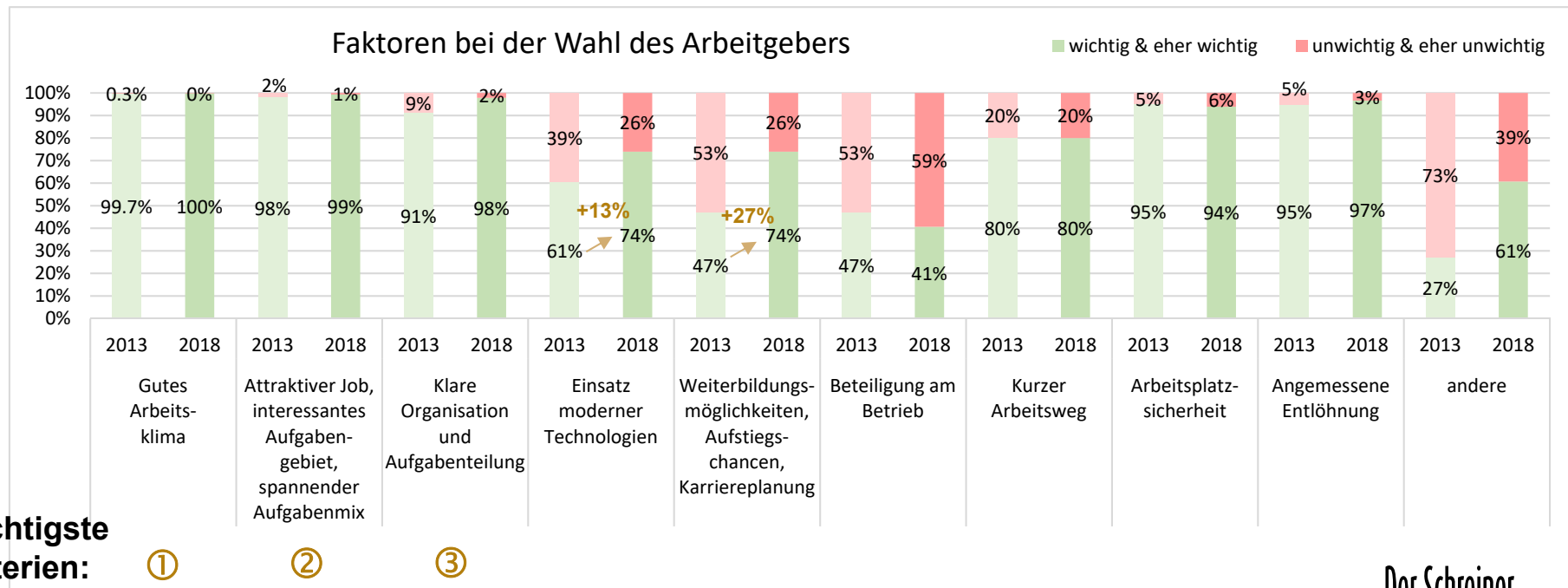


* Arbeitsplatzsicherheit wurde 2013 nicht abgefragt



Kriterien bei der Wahl des Arbeitgeber

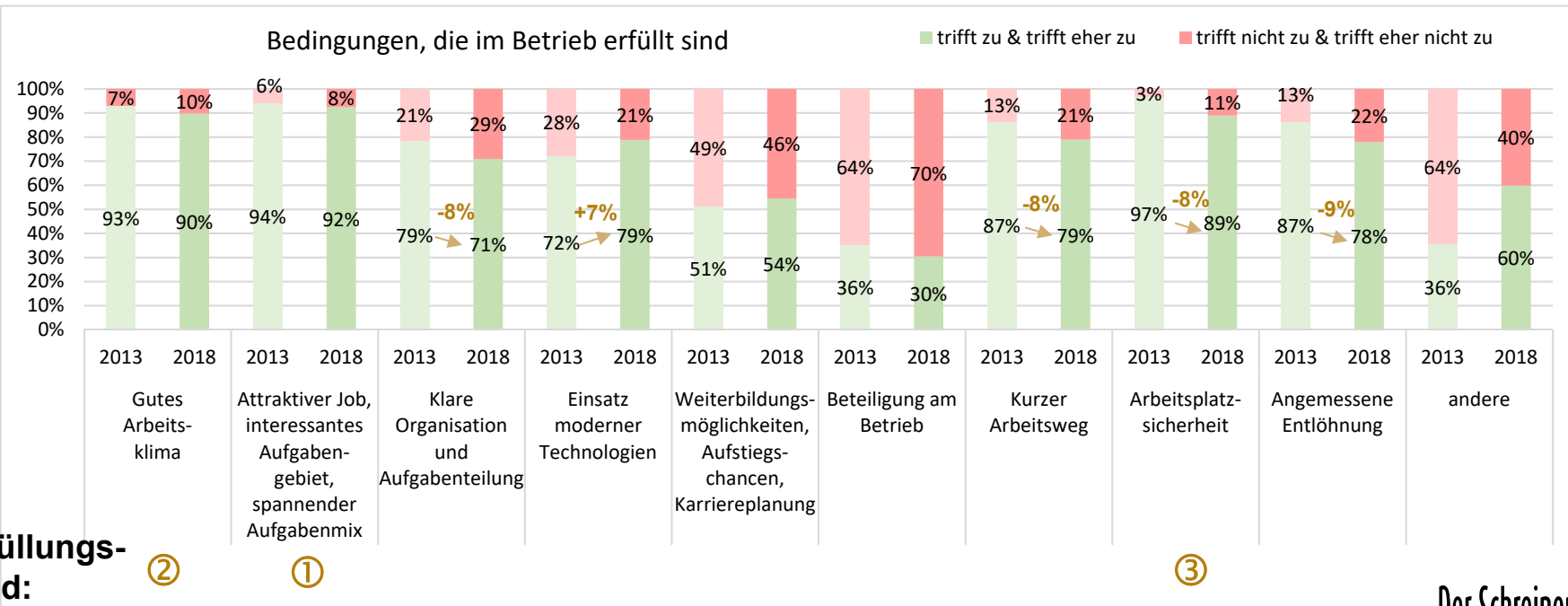
Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Wahl des Arbeitgebers?



Kriterien bei der Wahl des Arbeitgeber (Erfüllungsgrad im Betrieb)



Inwiefern sind die folgenden Kriterien in Ihrem Betrieb erfüllt?

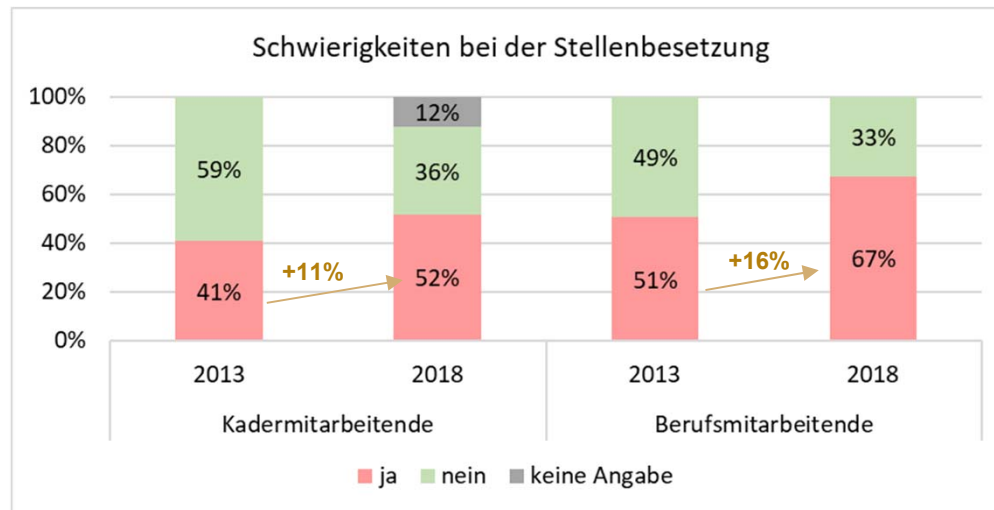




Stellenbesetzung

- Unternehmer haben im 2018 deutlich mehr Schwierigkeiten, Stellen zu besetzen. Das gilt sowohl für Kadermitarbeitende als auch für Berufsarbeitende.

**Inwiefern trifft folgende Aussage zur Besetzung offener Stellen auf Ihren Betrieb zu:
"Es war in den letzten 3 Jahren schwierig, freie Stellen gleichwertig zu besetzen."**





Gründe für Schwierigkeiten bei Stellenbesetzung

Die Hauptgründe für Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung haben sich seit 2013 wenig verändert:

- Fachlich unterqualifiziert
- Fehlende Praxiserfahrung
- Charakter / fehlende Sozialkompetenzen, Alter, Herkunft etc.

Mitarbeiterbindung

- Hauptmassnahmen der Unternehmer für die Mitarbeiterbindung: gutes **Arbeitsklima**, **Jobattraktivität**, klare **Organisation & Aufgabenteilung**
- Für Mitarbeiterbindung haben folgende Faktoren für die Unternehmer an Bedeutung gewonnen: **Weiterbildungsmöglichkeiten** und eine transparente **Nachfolgeregelung**

Branchendemografie 2018 – Ergebnisse

Kurzversion

Zuhanden der Auftraggeber:
Sozialpartner der Schreinerbranche

VSSM | Verband Schweizerischer
Schreinermeister
und Möbelfabrikanten



Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.



Die ausführliche Fassung mit allen Ergebnissen der Branchendemografie 2018
kann hier angefordert werden: olivia.amstad@hfb.ch