

MASTERARBEIT IM RAHMEN DES MASTER OF ADVANCED STUDIES ZFH IN BERUFS-,
STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG

**Wenn Schreiner und Schreinerinnen abwandern:
Bewusste Karriereplanung oder notgedrungene Flexibilität?
Eine Studie zum Berufswechsel.**

von

Christine Deubelbeiss

Eingereicht der ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
IAP INSTITUT FÜR ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE, ZÜRICH

Brugg, Dezember 2017

Referentinnen / Referenten:

Wally Gschwind

lic. phil. I, Fachpsychologin für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP
dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin
IV-Stelle Basel-Stadt

Daniel Müller

dipl. Berufs- und Laufbahnberater
Berufsberatungs – und Informationszentren des Kantons Bern
BIZ Bern

Ladina Schmidt Boner

dipl. Psychologin FH, Beraterin und Dozentin
IAP Institut für Angewandte Psychologie
ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Diese Arbeit wurde im Rahmen der Ausbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP.

Danksagung

Mein Dank geht an meine beiden Referentinnen Wally Gschwind und Ladina Schmidt Boner sowie an meinen Referenten Daniel Müller für die Begleitung und fachlichen Anregungen. Ebenso bedanke ich mich bei Urs Müller vom Bundesamt für Statistik sowie beim Bürgerstock und dem Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM) für die Unterstützung. Nicht zuletzt geht mein Dank an alle Schreinerleute, die sich für ein Interview zur Verfügung gestellt und mit ihrer Offenheit an dieser Arbeit mitgewirkt haben.

MANAGEMENT SUMMARY

Im BIZ Bern-Mittelland wird vermutet, dass Jahr für Jahr sehr viel mehr handwerkliche Berufsleute ausgebildet werden, als es tatsächlich braucht und dass diese Berufsleute ihren Beruf schon kurz nach der Ausbildung verlassen. In der vorliegenden Arbeit wird dem Berufswechsel anhand des Schreinerberufs nachgegangen. Untersucht wird, ob Schreinerleute ihren ersterlernten Beruf überproportional häufig verlassen und so ja, aus welchen Gründen. Weiter wird der beruflichen Zufriedenheit und Anpassungsfähigkeit nachgegangen.

Anhand arbeitsmarktlicher Studien sowie relevanter psychologischer Fachliteratur wird im theoretischen Teil ein erster Überblick geschaffen. Dabei werden Begriffe wie zum Beispiel Berufswechsel, Abwanderung, berufliche Zufriedenheit, Arbeitszufriedenheit geklärt. Ebenso wird die Perspektive zweier Laufbahntheoretiker vorgestellt. Im empirischen Teil werden die Fragestellungen anhand Interviews mit 11 ehemaligen Schreinerleuten weiter untersucht.

Die vorliegende Arbeit zeigt, dass zur Abwanderung im Schreinerberuf keine quantitative Aussage gemacht werden kann, da keine repräsentativen Zahlen vorliegen. Entscheidet sich eine Person aber für einen Berufswechsel, liegen meist mehrere Gründe vor. Anstoss ist oft eine veränderte persönliche Situation. Hauptgrund für einen Berufswechsel sind meist schlechte Arbeitsbedingungen, die Unmöglichkeit, familiären Aufgaben nachzukommen, gefolgt von fehlender Wertschätzung und abnehmendem Ansehen des Handwerkes. Der tiefe Lohn wird zwar beklagt, da er nicht reicht, um eine Familie zu ernähren, aber nicht als Hauptgrund angegeben. Schreinerleute stehen weiterhin hinter dem ersterlernten Beruf und würden auch ihren Kindern vom Schreinerberuf nicht abraten. Dennoch bereuen sie den Berufswechsel nicht und schätzen die neue berufliche Tätigkeit.

Der Berufswechsel ist ein langer Prozess. Grosse Bedeutung kommt dem nahen Beziehungsumfeld zu. Gewisse Dimensionen (zum Beispiel Planung, Disziplin) können die Anpassungsfähigkeit zwar unterstützen, sie sind aber ohne Einbezug des Beziehungsumfeldes wirkungslos. Die berufliche Veränderung muss im Gesamtkontext gesehen und geplant werden. Auch Freizeit und Erholung erfordern Planung und Disziplin.

Der Schreinerberuf hat sich stark verändert: neue Technologien, Materialien, höhere Produktivität prägen den Berufsalltag. Als Teil des Herstellenden Gewerbes steht die Schreinerbranche schon länger unter Druck. Veränderte Arbeitsformen und –bedingungen führen zu neuen Belastungsarten. Der Umgang damit stellt grosse Anforderungen an Arbeitnehmende und Führungspersonen. Hier sieht die Verfasserin Handlungsbedarf, insbesondere wenn es darum geht, die Attraktivität des Schreinerberufs weiter zu gewährleisten.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung

1.1	Ausgangslage	1
1.2	Fragestellung und Abgrenzung	1
1.3	Gliederung der Arbeit	2

I. THEORETISCHER TEIL

1. Arbeitsmarkt Schreinerei

1.1	Der Schreinerberuf	3
1.2	Das Schreinergerwerbe	4
1.3	Berufliche Mobilität, Berufswechsel	10
1.4	Abwanderung	12

2. Exkurs Handlungsmotivation

2.1	Bedürfnisse, Motive, Interessen	13
-----	---------------------------------------	----

3. Exkurs Zufriedenheit

3.1	Arbeitszufriedenheit	16
3.2	Berufliche Zufriedenheit – Berufserfolg	17

4. Exkurs Beruf und Lebensspanne

4.1	Donald Super	18
4.2	Mark Savickas	20

5. Erste Erkenntnisse in Bezug auf die Fragestellungen

22

II. EMPIRISCHER TEIL

6. Ausgangslage und Zielsetzung der Untersuchung

6.1	Methode: Qualitative Untersuchung	23
6.2	Stichprobe	23
6.3	Datenerhebung: Das halbstrukturierte Interview	24
6.4	Messinstrumente: Der Interviewleitfaden	24
6.5	Datenauswertung	25

7. Ergebnisse

7.1	Auswertung der Fragen zum Berufsbild	26
7.1.1	Veränderung des Berufsbildes	26
7.1.2	Umgang mit den Veränderungen	30
7.1.3	Wahrnehmung des Schreinerberufs	31
7.2	Auswertung der Fragen zum Arbeitsmarkt	32
7.3	Auswertung der Fragen zum Berufswechsel	33
7.4	Auswertung der Fragen zur Zufriedenheit	35

7.5	Auswertung der Fragen zur Anpassungsfähigkeit	39
7.5.1	Concern	39
7.5.2	Control	40
7.5.3	Curiosity	40
7.5.4	Confidence	41
7.6	Auswertung der Fragen zum Rückblick	42
8. Diskussion		
8.1	Veränderungen im Berufskontext	44
8.2	Gründe für den Berufswechsel	45
8.3	Umsetzung des Berufswechsels, erreichte Zufriedenheit	47
8.4	Anpassungsfähigkeit	49
8.5	Kritik, Reflexion	50
9. Zusammenfassung		52
10. Ausblick		54

Abbildungen

Theoretischer Teil

Abbildung 1: Bestand Schreiner/innen (Stand 2015).....	4
Abbildung 2: Bestand Schreiner/innen (Stand 2010)	4
Abbildung 3: Stellenangebote in den Top 20 Berufen	7
Abbildung 4: Mindestlöhne GAV	8
Abbildung 5: Erlernte Tätigkeit – ausgeübte Tätigkeit (Jahr 2013)	12
Abbildung 6: Pyramide nach Maslow	14
Abbildung 7: Career-Dimensions nach Savickas	20

Empirischer Teil

Abbildung 8: Angaben zu den Teilnehmenden	24
Abbildung 9: Kategorien des Berufsbildes	26
Abbildung 10: Gründe Berufswechsel nach Kategorien	33
Abbildung 11: Zufriedenheit vor dem Berufswechsel	36
Abbildung 12: Zufriedenheit nach dem Berufswechsel	37
Abbildung 13: Verwertung Humankapital	38

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit erfolgte auf Anregung der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BIZ Bern-Mittelland. Im BIZ Bern-Mittelland wird vermutet, dass Jahr für Jahr sehr viel mehr handwerkliche Berufsleute ausgebildet werden, als es tatsächlich braucht und dass diese Berufsleute ihren Beruf schon kurz nach der Ausbildung verlassen. Stimmen diese Hypothesen? So ja: Warum verlassen so viele handwerkliche Berufsleute ihren Beruf? Veränderte Berufswünsche, Arbeitslosigkeit, andere Gründe? Wohin wechseln sie? Falls es diese „Wanderung“ gibt, geht sehr viel Wissen verloren. Dies bedeutet einen volkswirtschaftlichen Verlust. Oder doch nicht? Auch Urs Meier und Daniel Fleischmann (2008) stellen fest, dass die Zahl der Personen, die irgendwann den Beruf wechseln, zugenommen hat, betonen jedoch, dass bei den beruflichen Veränderungen zwischen „naheliegend“ und „ausbildungsfern“ unterschieden werden muss.

1.2 Fragestellung und Abgrenzung

Zielsetzung dieser Arbeit ist es, den Berufswechsel näher zu untersuchen. Da es den Rahmen dieser Arbeit aber sprengen würde, um alle handwerklichen Berufe zu untersuchen, soll ein Handwerksberuf herausgezogen werden: Der Schreinerberuf, Inbegriff für Schweizer Qualitätshandwerk und Tradition. Gerade angesichts der langen Tradition des Schweizer Schreinerhandwerks und in Zeiten des Fachkräftemangels richtet sich diese Studie auf die Frage: Verlassen die Schreinerleute tatsächlich ihren Beruf?

Im Fokus stehen Schreinerleute mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ), die sich bewusst für den Schreinerberuf entschieden haben und den Beruf mindestens 3 Jahre nach Abschluss der Berufslehre ausgeübt haben. Sie schätzen ihr Handwerk und die erworbenen Qualifikationen weiterhin. Dennoch haben sie sich für einen Berufswechsel entschieden. Der Wechsel fand vor nicht länger als 10 Jahren statt, das heisst, zwischen 2008 – 2016. Nicht untersucht werden Lehrabgänger und Lehrabgängerinnen, die *direkt* nach der Berufslehre in einen anderen Beruf gewechselt haben.

Fragestellungen:

1. Trifft es zu, dass mehr Schreiner und Schreinerinnen ausgebildet werden, als es tatsächlich braucht?
2. Wohin wechseln die Schreinerleute? In eine ausbildungsnahe oder –ferne Tätigkeit?
3. Aus welchen Gründen (Motiven) verlassen sie ihren Beruf? Handelt es sich um eine laufbahnübliche berufliche Entwicklung oder um eine vom Arbeitsmarkt aufgezwungene Mobilität? Gibt es andere Gründe wie Gesundheit, Familiengründung?

4. Wie wurde der Wechsel vollzogen? Wie zufrieden sind die Schreinerleute mit der neuen beruflichen Situation? Können die erworbenen Qualifikationen des erlernten Berufes in der neuen beruflichen Tätigkeit eingesetzt und verwertet werden?
5. Was half bei der beruflichen Anpassung an Umstände, Veränderung, Wünsche?

1.3 Gliederung der Arbeit

Zuerst (Kapitel 1) wird die Situation der Schreinerbranche beleuchtet und der Berufswechsel aus Sicht des Arbeitsmarktes beschrieben. Dann wird der Berufswechsel aus Sicht der Psychologie aufgezeigt. Dazu werden Exkurse zur Handlungsmotivation (Kapitel 2), zur Zufriedenheit im Beruf (Kapitel 3) und zum Berufswechsel in der Lebensspanne (Kapitel 4) angeboten. Erste Erkenntnisse schliessen den theoretischen Teil ab (Kapitel 5). Im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit werden mittels Umfrage mit abgewanderten Schreinerleuten Informationen erhoben, um weitere Fragen der Untersuchung beantworten zu können. Vorgehen, Struktur und inhaltlicher Aufbau der Umfrage werden beschrieben in Kapitel 6. Die Ergebnisse ausgewertet in Kapitel 7 und diskutiert in Kapitel 8. In Kapitel 9 wird die Untersuchung als Ganzes zusammengefasst und im Hinblick auf den Nutzen der Ergebnisse für die Berufsberatung und die Schreinerbranche besprochen. Ein Ausblick (Kapitel 10) rundet die Arbeit ab.

I. THEORETISCHER TEIL

Theoretischer Bezugsrahmen

Der theoretische Teil ist wie folgt aufgebaut: Zu Beginn wird der Schreinerberuf beschrieben und in den arbeitsmarktlichen Kontext gestellt (Kapitel 1: Arbeitsmarkt Schreinerei). Dabei werden auch Begriffe wie berufliche Mobilität, Berufswechsel und Abwanderung näher betrachtet und in Bezug auf die Schreinerei diskutiert. Im nächsten Kapitel (Kapitel 2: Exkurs Handlungsmotivation) wird der Berufswechsel aus handlungspsychologischer Sicht vertieft: Welche Beweggründe können eine Handlung initiieren? Dann (Kapitel 3) folgt ein Exkurs zur Zufriedenheit und wie sich Arbeitszufriedenheit von Beruflicher Zufriedenheit unterscheidet. Schliesslich (Kapitel 4: Exkurs Beruf und Lebensspanne) werden zwei Laufbahntheorien beigezogen: Wie erklären sie einen Berufswechsel? Wie kann die Anpassungsfähigkeit erhöht werden? Zum Schluss (Kapitel 5) werden die Ergebnisse des Theorieteils zusammengefasst und in Bezug auf die Fragestellung besprochen.

1. ARBEITSMARKT SCHREINEREI

1.1 Der Schreinerberuf

Der Schreinerberuf ist sehr anspruchsvoll. Er erfordert handwerkliches Geschick, technisches Verständnis, gutes räumliches Vorstellungsvermögen, zeichnerische Fähigkeiten, logisches Denken, exakte Arbeitsweise, körperliche Beweglichkeit, Sinn für Ästhetik und gute Gesundheit¹. Die Berufslehre zum/zur Schreiner/in mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) dauert 4 Jahre. Das EFZ bietet Zugang zu Weiterbildungen auf verschiedenen Ausbildungsstufen bis hin zur Tertiärstufe:

- Fachmonteur (VSSM-Diplom)
- Fertigungsspezialist (VSSM-Diplom)
- Produktionsleiter/in Schreinerei mit eidg. Fachausweis
- Projektleiter/in Schreinerei mit eidg. Fachausweis

Gemäss Schweizerischer Strukturerhebung (SE) des Bundesamtes für Statistik (BFS) verfügen im Jahr 2015 insgesamt 76'850 Personen der ständigen Wohnbevölkerung (> 15 J.) über eine Berufsausbildung als Schreiner/in. Die Schweizerische Strukturerhebung basiert auf der Schweizer Berufsnomenklatur 2000. Der Schreinerberuf gehört zur Berufsgruppe 261 (Berufe der Holzverarbeitung). Zur *ständigen Wohnbevölkerung* zählen: Erwerbstätige, Erwerbslose, Nichterwerbspersonen. Bei Erwerbstätigen mit erlerntem Beruf Schreiner wird nach drei Berufsarten unterschieden: Möbelschreiner/innen (261.03), Bauschreiner/innen (261.04) und Sonstige Schreiner/innen (261.05). Die Berufsart "Sonstige Schreiner/innen" ist die umfangreichste Gruppe: In ihr sind Berufe wie Bühnenschreiner, Sargschreiner, Spielwarenschreiner

¹ <https://berufsberatung.ch/dyn/show/1900?lang=de&idx=30&id=2925>; Zugriff: 30.10.2017

enthalten, aber auch Schreinerpraktiker/in EBA und Schreinermeister HFP (Liste im Anhang). Nichterwerbspersonen sind: Nichterwerbstätige Hausfrauen/Hausmänner, Personen in Aus-/Weiterbildung, IV-Rentner/innen, Pensionierte sowie andere Nichterwerbspersonen.

Von den 76'850 Personen der ständigen Wohnbevölkerung waren im Jahr 2015 insgesamt 57'542 Schreiner/innen erwerbstätig, sei dies im erlernten oder in einem anderen Beruf.² Von ihnen waren 25'851 Schreiner/innen im erlernten Beruf erwerbstätig (Berufsgruppe 261).³ 31'692 Schreiner/innen waren nicht im erlernten Beruf, sondern in einer verwandten oder einer anderen Tätigkeit erwerbstätig. Die Anzahl der qualifizierten Schreiner/innen, die den Beruf ausüben, ist in der Zeitspanne von 2010 – 2015 gleich geblieben.

Bestand Schreiner/innen (Stand 2015)	
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen	76'850
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen, die erwerbstätig sind	57'542
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen, die den Schreinerberuf ausüben	25'851
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen, die den Beruf <i>nicht</i> ausüben	31.692

Abbildung 1 :
Bestand
Schreiner/innen,
Quelle
Strukturerhebung
2015

Bestand Schreiner/innen (Stand 2010)	
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen	75'312
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen, die erwerbstätig sind	56.149
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen, die den Schreinerberuf ausüben	25'851
Anzahl qualifizierter Schreiner/innen, die den Beruf <i>nicht</i> ausüben	30.298

Abbildung 2 :
Bestand
Schreiner/innen,
Quelle
Strukturerhebung
2010

1.2 Das Schreinergewerbe

Je nach Fachrichtung wird der Schreinerberuf dem Herstellenden Gewerbe oder Baugewerbe angerechnet (Nomenclature Générale des Activités économiques, NOGA 2008). In beiden Fällen zählt der Schreinerberuf zum Sekundären Sektor.

Im Jahresbericht des Verbandes Schweizerischer Schreinermeister VSSM (2016) wird die Herstellung der Produktgruppe „Fenster, Türen, Bauschreinerarbeiten“ mit 32% als umsatzstärkste genannt, gefolgt vom „Innenausbau“ (22%), „Küchenbau“ (18%), „Montage, Einbauarbeiten Bau“ (10%). „Möbel“ machen nur 5% des gesamten Produkte- und Dienstleistungsvolumens aus. Die meisten Schreiner sind in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe (70%) und Baugewerbe (14%) tätig sowie in Sonstigen Dienstleistungen (5%). Die übrigen (11%) arbeiten in den restlichen Branchen.⁴

² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651522.html>; Zugriff: 30.10.17

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651520.html>; Zugriff: 30.10.17

⁴ <https://www.arbeitsmarktinfo.ch/berufsfeld-detail/berufsfeld/schreinerei.html#tab3sub2>; Zugriff: 30.10.2017

Die Schreinerbranche steht als Teil des Herstellenden Gewerbes schon länger unter Druck. Die seit dem 2. Weltkrieg weltweite Handelsliberalisierung führte „zum Abbau traditioneller Branchen mit ausgereiften Technologien, weil der Landesbedarf zunehmend durch preisgünstige Importe gedeckt werden konnte. Neben der Landwirtschaft (...) wurden die Holz- und Lederverarbeitung (...) bis auf ein kleines Segment von Hochpreis-Qualitätsmöbeln und – schuhen fast zum Verschwinden gebracht“ (Strahm, 2010, S. 185). Die Rationalisierung und Automatisierung im Bereich der Produktion sowie der Auslagerung von Produktionsprozessen verschärften die Situation weiter (Sheldon, 2005, S. 12). Der Primär- und Sekundärsektor schrumpften immer mehr, während der Tertiärsektor an Bedeutung gewann. Mit der Globalisierung wurde der Strukturwandel zusätzlich beschleunigt: Die Schweiz entwickelte sich zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, dominiert von „Industrien mit High-Tech-Technologien, Spezialisierungen und qualitativ hochstehender Arbeit – oder von Produkten, bei denen das Design und der Luxusstatus marktentscheidend sind.“

Als Folge dieser Tertiarisierung, so Sheldon, fand eine Verlagerung der Beschäftigung von landwirtschaftlichen und gewerblich-industriellen Berufen zu den Dienstleistungsberufen statt. Der Beschäftigungsanteil: Dienstleistungen 73%, Industrie und Bau 23%, Landwirtschaft 4%. Seit 1970 stieg die Nachfrage nach wissensorientierten Tätigkeiten kontinuierlich. Manuelle Tätigkeiten verloren hingegen an Boden. „Der Niedergang traditioneller Branchen und der Aufstieg neuer Wirtschaftszweige und Firmen zwingen die arbeitenden Menschen zu (...) beruflicher Mobilität: Im Alter von 24 Jahren arbeiten bereits 35 % aller Erwerbstätigen in der Schweiz nicht mehr im erlernten Beruf. Von allen Erwerbstätigen aller Altersgruppen haben 49 % mindestens einmal in ihrem Leben den Beruf und die Branche gewechselt“ (Strahm, 2010, S. 182).

Verändertes Berufsbild. Die gesteigerte Produktivität und die neuen Technologien verändern das Berufsbild (Hoff, 2002). So auch den Schreinerberuf. Das Berufsbild entspricht nicht mehr dem traditionellen Handwerk, sondern ist geprägt von neuen Technologien, Schreiner-Software, Materialien, Produktionsweisen. Dies muss nicht negativ sein, verlangt aber von den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden eine hohe Anpassungsleistung.

Stellenmarkt und Löhne. Schreinerbetriebe produzieren lokal (Umkreis 5 bis 20 km) und sind vorwiegend binnenmarktorientiert. In der Deutschen und Italienischen Schweiz sind rund 2'200 Schreinereien dem Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM) angeschlossen (2014), aber nicht alle Schreinereien sind Mitglied des Verbandes. Der VSSM übernimmt übergeordnete Aufgaben verschiedener Bereiche (Berufsbildung, Weiterbildungsangebote, Erarbeitung der GAV, Lohnverhandlungen, Marketing, Marktforschung). Auch lancierte der VSSM eine Bildungsinitiative, da er einen Fachkräftemangel befürchtet (B,S,S.,

S.1, 2015). Gemäss Jahresbericht 2016 des Schweizerischen Schreinermeister Verbandes (VSSM) ist die Branche mit Schlagworten wie *Digitalisierung* und *Handwerk 4.0* gefordert und wird der Ruf nach Veränderung und Optimierung lauter. Und doch sind bei der Bewertung des Marktes 2016 keine Veränderungen festzustellen. Auch die statistischen Zahlen weisen auf „ein (noch) konstantes Bild“ (VSSM, S. 31, 2016): Die im Frühjahr 2016 erhobenen Zahlen verzeichnen bei den Unternehmen (-13) und den Mitarbeitenden (-23) nur einen leichten Rückgang. Ebenso ist die Gesamtzahl der Schreinerlernenden mit 3'489 (-15) praktisch unverändert. Ob sich diese Konstanz fortsetzen wird, ist aber auch für den VSSM unklar: „Es wird interessant sein, zu verfolgen, wie sich die Beschäftigungszahlen in den nächsten Jahren verändern werden.“ Die Ergebnisse des Arbeitsmarktbarometer Q4 2017⁵ weisen auf einen Anstieg der Personalzahlen im Baugewerbe, nicht aber in der Verarbeitenden Industrie, dort wird eine Kürzung der Belegschaften erwartet. Hier wird allerdings nicht weiter spezifiziert. Ob sich die Prognosen für die Verarbeitende Industrie auf exportorientierte oder auf binnenmarktorientierte Unternehmen beziehen, geht aus den Angaben nicht hervor.

In den vergangenen Jahren erwies sich die Neubesetzung von Berufsarbeiterstellen schwierig (Höhere Fachschule Bürgenstock, 2014, S. 33). Auf dem Stellenportal jobagent.ch⁶ sind aktuell (November 2017) 1'228 offene Schreinerstellen gemeldet. Diese hohe Zahl erstaunt, denn nach der Aufhebung des Mindestkurses 1.20 CHF/Euro durch die Schweizerische Nationalbank war das gesamte Stellenangebot, mit Ausnahme der exportorientierten Dienstleistungen und Pharma, rückläufig. Auch der Binnensektor verzeichnete ein schrumpfendes Stellenangebot. Wollte ein Unternehmen trotz des starken Schweizerfrankens konkurrenzfähig bleiben und „eine gedeihliche Entwicklung“ sichern, musste die Wertschöpfung pro eingesetzter Arbeitsstunde (= Stundenproduktivität) optimiert werden, entweder mit einer defensiven Strategie (Auslagerung, Automatisierung) oder mit einer offensiven Strategie (Innovation, Entwicklung von Produkten) erreicht werden (Koellreuter, 2016). Das gestiegene Kostenniveau zwang die Unternehmen, ihre Strategie zu überdenken. Für welche Strategie sich ein Unternehmen entschied, konnte anhand der offenen Stellen (Abnahme, Zunahme) und deren Anforderungsprofile indirekt erschlossen werden.

Zwar kennt die Schreinerbranche grosse saisonale Schwankungen, jedoch lag die Quote der offenen Stellen für Schreiner bereits 2014 deutlich über der Quote der offenen Stellen in der Gesamtwirtschaft. Ein hohes Stellenangebot kann zwei Gründe haben: 1. Die Nachfrage nach Fachkräften in expandierenden Branchen steigt, und es wird gezielt über öffentlich ausgeschriebene Stellen gesucht. 2. Es liegt eine Personalfuktuation vor. Dies ist bei anspruchs-

⁵https://www.manpower.ch/sites/default/files/PDF/4Q17_Infografie_Arbeitsmarktbarometer_Manpower_DE.pdf; Zugriff: 4.11.2017

⁶ <https://www.jobagent.ch/search?terms=Schreiner+EFZ%2CSchreinerin+EFZ>; Zugriff: 4.11.2017

losen Stellen mit unattraktiven Arbeits- und Anstellungsbedingungen der Fall. Hohe Fluktuationen führen zu mehr Stellen in strukturschwachen Branchen (x28 AG, 2016)⁷.

Stellenangebote in den Top 20 Berufen: Veränderung in Prozent vom Q4 2014 bis Q4 2015	
Beruf	Veränderung
Mechaniker	-30.30%
Konstrukteur	-27.90%
Trainee	-27.20%
Polymechaniker	-25.10%
Ingenieur	-18.30%
Aussendienstmitarbeiter	-16.70%
Service-Techniker	-13.50%
Projektleiter	-12.60%
Teamleiter	-12.30%
Administrativer Assistent	-11.50%
Pflegefachmann	-9.80%
Verkaufsinendienstmitarbeiter	-9.80%
Bauprojektleiter	-7.40%
Software-Entwickler	-5.40%
Sales Manager	-5.00%
Elektromonteur	-4.40%
Total	-2.30%
Servicefachangestellter	-2.00%
Berater	-1.20%
Schreiner	1.90%
Koch	6.00%

Abbildung 3 :
Stellenangebote in den
Top 20 Berufen:
Veränderung in Prozent
vom Q4 2014 bis Q4 2015;
Quelle: x28 AG, 2016

Die Weltkonjunktur hatte sich 2013 mit positiven Auswirkungen auf die Schweizer Wirtschaft erholt, sowohl beim Export als auch auf dem Schweizer Binnenmarkt (BFS, 2015, S. 4). Das Verarbeitende Gewerbe verbuchte eine Zunahme bei den Nominallöhnen (1,1%). Nicht so aber bei der Herstellung von Möbeln: Sie lag mit einer Zunahme von 0,7% unter der Gesamtheit der Branchen (BFS, 2015, S. 7).

Die Forderung der Gewerkschaftsvertreter nach einer Lohnerhöhung von 1,5% (weil: hohe Arbeitsleistung, Steigerung der Lebensunterhaltskosten) wurde von den Arbeitgebervertretern abgelehnt (Gründe: Minussteuerung, hoher Importdruck, schlechte Margen). Am Ende der Lohnverhandlungen wurde schliesslich auf eine Lohnerhöhung für das Jahr 2016 verzichtet. Schliesslich konnte sich der Verband zusammen mit den Gewerkschaften auf eine generelle Lohnerhöhung fürs Jahr 2017 einigen. Die am 31. Dezember 2016 effektiv ausbezahlten

⁷ <https://www.jobagent.ch/das-stellenangebot-ein-jahr-nach-der-aufhebung-des-mindestkurses-des-schweizer-frankens.html>;
Zugriff: 10.3.2016

Löhne der vom GAV Schreinerergewerbe erfassten Betriebe werden um CHF 20 generell und CHF 30 individuell erhöht.⁸ Gemäss Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gelten folgende Mindestlöhne für Schreiner/innen (hier aufgeführt als: „Berufsarbeiter“):

Löhne				
Mindestlöhne GAV ⁹	2. Erfahrungsjahre	4. Erfahrungsjahre	VSSM-Statistik 2015	
Berufsarbeiter	4'214	4'655	Berufsarbeiter	5'456
Monteur	4'343	4'798	Monteur	5'641
Schreinerpraktiker	3'579	3'706	Schreinerpraktiker	4'521
			AVOR-Projektleiter	6'463

Abbildung 4 : Löhne. Quellen: ZPK Zentrale Paritäts Kommission 2017, VSSM-Mitgliederstatistik 2015

Zwei Studien zur Branchengesundheit

Der Verband Schweizerischer Schreinermeister und Möbelfabrikanten (VSSM) liess aus Furcht vor einem Fachkräftemangel die Branche mit zwei Studien untersuchen:

- **Branchendemographie Schreinerergewerbe**
(Höhere Fachschule Bürgenstock, 2014)
- **Fachkräftesituation im Berufsfeld der Schreinerinnen und Schreiner**
(B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG., 2015)

Ziel der Branchendemographie war es, mit einer schriftlichen Umfrage neue Daten zu erheben. Die Umfrage beschränkte sich auf Verbandsmitglieder und der Rücklauf betrug lediglich 6% (1'017 Rückmeldungen). Die Ergebnisse sind daher nicht repräsentativ für die ganze Branche und spiegeln wohl eher die Haltung motivierter Mitarbeiter. Die B,S,S.-Studie erhob keine neuen Daten. Sie stützte sich auf die Daten der Strukturerhebungen (SE) des Bundesamtes für Statistik BFS ab. Die SE enthalten jedoch keine Angaben zu Berufsverläufen. „Seit der Ablösung der Volkszählung durch Register- und Strukturuntersuchung ist das BFS nur noch sehr beschränkt in der Lage, Aussagen über Berufswechsel zu machen. Das BFS kann keine Informationen abgeben, wie oft ein Berufswechsel mit einer Zweitausbildung gekoppelt ist“ (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, 2014, S.20).

Bei der Erhebung der Branchendemographie zeigt sich, dass sich selbst „motivierte“ Mitarbeitende (MA) eine Aufwertung des Berufsbildes und höhere Löhne wünschen, „was in der Gesellschaft mit einem höheren Berufsimagen korreliert“ (HF Bürgenstock, 2014, S. 23). Die Unternehmerseite misst dem Lohn weniger Bedeutung zu. Sie setzt auf Betriebsklima und attraktiven Job. Weiter fällt auf, dass diese 6 % der MA, die an der Umfrage teilgenommen haben, ein hohes Interesse an Weiterbildung haben. Dies setzt früh ein, teils schon in der Lehre. Sie wünschen sich noch mehr Impulse, Aufforderung seitens der Arbeitgeber und auch

⁸ <http://www.schreinerzeitung.ch/de/artikel/loehnerhoehung-fuer-schreiner>; Zugriff: 4.11.2017

⁹ <http://www.zpk-schreinerergewerbe.ch/de/mindestloehne/mindestloehne-2017>; Zugriff: 2.10.2017

eine bessere Regelung der Kosten und Zeit. Die Arbeitgeber möchten aber nicht so sehr fachlich kompetente MA, als vielmehr MA, die vielseitig einsetzbar sind, mit hoher Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Die Mehrheit der MA ist mit dem Arbeitsalltag zufrieden (56%) bis sehr zufrieden (31%). Die Art der Zufriedenheit wurde nicht näher erfasst. Unzufriedenheit findet sich in Funktionen wie Bankschreiner, Monteur, CNC-Programmierer und Maschinist. Bevorzugt werden Aufträge von A bis Z, was allerdings mit dem Arbeitsalltag nicht immer vereinbar ist und zu Unzufriedenheit führt. Die höchste Zufriedenheit gaben MA in Betrieben von 4 bis 9 MA an. Etwa 20% (alle Altersgruppen) denkt an einen Branchenwechsel, 25% (alle Altersgruppen) an einen Betriebswechsel. Gründe werden nicht ausgeführt. Ausschlaggebend sind bei der Stellenwahl in erster Linie Betriebsklima, attraktive Arbeit, Jobsicherheit und Arbeitsweg. Der Lohn hat einen leicht geringeren Stellenwert. Auch wenn die MA „in der Regel Beruf und Branche treu bleiben“, so liegt die Absprungrate bei 20%. 39% der Unternehmer kennen Probleme mit der Neubesetzung von Berufsarbeiterstellen.

Die B,S,S.-Studie kommt zu folgendem Schluss (2015, S.48): Die Arbeitslosenquote ist relativ tief und die Anzahl offener Stellen im gesamtwirtschaftlichen Vergleich relativ hoch. Fast die Hälfte der qualifizierten Schreiner/innen übt den Beruf nicht aus. Die Berufsabwanderung beträgt 56% (B,S,S., 2015, S. 2). Kritisch zu vermerken ist, dass in diesen 56% erwerbstätige Schreiner/innen, die den Beruf nicht ausüben (s. Punkt 1.1), mit enthalten sind. Die Studie hält zwar fest, dass das Beschäftigungsspektrum der Berufswechselnden gross ist (Hauswartung, Betriebsunterhalt, Detailhandel), verbucht aber 44% unter „Rest“. Es ist also durchaus möglich, dass im „Rest“ auch Weiterbildungsberufe enthalten sind. Bei den Unternehmen zeichnet sich ein Trend zu grösseren Betrieben ab. Die Anzahl der abgeschlossenen Lehrverträge (EBA, EFZ) und der Lehrabschlüsse der vergangenen Jahre sind relativ konstant. Im gesamtwirtschaftlichen Vergleich arbeiten überdurchschnittlich viel junge Personen als Schreiner/innen und ist der Anteil von Schreinerleuten mit tertiärer Weiterbildung unterdurchschnittlich gering. „Aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber deuten die Resultate auf einen Mangel an Fachkräften hin“ (B,S,S., 2015, S. 12).

Interessant für die Fragestellung der vorliegenden Arbeit ist, dass beide Studien auf die hohe Anzahl offener Stellen (B,S,S.), bzw die Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Stellen (HF Bürgenstock) weisen. Zwar nennen beide Studien Zahlen zur Abwanderung, allerdings mit einer Spannweite von 20% (HF Bürgenstock, 2014) bis 56% (B,S,S., 2015). Auch wenn beide Werte mit Vorbehalt betrachtet werden müssen, so lassen das niedrige Lohnniveau, das hohe Interesse an Weiterbildung sowie der hohe Anteil junger MA vermuten, dass insbesondere junge Schreinerleute nicht lange im erlernten Beruf tätig bleiben. Ob sie aber in eine berufs-nahe oder berufsferne Tätigkeit wechseln, geht aus den Studien nicht hervor. Auch die Beweggründe für diesen Wechsel bleiben offen.

1.3 Berufliche Mobilität, Berufswechsel

Zwischen den Begriffen berufliche Mobilität und Berufswechsel gibt es keine deutliche Abgrenzung. Berufliche Mobilität wird meist eher räumlich verstanden oder als Ausdruck hoher Anpassungsfähigkeit, Flexibilität im Umgang mit Ereignissen entlang der beruflichen Laufbahn (BFS, 2012). Mit beruflicher Mobilität kann aber auch ein Berufswechsel gemeint sein (Meier & Fleischmann, 2008). Viel diskutiert wird, wie der Berufswechsel, bzw. die berufliche Mobilität zu messen und zu interpretieren ist (Hall, 2007; Meier & Fleischmann, 2008). Sheldon stellt fest (2005, S. 38), dass „das Ausmass der beruflichen Mobilität, die man misst, naturgemäss vom Grad der Aggregation abhängt. Bei eng abgegrenzten Ausbildungen und Berufen neigt man dazu, mehr Mobilität zu messen als bei weit gefassten Kategorien.“ Und Hall (2007, S.11) setzt fort: „Wird der Wechsel anhand eines Kennziffervergleichs gemessen, ist dies sehr problematisch, da sich die Verwandtschaft von Berufen nicht entlang der Hierarchie der Berufssystematik abbilden lässt.“ Es muss also vielmehr gefragt werden, welche Beziehung zwischen dem Ausbildungsberuf und dem Erwerbsberuf besteht: Sind Ausbildung und jetzige Tätigkeit verwandt? Kann das ursprünglich erworbene Fachwissen in irgendeiner Form eingebracht werden? Wie gross ist die berufliche Veränderung? Man müsse unterscheiden zwischen interprofessionellem Wechsel (Umstieg in ein anderes Berufsfeld) und intra-professionellem Wechsel (Weiterentwicklung innerhalb eines Berufsfeldes), betont das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2014, S. 9).

Der Schreinerberuf bietet ein breites Spektrum an Karrieremöglichkeiten, die in andere Berufsabteilungen hineinführen. Ein Berufswechsel, der aber in eine andere Berufsabteilung hineinführt, bedeutet bei Weitem nicht, dass die Person berufsuntreu ist: Absolviert ein 19-Jähriger eine Berufslehre als Schreiner EFZ und wird, nachdem er sich weitergebildet hat, Projektleiter und ist Mitglied der Geschäftsführung in einer Schreinerei, so hat er von einer Produktions- in eine Dienstleistungstätigkeit gewechselt. Gleichwohl handelt es sich nicht um einen diskontinuierlichen Wechsel, sondern um einen institutionell vorgesehenen Karriereschritt. Schellenberg und Häfeli (2016) weisen dabei auf die aufwärtsgerichtete Mobilität, dh den Wechsel in Tätigkeiten mit verändertem Berufsstatus. In ihrer Längsschnittstudie kommen sie zum Ergebnis, dass Laufbahnen überraschend kontinuierlich verlaufen und die erste Berufswahl weiterhin richtungsweisend ist: „Obschon der beschleunigte technologische und wirtschaftliche Wandel Betriebe und Arbeitnehmende zu permanentem Umlernen zwingt, finden Umschulungen und Weiterbildungen oft im selben Berufstyp statt oder bauen darauf auf (Schellenberg und Häfeli, 2016, S. 5). Rund die Hälfte der Befragten ist nach 30 Berufsjahren weiterhin im selben Berufsfeld nach Holland tätig. Berufserfahrungen werden als Humankapital weiter eingesetzt. Es wäre irrational, das erworbene Humankapital nicht zu nutzen. Schreinerleute, die in den Detailhandel (Do-it-Yourself) gewechselt haben und sich mit Holz

(...) beschäftigen oder sich zu Innenarchitekten weitergebildet haben, nutzen weiterhin Wissen und Erfahrung aus dem Ausbildungsberuf“ (Hall, 2007, S. 11).

Gemäss Sheldon (2005, zitiert nach Meier & Fleischmann, 2008) findet die berufliche Mobilität am häufigsten relativ kurz nach der Berufslehre statt, im Alter zwischen 21 und 22, was als typische Umorientierung am Anfang des Erwerbslebens und weniger als vom Arbeitsmarkt aufgezwungene Mobilität zu verstehen ist. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Branchendemographie, wonach „die Planung der Weiterbildungsaktivitäten tendenziell relativ früh einsetzt (teilweise bereits nach der Lehre)“ (VSSM, 2015, S. 33). Dass sich MA weiterbilden, neue Kompetenzen erwerben, hohe Flexibilität und Mobilität an den Tag legen, wird heute auf dem globalisierten Arbeitsmarkt verlangt. Der Berufswechsel kann als logische Folge der beruflichen Weiterentwicklung verstanden werden, „auch wenn dieser Werdegang nicht in allen Fällen dem gesellschaftlich verankerten Karrierepfad entspricht“ (Christen, 2011, S.9).

Müller und Schweri (2009) konnten in ihrer Längsschnittuntersuchung der beruflichen Mobilität nach der Berufslehre feststellen, dass anspruchsvollere Berufe, zu denen auch der Schreinerberuf zählt, in der Regel weniger vom Berufswechsel betroffen sind. Je höher das intellektuelle Anforderungsniveau der Berufslehre und je höher die Nettokosten für die Betriebe (beides Hinweise für Humankapitalaufbau und hohe zu erwartende Löhne), desto eher verbleiben Lehrabgänger/innen im erlernten Beruf. Diejenigen, die den Beruf wechseln, verdienen im Durchschnitt deutlich weniger. Es sei denn, sie können das erlernte Wissen in der neuen Tätigkeit anwenden. Dieser Einkommensverlust kann als indirekter Beleg dafür verstanden werden, dass während der Berufslehre berufsspezifisches Wissen (= Humankapital) aufgebaut wird. „Der höhere Lohn jener Mehrheit, die im Beruf weiterarbeitet, kann auch als „Prämie“ für das erworbene berufsspezifische Wissen interpretiert werden.“ Neben dem Anforderungsniveau (= zu erwartender Lohn), spielt auch die Arbeitslosigkeit im Beruf eine wichtige Rolle, ob ein Berufswechsel in Erwägung gezogen wird oder nicht. Zwar ist bei den Schreiner/innen die Arbeitslosigkeit gering, jedoch ist der Lohn im Verhältnis zum Anforderungsniveau tief. Dies würde einen Berufswechsel begünstigen. Die Ergebnisse von Häfeli und Schellenberg weisen in diese Richtung: Personen aus einem handwerklich-technischen oder künstlerischen Beruf wechseln häufiger als Personen aus erzieherisch-pflegerischen Berufen (2016, S. 4).

1.4 Abwanderung

Will die Abwanderung richtig bewertet und interpretiert werden, müssen *Ausbildungsberuf* und *ausgeübte Tätigkeit* auf ihre Verwandtschaft verglichen werden: Ist die berufliche Veränderung *ausbildungsfern* oder *ausbildungsnah* (Meier & Fleischman, 2008). Anhand der statistischen Erhebungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ist dies aber nicht möglich. Die Erhebungen unterscheiden zwar zwischen „erlerntem“ und „ausgeübtem“ Beruf, basieren aber ihre Er-

hebungen auf der Schweizer Berufsnomenklatur 2000, die keine Weiterbildungsberufe der Schreinerbranche aufführt (z.B. Projektleiter/in Schreinerei, Techniker HF Holztechnik). Damit erscheint ein Schreiner als „abgewandert“, obschon er in einer ausbildungsnahen Tätigkeit erwerbstätig ist. Was als Abwanderung erscheint, kann Ausdruck einer normalen, beruflichen Weiterentwicklung sein. Nimmt man die „Abwanderungsquoten“ anderer (willkürlich gewählter) Berufe, zeigt sich ein ähnliches Bild: Eine erhebliche Anzahl Personen ist nicht mehr im erlernten Beruf tätig:

Erlernete Tätigkeit, in 1000	erlernt	ausgeübt	%	“Abwanderung”
Grafiker/innen und Plakatmaler/innen	17	11	64%	36%
Zahnärzte/-ärztinnen	8	5	62%	38%
Primarlehrer/innen	100	58	58%	42%
Kosmetiker/innen	14	8	57%	43%
Krankenschwestern/-pfleger	140	80	57%	43%
Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe	521	284	54%	46%
Maler/innen, Tapezierer/innen	41	20	48%	52%
Psychologen/Psychologinnen und Berufsberater/innen	19	9	47%	53%
Schreiner	76	34	44%	56%
Spengler/innen (Bau)	16	7	43%	57%
Automechaniker/innen	79	25	31%	69%
Drogisten/Drogistinnen	16	4	25%	75%

Abbildung 5 : Erlernete Tätigkeit - Ausgeübte Tätigkeit (Jahr 2013); Quelle: Strukturserhebungen 2010-2013 (BFS)

Die Branchendemographie (2014) ermittelte anhand ihrer Umfrage eine Abwanderungsquote von 20%. Aufgrund des geringen Rücklaufs (6% der Verbandsmitglieder) ist die Umfrage aber nicht repräsentativ und damit auch die ermittelte Abwanderungsquote von 20%. Die B,S,S.-Studie (2015) spricht von einer Abwanderung von 56%. Da sie sich aber auf die Daten der Strukturserhebungen stützt (2015, S.47), ist dieser Wert genauso wenig repräsentativ. Ohnehin ist die Anzahl der qualifizierten Schreiner/innen, die den Beruf ausüben, in der Zeitspanne von 2010 – 2015 gemäss statistischer Erhebungen des BFS gleich geblieben. Aber wie bereits ausgeführt, sind die Strukturserhebungen nicht repräsentativ.

Schlussfolgerungen Kapitel 1 Arbeitsmarkt Schreinerei

Die Schreinerbranche steht unter Druck (Konkurrenz, Preisdruck). Dies zwingt die Betriebe, Arbeitsabläufe weiter zu optimieren. Obschon Stellen nicht besetzt werden können und Furcht vor einem Fachkräftemangel herrscht, bleiben die Löhne tief. Selbst motivierte Schreiner wünschen sich höhere Löhne. Gleichzeitig herrscht grosses Interesse an Weiterbildung. Kleinbetriebe können diesem Wunsch aber nicht gerecht werden. Die meisten Betriebe sind < 20 MA. Es ist daher naheliegend, dass Schreinerinnen und Schreiner

versuchen, das Handwerk zu verlassen. Das junge Alter der Schreiner und Schreinerinnen, welche den Beruf tatsächlich ausüben, sowie die hohe Anzahl offener Stellen scheint die Vermutung des BIZ zu bestätigen.

Die Begriffe Berufliche Mobilität, Berufswechsel und Abwanderung orientieren sich an den Berufskategorien und nicht an der Verwandtschaft der Tätigkeiten. Berufswechsel bedeutet nicht Berufsuntreue. Ob eine Abwanderung aus der Schreinerbranche tatsächlich stattfindet und so ja, wie hoch sie ist, kann nicht beantwortet werden, da es keine repräsentativen Zahlen gibt. Auch beim Bundesamt für Statistik (BFS) nicht. Ebenso wenig finden sich genaue Angaben zum Berufswechsel. Seit der Ablösung der Volkszählung durch Register- und Strukturuntersuchung ist das BFS nur noch sehr beschränkt in der Lage, Aussagen über Berufswechsel zu machen (SBFI, 2014, S.20). Nicht zuletzt orientieren sich die Erhebungen an der Schweizer Berufsnomenklatur 2000, die keine Weiterbildungsberufe der Schreinerbranche aufführt.

Als Gründe für einen Berufswechsel nennen arbeitsmarktliche Studien geringes Lohnniveau und hohes Interesse an Weiterbildung. Im nachfolgenden Teil soll untersucht werden, welche weiteren Gründe zu einem Berufswechsel Anstoss geben können. Was kann einen Menschen antreiben, sich beruflich zu verändern? Welche Gründe nennt die psychologische Fachliteratur?

2. EXKURS HANDLUNGSMOTIVATION

In der Motivationspsychologie werden zwei Verhaltensprinzipien unterschieden: Das Konzept der Homöostase und das Konzept des Hedonismus. Das Konzept der Homöostase geht davon aus, dass der Mensch bestrebt ist, Abweichungen vom Idealzustand (Hunger, fehlende Zuneigung usw.) zu beheben. Wird ein Ungleichgewicht festgestellt, soll mit gezielten Handlungen der Idealzustand wieder erreicht werden (Rudolph, 2013). Das Hedonistische Prinzip, hingegen, besagt, dass das Handeln darauf ausgerichtet ist, positive Zustände, Vergnügen, Freude zu erfahren und negative Zustände, Schmerz zu verhindern. Dieses Lust-Unlust-Prinzip (engl. Pleasure-Pain-Principle) wird nicht nur erlebt, sondern auch antizipiert. Nach Epikur, dem Begründer des Hedonistischen Prinzips, verhalten wir uns so, dass die erwarteten Konsequenzen trotz aller vorweggenommenen negativen Folgen, möglichst positiv ausfallen. Gemeinsam ist den zwei Prinzipien, dass mit dem willentlich gewählten Verhalten ein anderer Zustand erreicht werden soll, von etwas weg und auf etwas zu gestrebt wird.

2.1 Bedürfnisse, Motive, Interessen

Motive und **Bedürfnisse** zählen zu den Antriebsquellen menschlichen Verhaltens. Sie sind nicht alle angeboren und variieren über Menschen und Situationen (Schmitt et al, 2010, S.31).

Nach Abraham Maslow besitzt der Mensch natürliche Selbstheilungskräfte, mit denen er auf schlechte Lebensumstände reagieren kann. Maslow vertritt ein optimistisches Menschenbild: Menschen sind motiviert, ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln und Autonomie, Sinnfindung und Selbstverwirklichung zu erreichen (Maslow, zitiert nach Schmitt et al., 2010, S. 36). Er unterscheidet zwischen Mangelbedürfnissen und Wachstumsbedürfnissen. Mangelbedürfnisse entstehen, wenn das Überleben gefährdet ist. Nach dem Prinzip der Homöostase, ist es ihr Ziel, den Mangel zu beheben und das akute Bedürfnis zu stillen. **Mangelbedürfnisse** sind:

- **Physiologische Bedürfnisse**
(Körperliche Bedürfnisse)
- **Sicherheitsbedürfnisse**
(materielle Sicherheit, Ordnung oder Berechenbarkeit der Umwelt)
- **Bedürfnisse nach Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft, Liebe, Intimität**
(Soziale Beziehungen)
- **Bedürfnis nach Achtung und Wertschätzung durch andere und sich selbst**

Das **Bedürfnis nach Selbstverwirklichung** nennt Maslow das **Wachstumsbedürfnis**. Es ist das Bedürfnis, Möglichkeiten und Fähigkeiten auszuleben. „In one individual it may take the form of the desire to be an ideal mother, in another it may be expressed athletically, and in still another it may be expressed in painting pictures or in inventions. It is not necessarily a creative urge although in people who have any capacities for creation it will take this form“ (Maslow, 1943, S. 383). Das Wachstumsbedürfnis beruht auf dem Prinzip der Heterostase und verfolgt nicht das Ziel, ein Defizit auszugleichen, sondern den Sollwert zu erhöhen, zu wachsen. Im Gegensatz zu den Mangelbedürfnissen, die mit der Befriedigung des Bedürfnisses verschwinden, werden Personen nicht inaktiv, sobald das Defizit behoben und der Sollzustand erreicht ist, sondern sie setzen sich ein neues Ziel (Schmitt et al, 2010, S.38).

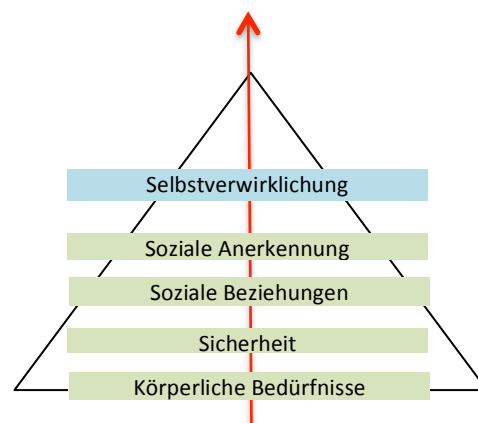


Abbildung 6
Bedürfnispyramide nach Maslow

Nach Maslow müssen zuerst die Mangelbedürfnisse gestillt werden, bevor ein Mensch sich höheren Zielen (Selbstverwirklichung) widmen kann: „For the man who is extremely and dangerously hungry, no other interests exist but food. He dreams food, he remembers food, he thinks about food, he perceives only food, and he wants only food...“ (Maslow, 1943, S.374). Er ordnet die Bedürfnisse hierarchisch (Abbildung 6), betont aber, dass die Anordnung nicht

rigide ist und unterschiedliche Bedürfnisse gleichzeitig oder in anderer Reihenfolge erfüllt werden (1943, S.386). Bedürfnisse bilden die Grundlage für Gefühle und haben auch eine soziale Komponente: Wie wir uns fühlen, ist wesentlich abhängig davon, wie gut wir in der Lage sind, unsere sozialen Verpflichtungen zu erfüllen (Gerrig & Zimbardo, 2008, S. 465).

Motive (z.B. Leistung, Anschluss, Macht/Kontrolle) sind situationsübergreifende, überdauernde Beweggründe oder Dispositionen, bestimmte Zustände herbeizuführen oder zu vermeiden. Wie Gefühle, so sind auch Motive implizit (nicht-bewusst) oder explizit (bewusst). Sie steuern das Verhalten nicht direkt, sondern kanalisieren Aufmerksamkeit und Verhalten in eine Richtung: So steuert das Leistungsmotiv in Richtung Leistung, während das Anschlussmotiv Richtung Anschluss steuert (Wilkening et al, 2009, S.100). Motive bilden sich bereits im vorsprachlichen Alter heraus und sind relativ stabil. Die in der Kindheit angelegte Ausrichtung der Motive spielt im jungen Erwachsenenalter eine wichtige Rolle bei der Interaktion mit der Umwelt. Motive lenken die Aufmerksamkeit auf bestimmte Stimuli, beeinflussen die Interpretation und geben dem Verhalten entsprechende Richtung. Motive, so Roth (2015, S.296), sind psychische Antriebszustände für Dinge, die nicht selbstverständlich ablaufen, sondern eine bestimmte Schwelle bzw. bestimmte Widerstände überwinden müssen.

Interessen zählen ebenso zu den Beweggründen, die Handlungen initiieren können. Sie sind nicht oder nur schwach genetisch angelegt. Interessen entstehen im Verlaufe der Sozialisation und sind in der Regel kulturspezifisch definiert. Es hat sich gezeigt, dass schulische und berufliche Leistungen durch Interessen beeinflusst werden. Weiter hat sich gezeigt, dass Wohlbefinden davon abhängt, inwiefern die Interessen erfüllt werden oder nicht. Interessant ist, dass zwischen Interessen und Leistung ein bikausaler Zusammenhang angenommen wird: Interesse erhöht Leistung, Leistung erhöht Interesse (Schmitt et al, 2010, S.144). Während das Leistungsmotiv sich auf verschiedene Formen von Leistung beziehen kann (sportliche Leistung, künstlerische Leitung usw.) sind Interessen durch eben diese Formen definiert.

3. EXKURS ZUFRIEDENHEIT

Das Persönlichkeitsmerkmal Zufriedenheit galt lange als das am wenigsten stabile Merkmal, hing es doch von den Lebensumständen ab (Roth, 2015, S. 269). Dass es aber so etwas wie eine individuelle Zufriedenheitsnorm gibt, bestätigte die Studie von Bruce Heady (2006, zitiert nach Roth, 2015, S. 271). Heady konnte nachweisen, dass die meisten Menschen in ihrer positiven oder negativen Lebenshaltung stabil sind.

Zufriedenheit setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen, die sich unterschiedlich entwickeln. Roth (2015) unterscheidet zwischen Lebenszufriedenheit und Zufriedenheit mit häuslichem Leben und Arbeit. Beide sind in den Jahren zwischen 20-60 stabil bis steigend,

selbst dann, wenn junge Erwachsene mit Veränderungen konfrontiert werden, sei dies ein neues Umfeld, ein neuer Beruf, ein neuer Freundeskreis, Heirat, Nachwuchs. Persönlichkeit wird *nicht* durch Umwelteinflüsse geformt (Asendorp, 2004, zitiert nach Roth, 2015).

Auch nach grossen Übergängen (Schule – Universität) sind bei den „Big Five“ (Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit, Neurotizismus) keine Veränderungen festzustellen. Menschen festigen im Laufe der Entwicklung ihre Persönlichkeit und werden so immun gegen Umwelten und Lebensbedingungen. „Menschen suchen sich die Umwelten, Lebensbedingungen, die zu ihnen passen, anstatt sich der Umwelt anzupassen“ (Roth, 2015, S. 273). Hier ist kritisch anzumerken, dass die Studie von Asendorp einzig das Verhalten von Studierenden untersuchte: Aufgrund der gesellschaftlichen Verortung kann bei Studierenden von grösseren Freiheiten bei der Wahl der Lebensbedingungen ausgegangen werden, als bei anderen Gruppen. Entscheidend für die Lebenszufriedenheit ist, wie Menschen schwierige Situationen zu bewältigen versuchen. Setzen sie sich damit auseinander, versuchen sie, sie zu beseitigen, sind sie zufriedener, als wenn sie ihnen aus dem Weg gehen (Roth, 2015). Unzufriedenheit kann demnach ein Antreiber, ein Motivator sein, aktiv zu werden, auf etwas hinzuarbeiten. Als Emotion kann Unzufriedenheit unserem Verhalten Richtung geben, um ein bestimmtes Ziel erreichen zu wollen und zu können (Gerrig & Zimbardo, 2008).

3.1 Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit bezieht sich eher auf einen kurzfristigen, momentanen Zustand und unterscheidet sich daher von der beruflichen Zufriedenheit, die längerfristig angelegt ist. Eine Person kann mit der Berufswahl zufrieden sein, nicht aber mit der momentanen Arbeitsstelle. Sie kann aber auch mit der Arbeitsstelle zufrieden sein, obschon der gewählte Beruf nicht der Wunschberuf ist. Mörth und Sölller (2005) beschreiben Arbeitszufriedenheit als Summe der Teilzufriedenheiten aller Aspekte des Berufes: Tätigkeit, Arbeitszeit, Entwicklungsmöglichkeiten, Kollegen, Vorgesetzte, Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit. Arbeitszufriedenheit hängt häufig mit der momentanen Situation einer Person zusammen. Sie ist nicht statisch, sondern den laufenden Veränderungen unterworfen. Nach Donald Super (1994) entsteht Arbeits- und Lebenszufriedenheit dann, wenn ein Mensch seine Fähigkeiten, Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften in die Arbeit einbringen kann. Die Zufriedenheit eines Menschen steigt, je mehr die Arbeit erlaubt, ein Leben zu führen und eine Rolle einzunehmen, die er für angemessen hält. Der Grad der individuellen Arbeitszufriedenheit entspricht dem Grad, in dem ein Mensch seine Selbstkonzepte realisieren kann. „Eine hohe Zufriedenheit ergibt sich dann, wenn die Arbeit im Idealfall alle Bedürfnisse erfüllt“ (Mörth & Sölller, 2005, S.42).

Viele Theorien zeigen, dass Arbeitszufriedenheit auf dem Soll-Ist-Vergleich basiert. So, zum Beispiel, die Equity-Theorie von Adams (1963, zitiert nach Mörth & Sölller, 2005) und das Modell von Lawler (1977, zitiert nach Mörth & Sölller, 2005). Beide gehen davon aus, dass Arbeitszufriedenheit auf einem Vergleich beruht: Wie hoch ist der Input, wie hoch ist der Output. *Input* kann Anstrengung, Bemühung, Leistung sein, *Output* Ergebnis, Belohnung, Lob, Anerkennung. Wird die Soll-Ist-Bilanz als positiv befunden, führt dies zur Zufriedenheit. Empfindet die Person den Austausch (z.B. Leistung-Belohnung) hingegen nicht fair, entsteht Unzufriedenheit. Nach Lawler haben Leistung und Belohnung Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und auf die zukünftigen Erwartungen.

Ob ein Mensch mit seiner Arbeit zufrieden ist, hängt nicht zuletzt davon ab, wo er in seiner beruflichen Entwicklung steht und welche Erfahrung er bereits gemacht hat. So ist ein Mensch am Anfang der Karriere eher zufrieden mit einer Tätigkeit, auch wenn diese noch nicht ganz den Vorstellungen entspricht, als er dies zehn Jahre später wäre. Arbeitszufriedenheit ist das Ergebnis individueller Bewertung, subjektiver Empfindung. Daher ist sie schwer messbar und ebenso schwierig empirisch fassbar (Mörth & Sölller, 2005). Kals und Gallenmüller halten fest, „dass Arbeitszufriedenheit ein ausschliesslich subjektiver und relativer Indikator ist.“ Und fügen an: „Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist dynamisch. Sie verändert sich mit neuen Erfahrungen. Diese führen zu veränderten Erwartungen und einer Anpassung des individuellen Anspruchsniveaus“ (2011, S. 187).

3.2 Berufliche Zufriedenheit – Berufserfolg

Berufliche Zufriedenheit bezieht sich in erster Linie auf die Berufswahl: Wurde der richtige Beruf gewählt, die richtige Berufsausbildung absolviert (Mörth & Sölller, 2005, S. 41). Wie unter Punkt 3.1 erwähnt, kann eine Person mit der Berufswahl glücklich sein, nicht aber mit der Arbeitsstelle. Häufig wird im Zusammenhang mit beruflicher Zufriedenheit auch Berufserfolg genannt. Eine Person gilt als beruflich erfolgreich, wenn sie ein hohes Einkommen erzielt. Denn mit dem Einkommen steigt ihr gesellschaftliches Ansehen. Daraus folgt, dass das gesellschaftliche Ansehen weitgehend den Berufserfolg bestimmt. Beides, gesellschaftliches Ansehen und Berufserfolg, erfüllen das Maslov'sche Bedürfnis nach Anerkennung und Anschluss und wirken direkt ein auf die Arbeitszufriedenheit.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Einschätzung der Umgebung (Berufserfolg) mit der Selbstwahrnehmung der Person übereinstimmt (Kleinbeck, 1977, zitiert nach Mörth & Sölller, 2005, S. 37). Bei der Beurteilung des Berufserfolgs, orientiert sich eine Person an ihren eigenen, selbstgesetzten Zielen. Wurden die Ziele erreicht? Welcher Aufwand war dazu nötig? Ist die Haben-Soll-Bilanz positiv, wird dies als Erfolg gewertet. Dies gilt nur für diejenigen Ziele, die sich eine Person selbst gesetzt hat und mit denen sie sich identifizieren kann:

Fremdgesetzte Ziele, die durch Andere vorgegeben wurden und mit denen sich eine Person nicht identifizieren kann, haben keinen Einfluss. Objektiv gesehen mag eine Person erfolgreich gelten, die Person selber empfindet sich selber aber nicht als erfolgreich, dies meist aus persönlichen Motiven, denn diese spielen beim subjektiv erlebten Erfolg eine grosse Rolle (Kleinbeck, 1977, zitiert nach Mörth & Söller).

Wie oben angeführt, bestehen bestimmte gesellschaftliche Vorstellungen über beruflichen Erfolg (Einkommen, Status). Menschen orientieren sich auch an bestehenden Normen: Wird eine geringe Position mit entsprechend geringem Einkommen zu Beginn der Berufstätigkeit toleriert, so wird erwartet, dass beide mit der Zeit ansteigen. Um diese Normen zu erfüllen und in den Augen der Anderen beruflich erfolgreich zu sein, kann es vorkommen, dass persönliche Ziele zugunsten der Normen angepasst werden (Mörth und Söller, 2005, S. 39).

4. EXKURS BERUF UND LEBENSSPANNE

„Während früher ein Lehrling seine Berufsausbildung mit der relativ sicheren Erwartung beginnen konnte, auch am Ende seines Berufslebens im Prinzip dieselben oder ähnliche Tätigkeiten ausführen zu können (bzw. zu müssen), wäre eine solche Erwartung heute vielfach völlig unrealistisch“ (Hohner, 2006, S. 19). In der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne geht man davon aus, dass Entwicklung ein dynamisches Geschehen ist, bei der die Auseinandersetzung der Person mit ihrer Lebenswelt eine zentrale Rolle für die Entwicklung spielt. Davon ist auch die berufliche Tätigkeit nicht ausgenommen: Auch sie erfordert laufend Anpassungen. Berufliche Entwicklung kann jedoch nicht isoliert, sondern muss in ihrer Verknüpfung mit der persönlichen und privaten Entwicklung „angemessen erfasst, begriffen und im Rahmen einer integrativen Laufbahngestaltung gesehen werden (Hohner, 2006, S. 17). Nachfolgend werden zwei laufbahntheoretische Ansätze vorgestellt, die sich mit der beruflichen Entwicklung über die Lebensspanne befassen. Ihre Annahme ist, dass die Berufswahl nicht einmalig, sondern Teil eines kontinuierlichen Prozesses ist.

4.1 Donald Super: Die Lebensraum Theorie

In seiner Theorie beleuchtet Donald Super die dynamische Interaktion zwischen Individuum und Gesellschaft, mit der ein Mensch im Lauf des Lebens konfrontiert ist. Er beantwortet damit Fragen zur beruflichen Entwicklung, die über die Berufswahl hinausreichen und langfristig angelegt sind: Welche Stadien werden durchlaufen, welche individuellen und sozialen Faktoren müssen berücksichtigt werden (Super, zitiert nach Mörth, 2005, S. 113). Die berufliche Entwicklung erstreckt sich über die gesamte Lebensspanne und endet nicht mit dem Eintritt ins Berufsleben. Super nennt das Ausprobieren des ersten Berufs Explorationsphase. Dort findet ein erster Realitätsabgleich statt. Die Exploration, das Ausprobieren endet aber nicht mit dem Eintritt ins Berufsleben, also mit dem 2. Übergang von der Berufslehre ins

Berufsleben. Im erlernten Beruf werden zunächst die Anforderungen getestet und die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten ausprobiert.

Jeder Mensch ist für mehrere Berufe geeignet: Jeder Beruf weist trotz charakteristischer beruflicher Anforderungen eine Toleranzbreite auf und steht dadurch recht unterschiedlichen Personen offen. Wird die eingeschlagene Laufbahn als unbefriedigend erlebt, kann es zu einem Wechsel des Betriebs und Berufes kommen. „Der Übergang vom Explorations- in das Etablierungsstadium kann sich sehr in die Länge ziehen, (...) Aus diesem Grund wechseln viele Menschen gerade im Laufe ihrer zwanziger Jahre häufig noch ein- oder mehrmals den Beruf oder Betrieb. Danach, in der Konsolidierungsphase kann es zu einer Stabilisierung kommen, aber ebensogut bleibt die Laufbahn instabil und zeichnen sich Krisen ab, die zu einer totalen „Neubewertung der bisherigen Lebensziele“ führen (Mörth, 2005, S.119).

Lebenslauf-Lebensraum-Theorie. Super definiert die Laufbahn (career) als Kombination und Abfolge verschiedener Rollen, die ein Mensch im Laufe seines Lebens erfüllt, die sogenannte „role performance“. Es gibt gebräuchliche Rollen, wie Kind, Eltern, Ehegatten, Arbeiter und Rollen, die weniger üblich sind wie „criminal, reformer, and lover“ (Super, 1980). Der Term „Rolle“ besteht aus zwei Polen: Den Erwartungen der Umwelt und den Vorstellungen der Person, darüber, wie die Rolle erfüllt bzw ausgeübt werden soll. Nicht jeder Mensch durchläuft alle Rollen, heiratet, hat Kinder etc. Oder, abhängig von der Lebensphase, sieht sich der Mensch mit mehreren Rollen gleichzeitig konfrontiert. Die Rollen können dabei in der Art sehr widersprüchlich sein, wenn sie Zeit und Energie abziehen, die an anderer Stelle gebraucht werden. Sie können das Leben sowohl bereichern als auch belasten. „The fact that, willy nilly, people play several roles simultaneously (during the same day, month, and life stage), in several theaters, means that occupation, family, community, and leisure roles have impact on each other. Success in one facilitates success in others, and difficulties in one role are likely to lead to difficulties in another (..)“ (Super, 1980, S. 287). Super betont demnach die Wechselwirkung zwischen Individuum und seinen verschiedenen Rollen und Lebensräumen.

Selbstkonzepttheorie. Jeder Mensch entwickelt, plant und gestaltet verschiedene Selbstkonzepte, abhängig von den Rollen, die er erfüllen muss. So entwickelt er auch ein berufliches Selbstkonzept. Dabei ist er bestrebt, sein Selbstbild in berufliche Begriffe umzusetzen. Für die Rolle als Berufstätiger wählt ein Mensch jenen Beruf, der am besten mit dem Selbstkonzept übereinstimmt, dh ihm die Möglichkeit bietet, die eigenen Bedürfnisse, Interessen, Fähigkeiten und Werte umzusetzen. Grosse Bedeutung kommt der Lernerfahrung zu: Erfahrungen mit Menschen, Objekten und Ideen fließen in das Selbstkonzept ein. Da der Mensch je nach Lebensphase verschiedene Rollen gleichzeitig ausübt, hängt der Grad der individuellen Arbeits- und Lebenszufriedenheit davon ab, inwiefern die verschiedenen Selbstkonzepte mit-

einander übereinstimmen, ob sie sich negativ tangieren, widersprechen oder gar ausschliessen. Berufliche Veränderungen dürfen daher nicht isoliert betrachtet werden, sondern müssen im Kontext gesehen werden (Gasteiger, 2014). Selbstkonzepte stabilisieren sich zwar im Laufe der Entwicklung, sie sind jedoch keineswegs unveränderlich.

4.2 Mark Savickas: Die Career-Construction-Theorie

Mark Savickas setzt mit seiner konstruktivistischen Theorie die Ansätze von Donald Super fort: Auch er sieht die berufliche Entwicklung als einen die Lebensspanne umfassenden Prozess, bei dem fortlaufend neue Informationen und Erfahrungen integriert werden (Gasteiger, 2014): Die Berufswelt verändert sich. Die Arbeitswelt verändert sich. Erfahrungen werden gemacht, im beruflichen wie auch persönlichen Bereich, sie alle schlagen sich nieder im Selbstkonzept und erfordern einen kontinuierlichen Anpassungsprozess. Das Ziel der beruflichen Entwicklung ist die kontinuierliche Verbesserung der Passung zwischen Selbst und Situation. Die Laufbahnkonstruktion (career construction) kann als eine Reihe von Versuchen betrachtet werden, das Selbstkonzept entsprechend der Rollen und Situationen immer öfters neu zu implementieren. Interessen sind Strategien zur Unterstützung bei diesen Versuchen. Sie sind keine fest verankerten Eigenschaften und entstehen in der Familie, der Nachbarschaft, der Schule und sind das Ergebnis des sozialen Austausches“ (Savickas, 2005, S.5).

Die postindustriellen Arbeitsmärkte, die Globalisierung, stets neuen Technologien fordern von Menschen hohe Flexibilität und Selbstverantwortung. Menschen werden immer häufiger mit neuen Situationen konfrontiert (Stellenabbau, Berufswechsel, Umstrukturierung, Auslagerung). Wie aber kann ein Mensch mit der Dynamik, der sich permanent verändernden Arbeitswelt des 21sten Jahrhunderts umgehen, Schritt halten, wie gelingt ihm die Anpassung? Savickas (2013) definiert dazu vier Dimensionen (Abbildung 7):

Career Adaptability Dimensions (Savickas, 2013)				
Dimension	Attitudes Beliefs	Competences	Coping Behaviors	Career Problem
CONCERN	Planful	Planning	Aware	Indifference
			Involved	
			Preparing	
CONTROL	Decisive	Decision making	Assertive	Indecision
			Disciplined	
			Willful	
CURIOSITY	Inquisitive	Exploring	Experimenting	Unrealism
			Risk taking	
			Inquiring	
CONFIDENCE	Efficacious	Problem solving	Persistent	Inhibition
			Striving	
			Industrious	

Abbildung 7: Career Adaptability Dimensions (Savickas, 2013)

1. **Concern** (= Auseinandersetzung)
2. **Control** (= Entscheidungsbereitschaft)
3. **Curiosity** (= Offenheit, Neugier)
4. **Confidence** (= Selbstvertrauen)

Je ausgeprägter diese Dimensionen vorhanden sind, desto grösser die Anpassungsfähigkeit. Die Anpassungsfähigkeit einer Person zeigt sich darin, dass sie sich (1) mit der beruflichen Zukunft auseinandersetzen beginnt, (2) die Entscheidungsbereitschaft steigt, (3) Neugierde bzgl möglicher Lösungswege bekundet und (4) das Selbstvertrauen stärkt. Damit erfordern neue Erwerbsbiographien hohe individuelle, planerische und selbstreflexive Potenziale. Diese müssen aufgebaut werden (Hohner, 2006, S.25).

Schlussfolgerungen psychologische Studien (Kapitel 2,3,4)

Die Gründe für einen Berufswechsel sind vielseitig: Sie reichen von existenziell begründeten bis hin zu persönlichkeitsfördernden Motiven. Speziell zu vermerken gilt, dass Wertschätzung und das soziale Eingebunden-Sein zu den Mangelbedürfnissen gezählt werden. Für das Wohlbefinden sind ferner nicht nur Interessen wichtig, sondern auch das *erfolgreiche* Wahrnehmen von sozialen Aufgaben (Maslow, 1943).

Die erste Anstellung kann eine Erkundungserfahrung, ein erster Realitätscheck sein. Die erste Berufswahl sollte vermehrt auf das Planen, Organisieren und Nutzen von Erfahrungen gerichtet werden (Super, 1994). Ebenso soll der Fokus nicht ausschliesslich auf Berufswahl und Berufseintritt liegen, sondern die berufliche Entwicklung in Zusammenhang mit Entwicklungsaufgaben gesehen werden. Arbeitsmarkt und persönliche Situation verändern sich im Laufe des Lebens. Um sich an neue Gegebenheiten anpassen zu können, definiert Mark Savickas (2005) vier Dimensionen: Concern, Control, Curiosity, Confidence. Neue Erwerbsbiographien stellen damit neue Anforderungen an Menschen, da sie hohe individuelle, selbstreflexive und planerische Potenziale verlangen.

Arbeitszufriedenheit hängt nicht nur von den Arbeitsbedingungen ab, sondern auch von Bedürfnissen, Zielen, die über die Arbeit hinausreichen. Wo steht ein Mensch im Leben und in der beruflichen Entwicklung? Welche Rollen hat er zu erfüllen? welche Ziele verfolgt er? Die Soll-Ist-Bilanz muss stimmen. Stimmt sie nicht mehr, wird dies zu Unzufriedenheit führen. Die Arbeitszufriedenheit ist dynamisch. Berufliche Zufriedenheit bezieht sich auf die Berufswahl. Beruflicher Erfolg wird durch die gesellschaftliche Norm definiert und wirkt ein auf die Arbeitszufriedenheit. Parameter sind u.a. Status und Einkommen. Dennoch sind persönlich gesetzte Ziele ausschlaggebend für Arbeitserfolg und Arbeitszufriedenheit. Unzufriedenheit kann ein wichtiger Antreiber für Veränderung sein. Menschen probieren jedoch nicht, eine Veränderung der Umwelt zu erwirken (z.B. bessere Arbeitsbedingungen erreichen), sondern weichen lieber aus (Roth, 2015, S. 273).

5. ERSTE ERKENNTNISSE IN BEZUG AUF DIE FRAGESTELLUNG

1. Trifft es zu, dass mehr Schreiner und Schreinerinnen ausgebildet werden, als es tatsächlich braucht und dass die Schreiner und Schreinerinnen ihren Beruf schon kurz nach der Ausbildung verlassen?

Es trifft *nicht* zu, dass mehr Schreiner und Schreinerinnen ausgebildet werden, als es tatsächlich braucht. Das Gegenteil ist der Fall: Offene Stellen können nicht besetzt werden und es herrscht Sorge um Nachwuchs, bzw. Furcht vor einem Fachkräftemangel. Ob aber eine übermässige Abwanderung aus der Schreinerbranche stattfindet und so ja, wie hoch sie ist, kann nicht beantwortet werden: Es liegt kein repräsentatives Zahlenmaterial vor.

2. Wohin wechseln die Schreinerleute? In eine ausbildungsnahe oder –ferne Tätigkeit?

Diese Frage kann nicht abschliessend beantwortet werden: Auch hier fehlt das entsprechende Zahlenmaterial. Seit der Ablösung der Volkszählung durch Register- und Strukturuntersuchung ist das BFS nur noch sehr beschränkt in der Lage, Aussagen über Berufswechsel zu machen. Da das Interesse an Weiterbildung aber gross ist und Fachkräfte gesucht sind, ist zu vermuten, dass ein erheblicher Anteil der Schreiner und Schreinerinnen in einer verwandten Tätigkeit erwerbstätig ist: Studien bestätigen, dass allgemein ein Berufswechsel sehr früh und häufig in eine ausbildungsverwandte Tätigkeit erfolgt.

Den weiteren Fragen (3. Gründe des Berufswechsels, 4. Umsetzung des Berufswechsels und erreichte Zufriedenheit im neuen Beruf, 5. Anpassungsfähigkeit) werden im folgenden, empirischen Teil mittels qualitativer Untersuchung nachgegangen.

II. EMPIRISCHER TEIL

6. AUSGANGSLAGE UND ZIELSETZUNG DER UNTERSUCHUNG

Ziel des empirischen Teils ist es, mehr über die Gründe zu erfahren, die gelernte Schreiner und Schreinerinnen dazu bewogen haben, ihren erlernten Beruf zu verlassen. Wie verlief dieser Wechsel? Wie hoch ist die erreichte Zufriedenheit im neuen Beruf? Bestätigt sich die Theorie der Anpassungsfähigkeit nach Savickas? Das genaue Vorgehen der Untersuchung (Methode, Stichprobe, Datenerhebung, Datenauswertung) wird nachfolgend beschrieben.

6.1 Methode: Qualitative Untersuchung

Die Datenerhebung erfolgte über die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015). Anstelle eines standardisierten Fragebogens, wie er bei einer quantitativen Analyse verwendet wird, wurden themenzentrierte Interviews mit ehemaligen Schreinerleuten durchgeführt. Interviews haben den Vorteil, dass die Personen frei erzählen, umschreiben, ausschmücken und ergänzen können. Insbesondere Umschreibungen und Abschweifungen enthalten oft weitere Informationen, die in einem standardisierten Fragebogen nicht erfasst werden könnten. Zudem können im Gespräch Unklarheiten geklärt und Hintergründe erfragt werden. Da die Schreinerleute retrospektiv befragt wurden, muss beachtet werden, dass möglicherweise ein Ausgleich kognitiver und affektiver Dissonanzen stattgefunden hat und Beweggründe, die zum Berufswechsel geführt haben, nicht mehr gegenwärtig sind. Ebenso sei darauf hingewiesen, dass bei einer qualitativen Untersuchung eine kleine Gruppe untersucht wird. Die Ergebnisse haben lediglich Querschnittcharakter. Sie sind nicht repräsentativ für alle Schreinerleute, die den Beruf gewechselt haben.

6.2 Stichprobe

Die Gespräche wurden mit ehemaligen Schreinerleuten aus der Deutschschweiz geführt. Bei der Auswahl der Personen wurde darauf geachtet, dass der Berufswechsel nicht länger als 10 Jahre zurücklag. Dies, um einerseits eine Verzerrung des Erlebten zu minimieren und andererseits die Aktualität und Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu erhöhen. Wichtig war ferner, dass die Schreinerleute die Berufslehre Schreiner/in EFZ aus Überzeugung und Freude absolvierten und nach der Lehre noch mindestens 3 Jahre als Schreiner/in tätig waren.

Die Auswahl der Schreinerleuten erfolgte über von-Mund-zu-Mund-Propaganda und ist nicht repräsentativ, selbst wenn die Zusammensetzung der Stichprobe nach bestimmten Kriterien geschah. Für die Anonymisierung wurden die Buchstaben TN (Teilnehmer/in) gefolgt von den Zahlen 1-11 verwendet. Eine Übersicht der interviewten Personen bietet Abbildung 8.

Datum Interview	TN	Alter		LAP		Kinder	CV		Umschulung (UMS)
11.7.2016	TN1	49	Möbelschreiner	1986	verheiratet	//	1986-2012	Schreiner	
							2014-	Hauswart 50% + Verwaltung 15%	ohne UMS
15.8.2016	TN2	32	Möbelschreiner	2004	verheiratet	1 Kind		Skiverkauf	
							2010-2016	Bauschreiner	
							2014-	Projektleiter	in Ausbildung
10.9.2016	TN3	34	Bauschreiner	2001	verheiratet	2 Kinder	2001-2011	Monteur Küchen	
							2011-	Projektleiter Verkauf	abgeschlossen
1.2.2017	TN4	37	Möbelschreiner	2001	Beziehung	2 Kinder	2001-2012	Möbelschreiner	
							2012-	Berufsbildner	abgeschlossen
7.11.2016	TN5	36	Möbelschreinerin	2006	alleinerziehend	2 Kinder	2006-2008	Temporärstellungen als Schreinerin	
							2009	Sekretärin Holzbranche	ohne UMS
								/	
21.11.2016	TN6	39	Bauschreiner	1997	verheiratet	3 Kinder	1997-2008	Bauschreiner	
							2008	Hauswart	abgeschlossen
6.2.2017	TN7	25	Möbelschreiner	2012	Beziehung	//	2012-2014	Möbelschreiner	
							2014-	Barista / Studium Soziale Arbeit	in Ausbildung
13.2.2017	TN8	51	Möbelschreiner	1985	verheiratet	2 Kinder	1985-2008	Möbelschreiner	
							2008-	Hauswart	abgeschlossen
25.3.2017	TN9	41	Möbelschreiner	1996	verheiratet	2 Kinder	1996-2011	Möbelschreiner	
							2011	Hausmann 60% + Gartenbau 40%	ohne UMS
10.4.2017	TN10	32	Möbelschreiner	2004	verheiratet	1 Kind	2004-2011	Monteur Küchen	
							2011	Polizist	abgeschlossen
10.4.2017	TN11	27	Möbelschreiner	2009	Beziehung	//	2009-2016	Schreiner mit Zusatzaufgaben	
							2016	Polizist	in Ausbildung

Abbildung 8 : Angaben zu den Teilnehmenden (TN) und durchgeführten Interviews

6.3 Datenerhebung: Das halbstrukturierte Interview

Die Daten wurden anhand themenzentrierter Interviews mit 11 Schreinerleuten erhoben. Ziel der Interviews war, möglichst viele Informationen zu den Themen und Fragestellungen der vorliegenden Arbeit zu gewinnen. Dazu wurde ein Leitfaden erstellt, der als Messinstrument bei allen Interviews angewendet wurde. Er wird nachfolgend beschrieben. Die Dauer der Interviews betrug durchschnittlich 1 - 1.5 Stunden. Die Interviews fanden vom Sommer 2016 bis Sommer 2017 statt und wurden auf einen Tonträger aufgenommen.

6.4 Messinstrumente: Der Interviewleitfaden

Der Leitfaden ist ein Hilfsmittel. Er liegt in schriftlicher Form vor und enthält alle Fragen (Einleitungsfragen, Leitfragen, Nebenfragen, Abschlussfragen) und Etappen des Interviews (Einleitung, Interview, Abschluss). Auch Formalitäten (Hinweis auf Datenschutz) sind Bestandteile des Interviewleitfadens. In erster Linie ist er ein Instrument zur Datenerhebung und dient als Gerüst, das dem Gespräch Struktur und Fluss verleiht. Er dient auch als Gedankenstütze, mit dem sichergestellt wird, dass nichts vergessen wird und keine Themen ausgelassen werden, so dass die Gespräche vergleichbar werden. Dabei bleibt der Leitfaden Mittel zum Zweck. Er ist nicht zu verwechseln mit einem standardisierten Fragebogen und soll Raum für zusätzliche Fragen und Themen lassen. Für die vorliegende Untersuchung wurden folgende Themenbereiche definiert. Die Abfolge der Fragen orientiert sich an der Chronologie des Berufswechsels:

- **Themablock 1:** **Berufsbild**
- **Themablock 2:** **Arbeitsmarkt**
- **Themablock 3:** **Berufswechsel**
- **Themablock 4:** **Zufriedenheit**
- **Themablock 5:** **Anpassungsfähigkeit**
- **Abschluss:** **Rückblick**

Die Gespräche fanden Face-to-Face statt. Der Durchführungsort wurde von den ehemaligen Schreinerleuten bestimmt und variierte zwischen Wohnort und Arbeitsort. Alle Gespräche wurden in einem ruhigen Raum und ohne Anwesenheit weiterer Personen abgehalten. Als Einstieg ins Gespräch wurden die Personendaten aufgenommen, die Freiwilligkeit betont und auf die anonymisierte Widergabe der Aussagen hingewiesen. Der Beginn der eigentlichen Untersuchung machten Fragen zum Kontext (Berufsbild, Arbeitsmarkt). Danach folgten Fragen zum Berufswechsel und zur Anpassungsfähigkeit. Mit einem Rückblick auf den vollzogenen Berufswechsel und Raum für Ergänzungen wurde das Interview beendet. Der Leitfaden ist im Anhang ersichtlich (Anhang 2).

Zur Vorbereitung auf das Interview erhielten die Schreinerleute eine Woche vorher per Email die Themen (Anhang 3). Die einzelnen Fragen wurden erst im Gespräch gestellt. Ferner wurden die Schreinerleute aufgefordert, als Vorbereitung ihre Lebenslinie aufzuzeichnen. Darauf sollten sie die wichtigsten Ereignisse (persönlich / beruflich) seit Abschluss der Berufslehre eintragen. Diese Aufgabe diente einzig zur Einstimmung und wurde nicht ausgewertet. Als Hilfestellung sendete die Verfasserin ihre eigene Lebenslinie mit. Nach der ersten Durchführung wurde der Leitfaden leicht überarbeitet und um einzelne Fragen gekürzt. Neue Fragen wurden keine im Leitfaden eingefügt, so dass die Ergebnisse des ersten Interviews bei der Auswertung ebenfalls verwendet werden konnten.

6.5 Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte nach den Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse. Dabei wird das gewonnene Audiomaterial der Interviews in Kurzform protokolliert und kategorisiert. Die Kategorisierung dient einerseits der regelgeleiteten Strukturierung und Zuordnung des Textmaterials andererseits der Vergleichbarkeit und Auswertung der Ergebnisse (Mayring, 2015, S. 52). Die Kategorien bilden somit den zentralen Angelpunkt der Analyse. Für diese Arbeit wurde das Audiomaterial direkt in eine Excel-Tabelle hinein protokolliert. Die Tabelle entsprach dem Interviewleitfaden und folgte derselben thematischen Gliederung. In einem zweiten Schritt wurde das Material gemäss dem Prinzip der qualitativen Inhaltsanalyse Kategorien zugeordnet. Mit dieser Reduktion wird eine höhere Abstraktionsebene erlangt, die eine Gesamtauswertung der Interviews erst möglich macht.

7. ERGEBNISSE

Im nun folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews mit 11 Schreinerleuten beschrieben. Die Interviewten stammen aus den Kantonen Aargau, Basel-Stadt, Bern und Zürich. Sie kommen aus ländlichen und urbanen Gebieten. Die Ergebnisse der Interviews haben keinen repräsentativen Charakter für die gesamte Schreinerbranche in der Schweiz. Dazu wäre eine quantitative Erhebung in der gesamten Schweiz notwendig. Die Ergebnisse sind unter diesem Aspekt zu interpretieren.

7.1 AUSWERTUNG DER FRAGEN ZUM BERUFSBILD

Der Schreinerberuf zählt zu den traditionellen Handwerksberufen, aber wie traditionell ist er eigentlich noch? Ziel der Fragen im Themenblock 1 „Berufsbild“ ist es daher, mehr über das aktuelle Berufsbild zu erfahren: Wie sieht das Berufsbild heute aus? Dazu erstellte die Verfasserin ein Kategoriensystem (Abbildung 9) zu den Teilaspekten des Schreinerberufs. Danach befragte sie die Schreinerleute nach den wahrgenommenen Veränderungen in diesen Teilaspekten. Die Kategorien wurden auch bei der Auswertung der Ergebnisse verwendet.

Kategorien
K1: Arbeitsinhalte
Werkstoff, Produkt, Arbeitsweise, Aufgabenbereich, Berufsbild allgemein, Anforderungsniveau, Qualität
K2: Bedingungen
Druck, Anforderungen, Arbeitsvolumen, Arbeitssicherheit, Gesundheit, Körperliche Belastung
K3: Arbeitszeiten
Teilzeit, Überstunden
K4: Arbeitsklima
Zusammenarbeit im Team, mit Vorgesetzten, Auftraggebern
K5: Weiterbildungsmöglichkeiten
Angebot, Unterstützung durch Arbeitgeber
K6: Wertschätzung, Wahrnehmung des Schreinerberufs
K7: Lohn

Abbildung 9 : Kategorien des Berufsbildes

Die Auswertung der Ergebnisse folgt den Fragen des Interviewleitfadens (Anhang 2).

7.1.1 Veränderung des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert? Welches sind die markantesten Veränderungen?

Die befragten Schreinerleute beschreiben mehrheitlich Veränderungen im Bereich der Arbeitsinhalte (K1: 23 Nennungen): Durch die Mechanisierung, Computerisierung geht der handwerkliche Aspekt verloren. Arbeitete man früher mit Massivholz, so arbeitet man heute mit Spanplatten, Kunststoffen und Halbfertigprodukten. Die Planung geschieht nicht mehr von Hand, sondern vermehrt am Computer. Die A-Z-Herstellung eines Einzelprodukts ist selten geworden. Anstelle davon werden Halbfertigprodukte montiert. Dadurch, dass das ganzheit-

liche Plänen und Arbeiten verloren gegangen ist, ist der Schreinerberuf anspruchsloser geworden. Es sind zwei Bereiche entstanden: Die Produktion und die Montage. Der Schreinerberuf, wie er in der Berufslehre vermittelt wurde, ist überholt. Das Handwerk ist am Aussterben. Veränderungen werden auch bei den Arbeitsbedingungen (K2: 5 Nennungen) festgestellt: Der Druck hat markant zugenommen. Auch der Leistungs- und Erwartungsdruck seitens der Auftraggeber ist höher geworden.

Wie haben sich die folgenden Bereiche verändert?

Hier wurden die Schreinerleute gebeten, die Veränderung der einzelnen Bereiche, bzw. Kategorien (Abbildung 9) genauer zu beschreiben und einzustufen (5-stellige Skalierung):

<p>○ nicht (=1), ○ wenig (=2), ○ mittel (=3), ○ stark (=4), ○ sehr stark (=5).</p>
--

K1: Arbeitsinhalte (Werkstoff, Produkt, Arbeitsweise, Aufgabenbereich, Berufsbild, Anforderungsniveau, Qualität)

Werkstoff, Produkt, Arbeitsweise. Viele der befragten Personen nennen das Verschwinden des Holzes. Massivholz ist selten geworden, häufiger wird mit Platten (MDF: Mitteldichte Faserplatte) und Kunststoffen gearbeitet. Das Kerngeschäft verlagerte sich von der Möbel- auf die Fensterproduktion und Montage von vorgefertigten Halbprodukten. Die Herstellung von Möbeln in der Schweiz ist teuer. Schweizer Möbel sind daher zum High-End-Produkt geworden. Durch die Zunahme der Maschinen und Computer geht das Handwerk verloren. Es wird seriell produziert.

Aufgabenbereich. Der Aufgabenbereich (A-Z) der Schreiner/innen ist in kleineren Betrieben noch möglich. In grossen Betrieben gibt es eine Zweiteilung in Produktion (Bankschreiner und Maschinist) und Montage. Unverändert sind die Abläufe. Diese bleiben gleich. Auch in der Montage (Küchen, Schränke, Decken etc.) hat sich nichts geändert: Küchen werden immer noch gleich montiert.

Berufsbild allgemein, Anforderungsniveau, Qualität. Die Mehrheit der Personen findet, dass sich das Berufsbild stark verändert hat.

TN2: „Der Schreiner, wie es ihn früher gab, geht verloren.“

TN7: „Es werden Tätigkeiten verlangt, die nichts mit dem Handwerker zu tun haben“

Einerseits erfordern die neuen Technologien spezifisches Know-How, andererseits verliert der Beruf durch die Automatisierung an Attraktivität. Das Anforderungsniveau sinkt.

TN11: „Es kamen plötzlich neue Tätigkeiten, Materialien und Anforderungen dazu.“

TN4: „Die Ausbildung Möbelschreiner reicht nicht mehr. Es braucht CNC-Kenntnisse, Fahrzeugschein... sonst sind die Schreiner nicht mehr vermittelbar.“

TN6: „Alles wurde einfacher, damit es günstiger wird.“

TN3: „Der Beruf verliert an Attraktivität.“

TN5: „Qualität kommt erst an zweiter Stelle.“

K2: Bedingungen (Druck, Anforderungen, Arbeitsvolumen, Arbeitssicherheit, Gesundheit, Körperliche Belastung)

Druck, Anforderungen, Arbeitsvolumen. 10 Personen nennen starke Veränderungen beim Preisdruck, Zeitdruck, Leistungsdruck, Erwartungsdruck und Druck zur Flexibilität.

TN5: „Du bist ein guter Schreiner, wenn du ein schneller Schreiner bist.“

Insbesondere auf der Montage herrscht Zeitdruck (TN5): Waren früher zwei Baustellen pro Tag die Regel, so ist dies heute undenkbar. Durch den Preisdruck wird beim Personal gespart. Dadurch erhöht sich das Arbeitsvolumen beim Einzelnen. Wurden früher Fenster zu viert montiert, so tut man dies heute alleine oder maximal zu zweit (TN3). Je grösser der Betrieb, desto weniger Teamarbeit (TN9). Eine befragte Person stellt die Zunahme von Stress zwar nicht in Abrede, sieht aber Unterschiede bei den Betrieben und Auftraggebern: Je nach Betrieb und Auftrag herrscht ein anderes Klima und Tempo (TN10). Ältere Mitarbeiter können kaum mithalten (TN3). Durch die Zunahme des Drucks, nehmen die Fehler zu und sinkt die Qualität.

Arbeitssicherheit, Gesundheit, Körperliche Belastung. 2 Schreinerleute nennen positive Veränderungen bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz. Dank der Technologie und den Maschinen ist auch die körperliche Belastung geringer geworden. Ein Rest körperlicher Arbeit bleibt trotz Maschine (TN5, TN6).

K3: Arbeitszeiten (Überstunden, Teilzeit)

Überstunden. 6 Schreinerleute finden, dass mit dem Arbeitspensum auch die Überstunden zugenommen haben. Abends länger bleiben und an Samstagen arbeiten wurde normaler.

TN6: „Es wär no guet, wenn d' chämsch cho schaffe.“ Ohne grossen Druck. Man machte es ja gerne, hatte die Arbeit gerne.“

TN11: „Ich stand manchmal schon um 5 Uhr morgens im Geschäft. Auf dem Bau ist der Schreiner der letzte Handwerker: Die Letzten beissen die Hunde. Ich habe aber immer gerne gearbeitet.“

4 befragte Personen stellen keine grossen Veränderungen (< 3) bei den Überstunden fest. Ein Schreiner gibt an, dass Überstunden je nach Betrieb variieren. Positiv ist die Möglichkeit, Überstunden neu kompensieren zu können. Die Arbeitszeiten sind flexibler geworden (TN7). Teilzeit. Aufgrund des Termindrucks ist Teilzeit für einen Betrieb nicht umsetzbar (TN9). In einem anderen Betrieb wurde Teilzeit zwar versprochen, aber nicht umgesetzt: die befragte Person war weiterhin 100% erwerbstätig. Sehr häufig auch am Samstag (TN8).

K4: Arbeitsklima (Teamgeist, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Auftraggebern)

Teamgeist. Die Mehrheit (6 Personen) stellte keine grossen Veränderungen beim Teamgeist fest: Der Teamgeist blieb trotz des erhöhten Drucks unverändert gut. „Alt und Jung half sich“ (TN11). „Als Team zogen wir grundsätzlich an einem Strick“ (TN6). 3 Personen sehen dies anders: Das Miteinander ist verloren gegangen. Der Schreiner verrichtet die Arbeiten auf einer

Baustelle häufig alleine. Er ist zum Einzelkämpfer geworden. Eine Person ist der Meinung, dass der Teamgeist je nach Betrieb und Grösse variiert (TN8)

Zusammenarbeit mit Vorgesetzten. Die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten hat sich nicht verändert. Dies findet die Mehrheit der Befragten (6 Personen).

TN11: „ Man konnte sich bei Schwierigkeiten immer an die Vorgesetzten wenden. Daher auch höhere Bereitschaft, mehr zu leisten.“

3 Personen spürten hingegen einen erhöhten Druck beim Vorgesetzten:

TN7: „ Der Chef war nervös, liess gar nichts mehr durchgehen.“

TN4: „Die Chefs sind auch unter Druck. Nicht jeder kann damit umgehen.“

Zusammenarbeit mit AuftraggeberInnen. 9 Personen stellen eine mittlere (3) bis markante (>3) Veränderung fest: Selbsternannte ExpertInnen (Internet-Wissen) mit fehlendem Verständnis für das Handwerk und einer „Amazon-Haltung“, heute bestellen, morgen liefern, sind häufiger und der Kontakt ist distanzierter geworden.

TN5: „Früher gab die Qualität den Takt an (wie lange braucht es für einen guten Tisch), und der Kunde musste sich fügen. Heute vergleicht der Kunde mit anderen Anbietern: Dort bekomme ich den Tisch in 2 Tagen.“

TN8: „Früher gab es vielleicht manchmal noch ein Znüni. Das habe ich in den letzten 10 Jahren nicht mehr erlebt. Das Verhältnis wurde komplizierter.“

2 Personen finden, dass sich der Umgangston nicht verändert hat (TN10) und der Kontakt immer herzlich und schön war (TN6).

K5: Weiterbildungsmöglichkeiten (Angebot, Unterstützung durch Arbeitgeber)

Angebot. Die Mehrheit der ehemaligen Schreinerleuten (9 Personen) äussert sich positiv zu den Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Angebot wurde neu strukturiert (modular) und ausgebaut. Die Weiterbildung ist schon immer gut gewesen. Schwierigkeiten werden bei der Nutzung der Weiterbildung beschrieben: 3 Personen erwähnen als Hürde die Kosten (Kurskosten, Arbeitsausfall) und die finanzielle und zeitliche Belastung:

TN9: „Ich habe mich nicht darum gekümmert: Es war zu teuer für mich: AVOR hätte sich nicht gelohnt. Die Lohnverbesserung war zu gering im Verhältnis zu den Kosten der Weiterbildung. Zuerst ging es finanziell nicht, danach wegen der Familie.“

Begrüsst wird, dass die Weiterbildung weniger zentral (Bürgenstock) organisiert ist. Eine Person stellt fest, dass Technik im Angebot überwiegt (CNC-Programmieren) und Angebote im Handwerk fehlen. Auch fehlt das Angebot einer Laufbahnberatung, schreinerspezifisch und über die Schreinerbranche hinausreichend (TN7).

Unterstützung bei der Weiterbildung durch Arbeitgeber. Um Ungleichbehandlung zu vermeiden, wäre eine bessere Regelung notwendig (TN9). 3 Personen finden die Unterstützung der Arbeitgeber bei der Weiterbildung unklar geregelt und ungenügend:

TN8: „Bezahlt hat der Betrieb nichts. Dank der Paritätischen Kommission erhielt ich einen Beitrag. Die Kurszeiten musste ich aber am Samstag nachholen. Finanziell und zeitlich war dies eine grosse Belastung.“

K6: Wertschätzung, Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wertschätzung: 7 Personen sind der Meinung, dass die Wertschätzung des Schreinerberufs unverändert gut ist, sei es aus Freude an schönen Möbeln, Liebe zu Holz oder auch einfach aus romantischen Vorstellungen:

TN11: „Es gibt immer wieder Kund/innen, die sich enorm freuen über die neue Küche.“

TN7: „Alle sagen: ‚Welch tollen Beruf du hast!‘ Die Leute haben sehr romantische Vorstellungen.“

4 Personen stellen einen Verlust der Wertschätzung fest. Zwar genießt der Schreiner unter den Handwerker/innen eine Vorrangstellung, die Wertschätzung des Handwerks insgesamt hat aber abgenommen. Der Schreinerberuf ist im Ansehen gesunken.

TN3: „Früher war der Schreiner der Traum jeder Frau ‚Dä chunnt ine und macht grad alles schöni Sache!‘ – jetzt einfach einer vom Bau.“

TN8: „Ausbildung und Weiterbildungen sind happig, aber das Ansehen ist tief. War schon immer so. Zwar noch der Beste unter den Handwerkern, aber dennoch.“

TN9: „Von gewissen Menschen wird man als Handwerker angeschaut als hätte man Lepra. Als Handwerker ist man der Fussabtreter.“

K7: Lohn

Lohn: Die Mehrheit der befragten Schreinerleute (10 Personen) stellt beim Lohn keine oder nur minimale Veränderungen fest: Der Lohn reicht nicht aus, um eine Familie zu ernähren.

TN8: „Es war schmerzhaft zu hören, dass die Gewerkschaft mit dem Verband wegen 50 Franken streiten musste. Der Lohn war immer schlecht. Eine Lohnerhöhung erhielt ich nur bei einem Stellenwechsel.“

TN7: „Ich kenne einen Monteur, der nach 5 Jahren im Betrieb immer noch keine Erhöhung bekam.“

7.1.2 Umgang mit den Veränderungen:

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner/in? Skala negativ (0) –positiv (10)?

5 Schreiner bewerten die Veränderungen negativ (<5). 3 Schreiner siedeln die Bewertung in der Mitte (5). Nur 3 Schreiner finden die Veränderungen positiv (>5).

Was war positiv für Sie?

Die Hilfsmittel und Maschinerisierung führten zu einer Vereinfachung und Erleichterung der Arbeit. Die neuen Anforderungen werden geschätzt (TN4), dank der Maschinen kann schneller gearbeitet werden (TN10). Die Maschinen vereinfachen vieles (TN11).

TN6: „Man ging mit der Zeit, hat Maschinen angeschafft. Der Betrieb wuchs, das war schön. Es wurde mehr geplant (...) Wir bekamen auch einen AVOR.“

Was war negativ?

Monotonie, Serienarbeit, der Druck (Stress, Anforderungen, Zeitdruck), das Verschwinden des Holzes, Verlust des Schreinerhandwerks, mangelnde Wertschätzung werden am häufigsten aufgeführt. Der Lohn wird nur einmal genannt (TN2)

TN9: „Lieber würde ich wieder wie vor 20 Jahren arbeiten gehen: Lieber einen Eichenladen herumschleppen und abends Rückenweh haben, als mit dem Stapler vorgefertigtes Holz herumfahren.“

TN8: “ Es wird vom Schreiner die gleiche Genauigkeit erwartet, wie von einer CNC-Maschine.“

7.1.3 Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners/der Schreinerin?

6 befragte Personen finden, dass das Ansehen des Schreiners im Vergleich zu anderen Handwerksberufen weiterhin gut ist. Der Schreiner wird nach wie vor etwas beachtet: Maler kann jeder werden (TN4). Zudem haben einige Menschen klischierte Vorstellungen (TN7). In den Augen von vier Personen ist das Ansehen zwar höher als das eines Bauarbeiters, insgesamt aber gering. Eine Person stellt fest, dass der Schreiner aus dem Bewusstsein verschwindet („Aha, den gibt es ja auch noch!“, TN1).

TN3: „Früher war ich Schreiner, jetzt bin ich einer vom Bau.“

In der Firma?

Innerhalb der Firma wird der Schreiner, die Schreinerin unverändert geschätzt. Dieser Meinung sind 9 Personen. Die Leitung ist meist selber gelernter Schreiner (TN4).

Im Umgang mit Auftraggebern?

5 Personen bewerten den Umgang mit den Auftraggebern positiv. Die anderen 5 Personen stellen einen Verlust der Wertschätzung fest. Der Umgang ist aufgrund der Erwartungshaltung (schnell und billig), Egoismus (morgen) und Unwissen unangenehm und wenig wertschätzend geworden (TN11). Das Einzige, was noch zählt, ist der Preis. Privatkunden sind angenehm, Architekten und Höher Ausgebildete von oben herab: Sie belächeln den Schreiner (TN3, TN9).

Im Umgang mit Kunden/Kundinnen?

4 Personen äussern sich positiv: Grössenteils ist der Umgang mit der Kundschaft angenehm. Bei Privatkundschaft ist das Ansehen immer noch da (TN5). 5 Personen stellen Unterschiede fest: Es gibt beiderlei. Gewisse Kunden schätzen das Fachwissen, andere gar nicht. (TN8).

TN1: Die Preisvorstellungen haben sich sehr verändert. Die Kunden haben IKEA-Preise im Kopf: 40 Franken für einen Stuhl!“

2 Personen beurteilen den Umgang negativ. „Man sieht den Schreiner von oben herab an, als staubigen, dreckigen Bützer. (TN11).“

Im Bekanntenkreis?

Die grosse Mehrheit (8 Personen) findet, dass das Ansehen des Schreiners im Bekanntenkreis weiterhin gut ist. Viele haben ein gutes Bild vom Schreiner. Respekt wird auch der Schreinerin entgegengebracht: Als Frau in einem Männerberuf ist das Ansehen hoch (TN5).

TN10: „Freunde und Bekannte schätzen die Arbeit eines Schreiners immer noch sehr. Ich habe viele Aufträge nebenbei. Die Leute verstehen schon, dass Qualität etwas kostet.“

2 Personen machen eine Unterscheidung zwischen Beruf und Handwerk. Der Schreinerberuf wird geschätzt, das Handwerk jedoch nicht mehr verstanden (TN2, TN3).

In der Familie?

10 Personen geben an, dass das Ansehen des Schreinerberufs in der Familie gut ist. 5 von ihnen kommen aus einer Schreinerfamilie. Eine Person stellte fest, dass die Mutter den Beruf anfänglich noch gut fand, dann aber gesehen habe, dass der Beruf nicht so toll sei (TN7).

7.2 AUSWERTUNG DER FRAGEN ZUM ARBEITSMARKT

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte Ihrer Meinung nach die grössten Auswirkungen auf den Schreinerberuf?

Diese Frage wird von den Befragten nur zögernd beantwortet. Sie vermuten Ereignisse, aber auch grössere gesellschaftliche Entwicklungen, die auch den Schreinerberuf erfasst haben:

Ereignisse (5 Nennungen):

Auf nationaler Ebene sind dies die Zweitwohnungsinitiative, die Aufhebung des Inländer-vorrangs bei der Vergabe staatlicher Aufträge, der Einzug der IKEA, die EXPO mit neuen Materialien und Technologien. Auf europäischer und internationaler Ebene werden genannt: die Öffnung der Grenzen, die Osterweiterung, die Finanzkrise.

TN2: „Bei den Staatsaufträgen gibt es eine neue Regelung. Neu erhalten auch ausländische Anbieter Aufträge vom Bund. Beim Umbau des Bundeshauses wurden die Fenster von einer polnischen Firma angefertigt.“

Entwicklungen (7 Nennungen):

Wirtschaftliche Entwicklungen (6 Nennungen), die Globalisierung (4 Nennungen) sowie das veränderte Konsumverhalten (4 Nennungen). Im Bereiche der Technik: Die stete technische Weiterentwicklung. In der Wirtschaft: die Zunahme von ausländischen Arbeitskräften als Folge

der Globalisierung, damit verbunden der Preiszerfall bzw steigende Preisdruck und das veränderte Arbeitsklima auf Baustellen.

TN11: „Viele Gelernte verlassen ihren Beruf. Die werden dann mit ungelerten Hilfskräften ersetzt.“

4 Personen sehen das veränderte Konsumverhalten der Gesellschaft als Hauptgrund:

TN5: „Die Änderung kam, seit wir viel wollen für wenig.“

7.3 FRAGEN ZUM BERUFSWECHSEL

Welches waren die Gründe für den Berufswechsel?

Fast alle ehemaligen Schreinerleute (9 Personen) nennen mehrere Gründe für den Berufswechsel. Nur 2 Personen (TN5, TN10) geben einen einzigen Grund an. Die angegebenen Gründe wurden nachfolgend nach Anzahl Nennungen, wiederum den Kategorien zugeordnet:

NENNUNGEN	K1	K2			K3	K4			K5	K6	K7	Rolle performance	Neu-orientierung
	Inhalte	Bedingungen			Arbeitszeiten	Arbeitsklima			WB	Wertschätzung	Lohn		
		Druck	Ansprüche	Körp. Belastung		Team / Bau	Vorgesetzter	Auftraggeber					
TN1	x			x									x
TN2				x							x	x	x
TN3	x	x		x		x			x	x			x
TN4		x					x			x	x	x	
TN5					x							x	
TN6											x	x	
TN7	x	x	x			x	x	x					
TN8	x			x	x			x	x			x	
TN9					x	x					x	x	
TN10													x
TN11	x	x				x	x	x					
Total	5	4	1	4	3	4	3	3	2	2	4	6	4

Abbildung 10 : Gründe Berufswechsel nach Kategorien

Arbeitsklima (K4): 10 Nennungen.

Team / Bau: Arbeitsklima auf dem Bau und Verlust der Teamarbeit (4 Personen).

Vorgesetzter: mangelnde Führungsqualitäten sowie zu wenig Unterstützung (3 Personen).

Auftraggeber: fordernde Haltung der Kunden und Konkurrenzkampf (3 Personen).

TN7: „Kleine Betriebe sind sehr konservativ. Bei den grösseren Betrieben gefielen mir die Arbeiten, die Leute, der Druck nicht.“

Arbeitsbedingungen (K2): 9 Nennungen.

Druck: 4 Nennungen. Ansprüche: 1 Nennung. Körperliche Belastung: 4 Nennungen.

TN3: „Zeitdruck - immer grösser, immer mehr, immer schwerer, aber immer weniger Personal“.

TN7: „Hohe Ansprüche, man darf sich keine Fehler erlauben – der Mensch bleibt auf der Strecke.“

TN8: „Der Arzt riet zum Berufswechsel.“

Arbeitsinhalte (K1): 5 Nennungen.

Monotonie der Tätigkeiten, Produktionsweise, Wert- und Qualitätsverlust, das Überwiegen von Zeit und Geld als Massstab.

Lohn (K7): 4 Nennungen.

Der Lohn reicht nicht aus, um eine Familie zu unterhalten:

TN9: „Meine Frau verdiente als Briefträgerin mehr als ich als Schreiner.“

Arbeitszeiten (K3): 3 Nennungen.

Teilzeit: 2 Nennungen. Überstunden: 1 Nennung.

Weiterbildung (K5): 2 Nennungen.

Vermisst wird eine berufliche Perspektive sowie Unterstützung des Arbeitgebers bei der Weiterbildung. Es fehlen klare Regeln: Die Einen werden unterstützt, die Anderen nicht.

Wertschätzung (K6): 2 Nennungen.

Fehlende Wertschätzung.

TN4: „Du bist nur noch eine Nummer. Es interessiert niemanden, wie es mir geht.“

Zwei weitere Kategorien wurden zusätzlich aus dem Material abgeleitet:

Role Performance: 6 Nennungen.

Der Schreinerberuf lässt sich wegen des geringen Lohns und den Arbeitszeiten nicht mit Familienaufgaben vereinen. Bei den Arbeitszeiten werden Überstunden und die fehlende Möglichkeit zur Teilzeiterwerbstätigkeit angegeben.

TN8: „Ich sah meine Kinder kaum noch.“

TN9: „;Meine Frau und ich wollten schon immer 50-50% wegen der Kinder.“

Neuorientierung: 4 Nennungen.

Lust auf „Neuland“ (TN1), sich beruflich neu zu orientieren (TN10) oder auch das Angebot der Firma, die Ausbildung zum Projektleiter FA zu absolvieren (TN2, TN3).

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

Bei 9 Personen setzten Gedanken über einen Berufswechsel in der Vergangenheit ein. Bei 7 Personen liegt dieser Punkt weiter als 5 Jahre zurück.

TN8: „ Ich begann mir schon (2001) in jenem Betrieb, der Konkurs ging, Gedanken zu machen, weil sich der Niedergang der Möbelbranche abzuzeichnen begann. Grossfirmen (in der Umgebung) mussten schliessen.“

TN2: „Ich habe mir schon immer Gedanken gemacht“

Was gab den Ausschlag, den Berufswechsel konkret ins Auge zu fassen?

9 Personen nennen ein konkretes Ereignis:

2 Personen: Geburt eines Kindes (TN2, TN5)

1 Person: Betriebsinterne Situation (TN11)

2 Personen: Gesundheit (TN3, TN4)

2 Personen: Stellenangebot (TN6, TN9)

1 Person: Gespräch mit Berufskollegen (TN8)

1 Person: Situation im Berufsalltag:

„Ich war grad das Auto am Laden und dachte, so könnte ich nun noch 15 Jahre weiterarbeiten, aber will ich das??“ (TN7). Weiter genannt werden neue Interessen (TN10) und der Wunsch auf eine Auszeit (TN1). Bei 2 der 9 Personen war es eine Kombination von Ereignis und Angebot der Firma (TN2, TN3).

Wie lange dauerte der ganze Prozess (erste Gedanken bis zur Realisierung)?

Bei der Mehrheit (7 Personen) dauerte der Prozess (ab Entscheid) > 2 Jahre. Bei 5 von ihnen betrug er > 5 Jahre. Die längste Dauer war 13 Jahre (TN8). Bei 4 Personen betrug er 1 Jahr oder weniger.

Wie hat Ihr Umfeld darauf reagiert?

Der Berufswechsel wurde vom persönlichen Umfeld positiv aufgenommen (10 Personen). Ohne Unterstützung der Familie wäre der Berufswechsel gar nicht realisierbar gewesen.

TN3: „Der Berufswechsel kam gut an. Das Umfeld hat die Arbeitsbedingungen und die Auswirkungen ebenfalls mitbekommen.“

Ein Schreiner, der Hausmann geworden ist, berichtet auch von Schwierigkeiten:

TN9: „Happy ist anders. Auch heute noch wird man als Hausmann blöd angeschaut. Auf dem Land ist die Akzeptanz gering. Vor allem die jüngeren Mütter sind sehr skeptisch. Interessanterweise ist die Akzeptanz bei Frauen > 60 Jahre grösser.“

7.4 AUSWERTUNG DER FRAGEN ZUR ZUFRIEDENHEIT

Vor dem Wechsel: Wie hoch war Ihre berufliche Zufriedenheit auf einer Skala von 1-10? (10 = max. Zufriedenheit)

Die berufliche Zufriedenheit der 11 Befragten lag vor dem Wechsel im Durchschnitt bei **8,1** (Skala 1-10). 10 Befragte waren sehr zufrieden mit dem Schreinerberuf (>7,5).

TN9: „Ich bin immer noch Schreiner: ich werde es immer bleiben.“

Vor dem Wechsel: Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit auf einer Skala von 1-10? (10 = max. Zufriedenheit)

Die Arbeitszufriedenheit der 11 Personen lag vor dem Wechsel im Durchschnitt bei **6,1** (Skala 1-10). 7 Personen waren mit der Arbeit weniger zufrieden als mit dem Beruf. Bei 3 Personen war sie gleich hoch (TN5, 6, 11). 1 Person gibt an, dass sie mit der Arbeit zufriedener als mit dem Beruf war (TN4).

Was fehlte noch?

Es fehlten bessere Arbeitsbedingungen (2 Personen), mehr Lohn (2 Personen): „mehr Lohn für die Handarbeit, so dass man nicht ins Büro wechseln muss“ (TN6), mehr A-Z und Massivholz (2 Personen): „Mit Holz arbeiten und nicht mit Fertigprodukten, sonst kann ich in die IKEA arbeiten gehen“ (TN9). Eine Person meint, dass einzig die Selbstständigkeit gefehlt habe, dann wäre der Beruf perfekt gewesen (TN7).

ZUFRIEDENHEIT VOR DEM WECHSEL		TN1	TN2	TN3	TN4	TN5	TN6	TN7	TN8	TN9	TN10	TN11
B = A	3					x	x					x
B > A	7	x	x	x				x	x	x	x	
B < A	1				x							
B > 5	10	7,5	8	9		8	7{8}	7	10	10	10	9
B < 5	1				4							
A > 5	7	6	8	7	7	8	7{8}					9
A = 5	2								5		5	
A < 5	2							2		3		

Abbildung 11:
Zufriedenheit vor dem Berufswechsel,
B: Berufliche Zufriedenheit
A: Arbeitszufriedenheit

Vor dem Wechsel: Wie war das Input-Output-Verhältnis?

Das Verhältnis Input-Output stimmte bei 5 Personen völlig (JA), bei 3 Personen stimmte es teils (JA/NEIN), bei 2 Personen stimmte es nicht (NEIN). Vermisst wird von 4 Personen die Anerkennung:

TN8: „Früher ging man nach einem guten Auftrag miteinander essen. Später nur noch pro forma (MAG), weil man halt muss.“

TN1: „Ein ehrliches Dankschön ist bereits schön.“

Eine Person (TN9) gibt an, dass die Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsprozesse vom Arbeitgeber nicht geschätzt worden seien.

Wie gingen Sie damit um?

Von den 5 Personen, bei denen das Input-Output-Verhältnis nur teils oder nicht stimmte, beantworteten 3 Personen die Frage wie folgt: Eine Person (TN1) teilt mit, sie habe die Erwartungen (Wertschätzung) mit den Jahren nach unten angepasst. Eine zweite Person (TN8) resignierte, eine dritte (TN9) suchte zwar das Gespräch, entschied sich danach aber für die Kündigung, da das Gespräch fruchtlos blieb.

Nach dem Wechsel: Wie hoch ist Ihre berufliche Zufriedenheit jetzt? auf einer Skala von 1-10? (10 = max. Zufriedenheit)

Die berufliche Zufriedenheit liegt bei 10 Personen seit dem Wechsel im Durchschnitt bei **7,8**. 4 Personen sind sehr zufrieden mit ihrer neuen beruflichen Tätigkeit (>8). 1 Person (TN6) vergibt gar den Höchstwert: 10 Punkte. Nur bei einer Person (TN7) beträgt sie 5 Punkte.

Nach dem Wechsel: Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? auf einer Skala von 1-10? (10 = max. Zufriedenheit)

Die Arbeitszufriedenheit liegt bei 10 Personen seit dem Wechsel im Durchschnitt bei **7,1**. Der Höchstwert liegt bei **9** Punkten (1 Person).

Was fehlt noch?

5 Personen geben an, dass sie sich in der neuen Tätigkeit mehr Wertschätzung wünschen:

TN3: „Im Grossen und Ganzen gut. Die Wertschätzung muss noch besser werden.“

TN11: „Der *Bulle*. Vor allem Junge zollen keinen Respekt mehr.“

4 Personen erwähnen das Arbeitsklima: TN4: „Das Team gefällt hier weniger.“

ZUFRIEDENHEIT NACH DEM WECHSEL		TN1	TN2	TN3	TN4	TN5	TN6	TN7	TN8	TN9	TN10	TN11
B = A	7	x	x	x				x	x	x	/	x
B > A	3				x	x	x				/	
B < A											/	
B > 5	9	8	7	7	8(9)	7	10		8(9)	8(9)	/	9
B = 5	1							5			/	
B < 5											/	
A > 5	8	8	7	7		6	7(8)		8	8(9)	/	9
A = 5	1							5			/	
A < 5	2				5		4				/	

Abbildung 12 :
Zufriedenheit **nach** dem
Berufswechsel,
B: Berufliche Zufriedenheit,
A: Arbeitszufriedenheit

Nach dem Wechsel: Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

Das Verhältnis Input-Output stimmte bei 5 Personen völlig (JA). Bei 3 Personen stimmt das Verhältnis teils (JA/NEIN), bei 2 Personen stimmt es nicht (NEIN). Diese 4 Personen (JA/NEIN, NEIN) nennen beim Input die grosse Belastung (3 Personen), beim Output: die geringe Wertschätzung (4 Personen) und die fehlende Lohnentwicklung (1 Person):

TN6: „Die Wertschätzung ist gering. Sie sehen auch nicht alles, was ich so mache. Die Wertschätzung der Lehrpersonen des Schulhauses ist aber hoch.“

TN9: „Von der Familie kommt viel zurück.“

Was hat sich seit dem Wechsel verändert?

- beruflich?

Ausschliesslich positive Veränderungen werden nur von 4 Personen (TN1, TN4, TN6, TN10) genannt. Die Veränderungen betreffen Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Arbeitszeiten, Weiterbildung. Die anderen 7 Personen nennen neben den positiven Veränderungen auch Schwierigkeiten, die mit dem Berufswechsel einhergingen: Wechsel ins Büro (TN2, TN11), Belastung (TN2, TN8), geistige Erschöpfung (TN3), Arbeitszeiten (TN3, TN5), finanzielle Situation (TN7). Geschätzt werden: neue Inhalte mit mehr Verantwortung und Selbständigkeit. Auch höhere Flexibilität bei den Arbeitszeiten. 3 Personen (TN1, TN2, TN10) begrüssen es, wieder etwas Neues lernen zu dürfen und eine Perspektive zu haben.

- privat?

Mehr Freizeit für die Familie und soziale Kontakte (5 Personen):

TN8: „Das Familienleben wurde enger. Ich kann frei nehmen und mehr am Familienleben teilnehmen. Die Familie profitiert davon.“

2 Personen (TN4, TN7) berichten, wieder mit Freude zur Arbeit zu gehen, von besserer Lebensqualität und erhöhtem Selbstwert (TN7). Der Berufswechsel hat aber auch negative Auswirkungen: So haben 3 Personen seit dem Berufswechsel kaum noch Zeit für die Familie und das Vereinsleben.

TN11: „Das Privatleben muss nun besser geplant werden. Früher konnte man abends noch zusammen sitzen. Jetzt Schicht.“

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

Mit dieser Frage wird die Verwertung des Humankapitals untersucht. In der neuen Tätigkeit haben 4 Personen Berührungspunkte mit dem Schreinerberuf, 4 Personen mit dem Handwerk, 3 Personen haben andere Berührungspunkte. Die Antworten der Schreinerleute wurden nach Fachkompetenzen (FK), Methodenkompetenzen (MK), Sozial- und Selbstkompetenzen (SK) ausgewertet (VSSM, 2013).

HUMANKAPITAL		Berührungspunkte			Verwertung		
		Schreinerberuf	Handwerk	andere	FK	MK	SK
TN1	Hauswart		x		teils	x	x
TN2	Projektleiter Schreinerei	x			x	x	x
TN3	Projektleiter Schreinerei	x			x	x	x
TN4	Berufsbildner	x			x	x	x
TN5	Sekretärin (Holzbranche)	x			x	x	x
TN6	Hauswart		x		teils	x	x
TN7	Barista			x		x	x
TN8	Hauswart		x		teils	x	x
TN9	Gartenbau/Hausmann		x		teils	x	x
TN10	Polizist			x	teils	x	x
TN11	Polizist			x	teils	x	x

Abbildung 13: Verwertung Humankapital:
Fachkompetenzen (FK), Methodenkompetenzen (MK), Sozial- und Selbstkompetenzen (SK)

Damit ergibt sich folgendes Bild (Abbildung 13):

4 Befragte können alle Kompetenzen (FK, MK, SK) verwerten: 2 Personen sind in einer verwandten Tätigkeit innerhalb der Schreinerbranche, 2 andere Personen wechselten in eine Tätigkeit ausserhalb der Schreinerbranche, sind aber immer noch nahe am Schreinerberuf.

TN5 (Sekretärin Holzbranche): „Die Schreiner sind froh. Wir müssen nicht eine andere Sprache miteinander sprechen. Ich bin auch Schreinerin.“

Die anderen Befragten (7 Personen) können ihre Fachkompetenzen nur teilweise anwenden:

TN6 (Hauswart): „Wenn eine Türe kaputt ist, kann ich sie selber ausbessern. Grössere Arbeiten kann ich hier nicht machen, weil die Maschinen fehlen.“

TN9 (Gartenbau, Hausmann): „Im Gartenbau: Pläne lesen, Sinn für Gestaltung, handwerkliches Geschick. Als Hausmann: Reparaturen zuhause machen, also Türen und Chuchichäschtli flicken (lacht).“

Eine hohe Verwertung findet sich bei den Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen:

TN8 (Hauswart): „Als Schreiner muss man Abläufe verstehen, analytisch denken können. Dies kann ich gut gebrauchen.“

TN1 (Hauswartung): „Umgang mit Kunden, anderen Handwerkern (kennt den Typ).“

TN7 (Barista): „Die Arbeitsmoral kommt überall gut an.“

TN11 (Polizist): „Die Freundlichkeit, der Umgang mit Menschen hilft. Aber auch die körperliche Verfassung, die Zuverlässigkeit.“

7.5 AUSWERTUNG DER FRAGEN ZUR ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Mark Savickas (2013) definiert vier Dimensionen (Concern, Control, Curiosity, Confidence), die für die Anpassungsfähigkeit wichtig sind. Deshalb wurden die Schreinerleute gefragt, ob sie diese Dimensionen bei sich erkennen und so ja, inwiefern.

7.5.1 CONCERN

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

7 Personen machen sich regelmässig Gedanken über ihre berufliche Karriere. Es gibt grosse Unterschiede bei der Intensität und der Art der Auseinandersetzung. Eine Person (TN6) gibt an, zwar zu planen, aber dies nur unbewusst zu tun. Eine andere Person (TN7) hingegen macht sich sehr viel Gedanken über die Zukunft. Es gibt auch „Pausen“: Drei Personen haben entschieden, sich vorerst keine weiteren Gedanken mehr über ihre berufliche Laufbahn zu machen und eine Pause einzulegen. Eine Person (TN3) ist der Meinung, es sei nun wichtiger, für eine gesunde Work-Life-Balance zu sorgen. 4 Personen verneinen: Sie machen sich keine grossen Gedanken (TN1) oder sehen wenig Nutzen (TN9). Eine Person berichtet, sie sei angekommen, sie lebe nun „im Moment“ (TN5). Eine weitere Person erklärt, kein Karriere-mensch zu sein, um dann anzufügen, dass auch sie sich manchmal überlege, was wohl in 10 Jahren sein werde (TN10).

8 Personen stellen bei sich eine veränderte Haltung fest: Die Intensität der Auseinandersetzung nahm zu oder wurde entspannter. 2 Personen haben sich auf Druck (TN4) und Anstoss der Ehefrau mit ihrer beruflichen Situation befasst (TN1).

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF?

Eine Mehrzahl der Interviewten (6 Personen) bespricht sich mit der engen Familie (Mutter, Ehefrau, Partnerin, Partner). Es werden auch die Meinungen von Berufskollegen eingeholt. 4 Personen haben ihre Pläne mit ihrem Vorgesetzten besprochen. Eine Person erklärt, sie möchte zwar sehr gerne wissen, wie es beruflich im Geschäft weitergehen könnte, der Vorgesetzte wisse dies ja aber selber nicht (TN10).

Hatten bzw. haben Sie ein Vorbild?

Bis auf 2 Ausnahmen haben alle Befragten ein Vorbild, sei es aus dem Familienkreis (Mutter, Vater, Ehefrau, Freund, Sohn) oder aus dem beruflichen Kontext (andere Berufswwechsler, Küchendesigner). Eine Person nennt einen deutschen Philosophen. Eine Person verneint: Man müsse selber zufrieden sein (TN11).

Wie weit planen Sie im Voraus? Auf einer Skala „Im Moment“ (1) - „in der Zukunft“ (10)?

7 Personen planen nicht langfristig, sie leben eher im Moment (<5), 2 Personen ordnen sich in der Mitte ein, 2 Personen planen durchaus im Voraus (>5).

7.5.2 CONTROL

Wie treffen Sie Entscheidungen?

5 Personen stellen bei sich fest, dass sie zuerst die Fakten abwägen, dann aber aus dem Bauch heraus entscheiden. 3 andere Personen erwähnen, dass sie zuerst lange abwägen, bevor sie einen Entscheid treffen. 3 Personen entscheiden mit Hilfe und für die Familie:

TN6: „Es muss für mich stimmen, aber auch für die Familie.“

Eine Person erwähnt den Faktor Zeitdruck:

TN11: „Klar, beim Berufswechsel geht es um die persönliche Wichtigkeit versus Geschwindigkeit. Wie schnell muss es gehen.“

Wo ordnen Sie sich ein: „Es kommt, wie's kommt“ (1) - „Das Heft in der Hand haben“ (10)?

8 Personen sagen von sich, dass sie gerne das Heft in der Hand haben (>5), 2 Personen ordnen sich in der Mitte ein (5), 1 Person nimmt die Situation, wie sie kommt (<5):

TN1: „Ich will die Aufgabe gut lösen. Gewisse Einflüsse kann ich aber nicht steuern.“

Wie zielstrebig sind Sie?

Die Mehrheit der Personen (9 Personen) ist zielstrebig. 3 Personen sind aber erst zielstrebig, wenn sie ein Ziel definiert haben und den Sinn davon einsehen. Auch Druck ist hilfreich:

TN6: „Bei mehr Druck bin ich durchaus zielstrebig.“

2 Personen halten sich nicht zielstrebig. Eine Person meint lakonisch, wenn sie zielstrebig wäre, wäre sie sonst weiter (TN4).

Wie diszipliniert?

Diese Frage wird sehr schnell und ohne zu zögern beantwortet. Bis auf zwei Ausnahmen sind alle Schreinerleute (9 Personen) diszipliniert. Wenn der Entscheid gefallen ist, dann wird er durchgezogen. Eine Person kommentiert:

TN7: „Ja, ich habe eigentlich alle typischen Schreinerereigenschaften.“

Eine andere Person sagt, von Natur aus eigentlich wenig diszipliniert zu sein, sie habe zuerst lernen müssen, diszipliniert zu sein (TN10). Eine weitere Person stellt fest, dass sie im Beruflichen sehr wohl diszipliniert sei, nicht aber in Bezug auf die Freizeitgestaltung (TN3):

TN3: „Seit dem Burn-out achte ich darauf, ziehe auch die Hobbies durch.“

7.5.3 CURIOSITY

Wie informieren Sie sich?

Die Mehrheit der Schreinerleute (10 Personen) recherchiert oft und gerne. Dazu wird das Internet benutzt, aber auch Informationen von Kollegen, Bekannten, Fachpersonen:

TN8: „Googeln, bei Kollegen, Informationsanlass, Verbandszeitung, Bücher... man muss sich die Infos halt holen.“

Einige Interviewte (4 Personen) bevorzugen das Gespräch und weniger das Internet:

TN4: „Ich habe Kontakt mit einem Berufsschullehrer gesucht und mir direkt alles erzählen lassen.“

Eine Person (TN9) informiert sich zwar ebenfalls über das Gespräch, jedoch „mit Vorsicht“.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

Die Hälfte der befragten Schreinerleute (6 Personen) experimentiert nur ungern und bevorzugt den sicheren Weg. Von diesen sind 4 Personen nach eigener Einschätzung auch ein hohes Risiko eingegangen. Die andere Hälfte (5 Personen) experimentiert indessen gerne.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen: gering oder hoch?

Diese Frage wird ebenfalls hälftig beantwortet: 50% schätzt das Risiko des eingegangenen Risikos als hoch ein. 50% beurteilt das Risiko als eher gering. Vor allem die Passung wird als Risikofaktor genannt:

TN8: „Ich bin Quereinsteiger gewesen und hatte keine Ahnung von Gebäudetechnik. Ich wusste nicht, was auf mich zukommt.“

TN3: „Ich wusste nicht, ob ich es aushalten würde, immer im Büro zu sein.“

Nur 3 Personen (TN2, TN9, TN10) sahen sich vor einem finanziellen Risiko. Eine Person (TN2) erwähnt auch den verletzten Stolz, der riskiert wird, „wenn der Berufswechsel nicht funktioniert.“ Bei der Beurteilung des Risikos wird von den meisten Befragten die Rückkehr in den alten Beruf als Kriterium miteinbezogen. Die eine Hälfte der Berufswechselnden findet, dass sie jederzeit wieder eine Schreinerstelle hätte finden können, für die andere Hälfte wäre eine Rückkehr in den alten Beruf nicht in Frage gekommen. Die Gründe hierfür variieren von Finanzen, Gesundheit und Leistungsdruck („weg vom Fenster“). Die Frage nach dem Risiko löst bei einigen Schreinerleuten Unsicherheit teils Unbehagen aus. 6 Personen geben zu, dass sie beim Berufswechsel nicht wussten, worauf sie sich einlassen. Zwei von ihnen erklären, sich des Risikos erst später bewusst geworden zu sein. Zwei andere fragen sich, ob das vermeintliche Risiko eine Fehleinschätzung (TN5) oder nur ein Gefühl (TN5) war.

7.5.4 CONFIDENCE

Wie stehen Sie Veränderungen und neuen Situationen gegenüber?

Die Frage wird von den meisten Schreinerleuten (9 Personen) ohne Zögern beantwortet: Sie stehen Veränderungen positiv gegenüber. So auch dem Berufswechsel:

TN9: „Ich war sehr sicher, dass es klappt. Sonst hätte ich es nicht gemacht.“

TN4: „Natürlich unsicher, aber trotzdem wusste ich, dass ich es packen würde.“

Nur 2 Befragte nennen Unsicherheit (TN5) und Ängste (TN2):

TN5: „Das Selbstvertrauen war nicht allzu hoch, da ich schon gehört habe, man sei sehr unter Druck, zudem war ich ohne Erfahrung.“

TN10: „Habe gehört, dass Viele es nicht geschafft haben, daher bin ich schon nicht sicher gewesen.“

Im Verlauf des Gesprächs zeigt sich, dass auch Befragte mit einem hohen Selbstvertrauen Momente von Unsicherheit, Nervosität und Zweifel kannten. Insgesamt 6 Personen.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? Achse „niedrig (1) – hoch (10)“?

Bei allen 11 Personen liegt das Selbstvertrauen über einem Wert von 5. Die Mehrheit (5 Personen) nennt einen Wert von 8(9). Der Höchstwert von 10 wird einmal genannt. Der niedrigste Wert (2 Personen) liegt bei 6.

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

Die Unterstützung kam in erster Linie aus dem persönlichen Umfeld (Partnerin, Partner, Ehefrau, Familie, Freundeskreis):

TN11: „Ohne die Unterstützung meiner Partnerin hätte ich es nicht gemacht. Wenn sie es nicht akzeptiert hätte, wäre der Berufswechsel nicht gelungen.“

Eine Person (TN2) erhielt auch Unterstützung vom Betrieb. Nur eine Person (TN6) gibt an, den Berufswechsel alleine bewältigt zu haben: „Man will ja auch nicht allen alles erzählen.“

Gab es in Ihrem Leben ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

Viele der Interviewten schöpften aus der Lebenserfahrung oder aus der Berufserfahrung:

TN9: „Ich habe schon so Vieles erlebt. Bis jetzt habe ich alles irgendwie geschafft.“

TN6: „Ich habe in der Lehre gelernt, dass alles relativ ist: So lange ich mit allen Fingern und Händen wieder nach Hause komme, ist alles halb so schlimm.“

TN8: „Bei einem früheren Stellenwechsel kamen auch neue Aufgaben dazu (Werkstattleiter, Lehrlinge betreuen), das ist ähnlich gewesen.“

Ein ehemaliger Schreiner berichtet, dass er im Militär die Kaderschule gemacht habe. „Auf das konnte ich zurückgreifen“ (TN11).

7.6 AUSWERTUNG DER FRAGEN ZUM RÜCKBLICK

Was würden Sie heute anders machen?

Keine der befragten Personen bereut den Berufswechsel an sich:

TN11: „Den Beruf vermisse ich nicht, das Haus gehört uns, da kann ich machen, was ich will. Neue Fenster, umbauen....“

Die Mehrheit der ehemaligen Schreinerleute (7 Personen) ist zufrieden mit dem Wechsel: Sie würden den Wechsel wieder gleich angehen. Die 4 anderen Personen sehen durchaus Punkte, die sie rückblickend anders machen würden. Dies betrifft bei 3 Personen vor allem den Zeitpunkt des Entscheids bzw des Berufswechsels.

TN2: „Wenn die Lehre gut läuft, dann durchziehen (direkt in die Weiterbildung).“

TN4: „Die Berufsmaturität direkt machen.“

TN8: „Der Stellenwechsel war nicht ideal, - Enttäuschung beim Arbeitgeber. Ich würde nun früher kündigen, wenn nichts vom Arbeitgeber zurückkäme. Früher einen

Stellenwechsel ins Auge fassen. Die Verantwortung gegenüber der Familie hat mich manchmal gezwungen, den Weg des geringsten Widerstandes zu nehmen. Bei einem Stellenwechsel muss man aber auch sein Bauchgefühl ernst nehmen - notfalls auch mal Stempeln gehen (trotz Familie) - sich nicht drängen lassen.“

Eine Person würde rückblickend mehr Informationen einholen, *konkret* ausprobieren:

TN1: „Man kann sich lange Gedanken machen, man muss ausprobieren: Wie geht das im Büro? Auch den Arbeitsmarkt genau studieren.“

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

Die eine Hälfte der befragten Personen würde ihre Kolleg/innen grundsätzlich bei einem Berufswechsel unterstützen, auch in eine berufsfremde Tätigkeit: Ausprobieren (TN1), offen sein für Neues (TN3). Sie empfehlen, sich genug Zeit zu nehmen (TN3, TN5) und genügend Informationen einzuholen (TN11):

TN11: „Wenn es (im Geschäft) nicht mehr geht, sich gut informieren. Auf der Berufsberatung. Was gibt es für Möglichkeiten.“

Die andere Hälfte der ehemaligen Schreinerleute sieht durchaus Möglichkeiten innerhalb der Schreinerbranche und rät zu einer Weiterbildung:

TN7: „Denjenigen, denen es gefällt, sollten unbedingt bleiben, es ist ein toller Beruf. Die Digitalisierung wird viele neue Möglichkeiten schaffen.“

TN9: „Als gewöhnlicher Schreiner wird man nicht mehr pensioniert.“

Aber auch die Weiterbildung will gut geplant sein:

TN10: „Wenn ein Schreiner zu früh mit der Weiterbildung beginnt, wird er von anderen Monteuren nicht ernst genommen.“

TN2: „Nicht zu fest drein stürzen, die Weiterbildung langsam angehen, sonst verbläst es dich. Alles zusammen geht nicht (Familie, WB). Zwischendurch Pause einlegen. Selbst wenn du jung bist, nicht zu viel vornehmen.“

Insgesamt wird diese Frage von allen befragten Personen positiv beantwortet: Sie würden ihre Kolleg/innen in jedem Fall bei einem Laufbahnschritt unterstützen. Der Tenor ist aber, dass egal wie dieser Schritt aussieht, er gut geplant sein will.

Was raten Sie Ihren Kindern?

8 Personen raten ihren Kindern nicht ab vom Schreinerberuf. Sie überlassen die Wahl ihnen:

TN11. „Ich habe es erlebt, dass die Eltern den Kindern gesagt haben, sie müssen an die ETH. Aber ob sie damit glücklich geworden sind? Bei meinen eigenen Kindern: Wenn sie Schreiner werden möchten, sollen sie dies machen.“

TN5: „Ich würde jubeln, wenn sie sich für den Beruf entscheiden würden. Den einen Sohn sehe ich schon...“

TN2: „Wenn der Sohn dies will, freut es mich. Sofern es den Beruf dann noch gibt.“

Von diesen 8 Personen empfehlen 2 Personen, sich rechtzeitig weiterzubilden:

TN9: „Sie sollen machen, was ihnen Spass macht, aber rechtzeitig mit der Weiterbildung beginnen. Sonst ist man bald zu alt dazu. Dies ist mein Fehler gewesen, ich habe zu spät daran gedacht.“

Eine kleine Minderheit (3 Personen) ist zurückhaltend: Sie würden eher abraten oder in jedem Fall ein gutes, mindestens 2-wöchiges Schnuppern empfehlen:

TN6: „Wenn sie gute Noten haben, suche dir etwas anderes. Ausser es wäre eine gute Schreinerei im Dorf.“

TN1: „Ich würde abraten. Oder dann den Hinweis geben, dass die Vorstellung anders ist, als die Realität. Trotz des Weiterbildungsangebots: Den Schreinerberuf gibt es nicht mehr wie früher.“

Gibt es etwas, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

Die Mehrheit (7 Personen) hat nichts anzufügen. 3 Personen machen Ergänzungen zu ihrem eigenen Berufswechsel:

TN10: „Ich würde jederzeit wieder zurück auf den Beruf, es ist ein super Beruf.“

TN7: „Gegen Ende der Lehre kam eine Art Berufsstolz auf. Im Zivildienst hatte ich eine Idee für ein Bett entwickelt, wollte mich selbstständig machen. Schlussendlich übernahm ein Anderer die Idee und machte daraus ein Geschäft.“

TN9: „Ein AVOR bekommt CHF 200 mehr, die Weiterbildung kostet aber CHF 20'000. Zudem wollte ich nicht bis 7 Uhr abends im Büro sein.“

8. DISKUSSION

In der nun folgenden Diskussion werden Theorie und Ergebnisse der qualitativen Untersuchung zusammengeführt und in Bezug auf die Fragestellungen evaluiert:

- **Welche Gründe führten zum Berufswechsel?**
- **Wie gelang der Berufswechsel? Wie hoch ist die erreichte Zufriedenheit?**
- **Bestätigt sich die Theorie der Anpassungsfähigkeit nach M. Savickas?**

8.1 VERÄNDERUNGEN IM BERUFSKONTEXT

Die gesteigerte Produktivität und die neuen Technologien verändern das Berufsbild (Hoff, 2002), so auch den Schreinerberuf. Zudem steht die Schreinerbranche als Teil des Herstellenden Gewerbes schon länger unter Druck. Rationalisierung und Automatisierung im Bereich der Produktion sowie der Auslagerung von Produktionsprozessen sind die Folge (Kapitel 1). Die Befragung der ehemaligen Schreinerleute bestätigte dies. Technische Entwicklung, harte Konkurrenz, verändertes Konsumverhalten wirken ein auf Berufsbild und Berufsalltag. Dieser Druck ist in verschiedenen Bereichen spürbar und veränderte das Belastungsprofil in der Schreinerbranche wesentlich. So brachte der technische Fortschritt zwar neue Möglichkeiten und intellektuelle Anforderungen sowie körperliche Entlastung und

höhere Arbeitssicherheit, die Maschinisierung führte aber auch zu einer Automatisierung und Serienproduktion. Die Tätigkeiten wurden dadurch anspruchsloser und entsprechen nicht mehr dem Ausbildungsniveau eines gelernten Schreiners EFZ.

Als Folge wirtschaftspolitischer Entwicklungen wie Globalisierung, bilaterale Abkommen, nationale Entscheide, verschärfte sich der Konkurrenzdruck in der Schreinerbranche. Im Arbeitsalltag führte dies zu einer Arbeitsverdichtung, Qualitätsabnahme, erhöhtem Druck und längeren Arbeitszeiten bei gleichbleibendem Lohn. Ausserdem kam es im Zuge der Öffnung der Grenzen und als Folge des Preiskampfes zu einer Zunahme ausländischer kostengünstiger Hilfskräfte auf den Baustellen. Der Arbeitskontext wurde multikultureller. Der Umgang mit der neuen, ungelerten Berufsgruppe stellt eine zusätzliche Beanspruchung dar.

Nicht nur im direkten handwerklichen Kontext zeichnen sich Veränderungen ab, auch in der Kundenbeziehung: Durch ein verändertes Konsumverhalten wurde die Haltung seitens Kund/innen fordernder. Auch der Umgang mit Auftraggeber/innen wurde komplizierter und wenig wertschätzend. Die Kundenbeziehung wurde insgesamt belastender. Eine weitere Belastung sind der stagnierende Lohn und die rigiden Arbeitszeiten, weil sie mit familiären Pflichten nicht mehr vereinbar sind. „Veränderte Arbeitsformen und -bedingungen führen dazu, dass sich die Bedeutung der psychischen gegenüber der physischen Belastungsarten verschoben hat“ (Hacker ,1999, zitiert nach Kals, Gallenmüller-Roschmann, 2011, S. 188). Die Umfrage zeigt, dass in der Schreinerbranche nicht nur im Umgang mit neuen Technologien, Materialien, Produktionsweisen hohe Anpassungsleistungen erbracht werden müssen, sondern auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die Kundenbeziehung und das sinkende Berufssehen. Technische, wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Veränderungen führten zu einer Entwertung des Schreinerhandwerks und damit verbunden des Ansehens. Durch die Umfrage wird deutlich, dass nicht so sehr der technische Fortschritt als Belastung wahrgenommen wird, sondern die vermehrte, steigende anspruchslosigkeit der Tätigkeiten, der Qualitätsverlust und mangelnde Wertschätzung, aber auch die Unmöglichkeit, familiären Aufgaben gerecht zu werden (finanziell, zeitlich).

8.2 GRÜNDE FÜR DEN BERUFSWECHSEL

In den meisten Fällen wird der Berufswechsel nicht durch einen einzigen Grund ausgelöst, sondern liegen mehrere Gründe vor: körperliche Bedürfnisse (physische und psychische Belastung), mangelnde Sicherheit (geringer Lohn, Existenzsicherung), soziale Beziehungen (Arbeitsklima, Familienaufgaben, Wertschätzung), abnehmende soziale Anerkennung (Ansehen) und Selbstverwirklichung (neue Interessen, Perspektive, berufliche Weiterentwicklung). Damit bestätigt sich, wie Maslow (1943) betont, dass Bedürfnisse nicht notwendigerweise einem hierarchischen Prinzip folgen, sondern gleichzeitig nebeneinander auftreten können

(Kapitel 2). Insbesondere bestätigen die Ergebnisse, dass soziale Komponenten (Soziale Verpflichtungen, Ansehen, Wertschätzung) eine ebenso wichtige Rolle spielen bei einem Berufswechsel, wie materielle und körperliche Aspekte. Der stagnierende Lohn ist zwar mit ein Grund, aber bei weitem nicht der Hauptgrund. Es sind die schlechten Arbeitsbedingungen, die Unmöglichkeit, familiäre Aufgaben zu erfüllen, gefolgt von fehlender Wertschätzung und abnehmendem Ansehen. Nicht zuletzt spielt der sinkende Qualitätsstandard eine Rolle, der sich mit den eigenen Werten nicht mehr vereinbaren lässt.

Zwar werden Gründe für den Berufswechsel benannt, letztlich bleibt aber offen, welches Motiv (Leistungsmotiv, Anschlussmotiv oder andere Motive) dahinter steht, da Motive sowohl explizit (bewusst) als auch implizit (nicht-bewusst) sind. Dennoch ist zu vermuten, dass dem Lohn als Ausdruck von Wertschätzung und Ansehen grössere Bedeutung zukommt, als in der Umfrage ausgesprochen wird. Zumal Lohn häufig mit Berufserfolg und gesellschaftlichen Ansehen gleichgesetzt wird. Es bestehen gesellschaftliche Vorstellungen über einen kontinuierlichen Anstieg des Lohns als Ausdruck von Erfolg (Kapitel 3). Der Lohn in der Schreinerbranche steigt aber nur bei einem Stellenwechsel. Ob persönliche Ziele unbewusst zugunsten der Normen angepasst werden, kann nicht abschliessend beantwortet werden.

Berufserfolg und gesellschaftliches Ansehen erfüllen das Bedürfnis nach Anerkennung und Anschluss. Im Umkehrschluss bedeutet dies, ist der Lohn tief, ist das Ansehen tief. Auch wenn die Befragten an verschiedenen Stellen ein gutes Ansehen des Schreiners bekräftigen, so wird gleichzeitig ein sinkendes Ansehen des Handwerkers bedauert. Auf verschiedene Fragen wird zudem gesagt, dass das gute Ansehen des Schreiners einzig aufgrund eines romantischen, längst überholten Berufsbildes der Schreiner beruhe und wenig mit der heutigen Realität zu tun habe. In der Fachliteratur wird unterschieden zwischen objektivem und subjektivem Erfolg. Bei der subjektiven Einschätzung spielen eigene Motive und Wertvorstellungen eine grosse Rolle, und die gesellschaftliche Anerkennung ist zweitrangig (Kapitel 2). Ob ein objektiver Erfolg, der auf klischierten Vorstellungen beruht, das Wohlbefinden anhaltend positiv zu beeinflussen vermag, kann diese Umfrage nicht beantworten.

Berufliche Zufriedenheit. Arbeitszufriedenheit. Die Untersuchung bestätigt die Aussage von Mörth und Söller (2005), wonach eine Person mit der Berufswahl zufrieden sein kann, nicht aber mit der Arbeitssituation: Die Schreinerleute geben an, mit dem Beruf als Schreiner (immer noch) zufrieden zu sein. Dass sie mit einer Ausnahme ihren Kindern vom Schreinerberuf nicht abraten würden, bestätigt die Echtheit der Zufriedenheit (Mörth und Söller, 2005, 45). Wenig zufrieden sind sie mit dem Arbeitsalltag. Nach Super (1994) ist die Voraussetzung für eine hohe Arbeitszufriedenheit, dass die Arbeit einem Menschen erlaubt, seine Fähigkeiten, Bedürfnisse, Wertvorstellungen, Interessen und Persönlichkeit einzubringen. Die Unter-

suchung zeigt, dass dies bei den befragten Personen nicht mehr der Fall war, und die Arbeitszufriedenheit daher tiefer dotiert wurde als die Berufszufriedenheit.

Berufliche Entwicklung. Anhand der Untersuchung wird die Aussage von D. Super verdeutlicht, wonach die berufliche Entwicklung nicht isoliert stattfindet, sondern wesentlich von individuellen und sozialen Faktoren bestimmt wird. In Abstimmung mit der jeweiligen Lebensaufgabe bzw Rolle, findet eine laufende Verbesserung der Planung zwischen Selbst und Situation statt. Die Untersuchung zeigt, dass beim Berufswechsel immer auch individuelle und soziale Faktoren ausschlaggebend waren. Die neue Rolle als Familienmutter oder Familienvater verlangt eine Anpassung der beruflichen Situation, um die neuen Aufgaben und Pflichten übernehmen zu können.

8.3 UMSETZUNG DES BERUFSWECHSELS, ERREICHTE ZUFRIEDENHEIT

Berufswechsel. Humankapital. Die beruflichen Veränderungen der Untersuchungsgruppe sind interprofessionelle Wechsel (Umstieg in ein neues Berufsfeld) als auch intraprofessionelle Wechsel (innerhalb des Berufsfeldes). Kein Berufsfeld war zahlenmässig dominant:

Interprofessionell:

Hauswart (2 Personen)

Polizist (2 P)

Barista (1 P)

Hausmann / Gärtner (1 P)

Intraprofessionell:

Projektleiter (2 Personen)

Berufsbildner Schreinerberuf (1 P)

Sekretärin Holzbranche (1P)

Die Auswahl der Schreinerleute erfolgte über Mund zu Mund Propaganda und ist nicht repräsentativ. Hingegen zeigt sich bereits bei der kleinen Untersuchungsgruppe die Schwierigkeit der Definition des Berufswechsels bzw. der Messung der beruflichen Veränderung (Kapitel 1.4): Wird der Wechsel mittels Schweizer Berufsnomenklatur 2000 gemessen, fallen sowohl der Berufsbildner sowie die Sekretärin Holzbranche unter die Kategorie „ausbildungsfern“ (in Bezug auf die Ausbildung), obschon beide Personen in der neuen Tätigkeit erklärermassen ihr erlerntes Fachwissen anwenden können. Dies bestätigt die Ansicht von Meier und Fleischmann (Kapitel 1.4), dass die Verwandtschaft der Tätigkeiten verglichen werden muss, will die Fluktuation in der Schreinerbranche richtig bewertet und interpretiert werden.

Von den befragten Berufswechselnden kann nur eine Minderheit ihr berufsspezifisches Wissen anwenden. Der grösste Teil der Befragten kann in der neuen Tätigkeit immerhin einen Teil davon anwenden. Eine hohe Verwertung findet sich bei den Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenzen: Analytisches, planerisches Vorgehen, Genauigkeit, Zuverlässigkeit, Disziplin, körperliche Konstitution, Umgang mit Handwerkern und Kundschaft. Die Aussage, dass mit einem Berufswechsel ein Einkommensverlust in Kauf genommen werden muss (Kapitel 1.3) findet in der Umfrage keine Erwähnung, wurde aber auch nicht konkret erfragt.

Erreichte Zufriedenheit. Die Berufszufriedenheit liegt nach dem Wechsel leicht tiefer (8,1 => 7,8) im Gegensatz zur Arbeitszufriedenheit, die durch den Berufswechsel angestiegen ist (6.1 => 7.1). Der Berufswechsel wird insgesamt positiv beurteilt. Auch wenn eine Mehrheit der Berufswechselnden gerne im alten Beruf verblieben wäre und die erste Berufswahl „richtig“ war, so wird die neue Tätigkeit begrüsst, nicht zuletzt, weil sie sich mit Familienaufgaben und persönlichen Zielen besser vereinen lässt. Hier zeigt sich die hohe Bedeutung der Wahrnehmung familiärer Aufgaben, auf die D. Super hinweist. Zwar entspricht der Inhalt der neuen Tätigkeit nicht dem Wunschberuf, sie bringt aber neben der Existenzsicherung und mehr Familienzeit, auch neue intellektuelle Anforderungen, Verantwortlichkeiten, Perspektiven. Dies entspricht dem Fazit aus der Fachliteratur, dass Arbeit umso zufriedener macht, je mehr Bedürfnisse sie erfüllt (Kapitel 2). Dass die berufliche Zufriedenheit nach dem Wechsel wiederum hoch ist, bestätigt zudem die Theorie, wonach jeder Mensch für mehrere Berufe geeignet ist und Interessen sich verändern können. Nicht bestätigt wird die Aussage von Roth (2015), gemäss der die Zufriedenheit mit häuslichem Leben und Arbeit in den Lebensjahren zwischen 20-60 stabil bis steigend ist. Die Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation ist – zumindest in dieser Untersuchung- altersunabhängig. Nur teils bestätigt sich auch, dass Menschen die Umwelten suchen, die zu ihnen passen, anstatt sich der gegebenen Umwelt anzupassen, wenn immer dies möglich ist. Eine Mehrheit der befragten Personen verblieb lange im erlernten Beruf trotz des sich verändernden Berufsbildes. Auch den tiefen Lohn nahmen die Schreinerleute lange in Kauf. Erst auf Druck von aussen erfolgte der Wechsel.

Zu der Soll-Ist-Bilanz *nach* dem Wechsel äussert sich die eine Hälfte der Befragten positiv, die andere Hälfte wünscht mehr Wertschätzung. Damit bleibt das Bedürfnis nach Wertschätzung auch nach dem Berufswechsel oft unerfüllt.

Umsetzung. Dauer. Anforderungen. Wie die Befragung ergab, umspannte der Prozess des Berufswechsel (erste Gedanken bis Realisierung) mehrere Jahre. Die Ergebnisse zeigen auf eindrückliche Weise, dass ein Berufswechsel ein längerer Prozess ist, der ein hohes Mass an Ausdauer und Energie erfordert. Eine entscheidende Rolle kommt dabei dem nahen persönlichen Umfeld zu: vom ersten Anstoss zum Berufswechsel bis hin zur Umsetzung. Tragende Stützen während der langen Dauer des Berufswechsels sind in erster Linie enge Lebenspartnerinnen, Ehegatten, Familie. Ob und wie ein Berufswechsel angegangen wird, hängt somit – neben anderen Faktoren - auch wesentlich vom (Beziehungs-)Umfeld ab. Ist der Wechsel in eine andere berufliche Tätigkeit erfolgt, stellen sich zu den positiven Veränderungen nicht selten auch neue Anforderungen ein, die es zu bewältigen gilt. Insgesamt fordert der Wechsel viel von der Person und ihrem Beziehungsumfeld ab, je nach angestrebter Tätigkeit sogar scharf an der Grenze zur Überforderung bis hin zum Burn-Out. Dennoch bereut keine der befragten Personen den Berufswechsel.

8.4 ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Trifft es zu, dass eine hohe Ausprägung in den Persönlichkeitsmerkmalen respektive in den vier Dimensionen Concern, Control, Curiosity, Confidence, wie von Mark Savickas (2013) postuliert, die Anpassungsfähigkeit verbessern? Da die Befragten der vorliegenden Untersuchung Zufriedenheit mit dem Berufswechsel äussern und also hohe Anpassungsfähigkeit bewiesen haben, sollen die Ergebnisse daraufhin überprüft werden.

CONCERN. Die Untersuchung zeigt, dass eine Mehrheit der Interviewten sich regelmässig Gedanken über Beruf und Laufbahn macht und Pläne im engen Beziehungsumfeld bespricht. Zwar variieren Intensität und Art der Gedanken über die berufliche Situation und Laufbahn, aber die Auseinandersetzung findet statt. Bei Personen, die sich keine Gedanken über ihre berufliche Zukunft machen, geschieht dies überlegt (Pause einschalten, keine Notwendigkeit). Das heisst, es handelt sich um einen bewussten Entscheid und es ging eine Auseinandersetzung voraus. Nennenswert erscheint der Verfasserin die Beobachtung eines Berufswechslers, der sich vermehrt Gedanken über den beruflichen *Ausgleich* machen will. Dieser sei nämlich zu kurz gekommen. Alles hätte sich immer um die berufliche Karriere gedreht, und ein zweites Burn-Out wolle er nicht riskieren. Die Dimension *Concern* hat damit auch eine nicht ganz unproblematische Seite, nämlich dann, wenn die Sorge um die berufliche Laufbahn alles absorbiert und auf Kosten der Familie und der Freizeit geht. Das Beispiel einer Person, die sich nie viel Gedanken über den Beruf gemacht hat und dennoch erfolgreich in eine neue berufliche Tätigkeit zu wechseln vermochte, ist entweder die Ausnahme von der Regel oder relativiert die Bedeutung dieser Dimension. Insgesamt zeigt sich, dass bei einer Mehrheit der Berufswechselnden die Dimension *Concern* ausgeprägt ist. Interessant ist, dass die Befragten sich über ihre berufliche Laufbahn Gedanken machen und gleichzeitig angeben, eher im Moment zu leben als in der Zukunft. Eine Person weist auf die Schwierigkeit (bis Unmöglichkeit) vom Planen einer nicht vorhersehbaren Zukunft.

CONTROL. Die Dimension *Control* ist bei allen Befragten eindeutig ausgeprägt vorhanden: Entscheide fällen, Diszipliniertheit, Zielstrebigkeit, alles typische „Schreinerereigenschaften“, wie eine Person anmerkt. Die Entscheide werden im Allgemeinen lange überdacht und im nahen Umfeld besprochen, schliesslich aber „aus dem Bauch heraus“ getroffen. Die Verfasserin hätte erwartet, dass die Befragten häufiger rational entscheiden würden und schneller. Hingegen zeigt sich, dass bei vielen Befragten der Prozess lange dauert, sich gar über Jahre hinziehen kann. Eine Person stellt fest, dass die Frage des Zeitdruckes zentral ist: Wie schnell muss ein Entscheid getroffen werden? Eine andere Person unterstreicht die Bedeutung der Disziplin und Zielstrebigkeit in Bezug auf die Work-Life-Balance, welche unbedingt zu beachten sei, um gesund zu bleiben.

CURIOSITY. Die Mehrheit der Interviewten bestätigt die Dimension *Curiosity* und verhält sich entsprechend (Informationen einholen, experimentieren, Risiko in Kauf nehmen). Die Befragten erkundigen sich nach möglichen Lösungswegen, sind vernetzt, suchen das Gespräch. Angesprochen auf das Risiko, ist eine Mehrheit jedoch der Ansicht, ein hohes Risiko eingegangen zu sein und gibt rückblickend an, damals nicht gewusst zu haben, worauf sie sich beim Berufswechsel einlassen würden. Es herrscht Unsicherheit darüber, ob es sich um ein vermeintliches oder tatsächliches Risiko handelt. Das Wissen um das Risiko, das eingegangen wird, kann als Belastung angesehen werden, insbesondere, wenn es darum geht, eine Familienexistenz zu sichern. Bemerkenswert ist, dass nicht alle Interviewten gerne experimentieren und dennoch das Risiko des Berufswechsels auf sich genommen haben.

CONFIDENCE. Die Dimension *Confidence* kann in den Ergebnissen eindeutig festgestellt werden. Alle Personen verfügen über ein gesundes Selbstvertrauen. Dieses beruht auf Berufs- und Lebenserfahrung, nicht zuletzt auch auf der Unterstützung des Umfeldes. Trotzdem kennen selbst Personen mit hohem Selbstbewusstsein Momente von Unsicherheit, Nervosität und Zweifel. Dass Alle ungeachtet dessen den Berufswechsel zu Ende gebracht haben, belegt das Durchhaltevermögen und Vertrauen: „Ich schaffe das!“

Es kann festgehalten werden, dass alle vier Dimensionen, wie von Savickas definiert, bei den befragten Personen (mehr oder weniger stark) ausgeprägt zu finden sind. Es zeigt sich, dass die Schreinerleute unbewusst alles richtig machen. Die Verfasserin vermutet, dass sich die Befragten der Bedeutung dieser Dimensionen weder bewusst sind noch als besondere Stärke im Prozess des Berufswechsels wahrnehmen. Die Umfrage zeigt auch Schwierigkeiten im Umgang mit diesen Dimensionen auf, da die Dimensionen teilweise ein sich entgegengesetztes Verhalten verlangen (z.B. Concern versus Curiosity) oder auch Gefahren bergen (z.B. Durchziehen versus Work-Life-Balance). Handlungsbedarf sieht die Verfasserin daher vor allem im Umgang mit den einhergehenden Unsicherheiten (Risiko, Verantwortung, Angst vor Scheitern, Kräftehaushalt, Anforderungen etc.). Letztlich zeigen die Ergebnisse, dass bei allen vier Dimensionen der Anteil des persönlichen Kontextes eine wesentliche Komponente darstellt. Sowohl Austausch (Concern), Entscheidung (Control), Risikobereitschaft (Curiosity) als auch Selbstvertrauen (Confidence) werden durch das Umfeld wesentlich mitgetragen.

8.5 KRITIK / REFLEXION

Kritische Anmerkung zur methodischen Vorgehensweise.

Ausgangspunkt der Untersuchung bildete die vermutete Abwanderung aus der Schreinerbranche. Dazu wurden fünf Fragen formuliert. Zwei der Fragen (Abwanderung? angestrebte Tätigkeiten?) wurden anhand arbeitsmarktlicher Studien zu beantworten versucht. Es zeigte sich, dass das vorliegende Datenmaterial (statistische Studien des BFS, arbeitsmarktliche

Studien) nicht ausreicht, um die Fragen beantworten zu können. Ob eine Abwanderung stattfindet und so ja, in welche Tätigkeiten kann nicht abschliessend beantwortet werden. Um dies bestimmen zu können, wäre eine quantitative Studie notwendig, die z.B. alle Schreinerleute der Deutschschweiz, die vor z.B. 5 Jahren die Berufslehre abgeschlossen haben, anschreibt.

Zur Untersuchung der dritten Frage (Gründe für den Berufswechsel) sowie der zwei weiteren Fragen (Umsetzung bzw. erreichte Zufriedenheit? Anpassungsfähigkeit?) wurde die qualitative Methode gewählt. Das halbstrukturierte Interview mit offenen Fragen erwies sich dabei als geeignetes Instrument. Der Interviewleitfaden wurde thematisch geordnet mit einem ausführlichen einleitenden Teil zu den Veränderungen des Schreinerberufes. Ziel war es, die Personen gedanklich in die Zeit vor dem Berufswechsel zurückzusetzen. Dazu wurden die Teilnehmenden zusätzlich aufgefordert, ihre Lebenslinie aufzuzeichnen. Diese diente einzig zur Einstimmung und wurde nicht ausgewertet. Für die Untersuchung wurde nur relevantes Material ausgewertet. Einzelne Fragen (z.B. Berufserfolg, Unterstützung bei der ersten Berufswahl, Vorbilder, angestrebte Ziele) wurden nicht weiter verwendet. Sehr hilfreich bei der Auswertung erwies sich die Skalierung der Antworten von 1 - 10. Sie erlaubten einen Vergleich der Antworten.

Die Themenbreite war insgesamt gross. Sie verschaffte zwar einen guten Überblick, eine Vertiefung war aber nicht möglich. Dies hätte den Zeitrahmen des Interviews gesprengt. Dank der Breite wurden jedoch Aspekte sichtbar (z.B. das Thema der Wertschätzung), die bei einer engeren Abgrenzung ausser Acht geblieben wären. Sehr wertvoll erwies sich für die Verfasserin die Fragen zur Veränderungen des Berufsbildes: Zunächst nur als Einstimmung gedacht, boten die Antworten eine Fülle von wertvollem Material, nicht zuletzt boten sie ein eindrückliches Bild des Schreinerberufs und die Anforderungen in der heutigen Zeit.

Eine Schwierigkeit bei der Auswertung waren die teils widersprüchlichen Antworten. So zum Beispiel gaben 7 Personen an, nicht langfristig zu planen, sondern eher im Moment zu leben (<5). Gleichzeitig gaben sie an, sich Gedanken über die berufliche Situation zu machen, was ein Planen implizieren würde.

Unerwartet schwierig war die Rekrutierung der Probandinnen und Probanden, so dass das Kriterium des Berufswechsels nicht länger als 5 Jahre zurückliegend angepasst werden musste. Insgesamt waren alle Gespräche sehr interessant und ergiebig. Die Verfasserin hatte den Eindruck, dass das Interesse an Beruf, Situation und Anforderungen von allen ehemaligen Schreinerleuten geschätzt wurde.

9. ZUSAMMENFASSUNG

Die Schreinerbranche steht unter Druck (Konkurrenz, Preisdruck). Dies zwingt die Betriebe, Arbeitsabläufe zu optimieren. Gleichzeitig stagnieren die Löhne und können Stellen nicht besetzt werden. Abwanderung und Fachkräftemangel werden in zwei Studien genannt. Ob und wie hoch die Abwanderung aber tatsächlich ist, bzw über einer normalen Fluktuation liegt, kann nicht bestimmt werden, da das repräsentative Zahlenmaterial fehlt: Seit der Ablösung der Volkszählung durch die Register- und Strukturuntersuchung ist das Bundesamt für Statistik (BFS) nur noch begrenzt in der Lage, Aussagen über Abwanderung und Berufswechsel (ausbildungsnah, ausbildungsfern) zu machen.

Der Schreinerberuf hat sich wie andere Berufe auch in den vergangenen Jahren stark weiterentwickelt. Neue Technologien und Materialien hielten Einzug. Der handwerkliche Anteil wurde kleiner, die serielle Produktion grösser. Auch wenn dank neuer Technologien die Arbeitssicherheit gestiegen ist und die körperliche Belastung geringer geworden ist, so nahm die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren aufgrund des Preisdrucks insgesamt zu.

In dieser Arbeit wurde untersucht, aus welchen Gründen Schreinerleute ihren Beruf verlassen: Ist es der Lohn oder liegen andere Gründe vor? Dazu wurden 11 Schreinerleute befragt, die mindestens 3 Jahre auf dem Beruf gearbeitet haben, die Berufswahl nicht bereuen, aber dennoch in eine andere Tätigkeit gewechselt haben.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass im Schreinerberuf nicht nur im Umgang mit neuen Technologien, Materialien, Produktionsweisen hohe Anpassungsleistungen erbracht werden müssen, sondern auch in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Arbeitskontext, Kundenbeziehung und verändertem Berufssehen. Wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Veränderungen führten zu einer Entwertung des Schreinerhandwerks und damit verbunden zu einem Verlust des Ansehens. Nicht zuletzt hatten die Veränderungen zur Folge, dass die Tätigkeiten weniger anspruchsvoll wurden. Dies ist im Widerspruch zur Berufslehre, die anspruchsvoll ist.

Bei den Gründen für den Berufswechsel werden meist mehrere genannt. Der stagnierende Lohn wird zwar immer wieder erwähnt, Hauptgrund für einen Berufswechsel sind aber die schlechten Arbeitsbedingungen, die Unmöglichkeit, familiäre Aufgaben zu erfüllen, gefolgt von fehlender Wertschätzung und abnehmenden Ansehen. Ebenso spielt der sinkende Qualitätsstandard eine Rolle, der sich mit den eigenen Wertvorstellungen nicht mehr vereinigen lässt. Bei den untersuchten Wechseln handelt es sich teils um eine berufliche Weiterentwicklung im Sinne D. Supers (Anpassung des Berufs an neue persönliche Situation), teils um eine vom Arbeitsmarkt aufgezwungene Mobilität, aufgrund der zunehmend schlechteren Arbeitsbedingungen.

Die über die Berufslehre zum Schreiner / Schreinerin EFZ und Berufserfahrung aufgebauten Kompetenzen sind vielseitig verwertbar und begünstigen eine berufliche Mobilität. Die „typischen Schreinerereigenschaften“ werden weiterhin geschätzt. Die Schreinerleute bereuen denn auch ihre erste Berufswahl nicht. „Einmal Schreiner- immer Schreiner“. Sie würden selbst den eigenen Kindern nicht davon abraten. Dennoch schätzen die befragten Schreinerleute ihre neue berufliche Tätigkeit, die neue intellektuelle Herausforderung sowie die besseren Arbeitsbedingungen. Sie bereuen den Wechsel nicht.

Der Wechsel in eine neue berufliche Tätigkeit ist ein langer, anspruchsvoller Prozess. Savickas (2013) definiert vier Dimensionen, welche für die dafür notwendige Anpassungsfähigkeit wichtig sind: Auseinandersetzung, Entscheidungsbereitschaft, Neugierde, Selbstvertrauen. Diese Arbeit zeigt, dass diese Dimensionen die Anpassungsfähigkeit zwar unterstützen, die berufliche Veränderung aber in erster Linie vom Gesamtkontext getragen wird. Auch die Dimensionen von Savickas benötigen das persönliche Umfeld, um an Stärke zu gewinnen. Jede Dimension birgt auch Gefahrenpotential (z.B. Überbesorgtheit, Überdisziplin). Ferner zeigt die Untersuchung, dass bei einer beruflichen Veränderung dem ganzheitlichen Planen grosse Bedeutung zukommt: Kräftehaushalt, Work-Life-Balance, Erholung, Familienzeit. Die Dimensionen sollten daher nicht nur auf berufliche Aspekte sondern auch auf andere Lebensbereiche angewendet werden.

Folgende Empfehlungen lassen sich aufgrund der Ergebnisse ableiten:

Schreinerbranche:

- Verstärkte, sichtbare Anstrengungen, eine Verbesserung der Lohnsituation und der Arbeitsbedingungen zu erreichen, um den Schreinerberuf attraktiv zu behalten.
- Bewusste Thematisierung der Wertschätzung zum Beispiel mit Artikeln in Fachzeitschriften, Kursangeboten, Schulungen. Führungskräfte vermehrt auf die Bedeutung der Wertschätzung hinweisen.
- Umgang mit veränderten Belastungsanforderungen aufgreifen.
- HF Bürgenstock: Weiterbildungsapéros¹⁰ auf persönliche Skype-Beratungen ausweiten zur Unterstützung bei der Laufbahnplanung (Vorgehen, Planung, etc).
- Spezialangebot für Mitglieder VSSM für eine Laufbahnberatung bei WQ Solothurn

Berufsschule:

- Umgang mit neuen Belastungsanforderungen am Arbeitsplatz thematisieren.
- Zur weiteren Stärkung der Persönlichkeit, das Thema des lebenslangen Lernens (VSSM, 2013, S. 9) in den Gesamtkontext einbetten. Ergänzen mit den Dimensionen zur Anpassungsfähigkeit nach Savickas als Anstoss.

¹⁰ <http://www.hfb.ch/de/beratungsangebote/seminar/informationsapero-fuer-junge-berufssleute>; Zugriff: 1.10.2017

Schulen, Öffentliche Berufsberatung:

- Gliederung der Berufsfindung in zwei Teile: 1. Berufswahl und 2. Selbstorganisation (Dimensionen nach Savickas). Die Verfasserin vermutet, dass Schülerinnen und Schüler auf klassisches Wissen trainiert sind und sich der Bedeutung weiterer Kompetenzen (s. Dimensionen Savickas) zu wenig bewusst sind.

Da diese Arbeit keinen repräsentativen Charakter hat, sind die Ergebnisse mit Vorbehalt zu interpretieren. Um die Resultate zu verallgemeinern, müsste eine wesentlich grössere Anzahl repräsentativ ausgewählter ehemaliger Schreinerleute untersucht werden.

10. AUSBLICK

In der Umfrage wird mangelnde Wertschätzung und sinkendes Ansehen im Schreinerberuf häufig angesprochen. Der tiefe Lohn wird dabei nur einmal direkt erwähnt. In einem nächsten Schritt wäre die Bedeutung des Lohns an der Wertschätzung noch genauer zu untersuchen: Welchen Stellenwert hat die Anerkennung durch Vorgesetzte, Kundschaft, Auftraggebende gegenüber dem Lohn? Ist sie wichtiger als der Lohn? Oder vermag den tiefen Lohn nichts schön zu reden? Weiter wäre interessant zu untersuchen, ob die Situation im Schreinerberuf mit anderen Handwerksberufen vergleichbar ist. Zumal die Vermutung durch die öffentliche Berufsberatung Bern-Mittelland besteht, dass auch Berufsleute anderer Handwerksberufe ihren Beruf verlassen. Ist mangelnde Wertschätzung in anderen Handwerksberufen ebenfalls ein Thema? Als letztes Untersuchungsthema schlägt die Verfasserin vor: Veränderte Arbeitsformen und -bedingungen führen zu neuen Belastungsarten. Welche Berufe sind vor allem betroffen? Welche gesundheitlichen Auswirkungen können sie zur Folge haben? Wie können sich Menschen dagegen schützen?

LITERATURVERZEICHNIS

Adams, J. S. (1963). *Toward an Understanding of Psychological in Equity.* Journal of Abnormal and Social Psychology 67, Seiten 422-436.

Arbeitsmarktinformatio.ch. (2017). *Berufsfeld Schreinerei.* Zugriff am 20.11.17 unter: <https://www.arbeitsmarktinformatio.ch/berufsfeld-detail/berufsfeld/schreinerei.html#tab3sub2>

Asendorpf, J. B. und F. J. Neyer (2012). *Psychologie der Persönlichkeit.* Heidelberg: Springer.

Berufsberatung. (2017). *Schreiner/in EFZ.* Zugriff am 30.10.17 unter: <https://berufsberatung.ch/dyn/show/1900?lang=de&idx=30&id=2925>

Bundesamt für Statistik. (2017). *Erwerbstätige von 15 und mehr Jahren nach ausgeübtem Beruf (Nomenklatur: SBN 2000), Geschlecht und Nationalität.* Zugriff am 30.10.17 unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651520.html>

Bundesamt für Statistik. (2017). *Ständige Wohnbevölkerung von 15 und mehr Jahren nach erlerntem Beruf (Nomenklatur: SBN 2000), Arbeitsmarktstatus, Geschlecht und Nationalität.* Zugriff am 30.10.17 unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651522.html>

Bundesamt für Statistik BFS. (2012). *Die berufliche Mobilität. Eine Analyse aufgrund der Ergebnisse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) von 1993 bis 2011.* Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik BFS. (2015). *Lohnentwicklung 2014. Kommentierte Ergebnisse und Tabellen.* Neuchâtel: BFS.

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG. (2015). *Fachkräftesituation im Berufsfeld der Schreinerinnen und Schreiner. Schlussbericht.* Basel: B,S,S.

Christen, Yvonne. (2011). Berufswechsel und Massnahmen gegen den Fachkräftemangel. Fachleute auf dem Absprung. In: Alpha (2011).

Gasteiger, R.. M. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung.* Göttingen: Hogrefe.

Gerrig, R. J., & Zimbardo, Ph. G. (2008). *Psychologie.* München: Pearson.

Hall, A. (2007). *Beruflichkeit: Fundament oder Hindernis für Flexibilität? Berufswechsel von dual ausgebildeten Fachkräften.* BiBB. BWP (4), 2007.

Hoff, E-H. (2002). *Arbeit und berufliche Entwicklung.* Berlin: FU Berlin, Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie.

Hohner, H-U. (2006). *Laufbahnberatung – Wege zur erfolgreichen Berufs- und Lebensgestaltung.* Göttingen: Hogrefe.

Höhere Fachschule Bürgenstock. (2014). *Ergebnisse – Analysen – Folgerungen. Branchendemografie Schreinerhandwerk. Ergebnisbericht im Auftrag der Sozialpartner der Schreinerbranche.* Bürgenstock: HF.

Höhere Fachschule Bürgenstock. (2017). *Weiterbildungsapéro für junge Berufsleute.* Zugriff am 1.10.17 unter <http://www.hfb.ch/de/beratungsangebote/seminar/informationsapero-fuer-junge-berufsleute>.

Jobagent. (2017). *Suche nach Schreiner EFZ, Schreineri EFZ.* <https://www.jobagent.ch/search?terms=Schreiner+EFZ%2CSchreinerin+EFZ>; Zugriff: 4.11.2017

Kals, E., Gallenmüller-Roschmann, J. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie kompakt* (2. überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.

Kleinbeck, U. (1977). *Berufserfolg – Berufszufriedenheit – Berufliche Entwicklung.* In: Seifert, K. H. (Hg.). *Handbuch der Berufspsychologie.* Göttingen, Seiten 345-396.

Koellreuter, Ch. (2016). *Das Stellenangebot ein Jahr nach der Aufhebung des Mindestkurses des Schweizer Fränkens: Insgesamt rückläufig – Zunahme bei den exportorientierten Dienstleistungen und Pharma.* Basel. Zugriff: 10.3.2016 unter: <https://www.jobagent.ch/das-stellenangebot-ein-jahr-nach-der-aufhebung-des-mindestkurses-des-schweizer-frankens.html>.

Lawler, E. E. (1977). *Job and Work Satisfaction.* In: Hamner, W. D.; Schmidt, F. L. (Hg.), *Contemporary Problems in Personnel.* Chicago.

Manpower. Arbeitsmarktbarometer. 4. Quartal 2017. https://www.manpower.ch/sites/default/files/PDF/4Q17_Infografie_Arbeitsmarktbarometer_Manpower_DE.pdf Zugriff: 4.11.2017

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation.* In *Psychological Review*, 1943, Vol. 50 #4, Seite 370–396

Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse.* In G. Mey & K. Mruck (Hrsg.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (S. 601-613). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Meier, U. & Fleischmann, D. (2008). *Wenn der Käser als Einkäufer zu arbeiten beginnt.* In: *Panorama* (5) 2008.

Mörth, M. & Söller, I. (2005). *Handbuch für die Berufs- und Laufbahnberatung.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Müller, B. & Schweri, J. (2009). *Berufswechsel beim Übergang von der Lehre in den Arbeitsmarkt.* (Working Paper No 44). Zürich: Universität Zürich, ISU – Institut für Strategie und Unternehmensökonomik.

Roth, G. (2007). *Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern.* Stuttgart: Klett-Cotta

Rammsayer, T. & Weber, H. (2010). *Differentielle Persönlichkeitspsychologie – Persönlichkeitstheorien* (1. Aufl.). Göttingen: Hogrefe

Rudolph, Udo. (2013). *Motivationspsychologie kompakt.* 3. Überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag

Savickas, M. L. (2005). *Career Construction Theory.* Zugriff am 1.10.17 unter: <http://www.vocopher.com/pdfs/careerconstruction.pdf>.

Savickas, M. L. (2013). *Career Construction Theory and Practice.* In D. Brown & W. Lent (Hg.). *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work.* (2. Aufl.).

Hoboken: Wiley & Sons.

Schellenberger, C. & Häfeli, K. (2016). *Seltener, als man meint.* In: *Panorama* (1) 2016.

Schmitt, M. & Altstötter-Gleich, C. (2010). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie kompakt: mit Online-Materialien.* Weinheim: Beltz

Sheldon, G. (2005). *Der berufsstrukturelle Wandel der Beschäftigung in der Schweiz 1970-2000: Ausmass, Ursachen und Folgen.* Basel: Forschungsstelle für Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI), Universität Basel

Strahm, R.H. (2010). *Warum wir so reich sind. Wirtschaftsbuch Schweiz* (2., erw. und aktualisierte Aufl.). Bern: HEP-Verlag

Schweri, J., & Müller, B. (2009). *Wer wenig verdient, wechselt eher.* *Panorama* (3), 23–24.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. (2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung.* Bern: SBFI

Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development.* *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282-298.

Super, D. E. (1994). *Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung.* In: D. Brown & L. Brooks (Hg). *Karriere-Entwicklung.* Stuttgart: Klett-Cotta.

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister. (2016). *Lohnerhöhung für Schreiner.* Online Zugriff am 4.11.2017 unter: <http://www.schreinerzeitung.ch/de/artikel/lohnerhoehung-fuer-schreiner>.

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister. (2016). *Jahresbericht 2016. Rückblick im richtigen Rahmen.* Zürich: VSSM.

VSSM Verband Schweizerischer Schreinermeister. (2013). *Bildungsplan zur Verordnung über die berufliche Grundbildung 30513 Schreinerin EFZ/Schreiner EFZ mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ).* Zürich: VSSM.

Wilkening, F., Freund, A. & Martin, M. (2009). *Entwicklungspsychologie kompakt.* Weinheim: Beltz.

Zentrale Paritätische Berufskommission. (2017). *Schreinergewerbe. Mindestlöhne ab 1. April 2017.* Zugriff am 2.10.17 unter: <http://www.zpk-schreinergewerbe.ch/de/mindestloehne/mindestloehne-2017>

ANHÄNGE

Anhang 1: Sonstige Schreiner

Anhang 2: Interviewleitfaden

Anhang 3: Themen

Anhang 4: Protokolle

Anhang 5: Auswertungstabellen

Anhang 6: Internetquellen

Anhang 1: Sonstige Schreiner (Quelle: BFS 2017)

Sonstige Schreiner/innen (261.05), Angaben Urs Meier BFS 2017

Bau- und Möbelschreiner	Schreiner
Betriebsschreiner	Schreiner EFZ
Billardschreiner	Schreiner EFZ, Möbel/Innenausbau
Bootsschreiner	Schreiner EFZ, Skibau
Bühnenschreiner	Schreiner, Möbel und Innenausbau
Dekorationsschreiner	Schreinereiangestellter
Etuisschreiner	Schreinereiarbeiter
Fabrikschreiner	Schreinereihilfsarbeiter
Filmatelierschreiner	Schreiner-Glaser
Flugzeugschreiner	Schreiner-Kalkulator
Gehäuseschreiner	Schreinermeister
Geräteschreiner	Schreinermeister HFP
Hilfsschreiner	Schreinerpraktiker EBA
Holzetuimacher	Schreinervorarbeiter
Holzladenbauer	Schreiner-Werkmeister
Holzwerkzeugmacher	Schreiner-Werkmeister, eidg. FA
Hotelschreiner	Schreiner-Werkstattchef
Industrieschreiner	Serviceschreiner
Instrumentenschreiner	Skischreiner
Intarsienschreiner	Spielwarenschreiner
Karoserieschreiner	Sportgeräteschreiner
Kistenschreiner	Störschreiner
Kleinschreiner	Theaterschreiner
Kofferschreiner	Tischlermeister
Küchenbauer	Turngeräteschreiner
Küchenmonteur	Uhrengehäuseschreiner
Küchensachbearbeiter (Küchenbau)	Wagenschreiner
Kulissenschreiner	Waggonschreiner
Kundenschreiner	Webstuhlschreiner
Kunstschreiner	Werkschreiner
Kunststoffschreiner	Werkzeugschreiner
Kunstattischler	
Lieferschreiner	
Modellschreiner	
Modellschreinermeister	
Montageschreiner	
Nutenschreiner	
Orgelbauschreiner	
Reparaturschreiner	
Sargschreiner	
Schiffsschreiner	

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

1. Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert? Welches sind die markantesten Veränderungen?
2. Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?
 - Arbeitsinhalte
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Arbeitsbedingungen
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Arbeitszeiten
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Zusammenarbeit im Team
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Mit Vorgesetzten
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Mit Auftraggebern
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Weiterbildungs- und Karriereöglichkeiten
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Wertschätzung
 nicht wenig mittel stark sehr stark
 - Lohn
 nicht wenig mittel stark sehr stark

1b) Umgang mit den Veränderungen

1. Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?
2. Was ist positiv für Sie?
3. Was negativ

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

1. Wie ist das Ansehen des Schreiners?
2. In der Firma?
3. Im Umgang mit Kunden?
4. Im Bekanntenkreis?
5. In der Familie?

1d) Laufbahnplanung

1. Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?
2. Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?
 - Privat?
 - Berufsberatung?
3. Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?
4. Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

2. Thema: Arbeitsmarkt

Auswirkungen

1. Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte die grössten Folgen?
2. Für den Beruf?
3. Für die Arbeit?
4. Für Sie als Arbeitnehmer?

3. Thema: Berufswechsel

3a) Gründe für den Berufswechsel

1. Welches waren die Gründe für den Berufswechsel?
2. Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?
3. Was gab den Ausschlag?
4. Wie lange dauerte der ganze Prozess?
5. Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4a) Vor dem Wechsel:

1. Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?
2. Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit? Was fehlt noch?
3. Wie war das Input-Output-Verhältnis?
4. Wie gingen Sie damit um?

4b) Nach dem Wechsel:

1. Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?
2. Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?
3. Wie ist das Verhältnis: Input-Output?
4. Was hat sich seit dem Wechsel verändert?
5. Beruflich? Privat?

4c) Humankapital

1. Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zu Gute?
2. Was können Sie einbringen?
 - ...an Fachwissen?
 - ...Berufserfahrung?
 - ...Lebenserfahrung?

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

1. Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?
2. Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF
3. Hatten / haben Sie ein Vorbild?
4. Wie weit planen Sie im Voraus? Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

5b) Control

1. Wie treffen Sie Entscheidungen?
2. Wo ordnen Sie sich ein auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“
3. Wie zielstrebig sind Sie?
4. Wie diszipliniert?

5c) Curiosity

1. Wie informieren Sie sich?
2. Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?
3. Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

5d) Confidence

1. Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?
2. Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“
3. Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?
4. Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren?

6. Rückblick

- Was würden Sie heute anders machen?
- Was raten Sie Ihrem Kollegen?
- Was raten Sie Ihren Kindern
- Was möchten Sie anfügen, das hier nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

Anhang 3: THEMEN ZUR VORBEREITUNG AUF DAS INTERVIEW

Die Themen wurden den Teilnehmenden vor dem Gespräch per Email zur Vorbereitung auf das Interview zugeschickt:

1. Thema: Berufsbild

- 1a) Veränderungen des Berufsbildes
- 1b) Umgang mit den Veränderungen: Wie gehen/gingen Sie damit um?
- 1c) Das Ansehen des Handwerkerberufs: Veränderungen?
- 1d) Laufbahnplanung: Welche Gedanken haben Sie sich dazu gemacht?

2. Thema: Arbeitsmarkt

- 2a) Auswirkungen des Arbeitsmarktes auf die Arbeit / den Beruf?

3. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

- 3a) *Vor* dem Wechsel: Wie zufrieden waren Sie mit dem Beruf? Mit der Arbeit?
- 3b) *Nach* dem Wechsel: Wie zufrieden sind Sie mit dem Beruf? Mit der Arbeit?
- 3c) Was können Sie an Erfahrung / Fachwissen von vor dem Wechsel einbringen?

4. Thema: Berufswechsel

- 4a) Gründe für den Berufswechsel

5. Anpassungsfähigkeit

- 5a) Wann begannen Sie über einen Wechsel nachzudenken?
- 5b) Wie gingen Sie vor?
- 5c) Welches Risiko sind Sie eingegangen?
- 5d) Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen?

6. Rückblick

- 6a) Was würden Sie heute anders machen?

INTERVIEW PROTOKOLL TN1

Datum: 11.7.2016 / Dauer: 1 h 40 / Berufswechsel: Hauswart

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

Welches sind die markantesten Veränderungen?

- Handwerklicher Aspekt geht verloren.
- Zweiteilung => Produktion (Objekte) - Montage.
- Montage von Halbfertig- / Fertigprodukten.
- Romantische Vorstellung (Verarbeitung Arvenholz).

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Abläufe blieben gleich.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Preisdruck wurde stärker.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Blieben gleich. Ich hatte aber eine spezielle Situation.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Gut - darum bin ich so lange geblieben.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Angenehm.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Mittel - am Preis wurde herumgeschraubt. Ich hatte halt solange, wie ich eben hatte.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wurden ausgebaut - heute mehr Möglichkeiten.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Unverändert – „Holz super!“ => der Schreiner wird aufgrund des romantischen Bildes immer noch geschätzt.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Kann ich nicht sagen. Habe keinen Durchblick.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- **Skala: 4**

Was ist positiv für Sie?

- Technische Entwicklung
- Höhere Arbeitssicherheit
- Bereich Gesundheit (bessere Absauger)

Was negativ

- Zeitdruck höher, gleichzeitig weniger Attraktivität
- Mehr Zeitdruck
- Attraktivität eingebüsst

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Unterschiedliche Wahrnehmung:
- Handwerk, natürlicher Werkstoff („Natur pur“).
- „Aha, *den* gibt es auch noch!“
- Nicht intellektuell - macht sich die Hände schmutzig.

In der Firma?

- Wertschätzung da. Manchmal grossen Druck seitens der AVOR.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- Wertschätzung da. Der Schreiner als Fachmann, Dienstleister.

...mit Kunden?

- Grössenteils angenehme Kundschaft.
- Preisvorstellungen haben sich sehr verändert. Die Kunden haben IKEA-Preise im Kopf: 40 CHF für einen Stuhl anstelle von 400 CHF. Ich musste mich daran gewöhnen. Der Vergleich mit dem Schuhmacher half (Schuhe kosten heute 100 CHF - anstelle CHF 2'000).
- Veränderung des Berufsbildes. Der normale Möbelschreiner stirbt aus.
- Möbel sind nun im High-End-Segment.

Im Bekanntenkreis?

- Gleichbleibend. Viele Bekannte haben gutes Bild des Schreiners.

In der Familie

- Gut.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Vater war schon Schreiner.
- Wahl erfolgte ohne gross nachzudenken.
- Bruder auch Schreiner.
- Alternative wie Architekt hätte mich schon noch interessiert.
- Keine externe Unterstützung durch Berufsberatung.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Keine Unterstützung.
- Mein Vater war für mich die Schlüsselfigur.
- Rot/Grün Sehtest: Architekt und Maler kamen daher nicht in Frage.
- Ich war ein Träumer.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- LAP

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Sich intensiver mit der Berufswelt auseinandersetzen.
- Jeder Beruf wird irgendwann langweilig.
- Architekt wäre vielleicht nicht besser gewesen – Druck!
- Ausbildung zum Techniker, habe aber nie darauf gearbeitet.
- Das Handwerk gefiel mir schlussendlich sehr gut.
- Vieles ist auch Gewohnheit.
- Staub, Arbeitsabläufe, die Schleppelei (körperlich), die Vorstellung, mit 60 noch zu schleppen?!?
- Auf dem Bau arbeiten ist ohne Perspektive.
- Weiterbildung zum Immobilienverwalter. Ich fand aber nichts.
- Weiterbildung zum Projektleiter hätte mich interessiert, vielleicht bin ich aber doch nicht so doch der „Bürotyp“.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Stetige technische Weiterentwicklung.
- Einfluss der Personenfreizügigkeit nur teils.
- Öffnung der Grenzen: Preiszerfall!

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Wiederholung der Arbeitsinhalte.
- Körperliche Belastung.
- Ich wollte Verwalter werden.
- Dann sah ich das Stelleninserat. Zwar nur kleines Mandat, aber ich bewarb mich aus Neugier und Lust auf Neuland.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- 2012

Was gab den Ausschlag?

- Schwierige Wohnsituation. Musste ausziehen. Ging ins Ausland.
- Arbeitete im Gastgewerbe für eine Saison.
- Entscheid Auslandsaufenthalt führte zum Wechsel auch beruflich.

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- Längerer Prozess (> 1 Jahr).

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Positiv.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 7.5.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 6.0

Was fehlte noch?

- Bessere Arbeitsbedingungen. Mehr Lohn. Der Rest war nicht schlecht.

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Der Chef konnte danke sagen, auch Kunden konnten das ab und zu.

Wie gingen Sie damit um?

- Mit den Jahren gingen die Erwartungen zurück.
- Vieles wird so selbstverständlich genommen.
- Ein ehrliches Dankschön ist bereits toll.

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 8.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 8

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Im Grossen und Ganzen stimmt es.
- Mehr Freizeit.

Was hat sich seit dem Wechsel verändert?

- Neue Herausforderung.
- Besserer Lohn.
- Lerne Neues kennen.
- Neue Menschen.
- Keinen Lärm, Staub, kein Schleppen.
- Die gesundheitsgefährdenden Rahmenbedingungen sind weg.

Konsequenzen:

- Eine Rückkehr wäre schwer.

Beruflich?

- Hauswart-Ausbildung machen.
- Aber ich habe weiterhin keinen 10-Jahresplan!

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Vom Fachwissen her können Hauswarte aus technischen Berufen (Sanitär, Elektriker etc.) mehr einbringen als ein Schreiner wie ich.
- Ich kann viel einbringen im Umgang mit Kunden und anderen Handwerkern. Kenne den Typ „Handwerker“.
- Lebenserfahrung (berufsunabhängig).
- Problemlösestrategien.
- Umgang mit Handwerkern (nicht schreinerspezifisch).

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions, => Theorieteil S. 27)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Ich hatte nie den wirtsch. Druck der Familie.
- Nie gross Gedanken gemacht. Wird sich schon ergeben.
- Seit der Heirat mache ich mir aber nun schon mehr Gedanken.
- Auch die Ehefrau stösst mich an.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Mit der Ehefrau, aber weniger mit Kollegen.
- Vorgesetzter: ja, unterstützend. Beim ihm wäre aber AVOR nicht möglich gewesen, der Betrieb war zu klein.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Man hörte häufig von anderen Berufswechslern, auch wenn nicht spezifisch, so hatte dies sicher Einfluss.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- Plane nicht unbedingt im Voraus.
- Eher im Moment: 3 (Gegensatz: Zukunft)

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala. 3 (Im Moment)

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Sachlich, rational, umschwirre das Thema jahrelang.
- Dann aber emotionaler Entscheid, aus dem Bauch.
- Das Inserat HW sprach mich an.
- Will es aber auch gut machen, die Aufgabe gut lösen.
- Gewisse Einflüsse kann ich aber nicht steuern.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 4 (Es kommt, wie es muss)

Wie zielstrebig sind Sie?

- Nein, zielstrebig bin ich gar nicht!

Wie diszipliniert?

- Ja, ich bin diszipliniert: Wenn der Entscheid gefallen ist, dann ziehe ich es durch.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Recherchiere gerne (Internet, Bekannte).
- Ich nutze auch Infos von Bekannten.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Experimentiere gerne.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Kleines Risiko.
- Sah die Gefahren nicht.
- Vielleicht war mir das Risiko nicht bewusst.
- Ich hatte ja keine HW-Ausbildung.
- Zudem: Kündigung der alten Stelle ohne Anschlusslösung.

Skala?

- Kleines Risiko: Skala 1

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Hängt davon ab: wenn etwas Schönes, dann ja, gerne.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 9
- Defizite, aber generell: ja.

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- Ehefrau

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Bewusst nicht, aber unbewusst hatte ich sicher das Wissen, dass es schon irgendwie gehen wird, denn es geht immer irgendwie weiter.

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Mehr Infos
- Sich mehr damit befassen.
- Mehr testen.
- Ausprobieren, konkret: Wie geht das im Büro?
- Man kann sich lange Gedanken machen, muss ausprobieren.
- Arbeitsmarkt genau anschauen.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Neues ausprobieren.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Würde abraten oder zumindest Hinweis geben: Vorstellung ist anders als Realität!
- Mindestens 2 Wochen schnuppern gehen.
- Trotz Weiterbildungsangebot: Schreinerberuf gibt es nicht mehr wie früher.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Keine weiteren Hinweise.

INTERVIEW PROTOKOLL TN2

Datum: 18.8.2016 / Dauer: 1 h 15 / Berufswechsel: Projektleiter

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Druckzunahme.
- Preiszunahme: Man bekommt nicht mehr die gleiche Qualität; man bekommt nicht mehr das, was man früher für den Preis bekam.
- Das Teure, Qualitative geht verloren.
- Qualitätsverlust.

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Veränderung: Mittel. Ja, hat sich verändert.
- Plattenmaterial statt Massivholz (Ausnahme Fenster).
- Handwerk geht verloren > Maschine.
- Den Schreiner, wie es ihn früher gab, geht verloren.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Keine grossen Veränderungen in den letzten Jahren, das heisst nur Veränderungen wie in anderen Berufen auch.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Keine grossen Veränderungen, z.B. kaum Überstunden.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Keine grossen Veränderungen.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Keine grossen Veränderungen.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- /nicht skaliert/
- Kann ich zu wenig beantworten.
- Aber mehr Druck.
- Als Schreiner hatte ich wenig Kontakt mit Kunden von Grossbaustellen.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Veränderung: Stark verändert
- Hier grosse Veränderungen: Wird immer wieder daran geschrublet.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Kaum verändert. Die Wertschätzung ist gut: Die Leute finden es immer noch schön, wenn man etwas macht.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Gleich geblieben: Man ist Schreiner, der Lohn ist halt so. Der hört da halt auf.
- Dies ist auch der Grund, wieso die Meisten eine Weiterbildung machen.
- Insgesamt wenige Veränderungen.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 4

Was ist positiv für Sie?

- Mehr Möglichkeiten, hm.... schwer zu sagen.....
- Kann Vieles auch im Privaten brauchen.

Was negativ

- Das Negativste ist, dass der Schreinerberuf ein wenig verloren geht.
- Entwickelt sich in Richtung Massenproduktion, Maschinen, CNC.
- Den richtigen Schreinerberuf gibt es nicht mehr.
- Der typische Schreinerberuf geht verloren.
- Der Lohn müsste erhöht werden.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Gut: Die Leute haben immer Freude, wenn man sagt, man sei Schreiner. Du kannst halt viel machen, auch zuhause.

In der Firma?

- Gut.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- Gut.

...mit Kunden?

- Gut.

Im Bekanntenkreis?

- Die Leute haben immer Freude, wenn man sagt, man sei Schreiner.
- Kannst halt schöne Sachen machen, auch zuhause.
- Sehen nicht, dass dies auch Geld kostet. Hier manchmal Unverständnis.

In der Familie

- Gutes Ansehen; auch meine Frau fand Schreiner immer gut.
- Meine Frau ist froh, dass ich Geld nach Hause bringe.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Wollte nicht mehr weiter in die Schule.
- Das Handwerk gefiel.
- Autos, Büro haben mich nicht interessiert. Für Zimmermann war ich zu klein.
- Daher wurde ich Schreiner
- War sehr früh klar.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Eltern / BIZ
- Vater: WB zum Techniker (Elektro); Mutter: Goldschmiedin, Hausfrau.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Hatte nie einen Plan, einfach LAP.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Ich hätte die Lehre fast abgebrochen. Beziehung zum Lehrmeister. Beruf gefiel mir nicht mehr, keine Lust mehr.
- Habe die Berufslehre aber durchgezogen
- Nun würde wieder den gleichen Beruf wählen.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Nein, ich merke dies nicht wirklich.
- Kein Interesse für Politik.
- Zweitwohnungsinitiative spürten wir aber sehr.
- Bei den Staatsaufträgen gibt es neue Regelung: Neu erhalten auch ausländische Anbieter Aufträge vom Bund. Die günstigste Firma erhält den Auftrag, egal ob Schweizerfirma oder aus dem Ausland.
- Bundeshaus, Umbau: Die Fenster sind von einer ausländischen Firma.
- Schreinerbranche: Wenig ausländische Arbeitskräfte. Die Branche ist wohl zu schweizerisch.

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Nach der Lehre zuerst keine Lust mehr auf dem Bau zu arbeiten. Möbel lagen mir schon in der Lehre nicht.
- Wollte danach etwas Neues ausprobieren: Skipromotionen in den Skigebieten, war super.
- Dann Temporärjob zur Überbrückung im Sommer: Fenstermontage. Gefiel mir gut.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Seit 6 Jahren Bauschreiner.
- Habe mir schon immer Gedanken gemacht, wegen dem Lohn.
- Ersatz des Einkommens der Ehefrau, wenn sie ausfällt wegen der Kinder.
- Denn es ist schön, wenn die Frau sich um die Kinder kümmern kann.
- Der Schreinerberuf ist körperlich anstrengend, trotz der Maschinen.

Was gab den Ausschlag?

- Geburt des Kindes.
- Firma hat mich angesprochen.

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- 1 Jahr vor der Geburt
- Ich habe es mir dann aber noch einmal überlegt:
- Kind und Weiterbildung ist zu viel auf einmal.

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

--/unbeantwortet/

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 8

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 8

Was fehlte noch?

--

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Nicht alles, was positiv ist, kommt zurück.
- Manchmal ist es gut, man hört aber nichts: No news good news.

Wie gingen Sie damit um?

- körperlich anstrengend - war aber sehr gern Monteur

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 7.

Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 7

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Vermisse den Bau, dafür mehr Lohn jetzt.
- Draussen bist du mit den Menschen zusammen, hast viel Kontakt, kannst auch Privates besprechen, starker Zusammenhalt.
- Muss sich noch daran gewöhnen.
- Vieles ist noch neu.
- Sehr anstrengend.

Konsequenzen?

- Ein anderes Arbeiten.
- Manchmal wache ich auf nachts...
- Eine Stufe höher, Vieles dreht sich ums Geld. Das ist nicht immer so einfach.
- Vorher draussen - jetzt am Computer.
- Wenig Bewegung.
- Man gewöhnt sich daran.
- Lerne viel Neues kennen, neue Menschen, neue Bereiche.
- Sehr breite Weiterbildung.
- Geistige Verantwortung.
- Privat: weniger Zeit.

Beruflich?

- Mehr Druck, mehr Verantwortung... Nicht so angenehme Sachen...
- Dafür mehr Projekte, man sieht viel mehr.
- Allerdings ist die Arbeit nicht mehr so greifbar: 20 Mails, sieht man abends nicht. Auf dem Bau hat man abends gesehen, was man gemacht hat.

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Kennt das Team, den Bau.
- Vieles war bekannt.
- Verkauf Skibranche, Erfahrung mit Kundenkontakt hilft mir sehr.

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Mache mir schon Gedanken: will ich dies bis 65?!?
- Aber jetzt Pause.
- Jetzt will ich dies zuerst fertig machen.
- Kein Ziel, wo will ich sein mit 50.
- Mache mir Gedanken über die nächsten 2-3-5 J, aber nicht weiter.
- Seit ich 25 J alt bin.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Mit meine Frau und den Kollegen.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Mein Vater.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- Vor 2-3 Jahren hat es angefangen.
- 2-3 Jahre darüber hinaus, nicht weiter.

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 5
- Mischung: Kontrolle / Kommen lassen

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Entscheide treffe ich zusammen mit meiner Frau.

- Zuerst abwägen und besprechen, dann aus dem Bauch entscheiden.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 7 (Das Heft in der Hand haben)

Wie zielstrebig sind Sie?

- Brauche ein Ziel, einen gewissen Druck.

Wie diszipliniert?

- Wenn ich dran bin, dann ziehe ich durch.
- Aufgeben kommt für mich eigentlich nicht in Frage.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Beziehungen sind wichtig, Lehrpersonen, Mitstudenten, Kontakt pflegen.
- Nutze Infos. Das half mir schon bei der jetzigen Stelle – sie war nicht ausgeschrieben.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Wähle den sicheren Weg

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Grosses Risiko.
- Zurück als Schreiner? Wäre nicht schlimm gewesen.
- Aber man kann etwas verlieren (finanziell).
- Stolz, es hat nicht funktioniert.
- Manchmal muss man durchbeißen, dann stehen einem wieder die Türen offen.

Skala?

- Risiko: Skala 6

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Ich habe es nicht so mit neuen Situationen.
- Angst ist schon auch da.
- Konnte zuerst auch nicht schlafen.
- Am Schluss kommt es immer gut, dennoch.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 6

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- Familie, Frau, Geschäft... Grosse Unterstützung.

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Kann ich das überhaupt noch, als ich wieder zurück in den Beruf ging. Es kam aber gut.

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Zeitpunkt der Weiterbildung: Durchziehen nach der Lehre oder Auszeit nehmen.
- Wenn die Lehre gut läuft, dann durchziehen.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Wenn Wechsel, dann nicht zu fest hineinstürzen.
- Langsam angehen, sonst verbläst es dich!
- Alles zusammen geht nicht: Familie und WB.
- Pause in der Weiterbildung ist super. Auch wenn dadurch Unterbruch und Alles länger dauert.
- Auch wenn jung, dann nicht zu viel vornehmen.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Man muss eine WB machen.
- Wenn der Sohn Schreiner werden will, freut es mich.
- Auch wenn der Beruf anders ist.
- Sofern es den Beruf dann noch gibt.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Keine weiteren Bemerkungen.

INTERVIEW PROTOKOLL TN3

Datum: 18.9.; Dauer: 2 h / Berufswechsel: Projektleiter

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

1. Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Hat früher mit Holz zu tun. Jetzt Kunststoff, Aluminium, Spanplatten (zwar Holz, aber nicht das schöne Massivholz).
- Berufslehre entspricht nicht mehr dem Alltag.
- Nur noch ein kleines Segment arbeitet mit dem Grundstoff Holz, Fenster sind in den meisten Firmen aus Kunststoff.
- Früher Herstellung im Betrieb, heute vorgefertigt. Häufig gar aus dem Ausland.

2. Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Veränderung: Mittel.
- Weg vom Holz.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Sehr stark: Keine Teamarbeit mehr.
- Preisdruck - früher zu viert Fenster montiert, jetzt alleine, max zu zweit.
- Man spart beim Personal.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wenig: Früher Feierabend um 17 Uhr, jetzt vom Betrieb her manchmal schon unter Druck, länger zu bleiben.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Mittel: Teamgeist ging verloren, vor allem auf den Baustellen.
- Früher war es schön, zusammen Znüni, sich helfen etc..

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Nicht verändert, immer gut.
- Der jetzige Monteur ist älter und spürt den Druck mehr, als ich selber, denn ich war jung und daher noch schneller.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Sehr stark: Können sich besser informieren, Internet.
- Auftraggeber haben schnell das Gefühl, es besser zu wissen.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Nicht verändert: Waren immer gut.
- Ich selber habe die WB-Möglichkeiten aber nicht genutzt.
- Hätte es direkt nach der Lehre machen sollen.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Früher war der Schreiner der Traum jeder Frau: „Dä chunnt inne und macht grad alles schöni Sache!“ - jetzt ist der Schreiner einfach einer vom Bau.
- Früher hatten die Menschen Freude am Produkt.
- Jetzt eher Einer mehr, der eine Schweinerei hinterlässt.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Lohnanpassungen, aber nur minimale gesetzlich vorgegebene Anpassungen - bisschen mehr als das gesetzliche Minimum.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 5

Was ist positiv für Sie?

- Hilfsmittel, Elektronik, Computer, Natel, Internet.
- Gäbiger, unkomplizierter: Nicht alle Veränderungen sind negativ. Vieles wurde einfacher, handlicher dank der Maschinen.

Was negativ

- Ich liebte die Arbeit mit dem Holz!
- Aber selbst wenn ich im alten Betrieb geblieben wäre, so hätte ich mich auch dort an die vorgefertigten Fenster gewöhnen müssen.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Einer vom Bau, obschon einer der Säubersten auf dem Bau.
- Früher war ich der *Schreiner*.

In der Firma?

- Einer der Wichtigsten in der Firma. Das ist unverändert.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- Ging verloren: Alle schauen nur noch auf den Preis.

...mit Kunden?

- Vergessen, dass es nicht nur eine Computerzeichnung ist, sondern auch Handwerk.

Im Bekanntenkreis?

- Ich werde immer noch sehr geschätzt: Man ruft mich gerne schnell an, um hurtig das Ikea-Möbel zu montieren oder um hurtig das Fenster zu reparieren. Eigentlich Affront. Aber leider Mentalität von Allen. Es ist eben gäbig.
- Auch im Bekanntenkreis geht das Bewusstsein fürs Handwerk verloren.
- Viele können nicht einmal ein Ikea-Möbel zusammen setzen - keine Ahnung vom Schreinerberuf, was Handwerk bedeutet.

In der Familie

- Ich komme aus einer Schreinerfamilie. Unverändert gut.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Vater war Schreiner, war immer Schreiner.
- Ich liebte den Umgang mit Holz.
- Hatte schon sehr früh eine Lehrstelle.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Mein Vater.
- Ich hatte bereits eine Lehrstelle, daher habe ich nicht weiter gesucht.
- Ich verbrachte auch die Ferien oft auf Schreinereien.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Es war ein schwieriges Alter...
- Ziel. Selber etwas machen wollen: Möbeleinrichtungen, Bett, Alles war damals Holz, auch bei den Grosseltern alles aus Massivholz.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Im Betrieb bleiben. Noch mehr suchen nach dem, was gefällt.
- Ich war Bankschreiner, wollte unbedingt raus, auf den Bau.
- Ich hätte im Hölzigen bleiben sollen, sich spezialisieren, das weiter verfolgen, was mir immer am meisten gefiel: Das Arbeiten mit Holz.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Wegen dem Preisdruck, immer mehr Ausländer auf dem Bau.
- Man kann nicht mehr miteinander reden "nix verstehen".
- Früher Ausländer (Italiener, Tamilen) waren umgänglicher, jetzt aus dem Osten handgreiflicher, angespannter. Früher miteinander - jetzt gegeneinander.
- Flüchtlinge mit einer Arbeitsbewilligung. Gewisse Betriebe nehmen nur Solche, um zu sparen.
- Aufhebung des Mindestkurses: Panikmacherei.
- Zuerst nur Grenzregionen betroffen, nun dringen sie (ausländische Anbieter) bis ins tiefste Berner Oberland hinein.
- So schlimm wie angesagt, war / ist es nicht.
- Zweiwohnungsinitiative ist im Unterland weniger spürbar, aber im Oberland schon: Die Solidarität unter den Betrieben hat dort abgenommen. Man hilft sich weniger.

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Umgang auf den Baustellen.
- Zunehmende Aggressivität.
- Zeitdruck - immer grösser, immer mehr, immer schwerer, aber immer weniger Personal.
- Berufliche Weiterentwicklung
- Persönliche Gründe: Finanziell weniger ausschlaggebend, vielmehr aber die Gesundheit
- Trotz Maschinen, Rücken ruiniert. Ich hatte schon mit 34 die erste Rücken-OP. Mein Vater erst mit 62: Früher wurde das Körperliche noch vom Team aufgefangen.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Vor 6 Jahren das erste Angebot vom Geschäft.
- Vor 5 Jahren nochmals. Dann habe ich zugesagt.
- Ich habe nicht aktiv gesucht.
- Wollte das Geschäft nicht verlassen, fühlte mich sehr verbunden.
- Hat sich so ergeben.

Was gab den Ausschlag?

- Bis 65 geht das nicht.

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- 2 Jahre

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Kam gut an. Das Umfeld hatte die Bedingungen und Auswirkungen auf meine Gesundheit auch mitbekommen.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 9

Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 4 / 7 (wellenförmig, gegen das Ende nicht mehr hoch)

Was fehlte noch?

--

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- --

Wie gingen Sie damit um?

- --

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 7.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 1 / 7
- Im Grossen und Ganzen gut.
- Wertschätzung muss noch besser werden.
- Firma muss noch ändern.
- Der Berufswechsel war gut, aber intern lief es nicht.
- Zu grosse Last - zudem Rücken.
- Habe einen grossen Preis dafür bezahlt.
- Verbesserung auf dem Weg.
- Drei Monate ausgesetzt, Rückenoperation ...
- Aufbauphase.
- Im Januar sehr tief (Skala 1) nun langsam wieder besser. Auch privat bachab.
- Zuerst gut nach dem Wechsel, dann runter.....
- Ausgleich finden....
- Angst, ich könnte wieder ins gleiche Fahrwasser kommen.

Was hat sich verändert

- Abnahme der körperlichen Erschöpfung.
- Jetzt geistige Erschöpfung.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Alles gegeben - nichts kam zurück - keine Wertschätzung:
- So lange man funktioniert, gut, sonst nicht.
- War nur noch ein funktionieren.
- Folgen auch im Privaten - war abwesend.
- Der Druck enorm.
- Die Folgen im Privaten.
- Insgesamt aber jetzt ausgeglichener.

Konsequenzen?

- Kannte die Firma zu gut, war im Büro, aber zu viel.
- Schlafschwierigkeiten, konnte nicht abschalten, Schmerzen.
- Mache weniger Handwerkliches zuhause, kümmere mich nun vermehrt um Computer.
- Habe nicht mehr immer 's Schrübli dabei oder einen Schraubenzieher im Sack.
- Jetzt abends Kopf verlüften, Velofahren.
- Weniger flexibel - Geschäftszeiten muss ich einhalten.
- Habe für die Familie aber nicht mehr Zeit als früher, dafür aber geregelter.
- Komme nach Hause und gehe dann Velofahren. Das Gezänk der Kinder vertrage ich abends nicht mehr. Vaterrolle: anders, aber nicht besser.

Beruflich?

- Büroarbeiten – Computerarbeiten.
- Sehr erfolgreich, machte Umsatz, es lief ausgezeichnet, dann aber Burn-out.

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Materialkenntnisse, kenne die Hölzer, ihre Beschaffenheit.

- Habe selber montiert.
- Ich fände es schade, das Wissen nicht mehr einbringen zu können.
- Fachwissen, Berufserfahrung.
- Seit 15 Jahren aus der Lehre.
- Umgang mit den Kunden.
- Weiterbildung Küchenspezialist / Verkauf / Planung (2011).

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Früher mehr, mittlerweile nicht mehr - bin angekommen.
- Der richtige Ausgleich muss gefunden werden.
- Auch in der Freizeit muss der Ausgleich da sein.
- Beruf - Familie – Hobbies.
- Karriere: Ich fühle mich wohl, Selbstständigkeit ist kein Ziel.
- Work-Life muss ich dranbleiben.
- Braucht Zeit.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Privat, mit der Frau, mit der Psychiaterin.
- Mit dem Vorgesetzten weniger - Burn out hatte Auswirkungen.
- Noch im Aufbau - muss noch dranbleiben.
- Nein, mit dem Verband noch nie darüber gesprochen.
- Manchmal mit den Kollegen: Haben uns schon zusammen Stelleninserate angeschaut.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Küchensdesigner, die Freiheiten haben, faszinieren mich.
- Persönlich: Mein Bruder. Er kam in kurzer Zeit in die Geschäftsleitung hinein - als Personalchef... Hat investiert und studiert.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- Zurückhaltung
- Eigentlich Planer, aber nicht jetzt.
- Will kein neues Burn-out auslösen!

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 1 (Im Moment)

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

--

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 5

Wie zielstrebig sind Sie?

- Sehr zielstrebig.
- Ich muss die Dinge beruflich und privat ausführen.

Wie diszipliniert?

- Sehr diszipliniert, aber nur im Geschäft.
- Interessen da, aber nicht nachgegangen.
- Auf der privaten Ebene zu wenig diszipliniert.
- Jetzt seit dem Burn-out achte ich darauf, ziehe auch die Hobbies durch.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Internet, Medien. Gehe sehr häufig im Internet schauen, gibt es noch etwas, was ich vergessen habe, was mich interessieren könnte? Stellenportale, vom BIZ, surfen, ...
- Auch Freizeit. Welche Kurse gibt es (Fischen, Feuerwehr...)

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Nein, gar nicht.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Ich gab das Handwerk als Monteur auf, hätte nicht zurück können gehen.
- Der Wechsel verlief stufenweise, wusste, worauf ich mich einliess.
- Ich wusste aber nicht, ob ich es aushalten würde, immer im Büro zu sein.
- Wenn es nicht geklappt hätte, hätte ich alles verloren. Aber vielleicht ist dies nur ein Gefühl.

Skala?

- Risiko: Skala 7/8

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Ich bin eher vorsichtig, - wenn das Selbstvertrauen höher wäre, wäre es einfacher.

- Der Berufswechsel hat das Selbstvertrauen gestärkt – vom Monteur zum Projektleiter!
- Ich habe ein gesundes Selbstvertrauen.
- Wenn es zu hoch ist, dann wirkt es billig.
- Lieber vorsichtig, als zu schnell.
- Habe mich nun auf eine neue Stelle beworben. Ländlicheres Umfeld.
- Im jetzigen Betrieb: Oberes Segment. Wenn Einer „met em schtrube Merc vorfaahrt, met emene Goldchetteli“, das schlägt das Selbstvertrauen schon an.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 7

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- Frau, Familie

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Erfahrung ja, obschon nur teilweise...
- Bin zuversichtlich, das es klappen wird...

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Nein, nichts.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Probiere es, mach es, nicht zweifeln. Das musste ich auch lernen.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Dasselbe: Ausprobieren, machen, nicht zweifeln.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Keine weiteren Bemerkungen.

INTERVIEW PROTOKOLL TN4

Datum: 1.2.2017 / Dauer: 2 Std / Berufswechsel: Berufsbildner

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Der Schreiner ist immer noch der Schreiner und macht Möbel.
- Die Anforderungen sind gestiegen.
- Früher Bau / Betrieb / Maschinist - heute muss der Schreiner alles können.
- Computergesteuerte Maschinen haben Einzug erhalten.

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Neue Materialien.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Gegenüber 2001 (LAP) stark verändert.
- Zeitdruck.
- Arbeitsvolumen.
- Die Ausbildung „Möbelschreiner“ reicht nicht mehr.
- Es braucht CNC, Fahrzeugschein, ... sonst sind nicht vermittelbar.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Sind gleich geblieben, aber Überzeit hat zugenommen.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Jeder arbeitet auf der Ego-Schiene.
- Das Miteinander-Arbeiten ging verloren.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Anforderungen gestiegen- verstehen nicht, dass es nicht wie bei AMAZON ist: heute bestellen, morgen liefern

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Sehr stark: Können sich besser informieren, Internet.
- Auftraggeber haben schnell das Gefühl, es besser zu wissen.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Mehr Möglichkeiten, umstrukturiert.
- Habe mich selber nicht so damit auseinandergesetzt, war aber immer schon sehr gut.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wenn man nichts hört, ist es gut.
- Eine andere Welt, keine Gefühlsduselei.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- War immer schon beschissen gewesen.
- Mit Glück einen Teuerungsausgleich von 20 CHF alle 3 Jahre.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 4/8

Was ist positiv für Sie?

- Ich selber bin gerne gefordert und habe diese Veränderungen geschätzt.
- Konnte neue Dinge lernen.

Was negativ

- Viele Jugendliche sind den Anforderungen nicht mehr gewachsen, unerreichbar.
- Persönlich: Den Zeitdruck. Über jede Minute Rechenschaft abgeben müssen.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Werden bei Studenten und höher Gebildeten immer ein wenig belächelt.
- Trotzdem wird der Schreiner noch etwas beachtet.
- Maler kann jeder werden, aber nicht Schreiner.

In der Firma?

- Die Leitung ist meist selber Schreiner, daher ist dies nie ein Problem gewesen.
- Die Leitung kennt den Beruf.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- Dort schon, vor allem gewisse Architekten sind von oben herab.

...mit Kunden?

- /nicht beantwortet/

Im Bekanntenkreis?

- Meine Freunde urteilen nicht nach Beruf.

- Meine Ex-Freundin hat Psychologie studiert und hat sich immer vor ihrer Familie und Freunden über mich gerechtfertigt. Das hat mich gewurmt und geprägt. Diese Wertung hat mich nachdenklich gemacht.

In der Familie

- Mein Vater war selber Schreiner.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Mein Vater war Schreiner.
- Ich wollte, dass mein Vater stolz ist.
- War oft bei ihm in der Werkstatt.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Hatten wenig Unterstützung damals...
- Auch nicht Berufsberatung.
- Eine Auseinandersetzung mit Berufen fand nicht statt
- Man wusste ca welche Berufe es gab und ging dann halt mal schnuppern.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Hauptsache, ich habe was.
- Eher ziellos.
- Hatte nicht den Ehrgeiz, hatte keine Plan, alles andere war mir nicht wichtig,

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Sich mehr in den Arsch klemmen.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Eine gesellschaftliche Entwicklung.
- Konsumgesellschaft.
- Man will viel, wenig bezahlen, und am liebsten gestern.
- Nicht nur den Schreinerberuf, allgemein.
- Man muss sich den Bedürfnissen der Leute anpassen, sonst funktioniert es nicht.
- Kein Ereignis, sondern eine Entwicklung.

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Wandel des Arbeitsmarktes.
- Bin nur noch eine Nummer.
- Es interessiert sich niemand mehr, wie es mir geht.
- Wertschätzung war nie wahnsinnig gross.
- Gewisse Menschen können führen, andere weniger.
- Weil die Anforderungen gestiegen sind, braucht es auch mehr, bis man ein Lob bekommt
- Kennt Viele, die wechseln
- Haltung ich will ich will, aber weniger, was können wir machen: Den Chef interessiert es nicht, dass er nicht funktioniert, aber er will-und-will
- Der Lohn reicht nicht aus, um eine Familie zu ernähren. Die Frau muss zwingend auch arbeiten gehen.
- Stelle (Bedingungen, Wertschätzung)

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Ich habe plötzlich gemerkt, dass ich nicht mehr gerne arbeiten gehe

Was gab den Ausschlag?

- Ich bekam eine Lungenentzündung, weil wir einen Keller räumen mussten: Es war draussen eiskalt, drinnen habe ich aber geschwitzt wegen der schweren Arbeit. So habe ich mich erkältet und eine Lungenentzündung geholt. Obschon ganz klar arbeitsbedingt: Karenztag – unbezahlt. Der Chef insistierte. Das hat mir zu denken gegeben.

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- 2004 – vor 13 Jahren. Es brauchte Zeit.

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Meine Freundin hat mich unterstützt und auf die jetzige Stelle hingewiesen.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 4
- Nie enorm zufrieden, jetzt interessiert mich der Beruf Schreiner viel mehr.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 7
- Sehr zufrieden, mit den ehemaligen Kollegen habe ich immer noch Kontakt.

Was fehlte noch?

- /nicht beantwortet/

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Stimmt.

Wie gingen Sie damit um?

- /nicht beantwortet/

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 8/9
- Es gefällt mir sehr.

Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 5
- Team: Das Team in der Schreinerei gefällt mir weniger

Was hat sich verändert

- Beruflich: Ich stehe wieder gerne auf.
- Privat: Familienaufgaben werden vom Team und dem Arbeitgeber ernst genommen.
- Teilzeit ist zwar immer noch nicht möglich, aber mehr Zeit für die Familie, da keine Überzeit.
- Bessere Sozialleistungen: Familiengeld, Zulagen.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Die Jugendlichen schätzen meine Arbeit.
- Von den Teamkollegen erhalte ich hingegen weniger Wertschätzung.

Konsequenzen?

- s.o.

Beruflich?

- s.o.

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Kenne den Arbeitsmarkt. Kann die Chancen der Jugendlichen besser einschätzen.
- Berufsbildnererfahrung mit Schreinerlehrlingen.

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Ich tue mich schwer mit Veränderungen.
- Früher war ich auf der Skala bei 1 („Im Moment“).
- Ich habe mich nur auf Druck der Freundin damit auseinandergesetzt.
- Ich hätte maximal die Stelle gewechselt.
- Das Risiko ist aber nicht hoch gewesen.
- Die Einstellung zur Arbeit: Leidenschaft oder nur ein Job?

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Ich tausche mich selten mit Kollegen aus. Zuhause schon.
- Ich habe nie das gemacht, was ich wollte.
- Jetzt möchte ich Richtung Erwachsenenbildner, Gewerbeschullehrer gehen.
- Habe mich schon mit dem Vorgesetzten unterhalten.
- 2-3 Jahre
- Familienplanung: Die Erziehung des Kindes übernimmt die Frau.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Bewunderung für Menschen, die keine grossen Pläne haben, aber doch hartnäckig bleiben, einen Traum haben, aber daran bleiben, alles auf eine Karte setzen.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- --

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 3
- Früher war ich auf einer 1.

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Das Planen bringt gar nicht viel, es kommt eh anders.
- Impulsiv.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 6
- Bestimme gerne selber.

Wie zielstrebig sind Sie?

- Sehr zielstrebig, ich muss die Dinge beruflich/privat ausführen.

Wie diszipliniert?

- Nicht so diszipliniert: Ich hoffe immer, dass der „Kurs“ dann doch noch abgesagt wird.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Im Internet, aber am liebsten bei Fachpersonen.
- Ich habe Kontakt mit einem Gewerbeschullehrer gesucht und mir direkt alles erzählen lassen.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Nein, nicht sehr experimentierfreudig.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- /nicht beantwortet/

Skala?

- Risiko: Skala 2

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Ich mag Veränderungen nicht unbedingt.
- In der Regel habe ich ein gesundes Selbstvertrauen.
- Natürlich war ich unsicher beim Wechsel, aber trotzdem wusste ich, dass es geht.
- Es war nicht schwer, den Wechsel durchzuziehen.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 8
- Eine Umstellung, aber ich war sicher, dass ich es packen würde.

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- Meine Frau.

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- /nicht beantwortet/

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Berufsmatur direkt machen.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Sich gut überlegen, wo man hin will. Es gibt als Schreiner viele Möglichkeiten....
- Weiterbildungsangebot nutzen.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Ich werde dafür sorgen, dass sich der Sohn anstrengen wird.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Keine weiteren Bemerkungen.

INTERVIEW PROTOKOLL TN5

Datum: 7.11.2016 / Dauer: 1 h 32 / Berufswechsel: Sekretärin Holzbranche

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Seit 1997 riesige Veränderungen. Maschinen gab es schon damals, aber es war undenkbar, dass die Planung am Computer geschieht.
- Von der CAD Planung im Büro (Planer) zur CNC-Maschine: Die Digitalisierung ist eine der grössten Veränderungen des Berufs.
- Man musste sich früher die Schritte gut überlegen. Heute müssen viele Überlegungen nicht mehr gemacht werden. Der Planungsbereich von A-Z verschwindet.
- Pläne früher noch von Hand gezeichnet. Heute nur noch an der LAP.
- Die Schritte werden von einer einzigen Maschine übernommen.
- Der Schreiner verliert das Wissen der einzelnen Schritte.

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Sehr starke Veränderung.
- Zunahme der Spezialisierung

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Man muss weniger herumtragen: Ein Rest körperlicher Arbeit bleibt aber trotz Maschine.
- Im Arbeits- und Gesundheitsschutz, da wird etwas gemacht.
- Stress: Was wird von dir in einer Stunde von dir verlangt? Enorm, wie der Druck gewachsen ist.
- Du bist ein guter Schreiner, wenn du ein schneller Schreiner bist.
- Qualität kommt erst an zweiter Stelle.
- Auf der Montage enormer Zeitdruck: Die Schreiner sind diejenigen (auf dem Bau), die nie Zeit haben. Müssen immer schon am nächsten Ort sein. In den 90-er Jahren 2 Baustellen pro Tag. Heute undenkbar. In den 1995 - 2009 stark verändert.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Zunahme an Überstunden

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Die Teamarbeit hat sich wenig verändert.
- Jedoch zählt heute das Einzelresultat mehr, als das Teamresultat.
- Auf dem Bau: Heute trifft man den Schreiner häufig alleine an oder dann der Eine in einer Ecke, der Andere in der anderen. Starke Veränderung.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Zu wenig Wertschätzung.
- 2006 Schreiner sehr gesucht, daher gab man sich Mühe – gezwungenermassen.
- Ich hatte aber immer ein gutes Verhältnis zum Chef.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Früher bestimmte die Qualität und der Kunde musste sich fügen. Der Kunde von heute vergleicht mit anderen Anbietern: Dort bekomme ich den Tisch in 2 Tagen.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Früher gab es nur den AVOR. Jetzt viel mehr Möglichkeiten.
- Ob die Weiterbildung aber hilft, bezweifle ich.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Als Schreiner ist man immer noch gefragt, aber die Wertschätzung allgemein ist gering.
- Handwerker werden in der Gesellschaft wenig geschätzt.
- Wertschätzung war immer schon gering, daher: wenig Veränderung.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Minimale Veränderung.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 4-5

Was ist positiv für Sie?

- Dank der Planung weniger körperliche Belastung.

Was negativ

- Stress.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Das Ansehen ist höher als das eines Bauarbeiters, doch insgesamt gering.

In der Firma?

- Innerhalb des Betriebs ist der Schreiner der Angesehenste.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- /nicht beantwortet/

...mit Kunden?

- Bei Privatkundschaft ist das Ansehen immer noch da.

Im Bekanntenkreis?

- Als Frau in einem Männerberuf habe ich schon Ansehen.

In der Familie

- Vor allem mein studierter Grossvater (Arzt) hatte grossen Respekt.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Bewegung im Alltag, etwas in den Händen haben.
- Sehen, was ich gemacht habe.
- Keinen klassischen Frauenberuf.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Mutter.
- Partner meiner Mutter: Holzbaudachdecker.
- Bei ihm häufig gearbeitet schon vor der Lehre.
- Er unterstützte den Berufswunsch sehr.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Wollte weiter, Aufbauhilfe in anderen Ländern.
- Wollte einen Beruf, mit dem ich Anderen etwas geben konnte.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Immer noch mein Traumberuf.
- Würde wieder denselben Beruf lernen.
- Nische suchen - es gibt Möglichkeiten, in eine Nische zu schlüpfen, braucht aber einen Effort.
- In einem Kollektiv.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Als Betriebe gemerkt haben, dass sie im Ausland kostengünstig produzieren können.
Ab 2000 liessen viele Betriebe Küchen, Fenster im Ausland produzieren. Möbelschreiner merken dies bei den Küchen.
- Die Globalisierung ist ausschlaggebend, mehr als die Bilateralen.
- Wir wollen überall günstig kaufen können.
- Die Änderung kam, seit wir viel wollen für wenig Geld.
- Überall, auch im Lebensmittelberiech, Detailhandel ist dies spürbar.

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Ich war schon schwanger, als ich eine neue Stelle suchte.
- Zwar hätte ich noch 100% arbeiten können, aber nach der Geburt nur noch Teilzeit. Dies ging nicht: Keine Teilzeit möglich.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Schwangerschaft.

Was gab den Ausschlag?

- Kein passendes Stellenangebot.
- Notgedrungen.

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- Schnell: Kurze Phase, ohne Weiterbildung.
- Die Lehre genügte: Quereinsteigerin.

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Der engere Familienkreis unterstützte den Wechsel sehr.
- Die Berufskollegen waren eher kritisch.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 8
- Beruf mit seinen Elementen.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 8

Was fehlte noch?

- Noch mehr A-Z, mehr Massivholz.
- Noch mehr Flow, Routine

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Noch mehr Anerkennung

Wie gingen Sie damit um?

- Fühlte mich trotz allem wohl.

4b) Nach dem Wechsel:**Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?**

- Skala 7.
- Was ist mein Berufsbild? Abwechslungsreich, manchmal fast zu abwechslungsreich.

Wie hoch ist Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 6
- Mehr Arbeit mit den Mitgliedern.
- Viele Wechsel, Beschränkungen.
- Gewichtung der Tätigkeiten könnte besser sein.

Was hat sich verändert

- Beruflich unruhiger: unregelmässige Arbeitszeiten, auch an Wochenenden.
- Persönlich aber ruhiger. Wenn ich frei habe, muss ich nicht mehr in den Ausgang.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Stimmt.

Konsequenzen?

- Beruhigung der Situation (beruflich / persönlich).

Beruflich?

- Weniger strukturiert.

4c) Humankapital**Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?**

- Kann mein Wissen einbringen, weiss wovon die Leute reden.
- Die Schreiner sind froh. Wir müssen nicht eine andere Sprache miteinander sprechen, ich bin auch Schreinerin. Ich weiss, wovon sie sprechen.

5. Anpassungsfähigkeit**5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)****Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?**

- Im Moment

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Mit meinem Partner und meiner Mutter.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Meine Mutter hat es sehr gut gemacht, sowohl familiär als auch beruflich. Sie kombinierte beides sehr gut.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- /nicht beantwortet/

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 2 (Im Moment)

5b) Control**Wie treffen Sie Entscheidungen?**

- Lange im Kopf. Plötzlich ist der Entscheid da.
- Ja, es kann lange dauern. Wenn es wichtige Entscheid sind: Jahre.
- Bei kleineren Entscheiden entscheide ich aus dem Bauch heraus.
- Es gibt Dinge, die ergeben sich dann einfach, da muss man nicht dran rumsteuern. Bei anderen Dingen will ich den Entscheid aber selber in der Hand haben.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 5
- Ich gehöre zu denjenigen, die finden, wenn etwas passiert, dann muss es so sein.

Wie zielstrebig sind Sie?

- Ja, wenn ich das Ziel sehe, dann bin ich sehr zielstrebig.

Wie diszipliniert?

- Wenn ich den Sinn dahinter sehe und ich voll dahinter stehe, dann schon.
- Wenn nicht, schwierig mit der Disziplin.

5c) Curiosity**Wie informieren Sie sich?**

- Lieber keine Informationen, als schlechte. Darum häufig über Umwege.
- Manchmal aber auch direkt, wenn es nicht anders geht und schnell gehen muss.

- Aber am liebsten finde ich selber heraus, wie ich am besten entscheiden soll.
- Manchmal probiere ich etwas alleine aus, ganz bewusst, da frage ich jetzt niemanden.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Ja

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Ich kann nicht mehr in den Beruf zurück.
- Vielleicht eine Fehleinschätzung, aber es verändert sich so schnell.
- Ich käme da kaum mehr rein (Druck). Arbeiten unter diesem Leistungsdruck ginge wohl kaum.
- Einstieg in die Privatwirtschaft kann ich mir nicht mehr vorstellen.
- Ich hatte beim Berufswechsel keine Ahnung, auf was ich mich einliess.

Skala?

- Risiko: Skala 10

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Mit Vorsicht. Aber man kann ja auch mit Vorsicht experimentieren
- Langsam, lange hin und her gedreht mit der Bewerbung.
- Nur auf Druck der Anderen, habe ich mich schliesslich auf die Stelle beworben.
- Erst im Vorstellungsgespräch habe ich mich entschieden.
- Die Einarbeitung war schon schwierig, da ein völlig neues Territorium, aber ohne schlaflose Nächte, kannte die Firma schon vorher. Trotzdem neu.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 7
- Mein Selbstvertrauen war nicht allzu hoch, da ich schon gehört habe, man sei sehr unter Druck, zudem hatte ich keine Erfahrung.

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- Mein Partner unterstützte mich.

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Völlig neu.

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Nein, nichts.
- Am neuen Arbeitsort: Bessere Einarbeitung.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Genug Zeit nehmen, um sich mit dem neuen Beruf auseinanderzusetzen.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Ich würde jubeln, wenn sie sich für den Beruf entscheiden würden. Den Einen sehe ich schon....

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Wenn man wechseln muss, aus gesundheitlichen Gründen: wäre es schön, wenn die Berufsleute selber planen und wählen könnten und nicht in eine Umschulung (IV) reingedrückt würden.

INTERVIEW PROTOKOLL TN6

Datum: 21.11.2017 / Dauer: 1 h 45 / Berufswechsel: Hauswart

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Je grösser die Firma wird, desto mehr hast du Serienarbeit. Früher hast du ein einzelnes Möbel gemacht, später 10 gleiche Schränke oder 150 gleiche Türen.
- Heute alles immer auf den letzten Drücker.
- Anfänglich ländlich, mit zunehmender Grösse städtischer.

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Alles wurde vereinfacht, damit es günstiger wird.
- Man hatte immer grössere Massenarbeit.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Sicherheit der Maschinen wurde grösser.
- Viele Schreinereien haben aber noch alte mit Keilriemen.
- Die Jungen haben es verglichen einfacher, verdienen besser.
- Die Jungen sind auch besser informiert (Weiterbildung) besser aufgestellt.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Kontinuierliche Zunahme: Man musste immer schneller arbeiten.
- Flexiblere Arbeitszeiten. Kompensation war möglich.
- Auch häufiger abends länger auf den Baustellen. Oder am Samstag mal was vorbereiten. „Es wär no guet, wenn d' chämsch cho schaffe.“ Ohne grossen Druck. Man macht es ja gerne, hat die Arbeit gerne.“

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Mühe mit den Lehrlingen. Hatte aber auch etwas mit der Erziehung zu tun. Basics fehlten zum Teil. Bekamen trotzdem immer alles, was sie wollten.
- Als Team zogen wir grundsätzlich an einem Strick. Hat sich wenig geändert.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Waren auch sehr unter Druck, forderten mehr, aber keine negative Stimmung.
- Weiterhin gutes Verhältnis.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Immer herzlich und schön, hatte aber weniger Kontakt.
- Für den Chef mehr Änderung.
- Kontakt hat generell abgenommen (Ferien, lassen den Schlüssel da).
- Staub. Zunehmend heikler wegen dem Staub.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Musste man selber bezahlen inkl. Arbeitsausfall, daher hat er sich nie gross darum gekümmert.
- Keine grosse Änderung: ungelöstes Problem wegen der Finanzierung, Arbeitsausfall.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Beim mir: Zunahme der Wertschätzung, wurde aber nicht gesagt.
- Lob war ja auch „gefährlich“: Zuviel Lob könnte ja in den Kopf steigen!
- War insgesamt aber gut.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wenn ich sehe, was ich nach der LAP hatte (2'750) und die Jungen heute nach der Lehre haben!
- Trotz der 10 Jahre Erfahrung keine grosse Lohnerhöhung.
- Der Druck kommt aber erst mit der Familie.
- Der Lohn war immer auf der untersten Stufe.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- **Skala: 4/8**
- Viel dasselbe – mehr Spanplatten, weniger Massivholz.

Was ist positiv für Sie?

- Man ging mit der Zeit, hat Maschinen angeschafft.
- Betrieb wuchs, das war schön, brachte Werkstattleiter, Berufsbildner, es wurde mehr geplant, strukturiert, bessere Absprachen, Termine, wann, was. Wir bekamen sogar einen AVOR.
- Zunehmende Professionalität.

Was negativ

- Serienarbeit.
- Termindruck: Dann und dann fertig.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Alle hatten Freude, wenn ich ihnen sagte, dass ich Schreiner war: „Oh, Schreiner wäre ich auch gerne geworden!“. Ich hatte auch eigene Möbel zu Hause: „Oh wie schön!“, sagten sie dann.

In der Firma?

- War immer gleich gut, das Ansehen.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- War auch immer gut.

...mit Kunden?

- Hohes Ansehen.

Im Bekanntenkreis?

- Auch immer Freude.

In der Familie

- Immer gutes Ansehen.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Mein Onkel half beim Hausumbau. So lernte ich den Beruf kennen.
- Ich kannte eigentlich nur diesen Beruf.
- War an 4-5 Orten schnuppern.
- Im Lehrbetrieb waren nur der Chef und 2 Lehrlinge: Wir durften alles machen!

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Einmal auf dem BIZ. Kam mit einem „Broschürli“ zurück.
- Eltern liessen mich machen. Ohne jeglichen Druck

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Kein Ziel.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Wenn ich mir mehr Gedanken gemacht hätte, wäre es vielleicht nicht besser gekommen.
- Ich würde es aber nicht anders machen.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Der tiefe Bauzins hatte grosse Folgen.
- Finanzkrise.
- Jeder wollte bauen: Wir hatten viel mehr Arbeit: Wir hatte immer Arbeit, aber wenn jemand ausfiel, krank war, musste man seine Arbeit übernehmen. Dadurch höheres Arbeitsvolumen pro Schreiner.
- Grosse Abhängigkeit von der Baubranche

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Lohn.
- Finanzielle Gründe. Wegen der Familie. Ich wollte nicht, dass die Frau arbeiten gehen muss wegen der Kinder.
- Das erste Kind kam 2006.
- Arbeitsweg kürzer. Mittag essen mit der Familie.
- Familiäre Gründe.
- Traure manchmal dem Schreinerberuf nach.
- Als Hauswart habe ich aber mehr Abwechslung
- Kann ja abends zuhause noch schreinern, wenn ich dies möchte.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Zufall. Es ging alles auf.
- Machte mir gar nicht so Gedanken.
- Bauchentscheid.

Was gab den Ausschlag?

- Es war grad eine Stelle frei.
- Hatte mich schon früher als Leiter des Bauamtes beworben, war aber zu jung (24J).

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- 1-2 Jahre vorher dem Chef erwähnt, dass ich offen für eine Veränderung bin.

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Freuten sich.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 7/8

- Mehr Lohn für Handarbeit, so dass man nicht ins Büro wechseln muss.
- Hier in der Hauswartung habe ich Handwerk und Büro, beides.
- Als Schreiner müsste man AVOR machen.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 7/8

Was fehlte noch?

- Ich hatte lieber die schwierigen Arbeiten, bei denen man genau arbeiten musste. Ich konnte das auch, das ging aber verloren. Mit Spanplatten arbeiten ist anspruchsloser: bei einem Fehler weniger tragisch, als bei Massivholz. Dort ist der Fehler nicht mehr gut zu machen.

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Stimmte.

Wie gingen Sie damit um?

- /nicht beantwortet/

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 10
- Beruf gefällt mir sehr gut.
- Viele Einflüsse, die das senken. Es hat viel auf und ab. Wegen der Wertschätzung. Aber das sind äussere Einflüsse.

Wie hoch ist Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 4, 7/8
- Wir sind von der Gemeinde angestellt. Steuergelder. Wie beim Bauamt.
- Mein Vorgesetzter ist einer der Gemeinderäte. Die sind unter Druck, wechseln daher oft. In den 5 Jahren 4 verschiedene Vorgesetzte. Immer wieder kennenlernen. Jeder wollte es etwas anders machen. Fragst dich, was das soll?!
- Heute grad Skala 10. Dann plötzlich etwas, bei dem sie eine ganz andere Meinung haben, obschon er ja weiss, wie es gehen sollte – dann Skala 4.
- Weil ich hier wohne, weiss ich zu viel. Privat. Kenne die Leute.
- Ja, ich bekomme vieles zurück - finanziell leider keine Aufstiegsmöglichkeiten. Da müsste ich schon wechseln.
- Mehr Wertschätzung erwünscht.
- Die Wertschätzung ist gering. Sie sehen nicht alles, was ich so mache.
- Ich bin in einer etwas komischen Situation, da ich nicht von der Schule, sondern von der Gemeinde angestellt bin. Die Wertschätzung der Lehrer ist aber hoch.

Was hat sich verändert

- Bin selbstständiger, kann mir die Zeit selber einteilen.
- Flexible Arbeitszeiten.
- Manchmal muss man früher raus (Schnee schaufeln), dann wieder später.
- Bin mein eigener Chef, jeder Tag ist anders.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- s.o.

Konsequenzen?

- Habe mehr Gespräche, mehr Kontakt zu Menschen, bin mehr eingebunden.
- Auf dem Bau arbeitest du für dich selber. Kopfhörer auf und erst abends im Verein wieder unter den Menschen.

Beruflich?

- Privat: mehr Gespräche wie vorher.
- Früher auf dem Bau, Werkstatt- Gespräche nur in der Pause. Jeder arbeitet für sich.

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Genaues, sauberes Arbeiten: universal.
- Wenn eine Türe kaputt ist, kann ich dies selber ausbessern.
- Grössere Arbeiten kann ich hier nicht machen, weil die Maschinen fehlen.
- Bei einem Neubau, Umbau kann ich mein Fachwissen einbringen.
- Umgang mit Menschen war vorher anders, jetzt bin ich mehrheitlich für mich. Das Umfeld wechselt ständig.
- Habe lernen müssen, nein zu sagen.
- Planung ja, aber kurzfristiger.
- Arbeitsabläufe, Planung, kenne die Abläufe auf Baustellen.

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Plane, aber unbewusst.
- Beim letzten Gespräch mit dem Vorgesetzten habe ich, zum Beispiel, die Gemeindefusionierung angesprochen, dann müsste ich aber den Hausmeister haben.
- Man muss am Ball bleiben.
- Wenn es sich ergibt, und in einer guten Ausgangslage ist.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Mit den jetzigen Kollegen weniger. Mit den alten Kollegen reden wir aber schon über die Arbeit.
- Heute hat man so viele Einflüsse (Medien), unbewusst.
- Meine Frau ist zuhause, damit die Kinder über den Mittag nach Hause können und nicht fremd betreut werden müssen.
- Besprechen es zusammen.
- Den Hausmeister brauchen Sie nicht hier, könnte ich mir aber auch nicht leisten: CHF 15'000!
- Habe es auch angesprochen, möchte ich aber eigentlich nicht, da hauptsächlich Büro.
- Aber ich mache Kurse vom Hauswartverband, kleine Sachen, man muss dran bleiben. Das Zeug kostet viel. Ich bräuchte nun vor allem Computer-Kurse. Brauche es aber zu wenig, komme nicht in die Routine, um mir dies anzueignen.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- /nicht beantwortet/

Wie weit planen Sie im Voraus?

- /nicht beantwortet/

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 3
- Plane, aber unbewusst.

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Es muss für mich stimmen, aber auch für die Familie.
- Bauchgefühl muss immer stimmen.
- Der Entscheid ist schlussendlich ein kurzer Moment.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 10
- Habe gern das Heft in der Hand.

Wie zielstrebig sind Sie?

- Je nachdem: Bei mehr Druck, bin ich durchaus sehr zielstrebig.

Wie diszipliniert?

- Ja, bin auch diszipliniert.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Internet

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Sehr experimentierfreudig, probiere gerne etwas aus.
- Ich würde jetzt sehr gerne draussen eine Treppe bauen oder ein Geländer....

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Sehr niedrig, hätte jederzeit wieder eine Schreinerstelle gefunden.
- Gehe kein Risiko ein wegen der Familie.

Skala?

- Risiko: Skala 2

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Das ging so schnell. Hatte ein gutes Gefühl. War schon nervös.
- Sofern es zu einer Verbesserung führt, bin ich offen für Neues.
- Wenn gespart werden muss, dann muss man das Beste daraus machen.
- Probiere eine Lösung zu finden (z.B. bei Entscheidungen bei der Arbeit)

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 8
-sonst würde ich so etwas gar nie eingehen.

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- Habe es alleine durchgezogen. Hatte keine Unterstützung nötig. Man will ja auch nicht allen alles erzählen.

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Ja, die Summe der kleinen Sprünge macht das Ganze aus.

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Ich würde es wieder auf mich zukommen lassen.
- Es hat sich so optimal ergeben: Hausbau, Heirat, Kinder...

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Würde ihn unterstützen. Man kann ja grundsätzlich immer wieder zurück als Schreiner.
- Wenn die Kinder gross sind, brauche ich nicht mehr so viel Geld. Dann stehen viele Möglichkeiten offen.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Wenn sie gute Noten haben, suche dir etwas Anderes.
- Ausser es wäre eine gute Schreinerei im Dorf.
- Würde ihnen sicher nicht abraten.
- Bei einem Berufswechsel.... Hauswart war für mich super, würde ich weiterempfehlen.
- Aber wo, das ist mit Zufall verbunden.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Nichts.

INTERVIEW PROTOKOLL TN7

Datum: 6.2.2017 / Dauer: 1 h 30 / Berufswechsel: Studium Soziale Arbeit, Temporär: Barista

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Ich habe die Berufslehre in einem Traditionsbetrieb absolviert. An der LAP einen Tisch aus einem Baumstamm hergestellt.
- Danach habe ich in einem Möbelhaus als Monteur gearbeitet. Dort konnte man das Massivholz suchen gehen: Ich habe nur noch Schachteln ausgepackt...

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Es kamen plötzlich neue Tätigkeiten, Materialien und Anforderungen dazu.
- Es werden Tätigkeiten verlangt, die nichts mit dem Handwerk zu tun haben.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Erwartungshaltung
- Hoher Druck führt zu Fehlern.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Starke Veränderung. Flexiblere Arbeitszeiten.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- /nicht skaliert/
- Kann ich nicht beantworten.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Es war spürbar, dass der Vorgesetzte unter Druck stand.
- Belastete das Verhältnis: Der Chef war nervös, liess gar nichts mehr durchgehen.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Früher ging man zum Schreiner, weil man etwas wollte, heute kann man sich den Schreiner leisten oder nicht. Der Schreiner ist jemand geworden für Leute mit Geld: High Quality Möbel. Dekadent.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Gute Karriere und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Allerdings nicht im Handwerk, nur Richtung Programmierung, Projektleiter.
- Das Programmieren ist wichtig für die Vermittelbarkeit.
- In der Lehre und je nach Ausbildungsbetrieb jedoch wenig Übung.
- In der Lehre Hinweis, CNC-Programmierer oder Monteur, Architekt.
- Er hat erst im Zivildienst von dem Beruf Arbeitsagoge erfahren.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Alle sagen, was für einen tollen Beruf du hast! Von aussen sehr romantische Vorstellungen!
- Wertschätzung der Auftraggeber hingegen sehr gering.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wenig. Kann ich nicht beantworten. Es gibt Listen.
- Ich kenne einen Monteur, der nach 5 Jahren im Betrieb immer noch keine Erhöhung bekam.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 3

Was ist positiv für Sie?

- CNC-Programmierung - grosse Möglichkeiten.

Was negativ

- Das Handwerk geht verloren.
- Ansprüche der Kundschaft auf den Zehntelsten genau.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- „Oh, diesen Beruf hätten sie auch gerne gelernt!“ Wird sehr romantisiert.
- Der Schreinerberuf ist kein Beruf, sondern er ist ein *Zustand*.
- Der Schreiner ist ein Tüpfelschiesser und Perfektionist.
- Klassische Schweizerwerte.

In der Firma?

- Spezielle Rolle auf dem Bau.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- Hier die Arschkarte gezogen, vor allem auf dem Bau:
Der Schreiner muss die Fehler der andern, die vor ihm auf dem Bau waren, ausgleichen.

...mit Kunden?

- Hohe Erwartungen, auf den Zehntelsten genau.

Im Bekanntenkreis?

- Romantisierendes Bild vom Schreinerberuf.

In der Familie

- Ich komme aus einer Schreinerfamilie. Unverändert gut.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Idee der Mutter.
- Ging in 2 Betrieben schnuppern.
- Keine anderen Berufe geschnuppert.
- Habe aber zu wenig nachgefragt, war naiv.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Mutter hat mich sehr unterstützt, motiviert.
- War viel beim Vater in der Werkstatt.
- Aber auch Druck seitens der Mutter.
- Berufsberatung nicht als unterstützend erfahren -" lasch".

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Nein, ein Ziel hatte ich nicht. Nur die Lehre durchstehen.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Mehr Berufe anschauen.
- Mit 14 ist man zu jung, um wählen zu können.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- CNC-Maschine, 3D-Drucker.
- IKEA: Kultur der Einwegmöbel.
- Nur noch die reichen Menschen gehen zum Schreiner, die Anderen gehen in die IKEA.
- Früher ging man zum Schreiner, wenn man ein Möbel wollte, nun zur IKEA.

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Es gab keinen Betrieb, der mich ansprach.
- Kleine Betriebe sind sehr traditionell, grössere sprachen mich von den Arbeitsinhalten nicht an.
- Die Leute, die Arbeiten, aber auch der Druck. Fühlte mich allein gelassen.
- Hohe Ansprüche, man durfte sich keine Fehler erlauben. Der Mensch bleibt auf der Strecke.
- Wo gearbeitet wird, passieren Fehler.
- Fühlte mich nicht mehr wohl im Handwerk.
- Druck seitens der Kundschaft, Firmen.
- Habe keinen Kontakt mehr zu anderen Schreinerkollegen.
- Es hat Viele, die dann zur Polizei gehen. Dies passt sehr.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Als ich als Monteur arbeitete, begann ich mir Gedanken zu machen.
- Seit vier Jahren arbeite ich in einer Bar und im Service.
- Schon während der Lehre habe ich an einen Wechsel gedacht, dann aber gegen Ende der Berufslehre gefiel mir der Schreinerberuf und lief es gut.
- Auch danach im Zivildienst als Agoge in einer Schreinerei war ich zufrieden.
- Nach der LAP habe ich noch 2 Jahre als Schreiner (Monteur) gearbeitet. Dann Zivildienst als Agoge. Schliesslich Kündigung und Anmeldung Berufsmaturität (2014). Seit 2016 studiere ich Soziale Arbeit in Bern

Was gab den Ausschlag?

- Auslöser: Ich war das Auto am Laden und dachte, so könnte ich nun noch 15 Jahre weiterarbeiten, aber will ich das?!

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- Halbes Jahr bis zur Kündigung. Dann BM.
- 5 Tage in die Schule und am Wochenende gearbeitet. Musste unten durch. Musik hat geholfen.
- Nun Soziale Arbeit. Berufswechsel noch nicht abgeschlossen...

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Gut, Mutter unterstützt mich und ist sehr stolz.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 7
- Der Beruf ist nach wie vor cool.

- Wenn Selbständigkeit möglich wäre, dann perfekt.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 2
- Arbeitgeber, Team.

Was fehlte noch?

- Ein eigenes Geschäft

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Stimmt. Ich gab wenig – und erhielt entsprechend wenig zurück.

Wie gingen Sie damit um?

- --

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 5.
- Barista ist nicht ein Beruf auf ewig, aber es gefällt mir sehr gut.
- Entspricht voll den Erwartungen.

Wie hoch ist Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 5
- Arbeitszeiten, Räumlichkeiten, Gesundheit müssten besser werden.

Was hat sich verändert

- Ich bin in einem Team, habe Verantwortung, kann mich einbringen, werde ernst genommen.
- Mehr Wertschätzung.
- Tätigkeiten sind weniger gefährlich.
- Finanziell: Es reicht. Ich muss zwar mehr rechnen, aber Lebensqualität ist für mich wichtiger.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- /nicht beantwortet/

Konsequenzen?

- Teilzeit arbeiten ist möglich. Als Schreiner war nur Vollzeit möglich.

Beruflich?

- Ich gehe wieder gerne arbeiten.
- Selbstwert wieder gestiegen, es fühlt sich gut an.

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Zuverlässigkeit, Drill, wurde mir eingeprägt.
- Ganzheitliches Arbeiten (vom Zeichnen bis zur Herstellung), Planen, Umsetzen. projektbezogenes Arbeiten, auch die Arbeitsmoral kommt überall gut an.

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Ich mache mir sehr Gedanken.
- Ständig. Wir leben in einer spannenden Zeit (Digitalisierung).
- Ich überlege mir ständig, was könnte man noch machen?

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Mit meiner Freundin.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Richard David Precht. Regt mich zum Denken an.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- Möchte gerne im Moment leben, dann denke ich aber dann doch voraus.
- Vier Jahre...ich lasse aber auch Optionen offen.
- Bin breit interessiert und will mich aber nicht festlegen.

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 3/4 (Im Moment)

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Ich schätze ab, entscheide aus dem Bauch.
- Während ich die BM absolvierte, ging ich einmal in eine Bar etwas trinken. Dort kam ich zufälligerweise ins Gespräch und so ergab sich dann die Stelle als Barista.
- Ich bin offen.
- Unbewusst strecke ich sicher immer die Fühler aus.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 7

Wie zielstrebig sind Sie?

- Ich stelle mir gerne selber Aufgaben. Aktuell arbeite ich an einem Musical.

Wie diszipliniert?

- Bin sehr diszipliniert, eigentlich habe ich alle typischen Schreiner-Eigenschaften.

5c) Curiosity**Wie informieren Sie sich?**

- Im Zivildienst bekam ich den Ratschlag, Soziale Arbeit zu studieren.
- Es hat mich interessiert. Es könnte noch passen.
- Also ging ich an Infoabende.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Bin sehr experimentierfreudig

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Versuchte abzuschätzen, wie hoch das Risiko war.
- Im Rückblick ist es hoch gewesen: Alles hinschmeissen, BM mit Französisch, obschon seit Jahren kein Französisch mehr gehabt, Mutter krebskrank, Arbeit an der Bar bis 4 Uhr morgens.
- Ein Zurück wäre damals gar nicht Frage gekommen.
- Es fühlte sich damals aber nicht als Risiko an. Es stimmte. Es war richtig.
- Im Nachhinein aber ist es ein hohes Risiko gewesen.

Skala?

- Risiko: Skala 9

5d) Confidence**Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?**

- Bin offen Veränderungen gegenüber.
- Auch in der Bar. Dort habe ich angefangen, auch noch Essen zu servieren.
- Ich habe schon so Vieles gemacht: Schreiner, gestalterische BM, kann Malen, mache auch Musik, habe gelernt, an einer Bar zu arbeiten, Essen zu servieren, habe Pläne gezeichnet, kann Offerten erstellen, nun studiere ich Soziale Arbeit.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 10
- Wenn ich mich entschliesse für etwas, dann bin ich überzeugt davon.

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- Die Mutter hat mich sehr unterstützt.
- Die Freundin, auch mein Bruder.
- Zudem haben mich auch meine Freunde sehr unterstützt.
- Ich habe einen festen Freundeskreis.

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Ja, ein Erlebnis in der Berufslehre. Ich bekam 3 Jahre lang keine Wertschätzung. Dann musste ich auf einmal die Vertretung des Schreinermeisters übernehmen. Dies wurde für mich zu einem positives Schlüsselerslebnis. Selbstüberzeugung erhalten. Nun weiss ich, dass ich alles schaffen kann.
- Ich habe in der Lehre gelernt, dass alles relativ ist: So lange ich mit allen Fingern und Händen wieder nach hause komme, ist es halb so schlimm.

6. Rückblick**Was würden Sie heute anders machen?**

- Ich bin zufrieden, wie ich es gemacht habe.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Denjenigen, denen es gefällt, sollten unbedingt bleibe, es ist ein toller Beruf
- Die Digitalisierung wird viele neue Möglichkeiten schaffen.
- Sich nicht dagegen verschliessen.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Sie sollen es sich gut überlegen, viel schnuppern gehen, auch in anderen Berufen.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Gegen Ende der Lehre kam eine Art Berufsstolz auf. Im Zivildienst hatte ich dann ein Bett entwickelt, wollte mich selbstständig machen. Schlussendlich übernahm ein Anderer die Idee und machte daraus ein Geschäft.

INTERVIEW PROTOKOLL TN8

Datum: 13.2.2017 / Dauer: 2 h / Berufswechsel: Hauswart

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Technologie, dadurch fällt das Handwerkliche weg.
- Leistungsdruck / Erwartungsdruck vom Arbeitgeber.
- Flexibel - auch am Samstag häufig Überstunden - früher war das nicht so.
- Durch die Konkurrenz der Billigmöbel ist der Beruf des Möbelschreiners am Aussterben.

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Stark verändert – vom Möbel zum Fensterschreiner.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Die Technologie vereinfacht Vieles.
- Erwartungsdruck- und Leistungsdruck sind stark verändert.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Teilzeit - man hat immer davon gesprochen, aber ich habe immer über 100% gearbeitet.
- Als Werkstattchef relativ häufig auch am Samstag.
- Starke Veränderung.
- Flexiblere Arbeitszeiten.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Hatten es immer gut untereinander, natürlich betriebsabhängig.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Hat sich nicht verändert. Wenn dann positiv:
Der Umgang wurde kollegialer: vom Patriarchen zum Kollegen- vom "Herr" zum "Peter".

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Verständnis für Terminverschiebungen, Terminengpässe haben stark abgenommen.
- Früher gab es vielleicht manchmal noch ein Znüni auf einer Baustelle, das habe ich in den letzten 10 Jahren nicht mehr erlebt.
- Das Verhältnis wurde distanzierter.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Stark verändert: Modularer Aufbau. Mehr Möglichkeiten (AVOR, Werkmeister, Lehrmeister, Beizerkurse, Maschinenkurse). Zudem nicht mehr so zentral, also nicht nur auf dem Bürgerstock, sondern auch an anderen Orten.
- Bezahlt hat der Betrieb nichts. Dank der Paritätischen Kommission - Beitrag.
- Kurszeit nacharbeiten, zB Kurs am Freitag, dann am Samstag nachholen. Finanziell und zeitlich grosse Belastung. Musste kämpfen darum. Gewisse Betriebe unterstützen, andere gar nicht: „Muesch sälber luege, wie's machsch!“

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Es ist der Handwerker, bringt Dreck.
- Der Berufsberater fragte damals: „Wieso *Schreiner*, das ist doch etwas für die Dummen?!“ Das beschäftigt mich immer noch.
- Ich bin halt nur der Schreiner. Ein Handwerker.
- Weiterbildungen, Ausbildungen sind happig, aber das Ansehen ist tief. War schon immer so. Zwar noch der Beste unter den Handwerker, aber dennoch.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Der Lohn hat sich nicht verändert. Habe gehört, die Betriebsinhaber hätten gemerkt, dass sie etwas unternehmen müssen.
- Es war schmerzhaft, dass Gewerkschaft mit dem Verband wegen 50 Franken streiten musste.
- Der Lohn war immer schlecht. Lohnerhöhungen habe ich nur bei einem Stellenwechsel erhalten.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 3 / 4

Was ist positiv für Sie?

- Die Veränderungen sind eher im Negativen.
- Körperliche Vereinfachungen dank der Technologisierung.
- Konnte auch präziser arbeiten.

Was negativ

- Technologisierung: Es wird vom Handwerker die gleiche Genauigkeit erwartet wie von der CNC-Maschine.

- Vom Möbel machen zur Herstellung von groben Fenstern.
- Neue Dimensionen: von 2m zu 5m!
- Konkurs: Der Betrieb (Möbelschreinerei) konnte nicht mehr mithalten.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- /nicht beantwortet/

In der Firma?

- Früher hat man mehr mit ungelerten Hilfskräften gearbeitet, danach vermehrt auf qualitativ besser ausgebildete Fachkräfte gesetzt.
- Der Schreiner musste besser werden in der Schreinerei.
- Auf dem Bau hingegen andere Situation. Spezielle Rolle.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- s.o.:
- Verständnis für Terminverschiebungen, Terminengpässe hat stark abgenommen.
- Früher gab es vielleicht manchmal noch ein Znüni auf einer Baustelle, das habe ich in den letzten 10 Jahren nicht mehr erlebt.
- Das Verhältnis wurde distanzierter.

...mit Kunden?

- Kam sehr darauf an: Gewisse Kunden schätzten das Fachwissen sehr, andere gar nicht – beiderlei. War schon immer so.

Im Bekanntenkreis?

- Im Bekanntenkreis durchaus geschätzt. Unverändert.

In der Familie

- Mein Onkel war Schreiner, mein Grossvater auch.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Hat mir sehr gefallen, mit Holz zu arbeiten
- War häufig beim Grossvater.
- Auch in der Schule ging ich gerne ins Werken.
- Man kann etwas Schönes aus Holz machen.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Mutter und Grossvater haben beide positiv unterstützt.
- Der Vater war nicht involviert, da geschieden.
- Die Mutter liess mich machen, half aber bei der Lehrstellensuche.
- Berufsberatung: Nicht hilfreich: Die Schreinerlehre ist für die Dummen.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Kein konkretes Ziel - eigentlich wäre ich gerne Architekt geworden.
- Klassenlehrer hat darauf hingewiesen. Der Nachbar war Architekt. Er riet aber davon ab.
- Auch Hochbauzeichner hätte mich interessiert, aber es war Rezession. Daher nicht weiterverfolgt. Also ging ich im Schreinerberuf schnuppern.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- /nicht beantwortet/

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Einzug von IKEA.
- Wegwerfgesellschaft: Man kauft etwas und wirft es danach schnell wieder weg.
- EXPO 2002: Neue Materialien, neue Möglichkeiten, neue Holzfabrikate, OSB-Platten.

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Unzufriedenheit, was unter den Betrieben ablief (Konkurrenzkampf) aufs Blut bekämpft - weil ich in einer Führungsposition war, war ich näher damit konfrontiert.
- Unzufriedenheit: Ich sah die Kinder kaum noch. Ich ging früh aus dem Haus und kam erst spät abends wieder nach Hause, wenn die Kinder schon schliefen.
- Wechsel in einen Betrieb in der Wohngemeinde. Dort aber falsche Versprechungen (Fenster nur vorübergehend, danach Küchenbau) Es blieb bei den Versprechungen.
- Familie und Beruf - es ging am Schluss nicht mehr auf.
- Persönliche Unzufriedenheit und dieser Futterneid unter den Betrieben.
- Die Stelle war ausgeschrieben, ich hörte davon, bewarb mich- ich war in den Vereinen tätig, man kannte mich - daher erhielt ich die Stelle.
- Gesundheit (Hände: Operationen Karpaltunnelsyndrom), auch der Arzt riet zum Berufswechsel.
- Es gibt einige Schreiner, die Hauswart wurden oder Storenmonteure.
- Viele wechselten auch in den Verkauf (gesundheitlich: Rücken schonend).

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- 2001. In jenem Betrieb, der Konkurs ging: Ich begann mir dort schon Gedanken zu machen, weil sich der Niedergang der Möbelbranche abzuzeichnen begann und sogar Grossfirmen schliessen mussten.
- Ich habe aber nochmals gewechselt, jedoch half dies nicht.

Was gab den Ausschlag?

- Gespräch mit den Arbeitskollegen. Auch am Mittagstisch wurde diskutiert: in den Handel einsteigen? Nochmals eine Lehre machen?
- Die Frau musste ebenfalls wechseln von Typographin – zu Polygraphin.
- Für ihn war aber die Familienzeit wichtig, daher kam eine neue Lehre nicht in Frage

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- 2000-2008 (konkret: ab 2006)

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Voll unterstützt. Das Kunden fiel mir aber schwer, fühlte mich unloyal, schlechtes Gewissen
- In der neuen Tätigkeit kannte ich viele schon durch meine Vereinstätigkeit

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 10
- Der Schreinerberuf ist der schönste Beruf. So viele schöne Materialien, man kann gestalten.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 5 (Bedingungen, Konkurrenzkampf)

Was fehlte noch?

- Wertschätzung fehlte

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Viel eingegeben in den Betrieb.
- Es kam nur wenig retour, und wenn, dann verhalten.
- Früher ging man nach einem guten Auftrag miteinander essen. Später nur noch pro forma, weil man halt muss.

Wie gingen Sie damit um?

- Enttäuschung!

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 8/9.
- Öffentlicher Raum, daher viel Vandalismus.
- Das Budget könnte besser sein: Wenig Personal. Ich muss oft selber WC putzen gehen
- Insgesamt aber sehr abwechslungsreich.

Wie hoch ist Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 8
- Arbeitszeiten sind sehr gut.
- Kann selber gestalten, einteilen.
- Finanziell besser.
- Sozialleistungen.
- Als Vereinsmensch gefällt ihm die Zusammenarbeit mit den Vereinen.
- Kontakt auch zu Lehrpersonen.
- Man kann bei einem Anlass helfen (Dorffest, Kinderfest).

Was hat sich verändert

- Beruflich:
- Breiterer sozialer Kontakt
- Manchmal belastend, Suizid,... Man holt den Abwart, man sieht in vieles hinein.
- Es beschäftigt mich, wenn ich sehe, was immer alles kaputt gemacht wird übers WE.
- Privat:
- Familienleben wurde enger. Ich kann mehr teilnehmen: Ich kann unkompliziert frei nehmen. Die Familie hat profitiert davon. Vorher frei nehmen (Begründung) war immer schwierig (Warum?)

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Stimmt

Konsequenzen?

- s.o.

Beruflich?

- s.o.

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Organisieren.
- Handwerkliche Reparaturen erledigen.
- Als Schreiner muss man die Abläufe verstehen, analytisch denken können. Dies kann ich gut gebrauchen.

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Früher 6/7, jetzt entspannter: 4.
- Von „In der Zukunft“ zu „Im Moment“
- Auch der jetzige Beruf, also Haustechnologie, ändert sich.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Mit den Kollegen, der Ehefrau.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Ich hatte einen Nachbar mit vier Kindern, gesundheitlich angeschlagen und voll auf dem Beruf gearbeitet, dennoch hat er sich immer sehr um die Kinder gekümmert.
- Meine Mutter hatte ein schweres Leben, auch sie war trotzdem immer für uns Kinder da.
- Finanziell knapp, aber sie schaute uns gut bis zum Schluss.
- Meine Mutter hat mir diese Einstellungen, Werte mitgegeben.

Wie weit planen Sie im Voraus?

-

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala: Früher 6/7, jetzt entspannter: 4.
- Von „In der Zukunft“ zu „Im Moment“.

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Früher, Haltung "es kommt wie's kommt"
- Nun treffe ich schon ab und zu Entscheidungen. Ich bespreche aber vorher, holt Rat ein.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 7

Wie zielstrebig sind Sie?

- Wenn ich A sage, sage ich auch B, ziehe es durch, manchmal mit Umweg über C.
- Ich mache aber nichts auf Biegen und Brechen, vor allem dann nicht, wenn ich merke, dass das Umfeld betroffen ist.

Wie diszipliniert?

- Umschulung zum Hauswart war ein hohes Ziel, aber es war klar, dass ich gut abschliessen wollte (im 5-er Bereich). Habe viel investiert. Berufsbegleitend (100% Pensum).
- Während den 2 Jahren, das ganze Leben ausgerichtet. Vereinsarbeit eingeschränkt, sich voll darauf konzentriert. Die Frau hat mich unterstützt. Es ist schon viel gewesen: Morgens um 5 Uhr aufstehen um zum lernen, abends nach der Arbeit wieder. Mit 44 J geht das nicht mehr so flott. Resultat: 5.5!
- Mit 24 J am AVOR-Kurs: „Es kommt-wie es kommt-Haltung“, lief super. Bei der Werkmeisterprüfung (35 J) bin ich genau so locker an die Prüfung, obschon zuvor Geburt des ersten Kinds und auch noch Vereinsarbeit. Resultat: Prüfung nur knapp bestanden! Dies hat mich gelehrt. Damals habe ich mir vorgenommen, das nächste Mal besser!

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Googeln, bei Kollegen, Informationsanlass, Verbandszeitung, Bücher, ... man muss sich die Infos halt holen.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Sehr offen, probiere auch gerne Neues aus.
- Learning by doing, beim Handwerk kommt dies sehr oft vor.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Hohes Risiko.
- Bin Quereinsteiger gewesen, hatte keine Ahnung gehabt von Gebäudeunterhalt, habe nicht gewusst, was auf mich zukommen wird.
- Ich habe nun Aufgaben (Personal: Reinigung rekrutieren), die ich vorher nicht gehabt habe.
- Meine Gesundheit (Hände) hat mir aber eigentlich keine andere Wahl gelassen.
- In der Anfangszeit hätte ich zurück in den Beruf gehen können- jetzt nicht mehr: Anschluss verpasst.

Skala?

- Risiko: Skala 10

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Ich habe hohes Selbstvertrauen gehabt, war sehr motiviert, denn an der vorherigen Stelle bekam ich einen Dämpfer (Gesundheit, Arbeit). Daher hohe Motivation.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 10

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- /nicht beantwortet/

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Ja, bei einem früheren Stellenwechsel kamen auch neue Aufgaben dazu (Werkstattleiter, Lehrlinge betreuen), das ist ähnlich gewesen.
- Ja, ich habe ein gutes Selbstvertrauen.

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Der Stellenwechsel war nicht ideal, - Enttäuschung beim Arbeitgeber.
- Ich würde nun früher kündigen, wenn nichts vom Arbeitgeber zurückkommt.
- Zuwenig unterstützt bezüglich Weiterbildung.
- Eher einen Stellenwechsel ins Auge fassen.
- Verantwortung ggü Familie (Eigenheim, 2. Kind) hat mich aber manchmal gezwungen, den Weg des geringsten Widerstandes zu nehmen.
- Bei Stellenwechsel sicher auch das Bauchgefühl ernst nehmen - notfalls mal Stempeln gehen (trotz Familie) - sich nicht drängen lassen.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Beweggründe - wieso Berufswechsel- Es kommt auf die Situation darauf an.
- Ich bereue den Wechsel nicht, aber wenn die Schreinerei, in der ich am liebsten gearbeitet habe, nicht Konkurs gegangen wäre, hätte ich nicht gewechselt.
- Es kommt auf viele Faktoren an (Familie).

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Wenn die Kinder Schreiner werden wollen, klar, wenn sie das wollen! Sie müssen glücklich dabei werden.
- Man ist in keinem Beruf vollständig glücklich, aber zufrieden muss man sein.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Nichts.

INTERVIEW PROTOKOLL TN9

Datum: 25.3.2017 / Dauer: 1 h 25 / Berufswechsel: Hausmann (50%) + Gartenbau (50%)

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Alles husch-husch, billig, es darf nichts kosten.
- Keine Möbel mehr wie in der Lehre (Tisch, eine Wohnwand etc).
- Stangenware.
- Braucht jemand eine Küche, geht er nicht mehr zum Schreiner, sondern in ein Küchenstudio.

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- Möbel werden nicht mehr hergestellt, zu teuer.
- Nur noch montieren.
- Stangenware: Möbel kommen vorgefertigt aus dem Ausland.
- Herstellung zu teuer in der Schweiz.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- /nicht skaliert/
- Brandschutztüren im Kleinbetrieb zu zweit getragen und montiert, im Grossbetrieb: schau selber, wie du diese montierst.
- Überstunden wurden früher zu vermeiden versucht, später normal.
- Kein Znüni, kein Zmittag....
- Bauschreiner ist schlechter gestellt als der Schreiner in der Werkstatt.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- s.o.: Keine Teilzeit, Termindruck.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- /nicht skaliert/
- Je nach Betrieb.
- Wir untereinander hatten es gut zusammen.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Zu Beginn gut, dann schlecht.
- Jeder Vorgesetzte sagte etwas anderes.
- Immerhin: nach aussen hat er uns gut vertreten!

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wurde komplizierter.
- Architekten: Terminfragen, nicht umsetzbare Vorstellungen, reden aber nicht mit dem Schreiner.
- Privatkunden sind offener, lassen sich eher beraten.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- /nicht skaliert/
- Habe mich nie drum gekümmert: Es war zu teuer für mich: AVOR hätte sich nicht gelohnt (Lohnverbesserung ist zu gering im Verhältnis zu den Kosten der Ausbildung). Zuerst ging es finanziell nicht (zu teuer), danach Kinder/Familie.
- Im letzten Betrieb wurden nicht alle MA gleich behandelt: WB nicht für alle zugänglich. Gewisse wurden unterstützt, andere nicht. Ich habe nicht einmal den Staplerkurs machen dürfen.
- Für die jungen Schreiner von heute ist es nun einfacher.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Von gewissen Menschen wird man als Handwerker angeschaut als hätte man Lepra.
- Als Handwerker ist man den Fussabtreter. Haltung: Bei denjenigen mit den dreckigen Kleidern muss man schauen, dass sie es richtig machen.
- Früher war dies schon besser,

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Hat sich zu wenig verändert: Mit dem Lohn kann man keine Familie ernähren.
- Die Frau muss min 40% arbeiten gehen. Ein Auto, Ferien, liegen sonst nicht drin.
- Das muss ändern. Man muss mit einem Lohn eine Familie ernähren können.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 3
- Die Veränderungen sind negativ gegenüber der Lehre vor 14 Jahren.

Was ist positiv für Sie?

- Hilfsmittel in der Werkstatt

Was negativ

- Ich würde lieber wieder wie vor 20 Jahren arbeiten gehen: Lieber einen Eichenladen herumschleppen und abends Rückenweh haben, als mit dem Stapler vorgefertigtes Holz herumfahren.
- Es braucht keine Schreinerlehre mehr: Das Handwerk geht verloren.
- In der Lehre ist das Praktische nicht mehr wichtig. Es wird weniger Wert darauf gelegt.
- Der Fokus ist nicht mehr auf dem Praktischen, sondern dem Büro, CNC.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Nicht schlecht: Kommt noch vor dem Plättlileger.

In der Firma?

- In der Firma geschätzt, sonst gar nicht eingestellt.
- Hierarchie: Chef-AVOR-Werkstatt-Bau: Als Monteur kommt man zuletzt.

Im Umgang mit Auftraggebern?

- s.o.: Architekten wenig Wertschätzung; Privatkunden besser.
- Insgesamt distanzierter, komplizierter

...mit Kunden?

- s.o.

Im Bekanntenkreis?

- Wird geschätzt.
- Klischeevorstellungen.

In der Familie

- Gut.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Immer schon gerne mit Holz gearbeitet.
- War oft beim Vater in der Werkstatt.
- Zweimal geschnuppert.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Die Eltern halfen.
- BIZ? Nein. Wir hatten keine Berufswahl in der Schule oder so.
- In den Ferien geschnuppert.
- Damals gab es die Berufe Maurer, Automech, Schreiner oder auf die Bank.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Eine eigene Schreinerei.
- Es war wohl ein Traum!
- Grosse finanzielle Investitionen.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Einen Beruf lernen, mit dem man die Familie ernähren kann.
- Aber man muss auch etwas machen, was man gerne macht.
- Handkehrum nur des Lohnes wegen einen Beruf lernen und dann 50 Jahre mit Unlust arbeiten gehen, ist auch nicht ideal.
- Rechtzeitig überlegen, wie weiter danach.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Kann ich nichts angeben.

3. Thema: Berufswechsel

1. Gründe für den Berufswechsel

- Meine Frau und ich wollten schon immer 50-50 wegen der Kinder.
- 50% Teilzeit ist als Schreiner nicht möglich.
- Die Frau verdient als Briefträgerin mehr als ich als Schreiner. In unserer Klasse machen 300 Franken mehr viel aus.
- Ich konnte nicht mit drei Vorgesetzten zusammenarbeiten, von denen jeder etwas anderes behauptete.
- Ich kenne einige Schreiner, die direkt nach der Berufslehre gewechselt haben. Sei es in die Informatik oder in den Gartenbau.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Begonnen hat es mit der Krise der Firma: Das „Hintendurch“, die unklare Linie.
- Wegen der Krise in der Firma habe ich angefangen, mich umzuschauen.

Was gab den Ausschlag?

- Stellenangebot der Frau gab den Ausschlag.

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- Halbes Jahr.

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Der Chef hat mich wieder zurückhaben wollen. Versprechungen gemacht: Man werde alles ändern, die Werkstatt neu organisieren etc. Ich habe aber später gehört, es habe sich nichts geändert, nur der Chef habe gehen müssen.
- Familie: Happy ist anders. Auch heute wird man noch blöd angeschaut als Hausmann.
- Geringe Akzeptanz auf dem Land. Interessanterweise grössere Akzeptanz bei Frauen > 60 J. Jüngere Frauen sind sehr skeptisch.
- Wir hatten schon vorher darüber gesprochen.
- Wir hatten uns bei der Geburt des ersten Kindes schon Gedanken gemacht: Ich als Unterstützung der Frau und 40% zusätzlich im Gartenbau. Vertragslos, ohne grossen Erwartungen.
- Geringe Akzeptanz in der Gesellschaft. Inzwischen ist es uns egal. Es ist unser Leben, es ist jetzt so. Gartenbau: Muss halt noch immer viel lernen, vor allem bei 40%.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)**4 a) Vor dem Wechsel:****Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?**

- Skala 10
- Ich bin immer noch Schreiner. Werde es immer bleiben.

Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 3
- Zu wenig mit Holz

Was fehlte noch?

- Mit Holz arbeiten und nicht mit Fertigprodukten, sonst kann ich in die IKEA arbeiten gehen.

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Viel gegeben und wenig zurückbekommen.

Wie gingen Sie damit um?

- Kündigung.
- Ich bin nicht der Typ, der das Gespräch sucht.
- Kritik an den Arbeitsprozessen ist nicht geschätzt worden, ist nicht ernst genommen worden.
- Ich habe schon versucht und gesagt, was ich denke. Man hat es aber nicht hören wollen.

4b) Nach dem Wechsel:**Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?**

- Skala 8/9.
- Mischform (Hausmann / Gartenbau).
- Hausmann 8: Bin mein eigener Chef, das Ansehen müsse aber noch besser werden
- Gärtner 9: hier gut.

Wie hoch Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 8 / 9
- Gartenbau: Teilzeit, Freelance.
- Muss als Gärtner noch selbständiger werden.
- Hausmann: Kann selber bestimmen.

Was hat sich verändert

- Beruflich:
- Freier, kann selber bestimmt.
- Privat:
- Hektik pur. Viele Termine.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Als Hausmann: Stimmt.
- Von der Familie kommt viel zurück.

Konsequenzen?

- s.o.

Beruflich?

- s.o.

4c) Humankapital**Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?**

- Gartenbau:
- Pläne lesen, Sinn für Gestaltung, handwerkliches Geschick.
- Hausmann:
- Reparaturen zu Hause: Türen und Chuchichäschтли flicken (er lacht).

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Eher in der Vergangenheit (was hätte ich noch tun können), aber das Vergangene kann ich ja eh nicht mehr ändern. Bringt ja nichts.
- Als ich zu Hause gewesen bin und noch keine Arbeit im Gartenbau gehabt habe, habe ich mir oft überlegt: Habe ich einen Fehler gemacht?
- Es ist, so wie es ist, so lange die Kinder klein sind.
- Ab einem bestimmten Alter ändert sich eh nichts mehr. Ich werde kaum noch Chef von irgend etwas.
- Mache mir keine Gedanken über Weiterbildung (Gartenbau), da Erfolgchancen Verwertbarkeit wegen Teilzeit eh gering.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Wenn dann, mit meiner Frau.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Nein, aktuell kommt mir grad niemanden in den Sinn.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- Natürlich würde ich auch gerne wissen was in 2-3 Jahren ist.
- Mit Kindern macht man sich logischerweise Gedanken.
- Der Vorgesetzte weiss ja selber nicht, wie sich die Situation entwickelt.
- Existenzängste habe ich aber keine, da das Einkommen der Frau reicht.

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 6

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Ich habe gerne das Heft in der Hand.
- Aber wie das Leben gezeigt hat, kommt immer dann, wenn es gut läuft einer mit dem Hammer
- Ich wäge lange ab. Ausser es sei klar.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 6

Wie zielstrebig sind Sie?

- Wenn mir etwas wichtig ist, dann bin ich sehr zielstrebig

Wie diszipliniert?

- Wenn ich etwas beginne, dann mache ich es auch fertig.
- Ich überlege mir immer vorher, soll ich es machen oder lieber nicht. Sonst beginne ich gar nicht.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Migroszeitung (Produkte), Schulinfo (andere Mütter), halte mich aber bewusst aus der Klatschrunde heraus.
- Ich kenne keine anderen Hausmänner.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Ich bin nicht experimentierfreudig, auch wenn es nicht so aussieht.
- Studiere lange.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Berufswechsel kein grosses Experiment, verglichen mit Auswandern.
- Finanziell: niedriges Risiko.
- Passung: hohes Risiko.
- Kein Zurück, denn dann hätte die Frau kündigen müssen. Sie wiederum hätte keine 2. Chance bekommen.

Skala?

- Risiko: Skala 1, 10
- 1 niedrig: finanziell.
- 10 hoch: Passung.

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Offen

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 8/9
- s.o. :
Als ich zu Hause gewesen bin und noch keine Arbeit im Gartenbau hatte, habe ich mir oft überlegt: Habe ich einen Fehler gemacht?

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- S.O.

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Ich habe so vieles schon erlebt.
- Bis jetzt habe ich alles irgendwie geschafft.

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Ich weiss es selber nicht.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Wenn er jung ist, soll er Weiterbildung machen, nicht stehen bleiben.
- Als gewöhnlicher Schreiner wird man nicht mehr pensioniert.
- Das Handwerk geht in der Schweiz verloren.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Sie sollen machen, was ihnen Spass macht.
- Rechtzeitig mit der WB beginnen.
- Sonst ist man bald zu alt dazu.
- Dies ist mein Fehler gewesen, zu spät daran gedacht.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- AVOR bekommt CHF 200 mehr, die WB kostet aber CHF 20'000.
- Ich wollte nicht bis 7 Uhr abends im Büro sein!

INTERVIEW PROTOKOLL TN10

Datum: 10.4.2017 / Dauer: 1 h 30 / Berufswechsel: Polizist

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Es hängt von der Firma ab. Ich habe in der Zeit als Schreiner keine Veränderungen gespürt, von der Lehre bis ich aufgehört habe. Im Montageunternehmen hat man für 20-30 verschiedene Firmen gearbeitet. Jede mit einem anderen Stil.
- Ich arbeite immer noch viel auf dem Beruf - ich habe nichts gemerkt
- Auf der Montage, dem Bau ist alles wie eh und je. In der Bude (Planung, Produktion) dort schon Veränderung: mehr Maschinen
- Man kann es nicht verallgemeinern
- Meine Welt war die Baustelle. Dort hat sich nichts verändert.

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- In der Montage (Küchen, Kasten, Decke, etc.) hat sich nichts verändert: Küchen werden immer noch gleich montiert. Klar, neue technische Geräte, aber wie man eine Küche montiert, ist das gleiche Vorgehen wie eh und je.
- Jetzt in der Freizeit mache ich wieder alles von A-Z.
- In einer grösseren Bude gibt es verschiedene Bereiche (an der Bank, Maschinist, auf dem Bau), man arbeitet dort, wo es einem gefällt. In kleineren Betrieben noch eher alles zusammen
- Stark verändert – vom Möbel zum Fensterschreiner.

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Je nach Auftrag: Ladenbau zum Beispiel immer Stress (15 Stunden-Tage die Regel), aber Firma Spezialmöbel für Behinderte sehr angenehme, ruhige Arbeit.
- Man sagt, es sei strenger stressiger geworden, das stimmt wahrscheinlich schon.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Betriebsabhängig: Würde ich in meinen alten Betrieb zurückgehen, wäre es immer noch das gleiche Tempo. Wenn jemand aber neu hinzukäme: Grosse Veränderung.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Betriebsabhängig. Für mich persönlich ja, von der kleinen Schreinerei in das Montageunternehmen: Grosse Veränderung.
- Aber sonst: Geringe Veränderung.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wenig.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wenig. Der Umgangston hat sich nicht verändert.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- War immer schon gut. Hat sich nicht verändert.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Hat sich nicht geändert: gut bis sehr gut. Im Vergleich zum Kanton (jetziger Arbeitgeber) war die Wertschätzung auf dem Bau viel besser.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Hat sich in seiner Zeit nicht verändert. Auf der Montage verdient man aber besser.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- Skala: 10

Was ist positiv für Sie?

- Sehr positive Veränderungen (Maschinen).
- Grundsätzlich eine Supersache.
- Man ist natürlich schon schneller mit einer CNC.

Was negativ

- Für mich persönlich war die CNC zwar weniger positiv, da ich CNC nicht verstanden habe und immer auf jemanden angewiesen war, der mir dies erklärte.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- Seit ich vom Beruf weg bin, sehe ich, dass das Ansehen des Schreiners sehr hoch ist.
- Der Schreiner ist nach wie vor ein sehr wertvoller Beruf.
- Es ist mein Traumberuf, das Schönste, was man machen kann.
- Ich habe den Beruf nicht wegen des Ansehens gewechselt.

- Früher war ich nur unter Schreibern. Jetzt komme ich auch unter andere Menschen und kann nun sagen, dass der Beruf sehr geschätzt wird.
- Zudem hat man als Schreiner viele Möglichkeiten. Man ist gut aufgestellt als Schreiner.

In der Firma?

- Die haben gut zu uns Schreibern geschaut.
- Es wurde auch Danke gesagt. Das ist anders als ein Danke beim MAG (bei der Polizei). Das zählt nichts. Direkt nach der Arbeit, das zählt! Ein Jahr später wie beim MAG bringt doch nichts!

Im Umgang mit Auftraggebern?

- Haben Freude, wenn sie sehen, dass die Küche schön montiert ist.

...mit Kunden?

- Das Gleiche. Natürlich auch Kunden, die lieber wollen, dass alles gestern fertig ist, aber im Allgemeinen verstehen die Leute, dass alles seine Zeit braucht.

Im Bekanntenkreis?

- Auch die Freunde / Bekannten schätzen die Arbeit eines Schreiners immer noch sehr.
- Ich habe viele Aufträge nebenbei.
- Die Leute verstehen schon, dass Qualität etwas kostet.
- Auch ich gehe manchmal in die IKEA. Wenn es aber darauf ankommt, dann braucht es aber eben einen Schreiner für einen Spezialkasten etc.
- Manchmal passt der IKEA-Schrank halt nicht in die Nische, und es braucht einen speziellen Kasten, den man eben nicht kaufen kann.

In der Familie

- Auch sehr gut. In der Verwandtschaft der Mutter hat es einige Schreiner.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Seit ich weiss, seit dem Kindergarten wollte ich Schreiner werden.
- Ich war in 3 Betrieben schnuppern.
- Ich habe noch als Multimedia-Elektroniker geschnuppert, das gefiel mir aber nicht.
- Schon als Kind habe ich immer gerne und viel mit Holz gearbeitet.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Natürlich haben die Eltern mich unterstützt.
- Der Vater hat mir noch eine weitere Adresse gegeben
- Ich war nicht auf dem BIZ, da ich ja wusste, was ich wollte

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- Nein, ich hatte kein Ziel.
- Ich wollte auch nie eine WB machen wollen, da alle WB entweder ins Büro oder in die Werkstatt führten
- Ich war auf der Baustelle zuhause. Das war meine Welt. Dort gibt es keine WB: Baustelle bleibt Baustelle, dort kann man nichts mit dem Computer machen

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Heute sehe ich es etwas anders bezüglich Weiterbildung.
- Aber es ist auch gut gewesen, einfach mal zu arbeiten.
- Schreiner hat mir gefallen und gefällt mir immer noch.
- Jetzt, da ich aber mit dem Computer umgehen gelernt habe, würde ich mir auch langsam eine WB im Schreinerbereich zutrauen.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Kein Ereignis.
- Es hat mehr Ausländer auf den Baustellen.
- Jeder Schweizer, der etwas kann, verlässt irgendwann den Beruf, geht fort, ins Ausland oder so. Das ist normal.
- Daher kommen mehr Ausländer auf dem Bau. Auch wenn jemand kein Deutsch kann, so ist er vielleicht ein guter Monteur oder kann es jedenfalls lernen
- Der Beruf als Ganzes ist sehr umfassend, aber nicht alle Arbeiten sind gleich anspruchsvoll. Gewisse Arbeiten sind einfach und kann jeder machen
- Ich bekomme seit 10 Jahren pro Woche min 1 SMS / Jobangebot eines Temporärbüros

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Seit dem Militär habe ich mir überlegt, dass ich gerne zur Polizei gehen möchte.
- Man hat aber einen handgeschriebenen Lebenslauf mit Motivationsschreiben einreichen müssen. Das hat mich davon abgehalten: Schreiben und Lesen waren nicht meine Welt.
- Ich wollte mit Menschen arbeiten (Sozialpädagoge, Behindertenpfleger, Agoge) nicht nur montieren.

- Habe lange für ein Behindertenheim gearbeitet, dann gesehen, dass ich dies nicht könnte. Jedenfalls nicht für eine längere Zeit.
- Hilfe bei Notsituationen, unterstützen. Nehme mir auch gerne Zeit.
- Berufliche Neuorientierung.
- Drei meiner alten Klassenkollegen haben auf die Polizei gewechselt.
- Viele Schreiner haben sich auch selbstständig gemacht.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Seit dem Militär, seit ich 20 Jahre alt war.
- Im Militär habe ich polizeiähnliche Aufgaben übernehmen müssen, das hat mir sehr gefallen.

Was gab den Ausschlag?

- Ich habe schon mit 20 Jahren die Unterlagen zuhause gehabt.
- Habe mir immer wieder überlegt, soll ich, soll, ich nicht.

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- Zusammen mit dem Aufnahmeverfahren vielleicht 1 Jahr.
- Ich habe es dem Chef sofort gesagt.

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Sehr, sehr gut aufgenommen
- Ich habe von Vielen erfahren, dass sie es auch probiert haben (Aufnahmequote 20/150)
- Hat mir ein gutes Gefühl gegeben, es war schön, dass ich es geschafft habe
- Ich habe Kollegen gehabt, die schon bei der Polizei gewesen sind, die haben ihm geholfen /
- Ich bin ein gläubiger Mensch, - für mich ist es ein völliges Wunder, dass ich es geschafft habe, Gottes Plan. Ich mit meinem Deutsch! Aber man schaut bei der Polizei ja auch auf den Typ Mensch.
- Deutsch war schwierig und der Sporttest. Ich habe ja vorher nie Sport getrieben. Also musste ich trainieren. Der Bruder ist manchmal mitgekommen, auch mit dem Vater habe ich geübt.

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 10

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 5
- Wenn man zum x-ten Mal bis abends um 22 Uhr auf der Baustelle ist, dann... Es war aber cool vom Team!

Was fehlte noch?

- Dass man noch mehr individuell hätte machen können, das wäre schon toll gewesen.

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Viel gegeben – viel bekommen.

Wie gingen Sie damit um?

- /nicht beantwortet/

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 7.
- Sehr zufrieden

Wie hoch ist Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 6
- Wertschätzung vom Kanton fehlt.
- Von Jahr zu Jahr weniger Lohn (Sozialleistungen) Niemand sagt einem Danke für nichts.
- Die Leute auf der Strasse sind aber schon sehr dankbar.
- Die Vorgesetzten schauen schon für ihre Leute, aber der Kanton macht zu wenig.

Was hat sich verändert

- Beruflich:
- Grössere Verantwortung, mehr Wissen.
- Ich lerne ständig dazu.
- Kann Bereiche übernehmen, sich spezialisieren....
- Vorher hat man einfach alles gemacht.
- Privat:
- Wir haben uns ein Haus gekauft, haben mehr gemeinsame Freizeit.
- Ich geniesse die unregelmässigen Arbeitszeiten - immer nur von 7-7 ist nichts.
- Es gibt auch weniger Überstunden.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

- Hier viel (Input), aber man bekommt nichts zurück.

Konsequenzen?

- /nicht beantwortet/

Beruflich?

- Ich sehe abends nicht, was ich gemacht habe.
- Manchmal riesige Häusliche-Gewalt-Geschichten mit Befragungen, - ohne Resultat.
- Der Lohn selber ist immer noch gleich, aber ohne Extras (Parkgebühren, Kinderzulagen und so).
- Es gefällt mir aber trotzdem.
- Viele interessante neue Bereiche.
- Die Arbeit mit Menschen.
- Auf dem Bau habe ich oft tagelang mit niemandem gesprochen.
- Vorher habe ich mit dem Chef auf der Baustelle gearbeitet, nun siehe ich ihn nur in der Zeitung oder im Fernsehen.

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Wenn ich Einsatz habe, dann schnelle Orientierung, räumlich, kenne mich aus in Häusern.
- Auch handwerklich, meine praktische Seite kommt mir sehr zu gute.
- Vor allem hilft meine Lebenserfahrung.
- Fachwissen kann ich aber weniger einbringen.

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Ich bin kein Karrieremensch. Seit 3 Jahren im neuen Beruf. Es gefällt.
- So lange es gefällt, mache ich keine Pläne.
- Ich bin zufrieden. Momentan mache ich mir keine Gedanken.
- Die Familie hat Vorrang.
- Beruf ist eher auf dem Hintergrund.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Wenn, dann unterhalte ich mich mit Kollegen.
- Lebe eher im Moment, natürlich plane ich auch, aber nicht so häufig.
- Situationsbedingt.
- Überlege mir manchmal, was wird in 10 Jahren sein.
- Ich würde aber keine Schritte einleiten für eine Weiterbildung.
- Meine Frau plant. Sie ist gut darin.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Ein guter Freund (10 Jahre älter), auch Schreiner, mit ihm bespreche ich alles.
- Auch die Eltern sind Vorbild. Sie haben es super gemacht.
- Und auch meine Frau ist Vorbild.
- Und der Sohn: Der Sohn spiegelt mich sehr direkt, macht alles nach (positiv/negativ) also muss ich aufpassen.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- s.o.

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 6

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Grössere Entscheid zusammen mit der Frau oder mit meinen Freunden.
- Ich berate mich zuerst mit Freunden, dann entscheide ich.
- Es gibt einen Plan im religiösen Sinne, auch wenn wir einen freien Willen haben.
- Habe Verantwortung, muss für die Familie hinstehen und entscheiden.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 7 (Es gibt einen Plan)

Wie zielstrebig sind Sie?

- Ich war lange nicht zielstrebig. Nun aber viel zielstrebig.
- Meine Frau ergänzt mich sehr gut.

Wie diszipliniert?

- Ich bin nicht so diszipliniert, aber bin daran, es zu lernen.
- Wenn ich etwas will, dann schaffe ich es auch.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Ich höre mich um. Informiere mich weniger im Internet.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Je nach Risiko.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Ich wusste, ich könnte jederzeit wieder zurück. Wenn es nicht passt, dann kann ich retour.
- Finanziell, Hypothek... Auf der Baustelle verdient man besser, man arbeitet auch viel, viel mehr.
- Nebenbei habe ich ja noch meine Ein-Mann-Firma.
- Bei meinem ehemaligen Lehrbetrieb habe ich einen Arbeitsplatz, wo ich Aufträge machen kann.
- Zudem das eigene Haus umbauen, Plan: Schreinerwerkplatz einrichten.
- Ziel: Schreinerberuf nebenberuflich integrieren 1-2 Tage pro/Monat.
- So wie es jetzt ist, ist es super. Es gefällt mir gut, so wie es ist.

Skala?

- Risiko: Skala 3
- Nicht gross.

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Es war natürlich ungewiss.
- Habe gehört, dass viele es nicht geschafft haben, daher war ich schon nicht sicher gewesen.
- Zudem habe ich früher unangenehme Erfahrungen gemacht.
- Dennoch: Ich wusste, es ist mein Weg, es stimmt.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 9
- Sehr sicher!

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

- /nicht beantwortet/

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- /nicht beantwortet/

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Nichts.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Zuerst einmal auf dem Beruf arbeiten 10 Jahre.
- Die beste Ausbildung/Weiterbildung ist immer noch im Beruf selber.
- Wenn jemand zu früh an der WB beginnt, wird er von anderen Monteuren nicht ernst genommen.
- Die Erfahrung im Beruf ist am wertvollsten.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Sofort!
- Schreiner würde ich selber wieder lernen.
- Etwas herstellen, Möbel machen, man hat etwas davon, die Leute haben Freude daran.
- Selbst wenn man auf der Baustelle nicht immer etwas selber machen kann.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Ich würde jederzeit wieder zurück auf den Beruf. Es ist ein super Beruf.

INTERVIEW PROTOKOLL TN11

Datum: 10.4.2017 / Dauer: 1 h 30 / Berufswechsel: Polizist

1. Thema: Berufsbild

1a) Veränderungen des Berufsbildes

Wie hat sich das Berufsbild seit Ihrer Ausbildung verändert?

- Maschinen haben zugenommen, Technisierung, Richtung Roboterisierung
- Qualität spielt immer weniger eine Rolle: es darf nichts kosten muss aber super Hammer aussehen und 50 Jahre halten
- Seit Einführung der EBA vermehrt "Handlanger" - zwar gute Lösung, aber Tradition des Handwerks, Know-how geht verloren
- Betriebe (nicht alle sind so) stellen dann EBA und Hilfsarbeiter ein, da kostengünstiger, man kann sie ja dann anlernen..
- Es hängt aber vom Betrieb, der Ausrichtung und den Aufträgen ab...

Wie haben sich die folgenden Teilbereiche verändert?

Arbeitsinhalte nicht wenig mittel stark sehr stark

- In der Maschinisierung, Technisierung hat sich der Inhalt geändert.
- Früher Massivholz, nun Spanplatte, MLF (Mittellichte Faserplatte)

Arbeitsbedingungen nicht wenig mittel stark sehr stark

- Am schlechtesten bezahlt in der Baubranche, Grundlohn wurde mal angehoben
- Dies hängt mit den grossen Infrastrukturkosten zusammen (Vergleich Maler)
- Kunde will heute bestellen, morgen geliefert haben. Es wird eine höhere Flexibilität verlangt.
- Ich konnte gut damit umgehen, da noch jung.
- In den sieben Jahren wenig Veränderung gesehen.
- Ich habe grundsätzlich keine schlechten Erfahrungen gemacht. Es hat mich nicht belastet.

Arbeitszeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Im Lehrbetrieb waren Überstunden selten.
- Danach hatte ich 300 Überstunden (3 Jahr).
- Es wird eine höhere Flexibilität verlangt, Anpassung an den Markt. Ich habe oft am Samstag arbeiten gehen müssen. Es hat mich aber nicht belastet. Ich hatte Vertrauen in den Chef. Ich wusste, dass ich die Zeit kompensieren konnte. Ich stand manchmal um 5 Uhr morgens schon im Geschäft. Aufträge standen, aber es konnten nicht mehr Schreiner eingestellt werden (Kapazität). Auf dem Bau ist der Schreiner der letzte Handwerker: Die Letzten beißen die Hunde. Ich habe aber immer gerne gearbeitet.

Zusammenarbeit im Team nicht wenig mittel stark sehr stark

- Es ist die Aufgabe der Jüngeren, dies zu stemmen und Ältere zu entlasten. Ich habe es gut gehabt im Team. Es ist klar, dass Ältere nicht mehr gleich viel geben können.
- Die Älteren mit 30 J Erfahrung sind die Ruhepole im Team. Sie sind wichtig fürs Team.
- Insgesamt hat es sich nicht verändert.

Mit Vorgesetzten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Akzeptanz war da. Zusammenarbeit gut.
- Man konnte sich bei Schwierigkeiten immer an die Vorgesetzten wenden.
- Auch kurzfristig frei nehmen.
- Daher auch höhere Bereitschaft etwas zu leisten.

Mit Auftraggebern nicht wenig mittel stark sehr stark

- Erwartungshaltung hat sich geändert. Betriebsabhängig. Schnell, billig,..
- Ich vermute Egoismus, mangelnde Wertschätzung, vielleicht auch ein falsches Bild, Unwissen.
- Z.B. Egon-Kiefer produziert im Ausland. Billig, Roboter, schnell. Die Dorfschreinerei kann da nicht mithalten: dort kostet ein Fenster 800 Franken, beim den anderen 400 Franken.

Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten nicht wenig mittel stark sehr stark

- Wenn der Wille, Motivation da ist, dann kann man im Betrieb gut Karriere machen. Man hat viele Möglichkeiten. Kann sich hinaufarbeiten.
- Wenn man aber dann den Betrieb wechselt, ist es ein Problem, da gewisse Betriebe ein Zertifikat sehen wollen und nicht nur angelerntes Wissen.
- Man kann viel, könnte auch Architektur studieren gehen.

Wertschätzung nicht wenig mittel stark sehr stark

- Kunde: Es gibt immer wieder solche, die sich enorm freuen über die neue Küche.
- Bei allen drei Betrieben: es stimmte.

Lohn nicht wenig mittel stark sehr stark

- Im ersten Jahr steigt der Lohn am meisten.
- Eine Familie zu ernähren ist aber schwierig.

- Es hängt von den Wünschen, den persönlichen Ansprüchen ab, man kann aber nicht Ski-, Sommer- und Herbstferien machen.
- Man passte in meiner Zeit den Grundlohn (CHF 3'750 Brutto) an, heute mehr: CHF 4'000.

1b) Umgang mit den Veränderungen

Wie waren diese Veränderungen für Sie als Schreiner? Skala: negativ – positiv?

- **Skala: 6**

Was ist positiv für Sie?

- Insgesamt positiv: 6.
- Technisierung vereinfacht vieles: positiv.
- Man kann sich auch so fortbilden.

Was negativ

- Erwartungshaltung, Wertschätzung: negativ.

1c) Wahrnehmung des Schreinerberufs

Wie ist das Ansehen des Schreiners?

- /nicht beantwortet/

In der Firma?

- /nicht beantwortet/

Im Umgang mit Auftraggebern?

- s.o.:
- Erwartungshaltung hat sich geändert. Betriebsabhängig. Schnell, billig,...
- Ich vermute Egoismus, mangelnde Wertschätzung, vielleicht auch ein falsches Bild, Unwissen.

...mit Kunden?

- Es gibt Kunden, die sind 100% zufrieden, andere, die konnten sich nicht vorstellen, was sie bestellt hatten und waren dann nicht zufrieden, die dann der Schreinerei die Schuld gaben.
- Man sieht den Schreiner von oben herab, als staubigen, dreckigen Bützer.

Im Bekanntenkreis?

- Hoch angesehen: alle möchten noch gerne eine schöne Vitrine, ein schönes Möbels...
- Ich habe viele Anfragen bekommen. Sie hätten auch bezahlt. Ich wollte aber nicht damit beginnen.

In der Familie

- Auch in der Familie wurde das Handwerk geschätzt.

1d) Laufbahnplanung

Was haben Sie sich überlegt, als Sie den Beruf gewählt haben?

- Es war immer der Wunschberuf.
- Holz hat mir schon immer gefallen.
- Niemand in der Familie war Schreiner.

Wer hat Sie bei der Berufswahl unterstützt?

- Die Eltern haben mich dabei sehr unterstützt.
- Die Lehrer (Bezirksschule) verstanden nicht, wieso ich eine Schreinerlehre machen wollte.
- In der Berufsschule wurden gar Leistungsklassen gemacht nur für "Bez"-ler. Ich habe dies nie fair gefunden. Das Vorstellungsvermögen hängt nicht von der "Bez" ab: Plan lesen kann man lernen.
- Pflichtberatung auf dem BIZ.
- Laufbahnberatung aber nicht, das habe ich selber entschieden.

Was war Ihr Ziel? Was strebten Sie an?

- LAP.
- Langfristig: AVOR oder Werkstattchef.
- Veränderung (Beziehung), Planung einer Zweitausbildung (jetzt oder nie) hat mich davon abgehalten. Jetzt geht es noch, später nicht mehr.

Retrospektiv: Was würden Sie heute anders machen?

- Es stimmte: Kleinbetrieb.
- Es lief reibungslos.
- Es war klar, etwas mit Holz (im Wald oder nicht). Ich wählte die Schreinerei.

2. Thema: Arbeitsmarkt

Welches Ereignis (politisch/wirtschaftlich/gesellschaftlich) hatte aus Ihrer Sicht grosse Folgen?

- Wenn du auf dem Bau Deutsch reden willst, musst du weit suchen gehen. Das Know-How geht verloren.
- Durch die Einwanderung vielleicht, ich weiss es nicht genau, was dahinter steckt.
- Vor allem Portugiesen. Viele Maler, Gipser kommen aus Ex-Jugoslawien.
- Durch die Zunahme geht das Know-How verloren.
- Viele Gelernte verlassen ihren Beruf, die werden dann mit ungelrnten Hilfskräften ersetzt.

- Sicher spielen auch die Lohnkosten dahinter eine Rolle: Ein EFZ-ler ist teurer, als bei ein Deutscher.

3. Thema: Berufswechsel

Gründe für den Berufswechsel

- Zeit und Geld sind wichtiger geworden als Wert und Qualität
- Zeit, bzw dass man eben nicht mehr Zeit hat. Bei Prestigebauten (Schulen, Kindergarten) wird oft zu günstig offeriert, was gar nicht rentieren kann. So entsteht ein hoher Zeitdruck
- Lieber arbeite ich eine halbe Stunde länger und kann hinter das Möbel stehen, als jufle.
- Erwartung, es darf nichts kosten.
- Familienbetrieb, Kleinbetriebe stehen bei Wettbewerben unter grossem Konkurrenzdruck
- Führungswechsel im Betrieb. Mit dem Totsch wollte ich nicht zusammenarbeiten
- Veränderung der Situation auf dem Bau.
- Zwei andere Schreiner kenne ich bestimmt, die auch gewechselt haben. Der eine ist im Verkauf Aussendienst, der andere machte das Tech und ging dann ins Büro.

Wann begannen Sie sich Gedanken über einen Berufswechsel zu machen?

- Herbst 2014

Was gab den Ausschlag?

- Erfahrung, das, was ich alles gesehen habe...
- Man sieht vieles und sagt sich "Schade"
- Personeller Wechsel

Wie lange dauerte der ganze Prozess?

- ca 1 Jahr (Herbst 2014 - 2015) Start April 2016

Wie hat ihr Umfeld darauf reagiert?

- Zuerst mit Skepsis. Gefahrenabwägung. Insgesamt aber positiv
- Vom Chef: Schade, dass du gehst, aber er unterstützte mich dabei.
- Was half: Führungserfahrung, Militärische Erfahrung, Umgang mit Kundschaft, ein Handwerker kann auch mal zulangen, körperlich fit, Vielseitigkeit (feine, genaue Pläne zeichnen aber auch Balken rausrupfen) Kollegen bei der KAPO, ich habe beim Sicherheitsdienst auch mit der Polizei zu tun gehabt, auch im Militär... Daher wusste ich, worauf ich mich einliess.
- Schwierig: Man kann den Beruf nicht schnuppern gehen. Arbeitszeiten, den Schritt wagen. Unsicherheit: Wie reagiert das Umfeld? Wie reagiert die Beziehung?

4. Thema: Zufriedenheit (Arbeits-, Berufs,-)

4 a) Vor dem Wechsel:

Wie hoch war Ihre Berufliche Zufriedenheit?

- Skala 9
- Keinen Tag ging ich mit Widerwillen arbeiten, ich bin immer gerne aufgestanden und arbeiten gegangen.

Wie hoch war Ihre Arbeitszufriedenheit?

- Skala 9

Was fehlte noch?

- Geringere Stundenbelastung.
- Grundsätzlich immer guter Laune und zufrieden arbeiten gegangen.
- Mehr Lohn (wobei es für mich noch stimmte, da ich noch keine Familie hatte).
- Es gibt keinen perfekten Beruf.

Wie war das Input-Output-Verhältnis?

- Es stimmt

Wie gingen Sie damit um?

- /nicht beantwortet/

4b) Nach dem Wechsel:

Wie hoch ist Ihre Berufliche Zufriedenheit? Was fehlt noch?

- Skala 9.
- Auch hoch. Wunschenken (Schichtrhythmus).
- Was fehlt noch: mangelnder Respekt (junge, auch Richter) Der Bulle. Ich wusste es. Vor allem Junge zollen keinen Respekt mehr.
- Auch mangelnde Unterstützung von den Richtern.
- Die Polizei muss das Gesetz ausführen. Der Entscheid kommt aber vom Strassenverkehrsamt, Staatsanwalt, die sind aber nie in der Kritik

Wie hoch ist Ihre Arbeitszufriedenheit jetzt? Was fehlt noch?

- Skala 9
- Auch hoch. Frei unter der Woche. Das genieesse ich sehr.

Was hat sich verändert

- Beruflich:

- Es wird immer mehr. Digitalisierung, immer mehr Gesetze, Verordnungen. Jetzt ohne Handakte, nur noch e-Dossier.
- Mehr Büroarbeiten
- Ich bin bei der Mobilen Polizei. Dort bin ich viel draussen. Daher nur ca 25% Büro.
- Privat: Das Privatleben muss nun besser geplant werden. Früher konnte ich abends noch zusammen sitzen. Jetzt Schicht.

Wie ist das Verhältnis: Input-Output?

Stimmt

Konsequenzen?

- /nicht beantwortet/

Beruflich?

- /nicht beantwortet/

4c) Humankapital

Wo kommt Ihnen Ihre berufliche Erfahrung zugute?

- Menschenkenntnis, Freundlichkeit, Umgang Kundschaft.
- Bei einem Einbruch, Hausdurchsuchung- ich kenne mich mit Fenstern, Türen, Häusern aus.
- Räumliches Vorstellungsvermögen.
- Körperliche Verfassung.
- Zuverlässigkeit.
- Es hat viele Schreiner bei der Polizei.

5. Anpassungsfähigkeit

5a) Concern (Savickas Adapability Career Dimensions)

Wie häufig machen Sie sich Gedanken über Ihre berufliche Karriere?

- Aktuell mache ich mir keine Gedanken. Der Polizist lebt von der Erfahrung. Das heisst, ich habe mir gesagt, nun arbeite ich mal 5 Jahre.
- Mich würde das Auswahlverfahren und Ausbilden von jungen Polizisten interessieren.
- 5-6 Jahre muss man die verschiedenen Bereiche durchlaufen.
- Man liebäugelt aber immer ... Vielleicht geht eine neue Stelle auf.
- Nicht regelmässig, aber ich mache mir Gedanken.
- Keine Gedanken zu machen, wäre falsch: Dann ist man nicht à jour und fällt bei den Arbeitsleistungen ab.

Wo besprechen Sie Ihre Pläne? Familie/Kollegen/Vorgesetzten/Verband/HF

- Ich spreche mit anderen Mitarbeitern, die schon in einer anderen Abteilung einen Stage gemacht haben und auch mit Vorgesetzten.
- Das ist auch fürs Daily Business gut und bringt einem weiter.
- Aber ich spreche auch mit dem familiären Umfeld.

Hatten / haben Sie ein Vorbild?

- Nein, man muss selber zufrieden sein.

Wie weit planen Sie im Voraus?

- /nicht beantwortet/

Auf einer Skala „Im Moment“ – „in der Zukunft“?

- Skala 5

5b) Control

Wie treffen Sie Entscheidungen?

- Wir müssen. Es fällt mir relativ einfach.
- Klar beim Berufswechsel ist es persönliche Wichtigkeit versus Geschwindigkeit. Wie schnell muss es gehen.
- Grundsätzlich fällt es mir leicht, Entscheide zu treffen.
- Es ist sehr oft der Bauch. Mein Gefühl sagt mir etwas, dann überprüfe ich im System (Polizei). In der ersten Phase ist es der Bauch. Beim Beruflichen schaue ich mir aber schon auch Facts an. Auf das persönliche Ich hören.
- Ich bin nicht der Typ, der sagt, so jetzt gehe ich einfach mal nach Amerika und schaue dann mal. Ein bestimmtes Mass an Planen ist bei mir sicher vorhanden.

Auf einer Achse „„Es kommt, wie's kommt“ – „Das Heft in der Hand“

- Skala: 8

Wie zielstrebig sind Sie?

- Ja, sehr.

Wie diszipliniert?

- Ja, sehr. Wenn ich A sage, dann ziehe ich es durch.

5c) Curiosity

Wie informieren Sie sich?

- Im Internet eher nein. Wikipedia ist für mich ein Fremdwort.

- Viel über das Gespräch, mit Menschen aus anderen Berufsgattungen.
- Lieber nehme ich ein Wissenschaftsmagazin mit einem Bericht zu einem Thema, in das ich mich mal einlesen möchte.

Würden Sie sich als experimentierfreudig bezeichnen?

- Eher nein.

Welches Risiko sind Sie beim Berufswechsel eingegangen? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Es war ein Abwägen, aber am Schluss war es ein eher niedriges Risiko.
- Wenn es ein grosses Risiko gewesen wäre, wäre ich es nicht eingegangen.
- Es wäre mir kein Zacken aus der Krone gefallen, wenn ich nach einer Weile zurück in den alten Beruf hätte gehen müssen.
- Im Beruf als Polizist mag es kein Risiko leiden. Auf der Strasse oder im Umgang mit Schusswaffen geht dies nicht.
- Ohne Risiko geht es nicht ganz, aber in Bezug auf den Berufswechsel: niedrig.

Skala?

- Risiko: Skala 4 (gering)

5d) Confidence

Wie stehen Sie im Allgemeinen Veränderungen, neuen Situationen gegenüber?

- Das Auswahlverfahren bei der Polizei dauerte sehr lange. Das hat schon an einem genagt.
- Grundsätzlich und aufgrund der Feedbacks war das Selbstvertrauen schon da.
- Es war schwierig, da man wusste es dauert sehr lange, wie viel investiere ich, damit ich dann nicht enttäuscht bin am Schluss, wenn es nicht klappt.
- Im Militär machte ich die Kaderschulen, auf das konnte ich zurückgreifen.
- Ich wusste, eigentlich sollte es reichen.

Wie hoch war Ihr Selbstvertrauen beim Berufswechsel? auf einer Achse „niedrig – hoch“

- Skala 7 / 8

Wer / was unterstützte Sie bei diesem letzten Berufswechsel?

-

Gab es in Ihrem Leben schon ähnliche Situationen, an denen Sie sich orientieren konnten?

- Meine Partnerin. Ohne ihre Unterstützung hätte ich es nicht gemacht. Wenn sie den Wechsel nicht akzeptiert hätte, wäre es zum Scheitern gekommen.

6. Rückblick

Was würden Sie heute anders machen?

- Der Zeitpunkte stimmte.

Was raten Sie Ihrem Kollegen?

- Wenn es nicht mehr geht, sich dann informieren. Auf der Berufsberatung. Was gibt es für Möglichkeiten.
- Viele wissen gar nicht - die die noch in einem anderen System die Lehre gemacht haben - was es für Möglichkeiten gibt.
- Einer, der will, findet bestimmt etwas. Wo ein Wille ist, ist ein Weg.

Was raten Sie Ihren Kindern?

- Ich habe es erlebt, dass die Eltern den Kindern gesagt haben, sie müssten an die ETH. Aber ob die Kinder damit glücklich geworden sind?
- Bei meinen eigenen: Wenn sie Schreiner werden möchten, sollen sie dies machen.
- Bis es aber soweit ist, ist eh ein anderes System.

Was möchten Sie anfügen, das nicht zu Wort kam, aber für den Berufswechsel wichtig war?

- Nein, alles haben wir angeschaut.
- Den Beruf vermisse ich nicht, das Haus gehört uns, da kann ich machen, was ich will. Neue Fenster, umbauen...

Anhang 5: Tabellen

Veränderungen

VERÄNDERUNGEN	TN1			TN2			TN3		
		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*
	Handwerklicher Aspekt geht verloren	Veränderung des Berufsbildes	K1: Arbeitsinhalte (Verlust Handwerk)	Druckzunahme	Mehr Druck	K2: Bedingungen (Druck)	Hat früher mit Holz zu tun. Jetzt Kunststoff, Aluminium, Spanplatten (zwar Holz, aber nicht das schöne Massivholz)	Holz verschwindet aus dem Beruf	K1: Arbeitsinhalte (Holz verschwindet)
	Zweiteilung => Produktion (Objekte) - Montage		K1: Arbeitsinhalte (Verlust A-Z; Zweiteilung)	Preiszunahme: Man bekommt nicht mehr die gleiche Qualität; man bekommt nicht mehr das, was man früher für den Preis bekam	Preis steigt, Qualität nimmt ab	K1: Arbeitsinhalte (Verlust Qualität)	Berufslehre entspricht nicht mehr dem Alltag	Veränderung des Berufsbildes	
	Montage von Halbfertig- / Fertigprodukten		K1: Arbeitsinhalte (Montage Vorgefertigte Produkte)	Das Teure, Qualitative geht verloren	Keine Qualität mehr		Nur noch ein kleines Segment arbeitet mit dem Grundstoff Holz, Fenster sind in den meisten Firmen aus Kunststoff		K1: Arbeitsinhalte (Einzug Kunststoff)
	Romantische Vorstellung (Verarbeitung Arvenholzteil)	Klischee-Vorstellung	K6: Wahrnehmung (Klischee)	Qualitätsverlust			Früher Herstellung im Betrieb heute vorgefertigt. Häufig gar aus dem Ausland	Verlust Handwerk	K1: Arbeitsweise (Verlust Handwerk /Vorgefertigte Produkte)

Veränderung	JA	JA	JA
--------------------	-----------	-----------	-----------

Kategorien)*	Total Nennungen			
K1:	23	3	1	3
K2	5		1	
K3				
K4				
K5	1			
K6	3	1		
K7	2			

)* Legende:

KATEGORIEN	
Arbeitsinhalte	K1
Arbeitsbedingungen	K2
Arbeitszeiten	K3
Zusammenarbeit	K4
Weiterbildung	K5
Wertschätzung	K6
Lohn	K7

TN4			TN5			TN6		
	Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*
Der Schreiner ist immer noch der Schreiner und macht Möbel	Produkt bleibt	keine Veränderung	Seit 1997 riesige Veränderungen. Maschinen gab es, aber undenkbar, dass die Planung am Computer geschieht	Maschinen ersetzen grosse Teile des Handwerks	K1: Arbeitsweise (Digitalisierung / Maschinisierung)	je grösser die Firma wird, desto mehr hast du Serienarbeit. Früher hast du ein einzelnes Möbel gemacht, später 10 gleiche Schränke oder 150 gleiche Türen	Serienarbeit	K1: Arbeitsweise (Serienarbeit)
Die Anforderungen sind gestiegen	Anforderungen sind komplexer	K2: Bedingungen (Anstieg Anforderungen)	CAD Planung im Büro (Planer) > CNC-Maschine Die Digitalisierung ist eine der grössten Veränderungen des Berufs			heute alles immer auf den letzten Drücker	Zeitdruck	K2: Bedingungen (Zeitdruck)
Früher Bau / Betrieb / Maschinist - heute muss der Schreiner alles können	Ausweitung der Tätigkeiten	K1: Aufgabenbereich (Ausweitung)	Man musste sich die Schritte gut überlegen, viele Überlegungen müssen heute nicht mehr gemacht werden / Planungsbereich A-Z verschwindet	Weniger anspruchsvoll (Komplexität des Denkens, Planens fällt weg)	K1: Aufgabenbereich (A-Z verschwindet) K1: Komplexität (Abnahme)	anfänglich ländlich, mit zunehmender Grösser städtischer		
Computergesteuerte Maschinen haben Einzug erhalten	Digitalisierung	K1: Arbeitsweise (Digitalisierung / Maschinisierung)	Pläne früher noch von Hand gezeichnet. heute nur noch an der LAP	Computer ersetzt das Zeichnen von Hand	K1: Arbeitsweise (Verlust Handwerk / Maschinisierung)			

NEIN/JA

JA

JA

	2	4	1
	1		1

TN7		TN8		TN9		
Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*	
Er hat den Beruf in einem Traditionsbetrieb gelernt. An der LAP Tisch aus einem Baumstamm hergestellt.	Arbeitsinhalte ändern(vom Massivholz zu den Schachtel)	Technologie, dadurch fällt das Handwerkliche weg	Veränderung Arbeitsinhalte: Technologisierung, weniger Handwerk	K1: Arbeitsweise (Wegfall Handwerk)	Alles husch-husch, billig, darf nichts kosten	K2: Bedingungen (Druck-husch-husch) K1: Inhalte (Qualitätsverlust)
Danach in einem Möbelhaus als Monteur gearbeitet. Dort konnte man das Massivholz suchen gehen.		Leistungsdruck / Erwartungsdruck vom Arbeitgeber	Druckzunahme	K2: Bedingungen (Druck)	Keine Möbel mehr wie in der Lehre (Tisch, eine Wohnwand etc)	K1: Produkt (kein Einzelstück)
Er hat nur noch Schachteln ausgepackt	Verlust Handwerk	Flexibel - auch am Samstag häufig Überstunden - früher war das nicht so	Überstunden	K5: Arbeitszeiten (Überstunden)	Stangenware Vorgefertigte Produkte	K1: Werkstoff (vorgefertigte Produkte)
In der Lehre wusste man, dass der Alltag anders aussieht. Er war in einer Nische		Berufslehre ≠ Alltag			Braucht jemand eine Küche, geht er nicht mehr zum Schreiner, sondern in ein Küchenstudio	K6: Wertschätzung (nicht mehr gefragt)

JA

JA

JA

2	1	3
	1	1
	1	
		1

TN10			TN11		
	Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*
Es hängt von der Firma ab. Er habe in der Zeit als Schreiner keine Veränderungen gesprürt, von der Lehre bis er aufgehört habe. Im Montageunternehmen habe man für 20-30 verschiedene Firmen gearbeitet. Jede mit einem anderen Stil.	je nach Auftrag und Auftraggeber unterschiedlich	Auftrags/Betriebs-abhängig	Maschinen haben zugenommen, Technisierung, Richtung Robotisierung	Technisierung, Robotisierung	K1: Arbeitsweise (Maschinisierung)
Er arbeitet immer noch viel auf dem Beruf - er habe nichts gemerkt	keine Veränderung	keine Veränderung	Qualität spielt immer weniger eine Rolle: Preis/ Zeitdruck es darf nichts kosten muss aber super Hammer aussehen und 50 Jahre halten		K2: Bedingungen (Druck - husch-husch)
Auf der Montage, dem Bau sei alles wie eh und je. In der Bude (Planung, Produktion) schon, dort mehr Maschinen	Veränderung in der Produktion	K1: Arbeitsweise (Maschinisierung)	Seit Einführung der EBA vermehrt "Handlanger" - zwar gute Lösung, aber Tradition des Handwerks, Know-how geht verloren. Betriebe (nicht alle sind so) stellen dann EBA und Hilfsarbeiter ein, da kostengünstiger, man kann sie ja dann anlernen..	EBA führt zu Verlust Know-How / Berufsleute werden mit Hilfskräften ersetzt / Verlust Know How	K6: Wertschätzung (Hilfsarbeiter anstelle Berufsleute) K1: Verlust Know-How, Qualität
Man kann es nicht verallgemeinern			Es hängt aber vom Betrieb, der Ausrüstung und den Aufträgen ab...		Auftrags/Betriebs-abhängig

NEIN **NEIN/JA**

1	2
	1
	1

Inhalt

INHALT	TN1	TN2	TN3	TN4
	<p>Abläufe bleiben gleich</p> <p style="text-align: center;">Red 1 Abläufe unverändert</p>	<p style="text-align: center;">Red 1</p> <p>Veränderung: Mittel. Ja, hat sich verändert => Plattenmaterial statt Massivholz (Ausnahme Fenster)</p> <p>Handwerk geht verloren > Maschine</p> <p>Handwerk geht verloren</p> <p>Den Schreiner, wie es ihn früher gab, geht verloren</p> <p>Der Schreiner stirbt aus</p> <p style="text-align: center;">Red 2 Werkstoff (Plattenmaterial)</p> <p style="text-align: center;">Arbeitsweise (Handwerk geht verloren => Maschine)</p> <p style="text-align: center;">Red 1 Schreinerberuf geht verloren</p>	<p>Mittel: Weg vom Holz</p> <p style="text-align: center;">Red 1 Werkstoff (Weg vom Holz)</p>	<p>Neue Materialien</p> <p style="text-align: center;">Red 1 Werkstoff (Neue Materialien)</p>
Veränderung)*	2	3	3	2

Anzahl Personen

<3	3 P
>3	4 P
3	4 P

Werkstoff (Holz, Kunststoff, Vorgefertigte Produkte)	5 P	Plattenmaterial (früher Massivholz)	Weg vom Holz	Neue Materialien
Arbeitsweise (von Hand, maschinell)	4 P	Handwerk geht verloren		
Endprodukt (Einzelstück, Serie)	3 P			
Berufsbild allgemein	5 P	Schreiner geht verloren		
Qualität	1 P			
Aufgabenbereich (A-Z, Teilbereich)	4 P			
Komplexität/Niveau	2 P			

TN5			TN6			TN7		
Red 1		Red 2	Red 1		Red 2	Red 1		Red 2
sehr starke Veränderung	Berufswandel	Berufsbild allgemein (Wandel)	alles wurde einfacher, damit es günstiger wird	Vereinfachung um Kosten tief zu halten	Qualität (Vereinfachung)	Es kamen plötzlich neue Tätigkeiten, Materialien und Anforderungen dazu	Tätigkeiten, Materialien, Anforderungen	Tätigkeiten, Materialien, Anforderungen
Die Spezialisierung wird dadurch grösser	Spezialisierung	Arbeitsweise (Spezialisierung)	Man hatte immer grössere Massenarbeit		Endprodukt (Massenherstellung)	Es werden Tätigkeiten verlangt, die nichts mit dem Handwerker zu tun haben		Arbeitsweise (Verlust Handwerk)
5			3			4		

	Neue Materialien
	Verlust Handwerk
Massenherstellung	
Berufswandel	Vereinfachung
Spezialisierung	Neue Tätigkeiten
	Neue Anforderungen

TN8			TN9			TN10			TN11		
Red 1		Red 2	Red 1		Red 2	Red 1		Red 2	Red 1		Red 2
Stark verändert - vom Möbel auf Fensterschreiner	Produkt ändert sich: Weg von den Möbeln	Endprodukt (Weg von den Möbeln)	Möbel werden nicht mehr hergestellt, zu teuer	Produkt ändert sich: Weg von den Möbeln	Endprodukt (Weg von den Möbeln)	In der Montage (Küchen, Kasten, Decke, etc) hat sich nichts verändert: Küchen werden immer noch gleich montiert.		Montage unverändert	Die Maschinisierung, Technisierung hat den Inhalt geändert		Berufsbild (Veränderung der Arbeitsinhalte)
			Nur noch montieren	Montagearbeiten	Aufgaben-bereich (nur noch Montage)	klar, neue technische Geräte	Neue Geräte	Neue Geräte	Früher Massivholz, nun Spanplatte, MLF (Mittellichte Faserplatte)		Werkstoff (Massivholz > MLF)
			Stangenware: Möbel kommen vorgefertigt aus dem Ausland. Herstellung zu teuer in der Schweiz	Von der Herstellung zur Stangenware	Vereinfachung der Arbeitsinhalte	In einer grösseren Bude gibt es verschiedene Bereiche (an der Bank, Maschinist, auf dem Bau), man arbeitet dort wo es einem gefällt. In kleineren Betrieben noch eher alles zusammen	Aufteilung bei grösseren Betrieben (Bank, Maschinist, Bau)	Spezialisierung in grösseren Betrieben			
4			4			2			3		

											MLF
			Montage;			neue Geräte					
Möbel > Fenster			Stangenware								
weg von Möbeln			Weg von Möbeln								Veränderung allgemein (Technologisierung)
			nur noch Montage			Zwei Teilgebiete					

Arbeitsbedingungen

ARBEITS-BEDINGUNGEN	TN1			TN2		TN3			TN4		
		Red 1	Red 2		Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
	Preisdruck wurde stärker	Preisdruck	Preisdruck	keine grossen Veränderung	keine Veränderungen	Sehr stark: Keine Teamarbeit mehr. Preisdruck - früher zu viert Fenster montiert, jetzt alleine, max zu zweit.		Volumen/ Person	gegenüber 2001 (LAP) stark verändert	Berufsbild verändert sich	K1: Berufsbild (Veränderung)
				wie in anderen Bereichen/Berufen auch: Preisdruck (wie überall)	Preisdruck	Man spart beim Personal	Zunahme Arbeitsvolumen / -belastung	Zunahme Arbeitsvolumen / -belastung	Zeitdruck		Zeitdruck
						Der Beruf verliert an Attraktivität (Qualität, Druck, Lohn)	Berufsbild	K1: Berufsbild (Verlust Attraktivität)	Arbeitsvolumen		Arbeitsvolumen
									Die Ausbildung Möbelschreiner reicht nicht mehr. Es braucht CNC, Fahrzeugschein, ... Sonst sind sie nicht vermittelbar		K1: Anforderungen (Niveau) gestiegen
Veränderung)*	3			2		4			4		

Anzahl Personen

<3 2 P
3 4 P
>3 4 P

Druck,	10 P	Preisdruck	Preisdruck	Preisdruck auf den MA abgewälzt	Zeitdruck
Anforderungen	3 P				
Arbeitssicherheit	2 P				
Gesundheit / Köi	2 P				
Arbeitsvolumen	1 P			Zunahme Arbeitsvolumen	Arbeitsvolumen
ALLGEMEIN	2 P				

)* Veränderung: nicht 1, wenig 2, mittel 3, stark 4, sehr stark 5

TN5			TN6			TN7		TN8		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 2		Red 1	Red 2
Man muss weniger herumtragen: Ein Rest Körperliche Arbeit bleibt aber trotz Maschine	Abnahme Körperlicher Belastung	Weniger Körperliche Belastung	Sicherheit der Maschinen wurde grösser. Viele Schreinereien haben aber noch alte Maschinen mit Keilriemen	Arbeits-sicherheit	Verbesserung Arbeits-sicherheit	Erwartungshaltung	Anforderungen	Die Technologie vereinfacht vieles	Vereinfachung	Körperlich: Vereinfachung
Arbeits- und Gesundheitsschutz da wird etwas gemacht	Verbesserung Arbeits- und Gesundheitsschutz	Verbesserung Arbeitssicherheit	Die Jungen haben es einfacher, verdienen besser.	Bessere Arbeitsbedingungen für die Jungen	INSGESAMT: BESSER	Hoher Druck...	Druck	Erwartungsdruck- / Leistungsdruck verändert stark	Druckzunahme	Druckzunahme
Stress: Was wird von dir in einer Stunde von dir verlangt? Enorm, wie der Druck gewachsen ist:	Stress, Druck Zunahme	Druck	Die Jungen sind auch besser informiert (Weiterbildung) besser aufgestellt.	Bessere Informationen, WB, für die Jungen	K5: WB (Verbesserung)führt zu Fehlern	K1: Qualität (Fehler)			
Du bist ein guter Schreiner, wenn du ein schneller Schreiner bist.	Zeitdruck	Zeitdruck								
Qualität kommt erst an zweiter Stelle.	Qualitätsverlust	K1: Qualität (Verlust)								
Auf der Montage enormer Zeitdruck: Die Schreiner sind diejenigen (auf dem Bau), die nie Zeit haben. Müssen immer schon am nächsten Ort sein. In den 90-er Jahren 2 Baustellen pro Tag. Heute undenkbar. In den 1995 - 2009 stark verändert.	Zeitdruck	Zeitdruck								
		5			3		3			4

	Zeitdruck		Hoher Druck	Erwartungsdruck
	Du bist ein guter Schreiner, wenn du ein schneller Schreiner bist		Erwartungshaltung	Leistungsdruck
	Verbesserung	Verbesserung		
	Verbesserung			Entlastung dank

insgesamt besser für die Jungen

TN9		TN10		TN11			
Red 1	Red 2	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2		
Brandschutztüren im Kleinbetrieb zu zweit, im Grossbetrieb: schau selber, wie du diese montierst	Betriebsabhängig: je grösser, desto schlechter	Belastung pro Person	Ladenbau zum Beispiel immer Stress (15 Stunden-Tage die Regel), aber Firma Spezialmöbel für Behinderte dort sehr angenehmes, ruhiges Arbeit	auftragsabhängig	Auftrags/-geber abhängig	Am schlechtesten bezahlt in der Baubranche, Grundlohn wurde mal angehoben. Dies hängt mit den grossen Infrastrukturkosten zusammen (Vergleich Maler)	K7: Hohe Infrakosten > Schlechte Bezahlung
Überstunden wurden früher zu vermeiden versucht, später normal	Kein Znüni, kein Zmittag...	K3: Überstunden normal	Man sagt, es sei strenger stressiger geworden, das stimmt wahrscheinlich schon	Zunahme Stress	Zunahme Stress	Kunde will heute bestellen, morgen geliefert haben. Es wird eine höhere Flexibilität verlangt. Er konnte gut damit umgehen, da noch jung	Druck zur Flexibilität
Bau ist schlechter gestellt als in der Werkstatt	Ungleichbehandlung	Zeitdruck				In den sieben Jahren wenig Veränderung gesehen.	keine Veränderung /keine Veränderung/
						Er hat grundsätzlich keine schlechte Erfahrungen gemacht. Es hat ihn nicht belastet	keine schlechte Erfahrungen gemacht /keine Belastung/
//		3		2			

<	Zeitdruck: Kein Znüni	Stress	Druck zur Flexibilität
		Strenger	
Technologie	je grösser der Betrieb, je weniger Teamarbeit		
	Belastung / Person		
	Bau schlechter gestellt als Werkstatt		

Arbeitszeiten

ARBEITSZEITEN	TN1		TN2		TN3		TN4	
		Red 1		Red 1		Red 1		Red 1
	keine Verän.	k. Ver.	Veränderung: keine grossen Veränderungen / zB kaum Überstunden	keine Ver.	Früher Feierabend um 17 Uhr....		Sind gleich geblieben, aber Überzeit hat zugenommen	Überstunden
				jetzt vom Betrieb her manchmal schon unter Druck, länger zu bleiben	überstunden		
Veränderung)*		1		1		2		1

Anzahl Personen
 <3 4 P
 ≥3 6 P

Überstunden	6 P	manchmal	Zunahme
Teilzeit	2 P		
keine Veränderung	keine Veränderung	keine Veränderung	

)* Veränderung: nicht 1, wenig 2, mittel 3, stark 4, sehr stark 5

TN5		TN6		TN7		TN8	
	Red 1		Red 1		Red 1		Red 1
Zunahme an Überstunden	Überstunden	Kontinuierliche Zunahme: man musste immer schneller arbeiten. Flexiblere Arbeitszeiten. Kompensation war möglich. Auch häufiger abends länger auf den Baustellen. Samstag mal was vorbereiten. Es wär no guet, wenn du chämsch cho schaffe... "Ohne grossen Druck. Man macht es ja gerne, hat die Arbeit gerne."	Überstunden	Starke Veränderung. Flexiblere Arbeitszeiten	Teilzeit	Teilzeit - man hat immer davon gesprochen, aber er hat immer über 100% gearbeitet. Sehr häufig auch am Samstag. Werkstattchef, relativ häufig auch am Samstag	Teilzeit nur versprochen
						Überstunden: Arbeitspensum steigt, Überstunden, auch am Samstag	Überstunden
	5		6		4		3

Zunahme	abends, an Samstagen				Anstieg Pensum
			Teilzeit, flexibler		versprochen, aber nicht umgesetzt

TN9		TN10		TN11	
	Red 1		Red 1		Red 1
Keine Teilzeit (s. unten)..// Termindruck	Keine Teilzeit;	Betriebsabhängig: Würde er in den Betrieb zurück gehen, wäre es immer noch das gleiche Tempo. Wenn jemand aber neu käme: Grosse Veränderung	/betriebsabhängig/	Im Lehrbetrieb waren Überstunden selten. Danach hatte er 300 überstunden (3 Jahr). Es wird eine höhere Flexibilität verlangt, Anpassung an den Markt. Es war für ihn ein Sprung. Er habe oft an einem Samstag arbeiten gehen müssen. Es hat ihn aber nicht belastet. Er stand manchmal um 5 Uhr morgens schon im Geschäft. Aufträge standen, aber es konnten nicht mehr Schreiner eingestellt werden (Kapazität). Auf dem Bau ist der Schreiner der letzte Handwerker: Die letzten beissen die Hunde. Er hat aber immer gerne gearbeitet	Überstunden
Überstunden, auch am Samstag	Überstunden			Er hatte Vertrauen in den Chef. Er wusste, dass er es wieder zurück bekam.	K:4 Arbeitsklima (Vertrauen)
	3		2		4

Termindruck: Auch am Samstag	//	300 Std/ 3 Jahr
Teilzeit nicht möglich	//	
	//	

Zusammenarbeit

Zusammenarbeit / Arbeitsklima	TN1			TN2		
	Red 1			Red 1		
Zusammenarbeit (Team)	gut - darum so lange geblieben	Arbeitsklima gut	unverändert	Veränderung: keine grossen Veränderungen /	Gutes Klima	unverändert
Veränderung)*	1			1		
mit Vorgesetzten	angenehm	Wertschätzung	unverändert	Veränderung: keine grossen Veränderungen /	Wertschätzung unverändert	unverändert
Veränderung)*	2			1		
mit Auftraggebern	mittel - am Preis wurde herumgeschraubt. Er hatte halt solange wie er eben hatte.	Gleicher Ablauf bei höherem Preisdruck	Veränderung negativ	// Veränderung: Kann es zu wenig beantworten. Aber mehr Druck / Als Schreiner wenig Kontakt mit Kunden Grossbaustellen	Mehr Druck	Veränderung negativ
Veränderung)*	3			//		

)* Veränderung: nicht 1, wenig 2, mittel 3, stark 4, sehr stark 5

TN3			TN4			TN5			
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2	
Mittel: Teamgeist ging verloren, vorallem auf den Baustellen.	Verlust Teamgeist	Verlust Teamgeist	Jeder arbeitet auf der Ego-Schiene	Einzelkämpfer	Verlust Teamgeist	Die Teamarbeit hat sich wenig verändert. Jedoch zählt heute das Einzelresultat mehr, als das Teamresultat.	Teamarbeit geht verloren, Einzelkämpfer	Verlust Teamarbeit	Verlust Teamgeist
Früher war es schön, zusammen Znüni, sich helfen etc			Das Miteinander Arbeiten ging verloren			Auf dem Bau: heute trifft man den Schreiner häufig alleine an oder dann der eine in einer Ecke, der andere in der anderen. Starke Veränderung	Der Schreiner arbeitet alleine		
3			3			4			
Nicht: Nein, immer gut	unverändert	unverändert	Personenabhängig	variiert	Verhältnis variiert	Zu wenig Wertschätzung	Mehr Wertschätzung erwünscht	Zu wenig Wertschätzung	
Der jetzige Monteur ist älter und spürt den Druck mehr, als er selber, denn er war jung und daher noch schneller	Zunahme Zeitdruckruck seitens Auftraggeber		Sind auch unter Druck - nicht jeder kann damit umgehen	je nach Person	ja nach Person	2006 Schreiner sehr gesucht, daher gab man sich Mühe - gezwungenermassen	Früher ja, jetzt nein	Veränderung negativ	
			Gewisse lassen einem schon spüren, wenn es dir nicht passt, dann nehme ich mir einen anderen			Immer schon sehr nahe am Chef	Gutes Verhältnis	unverändert	
1			2			2			
Sehr stark: Können sich besser informieren, Internet, haben schnell das Gefühl, es besser zu wissen.	Verlust Wertschätzung seitens Auftraggeber	Veränderung negativ	Anforderungen gestiegen- verstehen nicht, dass es nicht wie bei AMAZONE ist: heute bestellen, morgen liefern	heute bestellen, morgen liefern	Veränderung negativ	Früher Qualität war ausschlaggebend (der Kunde musste sich fügen - Zeit) Der Kunde heute vergleicht mit anderen Anbietern: Dort bekomme ich den Tisch in 2 Tagen	Kunden - Zeit- Druck	Veränderung negativ	
5			3			4			

TN6				TN7				TN8			
Red 1		Red 2		Red 1		Red 2		Red 1		Red 2	
Mühe mit den Lehrlingen. Hatte aber auch etwas mit der Erziehung zu tun. Basics fehlten zum Teil. Bekamen trotzdem immer alles, was sie wollten.	Haltungsänderung bei den Jungen	Generationenkonflikt?	verändert	//	Kann er nicht beantworten	//		Hatten es immer gut untereinander, natürlich Betriebsabhängig	Zusammenhalt Team		unverändert
Als Team zogen wir grundsätzlich an einem Strick. Hat sich wenig geändert	Zusammenhalt		unverändert								
3				//				1			
Waren auch sehr unter Druck, forderten mehr, aber keine negative Stimmung	Vorgesetzter steht unter Druck	mehr Druck		Es war spürbar, dass der Vorgesetzte unter Druck stand.	Vorgesetzter steht unter Druck	mehr Druck		Kann es nicht beurteilen. Hat sich auch nicht verändert. Wenn dann positiv..	positive Veränderung		
Weiterhin gutes Verhältnis	Gutes Verhältnis mit dem Vorgesetzten	unverändert	unverändert	Belastete das Verhältnis: Der Chef war nervös, liess gar nichts mehr durchgehen			Veränderung negativ	Der Umgang wurde vom Patriarch zum Kollege- Vom Herr zum Peter	Umgang wird kollegialer	kollegialer	Veränderung positiv
3				4				1			
immer herzlich und schön, hatte aber weniger Kontakt. Kontakt hat generell abgenommen (Ferien, lassen den Schlüssel da). Staub. Zunehmend heikler wegen dem Staub/Für den Chef mehr Änderung		Kunden (anspruchsvoller, unpersönlicher)	Veränderung negativ	Früher ging man zum Schreiner, weil man etwas wollte, heute kann man sich den Schreiner leisten oder nicht. Der Schreiner ist jemand geworden für Leute mit Geld: High Quality Möbel. Dekadent.	Schreiner im High End Segment	Dekadenz	Veränderung negativ	Verständnis für Terminverschiebungen / Kollisionen nimmt stark ab. Früher gab es vielleicht manchmal noch ein Znüni auf einer Baustelle, das hatte er in den letzten 10 Jahren nicht mehr erlebt. Das Verhältnis wurde distanzierter	Verständnis nimmt ab, distanzierte	Distanzierung	Veränderung negativ
2				5				4			

TN9				TN10				TN11		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1			
// Je nach Betrieb	//	//	Je nach Betrieb	Betriebsabhängig. Für ihn persönlich ja, von der Kleinen Schreinerei in das Montageunternehmen: Grosse Veränderung	Zusammenarbeit ändert mit der Grösse des Betriebs	Je nach Betrieb	Je nach Betrieb	Es ist die Aufgabe der Jüngeren, dies zu stemmen und Ältere zu entlasten. Er hat es gut gehabt im Team. Es ist klar, dass Ältere nicht mehr gleich viel geben können	Die Jungen entlasten die Alten	Teamarbeit
Unter einander hatten wir es gut	Kollegialität unverändert	Zusammenhalt Team	unverändert	Geringe Veränderung			Wenig Veränderung	Die Älteren mit 30 J Erfahrung sind die Ruhepole im Team Betriebsmitarbeiter seinen aber wichtig fürs Team Insgesamt hat es sich nicht verändert	Das Team braucht die Ruhepole, Erfahrung der Alten	unverändert
				2				1		
Zu Beginn gut, dann schlecht	negative Veränderung		Veränderung negativ	Wenig.			Wenig Veränderung	Akzeptanz war da. Zusammenarbeit war gut		unverändert
Jeder Vorgesetzte sagte etwas anderes	kein Führungsstil							Man konnte sich bei Schwierigkeiten immer an die Vorgesetzten wenden. Auch kurzfristig frei nehmen.		
nach aussen gut vertreten								Daher auch höhere Bereitschaft etwas zu leisten		
3				2				1		
Wurde komplizierter (Architekten - Terminfragen, nicht umsetzbare Vorstellungen, reden nicht mit dem Schreiner) - Privatkunden sind offener, lassen sich eher beraten	wurde komplizierter / Fachkenntnis wird nicht ernst genommen		Veränderung negativ	Wenig. Der Umgangston hat sich nicht verändert			Wenig Veränderung	Erwartungshaltung hat sich geändert. Betriebsabhängig. Schnell, billig.. Er vermutet Egoismus, mangelnde Wertschätzung, vielleicht auch ein falsches Bild, Unwissen. // Egon Kiefer Produktion im Ausland, billig, Roboter, schnell. Die Dorfschreinerei kann da nicht mithalten - dort kostet 800 Franken, beim anderen 400 Franken.	Erwartungshaltung, Egoismus, mangelnde Wertschätzung, Unwissen, Konkurrenz	Veränderung negativ
3				2				3		

Weiterbildung

WEITERBILDUNG	TN1		TN2		TN3				
	Red 1		Red 1		Red 1				
	wurden ausgebaut - heute mehr Möglichkeiten	Weiterbildung Verbesserung	WB Verbesserung	Veränderung: Stark verändert / Hier grosse Veränderungen: Wird immer wieder daran geschrübelt	Mehr Möglichkeiten	WB Verbesserung	waren immer gut - er selber hat sie aber nicht genutzt	Gutes Angebot	WB Gutes Angebot
Veränderung)*			4	5	1				

Anzahl Personen				
<3	3 P			
3	1 P			
>3	5 P			
JA	9 P	Verbesserung	Mehr Angebote	War schon immer gut
NEIN	4 P			
Nutzen?	2 P			

)* Veränderung: nicht 1, wenig 2, mittel 3, stark 4, sehr stark 5

TN4				TN5			TN6		
	Red 1	Red 2			Red 1		Red 1	Red 2	
Mehr Möglichkeiten, umstrukturiert	Gute Angebote	Gutes Weiterbildungsangebot	WB Verbesserung	AVOR - jetzt Sachbearbeiter Planer; viel mehr Möglichkeiten	Mehr Möglichkeiten	WB Verbesserung	Musste man selber bezahlen inkl Arbeitsausfall, daher hat er sich nie gross darum gekümmert /	Ungenügende Unterstützung bei WB	Regelung WB ungenügend
Habe mich nicht so damit auseinandergesetzt, ist aber schon zu Beginn immer gut gewesen				Ob die Weiterbildung aber hilft, bezweifelt sie. Leitungspersonen (Werkstatt, Lager, Einkauf)	Weiterbildung hilft nicht weiter	nicht zielführend	keine grosse Änderung: Finanzierung, Arbeitsausfall		

3

4

1

Mehr Möglichkeiten

Verbesserung

Regelung AG ungenügend

nicht zielführend

TN7			TN8		
	Red 1	Red 2		Red 1	
Gute Karriere und Weiterbildungsmöglichkeiten. Allerdings nicht im Handwerk, nur Richtung Programmierung, Projektleiter	Einseitiges Angebot: Handwerk fehlt, nur Technik	WB Einseitiges Angebot	Stark verändert -Modularer Aufbau - hatte mehr Möglichkeiten (AVOR, Werkmeister, Lehrmeister, Beizerkurse, Maschinenkurse) Auch nicht mehr so zentral (nicht nur auf dem Bürgerstock).	Verbesserung (Angebot, breiter)	gutes Angebot
Das Programmieren ist wichtig für die Vermittelbarkeit . In der Lehre und je nach Ausbildungsbetrieb jedoch wenig Übung.	Programmieren	Nutzen			
In der Lehre Hinweis, CNC-Programmierer oder Monteur, Architekt - er hat erst im Zivildienst von dem Beruf Agoge erfahren	Laufbahnberatung	Angebot	Bezahlt hat der Betrieb nichts. Dank der Paritätischen Kommission - Beitrag. Kurszeit nacharbeiten, zB Kurs am Freitag, dann am Samstag nachholen. Finanziell und Zeitlich grosse Belastung. Musste kämpfen darum. Gewisse Betriebe unterstützen, andere gar nicht (muesch sälber luege, wie's machsch)	Unterstützung Betrieb weiterhin nicht geregelt / Finanziell, Zeitlich grosse Belastung	Regelung unklar
		4			4

Gute Möglichkeiten
Angebot einseitig
Zu wenig Programmieren

Gutes Angebot
Regelung AG unklar

TN9			TN10		TN11			
Red 1	Red 2		Red 1		Red 1			
Habe sich nie drum gekümmert: Es war zu teuer für ihn: AVOR hätte sich nicht gelohnt (Lohnverbesserung ist zu gering im Verhältnis zu den Kosten der Ausbildung) Zuerst ging es finanziell nicht (zu teuer), danach Kinder/Familie.	Kosten zu hoch	Finanzierung	War immer schon gut. Hat sich nicht verändert	Gute Weiterbildung	Wenn der Wille, Motivation da ist, dann kann gut Karriere machen. Man hat viele Möglichkeiten. Kann sich heraufarbeiten.	Betriebsintern Karriere ist möglich	betriebsintern: ja	
Im letzten Betrieb wurden nicht alle MA gleich behandelt: WB ncht für alle zugänglich. Gewisse wurden unterstützt, andere nicht.Er habe nicht einmal den Staplerkurs machen dürfen.	Betrieb unterstützt nicht alle gleich	keine Förderung seitens des Arbeitgebers			Wenn man aber den Betrieb wechselt, dann ist es schon ein Problem, da gewisse Betriebe ein Zertifikat sehen wollen und nicht nur angelerntes Wissen	Bei Stellenwechseln braucht es Zeugnisse	Zeugnisse werden verlangt	
Für die Jungen ist es nun einfacher	Verbesserung des Angebots	Verbesserung			Man kann viel, könnte auch Architektur studieren gehen	viele Möglichkeiten	Gute Weiterbildung	
		//			2			2

Verbesserung
Regelung AG unklar / zu teuer

schon immer gut

viele Möglichkeiten

TN4			TN5			TN6		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
Wenn man nichts hört, ist es gut	Wertschätzung da, aber nicht ausgesprochen	Wertschätzung nicht ausgesprochen	Als Schreiner ist man immer noch gefragt	Schreiner genießt eine Sonderstellung	gut	Beim mir: Zunahme, wurde aber nicht gesagt. War ja auch "gefährlich": Zuviel Lob könnte in den Kopf steigen	Wertschätzung da, aber nicht ausgesprochen	Wertschätzung nicht ausgesprochen
Eine andere Welt, keine Gefühlsduselei			Aber Wertschätzung allgemein gering: Handwerker werden in der Gesellschaft wenig geschätzt, immer schon gering, daher wenig verändert	Geringe Wertschätzung der Handwerker	Geringes Ansehen Handwerker	War insgesamt gut		
		3			2			2

gut, aber man sagt nichts	Verlust Ansehen Handwerker	GUT, Nicht ausgesprochen
	immer schon gering, daher wenig verändert	

TN7		TN8	
Red 1	Red 2	Red 1	Red 2
Alle sagen, was für ein toller Beruf hast du! Von aussen sehr romantische Vorstellungen	Romantisches Bild	Umfeld: Romantisches Bild	Es ist der Handwerker, bringt Dräck. Der Berufsberater fragte damals, wieso Schreiner, das ist doch etwas für die Dummen! Das beschäftigt mich immer noch.
Auftraggeber hingegen sehr gering	Gering-schätzung	Auftraggeber: keine Wertschätzung	Es ist halt nur der Schreiner. Ein Handwerker.
			Handwerker haben ein geringes Ansehen
			Weiterbildungen, Ausbildungen sind happig, aber das Ansehen ist tief. War schon immer so. Zwar noch der Beste unter den Handwerker, aber dennoch.
		2	
			1

keine Wertschätzung (auftrag)	dumm und macht Dreck
Romantisches Bild	unverändert: War schon immer schlecht

TN9			TN10			TN11		
Red 1		Red 2	Red 1		Red 2	Red 1		Red 2
Von gewissen Menschen wird man als Handwerker angeschaut als hätte man Lepra . Als Handwerker ist man den Fussabtreter.	Vorurteile		Hat sich nicht geändert: gut-sehr gut. Im Vergleich zum Kanton war die Wertschätzung auf dem Bau viel besser.	unverändert gut bis sehr gut	Wertschätzung vorhanden	Kunde: Es gibt immer wieder solche, die sich enorm freuen über die neue Küche -bei allen drei Betrieben - es stimmte	//	Wertschätzung vorhanden
Bei denjenigen mit den dreckigen Kleidern müsse man schauen, dass sie es richtig machen würden	Vorurteile							
Früher war dies schon besser,		Wertschätzung: gesunken						
		4			1			2

gesunken: Fussabtreter

gut

vorhanden

Lohn

LOHN		TN1		TN2		TN3		TN4		TN5	
			Red.		Red.		Red.		Red.		Red.
	kann er nicht sagen - kein Durchblick		//	Gleich geblieben / Man ist Schreiner, der Lohn ist halt so. Der hört da halt auf.	Lohn unverändert	wenig: Lohnanpassungen, aber nur minimale gesetzlich vorgegebene Anpassungen - bisschen mehr als das gesetzliche Minimum	Lohn unverändert	War immer schon beschissen gewesen	Lohn unverändert	minim	Lohn minim verändert
				Dies ist auch der Grund, wieso die meisten eine Weiterbildung machen.				Mit Glück einen Teuerungsausgleich von 20 CHF alle 3 Jahre			
Veränderung)*			//		1		2		2		2
Anzahl Personen											
<3	10 P										
3	//										
>3	//										
JA, verändert	2 P										
NEIN, unverändert	8 P										
				Man ist Schreiner, der Lohn ist halt so.		Lohn stagniert		schon immer beschissen		kaum	

* Veränderung: nicht 1, wenig 2, mittel 3, stark 4, sehr stark 5

TN6	TN7	TN8	TN9	TN10	TN11
Red.	Red.	Red.	Red.	Red.	Red.
<p>Wenn ich sehe, was ich nach der LAP hatte (2'750) und die Jungen heute nach der Lehre haben. Und wir trotz der 10 Jahre Erfahrung keine grosse Lohnerhöhung.</p>	<p>Wenig. Kann er nicht beantworten. Es gibt Listen.</p>	<p>Der Lohn hat sich nicht verändert. Er hat gehört, die Betriebsinhaber hätten gemerkt, dass sie etwas unternehmen müssen.</p>	<p>Hat sich zu wenig verändert: Mit dem Lohn konnte man keine Familie ernähren. Die Frau muss min 40% arbeiten gehen (Auto, Ferien, liegen nicht drinn)</p>	<p>Hat sich in seiner Zeit nicht verändert.</p>	<p>Im ersten Jahr steigt der Lohn am meisten. Eine Familie zu ernähren sei aber schwierig. Es hängt aber von den Wünschen persönlichen Ansprüche ab, man kann dann aber nicht Ski, Sommer und Herbsferien machen</p>
<p>Immer auf der untersten Stufe</p>	<p>Er kennt einen Monteur, der nach 5 Jahren im Betrieb immer noch keine Erhöhung bekam.</p>	<p>Es war schmerzhaft zu hören, dass Gewerkschaft mit dem Verband wegen 50 Franken streiten mussten. Der Lohn war immer schlecht.</p>	<p>Das muss ändern, so dass man mit einem Lohn eine Familie ernähren kann</p>	<p>Auf der Montage verdient man aber besser.</p>	<p>Man machte Anpassungen im Grundlohn zu seiner Zeit: CHF 3'750 Brutto, heute über CHF 4'000</p>
<p>Der Druck kommt aber erst mit der Familie.</p>	<p>Druck mit der Familie</p>	<p>Lohnerhöhungen erhielt er nur bei Stellenwechsel.</p>	<p>K6: Diskussionen sind demütigend</p>	<p>Der Lohn reicht nicht für eine Familie</p>	<p>leichte Verbesserung</p>
<p>1</p>			<p>1</p>	<p>1</p>	<p>2</p>

unterste Stufe	Erfahrung zählt nichts	Diskussionen sind demütigend	unverändert. Reicht nicht für Familie	Montage: gut unverändert	leichte Anpassung Reicht nicht für die Familie
----------------	------------------------	------------------------------	---------------------------------------	--------------------------	--

Umgang mit den Veränderungen

UMGANG MIT DEN VERÄNDERUNGEN	TN1			TN2		
		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
POSITIV	Technische Entwicklung	Technische Entwicklung	K1	Mehr Möglichkeiten.	Mehr Möglichkeiten	K1
	Die Veränderungen bringen auch Vorteile	Arbeits-sicherheit	K2	Kann Vieles auch im Privaten brauchen.	Privater Nutzen	(K7)
	Bereich Gesundheit (bessere Absauger)	Prävention				
NEGATIV	Zeitdruck höher, gleichzeitig weniger Attraktivität	Monotonie	K1	Das Negativste ist, dass der Schreinerberuf ein wenig verloren geht. > Geht in die Massenproduktion, Maschinen, CNC, den richtigen Schreiner gibt es nicht mehr => den typischen Schreiner geht verloren	Verlust des Schreiner-handwerks	K1
	Mehr Zeitdruck	Zeitdruck	K2	Der Lohn müsste erhöht werden	Lohnniveau	K7
	Attraktivität eingebüsst	Verlust Attraktivität	K1			
]* SKALIERUNG 1-10			4	4		
Anzahl Personen						
8 P	< 5	4			4	
3 P	5					
3 P	> 5					

TN3			TN4			TN5		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
Hilfsmittel, Elektronik, Computer, Natel, Internet	Hilfsmittel	K2	Er selber ist gerne gefordert und hat diese Veränderungen geschätzt	Herausforderung	K1	Planer sorgt für weniger Belastung	Planung	K2
Nicht alle Veränderungen sind negativ, - vieles auch einfacher, handlicher geworden dank der Maschinen	Vereinfachung		Konnte neue Dinge lernen			Dank der Planung weniger körperliche Belastung	Abnahme körperliche Belastung	K2
Er liebte die Arbeit mit dem Holz	Holz verschwindet	K1	Viele Jugendliche sind den Anforderungen nicht mehr gewachsen, der Beruf ist für sie unerreichbar geworden.	Anforderungsniveau	K1	Stress	Stress	K2
Auch wenn er im alten Betrieb geblieben wäre, so hätte er sich auch dort an die vorgefertigten Fenster gewöhnen müssen.	Vorfabrikate	K1	Persönlich: Den Zeitdruck. Über jede Minute Rechenschaft abgeben	Zeitdruck	K2			
		5			4/8			4/5
					4			4
		5						5
					8			

TN6			TN7		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
			Eher negativ		
Man ging mit der Zeit, hat Maschinen angeschafft. Betriebswuchs, das war schön	Fortschritt, Wachstum, Modernisierung	K2	CNC-Programmierung - grosse Möglichkeiten	CNC-Programmierung	K1
Werkstattleiter, Berufsbildner, es wurde mehr geplant, strukturiert, bessere Absprachen, Termine, wann was Wir bekamen auch einen AVOR. Zunehmende Professionalität	Professionalität	K2			
Serienarbeit	Serienarbeit / Vorfabrikate	K1	Handwerk geht verloren	Verlust Handwerk	K1
Termindruck: Dann und dann fertig	Zeitdruck	K2	Ansprüche der Kundschaft, auf den Zehntelstel genau	Anspruchshaltung	K4
Viel dasselbe - mehr Spanplatten, weniger Massivholz	Monotonie	K1			
Musste auch weniger studieren,	Anspruchsloser	K1			
4/5			3		
4			3		
5					

TN8			TN9		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
Die Veränderungen sind eher im Negativen			Die Veränderungen sind negativ gegenüber der Lehre vor 14 Jahren		
Körperliche Vereinfachungen dank der Technologisierung	Entlastung	K2	Hilfsmittel in der Werkstatt	Hilfsmittel	K2
Konnte auch präziser arbeiten	Präzision	K1			
Technologisierung: Es wird vom Handwerker die gleiche Genauigkeit erwartet wie von der CNC-Maschine	Genauigkeit der CNC	K1	Er würde lieber wieder vor 20 Jahren arbeiten gehen: Lieber einen Eichenladen herumschleppen und abends Rückenweh haben, als mit dem Stapler vorgefertigtes Holz herumfahren	Vorgefertigte Halbprodukte	K1
Vom Möbel machen zum groben Fenster herstellen; Andere Dimensionen: 2m zu 5 m)	Produktionsmassstäbe	K1	Es braucht keine Schreinerlehre mehr: Das Handwerk geht verloren - in der Lehre ist das Praktische nicht mehr wichtig. Es wird weniger Wert darauf gelehrt	Schreinerlehre Auslaufmodell	K1
Konkurs: Der Betrieb (Möbelschreinerei) konnte nicht mehr mithalten	Konkurrenzkampf	K2	Der Fokus ist nicht mehr auf dem Praktischen, sondern dem Büro, CNC;	Praktisches Geschick verliert an Stellenwert	K6
3/4			3		
3/4			3		

TN10			TN11		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
Sehr positive Veränderungen (Maschinen)	sehr positiv				
Grundsätzlich eine Supersache	CNC	K1	Technisierung vereinfacht vieles: positiv	Technologisierung, Vereinfachung	K1
Man sei natürlich schon schneller mit einer CNC	Arbeitsgeschwindigkeit	K2	Insgesamt positiv: 6.		
			Man kann sich so auch fortbilden	Weiterbildungsmöglichkeiten	K5
Für ihn persönlich zwar eher weniger, da er CNC nicht versteht und er immer auf jemanden angewiesen ist, der ihm dies erklärt.	Umgang mit Maschinen: Höhere Anforderungen	K2	Erwartungshaltung der Kunden	Erwartungshaltung	K2
			Mangelnde Wertschätzung	Wertschätzung	K6
		10			6
		10			6

Wahrnehmung Schreinerberuf (1)

WAHRNEHMUNG SCHREINERBERUF	TN1		TN2		TN3	
	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2
ANSEHEN ALLGEMEIN	unterschiedliche Wahrnehmung	Veränderung	gut: Die Leute haben immer Freude bei den Freude, wenn man sagt, man Leuten sei Schreiner. Du kannst halt viel machen, auch zuhause	unverändert	Einer vom Bau, obschon einer der säubersten auf dem Bau	Veränderung
	(Handwerk, natürlicher Werkstoff (Natur pur) = Aha, den gibt es auch noch	Nicht mehr so greifbar Verschwundet aus dem Bewusstsein			Früher war er der Schreiner Schreiner > Bau	Einer vom Bau
	nicht intellektuell - macht sich die Hände schmutzig	Vorurteile Vorurteile				
ANZAHL						
Veränderung?	JA 2 NEIN 5	JA		NEIN		JA
Wahrnehmung	POS 6 NEG 3	neg		pos		neg
FIRMA	Wertschätzung da. Manchmal grosser Druck seitens der AVOR	Druck seitens der AVOR JA	gut	JA	Einer der wichtigsten in der Firma - unverändert	JA
ANZAHL						
Wahrnehmung	POS 10 NEG 1	JA		JA		JA
AUFTRAGGEBER	Fachmann, Dienstleister	Fachmann JA	gut	JA	Ging verloren: Alle schauen nur noch auf den Preis	Preis kommt vor Qualität NEIN
ANZAHL						
Wahrnehmung	POS 5 NEG 5	JA		JA		NEIN

TN4		TN5		TN6	
Red 1	Red 2	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2
Werden bei Studenten und Höher Gebildeten immer ein wenig belächelt	Belächelt	Das Ansehen ist höher als das eines Bauarbeiters, doch insgesamt gering	Geringes Ansehen	Alle hatten Freude, wenn ich ihnen sagte, dass ich Schreiner war (Oh, wie schön, hätte ich auch gerne gemacht)	Unverändert
Trotzdem wird der Schreiner noch etwas beachtet	weiterhin Beachtung				Schöne Möbel
Maler könne jeder werden, aber nicht Schreiner	innerhalb des Handwerks: gut				Gutes Ansehen
NEIN				NEIN	
pos		neg		pos	
Die Leitung sei meist selber Schreiner, daher sei dies nie ein Problem. Sie kennen den Beruf	JA	Innerhalb des Betriebs, der angesehenste ist der Schreiner	Betrieb: angesehen	JA	war immer gleich gut Gutes das Ansehen Ansehen
JA		JA		JA	
Dort schon, vor allem gewisse Architekten seien von oben herab.	NEIN		//	war auch immer gut Immer gut	JA
NEIN				JA	

TN9			TN10			TN11		
Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2	
Nicht schlecht: Kommt noch vor dem Plättlleiger	Im Vergleich zu anderen Berufen: nicht schlecht	JA	Seit er vom Beruf weg ist, versteht er, dass das Ansehen des Schreiners sehr hoch ist	Im Verleigch zu anderen Berufen: hoch	JA	//		//
			Der Schreiner ist nach wie vor ein sehr wertvoller Beruf. Es ist sein Traumberuf, das Schönste, was man machen kann.	Traumberuf - unverändert	unverändert			
			Er hat den Beruf nicht wegen des Ansehenes gewechselt - früher nur um Schreiner, jetzt um andere Menschen herum, da habe er verstanden, dass der Beruf sehr geschätzt wird. Zudem hat man als Schreiner viele Möglichkeiten. Man ist	Geschätzter Beruf, gute Möglichkeiten				
			NEIN					
pos			pos					
In der Firma geschätzt, sonst gar nicht eingestellt. Hierarchie: Chef-AVOR-Werkstatt-Bau: Als Monteur kommt man zuletzt	Fachwissen ja, Wertschätzung abnehmend	JA/NEIN	Die haben gut zu uns geschaut zu uns Schreiner. Es wurde auch Danke gesagt. Nicht wie beim MAG (wie bei der Polizei - das ist nichts) sondern direkt nach der Arbeit, das zähle! Ein Jahr später (MAG) bringe doch	unmittelbare Wertschätzung (Gegensatz: MAG)	JA	//		//
JA/NEIN			JA			//		
s.o.: Architekten wenig Wertschätzung; Privatkunden besser. Insgesamt distanzierter, komplizierter	distanzierter	JA/NEIN	Haben Freude, wenn sie sehen, dass die Küche schön montiert ist.	hohe Wertschätzung	JA	s.o./AU26: Erwartungshaltung hat sich geändert. Betriebabhängig. Schnell, billig... Er vermutet Egosimus, mangelnde Wertschätzung, vielleicht auch ein falsches Bild, Unwissen. // Egon KieferProduktion im Ausland, billig, Roboter, schnell. Die Dorfschreinerei kann da nicht mithalten - dort kostet 800	mangelnde Wertschätzung, Egosimus, Unwissen, falsches Bild	NEIN
JA/NEIN			JA			NEIN		

Wahrnehmung Schreinerberuf (2)

WAHRNEHMUNG SCHREINERBERUF			TN1		TN2		TN3			
			Red 1	Red 2	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2		
KUNDSCHAFT	grössenteils angenehme Kundschaft		Schreiner: JA	JA	gut	Schreiner: JA	JA	Vergessen, dass es nicht nur eine Computerzeichnung ist, sondern auch Handwerk	Produkt: NEIN	NEIN
	Preisvorstellungen haben sich sehr verändert - haben IKEA-Preise im Kopf 40 CHF für einen Stuhl => 400 CHF Prozess - musste sich daran gewöhnen Vergleich mit Schuhmachern / Kleidern half (100 CHF - anstelle 2'000) Veränderung des Berufsbildes Möbelschreiner stirbt aus High-End-Segment		Produkt: NEIN	NEIN						
ANZAHL										
Wahrnehmung	POS	4	JA/NEIN			JA				NEIN
	NEG	3								
	JA/NEIN	4								
BEKANNTENKREIS	gleichbleibend			JA	Die Leute haben immer Freude, wenn man sagt, man sei Schreiner. Kannst halt schöne Sachen machen, auch zuhause.	Schreiner: JA	JA	Es wird immer noch sehr geschätzt: Man ruft ihm gerne schnell an, um hurti das Ikea-Möbel zu montieren oder um hurti das Fenster zu reparieren. Augen zu und durch (Affront)	Schreiner: JA	JA
	viele hatten gutes Bild des Schreiner				Sehen nicht, dass dies auch Geld kostet / Hier manchmal Unverständnis	Produkt: NEIN	NEIN	Handwerk wird nicht mehr geschätzt und verstanden	Wissen/Können: NEIN	NEIN
ANZAHL										
Wahrnehmung	POS	9	JA							JA/NEIN
	NEG	1								
	JA/NEIN	1								
FAMILIE	gut			JA	Gutes Ansehen; auch die Ehefrau fand Schreiner immer gut. => sie ist froh, dass ich Geld nach hause bringe	Ansehen ja, aber auch Druck	JA	Er kommt aus einer Schreinerfamilie - unverändert gut		JA
	ANZAHL									
Wahrnehmung	POS	10	POS				POS			POS
	NEG	1								

TN4			TN5			TN6			TN7		
Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2	
s.o.: Beachtung	JA/NEIN		Privatkundschaft: Ansehen immer noch da	Privat: geschätzt	JA	hohes Ansehen	JA		s.o. 30W	keine Wertschätzung	NEIN
s.o.: spezielle Rolle										Anspruchshaltung	
s.o.: kein Verständnis										Dekadenz	
		JA/NEIN			JA			JA			NEIN
Seine Freunde würden nicht nach Beruf urteilen	//		Als Frau in einem Männerberuf, da ist das Ansehen vorhanden	Respekt vorhanden	JA*	auch immer Freude	Ansehen unverändert	JA	Romantisiert	Ansehen unverändert	JA
Ex-Freundin Psychologie - sie habe sich immer bei ihrer Familie/Freunden gerechtfertigt. Das habe ihn gewurmt und ihn geprägt. Diese Wertung habe ihn nachdenklich gemacht /	NEIN										
		NEIN			JA			JA			JA
Vater war selber Schreiner. Ansehen unverändert	JA		Respekt, vor allem mein studierter Grossvater (Arzt)	Privat: geschätzt, respektiert	JA*	auch immer gut	Ansehen unverändert	JA	Anfänglich hoch / Mutter sieht dann aber, dass der Beruf doch nicht so toll ist	Ansehen nimmt ab	NEIN
		POS			POS			POS			NEG

TN8	Red 1	Red 2	TN9	Red 1	Red 2	TN10	Red 1	Red 2	TN11	Red 1	Red 2
Kam sehr darauf an: Gewisse schätzten das Fachwissen sehr, andere gar nicht - beiderlei	variiert	JA/NEIN	s.o.		JA/NEIN	Das Gleiche. Natürlich auch Kunden, die lieber wollen, dass alles gestern fertig ist, aber im Allgemeinen verstehen die Leute, dass alles seine Zeit braucht	Wertschätzung	JA	Es gibt Kunden, die sind 100% zufrieden, andere, die konnten sich nicht vorstellen, was sie bestellt hatten und waren dann nicht zufrieden, die dann der Schreinerei die Schuld gaben	eigenes Unvermögen wird dem Schreiner angehängt	JA/NEIN
War schon immer so									Man sieht den Schreiner von oben herab, als staubigen, dreckigen Bützler	Vorurteile, Arroganz	NEIN
		JA/NEIN			JA/NEIN			JA			NEIN
Im Bekanntenkreis durchaus geschätzt		JA	Wird geschätzt	Ansehen unverändert	JA	Auch die Freunde / Bekannten weiterhin geschätzt schätzen die Arbeit eines Schreiners immer noch sehr.		JA	Hoch angesehen: alle möchten noch gerne eine schöne Vitrine, ein schönes Möbel... Er habe Anfragen bekommen. Sie hätten auch bezahlt. Er wollte aber nicht damit beginnen	Unverändert gut	JA
Unverändert			Klischeevorstellungen			Er hat viele Aufträge nebenbei.	sehr gefragt				
		JA			JA	Die Leute verstehen schon, dass Qualität etwas kostet. Auch er gehe manchmal in die IKEA. Wenn es aber darauf an komme, dann brauche es eben einen Schreiner - Spezialkasten etc Manchmal passt der IKEA- Schrank eben nicht in die Nische und braucht es einen speziellen Kasten, den man eben nicht kaufen kann		JA			JA
Meim Onkel war Schreiner, mein Grossvater		JA	Gut	Ansehen unverändert	JA	Auch sehr gut. In der Verwandtschaft der Mutter hat es einige Schreiner		JA	Auch in der Familie wurde das Handwerk geschätzt		JA
		POS			POS			POS			POS

Auswirkungen auf Schreinerberuf

ARBEITSMARKT	TN1	Red 1	Red 2	TN2	Red 1	Red 2
ALLGEMEIN	Stetige tech. Weiterentwicklung	tech. Entwicklung	ENT	Nein, er merkt dies nicht wirklich / Kein Interesse für Politik	//	
GLOBAL	Einfluss Personenfreizügigkeit ja-nein Öffnung der Grenzen: Preiszerfall	Personenfreizügigkeit Preiszerfall	P_EU W			
NATIONAL	//			Zweitwohnungsinitiative spürten sie sehr Staatsaufträge: neue Regelung - auch ausländische Anbieter erhalten neu Aufträge vom Bund = > der günstigste erhält den Auftrag / auch ausländische Firmen bekommen Aufträge Bundeshaus, Umbau => ausländische Firmen Schreinerbranche: Wenig Ausländische Arbeitskräfte. => zu schweizerisch, denkt er	Zweitwohnungsinitiative Aufhebung des Inländervorrangs Branche	P_CH P_CH B

Anzahl Nennungen

Tech. Entwicklung	ENT	3	Stetige tech. Weiterentwicklu	x	
Gesellschaft	Ge	4			
GLOBALISIERUNG	GLO	4			
WIRTSCHAFT	W	6	Preiszerfall	x	
Politik	P_EU	3	Personenfreizügigkeit	x	der günstigste erhält den Auftrag x
	P_CH	2			2Wohn; Aufhebung Inländervorrang x
Branche	B	3			zu schweizerisch x

TN3		TN4		
Red 1	Red 2	Red 1	Red 2	
Mit den Arbeitern auf dem Bau - früher miteinander - jetzt gegeneinander => Preisdruck, immer mehr Ausländer auf dem Bau, man kann nicht mehr miteinander reden "nix verstehen"	Zuwanderung	GLO	ein gesellschaftliche Entwicklung Entwicklung	Ges
Früher Ausländer (Italiener, Tamilen) waren umgänglicher, jetzt aus dem Osten handgreiflicher, angespannter	Bilaterale Abkommen	P_EU	Konsumgesellschaft	
Flüchtlinge mit später einer Arbeitsbewilligung => gewisse (AG) nehmen nur Solche, um zu sparen	Billige Arbeitskräfte	W	man will viel, wenig bezahlen, und am liebsten gestern	Ges
Aufhebung des Mindestkurses: Panikmacherei			nicht nur den Schreinerberuf, allgemein	W
Früher Grenzregionen, nun greifen dringen sie bis ins tiefste Berner Oberland hinein	Preisdruck	W	man muss sich den Bedürfnissen der Leute anpassen, sonst funktioniert es nicht	W
So schlimm wie angesagt, war / ist es nicht			Kein Ereignis, sondern eine Entwicklung	Ges
Zweiwohnungsinitiative: im Unterland weniger, aber im Oberland schon. Solidarität ist weniger	Zweitwohnungs-initiative	P_CH		

		Konsumgesellschaft	x
Zuwanderung	x		
Billige Arbeitskräfte, Preisdruck	x	Alle Branchen, Nachfrage	x
Osterweiterung	x		
2Wohn;	x		

TN7		TN8		TN9	
Red 1	Red 2	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2
CNC-Maschine, 3D-Drucker Technologie	ENT	Einzug von IKEA IKEA	W	kann nichts angeben	//
IKEA: Kultur der Einwegmöbel Gesellschaft	Ges	Wegwerfgesellschaft: Man kauft etwas und wirft es danach schnell wieder weg Gesellschaft	Ges	//	//
Nur noch die reichen Menschen gehen zum Schreiner, die anderen gehen in die IKEA High-End	B	EXPO 2002: Neue Materialien, neue Möglichkeiten, neue Holzfabrikate, OSB-Platten Materialien	ENT	//	//
Früher ging man zum Schreiner, wenn man ein Möbel wollte, nun zur IKEA Entwicklung	Ges/W		//		

Technologie	x	EXPO 2002	x	//
Ikea: Wegwerfmöbel	x	Wegwerfgesellschaft	x	
		Ikea	x	
High-End Segment	x			

TN10		Red 2	TN11		Red 2
	Red 1			Red 1	
// nein kein Ereignis	//		Wenn du auf dem Bau Deutsch reden willst, musst du weit suchen gehen. Das Know-How geht verloren	Zuwanderung, Verlust Know-How	GLO
//	//				
//	//				
Es hat mehr Ausländer auf den Baustellen	Zuwanderung	GLO	Durch die Einwanderung vielleicht, er weiss es nicht genau, was dahinter steckt	Zuwanderung	GLO
Jeder Schweizer, der etwas kann, verlässt auch mal den Beruf, geht fort, ins Ausland oder so. Das ist normal.	Entwicklung Laufbahn	E, L, B	Vorallem Portugiesen. Viele Maler, Gipser kommen aus Ex-Jugoslawien.		
Daher kommen mehr Ausländer auf dem Bau. Auch wenn jemand kein Deutsch kann, so ist er vielleicht ein guter Monteur oder kann es jedenfalls lernen	Bedarf wird mit Ausländischen Arbeitskräften gedeckt	W	Durch die Zunahme geht das Know-How verloren.		
Der Beruf als Ganzes ist sehr umfassend, aber nicht alle Arbeiten sind gleich anspruchsvoll. Gewisse Arbeiten sind einfach und kann jeder machen	Einfache Arbeiten werden von Hilfsarbeitern gemacht	W	Viele Gelernte verlassen ihren Beruf, die werden dann mit ungelrnten Hilfskräften ersetzt	Abwanderung > Ersatz	B, W

Mehr Ausländer auf den Baustellen	x	Zuwanderung	x
Bedarf, einfache Arbeiten >Hilfsarbeiter	x		

Hohe Nachfrage	x	Gelernte verlassen den Beruf	x
----------------	---	------------------------------	---

Gründe für den Berufswechsel

BERUFSWECHSEL	TN1			TN2		
		Red1	Red 2)*		Red1	Red 2)*
GRÜNDE	Wiederholung der Arbeitsinhalte	Arbeitsinhalte	K1	Lohn / Ersatz Einkommen der EF, wenn sie ausfällt wegen der Kinder / es ist schön, wenn sie zu den Kindern schauen kann	Lohn (Familie)	K7
	Körperliche Belastung	Körperliche Gesundheit	K2	Körperlich anstrengend trotz Maschinen	Körperliche Gesundheit	K2
	gewisse Neugier, Lust auf Neuland	Bedürfnis nach Veränderung		Geburt des Kindes		
				Firma hat ihn angesprochen	Weiterbildung	

)* Reduktion 2

Legende:	KATEGORIEN
Arbeitsinhalte	K1
Arbeitsbedingungen	K2
Arbeitszeiten	K3
Zusammenarbeit	K4
Weiterbildung	K5
Wertschätzung	K6
Lohn	K7

TN3			TN4		
	Red1	Red 2)*		Red1	Red 2)*
Umgang auf den Baustellen	Arbeitsklima (Team)	K4	Wandel des Arbeitsmarktes	Bedingungen (Druck)	K2
Zunehmende Aggressivität	Arbeitsklima (Bau)	K4	Bin nur noch eine Nummer	Wertschätzung	K6
Zeitdruck - immer grösser, immer mehr, immer schwerer, aber immer weniger Personal	Bedingungen (Zeitdruck, Arbeitsvolumen)	K2	Es interessiert sich niemand mehr, wie es mir geht		
Berufliche Weiterentwicklung	Berufliche Weiterentwicklung	K5	Wertschätzung war nie wahnsinnig gross		
Trotz Maschinen, Rücken ruiniert	Körperliche Gesundheit	K2	Gewisse Menschen können führen, andere weniger	Zusammenarbeit (Führungsstil)	K4
34: Rückenop - sein Vater: 62			Dadurch dass, die Anforderungen gestiegen sind, braucht es auch mehr, dass man ein Lob bekommt	Wertschätzung	K6
Früher war das Körperliche vom Team aufgefangen werden			Haltung ich will ich will, aber weniger, was können wir machen. Den Chef interessiert es nicht, dass er nicht funktioniert, aber er will-und-will		
Extreme Bedingungen			Der Lohn reicht nicht aus, um eine Familie zu ernähren. Da muss die Frau zwingend auch arbeiten gehen	Lohn (Familie)	K7
keine Qualität, nicht mehr schön	Qualitätsverlust	K1	Stelle (Bedingungen, Wertschätzung)		
Keine Perspektive,	Fehlende Perspektive	K5			
Die Menschen freuten sich auf die Küche, man hatte Zeit	Berufsbild/Wertschätzung	K6			

TN5	Red1	Red 2)*	TN6	Red1	Red 2)*
<p>Ich war schon schwanger, als ich eine neue Stelle suchte. Zwar hätte ich noch 100% arbeiten können, nach der Geburt aber nur noch Teilzeit. Dies ging nicht: Keine Teilzeit möglich</p>	<p>Arbeitszeiten (Familie)</p>	<p>K3</p>	<p>Finanzielle Gründe (wegen der Familie, wollte nicht, dass die Frau arbeiten gehen muss wegen der Kinder)</p>	<p>Lohn (Familie)</p>	<p>K7</p>
			<p>Das erste Kind kam 2006</p>		
			<p>Arbeitsweg kürzer / Mittagessen bei der Familie</p>	<p>Familie / Soz Beziehungen</p>	

TN7			TN8		
	Red1	Red 2)*		Red1	Red 2)*
Kleine Betriebe sind sehr konservativ, grössere Betriebe gefielen mir von den Arbeitsinhalten nicht: Die Leute, die Arbeiten, aber auch der Druck.	Arbeitsinhalte / Betriebsklima / Druck	K1 / K2 / K4	Unzufriedenheit, was unter den Betrieben abließ (Konkurrenzkampf) aufs Blut bekämpft - Da er in einer Führungsposition war, war er näher damit konfrontiert	Arbeitsklima (Konkurrenz)	K4
Fühlte sich allein gelassen	Arbeitsklima (Zusammenarbeit)	K4	Unzufriedenheit: Er sah die Kinder kaum noch (ging früh zum Haus raus und kam erst spät abends wieder nach Hause, wenn die Kinder schon schliefen)	Arbeitszeiten (Überstunden)	K3
Hohe Ansprüche, darf sich keine Fehler erlauben, - der Mensch bleibt auf der Strecke	Bedingungen (Druck)	K2	Wechsel in einem Betrieb in der Wohn-gemeinde, dort aber falsche Ver-sprechungen (Fenster nur vorüber-gehend, danach Küchenbau - fand aber nicht statt)	Arbeitsinhalte / keine Perspektive	K1 / K4 / K5
Wo gearbeitet wird, passieren Fehler			Familie und Beruf - es ging am Schluss nicht mehr auf		
Fühlte sich nicht mehr wohl im Handwerk	Passung		Persönliche Unzufriedenheit und dieser Futterneid	Entfremdung	
Druck vonseiten Kundschaft, Firmen	Arbeitsklima (Auftraggeber)	K2 / K4	Die Stelle war ausgeschrieben, er hörte davon, bewarb sich- er war in den Vereinen tätig, man kannte ihn - daher erhielt er die Stelle	control / Anpassung	
			Gesundheit (Hände: Operationen Karpaltunnelsyndrom), Arzt rät zum Berufswechsel	Gesundheit	K2
			Viele machten die Lehre, um etwas zu haben		
			Wenig Unterstützung bei der WB	Wenig Unterstützung WB	

TN9		TN10				TN11		
Red1	Red 2)*	Red1	Red 2)*	Red1	Red 2)*	Red1	Red 2)*	
Meine Frau und ich wollten schon immer 50-50 wegen der Kinder		Er habe mit Menschen arbeiten wollen (Sozialpädagoge, Behindertenpfleger, Agoge) nicht nur montieren	mit Menschen arbeiten	Neu-orientierung	//	Zeit und Geld sind wichtiger geworden als Wert und Qualität	Arbeitsinhalte	K1
50% Teilzeit ist als Schreiner nicht möglich	Arbeitszeiten (Teilzeit) K3					Zeit, bzw dass man eben nicht mehr Zeit hat. Bei Prestigebauten (Schulen, Kindergarten) wird oft zu günstig offeriert, was gar nicht rentieren kann. So entsteht ein hoher Zeitdruck	Bedingungen (Zeitdruck)	K2
Die Frau verdiente als Briefträgerin mehr als ich als Schreiner,	Lohn (Familie) K7							
In seiner Klasse würden 300 Franken mehr viel ausmachen						Erwartung, es darf nichts kosten.	Bedingungen (Preisdruck)	K2 / K4
Er könne nicht mit drei Vorgesetzten zusammen arbeiten, die alle etwas anderes behaupten würden	Arbeitsklima (Führungsstil) K4					Familienbetrieb Kleinbetriebe stehen bei Wettbewerben unter grossem Konkurrenzdruck	Arbeitsklima (Konkurrenz)	K4
						Führungswechsel - mit dem Totsch wolle er nicht zusammen arbeiten - habe er nicht Ausschlag	Arbeitsklima (Führungsstil)	K4
						Veränderung der Situation auf dem Bau.	Arbeitsklima (Situation auf Bau)	K4

Berufswechsel nach Kategorien (1)

NENNUNGEN	K1	K2		K3	K4			K5	K6	K7	Role performance	Neuorientierung		
	Inhalte	Bedingungen	Druck	Ansprüche	Körp. Belastung	Arbeitszeiten	Arbeitsklima	Team / Bau	Vorgesetzter	Auftraggeber			Weiterbildung	Wertschätzung
TN1	Wiederholung der Arbeiten												gewisse Neugier, Lust auf Neuland	
TN2				Körperliche Belastung								Lohn / Ersatz Einkommen der EF, wenn sie ausfällt wegen der Kinder / es ist schön, wenn sie zu den Kindern schauen kann	Lohn / Ersatz Einkommen der EF, wenn sie ausfällt wegen der Kinder / es ist schön, wenn sie zu den Kindern schauen kann	Firma hat ihn angesprochen
TN3	keine Qualität mehr nicht mehr schön	Zeitdruck - immer grösser, immer mehr, immer schwerer, aber immer weniger Personal		Rückenop mit 34; Trotz Maschinen Rücken ruiniert		Bau: rauhes Klima, Einzelkämpfer / Verlust Teamarbeit			fehlende Perspektive	Fehlende Wertschätzung: Die Menschen freuten sich auf die Küche, man hatte Zeit			Berufliche Weiterentwicklung	
TN4		Druck								Bist nur noch eine Nummer	Der Lohn reiche nicht aus, um eine Familie zu ernähren. Da müsste die Frau zwingend auch arbeiten gehen	Der Lohn reiche nicht aus, um eine Familie zu ernähren. Da müsste die Frau zwingend auch arbeiten gehen		
TN5					Keine Teilzeit								Schwangerschaft/Kind erbetreuung	
TN6											Finanzielle Gründe (wegen der Familie, wollte nicht, dass die Frau arbeiten gehen muss wegen der Kinder)	Finanzielle Gründe (wegen der Familie, wollte nicht, dass die Frau arbeiten gehen muss wegen der Kinder)		
TN7	Grössere Betrieb sprechen nicht an wegen der Produktionsweise	Druck spricht nicht an	Hohe Ansprüche: Es dürfen keine Fehler passieren			Arbeitsklima: kleine Betriebe sind sehr traditionell	Fühlte sich allein gelassen	Druck Kundschaft, Firmen						
TN8	Nur Fenster...			Der Arzt riet zum Berufswechsel	Ich sah meine Kinder kaum noch			Konkurrenzkampf / Futterneid	Falsche Versprechungen: Keine berufliche Weiterentwicklung / keine Unterstützung bei der WB			Ich sah meine Kinder kaum noch		
TN9					Keine Teilzeit	Führungsstil					Lohn reicht nicht: Die Frau als Briefträgerin verdient mehr	Meine Frau und ich wollten schon immer 50-50 wegen der Kinder		
TN10													Mit Menschen arbeiten	
TN11	Zeit und Geld sind wichtiger geworden als Wert und Qualität	Bei Prestigebauten (Schulen, Kindergarten) wird oft zu günstig offeriert, was gar nicht rentieren kann. So entsteht ein hoher				Veränderung der Situation auf dem Bau.	Führungswechsel mit dem Totsch wolle er nicht zusammen arbeiten - habe er nicht Ausschlag	FamilienbetriebKl einbetriebe stehen bei Wettbewerben unter grossem Konkurrenzdruck						
	5	4	1	4	3	4	3	2	2	2	4	6	4	

Berufswechsel nach Kategorien (2)

NENNUNGEN	K1	K2			K3	K4			K5	K6	K7	Role performance	Neu-orientierung
	Inhalte	Bedingungen			Arbeitszeiten	Arbeitsklima			WB	Wertschätzung	Lohn		
		Druck	Ansprüche	Körp. Belastung		Team / Bau	Vorgesetzter	Auftraggeber					
TN1	x			x									x
TN2				x							x	x	x
TN3	x	x		x		x			x	x			x
TN4		x					x			x	x	x	
TN5					x							x	
TN6											x	x	
TN7	x	x	x			x	x	x					
TN8	x			x	x			x	x			x	
TN9					x	x					x	x	
TN10													x
TN11	x	x				x	x	x					
Total	5	4	1	4	3	4	3	3	2	2	4	6	4

Umsetzung: Beginn, Ausschlag, Dauer, Unterstützung Umfeld

DAUER	TN1		TN2	
	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2
BEGINN	2012	2012	Seit 6 Jahren Bauschreiner	2010
			Hat sich schon immer Gedanken gemacht....	1:JA
			Lohn / Ersatz Einkommen der EF, wenn sie ausfällt wegen der Kinder / es ist schön, wenn sie die Kinder	
			Körperlich anstrengend trotz Maschinen	
AUSSCHLAG	Schwierige Wohnsituation musste ausziehen, ging ins Ausland, Gastgewerbe Saison. Entscheid Auslandsaufenthalt = Wechsel auch beruflich	Auszeit decision making	Ereignis 2:JA	Geburt des Kindes Familie Ereignis Angebot 1:JA
			Firma hat ihn angesprochen	
			1 Jahr vor der Geburt - hat sich es dann aber noch überlegt: Kind, Weiterbildung zuviel zusammen....	
DAUER	längerer Prozess, ca 1 Jahr	2012 - 2014	> 1	seit 2014 Lange Dauer > 2
UMFELD	positiv	Umfeld begrüßt den Wechsel	career construction	

Legende: 1: Concern 2: Control 3: Curiosity 4: Confidence

Vorbereitung bis Entscheid)		1 J	Hat sich schon immer Gedanken gemacht	x Jahre
Umsetzung (Anzahl Jahre)	Stellenantritt	1 J	berufsbegleitend (mit Unterbruch)	3 J
Weiterbildung	keine		Weiterbildung Projektleiter Schreinere	ja
Ausbildung (Status)	geplant: Hauswertschule		Ausbildung: Projektleiter Schreinerei	...
Überbrückung	Gastro	ja	Skiverkauf / Service	ja
Berufswechsel	abgeschlossen		nicht abgeschlossen	

TN3		TN4	
	Red 1	Red 2	
2010: Vor 6-7 Jahren das erste Mal Angebot... Aber ungünstig: Heirat, Kinder.....	Angebot Weiterbildung	2010	Er habe plötzlich gemerkt, dass er eigentlich nicht mehr gerne arbeiten gehe
Vor 5 Jahren nochmals Angebot - dann definitiv	Angebot Weiterbildung	2:JA	
Hat aber nicht aktiv gesucht		3:NEIN	
Wollte das Geschäft nicht aufgeben, fühlte sich sehr verbunden - hat sich so ergeben	Angebot Weiterbildung	1:NEIN	
Rücken-OP: Bis 65 geht dies nicht	Keine Perspektive	Ereignis	Lungenentzündung / Karenztag - unbezahlt
			Umgang Firma mit Krankheit
			Der Chef insistierte
			Arbeitsklima
			Arbeitsklima
2 Jahre.	Lange Dauer	2	2004 - vor 13 Jahren - es brauchte Zeit
Kam gut an - das Umfeld kam die Bedingungen Auswirkungen ebenfalls mit	Umfeld leidet unter den Bedingungen => begrüsst Weiterbildung	career construction	Die Freundin habe ihn sehr unterstützt und auf die Stelle hingewiesen

Angebot - ungünstiger Moment	2 J	Es brauchte Zeit	13 J
berufsbegleitend (4 x 2 Tage)	2 J	Stellenantritt	
Weiterbildung Küchenspezialist / Verkauf / Planur ja			
abgeschlossen		geplant: Berufsbildner	
abgeschlossen / nicht ganz angekommen		abgeschlossen / nicht ganz angekommen	

Berufsbildner

TN5		TN6			
		Red 1	Red 2	Red 1	Red 2
Schwangerschaft			1 J	Zufall. Es ging alles auf. Machte mir gar nicht so Gedanken. Bauchentscheid	2001 1:NEIN 2:JA
Kein passendes Stellenangebot (Teilzeit)	Notlage...	Ereignis		Es war grad eine Stelle frei... Inserat... Hatte mich schon früher (2001) als Bauamtleiter beworben, war aber damals noch zu jung (24J) 1-2 Jahre vorher beim Chef erwähnt, dass ich offen bin für eine Veränderung...	Ereignis 4:JA 1:JA
Schnell: Kurze Phase / ohne Weiterbildung / Die Lehre genügte / Quereinsteigerin	Kurze Dauer	1		2001 (das erste Mal beworben) - bis Stellenantritt: 2008 Lange Dauer (bis HW FA: 11 J)	10
Der engere Familienkreis unterstützte den Wechsel sehr.	Familie unterstützt /	career constr		hatten Freude Unterstützung der Familie	career construction

Zwangslage: kurz	1 J	Langer Prozess	10 J
Stellenantritt		berufsbegleitend	2 J
		HW-Ausbildung 1/2 Wo / berufsbegleitend	ja
		abgeschossen	
angekommen		angekommen	

TN7			TN8		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
Seit vier Jahren arbeitet er in einer Bar und im Service.	Striving	4:JA	In jenen Betrieb, der Konkurs ging: Er begann sich dort (2001) schon Gedanken zu machen, weil sich der Niedergang der Möbelbranche abzuzeichnen begann (Grossfirmen mussten schliessen)	Konkurs Betrieb, Niedergang Möbelbranche	1:JA
Nach der LAP hat er noch 2 Jahre als Schreiner (Monteur) gearbeitet (Zivildienst als Agoge),					
....dann Kündigung (2014)und Anmeldung BM (2014)			Dann nochmals gewechselt, half aber nicht	Nochmals Versuch...	4:JA
Seit 2016 Soziale Arbeit in Bern					
Auslöser: War das Auto am Laden und dachte, so könnte er nun noch 15 Jahre weiterarbeiten, aber will er das?!	Perspektive?	AHA!-Moment	Gespräch mit den Arbeitskollegen, am Mittagstisch wurde diskutiert	Austausch mit Kollegen	Gespräch
Kündigung		control	in den Handel einsteigen? Nochmals eine Lehre machen?	Optionen studieren	1:JA
			Die Frau musste auch wechseln (Typographin - Polygraphin) - für ihn war aber die Familienzeit wichtig, daher kam eine neue Lehre nicht in Frage	Familie/Berufswechsel	1:JA
Halbes Jahr. Dann gestalterische BM (2014) Dann Soziale Arbeit (2016 -) Berufswechsel noch nicht abgeschlossen...	Lange Dauer	> 4	2000-2008 (konkret: ab 2006) / ((Stellenwechsel 2008))	Lange Dauer (bis HW FA: 11 J)	11
Gut, Mutter unterstützt (trotz Krebs) und ist stolz. 5 Tage in die Schule und am Wochenende gearbeitet. Musste unten durch. Musik hat geholfen.	Unterstützung: Familie / Hobbies (Ausgleich)	career constr	Voll unterstützt / Das Kunden fiel schwer, fühlte sich unloyal, schlechtes Gewissen; erleichtert: konnte die meisten des Amtes schon durch seine Vereinstätigkeit	Unterstützung der Familie, soziales Netz, Vereinsarbeit	career construction

Kurzer Prozess	1 J	Langer Prozess	11 J
Studium / berufsbegleitend	> 4 J	berufsbegleitend	2 J
....		HW-Ausbildung 1/2 Wo / berufsbegleitend	ja
noch nicht abgeschlossen		abgeschlossen	
Barista	ja	Stellenwechsel: half aber nicht	
nicht abgeschlossen		abgeschlossen / angekommen	

AVOR-Prüfung
Werkmeister-Prüfung

TN9			TN10			TN11		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2			
Beginn: Krise in der Firma, das Hinterdurch, unklare Linie	Krise in der Firma	Krise in der Firma	Seit dem Militär (2005) / 20 Jahre 2011: alt	Stellenantritt	2005	Herbst 2014		2014
Er habe sich umgeschaut....		1:JA						
(s.o.)	Krise in der Firma	Krise	Im Militär polizeiähnliche Aufgaben übernommen, das habe ihm sehr gefallen	Neue Aufgaben wecken Interesse	Interesse	Erfahrung, das, was ich alles gesehen habe...		Erfahrung
Stellenantritt der Frau	Lösung von aussen	Ereignis	Er habe schon mit 20 (2005) die Unterlagen zuhause gehabt	inquiring	3:JA	Man sieht Vieles und sagt sich "Schade"		
			Habe sich schon immer wieder überlegt, soll er soll er nicht	planning	1:JA	Personeller Wechsel	Führungswechsel	Ereignis
ein halbes Jahr	Kurzer Prozess	1/2	Insgesamt 6 J. Aufnahmeverfahren 1 Jahr ((Stellenantritt: 2011)	Lange Dauer	6	ca 1 Jahr (Herbst 2014 - 2015) Start April 2016	Kurze Dauer	1
Der Chef habe ihn wieder zurückhaben wollen. Versprechungen gemacht: Man werde alles ändern, die Werkstatt neu organisieren etc. Er habe aber später gehört, es habe sich nichts geändert, nur der Chef habe gehen müssen	Neues Angebot des Vorgesetzten		Sehr sehr gut - er hat von Vielen erfahren, dass sie auch probiert hätten (20/150), - gut aufgenommen, hat ihm ein gutes Gefühl gegeben, es war schön, dass er es geschafft habe	Gute Akzeptanz - Stärkung Selbstvertrauen	4:JA	Es ist ein Beruf mit Skepsis. positiv Gefahrenabwägung. Insgesamt aber positiv	skeptisch, aber positiv	JA/NEIN
Familie: Happy sei anders. Auch heute werde man noch blöd angeschaut als Hausmann. Geringe Akzeptanz auf dem Land. Interessanterweise grössere Akzeptanz bei > 60. Bei jüngeren (Frauen!) sehr skeptisch.	Geringe Akzeptanz, Unverständnis		Er habe Kollegen gehabt, die schon bei der Polizei gewesen sind, die haben ihm geholfen /	Kollegen	career construction	Vom Chef, Schade, unterstützend dass du gehst, aber er unterstütze ihn dabei.		Chef:)

Kurze Dauer	0.5 J	Lange Dauer	6 J	Kurze Dauer	1 J
Kündigung		berufsbegleitend	1 J	berufsbegleitend	1 J
	nein	Polizeischule	ja	Polizeischule	ja
		abgeschlossen		nicht abgeschlossen	
Teilzeit Gartenbau / Hausmann	x		x		x
nicht angekommen		abgeschlossen / angekommen		nicht abgeschlossen	

Zufriedenheit vor dem Wechsel

ZUFRIEDENHEIT VOR DEM WECHSEL	TN1		TN2		TN3	
		Skala 1-10		Skala 1-10		Skala 1-10
Berufliche Zufriedenheit (B)	zufrieden (7.5.)	7.5	beides sehr hoch	8	sehr zufrieden	9
Arbeitszufriedenheit (A)	Auftragsabhängig (6)	6	beides sehr hoch	8	gegen das Ende nicht mehr hoch, wellenförmig	4 / 7
Anzahl Personen						
B = A	3 P					
B > A	7 P	x		x		x
B < A	1 P					
B > 5	10 P	x		x	sehr zufrieden	x
B < 5	1 P					
A > 5	7 P	x		x		x
A = 5	2 P					
A < 5	2 P					x

WAS FEHLTE?

bessere Arbeitsbedingungen (mehr Lohn, der Rest war nicht schlecht)

K2, K7

körperlich anstrengend - war aber sehr gern Monteur

K2 //

TN4		TN5		TN6		TN7	
Skala 1-10		Skala 1-10		Skala 1-10		Skala 1-10	
Nie enorm zufrieden, obschon es ihn nun viel mehr interessiert	4	Beruf mit seinen Elementen: Noch mehr A-Z, mehr Massivholz	8	Mehr Lohn für Handarbeit, so dass man nicht ins Büro wechseln muss. Hier HW Handarbeit und Büro beides. Als Schreiner müsste man AVOR machen	7(8)	Der Beruf ist nach wie vor cool. Wenn Selbstständigkeit, dann perfekt	7
Sehr zufrieden, mit Kollegen hat er immer noch Kontakt	7	Noch mehr Routine, Flow	8	Ich hatte lieber die schwierigen Arbeiten, bei denen man genau arbeiten musste. Ich konnte das auch, das ging aber verloren. Mit Spanplatten arbeiten ist anspruchsloser: bei einem Fehler weniger tragisch, als bei Massivholz. Dort ist der Fehler nicht mehr gut zu machen.	7(8)	Mit anderen Menschen (Arbeitgebern, Team)	2

x

x

x

x

A-Z, Massivholz

x

Handwerk wird nicht gewertschätzt im Lohn

x

Cool

x

x

Kollegen

x

x

Verlust Anforderung kognitiv

x

Team, Vorgesetzte

x

//

Noch mehr A-Z,
mehr Massivholz

K1

Mehr Lohn für Handwerk

K7

Eigenes Geschäft

Input vor dem Wechsel / Umgang

INPUT vorher		TN1		TN2		TN3	
Input-Output		Chef konnte danke sagen, auch Kunden konnten das ab und zu	Stimmte teils	nicht alles, was positiv ist, kommt zurück. Manchmal ist es gut, man hört aber nichts (no news good news)	Stimmte teils	//	//
Umgang		mit den Jahren gingen die Erwartungen zurück Vieles wird so Selbstverständlich genommen ein ehrliches Danken ist bereits toll	Anpassung	körperlich anstrengend - war aber sehr gern Monteur	//		
Anzahl Nennungen							
STIMMTE	5					/	
NICHT	2					/	
TEILS	3	Wertschätzung	x	Wertschätzung	x	/	
UMGANG		Anpassung					

TN8		TN9		TN10		TN11	
Viel eingegeben in den Betrieb, es kam wenig retour. Wenn dann verhalten. Früher ging man nach einem guten Auftrag miteinander essen. Später nur noch proforma, weil man halt muss	Stimmte nicht	Viel gegeben und wenig zurück bekommen	Stimmte nicht	Viel gegeben, viel bekommen	stimmte	Es stimmte	Stimmte
Enttäuschung.		Kündigung	Kündigung				
		Er sei nicht der Typ, das Gespräch zu suchen					
		Kritik zu Arbeitsprozessen seien nicht geschätzt worden, nicht ernst genommen	Vorschläge				
		Er habe schon versucht und gesagt, man habe es aber nicht hören wollen					

				x			x
Wertschätzung	x	Umgang mit Kritik	x				
Resignation		Kündigung					

Zufriedenheit nach dem Wechsel

ZUFRIEDENHEIT NACH DEM WECHSEL		TN1		TN2		TN3	
		Skala 1-10		Skala 1-10		Skala 1-10	
Berufliche Zufriedenheit (B)		zufrieden (8)	8	gut	7		7
Arbeitszufriedenheit (A)		Viel Abwechslung (8)	8	gut	7	Nach dem Wechsel in die Projektleitung: sehr gut	Arbeitszufriedenheit: mittel 1/7
		Reduktion			Reduktion		
		Viel Abwechslung Arbeitsinhalte:)	//			Im Grossen und Ganzen gut. Wertschätzung muss noch besser werden Der Wechsel war gut, aber intern lief es nicht	Wertschätzung:(Arbeitsklima:(
Anzahl Personen							
B > 5	9 P		8		7		7
B = 5	1 P						
B < 5							
A > 5	8 P		8		7		7
A = 5	1 P						
A < 5	3 P						1

TN4			TN5			TN6		
Skala 1-10			Skala 1-10			Skala 1-10		
Es gefällt mir sehr	Tätigkeiten	8/9	Was ist mein Berufsbild? Abwechslungsreich, manchmal fast zu abwechslungsreich		7	Beruf gefällt mir sehr gut		10
Team gefällt hier weniger	Teamarbeit	5	Mehr Arbeit mit den Mitgliedern	wünscht sich mehr Kundenkontakt	6	Viele Einflüsse, die das senken. Dort hat es viel auf und ab. Wegen der Wertschätzung. Aber das sind äussere Einflüsse.		4 / 7(8)
Reduktion			Reduktion			Reduktion		
Tätigkeiten	Arbeitsinhalte:)		Viele Wechsel, Beschränkungen	Kontakte:(Steuergelder. Wie beim Bauamt. Der dort kommt dran. Mein Vorgesetzter ist einer der Gemeinderäte. Die sind auch unter Druck, wechseln aber oft.	Arbeitsklima:(
Arbeitsklima	Arbeitsklima:(Gewichtung der Tätigkeiten könnte besser sein	Arbeitsinhalte:(In den 5 Jahren 4 verschiedene, immer wieder kennelernen, jeder wollte es etwas anders machen- darum top, manchmal weniger, fragst dich, was sas soll.		
			Abwechslungsreich	Arbeitsinhalte:)		s.o. Viele Einflüsse, die das senken. Dort hat es viel auf und ab. Wegen der Wertschätzung. Aber das sind äussere Einflüsse.	Wertschätzung Gesellschaft:(
8/9			7			10		
			6			7(8)		
5						4		

TN7			TN8			TN9		
Skala 1-10			Skala 1-10			Skala 1-10		
Ist nicht der Beruf auf ewig, aber die Bar gefällt ihm sehr gut. Entspricht voll den Erwartungen	Zwischenlösung, Tätigkeiten gefallen	5	öffentlicher Raum - viel Vandalismus. Finanzielle Möglichkeiten könnten besser sein: Er müsse oft selber WC putzen gehen, aber sehr abwechslungsreich	Abwechslung:) / Vandalismus, kleines Budget	8/9	Mischform (Hausmann / Gartenbau) => Hausmann: sein eigener Chef, das Ansehen müsse noch besser werden . Gärtner 9: hier gut.	Ansehen:(8/9
Er iszt in einem Team, hat Verantwortung, kann sich einbringen, wird ernst genommen.	Team, Wertschätzung	5	Arbeitszeiten sind sehr gut,	Arbeitszeiten	8	Gärtner: muss noch selbstständiger werden	Routine:(8/9
Reduktion			Reduktion			Reduktion		
Arbeitszeiten, Räumlichkeiten, Gesundheit müssten besser werden	Arbeitsbedingungen:(Gesundheit:(Kann selber gestalten, einteilen Finanziell besser	Gestaltungsfreiraum:) Lohn:)		Hausmann: Sein eigener Chef Gartenbau,: Teilzeit, Freelance Anerkennung	Freiraum:) Teilzeit:) Wertschätzung Gesellschaft:(
					8/9			8/9
5								
					8			8/9
5								

TN10		TN11	
Skala 1-10		Skala 1-10	
Sehr zufrieden		Auch hoch. Wunschdenken (Schichtrythmus), mangelnder Respekt (junge, auch Richter) Der Bulle. Er wusste es. Vor allem Junge zollen keinen Respekt mehr. Auch mangelnde Unterstützung von den Richtern. Ausgesetzt. Die Polizei muss das Gesetz ausführen. Der Entscheid aber vom Strassenverkehrsamt/ Staatsanwalt, die aber nie in der Kritik	Ansehen:(9
Wertschätzung vom Kanton fehlt		Auch hoch. Frei unter der Woche geniessst er sehr	Arbeitszeiten 9
Reduktion		Reduktion	
Von Jahr zu Jahr weniger Lohn (Sozialleistungen) Niemand sagt einem Danke für nichts.	Wertschätzung AG:(Arbeitszeiten:)
Die Leute auf der Strasse sind aber schon sehr dankbar	Wertschätzung :(Respektlosigkeit:(
			Wertschätzung :(
	/		9
	/		
	/		
	/		9
	/		
	/		

Input (nach dem Wechsel), Veränderungen

WAS HAT SICH VERÄNDERT?	TN1	TN2
INPUT	im Grossen- Ganzen ja	BW hat sich gelohnt
Was fehlt noch?	mehr Freizeit	Freizeit
		Freizeit+
		er vermisst den Bau, dafür mehr Lohn
		draussen, bist mit den Menschen zusammen, hast viel Kontakt, kannst auch Privates besprechen, starker Zusammenhalt
		muss sich noch daran gewöhnen
		noch nicht angekommen
		Vieles ist noch neu
		sehr anstrengend
		Umfeld:(

Anzahl Nennungen

JA	5	x
NEIN	2	
JA/NEIN	3	x

TN3		TN4	
Alles gegeben - nichts kam zurück - keine Wertschätzung: so lange man funktioniert, gut, sonst nicht		NEIN	JA/NEIN
War nur noch ein funktionieren			Die Jugendlichen schätzen seine Arbeit Wertschätzung:)
Folgen auch im Privaten - war abwesend	Familienaufgaben:(Familie:(Teamkollegen, dort weniger Wertschätzung Team:(
Der Druck enorm	Belastung	Druck:(
Die Folgen im Privaten			
Insgesamt: Ausgeglichen			

		X	
			X

TN5	TN6			TN7			
JA	JA/NEIN			JA			
stimmt stimmt:)	<p>Ja, ich bekomme vieles zurück - finanziell leider keine Aufstiegsmöglichkeiten. Da müsste ich schon wechseln.</p> <p>Die Wertschätzung ist gering. Sie sehen auch nicht alles, was ich so mache.</p> <p>Ich bin in einer etwas komischen Situation, da ich nicht von der Schule sondern von der Gemeinde angestellt bin. Die Wertschätzung der Lehrer ist aber hoch.</p>	<p>Keine Lohnentwicklung</p> <p>Wertschätzung gering</p> <p>Wertschätzung von Lehrern gut</p>	<p>Finanziell:(</p> <p>Wertschätzung:(</p> <p>Wertschätzung:)</p>	//	//	//	

x		x
	x	

TN8	TN9	TN10	TN11
/	JA	NEIN	JA
// //	s.o.: Von der Familie kommt viel zurück	Wertschätzung:)	Hier viel, aber man bekommt nichts zurück
		Wertschätzung:(// //

/	x		x
/		x	
/			

Veränderungen seit dem Berufswechsel

VERÄNDERUNGEN	TN1	TN2		TN3		
		Red 1)*	Red 1	Red 2	Red 1	Red 2
Was hat sich seit dem Wechsel verändert?	mehr Abwechslung - neue Herausforderung	K1,K2 / Neues	//	//	Abnahme der körperlichen Erschöpfung	GE
	besserer Lohn	K7			Jetzt geistige Erschöpfung	:(GE
	lernt Neues kennen	P				
	neue Menschen	SOZ				
	kein Lärm, Staub, schleppend	GE				
	gesundeheitsgefährdende Rahmenbedingungen sind weg					
FOLGEN	Rückkehr wäre schwierig		ein anderes Arbeiten		Kannte die Firma zu gut, war im Büro, aber zuviel	
beruflich			manchmal wacht er auf nachts...	GE:(Schlafschwierigkeiten, konnte nicht abschalten, Schmerzen	Gesundheit GE:(
			eine Stufe höher, vieles dreht sich ums Geld, nicht immer so einfach	Identifikation:(Macht weniger Handwerkliches zuhause, kümmert sich dort auch vermehrt um Computer	BW verändert auch die Freizeit FZ
			vorher draussen - jetzt am Computer wenig Bewegung	Bewegung:(Hat nicht mehr immer es Schrübli drby odr en Schrubezieher im Sack Jetzt abends Kopf verlüften, Velofahren	Freizeitverhalten Weniger Freiraum Familie WLB
			man gewöhnt sich daran		Weniger flexibel - Geschäftszeiten muss er einhalten	K3
			lernt viel Neues / Menschen / neue Bereiche sehr breite Weiterbildung geistige Verantwortung	Intellektuell interessant Perspektive	Hat nicht mehr Zeit für die Familie	F
			privat: weniger Zeit		Es ist geregelter - Kommt nach hause, dann keine Nerven mehr für die Kinder, - er geht dann Velofahren, aber das Gezankt kann er nicht mehr ertragen	Familie F
					Vaterrolle: anderst, aber nicht besser	
privat	Hauswart-Ausbildung machen	K5	Mehr Druck, mehr Verantwortung... Nicht so angenehme Sachen... dafür mehr Projekte, man sieht viel mehr...	Belastung K2:(Burn-out	GE:(
	Weiterhin keinen 10-Jahresplan		allerdings ist die Arbeit nicht mehr so greifbar: 20 Mails, sieht man abends nicht, bei der Baustelle hat man abends	Neue Arbeitsinhalte: vom Bau ins Büro K1:(Büroarbeiten - Computerarbeiten	K1
					Sehr erfolgreich, machte Umsatz, es lief ausgezeichnet	

)* Legende:

K1: Arbeitsinhalte	SOZ: Soziale Beziehungen
K2: Arbeitsbedingungen	GE: Gesundheit
K3: Arbeitszeiten	FZ: Familienzeit
K4: Zusammenarbeit	P: Persönlichkeit
K5: Weiterbildung	NEU: Neue Tätigkeit
K6: Wertschätzung	
K7: Lohn	

TN4			TN5			TN6			
Red 1		Red 2	Red 1		Red 2	Red 1		Red 2	
beruflich: Er steht gerne auf Freude		P	bin ruhiger geworden Persönlichkeit:)		P	Bin selbstständiger, kann mir die Zeit selber einteilen.		Selbständigkeit, Gestaltungsfreiheit	K1
privat: Familienaufgaben werden vom Team / AG mit Verständnis aufgenommen		FZ	beruflich dafür viel unruhiger: unregelmässige Arbeitszeiten		:(K3	Flexible Arbeitszeiten.		Flexible Arbeitszeiten	K3
Teilzeit ist zwar immer noch nicht möglich		K3	auch an Wochenenden			Manchmal muss man früh raus (Schnee schaufeln), dann wieder später			
Aber mehr Zeit für die Familie, da keine Überzeit		FZ				Bin mein eigener Chef, jeder Tag Abwechslung ist anders			K1
Familiengeld, Zulagen		K7							
s.o.: 149AK-160AK			weniger strukturiert beruflich unruhiger: Arbeitszeiten / Sitzungen auch abends oder am Wochenende			Habe mehr Gespräche, mehr Kontakt zu Menschen, bin mehr eingebunden. Auf dem Bau arbeitest du für dich selber (Kopfhörer auf und erst abends im Verein wieder unter den Menschen)		Zusammenarbeit	K4
Beruflich/privat s.o.: 149AK-160AK			ruhiger (beruflich und privat) wenn ich frei habe, dann muss ich nicht mehr in den Ausgang		Work-Life:) P	Privat: mehr Gespräche wie vorher Früher auf dem Bau, Werkstatt-Gespräche nur in der Pause. Jeder arbeitet für sich			SOZ

TN7			TN8			TN9		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
Er ist in einem Team, hat Verantwortung, kann sich einbringen, wird ernst genommen.	Wertschätzung Person / Fachwissen)	K6	Breiterer sozialer Kontakt		SOZ	freier, kann selber bestimmen	Gestaltungsfreiraum	K2
Wertschätzung,	Wertschätzung	K6	Manchmal belastend, Suizid,... Man holt den Abwart, man sieht in Vieles hinein	psychische Belastung	:(K2	privat: Hektik pur. Viele Termine	Zeitdruck	:(K2
muss aber mehr rechnen (Lohn)	Lohn knapp	:(K7	Es beschäftigt ihn, wenn er sieht, was immer alles kaputt gemacht wurde übers WE					
weniger gefährlich	Gesundheit	GE	Familienleben wurde enger. Er kann mehr teilnehmen: Er kann frei nehmen. Die Familie hat profitiert davon	role performance	F			
Finanziell: Es reicht. Aber Lebensqualität ist für ihn wichtiger	Lebensqualität	LQ	Vorher frei nehmen (Begründung) war immer schwierig (Warum?)	Flexible Arbeitszeiten	K3/F			
Teilzeit möglich - vorher als Schreiner nur Vollzeit		K3	s.o.			s.o.		
Er geht wieder gerne arbeiten	Freude an der Arbeit	P	s.o.			s.o.		
Selbstwert gestiegen, es fühlt sich gut an!	Selbstwert	P						

TN10			TN11		
	Red 1	Red 2		Red 1	Red 2
Grössere Verantwortung, mehr Wissen	Mehr Wissen, Verantwortung	K1, K2 / Neues	Es wird immer mehr. Digitalisierung, immer mehr Gesetze, Verordnungen. Jetzt ohne Handakte, nur noch e-Dossier.		
Er lernt ständig dazu			Mehr Büroarbeiten	mehr Büroarbeiten	:(K1
Kann Bereiche übernehmen, sich spezialisieren....	Spezialisierung	K5	Er ist bei der Mobilen, da viel draussen. Daher ca 25% Büro.		
Vorher hat man einfach alles gemacht			Das Privatleben muss besser geplant werden. Früher konnte man abends noch zusammen sitzen. Vereinsleben. Jetzt Schicht.		:(F
Wir haben uns ein Haus gekauft, haben mehr gemeinsame Freizeit. Ich geniesse die unregelmässigen Arbeitszeiten - immer nur von 7-7 ist nichts. Es gibt auch weniger Überstunden	Arbeitszeiten, Lohn, Familienzeit	K3, K7, F			:(SOZ
s.o.			s.o.		
s.o.			s.o.		

HUMANKAPITAL	TN1		TN2	
		Red)*		Red
	Technische Berufe (Sanitär, Elektriker etc) können mehr einbringen als ein Schreiner	FK: teils	Kennt das Team, den Bau, Vieles war bekannt	FK, SK, MK
	Schreinerspezifisches Fachwissen ist nicht gefragt			
	Umgang mit Kunden, anderen Handwerkern (kennt den Typ)	SK	Verkauf Skibranche, Kundenkontakt hilft ihm sehr	SK
	Lebenserfahrung (berufsunabhängig)			
	Problemlösestrategien	MK		
	Umgang mit Handwerkern (nicht schreinerspezifisch)	MK		

HUMANKAPITAL		HAUSWARTUNGEN	MITTEL	PROJEKTLEITER	HOCH
Berührungspunkte mit dem Schreinerberuf	4				x
Handwerksbereich	4		x		
andere	3				
)* Legende					
FK: Fachkompetenzen	4 P	voll			x
	6 P	gering	X (gering)		
MK: Methodenkompetenzen	11 P		x		x
SK: Sozial- und Selbstkompetenz	11 P		x		x

TN3		TN4		TN5	
	Red		Red		Red
Materialkenntnisse, kennt die Hölzer, ihre Beschaffenheit	FK	Kennt den Arbeitsmarkt	FK	kann mein Wissen einbringen, weiss wovon die Leute reden	FK
Hat selber montiert	FK, MK	Kann die Chancen besser einschätzen		Die Schreiner sind froh. Wir müssen nicht eine andere Sprache miteinander sprechen, ich bin auch Schreinerin	SK
Er fände es schade, das Wissen nicht mehr einbringen zu können		Berufsbildnererfahrung mit Schreinerlehrlingen	FK, SK, MK	Ich weiss, wovon sie sprechen	
Fachwissen, Berufserfahrung,	FK				
Umgang mit den Kunden	SK				

PROJEKTLEITER	HOCH	AGOGE	HOCH	SEKRETÄRIN HOLZBRANCHE	HOCH
	x		x		x
	x		x		x
	x		x		x

TN6		TN7	
		Red	Red
Genaueres, sauberes Arbeiten: universal	FK		
Wenn eine Türe kaputt ist, kann ich dies selber ausbessern. Grössere Arbeiten kann ich hier nicht machen, weil die Maschinen fehlen	FK: teils	Zuverlässigkeit, Drill, wurde ihm eingepflegt	MK, SK
Bei einem Neubau, Umbau kann ich mein Fachwissen einbringen	FK: teils	Vom Zeichnen bis zur Herstellung: Planen, Umsetzen.	MK
Umgang mit Menschen war vorher anders, jetzt bin ich mehrheitlich für mich. Das Umfeld wechselt ständig.	SK	Projektbezogenes Arbeiten,	
Habe lernen müssen, nein zu sagen. Planung ja, aber kurzfristiger. Von Natur aus, Persönlichkeit ruhig		Arbeitsmoral kommt überall gut an	SK
Arbeitsabläufe, Planung, kennt die Abläufe auf Baustellen.	MK		

HAUSWART	MITTEL	Gastro	MITTEL
	x		x
			//
	x (gering)		
	x		x
	x		x

TN8		TN9	
	Red		Red
Organisieren	MK, SK	Gartenbau: Pläne lesen, Sinn für Gestaltung, Handwerkliches Geschick	MK, SK, FK
handwerkliche Reparaturen	FK: teils		
Als Schreiner muss man die Abläufe verstehen, analytisch denken können. Dies kann er gut gebrauchen	MK	Hausmann: Reparaturen zu Hause (Türen und Chuchichäschtle flicken - er lacht)	//

HAUSWART	MITTEL	GARTENBAU/HAUSMANN	MITTEL
	x		x
	x (gering)		x (gering)
	x		x
	x		x

TN10		TN11	
Red		Red	
Wenn er Einsatz hat, dann schnelle Orientierung, räumlich, kennt sich aus in Häusern	MK	Menschenkenntnis, Freundlichkeit / Umgang Kundschaft	SK
Auch handwerklich, seine praktische Seite käme sehr zu Gute	FK: teils	Bei einem Einbruch, Hausdurchsuchung- er kennt sich mit Fenstern, Türen, Häusern aus.	MK
Vor allem Lebenserfahrung hilft	SK	Räumliches Vorstellungsvermögen	
Fachwissen kann er aber weniger einbringen	FK: teils	Körperliche Verfassung	SK
		Zuverlässigkeit	SK
		Es habe viel Schreiner bei der Polizei	

POLIZIST	MITTEL	POLIZIST	MITTEL
	x		x
	x (gering)		x (gering)
	x		x
	x		x

DIMENSION 1: CONCERN (1)

CONCERN	1	TN1			TN2		
		Red 1	Red 2	Red 3)*	Red 1	Red 2	Red 3)*
Wie häufig machen Sie sich Gedanken	hatte nie einen wirtsch. Druck der Familie	Keinen wirtschaftlichen Druck		Keinen Druck	Macht sich schon Gedanken: will ich dies bis 65?!?	concern	1:JA
	nie gross Gedanken gemacht	//		1:NEIN	Aber jetzt Pause	planning control	2:JA
	wird sich schon ergeben			2:NEIN	Jetzt will er dies zuerst fertig machen	planning control	2:JA
	seit der Heirat macht er sich mehr Gedanken	involved	concern	1:JA	Kein Ziel, wo will er sein mit 50		
	auch die Ehefrau stösst an	Anstoss			macht sich Gedanken, die nächsten 2-3-5 J	planning concern	1:JA
				seit 25	langer Prozess (> 5 J)	confidence	4:JA
Anzahl Personen							
JA	7 P	Pause			JA		
NEIN	4 P	Nie gross Gedanken; Anstoss EF			NEIN		
Veränderung	8 P	er macht sich nun mehr Gedanken			aktuell: keine Gedanken		
Mit wem besprechen Sie?	mit der Ehefrau,	Austausch		1:JA	mit Frau und Kollegen	Austausch concern	1:JA
	nicht mit Kollege,	//					
	Vorgesetzter: ja,	Austausch		1:JA			
	unterstützend, bei ihm wäre AVOR nicht möglich gewesen, zu				auch mit Schulkollegen	Austausch	1:JA

TN3			TN4			TN5					
	Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*
Früher mehr, mittlerweile nicht mehr ist angekommen	Berufsplanung		1:NEIN	Er war früher auf einem 1, jetzt auf einer 3!	involved	concern	1:JA	Im Moment	Keine Planung	concern	1:NEIN
Der richtige Ausgleich muss gefunden werden				Er tut sich schwer mit Veränderungen	no risk taking	curiosity	3:NEIN				
Beruflich ja, aber der Ausgleich	Planung Ausgleich	concern	1:JA	Er habe sich nur auf Druck der Freundin	Druck ist hilfreich	concern	1:JA				
Beruf - Familie - Hobbies	Beruf-Familie			Er hätte maximal die Stelle gewechselt	control	decision	2:NEIN				
Karriere: Er fühlt sich wohl, Selbstständigkeit ist kein Ziel				Das Risiko sei nicht hoch gewesen	no risk taking	curiosity	3:NEIN				
Work-Life muss er dranbleiben	Work-Life-Balance			Die Einstellung zur Arbeit (Leidenschaft)	involved		1:JA				
Braucht Zeit	Genug Zeit einplanen	concern	1:JA								

über den Ausgleich	JA	Gedanken, nur auf Druck	JA	Keine Gedanken	NEIN
früher mehr		auf Druck der Freundin mehr			

Privat, mit der Frau, mit der Psychiaterin	Austausch mit Ehefrau und Kollegen	concern	1:JA	Er tausche sich selten mit Kollegen aus.	planning	concern	1:NEIN	Mit meinem Partner und meiner Mutter	preparing	concern	1:JA
Mit dem Vorgesetzten weniger - Burn out hatte Auswirkungen				Zuhause schon	planning	concern	1:JA				
noch im Aufbau - muss noch dranbleiben	disciplined		2:JA								
				Er habe nie das gemacht, was er wolle	control		2:NEIN				
Nein, mit dem Verband noch nie darüber gesprochen	... Nicht mit Verband / Berufskolleg	curiosity	3:NEIN								
Berufskollegen: noch eher mit dem Kollegen		curiosity	3:JA	Erwachsenerbill dner,	willful	control	2:JA				
Haben sich schon zusammen auf den Stellenportalen umgeschaut	ja, er schaut sich weiterhin um - Internet	curiosity	3:JA	Hat sich bereits mit dem Vorgesetzten unterhalten	inquisitiv	curiosity	3:JA				
				2-3 Jahre	inquisitiv	curiosity	3:JA				
				Familienplanung: Die Erziehung des Kindes übernimmt die Frau.	Familienplanung		role performance				

TN9				TN10				TN11			
	Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*
eher in der Vergangenheit (was hätte ich noch tun können), aber das Vergangene könne er ja eh nicht mehr ändern. Bringt ja nichts.	Involved		1:JA	Er sei kein Karrieremensch. Seit 3 Jahren ist er im neuen Beruf. Es gefällt	planning	concern	1:NEIN	Aktuell mache er sich keine Gedanken. Der Polizist lebt von der Erfahrung. Das heisst, er habe sich gesagt, nun arbeite ich mal 5 Jahre	planning	concern	1:JA
Als er zuhause gewesen sei und noch keine Arbeit gehabt habe im Gartenbau habe er oft überlegt: Habe ich einen Fehler gemacht?	aware	concern	1:JA	So lange es gefällt, macht er keine Pläne	planning	concern	1:NEIN				
Es ist, so wie es ist, so lange die Kinder klein sind-	Resignation	Inhibition	4:NEIN	Er ist zufrieden, er macht sich keine Gedanken momentan	planning	concern	1:NEIN	ZIEL: Auswahlverfahren, Ausbilden von jungen	planning	concern	1:JA
Ab einem bestimmten Alter ändert sich eh nichts mehr. Ich werde kaum noch Chef von irgend etwas				Die Familie habe Vorrang				5-6 Jahre muss man die verschiedenen Bereiche durchlaufen	striving	confidence	4:JA
Mache mir keine Gedanken über WB (Gartenbau), da Erfolgchancen Verwertbarkeit wegen Teilzeit eh gering	Resignation	Inhibition	4:NEIN	Beruf ist eher auf dem Hintergrund	involved	concern	1:NEIN	Man liebäugelt aber immer ... Vielleicht geht eine neue Stelle auf	planning	concern	1:JA
								Nicht regelmässig, aber er mache sich Gedanken	aware	concern	1:JA
								Keine Gedanken machen, wäre falsch. Der sei ja auch nicht ajour und falle ab bei den Arbeitsleistungen	aware	concern	1:JA
Keine Gedanken wäre falsch											JA
Keine Gedanken: es ist, so wie es ist			NEIN	Aktuell keine Gedanken			NEIN				
früher oft überlegt				früher ja, jetzt ok				momentan macht er sich keine Gedanken			
Wenn dann, mit der Frau			1:JA	Wenn, dann unterhält er sich mit Kollegen	involved	concern	1:JA	mit Mitarbeitern mit denen, die schon einen Stage in einer anderen Abteilung gemacht haben.	preparing	concern	1:JA
								auch mit Vorgesetzten.	preparing	concern	1:JA
				Er ist eher im Moment, natürlich plant er auch, aber nicht so häufig	planning	concern	1:NEIN	Das ist auch fürs Daily Business gut und bringt einem weiter			
				situationsbedingt				Aber auch mit dem familiären Umfeld	preparing	concern	1:JA
				natürlich übelegt er sich manchmal, was wird in 10 Jahren sein,	involved	concern	1:JA				
				Er würde aber keine Schritte einleiten für eine WB	planning	concern	1:NEIN				
				Seine Frau plane, sei gut darin							

DIMENSION 1: CONCERN (2)

CONCERN 1		TN1			TN2		
		Red 1	Red 2	Red 3)*	Red 1	Red 2	Red 3)*
Wie häufig machen Sie sich Gedanken	hatte nie einen wirtsch. Druck der Familie	Keinen wirtschaftlichen Druck		Keinen Druck	Macht sich schon Gedanken: will ich dies bis 65?!?	concern	1:JA
	nie gross Gedanken gemacht	//		1:NEIN	Aber jetzt Pause	planning control	2:JA
	wird sich schon ergeben			2:NEIN	Jetzt will er dies zuerst fertig machen	planning control	2:JA
	seit der Heirat macht er sich mehr Gedanken	involved	concern	1:JA	Kein Ziel, wo will er sein mit 50		
	auch die Ehefrau stösst an	Anstoss			macht sich Gedanken, die nächsten 2-3-5 J	planning concern	1:JA
				seit 25	langer Prozess (> 5 J)	confidence	4:JA
Anzahl Personen							
JA	7 P	Pause			JA		
NEIN	4 P	Nie gross Gedanken; Anstoss EF			NEIN		
Veränderung	8 P	er macht sich nun mehr Gedanken			aktuell: keine Gedanken		
Mit wem besprechen Sie?	mit der Ehefrau,	Austausch		1:JA	mit Frau und Kollegen	Austausch concern	1:JA
	nicht mit Kollege,	//					
	Vorgesetzter: ja,	Austausch		1:JA			
	unterstützend, bei ihm wäre AVOR nicht möglich gewesen, zu				auch mit Schulkollegen	Austausch	1:JA

TN3			TN4			TN5					
	Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*
Früher mehr, mittlerweile nicht mehr ist angekommen	Berufsplanung		1:NEIN	Er war früher auf einem 1, jetzt auf einer 3!	involved	concern	1:JA	Im Moment	Keine Planung	concern	1:NEIN
Der richtige Ausgleich muss gefunden werden				Er tut sich schwer mit Veränderungen	no risk taking	curiosity	3:NEIN				
Beruflich ja, aber der Ausgleich	Planung Ausgleich	concern	1:JA	Er habe sich nur auf Druck der Freundin	Druck ist hilfreich	concern	1:JA				
Beruf - Familie - Hobbies	Beruf-Familie			Er hätte maximal die Stelle gewechselt	control	decision	2:NEIN				
Karriere: Er fühlt sich wohl, Selbstständigkeit ist kein Ziel				Das Risiko sei nicht hoch gewesen	no risk taking	curiosity	3:NEIN				
Work-Life muss er dranbleiben	Work-Life-Balance			Die Einstellung zur Arbeit (Leidenschaft)	involved		1:JA				
Braucht Zeit	Genug Zeit einplanen	concern	1:JA								

über den Ausgleich	JA	Gedanken, nur auf Druck	JA					Keine Gedanken			NEIN
früher mehr		auf Druck der Freundin mehr									

Privat, mit der Frau, mit der Psychiaterin	Austausch mit Ehefrau und Kollegen	concern	1:JA	Er tausche sich selten mit Kollegen aus.	planning	concern	1:NEIN	Mit meinem Partner und meiner Mutter	preparing	concern	1:JA
Mit dem Vorgesetzten weniger - Burn out hatte Auswirkungen				Zuhause schon	planning	concern	1:JA				
noch im Aufbau - muss noch dranbleiben	disciplined		2:JA								
				Er habe nie das gemacht, was er wolle	control		2:NEIN				
Nein, mit dem Verband noch nie darüber gesprochen	... Nicht mit Verband / Berufskolleg	curiosity	3:NEIN								
Berufskollegen: noch eher mit dem Kollegen		curiosity	3:JA	Erwachsenerbill dner,	willful	control	2:JA				
Haben sich schon zusammen auf den Stellenportalen umgeschaut	ja, er schaut sich weiterhin um - Internet	curiosity	3:JA	Hat sich bereits mit dem Vorgesetzten unterhalten	inquisitiv	curiosit y	3:JA				
				2-3 Jahre	inquisitiv e	curiosit y	3:JA				
				Familienplanun g: Die Erziehung des Kindes übernimmt die Frau.	Familien planung		role performance				

TN9				TN10				TN11			
Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*		Red 1	Red 2	Red 3)*	
eher in der Vergangenheit (was hätte ich noch tun können), aber das Vergangene könne er ja eh nicht mehr ändern. Bringt ja nichts.	Involved		1:JA	Er sei kein Karrieremensch. Seit 3 Jahren ist er im neuen Beruf. Es gefällt	planning	concern	1:NEIN	Aktuell mache er sich keine Gedanken. Der Polizist lebt von der Erfahrung. Das heisst, er habe sich gesagt, nun arbeite ich mal 5 Jahre	planning	concern	1:JA
Als er zuhause gewesen sei und noch keine Arbeit gehabt habe im Gartenbau habe er oft überlegt: Habe ich einen Fehler gemacht?	aware	concern	1:JA	So lange es gefällt, macht er keine Pläne	planning	concern	1:NEIN				
Es ist, so wie es ist, so lange die Kinder klein sind-	Resignation	Inhibition	4:NEIN	Er ist zufrieden, er macht sich keine Gedanken momentan	planning	concern	1:NEIN	ZIEL: Auswahlverfahren, Ausbilden von jungen	planning	concern	1:JA
Ab einem bestimmten Alter ändert sich eh nichts mehr. Ich werde kaum noch Chef von irgend etwas				Die Familie habe Vorrang				5-6 Jahre muss man die verschiedenen Bereiche durchlaufen	striving	confidence	4:JA
Mache mir keine Gedanken über WB (Gartenbau), da Erfolgchancen Verwertbarkeit wegen Teilzeit eh gering	Resignation	Inhibition	4:NEIN	Beruf ist eher auf dem Hintergrund	involved	concern	1:NEIN	Man liebäugelt aber immer ... Vielleicht geht eine neue Stelle auf	planning	concern	1:JA
								Nicht regelmässig, aber er mache sich Gedanken	aware	concern	1:JA
								Keine Gedanken machen, wäre falsch. Der sei ja auch nicht ajour und falle ab bei den Arbeitsleistungen	aware	concern	1:JA
Keine Gedanken wäre falsch											JA
Keine Gedanken: es ist, so wie es ist			NEIN	Aktuell keine Gedanken			NEIN				
früher oft überlegt				früher ja, jetzt ok				momentan macht er sich keine Gedanken			
Wenn dann, mit der Frau			1:JA	Wenn, dann unterhält er sich mit Kollegen	involved	concern	1:JA	mit Mitarbeitern mit denen, die schon einen Stage in einer anderen Abteilung gemacht haben.	preparing	concern	1:JA
								auch mit Vorgesetzten.	preparing	concern	1:JA
				Er ist eher im Moment, natürlich plant er auch, aber nicht so häufig	planning	concern	1:NEIN	Das ist auch fürs Daily Business gut und bringt einem weiter			
				situationsbedingt				Aber auch mit dem familiären Umfeld	preparing	concern	1:JA
				natürlich überlegt er sich manchmal, was wird in 10 Jahren sein,	involved	concern	1:JA				
				Er würde aber keine Schritte einleiten für eine WB	planning	concern	1:NEIN				
				Seine Frau plane, sei gut darin							

DIMENSION 2: CONTROL (1)

CONTROL (1)	2	TN1	Red 1	Red 2)*	TN2	Red 1	Red 2)*	TN3
Wie Entscheidungen treffen		Sachlich, rational, dann umschwirrt er es jahrelang, dann aber emotionaler Entscheid, aus dem Bauch	rational, Bauch	2:JA	Kann es nicht alleine entscheiden, zusammen mit der Frau, zuerst abwägen, besprechen, dann aus dem Bauch	rational, Bauch	2:JA	// // //
		Das Inserat HW sprach in an.... assertive		2:JA				
		Will es aber auch gut machen, die Aufgabe gut lösen	involved	1:JA	Verantwortungs-bewusst	concern	1:JA	
		Gewisse Einflüsse kann er aber nicht steuern	situations-angepasst					
Zielstrebigkeit?		Ist nicht zielstrebig		2:NEIN,	Braucht ein Ziel, einen gewissen Druck	control,	2:JA	sehr zielstrebig, er muss die Dinge beruflich/privat ausführen Disziplin vorhanden

TN4			TN5			TN6			TN7	
	Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1
Das Planen bringt gar nicht viel, es kommt eh anders	planning	1:NEIN	Lange im Kopf. Plötzlich ist der Entscheid da	control	2:JA	Es muss für mich stimmen, aber auch für die Familie	Verantwortung übernehmen	2:JA	Er schätzt ab, entscheidet aber dann aus dem Bauch	decisive
impulsiv	Gefühlsentscheid	2:JA	Ja es kann lange dauern. Wenn es wichtige Entscheidung sind: Jahre. Bei kleineren aus dem Bauch heraus			Bauchgefühl muss immer stimmen. Der Entscheid ist schlussendlich ein kurzer Moment	assertive	2:JA	Er hat die BM gemacht, ging in die Bar etwas trinken, kam ins Gespräch und daraus ergab sich die Stelle als Barista	//offen//
s.o.: >> Erwachsenebildner, Gewerbeschullehrer: Er hat Kontakt mit einem Gewerbeschullehrer gesucht und sich direkt alles erzählen lassen	preparing	1:JA	Es gibt Dinge, die ergeben sich dann einfach, da muss man nicht dran rumsteuern	ohne control	2:NEIN				Er ist offen, unbewusst streckt er sicher die Fühler aus	inquiring
			Andere Sache will ich selber in der Hand haben	control	2:JA					
Nein, nicht zielstrebig, sonst wäre er schon weiter		2:NEIN	Ja, wenn ich das Ziel sehe, dann bin ich zielstrebig	control	2:JA	je nach dem- bei mehr Druck, bin ich durchaus sehr zielstrebig	Druck ist hilfreich	2:JA	Er stellt sich gerne Aufgaben. Nun würde er an einem Musical arbeiten	control

Red 2)*	TN8		TN9		TN10		TN11						
	Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*					
2:JA	Früher, "es kommt wie's kommt", ... nun aber fällt er Entscheidungen		2:JA		Er habe gerne das Heft in der Hand.	control	2:JA	Grössere Entscheid zusammen mit der Frau oder mit den Freunden.	control (mit Familie)	2:JA	Wir müssen. Es fällt mir relativ einfach	decision taking	
3:JA	aber er bespricht sich vorher, holt Rat ein	planning	1:JA		Aber wie das Leben gezeigt habe, kommt immer dann, wenn es gut läuft einer mit dem Hammer		4:NEIN	Er berätet sich mit Freunden, dann entscheidet er	Inquiring, deciding	2:JA // 3:JA	Klar beim Berufswechsel ist es persönliche Wichtigkeit versus Geschwindigkeit. Wie schnell muss es gehen	Wie schnell muss es gehen	
3:JA					Ich wäge lange ab. Ausser es sei klar.		2:NEIN	Es gibt einen Plan, auch wenn wir einen freien Willen haben	confidence	4:JA	Grundsätzlich fällt es mir leicht, Entscheide zu treffen	decision taking	2:JA
								Habe Verantwortung, muss für die Familie hinstehen und entscheiden	Verantwortungs- bewusstsein	2:JA	Es ist sehr oft der Bauch. Mein Gefühl sagt mir etwas, dann überprüfe ich im System (Polizei). In der ersten Phase ist es der Bauch. Beim Beruflichen schaue ich mir aber schon auch Facts an. Auf das Persönliche Ich hören.	intuitiv versus Fakten	2:JA
											Ich bin nicht der Typ, der sagt, so jetzt gehe ich einfach mal nach Amerika und schaue dann mal. Ein bestimmtes Mass an Planen ist bei mir sicher vorhanden.	planning	1:JA
2:JA	Wenn er A sagt, dann sagt er B, zieht es durch, manchmal mit Umweg über C	disciplined	2:JA		Wenn mir etwas wichtig, wilful dann bin ich sehr zielstrebig		2:JA	Lange nicht zielstrebig. Nun aber viel zielstrebig	wilful	2:JA	Ja, sehr.	disciplined	2:JA
	Er macht aber nichts auf Biegen und Brechen, vor allem wenn er merkt, dass das Umfeld betroffen ist	Familie	2:JA					Meine Frau ergänzt mich sehr gut	Unterstützung der Familie				

DIMENSION 2: CONTROL (2)

CONTROL (2)	2	TN1	TN2	TN3	
		Red 1 Red 2)*	Red 1 Red 2)*		
Disziplin?		diszipliniert: Wenn der Entscheid gefallen ist, dann zieht er es durch	diszipliniert 2:JA, 4:JA	Wenn er man dran ist, dann zieht er es durch. Aufgeben kommt eigentlich gar nicht in Frage control, persistent 2:JA, 4:JA	sehr diszipliniert, aber nur das Geschäft Interessen da, aber nicht nachgegangen Disziplin auch Privaten wichtig Auf der privaten Ebene zu wenig diszipliniert Jetzt seit dem Burn- out achtet er darauf, zieht auch die Hobbies durch Hier fehlt die Disziplin Hobbies ebenso durchziehen 2:JA/N EIN 2:NEIN 1:JA
SKALA		Skala: 4 (Es kommt, wie es muss)	4	Skala:7 (Das Heft in der Hand haben)	7 5

AUSWERTUNGEN

SKALA)*	Anzahl Personen	
> 5	8 P	7
5	2 P	5
< 5	1 P	4

)*Es kommt, wie es kommt: 1 - Das Heft in der Hand haben: 10

Entscheidung

ENTSCHEID	mit der Frau		
Prozess	lange		
wie	Ratio + Bauch	Ratio + Bauch	//
andere			
ZIEL	Anzahl Personen	Ziel/Druck	JA
ja	9		JA
nein	2	NEIN	
DISZIPLIN		JA	JA
			nur bei der Arbeit JA

1:JA = CONCERN
2:JA = CONTROL
3:JA = CURIOSITY
4:JA = CONFIDENCE

TN4		TN5		TN6		TN7	
Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*
Nicht so diszipliniert	2:NEIN	Wenn ich den Sinn dahinter sehe, und ich voll dahinter stehe, dann schon. Sonst schwierig mit der Disziplin.	2:JA	ja bin auch diszipliniert	2:JA	Ja, er habe eigentlich alle typischen Schreiner-Eigenschaften	2:JA
Wartet immer darauf, dass der Kurs (Erwachsenenbildner) dann doch noch abgesagt wird							
s.o.							
Ich bestimme gerne selber	6	Ich gehöre zu denen, die finden, wenn etwas passiert, dann muss es so sein.	5	Habe gerne das Heft in der Hand	10		7

6	10	7
5		

Familie			
lange im Kopf			
impulsiv	je nach Entscheid: Bauch, Ratio	Bauchgefühl	abschätzen, aus dem Bauch
es ergibt sich			
	brauche ZII	bei Druck	JA
NEIN			JA
NEIN	mit Ziel:	JA	JA typischen Schreinerereigenschaften

TN8	Red 1	Red 2)*	TN9	Red 1	Red 2)*	TN10	Red 1	Red 2)*	TN11	Red 1	Red 2)*
Hohes Ziel, aber es war klar, dass er gut abschliessen wolle (im 5-er Bereich) Hat viel investiert. Berufsbegleitend (100% Pensum)	wilful	2:JA	Wenn ich etwas beginne, dann mache ich es auch fertig	disciplined	2:JA	Ich weniger, aber bin daran, wilful es zu lernen. Wenn ich etwas will, dann schaffe ich es auch		2:JA	Sehr. Wenn er A sagt, dann zieht er es durch.	disciplined	2:JA
Während den 2 Jahren, das Ganze Leben ausgerichtet Vereinsarbeit eingeschränkt, sich voll darauf konzentriert. 5.5. Die Frau habe viel unterstützt. Es sei schon viel gewesen: Morgens um 5 Uhr aufstehen zum lernen, abends nach der Arbeit wieder.. Mit 44 ging es nicht mehr so flott.	zieht durch mit Unterstützung der Familie	2:JA	Ich überlege mir immer vorher, soll ich es machen oder lieber nicht. Sonst beginne ich gar nicht.	disciplined	2:JA						
Mit 24 am AVOR-Kurs: es kommt wie es kommt, => lief super,											
Bei der Werkmeisterprüfung (35) sei er viel zu locker an die Prüfung, es kommt wie es kommt: gleichzeitig Geburt des ersten Kinds, Vereinsarbeit, => Prüfung war sehr knapp Dies habe ihn gelehrt. Er habe sich vorgenommen, das nächste Mal besser.											
Früher: Es kommt wie es kommt, - das Heft in der Hand...		7	Das Heft in der Hand halten...		6	Es gibt einen Plan...		7	Das Heft in der Hand halten...		8

7	6	7	8
---	---	---	---

besprechen, dann entscheiden	mit Frau, Freunden, Familie	
Veränderung	lange	wie schnell?
	sich beraten	
JA	Wenn ich etwas will	JA
Das Alter muss man mitberücksichtigen	JA	bin daran, es zu lernen
	JA	Wenn ich A sage, ziehe ich es durch
		JA

DIMENSION 3: CURIOSITY

CURIOSITY	3	TN1		TN2			
		Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*		
Wie informieren		recherchiert gerne (Internet, Bekannte)	inquiring	3:JA	Beziehungen sind wichtig, Lehrpersonen, Mitstudenten, Kontakt pflegen	1:JA	
		nutzt Infos von Bekannten	inquiring	3:JA	nutzt Infos (half ihm schon bei der jetzigen Stelle - war nicht ausgeschrieben)	3:JA	
Experimentierfreudig?		experimentiert gerne	experimenting	3:JA	wählt den sicheren Weg	no texperimenting	3:NEIN
		sah die Gefahren nicht	risk taking	3:JA	zurück als Schreiner? Wäre nicht schlimm gewesen...	Zurück: ja	
		vielleicht war ihm das Risiko nicht bewusst	risk taking		Aber man kann etwas verlieren (finanziell)	Finanzen	3:JA
		keine HW-Ausbildung	risk taking	3:JA	Stolz!, es hat nicht funktioniert!		
	Kündigung (ohne Anschlusslösung)	risk taking	3:JA	Manchmal muss man durchbeißen, dann stehen einem wieder die Türen offen	persistent	4:JA	

AUSWERTUNGEN

INQUIRING		Anzahl Personen	
JA	10	Internet, Bekannte	x
NEIN	1		
RISK TAKING			
ja	7		Finanzen
nein	5	gering	x
Zurück: ja	5	/	x
Zurück: nein	4	/	
experimenting			
ja	5		
nein	6		NEIN
SKALA)*			
> 5	6 (5)		6
5	//		
< 5	6 (5)	geringes Risiko	1

)* Risiko: niedrig 1 - hoch 10

1:JA = CONCERN
2:JA = CONTROL
3:JA = CURIOSITY
4:JA = CONFIDENCE

TN3			TN4			TN5		
	Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*
Internet, Medien, geht er sehr häufig, gibt es noch etwas, was ich vergessen habe, was mich interessieren könnte? Stellenportale, vom BIZ, surfen, gibt etwas ein....	inquiring	3:JA	Internet, aber am liebsten Fachpersonen	Inquiring	3:JA	Lieber keine Informationen, als schlechte. Darum häufig über Umwege. Manchmal aber auch direkt, wenn es nicht anders geht und schnell gehen muss / Aber am liebsten finde ich es selber heraus, wie.	Inquiring	3:JA
Welche Kurse gibt es (Fischen, Feuerwehr...)	inquiring	3:JA	Er habe Kontakt mit einem Berufsschullehrer gesucht und sich direkt alles erzählen lassen	inquisitive	3:JA	Manchmal probiere ich gerne selber aus, ganz bewusst (da frage ich jetzt niemanden)	experimenting	3:JA
Nein, gar nicht	not experimenting	3:NEIN	Nein, nicht sehr experimentierfreudig	not experimenting	3:NEIN	Ja	experimenting	3:JA
Der Wechsel verlief stufenweise, wusste, worauf er sich einliess	preparing	1:JA				Ich kann nicht mehr in den Beruf zurück.	Risk taking	Zurück: Nein
Er wusste aber nicht, ob er es aushalten würde, immer im Büro zu sein	risk taking	3:JA				Vielleicht Fehleinschätzung, aber es verändert sich so schnell, ich käme da kaum mehr rein (Druck) Arbeiten unter diesem Leistungsdruck ginge wohl kaum. Einstieg in die Privatwirtschaft	risk taking	3:JA
Hätte alles verloren, aber vielleicht ist dies nur ein Gefühl	risk taking	3:JA				Ich hatte keine Ahnung, worauf ich mich einliess	risk taking	3:JA

Internet	x	Internet, Fachpersonen	x	über Umwege	x
Passung / Büro	x			keine Ahnung	x
		/		Leistungsdruck	x
					JA
		NEIN		NEIN	
jedoch hatte er immer die Sicherheit des Ge	7				10
		Niedrig		2	Sehr niedrig, - hätte

TN6			TN7			TN8		
	Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*
Internet	inquiring	3:JA	Er hat sich für Soziale Arbeit zu interessieren begonnen- im Zivildienst bekommt er den Ratschlag, es könnte noch passen	inquiring	3:JA	Googeln, bei Kollegen, Informationsanlass, Verbandszeitung, Bücher, man muss sich die Infos halt holen	inquiring	3:JA
			Geht an Infoabende	inquiring	3:JA			
Sehr experimentierfreudig, probiere gerne etwas aus. Ich würde jetzt sehr gerne draussen eine Treppe bauen oder ein	experimenting	3:JA	Er sei sehr experimentierfreudig	experimenting	3:JA	sehr offen, probiert auch gerne Neues aus	experimenting	3:JA
			Es sei hoch gewesen: Alles hinschmeissen, BM mit Französisch, obschon seit Jahren kein Französisch mehr gehabt, Mutter krebskrank, Arbeit an der Bar bis 4 Uhr morgens	Risk taking	3:JA	Learning by doing, beim Handwerk kommt dies sehr oft vor	experimenting	3:JA
Sehr niedrig, - hätte jederzeit wieder eine Schreinerstelle gefunden	Zurück: ja	Zurück: Ja	Ein Zurück kam gar nicht Frage.	Zurück: nein	Zurück: nein	10: Er sei Quereinsteiger gewesen, habe keine Ahnung gehabt von Gebäudeunterhalt, habe nicht gewusst, was auf ihn zukomme	Risk taking	3:JA
			Es fühlte sich nicht als Risiko an. Es stimmte damals. Es war richtig.	Risk taking		Er hätte zurück in den Beruf gehen können	Zurück: ja/nein	Zurück: Ja/nein
			Im Nachhinein aber sei es ein hohes Risiko gewesen	Risk taking	3:JA	Gesundheit => Hände: keine andere Wahl		
						In der Anfangszeit hätte er zurück in den Beruf gehen können- jetzt nicht mehr: Anschluss verpasst		
						Er habe nun Aufgaben (Personal: Reinigung) rekrutieren, die er vorher nicht habe machen müssen	experimenting	3:JA

Internet	Kontakte, Infoabende..	x	Internet, Kollegen, Verbandszeitung	x
	Im Nachhinein	x	hoch: Passung	x
sehr niedrig	x			
jederzeit	x			x
	kam nicht in Frage	x	Hände	x
	JA		JA	JA
		HOCH	9	HOCH
				8/9
jederzeit wieder eine Schreinerstelle gefunden	2			

TN9	Red 1	Red 2)*	TN10	Red 1	Red 2)*	TN11	Red 1	Red 2)*
Migroszeitung (Produkte), Schulinfo (andere Mütter), hält sich aber bewusst aus der Klatschrunde heraus	inquiring	3:NEIN	Ich höre mich um / weniger im Internet	inquiring	3:JA	Im Internet eher nein. Wikipedia ist für mich ein Fremdwort.Viel über das Gespräch, mit Menschen aus anderen Berufsgattungen	inquiring	3:JA
Er kennt keine anderen Hausmänner		3:NEIN				Eher ein Wissenschaftsmagazin oder einen Bericht zu einem Thema, in das ich mich mal einlesen möchte.	inquiring	3:JA
bin nicht experimentierfreudig, auch wenn es nicht so aussieht	experimenting	3:NEIN	Je nach Risiko....	experimenting	3:NEIN	Eher nein.	experimenting	3:NEIN
Berufswechsel kein grosses Experiment (im Gegensatz zu nach Auswandern)		3:NEIN	Ich wusste, ich konnte jederzeit wieder zurück. Wenn es nicht passt, dann kann ich retour	Zurück: ja	Zurück: Ja	Es war ein Abwägen, aber am Schluss war es ein eher niedriges Risiko.	Risk taking	3:JA
Finanziell: niedriges Risiko	no risk	3:NEIN	Fianziell, Hypothek... Auf der Baustelle verdient man besser auf dem Bau, man arbeitet auch viel viel mehr	Risk taking	3:JA	Wenn es ein grosses Risiko gewesen wäre, wäre ich es nicht eingegangen.	Risk taking	3:NEIN
Passung: hohes Risiko	Risk taking	3:JA	Nebenbei habe ich noch eine Einzel-Mann-Firma. Bei meinem ehemaligen Lehrbetrieb habe ich einen Arbeitsplatz, wo ich Aufträge machen kann. Zudem das eigene Haus umbauen, Plan: Schreinerwerkplatz einrichten	Ziel: weiterhin schreinern	4:JA	Es wäre mir kein Zacken aus der Krone gefallen, wenn ich nach einer Weile zurück in den alten Beruf hätte gehen müssen	Zurück: ja	Zurück: Ja
Kein Zurück, denn dann hätte die Frau aufhören müssen (sie wiederum hätte keine 2. Chance bekommen)	Risk taking	Zurück: Nein	Ziel: Schreinerberuf nebenberuflich integrieren 1-2 Tage pro/Monat	Ziel: weiterhin schreinern	4:JA	Im Beruf als Polizist mag es kein Risiko leiden. Auf der Strasse oder im Umgang mit Schusswaffen geht dies nicht		
			So wie es jetzt ist, ist es super- Es gefällt ihm gut, so wie es ist			Ohne Risiko geht es nicht ganz, aber in Bezug auf den Berufswechsel: niedrig	Risk taking	3:NEIN

ja,nein	x	hört sich um... /nicht internet	x	Gespräch, nicht internet	x
	x				
hoch: Passung	x	Finanzen	x		
gering: Finanzen				gering	x
		jederzeit	x	Keinen Zacken aus der	x
	x				
	NEIN		NEIN		NEIN
Risiko: hoch (Passung)	HOCH	10			
	1	Nicht gross	3	Risiko: gering	4

DIMENSION 4: CONFIDENCE

CONFIDENCE	4	TN1		TN2	
		Red 1	Red 2)*	Red 1	Red 2)*
Wie offen sind Sie Veränderungen ggüb?		hängt davon ab: wenn etwas Schönes, dann ja, gerne	confidence 4:JA	hat es nicht so mit neuen Situationen ich mache mir zu viele Gedanken, Angst, Druck.	confidence 4:NEIN
				Am Schluss kommt es immer gut, dennoch	Grundvertrauen 4:JA
Selbstvertrauen		Defizite, aber generell: ja	confidence 4:JA	konnte zuerst nicht schlafen	Unsicherheit, Angst vor dem Wechsel 4:NEIN
Unterstützung		Ehefrau	Umfeld	Familie, Frau, Geschäft... Grosse Unterstützung	Unterstützung Umfeld
Ankerstellen?		Bewusst nicht, aber hatte sicher unbewusst das Wissen (wird schon irgendwie gehen, geht immer irgendwie weiter)	Grundvertrauen 4:JA	seit der Lehre... Zurück wieder in den Schreiner... Kann ich das überhaupt noch- kam aber gut	Unsicherheit, Angst vor dem Wechsel 3:JA/NEIN

AUSWERTUNGEN

Selbstvertrauen	Anzahl Personen		
NEIN	2		NEIN
JA	3	Grundvertrauen	JA
mix	6		
SKALA)*			
> 5	11		6
5	//		
< 5	//		

)* Selbstvertrauen beim Berufswechsel: niedrig 1 - hoch 10

1:JA = CONCERN
2:JA = CONTROL
3:JA = CURIOSITY
4:JA = CONFIDENCE

TN3			TN4			TN5		
	Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*
Er ist eher vorsichtig, - wenn das Selbstvertrauen höher wäre, wäre es einfacher	confidence	4:NEIN	Eine Umstellung, aber ich war sicher, dass ich es packen würde	confidence	4:JA	nicht allzu hoch, da ich schon gehört habe, man sei sehr unter Druck, zudem ohne Erfahrung	confidence	4:NEIN
Der Berufswechsel hat das Selbstvertrauen gestärkt - Monteur zum Projektleiter	Der BW stärkt das Selbstvertrauen	4:JA	Er mag Veränderungen nicht unbedingt			vorsichtig	planning	1:JA
Er hat ein gesundes Selbstvertrauen. Wenn es zu hoch ist, dann wirkt es billig. auf dem Boden	confidence	4:JA	In der Regel habe er ein hohes Selbstvertrauen	confidence	4:JA	Man kann auch vorsichtig experimentieren	planning	1:JA, 3:JA
Lieber vorsichtig, als "dryschiesse"	planning	1:JA	Natürlich unsicher, aber trotzdem wusste er, dass er vertrauen es packen würde	Grund-	4:NEIN	Langsam, lange hin und her gedreht mit der Bewerbung	preparing	1:JA
Hat sich auf eine Stelle beworben	persisting	4:JA				Nur auf Druck der anderen, habe ich mich schliesslich auf die Stelle beworben	braucht Druck	4:NEIN
Wenn eine mit em schtrube Merc vorfährt, met em Goldchetteli, das schlägt das SV schon an...	confidence	4:NEIN						
						Einarbeitung war schon schwierig, da ein völlig neues Territorium, aber ohne schlaflose Nächte, kannte die die Firma schon vorher. Trotzdem neu	persistent	4:JA
Frau, Familie		Umfeld	//		//	Partner unterstützte mich	Unterstützung der Familie	Umfeld
Erfahrung ja, obschon nur teilweise...	confidence	4:JA	//		//	völlig neu	Risk taking	3:JA
ist zuversichtlich, das es klappen wird...	confidence	4:JA			//			

	NEIN	NEIN	NEIN
Erfahrung, Zuversicht	JA	JA	
	x	x	
	7	8	7

TN6			TN7			TN8		
	Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*		Red 1	Red 2)*
Sonst würde ich so etwas gar nie eingehen	confidence	4:JA	Wenn er sich entschliesse für etwas, dann sei er überzeugt davon	confidence	4:JA			
Das ging so schnell. Hatte ein gutes Gefühl	confidence	4:JA	Er sei offen Veränderung gegenüber. Auch in der Bar habe er nun angefangen, Essen zu servieren.	curiosity	3:JA	Er habe ein hohes Selbstvertrauen gehabt, sehr motiviert	confidence	4:JA
War schon nervös.	confidence	4:NEIN	Er habe schon so Vieles gmeacht (Schreiner, gestalterische BM, könne Malen, mache auch Musik, habe gelernt, an einer Bar zu arbeiten, Essen zu servieren, habe Pläne gezeichnet, könne Offerten erstellen, nun studiere er Soziale Arbeit...	confidence	4:JA	Er habe einen Dämpfer gehabt (Gesundheit, Arbeit) an der vorherigen Stelle, daher Hohe Motivation	Problem solving	4:JA
Sofern es zu einer Verbesserung führt, bin ich offen für Neues.	curiosity	3:JA	Er sei sehr offen	curiosity	3:JA			
Wenn gespart werden muss, dann muss man das Beste daraus machen. Probiere eine Lösung zu finden (z.B. bei Entscheidungen bei der Arbeit)	striving	4:JA	Wenn er sich entschliesse für etwas, dann sei er überzeugt davon	confidence	4:JA			
			Die Freunde habe sehr unterstützt. Er hat einen festen Freundeskreis. Seine Freundin, sein Bruder		Umfeld			
Habe es alleine durchgezogen. Hatte keine Unterstützung nötig. Man will ja auch nicht allen alles erzählen		//	Die Mutter hat sehr unterstützt.		Umfeld	//		//
ja, die Summe der kleinen Sprünge machen das Ganze aus.	confidence	4:JA	Berufslehre Erlebnis: 3 Jahre keine Wertschätzung, Vertretung des Schreinermeisters wird zum Schlüsselerlebnis -Selbstüberzeugung erhalten, dass er alles schaffen kann	Erfahrung	4:JA	Ja, bei einer früheren Stellenwechsel kamen auch neue Aufgaben dazu (Werkstattleiter, Lehrlinge betreuen), das sei ähnlich gewesen	Erfahrung	4:JA
			Er habe in der Lehre gelernt, dass alles relativ sei: So lange er mit allen Fingern und Händen wieder nach hause käme, sei es halb so schlimm	Es gäbe immer eine Lösung	4:JA	Ja er habe ein gutes Selbstvertrauen	confidence	4:JA

	NEIN				
Summe der kleinen Dinge	JA	Schlüsselerlebnis	JA	Berufserfahrung	JA
	x				
	8(9)		10		8(9)

TN9	Red 1	Red 2)*	TN10	Red 1	Red 2)*	TN11	Red 1	Red 2)*
Sehr sicher, dass es klappt, sonst hätte er es nicht gemacht	confidence	4:JA	Sehr sicher!	confidence	4:JA	//		
s.o.: Als er zuhause gewesen sei und noch keine Arbeit gehabt habe im Gartenbau habe er oft überlegt: Habe ich einen Fehler gemacht?	confidence	4:NEIN	Es war natürlich ungewiss	confidence	4:NEIN	Das Auswahlverfahren bei der Polizei dauerte sehr lange. Das hat schon an einem genagt.	confidence	4:NEIN
			Habe gehört, dass viele es nicht geschafft haben, daher sei er schon nicht sicher gewesen	confidence	4:NEIN	Grundsätzlich und aufgrund der Feedbacks war das Selbstvertrauen schon da.	confidence	4:JA
			Er habe auch unangenehme Erfahrungen gemacht früher	confidence	4:NEIN	Es war schwierig, da man wusste es dauert sehr lange, wie viel investiere ich, damit ich dann nicht enttäuscht bin am Schluss, wenn es nicht klappt.		
			Denoch: Er wusste, es ist sein Weg, es stimmt	confidence	4:JA	Im Militär machte ich die Kaderschulen, auf das konnte ich zurückgreifen. Ich wusste, eigentlich sollte es reichen	confidence	4:JA
			//		//	Meine Partnerin. Ohne ihre Unterstützung hätte ich es nicht gemacht. Wenn sie es nicht akzeptiert hätte, wäre es zum Scheitern gekommen.		Umfeld
Ich habe so vieles schon erlebt	Erfahrung	4:JA	//		//	s.o. / Im Militär machte ich die Kaderschulen, auf das konnte ich zurückgreifen	Erfahrung	4:JA
bis jetzt habe ich alles irgendwie geschafft	confidence	4:JA						

	NEIN		NEIN		NEIN
Erfahrung	JA		JA		Militär
	x		x		x
	8(9)		9		7(8)

Rückblick auf den Berufswechsel (1)

Rückblick (1)	TN1			TN2			TN3	
Heute anders machen?	mehr Infos	inquiring	curiosity	Zeitpunkt der Weiterbildung (Durchziehen nach der Lehre oder Auszeit)	decisive	control	nein	nichts
	sich mehr zu befassen	inquiring	curiosity	Wenn die Lehre gut läuft, dann durchziehen	striving	confidence		
	mehr testen	inquiring	curiosity					
	ausprobieren, konkret: wie geht das im Büro	inquiring	Realitätscheck	curiosity				
	man kann sich lange Gedanken machen, muss ausprobieren	inquiring		curiosity				
	Arbeitsmarkt genau anschauen	inquiring	Arbeitsmarkt	curiosity				
JA	4	Inquiring	JA	deciding, striving		JA		
NEIN	7						NICHTS	NEIN

TN4		TN5		TN6	
BM direkt machen	deciding, striving	confidence	Wechsel: nichts	nichts	Ich würde es wieder auf mich zukommen lassen.
					deciding warten können control
					Es hat sich so optimal ergeben: Hausbau, Heirat, Kinder...
	deciding, striving	JA	NICHTS	NEIN	deciding
					NEIN

TN7		TN8			TN9	
Bin zufrieden, wie ich es gemacht habe	nichts	Der Stellenwechsel war nicht ideal, - Enttäuschung beim Arbeitgeber. Er würde nun früher kündigen, wenn nichts vom AG zurück käme	Decision making	control	Ich weiss es selber nicht	nichts
		Zuwenig unterstützt bezüglich Weiterbildung	Grund Berufswechsel	Keine Unterstützung bei der WB		
		Früher einen Stellenwechsel ins Auge fassen				
		Verantwortung ggüb Familie (Eigenheim, 2. Kind) habe ihn aber manchmal gezwungen, den Weg des geringsten Widerstandes zu nehmen	role performance			
		Bei Stellenwechsel aber auch Bauchgefühl ernst nehmen - notfalls auch mal Stempeln gehe (trotz Familie) - sich nicht drängen lassen	Decision making	control		
		Decision making			JA	
NICHTS	NEIN					NEIN

TN10		TN11	
Nichts	nichts	Der Zeitpunkt hat gestimmt.	nichts
		Den Beruf vermisse ich nicht, das Haus gehört uns, da kann ich machen, was ich will. Neue Fenster, umbauen....	
//	NEIN	Zeitpunkt stimmte	NEIN

Ratschlag an die Kolleg/innen, eigenen Kinder

Rückblick (2)	TN1	TN2
Ratschlag an Kollegen	<p>Neues ausprobieren curiosity, experimenting</p> <p>Curiosity</p>	<p>Wenn Wechsel, nicht zu fest dreinstürzen, langsam angehen, sonst verbläst es dich... ZEIT NEHMEN planning Concern</p> <p>alles zusammen geht nicht (Familie/WB) Role Performance Concern</p> <p>Pause ist super / in der WB ist ebenfalls super - auch wenn Unterbruch und länger... Pausen planning Concern</p> <p>auch wenn jung, dann nicht zuviel vornehmen...</p>
	5 probieren	TUN
	/	
	6	langsam, Pause WB /
Ratschlag an Kinder	<p>würde abraten abraten</p> <p>oder mindestens Hinweis: Vorstellung anders als Realität</p> <p>mindestens 2 Wochen schnuppern</p> <p>trotz Weiterbildungsangebot: Schreinerberuf gibt es nicht mehr wie früher</p> <p>Klischees</p> <p>Realitätscheck curiosity</p>	<p>NEIN</p> <p>Klischees</p> <p>2 Wochen Schnuppern</p> <p>Man muss eine WB machen Umgang: WB WB</p> <p>Wenn der Sohn dies machen will, dann freut es ihn JA</p> <p>wenn es den Beruf noch gibt, auch wenn anders,...</p>
	7	ja, mit WB JA
	3 abraten odr gut schnuppern	JA/NEIN

TN3				TN4				TN5			
probiere es, mach es, nicht zweifeln - musste er auch lernen	curiosity, confidence	risk taking, confidence	curiosity, confidence	Sich gut überlegen, wo man hin will.	concern	planning	concern	Genug Zeit nehmen, sich mit dem neuen Beruf herauszusetzen	curiosity, control	inquiring, planning	concern, control, curiosity
				Es gäbe als Schreiner viele Möglichkeiten....		viele Möglichkeiten	curiosity				
				Weiterbildungsangebot nutzen		WB					
probiere			TUN	genug Zeit nehmen				TUN			
				gut überlegen				WB /			
Dasselbe: probiere es, mach es, nicht zweifeln - musste er auch lernen	curiosity		Ausprobieren	Er werde dafür sorgen, dass sich der Sohn anstrengen werde,			DISZIPLIN	Ich würde jubeln, wenn sie sich für den Beruf entscheiden würden. Den einen Sohn sehe ich schon...			JA
selber probieren			JA	??		//	ich würde jubeln...				JA

TN6		TN7			TN8		
Würde ihn unterstützen. Man kann ja grundsätzlich immer wieder zurück als Schreiner.	curiosity	Denjenigen, denen es gefällt, sollten unbedingt bleiben, es ist ein toller Beruf	toller Beruf	BLEIBEN	Beweggründe - wieso Berufswchsel- Es kommt auf die Situation darauf an.	concern assertivness	ÜBERLEGEN / GRÜNDE
Wenn die Kinder gross sind, brauche ich nicht mehr so viel Geld. Dann stehen viele Möglichkeiten offen.		Die Digitalisierung wird viele neue Möglichkeiten schaffen	Digitalisierung		Er bereut den Wechsel nicht, aber wenn die Schreinerei, in der er am liebsten geabreitet hat, nicht Konkurs gegangen wäre, hätte er nicht gewechselt		
Die Jungen lassen sich blenden durch die Maschinen - eigentlich langweilig.		Sich nicht dagegen verschliessen	offen sein	curiosity	Es kommt auf viele Faktoren an (Familie)		
Lieber in eine alte Schreinerei, kann man vielmehr machen							

man kann immer wieder zurück TUN

Digitalisierung, neue Möglichkeiten WB / Beweggründe WB /

Wenn sie gute Noten haben, suche dir etwas anderes. Ausser es wäre eine gute Schreinerei im Dorf	JA/NEIN	Sie sollen es sich gut überlegen, viel Schnuppern gehen, auch in anderen Berufen	Realitätscheck exploring / Schnuppern	JA/NEIN	Wenn die Kinder Schreiner werden wollen, klar, wenn sie dies wollen, - müssen glücklich dabei werden	JA
Würde ihnen sicher nicht abraten					Man ist in keinem Beruf vollständig glücklich, aber zufrieden muss man sein	
Bei einem Berufswchsel... Hauswart war für mich super, würde ich weiterempfehlen.						
Aber wo, das ist mit Zufall verbunden.						

gute Schreinerei JA/NEIN gut schnuppern JA/NEIN man ist in keinem Beruf vollständig glücklich JA

TN9		TN10		TN11	
Wenn er jung ist, soll er WB machen, nicht stehen bleiben		Weiterbildung	Zuerst einmal auf dem Beruf arbeiten 10 Jahre	Die Praxis zählt	Wenn es nicht mehr geht, sich dann informieren. Auf der Berufsberatung. Was gibt es für Möglichkeiten
Als gewöhnlicher Schreiner wird man nicht mehr pensioniert	planning	SCHREINER: keine Zukunft	Die beste Ausbildung/Weiterbildung ist immer noch im Beruf selber	Erfahrung sammeln	Viele wissen gar nicht - die die noch in einem anderen System die Lehre gemacht haben - was es für Möglichkeiten gibt
Das Handwerk geht in der Schweiz verloren		HANDWERK stirbt aus	Wenn er zu früh an der WB beginnt, wird er von anderen Monteure nicht ernst genommen Die Erfahrung im Beruf ist am wertvollsten	WB kann zu früh sein	Einer, der will, findet bestimmt etwas. Wo ein Wille ist, ist ein Weg.
					UMGANG / PLANUNG
					ÜBERLEGEN
					WB / MÖGLICHKEITEN NUTZEN
					TUN
ja, aber informieren...					
WB! Das Handwerk geht verloren...		WB / Branche	Erfahrung im Beruf sammeln...	WB / Branche	
Sie sollen machen, was ihnen Spass macht		JA/NEIN	Sofort!	JA	Er hat es erlebt, dass die Eltern den Kindern gesagt haben, sie müssten an die ETH. Aber ob sie dabei glücklich sind.
Rechtzeitig mit der WB beginnen	UMGANG / PLANUNG	Weiterbildung	Würde er selber wieder lernen		Bei seinen eigenen: Wenn sie Schreiner werden möchten, sollen sie dies machen.
Sonst ist man bald zu alt dazu			Etwas herstellen, Möbel machen, man hat etwas davon, die Leute haben Freude daran		Bis es aber soweit ist, ist eh ein anderes System
Dies ist mein Fehler gewesen, zu spät daran gedacht			Selbst wenn auf der Baustelle nicht immer etwas selber machen		
ja, aber rechtzeitig WB		JA	sofort	JA	wenn sie dies wünschen
					JA

Rückblick, weitere Bemerkungen ...

Rückblick (3)	TN1	TN2	TN3	TN4
Bemerkungen?	keine weiteren Hinweise.	keine weiteren Bemerkungen	nein	/
	keine	keine	keine	keine

TN5	TN6	TN7
<p>Wenn man wechseln muss, aus gesundheitlichen Gründen: wäre es schön, wenn die Berufsleute selber planen und wählen könnten und nicht in eine Umschulung (IV) reingedrückt würden</p> <p>Umschulung IV</p> <p>BW</p>	<p>nichts</p> <p>keine</p> <p>Die Jungen lassen sich blenden durch die Maschinen - eigentlich langweilig. Lieber in eine alte Schreiner, kann man vielmehr machen</p> <p>Tausche mich mit anderen Hauswarten aus, 8x im Jahr</p> <p>inquiring curiosity 3:JA</p>	<p>Gegen Ende der Lehre kam eine Art Berufsstolz auf. Im Zivildienst hatte ich ein Bett entwickelt, wollte mich selbstständig machen. Schlussendlich übernahm ein Anderer die Idee und machte daraus ein Geschäft.</p> <p>BW</p>

TN8	TN9		TN10		TN11	
//	//	AVOR bekommt CHF 200 mehr, die WB kostet aber CHF 20'000 Er wolle nicht bis 7 Uhr abends im Büro sein....	FINANZEN! Savickas Finanzen	Er würde jederzeit wieder zurück auf den Beruf, es sei ein Super Beruf.	BW Nein, alles haben wir angeschaut. Lebenslinie nicht ausgefüllt. Den Beruf vermisse ich nicht, das Haus gehört uns, da kann ich machen, was ich will. Neue Fenster, umbauen....	keine

Schreiner/in EFZ

Zugriff am 30.10.17 unter: <https://berufsberatung.ch/dyn/show/1900?lang=de&idx=30&id=2925>

Schreiner/innen stellen Möbel her und führen Innenausbauarbeiten aus, fertigen Bauelemente und montieren sie, reparieren Fahrzeuge und Geräte aus Holz oder bauen Ski. Mit modernen Maschinen verarbeiten sie Massivholz, Holzwerkstoffe, Kunststoffe und Metalle.

Bildungstypen

Grundbildung (Lehre)

Berufsfelder

Holz, Innenausbau - Bau

Branchen

Holzverarbeitung und Innenausbau

Swissdoc

0.450.34.0

Aktualisiert 22.03.2016

Tätigkeiten

Schreinereibetriebe unterscheiden sich durch ihre Ausrichtung. Die einen stellen vor allem Möbel her, andere sind auf Einbauküchen spezialisiert, bauen Türen und Fenster oder sanieren alte Holzbauten. Wieder andere stellen Holzräder und Leiterwagen her oder produzieren Ski. Aufgrund dieser Vielfalt an Produkten werden in diesem Beruf vier Fachrichtungen unterschieden: Schreiner/innen der Fachrichtung Möbel und Innenausbau, so genannte Möbelschreiner/innen, stellen Einzelmöbel und Innenausbauten her und montieren sie. Sie befassen sich ausserdem mit Furnier- und Beschichtungsarbeiten sowie mit der Oberflächenbehandlung.

Schreiner/innen der Fachrichtung Bau und Fenster, so genannte Bauschreiner/innen, stellen Türen, Fenster, Fensterläden, Schrank- und Korpus-Elemente, Kucheneinrichtungen sowie Wand- und Deckenverkleidungen her. Auf der

Lehrstellen

603

Lehrstellen in der Schweiz

Lehrstellen pro Kanton

Bitte wählen

Anzeigen

Verwandte Berufe

- > Zimmermann/Zimmerin EFZ
- > Küfer/in EFZ
- > Säger/in Holzindustrie EFZ
- > Schreinerpraktiker/in EBA
- > Holzhandwerker/in EFZ

Gesetzliche Grundlagen

Baustelle montieren sie diese Bauteile. Auch Holzschutzbehandlungen und das Einsetzen von Fensterglas gehören zu ihrem Metier.

Schreiner/innen der Fachrichtung Wagner bauen und reparieren Fahrzeugteile wie Holzspeichenräder oder Deichseln, Leiterwagen, Spiel- und Sportgeräte wie Schlitten oder Sprossenwände sowie Holzgeräte für die Landwirtschaft und den Haushalt, etwa Gartenmöbel oder Leitern.

In der Fachrichtung Skibau werden Ski und Snowboards produziert und verkauft. Skibauer/innen kennen sich mit allen Werkstoffen der Skiproduktion aus: Holz, Kunststoff, Metall und Fiberglas. Zudem fräsen und schleifen sie Kanten, lackieren Oberflächen und führen Servicearbeiten aus.

Schreiner/innen aller Fachrichtungen sind in der Lage, Werkstücke nach Plänen herzustellen. Diese Pläne zeichnen sie zum Teil selbst, von Hand oder am Computer mit CAD. Neben Massivhölzern verarbeiten sie auch Sperrholz, Span- und Faserplatten, Kunststoffe und Metalle. Sie schneiden, hobeln, bohren, fräsen und schleifen an grossen stationären Maschinen und computergesteuerten CNC-Bearbeitungszentren.

Ausbildung

Grundlage

Eidg. Verordnung vom 14.8.2013

Dauer

4 Jahre

Fachrichtungen

- Möbel/Innenausbau
- Bau/Fenster
- Wagner
- Skibau

Bildung in beruflicher Praxis

In einer Schreinerei oder in einer Lehrwerkstätte (Basel, Bern, Zürich oder Samedan, jeweils nur Fachrichtung Möbel/Innenausbau)

Schulische Bildung

1 Tag pro Woche an der Berufsfachschule

- > [Verordnung \(PDF\)](#)
- > [Bildungsplan \(PDF\)](#)
- > [Qualifikationsprofil \(PDF\)](#)

Quelle: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

- > [SBFI: Berufsverzeichnis](#)

i Informationen in anderen Sprachen

- > [In Französisch](#)
- > [In Italienisch](#)

Lerninhalte

- Vorbereiten und Planen
- Herstellen und Montieren

Überbetriebliche Kurse

Praktisches Erlernen und Üben beruflicher Grundlagen

Berufsmaturität

Bei sehr guten schulischen Leistungen kann während der Grundbildung die Berufsmaturitätsschule besucht werden.

Abschluss

Eidg. Fähigkeitszeugnis "Schreiner/in EFZ"

Voraussetzungen

Vorbildung

- abgeschlossene Volksschule

Anforderungen

- handwerkliches Geschick
- technisches Verständnis
- gutes räumliches Vorstellungsvermögen
- zeichnerische Fähigkeiten
- logisches Denken
- exakte Arbeitsweise
- körperliche Beweglichkeit
- Sinn für Ästhetik
- gute Gesundheit (keine Überempfindlichkeit gegen Staub und Chemikalien)

Weiterbildung

Kurse

Angebote von Fach- und Berufsfachschulen sowie des Verbandes Schweiz. Schreinermeister und Möbelfabrikanten VSSM

Verkürzte Grundbildung

Zimmermann/Zimmerin EFZ, Zeichner/in EFZ (Fachrichtung Innenarchitektur)

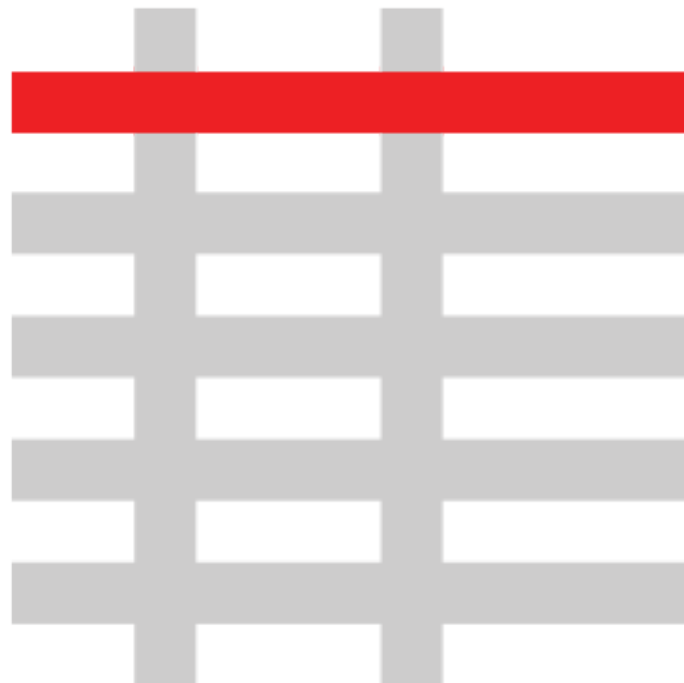



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Statistik([/bfs/de/home.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.html))

Zugriff am 30.10.17 unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651522.html>

Ständige Wohnbevölkerung von 15 und mehr Jahren nach erlerntem Beruf (Nomenklatur: SBN 2000), Arbeitsmarktstatus, Geschlecht und Nationalität



 [Download Tabelle](#)
(XLS, 1 MB)

Sprache

DE

Weitere Sprachen

[FR](#)

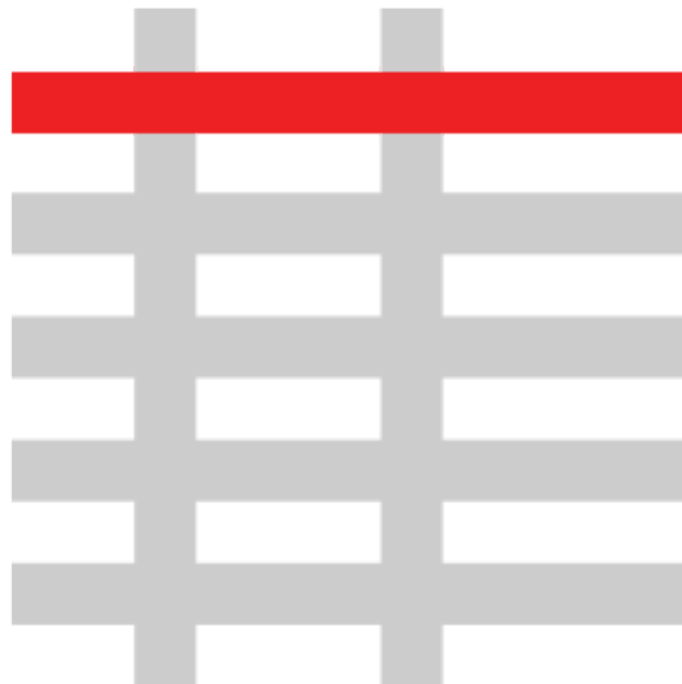



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesamt für Statistik([/bfs/de/home.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.html))

Zugriff am 30.10.17 unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651520.html>

Erwerbstätige von 15 und mehr Jahren nach ausgeübtem Beruf (Nomenklatur: SBN 2000), Geschlecht und Nationalität



 [Download Tabelle](#)
(XLS, 1 MB)

Sprache

DE

Weitere Sprachen

[FR](#)
([/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651525.html](https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.2651525.html))

Firmen

Zugriff am 20.11.17 unter:
<https://www.arbeitsmarktinfo.ch/berufsfeld-detail/berufsfeld/schreinerei.html#tab3sub2>

Grösse der Firma

Im Berufsfeld *Schreinerei* arbeiten 42% der Erwerbstätigen (2013) in Mikrounternehmen (bis 9 Mitarbeitende) und 35% in kleinen Unternehmen (10-49 Mitarbeitende). Weitere 22% der Erwerbstätigen sind in mittleren und grossen Unternehmen (mehr als 50 Mitarbeitende) beschäftigt.

Schreinerei

Alle Berufe

Gross (>50 Mitarbeitende)

Klein (10-50 Mitarbeitende)

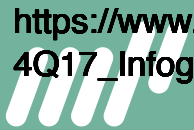
Mikro (<10 Mitarbeitende)

Branchenverteilung

Die meisten Erwerbstätigen des Berufsfeldes *Schreinerei* (70%) sind in der Branche Verarbeitendes Gewerbe tätig (2013). Erwerbstätige des Berufsfeldes *Schreinerei* finden ausserdem Arbeit in den Branchen Baugewerbe (14%) und Sonstige Dienstleistungen (5%). Die übrigen Erwerbstätigen (11%) arbeiten in den restlichen Branchen.

Daten-Quellen:

Bundesamt für Statistik: Strukturerhebung 2013



Neun von zehn Arbeitgebern in der Schweiz erwarten bis Ende Jahr konstante Personalbestände

Den Ergebnissen des Manpower Arbeitsmarktbarometers für das 4. Quartal 2017 zufolge rechnen 4% der 752 Arbeitgeber, die zwischen dem 19. Juli und dem 2. August 2017 befragt wurden, mit einer Zunahme ihrer Personalbestände, während 5% von einer Abnahme ausgehen, 89% keine Veränderungen erwarten und 2% noch nicht wissen, was sie tun werden. Die saisonbereinigte Netto-Arbeitsmarktprognose beträgt 0%. Dies entspricht einem Rückgang um 4 Prozentpunkte im Quartals- und um 1 Prozentpunkt im Jahresvergleich.

Die Schweiz hat die Wirtschaftskrise relativ gut überstanden. Im Vergleich zu anderen Ländern, die grössere Schwankungen erlebten, sind ihre Beschäftigungsaussichten daher in dieser Zeit konstant geblieben. Das Resultat der Schweiz kann somit als Zeichen von Stabilität gewertet werden.

Leif Agnéus
General Manager von Manpower Schweiz

Netto-Arbeitsmarktprognose = 0 %

↘ 4 Prozentpunkte vs Q3/17

↘ 1 Prozentpunkt vs Q4/16

Im Rahmen der Umfrage wird allen Teilnehmenden dieselbe Frage gestellt: «Wie schätzen Sie die Beschäftigungslage in Ihrem Unternehmen bis Ende Dezember 2017 im Vergleich zum jetzigen Quartal ein?»

In dieser Studie wird durchgehend der Begriff «Netto-Arbeitsmarktprognose» verwendet. Diese Kennziffer errechnet sich aus der Differenz zwischen der Anzahl von Arbeitgebern, die eine Zunahme der Beschäftigungszahl in ihrem Unternehmen erwarten, und der Anzahl der Arbeitgeber, die von einer Abnahme ausgehen. Die Netto-Arbeitsmarktprognose spiegelt also die Differenz zwischen positiver und negativer Erwartungshaltung der befragten Unternehmen wider.

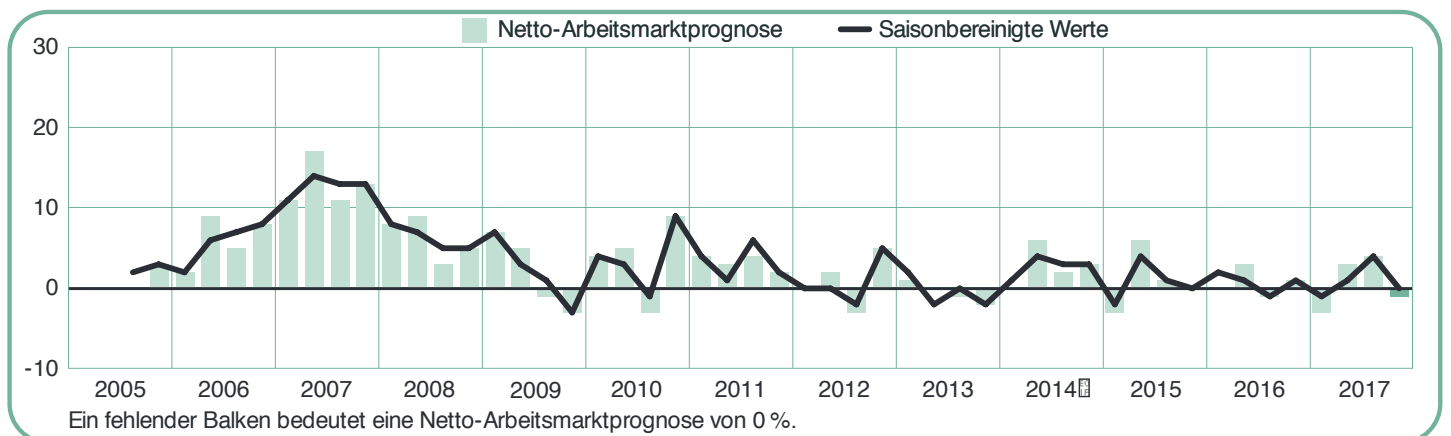
Saisonbereinigung ist eine statistische Methode, welche eine nuancierte Analyse der Daten ermöglicht. Diese werden frei von saisonalen Fluktuationen betrachtet, welche jedes Jahr um die gleiche Jahreszeit eintreten. Die saisonbereinigten Daten liefern ein genaueres Ergebnis und bieten ein repräsentativeres Bild von langfristigen Arbeitsmarkttrends, können aber erst erstellt werden, wenn die Studie in einem Land seit einigen Quartalen durchgeführt wird. Seit dem 2. Quartal 2008 wird das Verfahren TRAMO/SEATS für die Saisonbereinigung angewendet.

Die nachfolgenden Angaben beziehen sich ohne anders lautenden Hinweis auf die saisonbereinigten Daten.

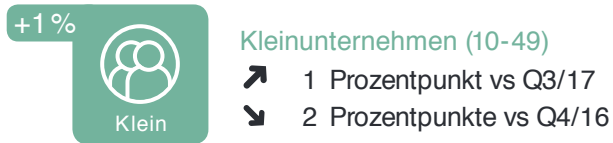
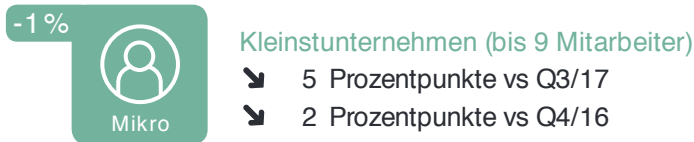
Schweiz	Zunahme	Abnahme	Keine Veränderung	Weiss nicht	Netto-Arbeitsmarktprognose	Saisonbereinigter Wert
	%	%	%	%	%	%
Okt.-Dez. 2017	4	5	89	2	-1	0
Juli-Sept. 2017	7	3	88	2	+4	+4
April-Juni 2017	7	4	87	2	+3	+1
Jan.-März 2017	2	5	91	2	-3	-1
Okt.-Dez. 2016	4	3	92	1	+1	+1

Schweiz

-1% 0%



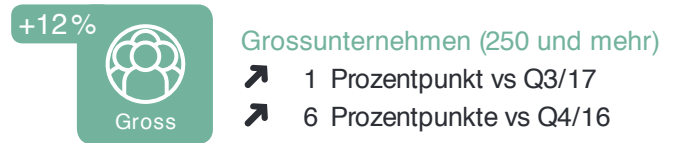
Ergebnisse nach Unternehmenskategorien



Die Beschäftigungsaussichten für das 4. Quartal 2017 fallen in drei von vier untersuchten Unternehmenskategorien positiv aus. Die Arbeitgeber der Grossunternehmen legen mit einer Netto-Arbeitsmarktprognose von +12% den grössten Optimismus an den Tag, gefolgt von den mittleren Unternehmen mit +5%. Dahinter liegen die Kleinunternehmen mit +1%. Pessimistischer zeigen sich mit -1% hingegen die Arbeitgeber der Kleinstunternehmen.

Im Quartalsvergleich verzeichnen die mittleren Unternehmen einen Zuwachs von 6 Prozentpunkten, die Kleinstunternehmen dagegen

vs Q3/17 ↗ 3 Kategorien ↘ 1 Kategorie
vs Q4/16 ↗ 1 Kategorie ↘ 2 Kategorien ↔ 1 Kategorie



eine Abnahme von 5 Prozentpunkten. Die Gross- und Kleinunternehmen weisen relativ stabile Aussichten auf: Ihr Wert verbessert sich leicht um 1 Prozentpunkt.

Im Jahresvergleich erreichen die Grossunternehmen den stärksten Anstieg um 6 Prozentpunkte, während die Prognose der mittleren Unternehmen unverändert bleibt. Die Kleinst- und Kleinunternehmen verlieren dagegen je 2 Prozentpunkte.

Ergebnisse nach Regionen

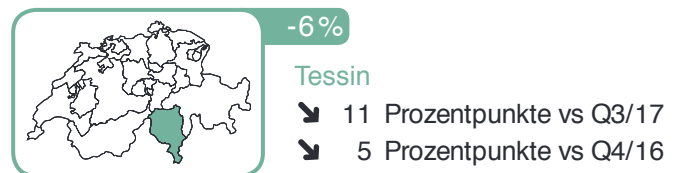
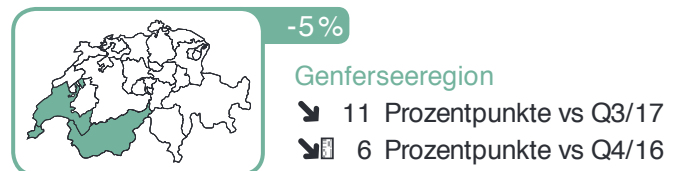
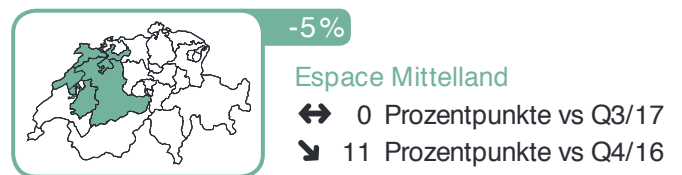
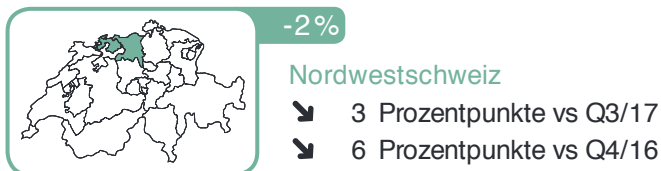
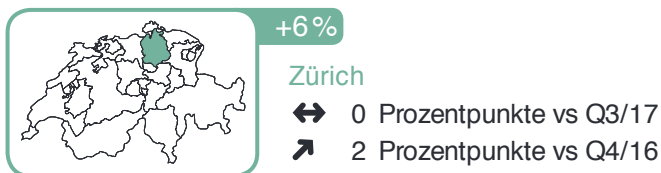
Die Arbeitgeber in drei der sieben Regionen beabsichtigen, ihre Personalbestände bis Ende Jahr zu erweitern. Mit einer Prognose von +12% dürften die besten Aussichten auf eine Anstellung in der Ostschweiz zu finden sein, gefolgt von Zürich und der Zentralschweiz mit je +6%. In den übrigen vier Regionen hingegen rechnet man mit einer Eintrübung des Beschäftigungsklimas: Das Tessin meldet -6%, die Genferseeregion sowie das Espace Mittelland je -5% und die Nordwestschweiz -2%.

Gegenüber dem Vorquartal sinken die Aussichten in vier von sieben Regionen, allen voran in der Zentralschweiz, die 12 Prozentpunkte einbüsst. Auch das Tessin und die Genferseeregion

vs Q3/17 ↗ 1 Region ↘ 4 Regionen ↔ 2 Regionen
vs Q4/16 ↗ 3 Regionen ↘ 4 Regionen

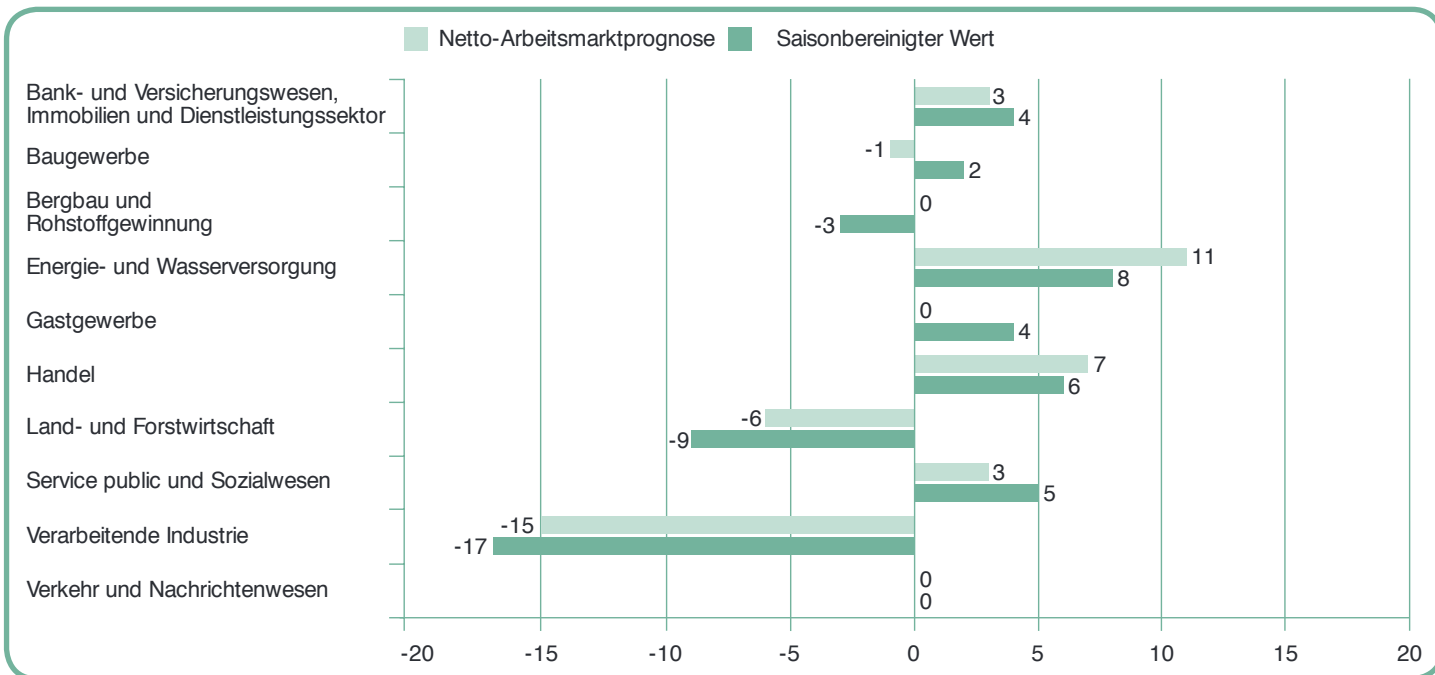
verlieren beide je 11 Prozentpunkte. Die Ostschweiz ist die einzige Region, deren Wert erheblich um 12 Prozentpunkte steigt. Zürich und das Espace Mittelland verzeichnen unveränderte Werte.

Gegenüber dem 4. Quartal 2016 sind die Werte in vier Regionen rückläufig, besonders im Espace Mittelland mit einem Minus von 11 Prozentpunkten. Die Genferseeregion sowie die Nordwestschweiz weisen einen Rückgang um je 6 Prozentpunkte auf und das Tessin büsst 5 Prozentpunkte ein. Die restlichen drei Regionen melden einen Zuwachs: Die Ostschweiz legt 13, die Zentralschweiz 6 und Zürich 2 Prozentpunkte zu.



Ergebnisse nach Wirtschaftssectoren

vs Q3/17 ↗ 2 Sektoren ↘ 7 Sektoren ↔ 1 Sektor
 vs Q4/16 ↗ 3 Sektoren ↘ 4 Sektoren ↔ 3 Sektoren





Die Arbeitgeber in sechs der zehn Wirtschaftssectoren rechnen im Laufe des 4. Quartals 2017 mit einem Anstieg ihrer Personalzahlen. Die zuversichtlichste Netto-Arbeitsmarktprognose melden die Arbeitgeber in der Energie- und Wasserversorgung mit +8%. Günstige Aussichten sind auch im Handel zu finden mit +6%, im Service public und Sozialwesen mit +5% und im Gastgewerbe sowie im Bank- und Versicherungswesen, Immobilien und Dienstleistungssektor mit je +4%. Dagegen erwartet man sich in drei Sektoren eine Kürzung der Belegschaften, die mit -17% in der verarbeitenden Industrie besonders deutlich ausfällt. Die Sektoren Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau und Rohstoffgewinnung verzeichnen ebenfalls negative Aussichten mit -9% bzw. -3%.


Im Quartalsvergleich sinken die Beschäftigungsaussichten in sieben von zehn Sektoren, darunter auch in der verarbeitenden


Industrie, die den stärksten Einbruch von 28 Prozentpunkten aufweist. Der Rückgang im Verkehr und Nachrichtenwesen beläuft sich auf 8 Prozentpunkte und im Service public und Sozialwesen auf 4 Prozentpunkte. Dagegen steigen die Aussichten im Handel und im Baugewerbe um 12 bzw. 6 Prozentpunkte.

Im Jahresvergleich erzielen vier von zehn Sektoren einen Wertverlust. Die verarbeitende Industrie weist einen deutlichen Rückgang von 15 Prozentpunkten auf, die Land- und Forstwirtschaft von 6 Prozentpunkten und der Sektor Bank- und Versicherungswesen, Immobilien und Dienstleistungssektor von 2 Prozentpunkten. Dagegen verbessern sich die Arbeitsmarktprognosen in drei Sektoren, darunter in der Energie- und Wasserversorgung mit einem Plus von 8 Prozentpunkten und im Handel mit 5 Prozentpunkten.

+8%  **Energie- und Wasserversorgung**
 ↘ 1 Prozentpunkt vs Q3/17
 ↗ 8 Prozentpunkte vs Q4/16


+6%  **Handel**
 ↗ 12 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↗ 5 Prozentpunkte vs Q4/16


+5%  **Service public und Sozialwesen**
 ↘ 4 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↗ 2 Prozentpunkte vs Q4/16

+4%  **Bank- und Versicherungswesen, Immobilien und Dienstleistungssektor**
 ↘ 2 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↘ 2 Prozentpunkte vs Q4/16

+4%  **Gastgewerbe**
 ↔ 0 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↔ 0 Prozentpunkte vs Q4/16

+2%  **Baugewerbe**
 ↗ 6 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↔ 0 Prozentpunkte vs Q4/16

0%  **Verkehr und Nachrichtenwesen**
 ↘ 8 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↔ 0 Prozentpunkte vs Q4/16

-3%  **Bergbau und Rohstoffgewinnung**
 ↘ 1 Prozentpunkt vs Q3/17
 ↘ 1 Prozentpunkt vs Q4/16

-9%  **Land- und Forstwirtschaft**
 ↘ 3 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↘ 6 Prozentpunkte vs Q4/16

-17%  **Verarbeitende Industrie**
 ↘ 28 Prozentpunkte vs Q3/17
 ↘ 15 Prozentpunkte vs Q4/16

Suche nach **Schreiner EFZ, Schreinerin EFZ**

1'226 Jobs gefunden

ANZEIGE

Schreiner EFZ (m/w)

Manpower | Ruswil | [Alle Jobs dieser Firma anzeigen](#)



ANZEIGE

Schreiner EFZ 100%

Global Personal Partner AG | Region Basel | [Alle Jobs dieser Firma anzeigen](#)



ANZEIGE

Schreiner, Bauschreiner oder Zimmermann

Kelly Services (Schweiz) AG | Thurgau | [Alle Jobs dieser Firma anzeigen](#)



ANZEIGE

TEMPORÄR - SCHREINER

Der Profi Personalmanagement AG | Ruggell | [Alle Jobs dieser Firma anzeigen](#)



ANZEIGE

Schreiner - mach mehr aus Holz

Jobs für Handwerker GmbH | Basel | [Alle Jobs dieser Firma anzeigen](#)



ANZEIGE

Schreiner 100%

job impuls ag | Region Zentralschweiz | [Alle Jobs dieser Firma anzeigen](#)



ANZEIGE

Schreiner

personalberatung das team ag | Aarau | [Alle Jobs dieser Firma anzeigen](#)



Das Stellegebot ein Jahr nach der Aufhebung des Mindestkurses des Schweizer Frankens:

Insgesamt rückläufig – Zunahme bei den exportorientierten Dienstleistungen und Pharma

von Christoph Koellreuter, Basel
im Auftrag von x28 AG und Angestellte Schweiz¹

Seit genau einem Jahr hat die Schweizerische Nationalbank aufgehört, auf dem Devisenmarkt zu intervenieren, um den Kurs des Schweizer Frankens bei mindestens CHF 1.20 pro Euro zu halten. Das Resultat: eine verstärkte geld- und stabilitätspolitische Eigenständigkeit der Schweiz. Damit verbunden war unweigerlich eine schlagartige Abwertung des Euros gegenüber dem Schweizer Franken von 20%. Der Euro fiel von CHF 1.20 auf knapp unter CHF 1.00.

Im Laufe des Jahres hat sich der Euro gegenüber dem Schweizer Franken wieder erholt und liegt aktuell bei knapp CHF 1.09. Damit liegt die nominelle Abwertung des Euros gegenüber dem Schweizer Franken bei rund 10%. Stellt man die Unterschiede in den Inflationsraten in der Schweiz im Vergleich zu denjenigen bei unseren Handelspartnern in Rechnung, beläuft sich die reale Aufwertung des Schweizer Frankens gar nur auf rund 5%.

Im Vergleich zu früheren Phasen realer Aufwertung des Schweizer Frankens ist dies relativ wenig. So wertete sich der Schweizer Franken im Zeitraum von Mai bis September 1978 real um über 15% und von August 2010 bis August 2011 real um gegen 20% auf.

1. Frankenschock und Industrie: Auswirkungen diesmal anders?

In weiten Teilen der Exportindustrie wird die jetzige Phase realer Aufwertung des Schweizer Frankens doch recht dramatisch erlebt. Es stellt sich die Frage, warum. Denn in früheren Phasen der realen Aufwertung fiel diese deutlich höher aus. Nicht, dass die Betroffenen für ihr Unternehmen zwingend pessimistischer geworden wären, aber in immer mehr Fällen wird die Frage gestellt, welche Rolle der Standort Schweiz im Unternehmen künftig noch spielen kann. Allerdings wurden die

¹ *Stellenangebote widerspiegeln sehr gut die Zukunftserwartungen der Unternehmen und mittelfristig relevante strukturelle Trends in der Arbeitskräftenachfrage. Aus diesem Grund haben Angestellte Schweiz und x28 AG dem Autor den Auftrag erteilt, eine Analyse zum Thema „Das Stellenangebot ein Jahr nach der Aufhebung des Mindestkurses des Schweizer Frankens“ zu erarbeiten. Dafür wurde die Datenbasis zu den Stellenangeboten von x28 AG genutzt.*

Die untenstehend verwendeten Aggregate wurden vom Autor auf der Grundlage eines Gesprächs mit Stefan Studer, Geschäftsführer Angestellte Schweiz, und Cornel Müller, Mitinhaber x28 AG, festgelegt.

Es handelt sich dabei um einen ersten Schritt. Das Potential der Datenbasis von x28 AG für die Zwecke der Analyse der zu erwartenden Wirtschaftsentwicklung und insbesondere der fokussierten Analyse der Entwicklung der Struktur der Arbeitskräftenachfrage ist damit noch mitnichten ausgeschöpft: es wäre durchaus machbar, differenziertere Gruppen von Stellenangeboten aus den verfügbaren 42 Branchen, 2500 Berufen sowie 26 Kantonen zu bilden, als dies in diesem ersten Schritt möglich war.

Die übrigen verwendeten Daten für diese Analyse entstammen den Dateien, welche auf Webseiten zugänglich sind, insbesondere des Bundesamtes für Statistik und der Schweizerischen Nationalbank.

Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um eine überarbeitete Version der ersten Fassung vom 3. Januar 2016. Der Autor dankt Tobias Straumann, Professor Universitäten Zürich und Basel, Christoph Juen, CEO hotelleriesuisse, Richard Kaempfer, Leiter Tourismuspolitik SECO, und Cornel Müller, Leiter Marketing & Business Development x28 AG, für die Unterstützung bei der Suche nach Gründen, warum das Stellenangebot in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe zwischen dem vierten Quartal 2014 und dem vierten Quartal 2015 um erstaunliche 27% zugenommen hat.

Aufwertungsphasen 1978 und 2010/11 mit der Fixierung einer Untergrenze gegenüber der DM bzw. dem Euro gestoppt. Damit kann diesmal nicht gerechnet werden. Im Gegenteil: diesmal ging es ja gerade darum, sich von einer immer riskanter werdenden Geldpolitik der EZB zu lösen. Damit endete denn auch eine Phase realer Abwertung des Schweizer Frankens von gegen 14% von August 2011 bis Dezember 2014, die den Anpassungsruck mehr oder weniger stark abgemildert hat.

Strategien für höhere Stundenproduktivität

Damit sind nun wieder diejenigen Faktoren ins Zentrum des wirtschaftlichen Handelns gerückt, welche für den mittel- bis längerfristigen wirtschaftlichen Erfolg am Standort Schweiz angesichts des scharfen Standortwettbewerbs massgeblich sind. Denn eine gedeihliche Entwicklung ist beim hohen Kostenniveau der Schweiz nur möglich, wenn pro eingesetzte Arbeitsstunde eine sehr hohe Wertschöpfung erzielt werden kann.

Wie kann eine hohe Stundenproduktivität erreicht werden? Zwei Strategien dienen der Erreichung dieses Ziels: eine defensive und eine offensive Strategie. Durch eine defensive Strategie werden wenig wertschöpfungsintensive Aktivitäten ins kostengünstigere Ausland ausgelagert und/oder es erfolgt eine weitere Automatisierung der Produktion. In beiden Fällen kommt es am Standort Schweiz im Regelfall zum Abbau von Arbeitsplätzen.

Eine offensive Strategie konzentriert sich umgekehrt auf Innovation und Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die auf dem Weltmarkt einzigartig sind und deshalb gute Margen erzielen. Damit dies in der Schweiz möglich ist, muss am Standort Schweiz das innovationsfreundliche fiskalisch-regulatorische Umfeld gehalten und ausgebaut werden. Ausserdem müssen genügend Innovationsressourcen von Weltklasseniveau (Forschung und Bildung, qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitskräfte) bereitgestellt werden.

Der offensive Umgang mit den anstehenden Herausforderungen führt zu mehr Arbeitsplätzen am Standort Schweiz: nicht nur in den innovationsintensiven Unternehmen und Branchen, sondern auch bei deren Lieferanten sowie den Anbietern von Gütern und Dienstleistungen, die von den Ausgaben der Mitarbeitenden dieser Unternehmen und Branchen profitieren. Schliesslich werden auch die öffentlichen Haushalte dank der höheren Steuereinnahmen in die Lage versetzt, ihr Angebot zu verbessern und auszubauen, was ebenfalls zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze führt.

Es stellt sich nun die Frage, ob der Weg, welcher in den vergangenen zwölf Monaten, also seit der Aufhebung des Euromindestkurses, eingeschlagen wurde, eher defensiven oder offensiven Strategien folgt. Natürlich können auch Mischstrategien sinnvoll sein.

2. Erste Antworten dank Daten der x28 AG

Um erste Antworten auf diese Frage geben zu können, wurden die umfassenden Daten der x28 AG zum Arbeitsmarkt ausgewertet.

Seit dem 1. Januar 2012 sucht die x28 AG mehrfach täglich die Webseiten von rund 300000 Unternehmen und Personaldienstleistern in der Schweiz nach offenen Stellen mit ausgeklügelter Spidertechnologie ab. Bei diesen Stellenangeboten werden möglichst alle vorgefundenen Informationen erfasst und schliesslich so verarbeitet, dass Stellensuchende, Arbeitgeber und Personaldienstleister sehr spezifisch in der Suche, der Besetzung bzw. Vermittlung einer Stelle unterstützt werden können.

2.1. Die einzigartige Datenbasis von x28 AG zu den Stellenangeboten in der Schweiz

Im Gegensatz zu den meisten anderen Job-Suchmaschinen, welche u.a. Jobbörsen spiders, findet der x28-Webspider die Stellenanzeigen direkt auf den Webseiten der Firmen und Personaldienstleister.

Damit ist eine Mehrfach-Nennung derselben Stellenanzeige praktisch ausgeschlossen. Darüber hinaus ist die Datenbasis so organisiert, dass es auch über die Zeit nicht zu einer Mehrfacherfassung derselben Stelle kommen kann.

In einem 2002 abgeschlossenen Nationalfonds-Projekt zu „Das Stelleninserat als Konjunkturindikator“ musste die Frage, ob die Personalsuche via Internet die Inserate in den Printmedien weitgehend ersetzen oder eher ergänzen wird, noch offen gelassen werden. In der Zwischenzeit dürfte diese Frage aber zugunsten des Internets klar entschieden worden sein. Somit kann man sich der Einschätzung von Branchenkennern gut anschliessen, wonach die Datenbasis von x28 AG den wohl umfassendsten und verlässlichsten Überblick über die Vakanzen am Schweizer Arbeitsmarkt bietet.

Insbesondere die Stellenangebote, die auf den Webseiten der Unternehmen vorgefunden werden, sind in mehreren Dimensionen sehr präzise gefasst. Im Regelfall sind diese Stelleninserate präziser als diejenigen von Personaldienstleistern. Da die Analyse in diesem Bericht vor allem strukturelle Fragen der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes beleuchtet, empfiehlt sich die Beschränkung auf die Stellenangebote, wie sie sich auf den Webseiten der Unternehmen präsentieren.

2.2. Warum sind ausgeschriebene offene Stellen für eine zukunftsorientierte Analyse der Wirtschaftsentwicklung und der Arbeitskräftenachfrage so interessant?

Wie viele Forschungen – so auch die im oben erwähnten SNF Projekt – gezeigt haben, schlagen veränderte Zukunftserwartungen der Unternehmen und ihre entsprechend angepasste Nachfrage nach Personal sehr frühzeitig und direkt auf die Zahl und die Anforderungsprofile der ausgeschriebenen Stellen durch. Dies gilt für konjunkturelle Umbrüche wie auch für mittel- bis längerfristig relevante strukturelle Trends. So wurden die Rezessionen Mitte der 70er und Anfang der 90er Jahre durch die Veränderungen bei den Stellenangeboten überraschend klar vorweggenommen. Bei den längerfristigen Entwicklungen sind u.a. die seit Jahrzehnten feststellbaren Trends zu höheren und zusätzlichen Qualifikationen wie auch zur Aufspaltung des Arbeitsmarktes in immer kleinere Teilsegmente zu nennen.

Es muss aber beachtet werden, dass lange nicht alle neu zu besetzenden Stellen von den Unternehmen öffentlich ausgeschrieben werden. Der Anteil an den neu zu besetzenden Stellen, der öffentlich ausgeschrieben wird, dürfte jedoch in folgenden zwei Situationen zunehmen:

- Neuartige und daher noch rarer Qualifikationen und schwerer zu besetzende Stellen werden eher öffentlich ausgeschrieben. Dies deutet darauf hin, dass sich eine steigende Nachfrage nach spezifischen Fach- und Arbeitskräften in Tätigkeitsfeldern, welche sich auf Expansionskurs befinden, abzeichnet.
- Umgekehrt herrscht bei anspruchlosen Stellen mit unattraktiven Arbeits- und Anstellungsbedingungen eine hohe Personalfluktuationsrate. Deshalb müssen diese Stellen häufiger besetzt werden, was die Zahl der Stellenausschreibungen aus strukturschwachen Branchen überproportional zunehmen lässt.

3. Das Stellenangebot nach Branchen ein Jahr nach Aufhebung des Mindestkurses

3.1. Allgemeine Entwicklung des Stellenangebotes 2012 - 2015

Das Stellenangebot insgesamt nahm in der Schweiz von Ende 2012 bis Ende 2014, also bis zum Zeitpunkt der Aufhebung des Mindestkurses, um rund 15% zu. So stiegen die ausgeschriebenen Stellen auf Unternehmenswebseiten schweizweit vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 von 84600 auf 97400.

Im Zeitraum vom vierten Quartal 2014 (dem Quartal vor der Aufhebung des Mindestkurses) bis zum vierten Quartal 2015 (dem Zeitraum eines Jahres nach Aufhebung des Mindestkurses) hingegen hat die Zahl der offenen Stellen deutlich abgenommen und zwar um 2.3% von 97400 auf 95100. 2015 fand demnach eine markante Trendumkehr statt.

Diese Entwicklung auf gesamtwirtschaftlicher Ebene überrascht wenig. Kürzerfristig ist eine stärkere reale Aufwertung immer mit negativen Auswirkungen auf Wachstum, Beschäftigung und somit auch auf die Zahl der Stellenangebote verbunden. Die Prognoseteams von BAK, Crea, CS, KOF und UBS erwarteten wenige Tage vor der Frankenaufwertung im Januar 2015 im Durchschnitt noch ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts der Schweiz für 2015 von 1.9%. Im Dezember 2015 gingen die selben fünf Prognoseteams für das gerade abgelaufene Jahr noch von einem Wachstum von 0.8% aus. Dies bei kaum veränderten Einschätzungen des weltwirtschaftlichen Umfelds: ein etwas besseres europäisches Wachstum kompensiert fast ein etwas tieferes – aber immer noch höheres – Wachstum in den meisten Regionen ausserhalb Europas.

Die Prognosekorrektur des gesamtwirtschaftlichen Wachstums dürfte sich 2015 auf rund einen Prozentpunkt belaufen. Dagegen könnte die Korrektur der industriellen Produktion 2015 mit rund 4 Prozentpunkten von rund +2% auf rund -2% doch recht markant ausfallen.

3.2. Industrie: Starker Rückgang der Stellenangebote – Ausnahme Pharma ²

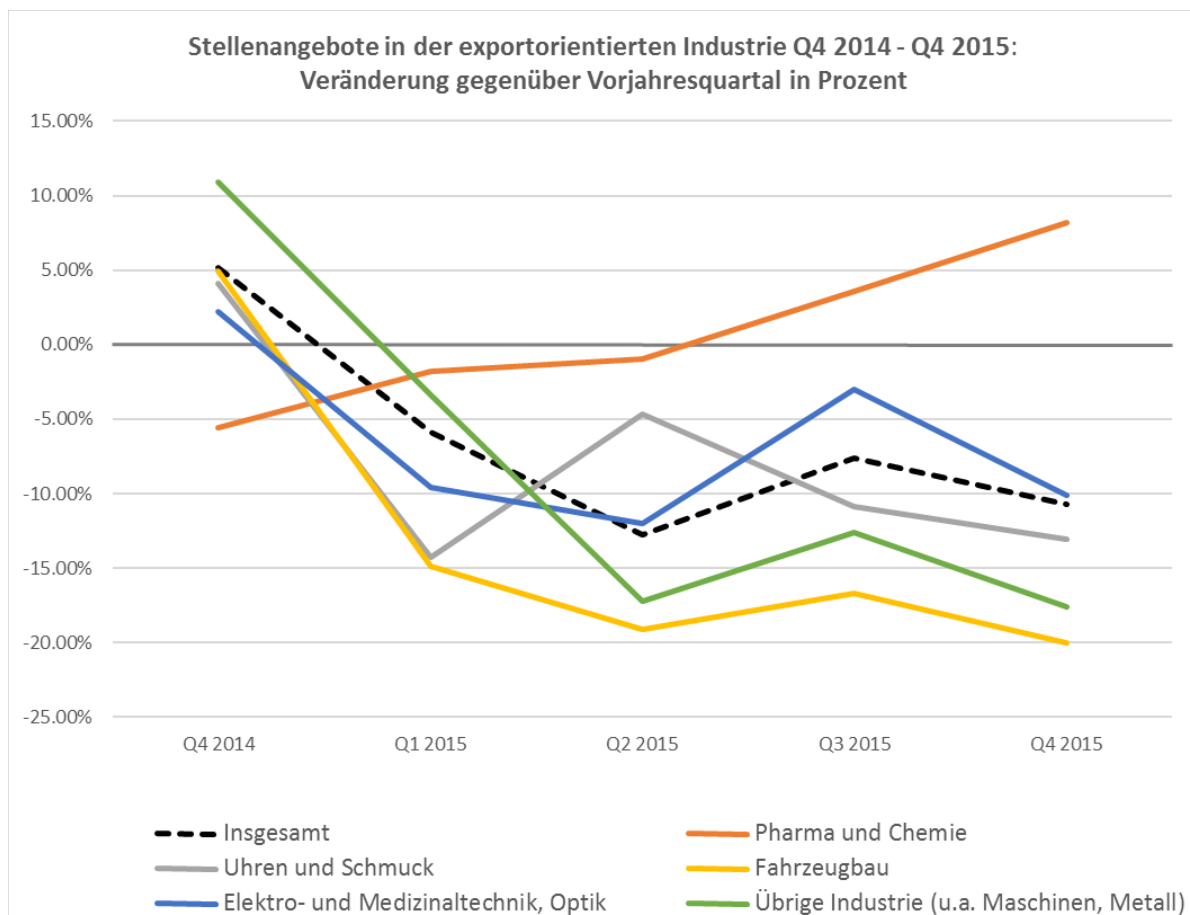
Unter diesen Umständen überrascht es wenig, dass die Trendumkehr bei den Stellenangeboten in der Industrie besonders deutlich ausfiel. Stellenangebote der Industrie haben vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 um gegen 11% abgenommen, während sie im vierten Quartal 2014 gegen 12% höher lagen als im vierten Quartal 2012.

Um mehr als 11% abgenommen haben in diesem Zeitraum die Stellenangebote im Fahrzeugbau (-20%), in der Industriegruppe Maschinen-Metall-Nahrungsmittel-Textil-Holz-Möbel-Glas (-18%) sowie in der Uhren- und Schmuckindustrie (-13%). Der Rückgang der offenen Stellen in der Branche

² Für die Zwecke der Analyse sind die Stellenangebote der 42 Branchen, die in der Datenbasis von x28 AG unterschieden werden, in drei Gruppen eingeteilt worden:

- **Industrie:** Summe der 5 Branchen Pharma/Chemie, Uhren/Schmuck, Fahrzeugbau, Elektro-/Medizinaltechnik/Optik sowie übrige Industrie (= Summe der Branchen Maschinenbau, Metallindustrie, Nahrungsmittelindustrie, Textil, Holz/Papier, Möbel, Glas). Da der grösste Teil der Produktion dieser Branchen exportiert wird, wird im Bericht anstelle der Bezeichnung „Industrie“ meist der Begriff „Exportindustrie“ verwendet.
- **Exportorientierte Dienstleistungsbranchen:** Summe der 5 Branchen Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Grosshandel (inkl. Rohstoffhandel), Forschung, Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie (= Summe der Branchen Tourismus und Gastronomie/Hotellerie). Wir sprechen bei dieser Gruppe bewusst von „exportorientierten Dienstleistungen“, um damit zum Ausdruck zu bringen, dass bei all diesen Branchen die Exportorientierung, trotz des Stellenwertes des Inlandsabsatzes, eine grosse Rolle spielt.
- **Binnensektor:** Total der Stellenangebote abzüglich Stellenangebote der Exportindustrie und der exportorientierten Dienstleistungsbranchen. Dazu gehören u.a. der Detailhandel, die Unternehmensdienstleistungen, die Branche Verkehr/Kommunikation, die Immobilienwirtschaft, der Bildungssektor, das Gesundheitswesen, die öffentliche Verwaltung, die Verlags- und Druckbranche, die Bauwirtschaft, die Energiewirtschaft sowie die Land- und Forstwirtschaft. Auch einige dem Binnensektor zugewiesene Branchen sind im Export engagiert. Dies dürfte allerdings nur wenig ins Gewicht fallen.

Elektro/Medizinaltechnik/Optik (-1%) hingegen lag einen Prozentpunkt unter dem Durchschnitt der Industrie von -11%.



Eindeutig zeigt sich allerdings, dass die grosse Ausnahme in der Exportindustrie die Branche Pharma (inkl. Chemie) ist, deren Stellenangebote im vierten Quartal 2015 um gut 8 % höher lagen als im vierten Quartal 2014. Die zentrale Rolle von Patenten und die damit verbundene Möglichkeit, eine sehr hohe Wertschöpfung pro Arbeitsstunde zu erzielen, mag erklären, warum die Pharmabranche ihr Stellenangebot seit der Aufhebung des Mindestkurses – im Gegensatz zu allen anderen Industriebranchen – nicht reduziert, sondern erhöht hat.

Bahnt sich mit dieser markanten Trendumkehr beim Frühindikator offene Stellen in den genannten Industriebranchen eine längerfristige Rückbildung der Wertschöpfung am Standort Schweiz an? Oder handelt es sich um ein vorübergehendes Anpassungsphänomen?

Zurzeit präsentiert sich das Bild der Industrie als Ganzes bei den Stellenangeboten ein Jahr nach der Aufhebung des Mindestkurses eher düster. Trotzdem sprechen einige Argumente dafür, dass die Industrienation Schweiz weiterhin zur kleinen Gruppe von nordamerikanischen und westeuropäischen Industrieländern gehören wird, bei welcher der Anteil der Industrie an der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung vergleichsweise hoch und stabil bleibt:

- Einige Branchen und Unternehmen sind schon heute deutlich produktiver als der schweizerische Durchschnitt. Der Grund dafür ist ihre Position als Innovationsleader in Bezug auf ihre Produktpalette und/oder ihre umfassende Nutzung der Möglichkeiten, welche die sich weiter globalisierende Weltwirtschaft und der rasch voranschreitende informations- und kommunikationstechnologische Fortschritt bieten. Diese Unternehmen haben ihre Aktivitäten so auf dem Globus verteilt, dass am Standort Schweiz nur noch diejenigen Stufen der globalen Wertschöpfungskette mit der höchsten

Wertschöpfung pro Arbeitsstunde wahrgenommen werden. Diese Branchen und Unternehmen werden weiterhin keine Mühe haben, mit dem sehr hohen schweizerischen Kostenniveau fertig zu werden.

- Mit einer um Faktor 4 höheren Arbeitsproduktivität (im Vergleich zur Gesamtwirtschaft) wird diese Rangliste klar von der Pharmaindustrie angeführt, gefolgt von der Uhrenindustrie mit Faktor 1.5 und der Branche Elektro-/Medizinaltechnik/Optik mit dem Faktor 1.25. Demgegenüber hebt sich die Produktivität der Industriegruppe Maschinen-Metall-Nahrungsmittel-Textil-Holz-Möbel-Glas kaum vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt ab.
- Bei Branchen wie der Uhrenindustrie oder der Branche Elektro-/Medizinaltechnik/Optik darf die momentane Flaute bei den offenen Stellen nicht überinterpretiert werden. Gegen eine zu pessimistische Perspektive spricht zum Ersten der Glaube an den Standort Schweiz, wie er in der Entwicklung der Stellenangebote in diesen beiden Branchen im Zeitraum vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 mit einer Zunahme von 33% bzw. 20% zum Ausdruck kam, und zum Zweiten das oben angeführte Produktivitätsargument.
- Wir dürfen davon ausgehen, dass ein Teil der schweizerischen Industrie dank weiterer überdurchschnittlicher Steigerung der Produktivität am Standort Schweiz die Anzahl der Arbeitsplätze in der Schweiz halten oder gar leicht ausbauen kann. Dies wird zwar nicht reichen, um die Arbeitsplatzverluste in den schrumpfenden Industriebranchen zu kompensieren. Aber die Produktivitätsfortschritte werden in der ganzen Industrie so hoch ausfallen, dass der Anteil der Industriewertschöpfung am Bruttoinlandsprodukt zumindest konstant bleiben dürfte.

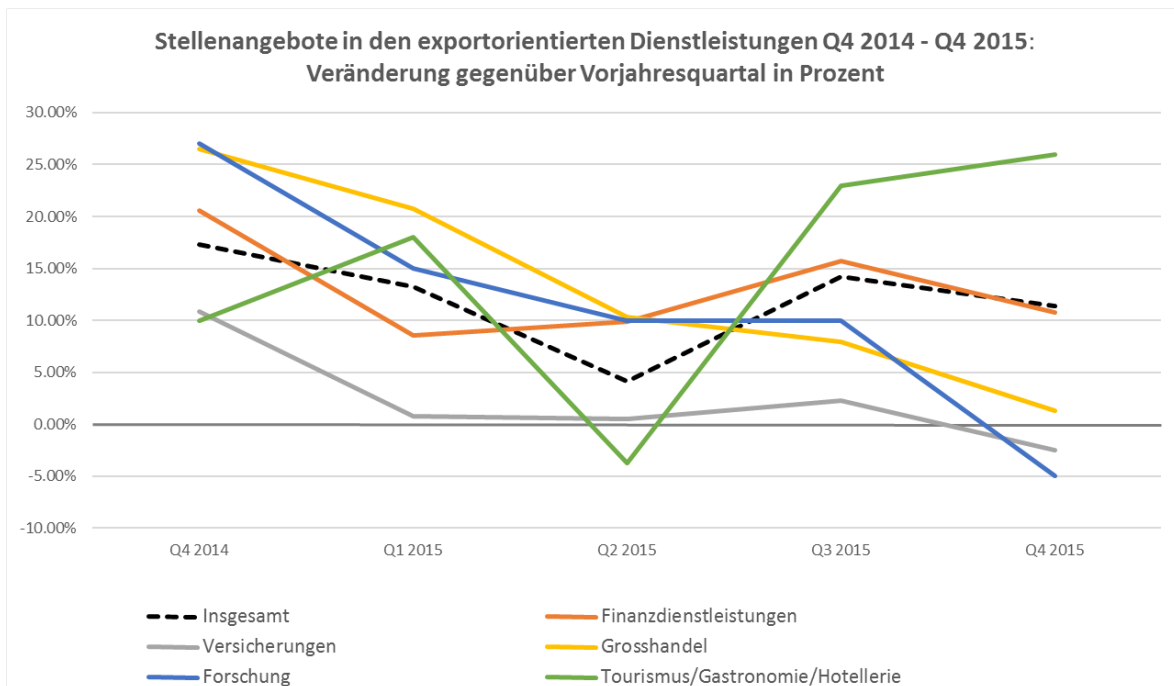
3.3. Exportorientierte Dienstleistungsbranchen: Starkes Wachstum der Stellenangebote

Die Stellenangebote im Dienstleistungsbereich der Exportbranche haben sich seit der Aufhebung des Mindestkurses entgegengesetzt zum industriellen Bereich entwickelt. Eine Zunahme der Stellenangebote in den exportorientierten Dienstleistungsbranchen (Finanzdienstleistungen, Grosshandel, Versicherungen, Forschung und Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe) von über 11% kontrastiert das Minus von gegen 11% in der Exportindustrie. Das Angebot an offenen Stellen hat demnach bei den exportorientierten Dienstleistungen in den letzten zwölf Monaten noch einmal kräftig zugelegt, nachdem es vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2015 schon um knapp 24% zugenommen hatte.

Warum hat sich ein solcher Unterschied in Bezug auf Arbeitskräftenachfrage zwischen der Exportindustrie und den exportorientierten Dienstleistungsbranchen entwickelt? Einer der Gründe dafür dürfte sein, dass Industrieprodukte in der globalisierten Weltwirtschaft härtester Konkurrenz ausgesetzt sind. Sie müssen entweder wirklich einzigartig sein (durch Patente und/oder eine Weltmonopolstellung geschützt) oder sie müssen weltweit den tiefsten Preis aufweisen. Der Industriestandort Schweiz hat fast nur in der ersten Kategorie eine Chance.

Ein weiterer Grund ist, dass es zwar immer mehr Dienstleistungen gibt, die heute global gehandelt werden können und bei denen von den oben skizzierten, für den industriellen Bereich geltenden Gesetzen ausgegangen werden muss. Trotzdem haben Dienstleistungen, welche voraussetzen, dass sich Leistungsempfänger und Leistungserbringer am gleichen Standort befinden, ein grosses Potential.

Je eher es dem Leistungserbringer gelingt, seinen Standort als auf der Welt einzigartig zu positionieren, desto höher seine Wachstumschancen.



Die Einzigartigkeit eines Dienstleistungsstandortes fusst auf der Geschichte und der Geographie eines Standortes. Dabei spielt die langfristig angelegte Entwicklung eines global hervorragenden fiskalisch-regulatorischen Umfelds eine zentrale Rolle. Während die Einzigartigkeit eines Tourismusstandortes wohl eher geschichts- und geographiebedingt ist, ist die Einzigartigkeit eines Standortes für Banken, Versicherungen und Rohstoffhandel eher durch die Fiskal- und Regulierungspolitik eines Landes bestimmt. Kann sich ein Dienstleistungsstandort durch die genannten Faktoren als einzigartig beweisen, ist er in der Folge preisunempfindlicher. Beim Standort Schweiz hat dies offensichtlich zu einem positiven Trend beim Wachstum der Stellenangebote bei den exportorientierten Dienstleistungen geführt. Nach der Aufhebung des Mindestkurses wurde dieser Trend nicht wie bei der Exportindustrie gebrochen, sondern konnte bestens gehalten werden.

Dass sich im Zeitraum vor der Aufhebung des Mindestkurses bei den exportorientierten Dienstleistungsbranchen deutlich höhere Zuwachsraten feststellen lassen als in den Branchen der Exportindustrie, darf als Ausdruck eines grossen Vertrauens in die Attraktivität des Dienstleistungsstandorts Schweiz interpretiert werden. So hat die Zahl der offenen Stellen im Zeitraum vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 im Grosshandel um rund 64%, bei den Finanzdienstleistungen um 54%, in der Branche Forschung um 23% und bei den Versicherungen um 19% zugenommen. Dieser positive Trend liess sich seit der Aufhebung des Mindestkurses in den Branchen Forschung (-5%) und Versicherungen (gegen -3%) nicht mehr aufrechterhalten. Die Branche Grosshandel (+1%) und die Branche Finanzdienstleistungen (+11%) zeigen allerdings nach der Aufhebung des Mindestkurses leichtes Wachstum auf.

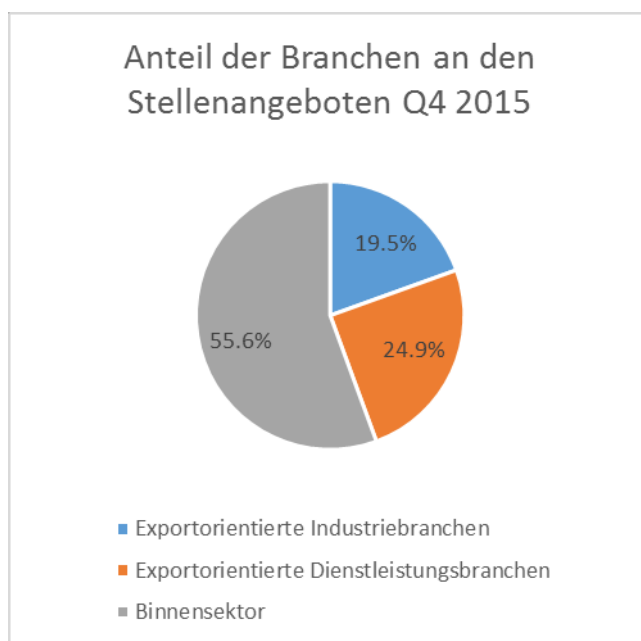
Ganz anders sieht die Entwicklung in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe aus, die gegen 40% der exportorientierten Dienstleistungsbranchen ausmacht. Im Zeitraum vor Aufhebung des Mindestkurses (vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014) hat das Wachstum in Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe um etwas mehr als 4% abgenommen. Im Zeitraum vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 hingegen zeigt dieser Bereich eine Zunahme der Stellenangebote um gegen 27%. Die Zunahme in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe um

mehr als einen Viertel erstaunt angesichts der negativen Entwicklung im vergangenen Jahr 2015. Die Frage nach den Gründen für die steigende Arbeitskräftenachfrage in Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe nach dem Januar 2015 darf nicht unbeantwortet bleiben:

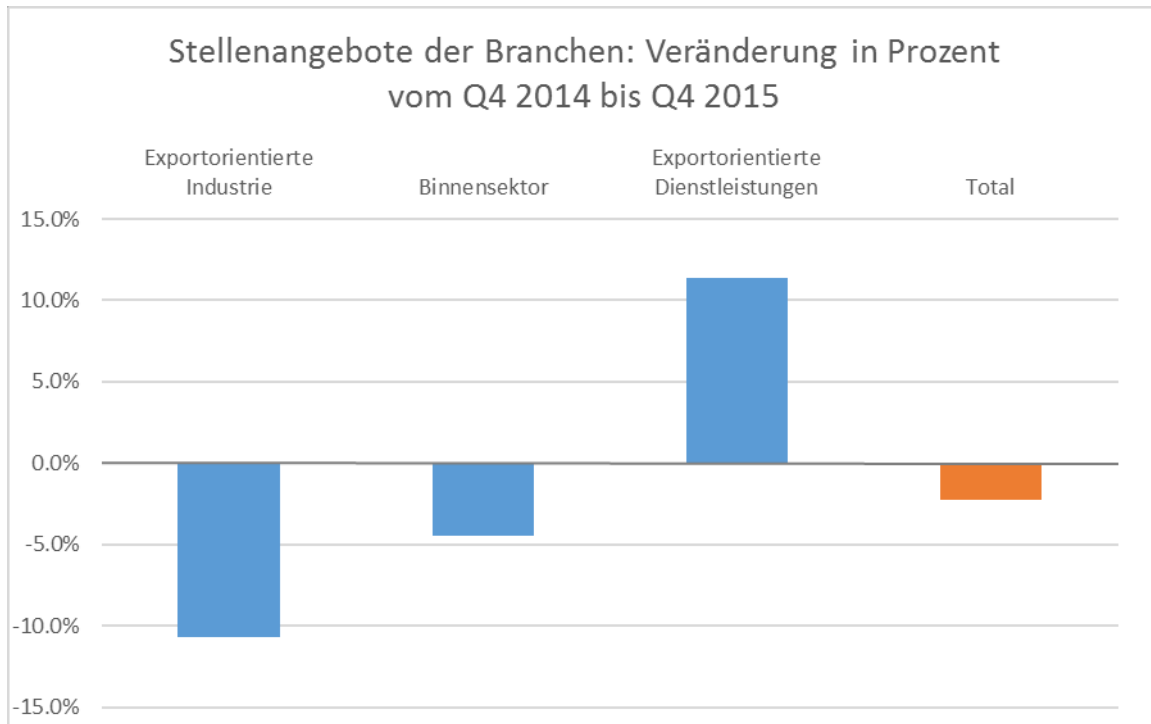
- **Digitalisierung:** Während in den meisten Branchen Stellengebote schon seit einiger Zeit auf der Website der Unternehmen zu finden sind, ist die Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe noch voll im Prozess, in die diesbezüglichen Möglichkeiten des Internets einzusteigen. x28 AG schätzt, dass rund ein Drittel der Zunahme der Stellenangebote von 27% auf diesen „Einsteige-Effekt“ zurückzuführen ist. Selbst nach Bereinigung um diesen Effekt ist in der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe von einem Wachstum der Stellenangebote von rund 18% auszugehen.
- **Hohe Personalfuktuation:** Diese Branche kennt neben Arbeitsplätzen mit vergleichsweise hohen Anforderungen, die sehr schwer zu besetzen sind, auch anspruchlose Stellen mit unattraktiven Arbeits- und Anstellungsbedingungen, die wegen der hohen Personalfuktuation häufiger besetzt werden müssen. Beide Treiber lassen die Zahl der Stellenausschreibungen überproportional zunehmen.
- **Internationale Hotelketten** haben die Schweiz entdeckt. Sie investieren bedeutende Summen, nicht nur in den schweizerischen Metropolitanregionen Zürich, Genf/Lausanne und Basel, sondern auch in der Zentralschweiz. Damit treten sie nun verstärkt als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt auf.

3.4. Binnensektor: Schrumpfendes Stellenangebot

Nicht nur die Exportindustrie, sondern auch der Binnensektor, der im vierten Quartal 2015 rund 55% der Stellenangebote auf sich vereinigte, spürt die Aufwertung des Schweizer Frankens. Nebst dem Detailhandel leiden auch viele andere binnenorientierte Dienstleistungsbranchen unter der aufwertungsbedingten höheren preislichen Wettbewerbsfähigkeit insbesondere des näheren Auslandes. Die Vakanzen nahmen in diesem Bereich vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 um 4.5% ab. In absoluten Zahlen bedeutet dies eine Abnahme von 55300 auf 52800. Dies nachdem sie vom vierten Quartal 2012 bis zum vierten Quartal 2014 um über 13% zugenommen hatten.



Im Binnensektor stellen sich ähnliche Herausforderungen wie in der Exportindustrie. Solange es nicht gelingt, sich über ein einzigartiges Angebot von der nahen ausländischen Konkurrenz abzuheben, werden die negativen Einflüsse auf die Entwicklung des Binnensektors bestehen bleiben. Zwar fiel der Rückgang der offenen Stellen im Binnensektor mit 4.5% geringer aus als derjenige in der Exportindustrie mit gegen 11%. Trotzdem fällt das negative Ergebnis im Falle des Binnensektors als Folge des hohen Anteils des Binnensektors an den offenen Stellen von gut 55% stärker ins Gewicht als im Falle der Exportindustrie mit einem Anteil an den Stellenangeboten von knapp 20%.



4. Top 20 Berufe seit der Aufhebung des Mindestkurses

Die Gruppe der 20 am meisten ausgeschriebenen Berufe der Schweiz hat mit vier Ausnahmen bei den Stellenangeboten im Zeitraum vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 deutlich stärkere Rückgänge hinnehmen müssen als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt (-2.3%). Diese Liste ist geprägt von den Entwicklungen, wie sie oben für einzelne Branchen dargelegt wurden.

So erstaunt es nicht, dass die Liste der Rückgänge von Berufen angeführt wird, die für die Exportindustrie, insbesondere aber für die MEM-Industrie, charakteristisch sind. Darauf folgen Berufe, die für den Binnensektor typisch sind, wie etwa der Pflegefachmann oder der Bau-Projektleiter. Stellenangebote, welche weniger stark zurückgingen als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt oder sogar zunahmen, finden wir für Berufe der Branche Tourismus/Hotellerie/Gastronomie (Servicefachangestellter und Koch):

**Stellenangebote in den Top 20 Berufen:
Veränderung in Prozent
vom Q4 2014 bis Q4 2015**

Beruf	Veränderung
Mechaniker	-30.3%
Konstrukteur	-27.9%
Trainee	-27.2%
Polymechaniker	-25.1%
Ingenieur	-18.3%
Aussendienstmitarbeiter	-16.7%
Service-Techniker	-13.5%
Projektleiter	-12.6%
Teamleiter	-12.3%
Administrativer Assistent	-11.5%
Pflegefachmann	-9.8%
Verkaufsinendienstmitarbeiter	-9.8%
Bauprojektleiter	-7.4%
Software-Entwickler	-5.4%
Sales Manager	-5.0%
Elektromonteur	-4.4%
Total	-2.3%
Servicefachangestellter	-2.0%
Berater	-1.2%
Schreiner	1.9%
Koch	6.6%

5. Stellenangebote nach Unternehmensgrösse: Abnahmen bei den KMUs und Zunahmen bei den Grossunternehmen seit Aufhebung des Mindestkurses

Die Entwicklung der Stellenangebote vom vierten Quartal 2014 bis zum vierten Quartal 2015 war mitnichten neutral in Bezug auf die Unternehmensgrösse. Je kleiner ein Unternehmen, desto ungünstiger hat sich die Zahl der Stellenangebote entwickelt:

- Kleinunternehmen mit 1 bis 10 Mitarbeitenden (rund 14% aller Stellenangebote):
Abnahme der offenen Stellen um 5%
- Kleinunternehmen mit 11 bis 100 Mitarbeitenden (32% aller Stellenangebote):
Abnahme der offenen Stellen um 3.9%
- Mittelunternehmen mit 101 bis 1000 Mitarbeitenden (29% aller Stellenangebote):
Abnahme der offenen Stellen um 2.5%

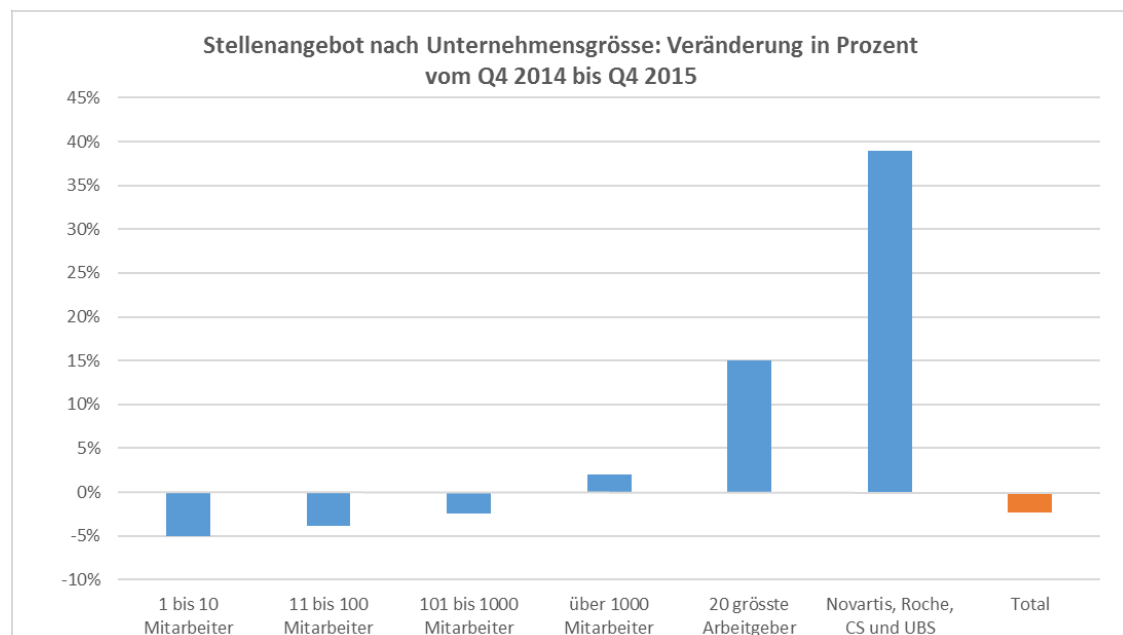
Bei den Unternehmen mit bis zu 1000 Mitarbeitenden, die sowohl die Exportindustrie (mit Ausnahme Pharma) wie auch den Binnensektor dominieren und rund 75% der Stellenangebote auf sich vereinigen, haben die offenen Stellen seit der Aufhebung des Mindestkurses mit 3.5% stärker abgenommen als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Anders sieht es mit der Entwicklung der offenen Stellen in den letzten 12 Monaten bei den Grossunternehmen und erst recht bei den 20 grössten Arbeitgebern der Schweiz aus:

- Grossunternehmen mit über 1000 Mitarbeitenden (25% der Stellenangebote):
Zunahme der offenen Stellen um rund 2%

- 20 grössten Arbeitgeber (11% der Stellenangebote):
Zunahme der offenen Stellen um 15%
- Global Players (Novartis, Roche, CS und UBS):
Zunahme der offenen Stellen um 39%

Die nach Branchen doch recht unterschiedlichen Auswirkungen der Aufhebung des Mindestkurses auf die Entwicklung der Stellenangebote in den letzten 12 Monaten spiegeln sich auch im Verlauf der offenen Stellen nach Unternehmensgrösse wieder. Die negativen Ergebnisse für die Exportindustrie (exkl. Pharma) und den Binnensektor finden ihre Entsprechung in den Resultaten für die KMUs. Umgekehrt manifestiert sich das Plus bei Pharma und Finanzdienstleistungen in einem noch höheren positiven Zuwachs der offenen Stellen bei der Gruppe der vier grossen Global Players (Novartis, Roche, UBS und CS) von 39%.



6. Weitere Dimensionen: Qualifikation und Region

Die verstärkte Präsenz der Pharma- und Finanzbranche als Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt, wie sie sich in der Zunahme ihrer Stellenangebote in den letzten 12 Monaten manifestiert, findet sich auch abgeschwächt in der Auswertung der Entwicklung der Stellenangebote seit dem vierten Quartal 2014 in zwei weiteren Dimensionen.

Die stark globalisierten Branchen Pharma und Finanzdienstleistungen müssen sich am Standort Schweiz der Herausforderung stellen, auch die globale Headquarterfunktion zu stärken. Deshalb darf positiv festgestellt werden, dass sich bei den in der x28 AG Datenbasis unterschiedenen drei Qualifikationen (Führungskräfte, Fachkräfte und Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation) der Anteil der Qualifikation Führungskräfte am Total der Stellenangebote in den letzten 12 Monaten von 13.6% auf 13.8% leicht erhöht hat.

Da die Branchen Pharma und Finanzdienstleistungen vor allem in den Metropolitanräumen Zürich, Genf/Lausanne und Basel präsent sind, erstaunt es nicht, dass der Anteil der Stellenangebote der metropolitanen Schweiz (ZH, ZG, SH, AG, BS, BL, GE, VD) am Total der Stellenangebote in den letzten 12 Monaten von 58.3% auf 58.5% ebenfalls leicht zugenommen hat.

Zugriff am 2.10.17 unter: <http://www.zpk-schreinergerwerbe.ch/de/mindestloehne/mindestloehne-2017>

Zentrale Paritätische Berufskommission

Schreinergerwerbe (/de/)

HOME (/DE/HOME
/HOME)

KOMMENTAR ZUM GAV
(/DE/KOMMENTAR-
ZUM-GAV
/KOMMENTAR-
ZUM-GAV)

WEITERBILDUNG
(/DE/WEITERBILDUNG
/WEITERBILDUNG)

ENTSENDEBETRIEBE
(/DE/ENTSENDEBETRIEBE)

HÄUFIGSTE FRAGEN
ZUM GAV
(/DE/FRAGEN-
ZUM-GAV)

GAV UND AVE ARCHIV
(/DE/GAV-UND-AVE-
ARCHIV/GAV-AVE-
DOKUMENTE)

GESCHÄFTSSTELLE
(/DE/GESCHAEFTSSTELLE)

ORGANISATION
(/DE/ORGANISATION
/ORGANISATION)

**MINDESTLÖHNE
(/DE/MINDESTLOEHNE
/MINDESTLOEHNE-2017)**

~~/MINDESTLOEHNE-2017~~
~~/MINDESTLOEHNE-2017~~
~~/MINDESTLOEHNE-2017~~
~~/MINDESTLOEHNE-2017~~
~~/MINDESTLOEHNE-2017~~
~~/MINDESTLOEHNE-2017~~
~~/MINDESTLOEHNE-2017~~

MINDESTLÖHNE AB 1. APRIL 2017

Nachstehend sehen Sie die Tabelle mit den ab 1. April 2017 geltenden Mindestlöhnen.

Gelernte Berufsleute	18.Altj.	19.Altj.	20.Altj.	21.Altj.	22.Altj.	23.Altj.
	bzw. 1. ErfJ			bzw. 2. ErfJ	bzw. 3. ErfJ	bzw. 4. ErfJ
Berufsarbeiter			4'018 22.30	4'214 23.35	4'410 24.45	4'655 25.80
Fachmonteur			4'264 23.65	4'472 24.80	4'680 25.95	4'940 27.40
Monteur			4'141 22.95	4'343 24.10	4'545 25.20	4'798 26.60
Schreinerpraktiker, Angelernter mit Weiterbildung Sachbearbeiter Planer	18.Altj.	19.Altj.	20.Altj.	21.Altj.	22.Altj.	23.Altj.
	3'579 19.85	3'579 19.85	3'579 19.85	3'706 20.55	3'874 21.50	4'043 22.40
Ungelernte Arbeitnehmende	18.Altj.	19.Altj.	20.Altj.	21.Altj.	22.Altj.	23.Altj.
	3'560 19.75	3'560 19.75	3'560 19.75	3'783 21.00	4'005 22.20	4'228 23.45
Hilfsmonteur, der montiert			3'501 19.40	3'577 19.85	3'653 20.25	3'729 20.70
Hilfskräfte			3'501 19.40	3'577 19.85	3'653 20.25	3'729 20.70

Die Mindestlöhne für Berufsarbeiter und Monteure bestimmen sich in erster Linie nach der Anzahl der Erfahrungsjahre. Sind die Erfahrungsjahre nicht bestimmbar, ist das Alter entscheidend (Art. 17 Abs. 2 GAV). Legende: Altj = Altersjahr, Erste Zahl = Monatslohn, Zweite Zahl = Stundenlohn, ErfJ = Erfahrungsjahr

Für die Bemessung des Alters ist das Kalenderjahr massgebend (Art. 17 Abs. 3 GAV).
Auslagen für Verpflegung und Unterkunft: Art. 29 GAV.

Bitte beachten Sie, dass ein 13. Monatslohn geschuldet ist (Art. 18 GAV).
Diese Mindestlöhne gelten für alle dem GAV Schreinergerwerbe unterstellten Betriebe ab 1. April 2017.

Weiterbildungsapéro für junge Berufsleute

Betriebs- und Karriereplanung sind zukunftsweisend. Abgestimmte Information und Beratung vermittelt Mitarbeitenden wie Unternehmen Sicherheit. Gönnen Sie sich den nötigen Überblick, persönlich und für den Betrieb.

Ihr Praxisnutzen

Damit Sie Ihre persönlichen Vorstellungen und Ziele überblicken und bewusst angehen können, bieten wir Ihnen neutrale Informationen über die schweizweiten Möglichkeiten im ganzen Berufsfeld. Standortbestimmung und persönliche Karriereplanung sind von grosser Bedeutung. Sie kennen die Möglichkeiten der Diplomausbildungen im Bildungssystem VSSM / FRECEM mit Schwergewicht auf der erfolgreichen Praxisumsetzung.

Zielpublikum Jungschreiner ab EFZ

Referenten / Kursleitung Bildungsberater HF Bürgenstock

Dauer Jeweils am Freitag von 14:30 bis 16:30 Uhr an der HF Bürgenstock.

Themenschwerpunkte

- Übersicht und Möglichkeiten Bildungssystem VSSM / FRECEM
- Inputs zu Lehrgängen
- Nutzen der Vernetzung Ausbildung und Praxis
- Persönliche Kompetenzen und Qualifizierung
- Tipps zur Abstimmung von Schule, Beruf und Privatleben
- Ressourcenplanung (Zeit / Intensität / Investition / Rückvergütungen)
- Vorstellung HF Bürgenstock inkl. Räumlichkeiten
- Persönliche Beratung

Hinweise Diese Veranstaltung ist kostenlos.



Selbständigkeits- und Herausgabeerklärung

MAS-Arbeit: Wenn Schreiner und Schreinerinnen abwandern:
Bewusste Karriereplanung oder notgedrungene Flexibilität?
Eine Studie zum Berufswechsel.

im Studiengang: MAS BSLB2013F

Selbständigkeitserklärung Studierende

Erklärung des MAS-Studierenden /der MAS-Studierenden Christine Deubelbeiss

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle wörtlichen oder sinngemäss verwendeten Gedanken, Aussagen und Argumente sind unter Angabe der Quellen (einschliesslich elektronischer Medien) kenntlich gemacht. Die vorliegende Arbeit oder Auszüge daraus wurden in keiner anderen Prüfung vorgelegt.

Brugg, 18.12.2017
(Ort, Datum)


.....
(Unterschrift des Verfassers/der Verfasserin)

Die MAS Arbeiten sind grundsätzlich öffentlich zugänglich. In begründeten Fällen können Einschränkungen der Herausgabe festgelegt werden. In einzelnen Fällen werden die MAS Arbeiten elektronisch auf der ZHAW Internetseite veröffentlicht. Diese elektronische Veröffentlichung beinhaltet jedoch keinen rechtlichen Anspruch auf eine Publikation.

Herausgabeerklärung Betreuungsperson

Die vorliegende MAS-Arbeit darf

- Uneingeschränkt herausgegeben werden
- Nur unter Aufsicht der Betreuungsperson oder der Studiengangleitung eingesehen und nicht vervielfältigt werden
- Nicht herausgegeben werden

Zürich, 5.2.18
(Ort, Datum)


.....
(Unterschrift der Betreuungsperson)