

› Fachkräftemangel in der Branche

Berufsbildung als klugen Lösungsansatz

Die innovative Chemie- und Pharmabranche schlägt sich auch bei den Lehrstellenbesetzungen ganz gut. Qualitativer Lehrlingsmangel ist jedoch auch hier längstens ein Thema, zumal heute beinahe alle Branchen um passende Lernende kämpfen müssen. Aufgrund der Babyboomer-Pensionierungswelle bleibt das systematische Binden der Lernenden an den Betrieb eine kluge Option, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Doch wie kann das auf einer breiten Basis gelingen?

› Peter Heiniger¹

Mit 71 300 Beschäftigten nimmt der Schweizer Chemie- und Pharmasektor seit den letzten zwanzig Jahren stetig zu. Dabei darf man davon ausgehen, dass ein Grossteil der Stellen in Forschung und Entwicklung wuchs und dass die Anzahl an Produktionsjobs sich durch Automatisierungseffekte reduzierte. Anders verlief die Entwicklung bei den Lehrverhältnissen, die über denselben Zeitraum relativ stabil war. Dass die Berufsbildung dauernd einen hohen Stellenwert hatte, kommt klar zur Geltung, blendet man weitere zehn Jahre zurück, denn die Beschäftigungszahlen der Lernenden, gegenübergestellt mit jenen der Totalangestellten, zeigten sich bedeutend krisenresistenter (siehe Bild 2). Nur gerade noch sieben Prozent fehlen, um das Beschäftigungshoch der Branche von Anfang der Neunzigerjahre zu erreichen (rote Quadrate). Bei der Gruppe der Lernenden (blaue Quadrate) ist hingegen ein Rückstand von knapp 22 Prozent zu erkennen. Der Strukturwandel vor allem in der Produktion hat hier seine Spuren hinterlassen. Eine Aufholjagd kann dort kaum das Ziel sein. Stattdessen empfiehlt sich ein moderates Wachstum mit noch mehr Aspiranten, welche im Anschluss der Lehre den Ausbildungsbetrieben die Treue halten. Dies dürfte auch zukünftig ein effizientes Medikament bleiben, um das wahrscheinlich weiterwachsende Fachkräftedefizit zu mildern.

Was bedeutet das für die Berufsbildung innerhalb der Branche? Es darf davon ausgegangen werden, dass Innovation,



Bild: Adobe Stock

Bild 1: Das Projekt «Traumberuf» ist für viele Jugendliche bereits beendet.

Automatisierung und Digitalisierung insbesondere in der Chemie- und Pharmabranche weiter massiv vorangetrieben werden. Einfachstes Beispiel hierfür ist die individualisierte, respektive personalisierte Medizin. Auch wenn die erste Zulassung bereits vier Jahre zurück liegt, bei der Tabletten- und Pillenherstellung über 3D-Drucker erwartet man noch grosses Potenzial, welches bestimmten Bereichen der Branche weiter Rückenwind beschaffen könnte. Menschen mit abgeschlossenem Studium können die vielseitigen, teilweise neuen Arbeiten jedoch auch künftig nicht im Alleingang bewerkstelligen, sodass die «Praktiker von der Basis» auch übermorgen gefragt sein werden, denn Labormitarbeiter mit EFZ-Abschluss ergänzen sich meist sehr gut mit Studierenden, auch wenn sich darüber streiten lässt, welche am Ende des Tages die besseren sind.

Entscheidend ist jedoch, was auf dem Gesamtmarkt der Lehrstellensuchenden passieren wird, beziehungsweise heute bereits passiert. Vom hart umkämpften Wettbewerb um Jungtalente sind heute fast alle Branchen und Organisationen,

eher mehr als weniger betroffen – ganz zu schweigen vom Fachspezialistenmangel.

Der Marken-Lehrbetrieb

Die Hürden beim Finden von passenden Lernenden werden höher. So steigt beispielsweise die Beliebtheit des Gymnasialen Weges jährlich, übrigens mit einer aktuellen Quote von über 45 % ausgerechnet im Pharma- und Chemiekanton Basel-Stadt, geradezu sprunghaft. Die Ansprüche der Generation Z (geb. 1995 – 2010) sind ausserdem geprägt von Flexibilität, Freiheit und Sicherheit. Kommt hinzu, dass Yannick, Emma und Luca nach einer modernen Erziehungsphase auch in der Lehre mitdenken, mitreden, mitentscheiden und schliesslich mitgestalten wollen – dies alles mit entsprechendem Freiraum, Dinge zu versuchen und Fehler «produzieren» zu dürfen. Nichts spricht gegen «Employer Branding», jedoch sollten wir, um im intensiven Jungtalent-Wettbewerb ganz vorne mitspielen zu können, vermehrt eine Schicht tiefer gehen und den Lehrbetrieb in der Region als Marke positionieren. Tolle Lehrlingsmarketing-Aktionen allein wir-

¹ Heiniger Lehrlingsberatung, Zürich

ken mittelfristig wahrscheinlich nur noch bedingt, weshalb man die Chance nutzen und Oberstufen- wie auch Primarschullehrkräfte früh in entsprechende Prozesse einbinden und insbesondere Eltern, Grosi, Götti und Bekannte, gezielter mit ins Boot nehmen sollte. Deren Rolle entwickelt sich nämlich zunehmend von Ratgebern zu Lenkern. Dabei sind Karrierechancen und Image oft ganz oben auf der Prioritätenliste anzutreffen. Aktuelle Schweizer Gymiquoten dürften hierfür der beste Beweis sein. Viele Jugendliche machen meist aus Überzeugung mit, was nicht verwundert, denn das Projekt Traumberuf wurde oft längst beerdigt oder schon gar nicht mehr thematisiert. Heute ist sich ein beachtlicher Teil der Teenager bewusst, dass sie bis zur Pensionierung wahrscheinlich in mehreren, unterschiedlichen Berufen arbeiten werden, was ihren Vorstellungen hinsichtlich Flexibilität, Abwechslung und laufend Neues zu versuchen, sehr entgegenkommt. Gerade für Ausbildungsbetriebe, bei welchen mehrere Lehrberufe zur Auswahl stehen, liegt darin eine bedeutende Chance. Immer mehr junge Menschen bewerben sich nicht primär wegen des Berufes um eine Lehrstelle, sondern wegen des Lehrbetriebes, wenn auch in vielen Fällen eher unbewusst als bewusst. Aber auch mit nur einem Lehrberuf zur Auswahl – coole, authentische Lehrbetriebe, welche die Sinnhaftigkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen nach aussen einfach und permanent kommunizieren sind hip. Ebenso gehört das Angebot einer Generation-Z-Arbeitskultur mit entsprechenden Benefits und Zukunftsaussichten zu begehrten Marken-Lehrbetrieben.

Dass sich erfolgreiche Lehrbetriebe künftig zu Marken entwickeln sollten, ist auch für den Lehrlingsverantwortlichen der Lonza AG, Paul Briggeler, klar. Dies helfe unter anderem ebenso, sich in der Öffentlichkeit resistenter gegen ein nicht immer vollkommenes Image zu positionieren. Auch ist er sich darüber bewusst, dass etliche Jugendliche, die er engagieren möchte, nicht ungern in soliden, regionalen Klein- und Mittelstandbetrieben eine Lehre absolvieren wollen. Damit auch zukünftig zwei Drittel der Lernenden als Fachkräfte bei Lonza weiterarbeiten, packe man die Herausforderung direkt bei der Wurzel. So veranstalte man beispielsweise regelmässige Job-Ex-

ploring-Events, welche sich an Viert- bis Sechstklässler richten. Gerade bei technischen Berufen sei es essenziell, Interesse und Entdeckergeist bei «unvoreingenommenen» Primarschülern zu wecken. Die Zeiten seien vorbei, wo Papi dem Junior zeigte, wie man sein Fahrrad repariert, ob man dies nun möge oder nicht. Am meisten profitieren würde er jedoch durch regelmässiges Austauschen mit Mitbewerbern beziehungsweise Partnern. Auf dieser Basis entstanden auch die Lehrlingsaustauschprogramme, welche sich grosser Beliebtheit

erfreuen. Am Ende des Tages müsse man, wann immer es Sinn ergebe, auf die Bedürfnisse der Jungen eingehen und versuchen, sich in der Mitte zu treffen. Natürlich können wir noch nicht hundertprozentig abschätzen, wohin wir die Zukunft steuern, aber sich unaufhörlich mit diesen Themen zu befassen, ist ohnehin empfehlenswert. Dabei darf man ruhig erst einmal in der Gegenwart verweilen, denn die Generation Z ist allgegenwärtig. Nein, es braucht keine Wissenschaftler und Forscher, denn meist sind sie in unse-



Sie suchen, wir finden.

Industrieanalytik für Chemie, Life Science und Polymere.

Sie kennen CURRENTA als Manager und Betreiber der CHEMPARK-Standorte Leverkusen, Dormagen, Krefeld-Uerdingen. Hier kommt einiges an Analytik-Kompetenz zusammen. CURRENTA Analytik begleitet ihre Kunden durch den gesamten Prozess, von der F&E-Analytik über die Rohstoffanalytik bis hin zur Freigabeproofung. Denn wer wie wir die Gene der chemischen Industrie in sich trägt, der hat auch das Know-how und das Prozessverständnis für diesen Bereich.

Currenta GmbH & Co. OHG
51368 Leverkusen
www.currenta.de/analytik/
Kundentelefon: 0214 - 30 33777

ren Unternehmen, nehmen an Schnupperlehren teil und arbeiten mit uns. Das grosse Potenzial liegt also bei den jungen Menschen selbst, man muss nur ernsthafte Absichten zeigen, die richtigen Fragen stellen und sie von genau da, wo sie stehen, abholen und auf die Entdeckungsreise «Lehre» mitnehmen.

Betrachtet man unsere aktuellen und künftigen Herausforderungen, darf man zuversichtlich sein, dass ein wesentlicher Teil unserer Jugendlichen genau das mitbringt, was die Wirtschaft benötigt. Man unterschätzt sie leider zu oft und versucht manchmal schon fast krampfhaft, sie innerhalb altbewährter Muster zu lenken, obwohl sie während der Erziehung meist gelernt haben, erfolgreich zu verhandeln, immer in der Hoffnung, einen vielleicht sinnvolleren Weg verfolgen zu dürfen. Dabei vergibt man bei zu vielen potenziellen Fachkräften die Chance, gemeinsam, in der goldenen Mitte zum Ziel zu gelangen, um die Partnerschaft auch nach absolvierter LAP weiter zu führen. Bei weitem nicht

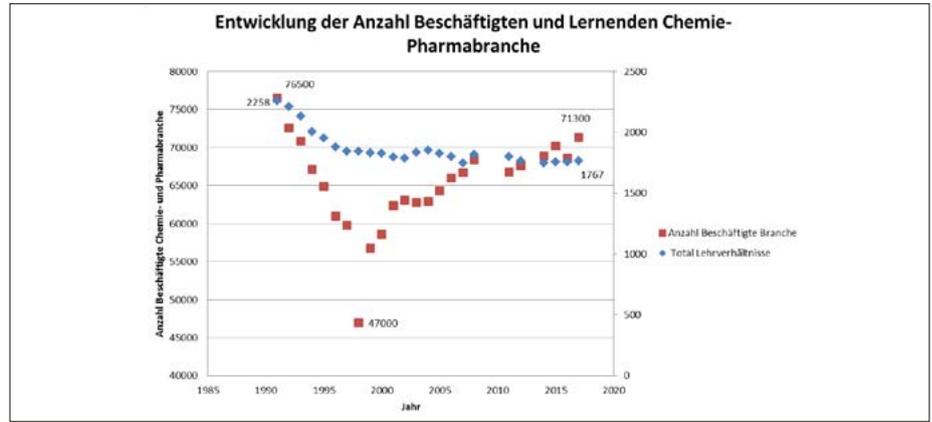


Bild 2: Beschäftigte in der Chemie- und Pharmabranche.

alle Lernenden wollen nach ihrer Berufsausbildung zu einem Mitbewerber, etwas Neues oder einfach «Chillen». Erst recht nicht, wenn man ihren Grundbedürfnissen nachkommt, hin und wieder Komplimente ausspricht und sich mit ihnen als Menschen befasst. Steht nicht gerade das auch auf unserem Wunschzettel, damit wir beabsichtigen, uns langfristig mit einem Partner, sei es beruflich oder privat, zu binden?

Kontakt



Heiniger Lehrlingsberatung
 Feldeggstrasse 4
 CH-8008 Zürich
 +41 44 461 22 25

heiniger@heiniger-lehrlingsberatung.ch
 www.heiniger-lehrlingsberatung.ch

Bild: BFS



Geschlossene und sterile Prozessführung

Bediener- und Produktsicherheit in jeder Prozessphase. Vom Rohstoffeintrag bis zur Endverpackung.

Besuchen Sie uns auf der ILMAC Basel vom 24. bis 27. September Halle 1.1 – Stand C222

Schüttguthandling · Fördern · Dosieren · Mischen · Mikronisieren · Probenahme · Prozessisolatoren

www.dec-group.net

Powder Handling Excellence