

HOLZBAU PLUS ALS VALABLES INSTRUMENT ETABLIERT

Aktuelle Ergebnisse der Branchenbefragung Holzbau belegen: Holzbau-Plus-Betriebe und ihre Mitarbeitenden sind zufriedener mit ihrem Betrieb, ihrer Arbeit und schauen zuversichtlicher in die Zukunft.

Seit 2009 führt die Schweizerische Paritätische Berufskommission Holzbau (SPBH) regelmässig im Namen der Sozialpartner Syna, Unia, Baukader Schweiz, Kaufmännischer Verband und Holzbau Schweiz eine wissenschaftlich begleitete Langzeitstudie durch. «Die aktuellen Auswertungen zeigen beträchtliche Unterschiede zwischen denjenigen Betrieben, welche das Qualitätslabel Holzbau Plus tragen und denjenigen ohne Label», so Oliver Strohm, der verantwortliche Studienleiter. In

seinem Referat am Branchenevent in Luzern erläuterte er den Teilnehmenden die klaren Ergebnisse. «Holzbau-Plus-Betriebe weisen eine signifikant höhere Systematik in der Organisationsgestaltung und auch in der Personalführung auf. Dies wirkt sich nicht nur positiv auf die wahrgenommene Einschätzung der Erfolgsaussichten aus Unternehmenssicht aus, sondern auch massgeblich auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden.»

GAV zur Stärkung der Branche

Die Branchenbefragung zeigt weiter auf, dass sich der Gesamtarbeitsvertrag Holzbau seit seiner Einführung 2007 bei den Unternehmern als valables Instrument etablieren konnte. Laut Umfrageergebnissen wird ihm eine positive Wirkung sowohl auf das Vertrauen als auch auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie deren Ausbildungs- und Qualifikationsniveau attestiert. Seit 2011 vergibt die SPBH das Qualitätslabel Holzbau Plus, das für eine partnerschaftliche Unternehmenskultur und Personalführung steht. Das Gütesiegel erhält, wer über die grundlegenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages hinaus aktiv eine erfolgs-



und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur umsetzt. «Diesen positiven Zusammenhang können die Detailanalysen zu den Holzbau-Plus-Betrieben eindrücklich aufzeigen. Die Entwicklung und Weiterbildung der Mitarbeitenden nimmt einen sehr hohen Stellenwert in der Betriebsführung ein. Diese danken es mit einer ebenfalls hohen Arbeitszufriedenheit und Betriebstreue», so Oliver Strohm. Dennoch gelte es, sich nicht auf den Lorbeeren auszuruhen. Um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und somit auch den Betriebserfolg langfristig zu sichern, brauche es daher weiterführende Massnahmen. «Attraktive Anstellungsbedingungen mit Teilzeitmöglichkeit oder transparente Erfolgsbeteiligungen können hier Wege sein, um als Arbeitgeber noch attraktiver zu sein. Der Arbeitgeber selbst tut gut daran, seine Führungsstrukturen zu überdenken und allenfalls eine erweiterte Geschäftsleitung zu etablieren. Diese schafft Freiräume für Kunden- und Netzwerkpflege der Inhaber.»

Pulsmesser der Branche

Für die Weiterentwicklung der Holzbaubranche sind regelmässige Befragungen ein wichtiges

Instrument. Sie bieten Arbeitgebern wie auch Mitarbeitern die Möglichkeit, sich zur aktuellen Situation im Betrieb zu äussern und damit gleichzeitig Erkenntnisse für das eigene Unternehmen zu sammeln. Zudem fliessen die Ergebnisse in den Gesamtarbeitsvertrag Holzbau mit ein. Seit 2007 hat die Holzbaubranche einen eigenen GAV, der von den Sozialpartnern Syna, Unia, Baukader Schweiz, Kaufmännischer Verband und Holzbau Schweiz initiiert wurde. Im Rahmen der Befragung 2014

konnten wichtige Informationen von insgesamt 518 Unternehmen sowie 2030 Mitarbeitenden erhoben und analysiert werden. Dies entspricht bei den Unternehmern einer Zunahme von 10 Prozent gegenüber der ersten Befragung 2009. Die Anzahl der Mitarbeitenden ist gleich hoch geblieben.

Was ist Holzbau Plus?

Holzbau Plus basiert auf dem Gesamtarbeitsvertrag Holzbau, der in der Schweiz, in Europa und auch international einzigartig ist. Die Vergabe von Holzbau Plus basiert auf einem systematischen Verfahren, das die Überprüfung materieller und immaterieller bzw. kultureller Aspekte beinhaltet. Im Sinne der Inhalte des GAV Holzbau werden mit Holzbau Plus die Ziele wie Verankerung des GAV, Umsetzung von betrieblichen Erfolgsfaktoren, Steigerung des Image und der Wettbewerbsfähigkeit, Gewinnung, Entwicklung und Erhalt von qualifizierten Mitarbeitenden sowie Realisierung wirkungsvoller Entwicklungsprozesse in den Betrieben verfolgt und eingelöst – und so eine moderne Sozialpartnerschaft umgesetzt wird.