

Interreg



Sofinancira
EVROPSKA UNIJA
Kofinanziert von
der EUROPÄISCHEN UNION

Slovenija – Österreich

LifeLongWood

Bericht über den zukünftigen Bedarf an
Berufsbildern und Fähigkeiten für die
Holzindustrie

Poročilo o prihodnjih potrebah po poklicnih
profilih in spretnostih za lesno industrijo

Zweischprachiger Bericht für Projektzwecke
LifeLongWood Interreg SI-AT

Dvojezično poročilo za namene Projekta
LifeLongWood SI-AT

Predgovor/Vorwort

Izdelek so pripravili / Die Analyse wurde vorbereitet:

za Slovenijo/für Slowenien von:

Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije (OZS)

Kammer für Handwerk und Unternehmertum Sloweniens (OZS)



Javni zavod Cene Štupar - Center za izobraževanje Ljubljana (CILJ)

Öffentliches Bildungszentrum Ljubljana – Cene Štupar (CILJ)



za Avstrijo/ für Österreich von:

FH Kärnten gemeinnützige Gesellschaft mbH (CUAS)

Univerza uporabne znanosti na Koroškem (CUAS)



Wirtschaftskammer Steiermark (WKS)

Štajerska gospodarska zbornica (WKS)



Datum: 30.09.2023

Ta publikacija je nastala v okviru čezmejnega projekta LifelongWood, ki se financira preko programa Interreg SI-AT v obdobju med avgustom in septembrom 2024. V njej objavljeni podatki in informacije so bili zbrani in pripravljani po najboljšem vedenju in prepričanju navedenih projektnih partnerjev, vendar jih je treba razumeti brez jamstva ali zahteve po popolnosti.

To poročilo bo projektnim partnerjem projekta LifelongWood služilo pri usmerjanju in razvoju nadaljnjih projektnih dejavnosti. Namen je tudi poglobiti čezmejno razumevanje med sosednjima državama na področjih lesne panoge in usposabljanja mladih za te poklice.

Ustrezne informacije so partnerji pripravili v podrobnem raziskovalnem delu za tematsko zainteresirane organizacije in posameznike, z obširno objavo pa se želi spodbuditi čezmejno izmenjavo in omogočiti kreiranje novih sodelovanj.

Več informacij o projektu LifeLongWood je na voljo na spletni strani www.ozs.si/ozbornici/projekti/lifelongwood. Za povratne informacije o tej analizi in stik z organizatorji projekta se obrnite na llw@ozs.si.

Osebne oznake, uporabljene v tem dokumentu, se enako nanašajo na ženske, moške in različne osebe. Zaradi boljše berljivosti se izogibamo dvojnemu sklicevanju in poimenovanju po spolu.

Zaradi boljše berljivosti sta ločeni tudi jezikovni različici, zato boste analizo v slovenskem jeziku našli na straneh 15-80, v nemškem jeziku pa na straneh 80-150.

Datum: 30.09.2023

Diese Publikation wurde im Rahmen des grenzüberschreitenden Projektes LifelongWood, gefördert im Rahmen des Programmes Interreg SI-AT, im Zeitraum von November 2023 bis September 2024 erstellt. Die darin veröffentlichten Daten und gemachten Angaben wurden nach bestem Wissen und Gewissen von den genannten Projektpartnern erhoben und aufbereitet, verstehen sich jedoch ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit.

Während vorliegender Bericht den Projektpartnern von LifelongWood bei der Ausrichtung und Entwicklung weiterer Projektaktivitäten dienen wird, soll damit auch das grenzüberschreitende Verständnis zwischen den Nachbarländern in den Bereichen Holzindustrie und relevanter Ausbildungen vertieft werden.

Relevante Informationen wurden in detaillierter Recherchearbeit durch die Partner für thematisch interessierte Organisationen und Personen aufbereitet und sollen durch die breite Veröffentlichung den grenzüberschreitenden Austausch fördern und neue Kooperationen möglich machen.

Weitere Informationen zu dem Projekt LifeLongWood finden Sie unter www.ozs.si/o-zbornici/projekti/lifelongwood . Für Rückmeldungen zu dieser Analyse sowie zur Kontaktaufnahme mit den Projektträgern wenden Sie sich bitte an llw@ozs.si .

Die in der vorliegenden Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Doppelnennung und gegenderte Bezeichnungen wird zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

Ebenfalls zur besseren Lesbarkeit werden in weiterer Folge die Sprachversionen getrennt, so finden Sie die slowenischsprachige Analyse auf den Seiten 15-80 und die deutschsprachige Version auf den Seiten 80-150.

Vsebina

Predgovor/Vorwort	1
1. Uvod/Einführung.....	13
2. Obiski srednjih šol v Sloveniji	15
2.1 Glavni izsledki	16
2.2 Kdo se odloča za izobraževanje na področju lesarstva?.....	16
2.3 S čim mladi dijaki lesarskih šol povezujejo delo z lesom?	17
2.4 Kako dijaki dojemajo poklicno prihodnost?	17
2.5 Kaj jim je pri izobraževanju najbolj všeč?	17
2.6 Kaj mladi pogrešajo pri izobrazbi?.....	18
2.6.1 Kaj tako cenijo pri praktičnem usposabljanju?	19
2.6.2 Kje mladi vidijo potencial v praktičnem usposabljanju?	19
2.7 Kaj jim je pomembno pri odločitvi, da ostanejo v lesarstvu tudi po končani izobrazbi?	19
2.8 Kako povezujejo lesarstvo z trajnostnimi temami in kje te teme spoznajo? ...	20
2.8.1 Šola v Škofja Loki	21
2.8.2 Šola v Mariboru	21
2.8.3 Šola Muta/Slovenj Gradec	22
2.9 Lesarska panoga in njen ugled po mnenju mladih	22
2.10 Socialna omrežja, lesarstvo in mladi	22
3 Delavnice z dijaki v Avstriji	23
4 Anketa za podjetja.....	28
4.1 Velikost podjetij, ki so odgovarjala na vprašanja	28
4.2 Geografska razporeditev podjetij, ki so odgovarjala na vprašanja	30
4.3 Poslovna področja podjetij, ki so odgovarjala na vprašanja.....	33

4.4	Kateri izzivi so za podjetja najrelevantnejši?.....	34
4.5	Kako bi lahko okrepili položaj lesne panoge kot delodajalca prihodnosti?.....	36
4.6	Ali vidite prednosti ali možnosti v čezmejnem sodelovanju vašega sektorja med Avstrijo in Slovenijo?	39
4.7	Zakaj so poklici v lesni panogi perspektivni?	40
4.8	Kako ocenjujete vpliv podnebnih sprememb in trajnosti na podobo svojega sektorja?	43
4.9	Je vaše podjetje že uvedlo kakšne ukrepe za privabljanje novih zaposlenih? .	44
4.10	Katere ukrepe imate vzpostavljene za ohranjanje zaposlenih (možnih je več odgovorov)?.....	48
4.11	Ali spodbujate zaposlene k sodelovanju pri razvoju in inovacijah podjetja?...	49
4.12	Kaj je po vašem mnenju pomembno za povečanje privlačnosti poklicev v lesni panogi?	51
4.13	Kaj je po vašem mnenju potrebno vključiti pri usposabljanju mladih strokovnjakov v programe, ki jih izvajajo šole, univerze in centri za usposabljanje? ..	54
4.14	Za katere spretnosti in znanja menite, da dijakom manjkajo ob zaključku poklicnega izobraževanja (možnih je več odgovorov)?.....	61
4.15	Kako ocenjujete splošni odnos mlajše generacije do trga dela (možnih je več odgovorov)?.....	65
4.16	Ali izvajate vajeništvo oziroma obvezno praktično usposabljanje z delom (PUD)?	65
4.17	Na voljo imate zaposliti enega delavca. Komu bi dali prednost pri zaposlitvi?	73
4.18	Obeta se prenova poklicnih standardov v dejavnosti lesarstva. Kaj bi spremenili / dodali v sistem izobraževanja, da bi mladi kadri prišli k vam bolj oz. ustrezno usposobljeni?	74
4.19	Ali bi želeli deliti še kaj v zvezi s potrebnimi znanji, izzivi in izkušnjami?.....	77
5	Workshop mit Schüler:innen an der FH Kärnten	80

5.1	Programm.....	80
5.2	Durchführung.....	80
5.3	Fazit	84
6	Besuche Sekundärschulen in Slowenien	85
6.1	Wichtigste Ergebnisse	85
6.2	Wer entscheidet sich für ein Studium in der Holzbearbeitung?	86
6.3	Was assoziieren junge Schüler:innen mit der Arbeit mit Holz?	87
6.4	Wie stellen sie sich ihre berufliche Zukunft vor?.....	87
6.5	Was gefällt ihnen am meisten an der Bildung?.....	87
6.6	Was fehlt jungen Menschen in der Bildung?.....	88
6.7	Worauf legen sie bei der praktischen Ausbildung am meisten Wert?	89
6.8	Wo sehen die Jugendlichen Potenziale in der praktischen Ausbildung?	90
6.9	Was ist für sie bei der Entscheidung, nach der Ausbildung in der holzverarbeitenden Industrie zu bleiben, wichtig?	90
6.10	Wie bringen sie die Holzbranche mit Fragen der Nachhaltigkeit in Verbindung und wo erfahren sie etwas über diese Themen?	91
6.10.1	Schule in Škofja Loka	92
6.10.2	Schule in Maribor.....	92
6.10.3	Schule Muta/Slovenj Gradec	93
6.11	Die holzverarbeitende Industrie und ihr Ruf aus der Sicht der Schüler:innen .	93
6.12	Soziale Netzwerke, Holzbearbeitung und junge Menschen	94
7	Umfrage für Unternehmen	94
7.1	Größe der Unternehmen, die die Fragen beantworteten	95
7.2	Geografische Verteilung der Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben	96
7.3	Geschäftsbereiche der Unternehmen, die die Fragen beantwortet haben.....	99

7.4	Welche Herausforderungen sind für Unternehmen am wichtigsten?	101
7.5	Wie kann die Position der Holzindustrie als Arbeitgeber der Zukunft gestärkt werden?	103
7.6	Sehen Sie Vorteile oder Möglichkeiten in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Ihrem Sektor in Österreich und Slowenien?	107
7.7	Warum sind Holzberufe vielversprechend?	108
7.8	Wie beurteilen Sie den Einfluss des Klimawandels und der Nachhaltigkeit auf das Image Ihres Sektors?	111
7.9	Hat Ihr Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen?	112
7.10	Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um Mitarbeiter:innen zu halten (Mehrfachnennungen möglich)?	118
7.11	Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter:innen, sich an der Entwicklung und Innovation des Unternehmens zu beteiligen?	119
7.12	Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, um die Attraktivität von Berufen im Holzsektor zu erhöhen?	121
7.13	Was sollte Ihrer Meinung nach in die Ausbildung junger Fachkräfte in den Programmen von Schulen, Universitäten und Ausbildungszentren aufgenommen werden?	123
7.14	Welche Fähigkeiten und Kenntnisse fehlen Ihrer Meinung nach den Absolvet:innen, wenn sie die Berufsausbildung verlassen (Mehrfachnennungen)?	131
7.15	Wie bewerten Sie die allgemeine Haltung der jüngeren Generation zum Arbeitsmarkt (Mehrere Antworten möglich)?	135
7.16	Bieten Sie Lehrstellen oder Pflichtpraktika mit Arbeit an?	135
7.17	Sie haben die Möglichkeit, eine:n Arbeitnehmer:in einzustellen. Wen würden Sie vorziehen einzustellen?	143

7.18 Die Berufsstandards im Bereich der Holzverarbeitung sollen überarbeitet werden. Was würden Sie am Bildungssystem ändern/hinzufügen, um sicherzustellen, dass junge Menschen besser oder qualifizierter zu Ihnen kommen?	144
7.19 Möchten Sie uns noch etwas über die erforderlichen Fähigkeiten, Herausforderungen und Erfahrungen mitteilen?	148

Kazalo slik

Slika 1 Ustvarjanje osebnosti.....	24
Slika 2 Gradnja stolpa iz zvitič časopisov	25
Slika 3 Gradnja Leonardove kupole iz lesenih desk.....	26
Slika 4 Delavnica kaj je narejeno iz lesa	27
Slika 5 Velikost podjetij, ki so odgovarjala na vprašalnik, SI	29
Slika 6 Velikost podjetij, ki so odgovarjala na vprašalnik, AT	30
Slika 7 Prikaz razporeditve podjetij v Sloveniji, ki so odgovarjala na vprašanja.....	31
Slika 8 Programska regija Interreg SI-AT	32
Slika 9 Geografska razdelitev podjetij, AT	33
Slika 10 Poslovna področja anketiranih, SI.....	33
Slika 11 Poslovna področja anketirancev, AT.....	34
Slika 12 Prednosti čezmejnega sodelovanja SI	39
Slika 13 Prednosti čezmejnega sodelovanja AT	40
Slika 14 Razlogi za perspektivnost poklicev v lesni industriji, SI	41
Slika 15 Razlogi za perspektivnost poklicev v lesni panogi, AT	42
Slika 16 Vpliv podnebnih sprememb in trajnosti na podobo lesne panoge, AT.....	44
Slika 17 Ukrepi, SI.....	45
Slika 18 Ukrepi, AT	45
Slika 19 Ukrepi za privabljanje novih zaposlenih, AT	46

Slika 20 Ukrepi za ohranjanje zaposlenih, SI	49
Slika 21 Udeležba delojemalcev pri inovacijah, SI	50
Slika 22 Možnost aktivnega sodelovanja delojemalcev pri inovacijskih procesih podjetja, AT.....	51
Slika 23 Povečanje privlačnosti poklicev v lesnem sektorju, SI	52
Slika 24 Povečanje privlačnosti poklicev v lesnem sektorju, AT.....	53
Slika 25 Zahteve za šole, univerze in bodoče strokovnjake, SI	55
Slika 26 Zahteve za šole, univerze in bodoče strokovnjake, AT	56
Slika 27 Pomanjkljiva znanja dijakov, SI	63
Slika 28 Pomanjkljiva znanja dijakov, AT.....	64
Slika 29 Odnos mlajše generacije do trga dela, AT	65
Slika 30 Ponudba vajeništva v podjetjih, SI	66
Slika 31 Oblike vajeniških pogodb, SI	67
Slika 32 Vzroki za neizvajanje vajeništva v podjetjih, SI	72
Slika 33 Vpliv različnih srednješolskih programov na možnost zaposlitve, SI.....	73

Kazalo tabel

Tabela 1 Najrelevantnejši izzivi za podjetja, SI	35
Tabela 2 Predlogi okrepitve položaja lesne panoge kot delodajalca prihodnosti, SI	37
Tabela 3 Predlogi okrepitve položaja lesne panoge kot delodajalca prihodnosti, AT	38
Tabela 4 Navedba navedenih ukrepov za zaposlovanje novih delavcev (SI in AT)	48
Tabela 5 Individualni predlogi in ideje glede zahtev za šole, univerze, izobraževalne centre (SI in AT).....	61
Tabela 6 Navedena znanja, ki jih potrebujejo dijaki po končanem šolanju (SI in AT)	62
Tabela 7 Navedeni vzroki za uporabo različnih vajeniških pogodb, SI	70

Tabela 8 Dodatni predlogi za prenovo poklicnih standardov, SI.....	77
Tabela 9 Drugi dodatni predlogi, SI.....	78

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Personas kreieren	81
Abbildung 2 • Turmbau aus zusammengerollten Zeitungen	82
Abbildung 3 Bau einer Leonardo Kuppel aus Holzbrettern	83
Abbildung 4 Workshop was ist aus Holz	84
Abbildung 5 Unternehmensgröße, SI.....	95
Abbildung 6 Unternehmensgröße, AT	96
Abbildung 7 Verteilung der befragten Unternehmen, SI.....	97
Abbildung 8 Programmregion SI-AT	98
Abbildung 9 Geografische Verteilung der Unternehmen, die in Österreich auf die Frage geantwortet haben	99
Abbildung 10 Geschäftsbereiche, SI	100
Abbildung 11 Geschäftsbereiche, AT.....	101
Abbildung 12 Vorteile der Zusammenarbeit, SI	107
Abbildung 13 Vorteile der Zusammenarbeit, AT.....	108
Abbildung 14: Vorteile der Zusammenarbeit, Österreich.....	108
Abbildung 15 Gründe für die zukunftssicheren Berufe der Holzbranche, SI.....	109
Abbildung 16 Gründe für die zukunftssicheren Berufe der Holzsektor, AT.....	110
Abbildung 17 Die Auswirkungen von Klimawandel und Nachhaltigkeit auf das Hozsektor-Image, AT	112
Abbildung 18 Maßnahmen, SI.....	113
Abbildung 19 Maßnahmen, AT	114

Abbildung 20 Maßnahmen Mitarbeiter:innengewinnung, AT	115
Abbildung 21 Maßnahmen um die Mitarbeiter:innen zu halten, SI	119
Abbildung 22 Beteiligung der Arbeitnehmer:innen an der Innovations, SI.....	120
Abbildung 23 Innovationen, AT	121
Abbildung 24 Attraktivität der Berufe im Holzsektor erhöhen, SI	122
Abbildung 25 Attraktivität der Berufe im Holzsektor erhöhen, AT	122
Abbildung 26 Anforderungen an Schulen, Universitäten und zukünftige Fachkräfte, SI	124
Abbildung 27 Anforderungen an Schulen, Universitäten und zukünftige Fachkräfte, AT	125
Abbildung 28 Fehlende Kenntnisse Absolvet:innen, SI.....	133
Abbildung 29 Fehlende Kenntnisse Absolvet:innen, AT	134
Abbildung 30 Haltung der jüngeren Generation gegenüber dem Arbeitsmarkt, AT	135
Abbildung 31 Angebot der Pflichtpraktika im Unternehmen, SI.....	136
Abbildung 32 Ausbildungsverträge, SI	137
Abbildung 33 Ursachen für die Nichtumsetzung von Lehrstellen in Unternehmen, SI..	142
Abbildung 34 Auswirkungen verschiedener Sekundarschulprogramme auf die Beschäftigungsfähigkeit, SI	143
Abbildung 35 Weitere Vorschläge für die Reform der Berufsstandards, SI	147

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Die wichtigsten Herausforderungen für Unternehmen, SI.....	103
Tabelle 2 Vorgeschlagene Maßnahmen zur Stärkung der Holzbranche, SI	105
Tabelle 3 Vorgeschlagene Maßnahmen zur Stärkung der Holzbranche, AT.....	106
Tabelle 4 Antworten der Unternehmen zum Thema Holz als zukunftssicherer Beruf, AT	111

Tabelle 5 Übersicht der genannten Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen	117
Tabelle 6 Einzelne Vorschläge und Ideen im Bezug der Anforderungen an Schulen, Universitäten, Ausbildungszentren (SI und AT)	130
Tabelle 7 Benötigte Fähigkeiten von Facharbeiter:innen (SI und AT)	132
Tabelle 8 Gründe für die Verwendung unterschiedlicher Lehrverträge, SI	141
Tabelle 9 Andere zusätzliche Vorschläge, SI.....	149

Kazalo okrajšav / Abkürzungsverzeichnis

OŠ Osnovna šola / Volks- und Hauptschule

CNC Računalniško numerično krmiljenje / Computerunterstützte Maschinensteuerung

PTI Poklicno tehniško izobraževanje / Berufs-technische Schule

PUD Praktično usposabljanje z delom / Praktikum

SŠ Srednja šola / Höhere Schulen

1. Uvod/Einführung

To analizo smo pripravili za namene Interreg projekta LifeLongWood SI-AT s ciljem, da primerjamo razmere v Avstriji z razmerami v Sloveniji na področju izobraževanja, zaposlovanja in dela v lesni panogi. To poročilo zajema predvsem mnenja in izkušnje iz prakse, saj smo za namene tega sestavka obiskali različne šole, priredili delavnice tako za podjetnike in gospodarstvenike, kot tudi za dijake zadnjih letnikov srednjih šol in sicer v obeh državah.

Na podlagi ugotovitev in pogovorov z dijaki in podjetniki smo pripravili vprašalnike, ki pa niso popolnoma enaki pri vseh projektnih partnerjih saj smo identificirali in se poglobili v različne tematike glede na znanja/narave projektnih partnerjev (npr. projektni partner CUAS je dodal vprašanje glede poznavanja ponujenih izobraževanj za odrasle) in specifičnih situacij v državah (npr. v poenotenem slovenskem vprašalniku so dodana vprašanja glede predlogov in mnenj o prenovi poklicnih standardov).

To poročilo podpre dognanja iz analize, ki je bila prav tako pripravljena za namene projekta LifeLongWood SI-AT. Za Slovenijo se je izkazalo predvsem, da si tako dijaki kot podjetniki želijo več prakse v času šolanja. V Avstriji je za zagotavljanje bodočega kadra po mnenju podjetnikov potrebno delati predvsem na javni podobi tako lesne panoge, kot poklicev v tem sektorju. V obeh državah se je izkazalo, da so dijaki dobro osveščeni glede dobrih učinkov lesa in razvejane možnosti njegove uporabe.

Za namene tega poročila smo v obeh državah izvedli skupno tri delavnice s podjetniki. Izsledki teh delavnic v tem poročilu niso posebej predstavljeni, saj so bili podlaga za pripravo spodaj natančneje opisanih vprašalnikov. Vprašalnike je skupaj rešilo 149 pojetnikov oz. podjetij, od tega 101 iz Slovenije in 48 iz Avstrije.

V nadaljevanju so najprej predstavljeni obiski srednjih šol v Sloveniji ter delavnice z dijaki v Avstriji, sledijo izsledki iz vprašalnikov, kjer so predstavljeni rezultati iz Slovenije in Avstrije.

Diese Analyse wurde im Rahmen des LifeLongWood SI-AT Interreg Projektes erstellt, mit dem Ziel, die Situation in Österreich mit der Situation in Slowenien im Bereich der Ausbildung, Beschäftigung und Arbeit im Holzsektor zu vergleichen. Dieser Bericht enthält hauptsächlich Meinungen und Erfahrungen aus der Praxis, da für diesen Bericht verschiedene Schulen besucht und Workshops für Unternehmer:innen sowie für Schüler der Abschlussklassen in beiden Ländern organisiert wurden.

Auf der Grundlage der Interviews mit Schülern und Unternehmern haben wir Fragebögen erstellt. Nicht alle Projektpartner haben komplett identischen Fragebogen erstellt, da je nach Wissen/Natur der Projektpartner (z. B. eine Frage über Kennung der angebotenen Erwachsenenbildung von CUAS) und den spezifischen Situationen in den Ländern (z. B. Fragen zu Vorschlägen und Meinungen zur Überarbeitung der beruflichen Standards im einheitlichen slowenischen Fragebogen) unterschiedliche Themen identifiziert wurden.

Dieser Bericht unterstützt die Ergebnisse der Analyse, die auch für das LifeLongWood SI-AT Projekt erstellt wurde. In Slowenien hat sich gezeigt, dass sowohl Schüler als auch Unternehmer mehr Praktika während ihrer Schulzeit haben wollen. In Österreich sind die Unternehmer der Meinung, dass es zur Sicherung künftiger Mitarbeiter notwendig ist, am öffentlichen Image der Holzindustrie und der Berufe in diesem Sektor zu arbeiten. In beiden Ländern hat sich gezeigt, dass sich die Schüler der positiven Wirkungen des Holzes und seiner vielfältigen Verwendungsmöglichkeiten bewusst sind.

Für diesen Bericht wurden in beiden Ländern insgesamt drei Workshops mit Unternehmern durchgeführt. Die Evaluationen dieser Workshops werden in diesem Bericht nicht gesondert dargestellt, da sie die Grundlage für die unten näher beschriebenen Fragebögen bildeten. Insgesamt füllten 149 Unternehmen die Fragebögen aus, 101 aus Slowenien und 48 aus Österreich.

In den folgenden Abschnitten werden zunächst die Besuche an Höheren Schulen in Slowenien und die Workshops mit Schülern in Österreich vorgestellt, gefolgt von den Evaluierung der Fragebögen, die die Ergebnisse aus Slowenien und Österreich präsentieren.

2. Obiski srednjih šol v Sloveniji

V sklopu raziskave trga, smo v Sloveniji v treh srednjih šolah (v Škofja Loki, Mariboru in Slovenj Gradcu – Muti) opravili delavnice z zadnjimi letniki različnih lesarskih učnih programov. Obiskali smo šole iz geografsko različnih področij Slovenije, primernih za Interreg SI-AT Projekt. Zanimalo nas je predvsem, kaj je mlade pritegnilo v poklice lesarstva, kakšni so njihovi načrti, katerih dodatnih znanj bi si morda želeli in kaj jim je pri tem pomembno. Glavni izsledki in povzetki odgovorov vprašanj so navedeni v tem poglavju, v Prilogi, pa so pogovori z dijaki in njihova razmišljanja natančneje opisana. Najprej pa predstavitev treh šol, ki smo jih obiskali (v nadaljevanju se na posamezne šole sklicujemo glede na kraj njihovega delovanja):

- Lesarska šola Maribor



- Šolski center Škofja Loka, Srednja šola za lesarstvo



Srednja šola za lesarstvo

Ustvarjalna šola za punce in fante

- Srednja šolan Slovenj Gradec in Muta, Program lesarstvo



1.1 Glavni izsledki

Opazili smo razliko med šolami glede na njihovo geografsko lego, pri odgovorih je bila opazna tudi razlika v prvih odzivih na tematiko glede na šolo in njihov program, čeprav je bil opazen skupen splošen temelj razmišljanja in odgovorov, ki so nekako vsi nakazovali na enake oz podobne cilje. Kaj mislimo o pomembnosti geografske lege in prvih odzivih na tematiko pa v nadaljevanju.

Dijakom v Škoja Loki je bilo všeč, da se njihova šola nahaja »sredi dogajanja«, kjer so v industrijski coni obkroženi s podjetji. Dijakom iz Maribora je všeč, da je šola oddaljena iz mesta in v mirnem okolju z velikim parkirnim prostorom in posledično boljšo povezanostjo s sošolci (skupni prevoz v šolo in nazaj). Dijaki iz Slovenj Gradca pa so poudarili predvsem bližino in možnosti povezovanja z Avstrijo.

Tako dijakom v Škofja Loki, kot tudi dijakom v Slovenj Gradcu/Muta pa je najbolj všeč njihova sodobna delavnica z novimi stroji in možnost učenja s programi, večkrat so dijaki poudarjali pomembnost učenja v delavnicah in hkrati pomembnost sodobne opreme v delavnicah, da se lahko čim bolje pripravijo na svoje nadaljnje poklicne možnosti.

1.2 Kdo se odloča za izobraževanje na področju lesarstva?

Skoraj polovica dijakov vseh treh šol, ki so sodelovali v naši delavnici, se je za ta srednješolski program odločila zato, ker imajo doma (ali pri sorodnikih) delavnico oziroma

podjetje. Povedali so, da so že od malega v stiku z lesom, da so delali v domači delavnici skupaj s starši, starimi starši oz. so jih navdušili sorodniki. Veliko jih je navedlo, da so radi delali, da jih je že od malih nog vedno obkrožal les in da jih je to veselilo (in jih še vedno) in da so jih starši pri tem spodbujali. Nekaj jih tega ni želelo izpostaviti, pa so jih sošolci »razkrili«.

Nekateri posamezniki so se navdušili nad lesom v OŠ, pri tehniki oz. izdelovanju stvari iz lesa v OŠ. Spet drugi, pa so navedli, da so se za šolo odločili, ker hitro pridobiš znanje in poklic ter omogoča takojšno zaposlitev.

1.3 S čim mladi dijaki lesarskih šol povezujejo delo z lesom?

Povezujejo ga z ustvarjalnostjo, sproščanjem, z okoljem, z delom v naravi in s tem, da se iz lesa lahko izdelata veliko različnih izdelkov (tudi povezava z glasbo in glasbili). Pomemben jim je stik z naravo.

1.4 Kako dijaki dojemajo poklicno prihodnost?

Poklice v lesni panogi so prepoznali kot poklic, ki ne bo nikoli izumrl. Medtem ko nekateri cenijo hitro pridobitev poklica s srednjo šolo, jim je pomembna tudi možnost nadaljnega izobraževanja na področju lesarstva. Tako so dijaki iz Maribora cenili, da je na njihovi srednji šoli tudi možnost izobraževanja na višji šoli (terciarni ravni).

1.5 Kaj jim je pri izobraževanju najbolj všeč?

Dijaki vseh treh šol so izpostavili prakso v šolskih delavnicah in prakso pri delodajalcu, delo v šolski delavnici, pohvalili so vsebine strokovnih predmetov ter profesorje, ki jih spodbujajo in motivirajo in so jim pripravljene pomagati. V pogovoru smo ugotovili, da so se dijaki za dobro opremljeno delavnico in dobro šolo pripravljene tudi dnevno voziti iz oddaljenih mest oz. bivati v dijaškem domu. Radi se vključujejo tudi v različne projekte (npr. Erasmus) in zelo so jim všeč strokovne ekskurzije.

Dijaki Srednje lesarske šole Škofja Loka so posebej izpostavili še sproščeno/domače in prijetno vzdušje v šoli, učna podjetja, sodobne programe in dobro/super opremljeno delavnico oz. lepe prostore šole. Zelo radi imajo mojstre v delavnici. Všeč jim je tudi, da preživijo kar veliko ur pri delu z računalniki in se učijo dela z različnimi programi. Omenjeno je bilo delo s programom za delo s CNC mašinami. Dijaki iz Slovenj Gradca so navdušeni nad novo šolo oz. razredi, nad sodobno delavnico in novimi stroji v delavnici ter programi kot so AutoCAD, Cabinet Vision. Dijaki iz Maribora imajo radi, da je šola oddaljena iz mesta (da je mirno okolje) in velik parkirni prostor, povezanost s sošolci. Omenili so še popraviljanje starih izdelkov in projektiranje. Gozdarski tehniki so pohvalili sodobno gozdarsko opremo, urejanje gozdne krajine, odlično delavnico za prakso in dva gozdarsko opremljena traktorja. Všeč jim je, da je ob srednji šoli tudi višja.

1.6 Kaj mladi pogrešajo pri izobrazbi?

Dijaki vseh treh šol si želijo več ur praktičnega dela, tako šolske prakse kot tudi več ur prakse pri delodajalcu. Želijo si tudi več znanja programiranja, uporabe in dela s področja informacijskih sistemov in CNC tehnologije – kodiranje, programiranje ter uporabo CNC strojev (in da bi s tem pričeli že prej). Želijo si tudi več dela z računalniki in uporabo modernih programov (risanje, programiranje, projektiranje). Izrazili so tudi željo, da bi bilo več strokovnih ekskurzij.

V Slovenj Gradcu je večina omenila še znanje nemščine. Omenili so tudi uporabo epoksi smole, ker je v današnjem času zelo moderna in več dela z AutoCAD programom. In en dijak si želi tudi več športne vzgoje (vsaj dvakrat na teden).

Na vprašanje glede praktičnega pouka so vsi dijaki odgovorili, da so imeli v času štiriletnega šolanja štiri tedne prakse. Nekateri so omenili še en mesec prakse na izmenjavi. Enotni so si bili, da je praktičnega usposabljanja premalo.

Na vprašanje glede praktičnega usposabljanja so si bili dijaki enotni tudi v Srednji šoli Slovenj Gradec - Muta, saj so mnenja, da je praktičnega usposabljanja premalo, sploh v PTI (poklicno tehniškem izobraževanju), kjer sta PUD namenjena samo 2 tedna. V programu mizar je PUD nekoliko več in sicer 24 tednov.

Zaključimo torej lahko, da si jih večina pri načinu izobraževanja želi isto, in sicer več stika s prakso tako v delavnicah šole kot v delavnicah obrtnikov, več možnosti aktivnega in kreativnega dela, tudi kreativnega dela s pomočjo praktičnega poznavanja sodobnih strojev (npr. CNC stroji, 3D tiskalnik – fotonska tehnologija), materialov (epoksi smola) in hkrati digitalnih pripomočkov (za risanje, projektiranje, programiranje), ki so potrebni za praktično delo v podjetjih in obrteh. Omenjena so bila tudi uporabnega znanja jezikov, več podjetniškega usposabljanja ter več dela in ogledov na terenu. Dijake torej bolj kot nekateri drugi predmeti, zanima les kot material, nove tehnologije in nova znanja na tem področju.

1.6.1 Kaj tako cenijo pri praktičnem usposabljanju?

Pridobivanje izkušenj, spoznavanje orodij za delo, tudi novejših mašin kot je npr delo na CNC stroju, ter spoznavanju razmer pri delodajalcih, saj imajo le tako možnost spoznati dejanske pogoje v poklicu in se na podlagi izkušenj odločati za naprej. Prav tako mladi cenijo prvi stik s procesi dela in načinom dela, tudi podjetništvom.

1.6.2 Kje mladi vidijo potencial v praktičnem usposabljanju?

Na srednji Šoli Slovenj Gradec – Muta, kjer je v programu mizar predvidenih 24 tednov praktičnega usposabljanja, so izpostavili, da jim več praktičnih ur predstavlja tudi večjo motivacijo pri učenju teoretičnih predmetov in teorije, ker jim poznavanje prakse omogoča, da teorijo povežejo s prakso. Seveda govorimo o teoriji, ki je pomembna za lesarsko stroko, omenjeno je bilo namreč tudi, da bi pri nekaterih predmetih, ki niso tako povezani z lesarstvom lahko imeli manj teorije oziroma snovi za učenje.

1.7 Kaj jim je pomembno pri odločitvi, da ostanejo v lesarstvu tudi po končani izobrazbi?

Dijaki Srednje lesarske šole Škofja Loka so večinoma imeli načrte, da ostanejo v lesarski panogi. Povedali so, da jih delo z lesom veseli. Večinoma so že imeli izdelano vizijo glede prihodnosti, kar je pravzaprav navdušujoče, glede na to, da je veliko mladih neodločenih, kaj si v življenju po zaključenem izobraževanju želi početi.

Tudi dijaki na Srednji šoli Slovenj Gradec-Muta so na to vprašanja večinoma odgovorili, da bodo ostali v lesarstvu, večina jih bo šla na nadaljne izobraževanje, dolgoročno pa je njihova vizija večinoma podjetništvo.

Na srednji lesarski šoli Maribor, so prav tako dijaki izrazili, da večinoma želijo ostati v lesarstvu, nekateri bodo iskali zaposlitev takoj, drugi pa so se odločili za nadaljno izobraževanje (večinoma na lesarskem področju, pa tudi na področju ekonomije, saj si dijaki želijo pridobiti še poslovnih znanj, da bodo primerno opremljeni z znanjem in bodo lahko odprli svojo dejavnost), večine pa je cilj samostojna poslovna pot.

Kar nekaj jih prihodnost v poklicu pogojuje z dobro plačo (ob tem »dobre plače« sami niso opredelili oz. je niso in delovnim mestom, ki bi jih veselilo – s tem so povezovali predvsem dobre delovne pogoje (dobra klima v podjetju, dobri in pošteni odnosi s strani nadrejenih, spoštovanje, primeren urnik dela, možnost pridobitve novih znanj in razvijanja novih veščin in znanj ter sledenje novim tehnologijam ter hkrati možnost za samostojno, kreativno, sproščeno in raznoliko delo).

Nekateri bi in predvidoma bodo ostali v lesarstvu, nekateri v vsakem primeru, saj jih poklic navdušuje ne glede na pogoje drugi pa imajo doma obrt, katero imajo namen prevzeti. Spet tretji pa so nadaljnjo kariero v lesarstvu pogojevali z lastno delavnico in možnostjo lastnih podjetniških poti (nekateri upajo da bodo uspeli s podjetjem, ki so ga ustanovili tekom izobraževanja s pomočjo šole – Škofja Loka, drugi pa se nameravajo izobraziti še na področju podjetništva/ekonomije in tako povečati možnosti za svojo nadaljnjo samostojno poklicno pot).

1.8 Kako povezujejo lesarstvo z trajnostnimi temami in kje te teme spoznajo?

Učenci se s temo trajnostnosti spoznajo pri predmetih, ki so vezani na okolje. Učitelji poudarjajo, da je les trajnostni, varen in krožen material. Tega se zavedajo tudi dijaki. Pri pouku spoznajo, da sta tudi glina, slama trajnostna materiala. Drugače pa mladih tema trajnosti ne zanima toliko, kot jih zanima podjetništvo in ostale aktivnosti. Najbolj je to

vidno pri dijakih v Škofja Loki, kar se bo razbralo v nadaljevanju. Čeprav je vsem šolam skupno, da se les poudarja kot strateški in trajnostni vir slovenskega gospodarstva.

1.8.1 Šola v Škofja Loki

Veliko bi jih rado imela lastno podjetje. V Škofji Loki, kjer imajo dijaki svoja šolska podjetja, opažajo razliko, da pri izdelkih, kjer je poudarjena trajnost, se načeloma boljše prodajajo. Potrebno je vzeti na znanje, da ima ta produkt za trženje tudi dobro zgodbo, saj dijaki iz naplavljenega lesa po poplavih izdelujejo unikatna svetila. Odlično so povezali tudi zgodbo s samim izdelkom. Na krožno gospodarstvo jih nenehno opozarjajo tekom praktičnega pouka, saj se les v celoti uporabi, celo odpadni material se nato pokuri za ogrevanje šole. Vsi dijaki v Škofji loki so se strinjali, da je varovanje okolja pomembno, s samo terminologijo trajnosti pa niso toliko seznanjeni.

1.8.2 Šola v Mariboru

Dijaki Mariborske lesarske šole imajo podobno mnenje glede trajnostnih tem, trajnost so bolj obravnavali pri angleškem jeziku. Vedo, da se šola ogreva na odpadke, kar je novost na šoli. Bolje poznajo termin družbene odgovornosti, saj to jemljejo pri sociologiji, poleg tega imajo možnost izmenjav na Erasmus projektih. Pri samem konstruiranju izdelkov je poudarjeno delo s čim manj lesnega odpada, ponovne uporabe odpadnih delov, kar ostane pa gre za ogrevanje šole. Poudarili so tudi restavracijo, ki je zelo pomemben vidik trajnostnosti. Les kot trajnostni vir se poudarja pri večih predmetih. Veliko odstopanje v zavedanju je med lesarji in gozdarji.

1.8.2.1 *Les kot trajnostni vir pri lesarjih*

Lesarji so opozorili, da splošna publika tudi ne loči med lesom in iverko. Opozorili so tudi, da naj bi že se že v osnovnih šolah bolj morali spoznati z lesom in njegovo vrednostjo, ter da so obnove hiš z lesom bolj trajnostne, temveč zahtevnejše. Zavedajo se tudi, da bi lahko les v Sloveniji bolj vključil v krožno gospodarstvo, velik izziv pa predstavlja podrti lesna veriga in se npr. izvažajo hlode v Avstrijo, v Slovenijo pa se vračajo polizdelki, kar po njihovem mnenju škoduje celotni panogi.

1.8.2.2 Les kot trajnostni vir pri gozdarjih

Gozdarji so s temo okolja in trajnosti zelo dobro poučeni in opozarjajo na nevednost ljudi glede pomlajevanja gozdov, sečnje in predvsem ohranjanja in gospodarjenja z gozdovi. Ljudje imajo napačne predstave glede sečnje in so predlagali, da bi bilo pomembno bolj izpostavljati širši javnosti pravilno ravnanje z lesom in gozdovi, kaj je zares trajnostno in zakaj je ustrezna sečnja pomembna.

1.8.3 Šola Muta/Slovenj Gradec

Trajnostne teme poznajo, ker so jih spoznavali pri več predmetih (geografija, naravoslovje, strokovni predmeti). Poudarili so, da je pomembno poznati te teme tudi z vidika aktualnosti, predvsem pa ker delajo z lesom. Pri več predmetih so tudi poudarjali, da je les trajnostni material, da se ga v celoti uporabi ipd...

1.9 Lesarska panoga in njen ugled po mnenju mladih

Ko smo dijake povprašali po ugledu lesarske panoge, so se prvi odgovori glede te teme razlikovali. Medtem ko so škofjeloški dijaki izpostavili poslovno plat ugleda panoge, so dijaki v Mariboru izpostavili pomanjkanje znanja pri splošni populaciji, dijaki v Slovenj Gradcu pa so bili deljenega mnenja, in so izpostavili primerjavo s bližnjo sosednjo državo Avstrijo in poslovne (deloma pomanjkljive) povezave s sosednjo državo.

1.10 Socialna omrežja, lesarstvo in mladi

Dijaki vseh šol so poudarili, da mnogo več uporabljajo Instagram in Facebook, kot pa npr. Tik Tok. Vsi pa uporabljajo Youtube. Na teh platformah sledijo različnim vplivnežem, poslušajo podkaste. Dijaki z vseh šol so poudarili, da slovenskih vsebin skoraj ni, so pa gozdarji iz Mariboru pohvalili SIDGove (Slovenski državni gozdovi, d.o.o.) kanale. Sledijo tujim kanalom, si pa želijo vsebin s slovenskimi podnapisi, ker bi se tako lahko več naučili. V Slovenj Gradcu so izpostavili, da pogrešajo video vsebine o novih materialih, ki se jih lahko uporablja in kombinira pri delu z lesom. Pogrešajo tudi več vsebin glede dizajna, dobrih idej,...

Ponovno je na tem področju nekako najbolj dejavna Škofja Loka, saj nekateri med dijaki tudi sami snemajo, urejajo in objavljajo video posnetke. To je posebej poudarjeno na SŠ Škofja Loka (AO Wood design, Vision 77 Company), kjer imajo dijaška podjetja. Iz tega vidika ustvarjajo več vsebin za samo promocijo izdelkov. Imajo profile na socialnih omrežjih za svoja podjetja. Na drugih šolah dijaki tega ne počno in posledično tudi ne ustvarjajo vsebin.

2 Delavnice z dijaki v Avstriji

Delavnica, ki jo je organiziral CUAS (Koroška univerza uporabnih znanosti) s 24 dijaki lokalne gimnazije iz Spittal an der Drau je potekala v avli same univerze. Hkrati je bila na ogled razstava, ki je tematizirala nagrado za koroško leseno gradnjo. Po delavnici so dijaki svoje rezultate predstavili udeležencem kasnejše delavnice za podjetnike in druge zainteresirane udeležence na temo vseživljenjskega učenja. S tem so se udeleženci seznanili z miselnostjo mlajše generacije (pogovorno GenZ) na splošno in njihovim predhodnim znanjem o lesu in poklicih v lesni industriji.

2.1 Program

Začetek ob 13:30

13:30-13:45 Kratek uvod in predstavitev univerze (Julien Pressland)

13:45-14:15 Predstavitev (Wolfgang Grillitsch)

14:15-14:30 Prekinitev

14:30-15:30 4 delavnice (izvedba)

15:30 Predstavitev rezultatov delavnice udeležencem delavnice za zainteresirane strain

2.2 Izvajanje

Delavnica je bila izvedena na 4ih različnih postajah, katerih vsebino in naloge so učenci izmenično obiskovali.

- **Gradnja stolpa iz zvitih časopisov**

Tekmovanje s statično učinkovitimi zvitki papirja, ki so bili povezani v trikotnike: Cilj je bil zgraditi najvišji stolp v petih minutah.



Slika 2 Gradnja stolpa iz zvitih časopisov

- **Gradnja Leonardove kupole iz lesenih desk**

Gradnja Leonardove kupole s preprostimi lesenimi deskami brez pritrdilnih elementov - timsko delo vseh udeležencev.



Slika 3 Gradnja Leonardove kupole iz lesenih desk

- **Kaj je narejeno iz lesa - več, kot si mislite**

Učenci so na furnirske kartice napisali ali narisali izdelke iz lesa. Našteli so lahko veliko izdelkov, z majhno pomočjo moderatorja pa so poimenovali tudi izdelke iz celuloznih vlaken itd. ki niso med najbolj očitnimi izdelki.



Slika 4 Delavnica kaj je narejeno iz lesa

2.3 Povzetek o delavnicah

Zaključek delavnic na CUAS je pokazal, da so bili učenci zelo osredotočeni in zavzeti pri delu z nalogami. Lesa niso dojemali kot nekaj nenavadnega, temveč kot znan material. Tudi podatek, da so časopisi narejeni iz lesa, za večino od njih ni bil povsem nov. Postalo

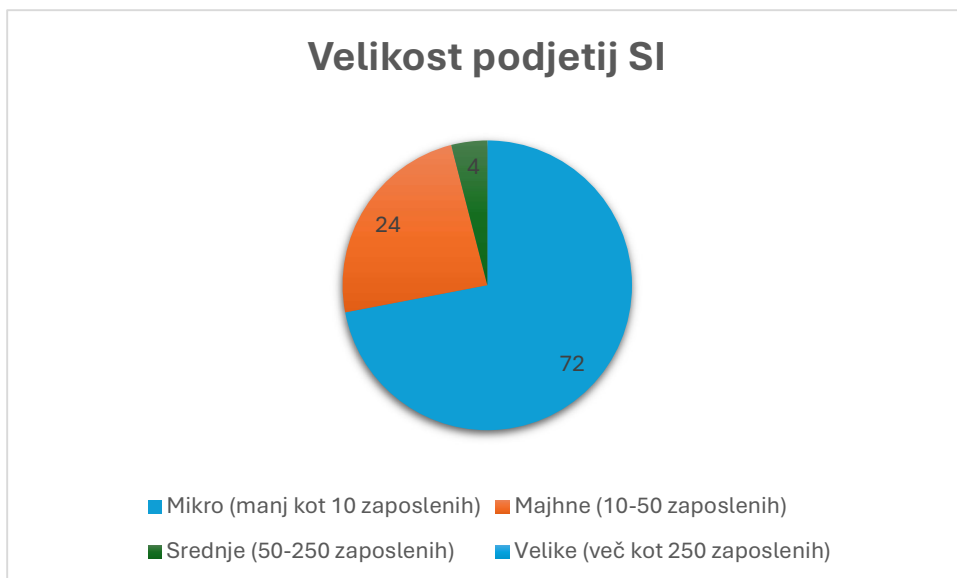
je jasno, da so znanje o lesu in poklicih v lesni industriji že imeli. Posebej presenetljivo je bilo, koliko znanja so se učenci lahko spomnili, ko so bili podrobneje vprašani. Zdi se, da je tudi zavedanje, da je les trajnostni material, trdno zasidrano.

3 Anketa za podjetja

V sklopu delovnega paketa D.1.1.1. gradnja mreže in ocenjevanje potreb, smo za podjetnike in podjetja, ki so dejavni na področju lesarstva pripravili vprašalnik o prihodnjih potrebah znanja in kvalificiranosti delojemalcev na področju lesarstva, pa tudi o trenutnih problematikah.

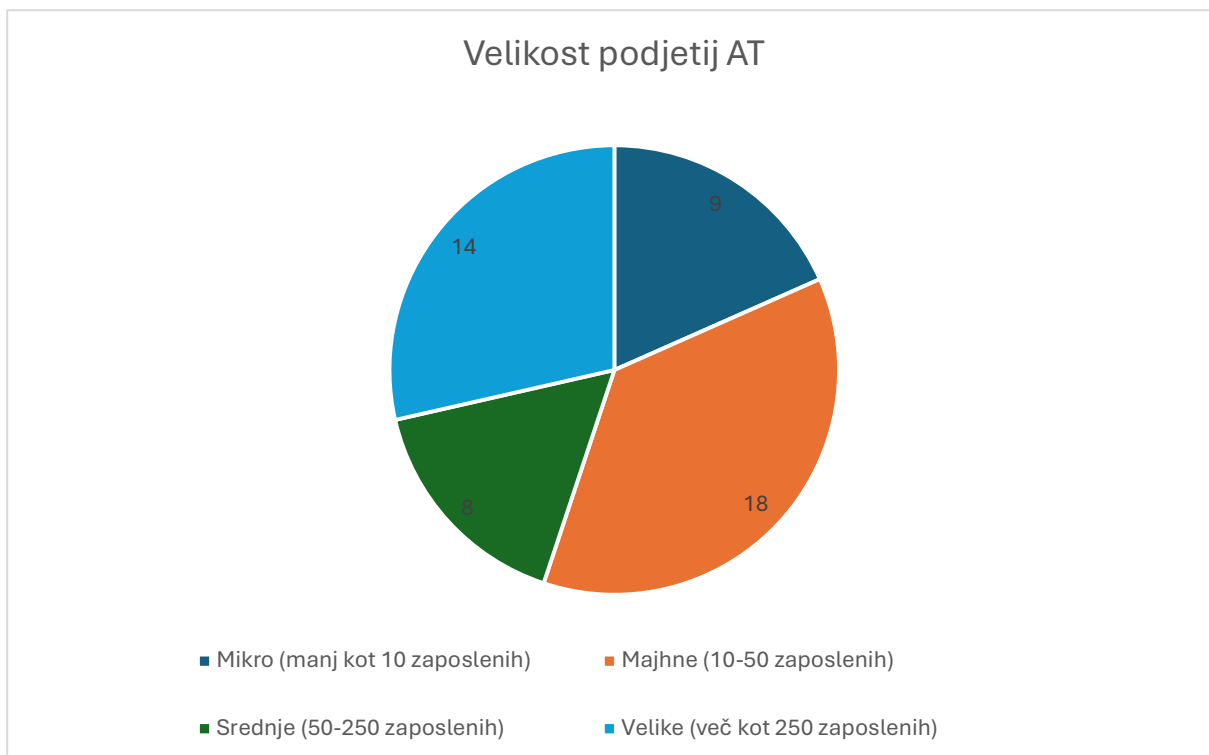
3.1 Velikost podjetij, ki so odgovarjala na vprašanja

Na naš vprašalnik je skupno odgovorilo 101 podjetje iz Slovenije, ki je dejavno na področju lesarstva. Od teh je največ mikro in majhnih podjetij z manj kot 10 oz. 50 zaposlenimi in skupaj predstavljajo nekaj več kot 96% podjetij, ki so odgovorila na anketo. To sovpada tudi z našo analizo, ki smo jo pripravili, iz katere je razvidno, da celotno lesarsko panogo v Sloveniji predstavljajo predvsem mikro in majhna podjetja. Tako smo z anketo pridobili odgovore podjetij, ki velikostno sovpadajo z splošno populacijo podjetij v lesarstvu v Sloveniji.



Slika 5 Velikost podjetij, ki so odgovarjala na vprašalnik, SI

V raziskavi je sodelovalo 49 avstrijskih podjetij, ki delujejo v lesnopredelovalnem sektorju. Večino podjetij sestavlja 18 malih podjetij z 10 do 50 zaposlenimi in 14 velikih podjetij z več kot 250 zaposlenimi. Ti dve skupini skupaj predstavljata nekaj več kot 65 % sodelujočih podjetij. Poleg tega je preostali odstotek sodelujočih podjetij razdeljen na 9 mikro podjetij z manj kot 10 zaposlenimi in 8 srednje velikih podjetij z od 50 do 250 zaposlenimi.



Slika 6 Velikost podjetij, ki so odgovarjala na vprašalnik, AT

Iz diagrama zgoraj je razvidno, da so v raziskavi še posebej močno zastopana mala in velika podjetja. Ta porazdelitev je bila potrjena tudi v analizi projekta LifeLongWood Interreg SI-AT. Čeprav so mikro in srednje velika podjetja zastopana v manjšem številu, je njihova prisotnost v raziskavi kljub temu prepoznavna. Podatki tako kažejo jasno težnjo v korist velikih in malih podjetij v avstrijski lesnopredelovalni industriji.

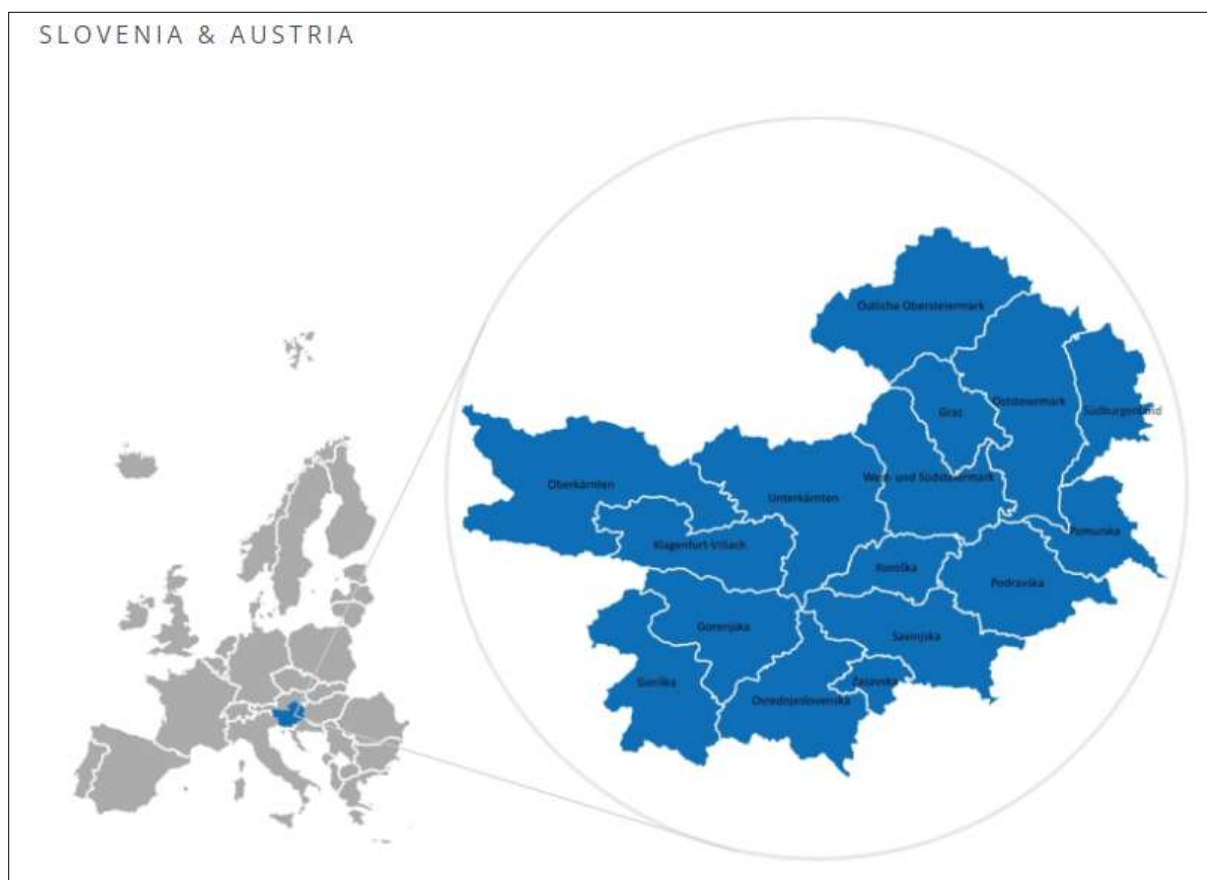
3.2 Geografska razporeditev podjetij, ki so odgovarjala na vprašanja

Podjetja, ki so odgovarjala na vprašanja prihajajo iz celotne Slovenije in tako pokrivajo celotno geografsko razpršenost lesarstva v Sloveniji, kar je tudi naš cilj. Na spodnji sliki je razvidno, koliko podjetij je odgovorilo iz posameznih regij, ki so hkrati tudi regija Interreg SI-AT Projekta LifeLong Wood. Obalno-kraška, primorsko-notranjska, jugovzhodna Slovenija ter posavska regija, niso v programskem območju projekta, zato so odgovori podjetij iz tega področja zavedena kot »drugo«, skupno je teh podjetij 11. Ostala podjetja, skupaj 90, pa prihajajo iz programskega območja in so po regijah razdeljena kot razvidno na sliki spodaj.



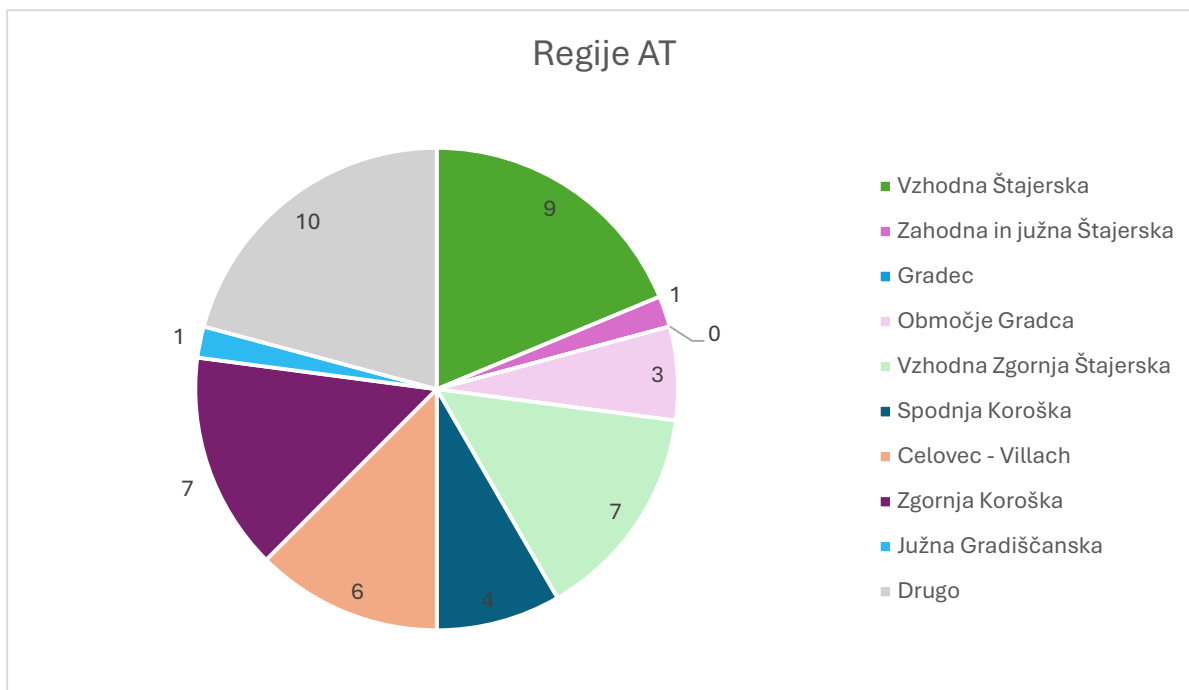
Slika 7 Prikaz razporeditve podjetij v Sloveniji, ki so odgovarjala na vprašanja

Podjetja, ki so odgovorila na vprašanja v Avstriji, prihajajo iz vzhodne Štajerske, zahodne in južne Štajerske, regije Gradec, vzhodne zgornje Štajerske, Celovca-Beljaka in južne Gradiščanske ter tako pokrivajo velik del geografske porazdelitve predelave lesa na Štajerskem in Koroškem ter na južnem Gradiščanskem.



Slika 8 Programska regija Interreg SI-AT

V Avstriji je bilo največ anketirancev iz Koroške in Štajerske. Od 49 anketirancev jih je 9 navedlo, da prihajajo iz drugih držav (glej naslednji diagram).



Slika 9 Geografska razdelitev podjetij, AT

3.3 Poslovna področja podjetij, ki so odgovarjala na vprašanja

Podjetja smo prosili, naj navedejo poslovna področja s katerimi se ukvarjajo. Večina podjetij anketiranih obrtnikov in podjetnikov se ukvarja s proizvodnjo pohištva in stavbnim mizarstvom in tesarstvom. Natančneje pa na spodnji sliki.



Slika 10 Poslovna področja anketiranih, SI

V Avstriji se večina podjetij ukvarja z žaganjem in predelavo lesa. Več podrobnosti je na spodnji sliki.



Slika 11 Poslovna področja anketirancev, AT

Tudi pri tem vprašanju (kot pri prvem) opažamo očitno drugačno strukturo podjetij v Avstriji, saj je tu panoga žaganja in obdelave lesa pri anketirancih precej bolj zastopana, kot v Sloveniji. So pa v Avstriji dopustili, da podjetja izberejo več kot le eno panogo, zato je skupno število izbranih panog večje kot število anketirancev. Kar 22krat je bilo obkroženo, da se podjetja ukvarjajo z žaganjem in obdelavo lesa, sledili pa sta panogi gradbeništva in trgovine z lesom in lesnimi izdelki.

3.4 Kateri izzivi so za podjetja najrelevantnejši?

Podjetnike smo vprašali, kaj smatrajo kot največje izzive podjetja in lahko so izbrali do 5 možnih odgovorov. S tem smo želeli opredeliti glavne 3 ali 4 izzive za katera podjetja vidijo največje težave oz. izzive, ki jih najbolj pestijo. Kot najbolj pereč izziv podjetja vidijo predvsem v pomanjkanju kvalificiranih delavcev, kot naslednji problem pa slovenski delodajalci izpostavljajo visoke stroške za osebje. Kot tretji in četrti pereč problem pa podjetja navajajo kakovost strokovnega znanja novih zaposlenih oz. pripravnikov ter

pripravljenost zaposlenih za prevzemanje odgovornosti. S projektom LLW, smo tako pravilno prepoznali manko kvalificiranih delavcev v lesni industriji. Stroški plač v Sloveniji so relativno visoki, vendar pa te težave s projektom v nadaljevalnih fazah ne bomo naslavljali, saj je to bolj splošen problem za podjetnike v Sloveniji in se ne navezuje zgolj na lesni sektor.

Možni odgovori (max. 5 odgovorov)	Št. Odgovorov
pomanjkanje kvalificiranih delavcev	69
pomanjkanje lojalnosti zaposlenih do podjetja	27
pomanjkanje motivacije zaposlenih	22
kakovost strokovnega znanja novih zaposlenih/pripravnikov	44
pripravljenost zaposlenih za prevzemanje odgovornosti	40
pripravljenost zaposlenih za obdelavo povratnih informacij (npr. sledenje novim navodilom)	9
visoki stroški za osebje in z njim povezani stroški (npr. dohodnina, bolniški dopust, usposabljanje, starševski dopust)	58
povpraševanje po bolj prilagodljivem delovnem času	5
zakonodajne zahteve (trajnost, GDPR ...)	28
izzivi, povezani s podnebnimi spremembami	3

Tabela 1 Najrelevantnejši izzivi za podjetja, SI

Tudi naši projektni partnerji v Avstriji so postavili tako vprašanje, le da so anketirance prosili, naj odgovore razvrstijo po pomembnosti. Tu so bili rezultati zelo podobni tem v Sloveniji. Torej, tudi avstrijska podjetja kot svoje največje izzive izpostavljajo pomanjkanje kvalificiranih delavcev ter visoke stroške za osebje. Prve tri možne odgovore so podjetja razvrstila po naslednjem vrstnem redu:

1. Pomanjkanje kvalificirane delovne sile
2. Visoki stroški za osebje in z njim povezani stroški (npr. dohodnina, bolniški dopust, usposabljanje, starševski dopust)
3. Kakovost strokovnega znanja novih zaposlenih/ pripravnikov

3.5 Kako bi lahko okrepili položaj lesne panoge kot delodajalca prihodnosti?

Pri tem vprašanju smo na voljo dali možne odgovore (spodaj v tabeli), kako bi lahko okrepili položaj lesne panoge kot delodajalca prihodnosti, hkrati pa smo podjetnikom dali tudi možnost, da sami opišejo ideje, v primeru, da njihova ideja ni navedena med možnimi danimi odgovori. Anketiranci, so lahko izbrali več možnih predlogov, brez zgornje omejitve števila odgovorov. Najbolj priljubljen odgovor izmed možnih naštetih je, da bi pri tem bilo potrebnih več javnih subvencij za razvoj, ki je pomemben za panogo. Sledita odgovora (ovrednotena enako), da si podjetniki želijo tudi boljše obveščanje javnosti o pozitivnih učinkih lesa na dobro počutje in promocije lesa v splošni javnosti (kampanje ozaveščanja). Torej, poleg več javnih subvencij za razvoj panoge, si podjetniki želijo tudi, da bi se javnost bolj osveščalo lesu kot pomembni surovini in hkrati o pozitivnih učinkih lesa. S takimi promocijami bi namreč lahko naslovili tudi izziv, predstavljen pri prejšnjem vprašanju, kjer so podjetniki kot najrelevantnejši izziv za podjetja identificirali pomanjkanje kvalificiranih kadrov. Veliko anketirancev kot možno okrepitev lesne panoge kot delodajalca prihodnosti vidi tudi z več sodelovanja z organizacijami za usposabljanje oz. izobraževanje, kar prav tako sovpada z ugotovitvami v prejšnjem vprašanju.

Možni odgovori (možnih več odgovorov)	Št. Odgovorov
več sodelovanja z organizacijami za usposabljanje/izobraževanje	44
nadaljnje izobraževanje za že zaposlene odrasle	24
boljše obveščanje javnosti o pozitivnih učinkih lesa na dobro počutje	49

prikaz gospodarske koristi lesnega sektorja v regiji (število zaposlenih v sektorju ...)	37
spodbujanje medsektorskega sodelovanja	20
promocija lesa v splošni javnosti (kampanje ozaveščanja)	49
boljše povezovanje podjetij v sektorju za izboljšanje produktivnosti (združenja za souporabo strojev, nakupe, sodelovanje pri večjih naročilih/nalogah ...)	31
ozaveščanje o veliki raznolikosti poklicnih profilov v lesnem sektorju	30
več javnih subvencij za razvoj, ki je pomemben za panogo	54

Tabela 2 Predlogi okrepitve položaja lesne panoge kot delodajalca prihodnosti, SI

Drugi predlogi za okrepitev položaja lesne panoge kot delodajalca prihodnosti, ki so jih anketiranci lahko napisali sami, podkrepijo ugotovitve, da si podjetja želijo, da se okrepi splošna podoba lesarske panoge v javnosti, dva izmed petih napisanih odgovorov sta namreč:

»povrniti ljudem razum da lesna panoga ni manj vredna kot pa druge industrije« in »boljša pozitivna predstavitev lesne stroke že v osnovni šoli (občutek manjvrednosti vseh, ki se odločijo za poklicno-strokovno izobrazbo«

Nadaljnji trije odgovori, ki so jih anketiranci napisali pa naslavljajo tematiko več javnih subvencij za razvoj oz. predloge za financiranje sektorja, kar bi po mnenju anketirancev doprineslo k položaju lesne panoge kot delodajalca prihodnosti:

»Z dobrimi žagami«, »Zakonodaja, ki bi viške denarja iz gozdarskega sektorja prelila v razvoj lesne verige.« in »razpisi z nepovratni sredstvi tudi za majhna podjetja, ne samo za mikro ter obmejna območja«

To vprašanje smo zastavili tudi avstrijskim podjetjem, ki so sicer odgovarjala nekoliko drugače. Avstrijska podjetja so potencial lesne panoge videli predvsem v javni podobi tega sektorja in o ozaveščenosti ljudi o dobrih učinkih lesa, manj pa v npr. javnih subvencijah.

več sodelovanja z organizacijami za usposabljanje/izobraževanje	20
nadaljnje izobraževanje za že zaposlene odrasle	8
boljše obveščanje javnosti o pozitivnih učinkih lesa na dobro počutje	30
prikaz gospodarske koristi lesnega sektorja v regiji	32
spodbujanje medsektorskega sodelovanja	10
boljše obveščanje javnosti o pozitivnih učinkih lesa na dobro počutje	23
boljše povezovanje podjetij v sektorju za izboljšanje produktivnosti (združenja za souporabo strojev, nakupe, sodelovanje pri večjih naročilih/nalogah ...)	10
ozaveščanje o veliki raznolikosti poklicnih profilov v lesnem sektorju	23
več javnih subvencij za razvoj, ki je pomemben za panogo	11

Tabela 3 Predlogi okrepitve položaja lesne panoge kot delodajalca prihodnosti, AT

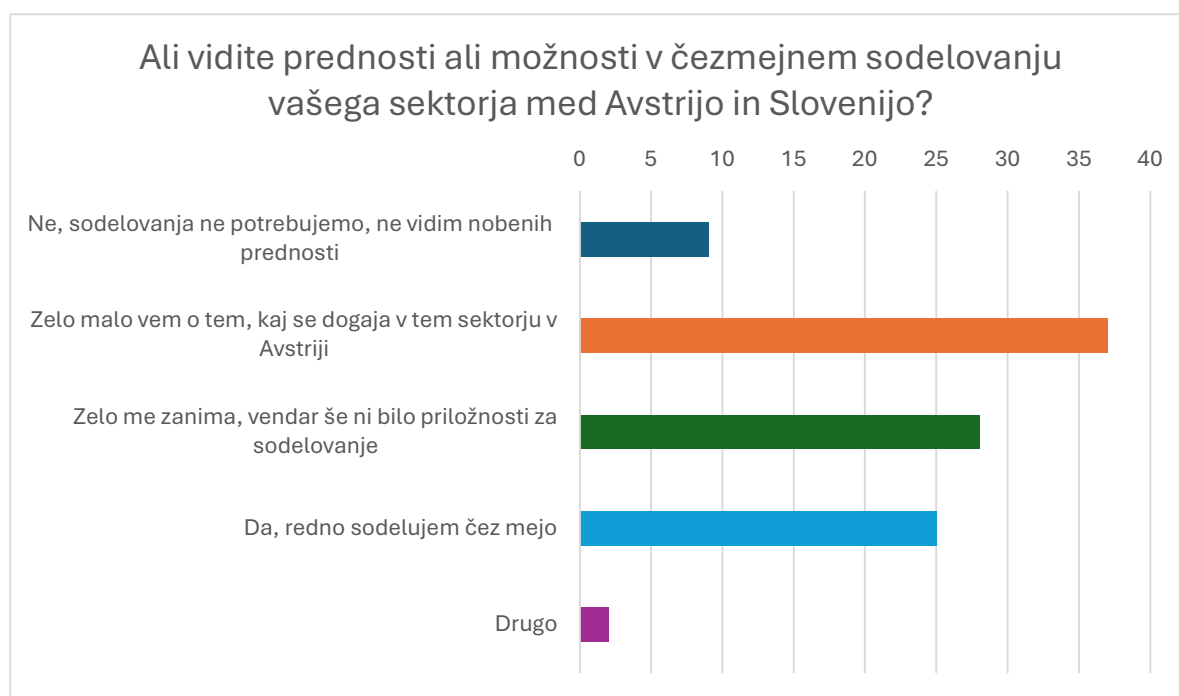
Kot pripombe na vprašanje, so avstrijski anketiranci napisali še:

- »samo od subvencij se tudi ne da preživeti«
- »potrebno bi bilo ščititi mala podjetja pred industrijo«
- »Gradbeništvo je zelo dobro povezan s politehničnimi šolami in celo organizira svoje dneve poklicne orientacije. Potrebna bi bila kontaktna oseba, ki bi se ukvarjala s temi vprašanji.«

- Promocija lesa kot podnebju prijaznega gradbenega materiala/surovine

3.6 Ali vidite prednosti ali možnosti v čezmejnem sodelovanju vašega sektorja med Avstrijo in Slovenijo?

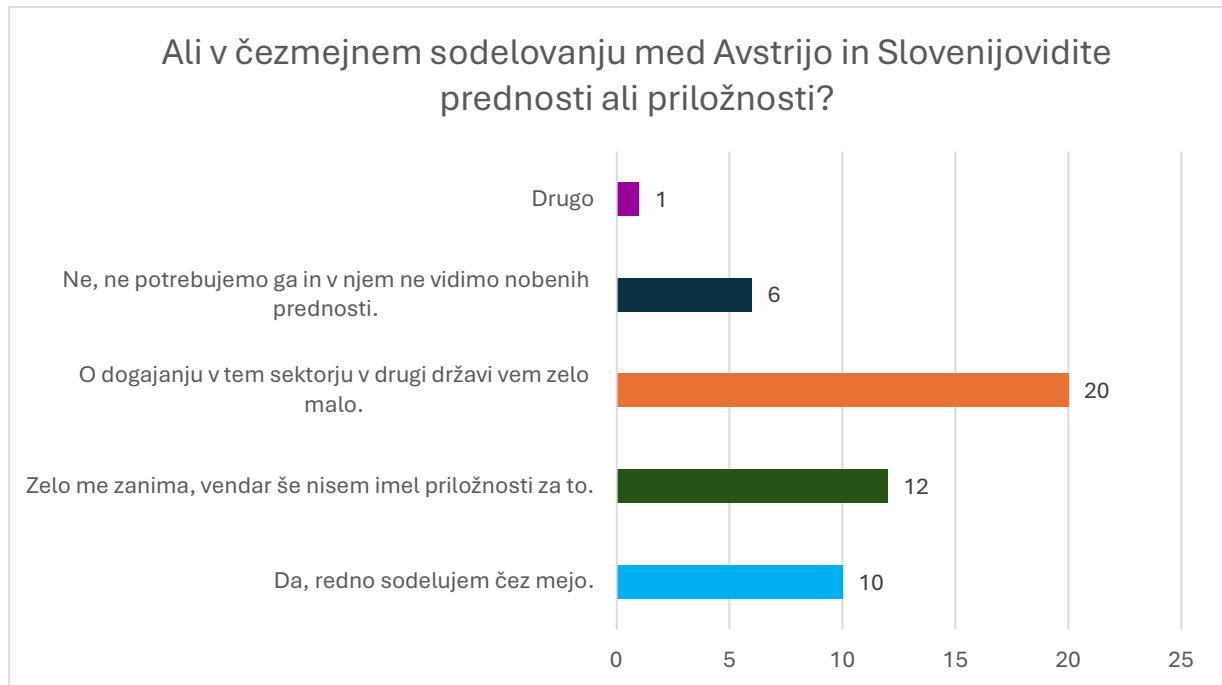
Na vprašanje, je največ podjetnikov odgovorilo z odgovorom, da zelo malo vedo o tem, kaj se dogaja v tem sektorju v Avstriji. Z Interreg projektom LifeLongWood, v sklopu katerega so naši poslovni partnerji iz Avstrije, si želimo Avstrijski trg približati Slovenskim podjetnikom in jim dati priložnost, da trg spoznajo. Kot drugi najbolj priljubljen odgovor je bil, da interes, za sodelovanje z Avstrijskim trgom sicer obstaja, vendar za to še ni bilo priložnosti. To nakazuje na pripravljenost sodelovanja in na še neizkoriščen potencial čezmejnega sodelovanja, ki bi ga z omenjenim projektom radi okrepili. Približno četrtnina vseh anketiranih podjetij pa že deluje tudi na Avstrijskem trgu.



Slika 12 Prednosti čezmejnega sodelovanja SI

Podobna struktura odgovorov na to vprašanje je bila tudi v Avstriji. Nekaj manj kot tretjina anketirancev že posluje čezmejno, nekaj manj kot polovica odgovorov pa kaže na to, da podjetja ne vedo, kaj se dogaja v tem sektorju v Sloveniji, okoli 12% pa v čezmejnem

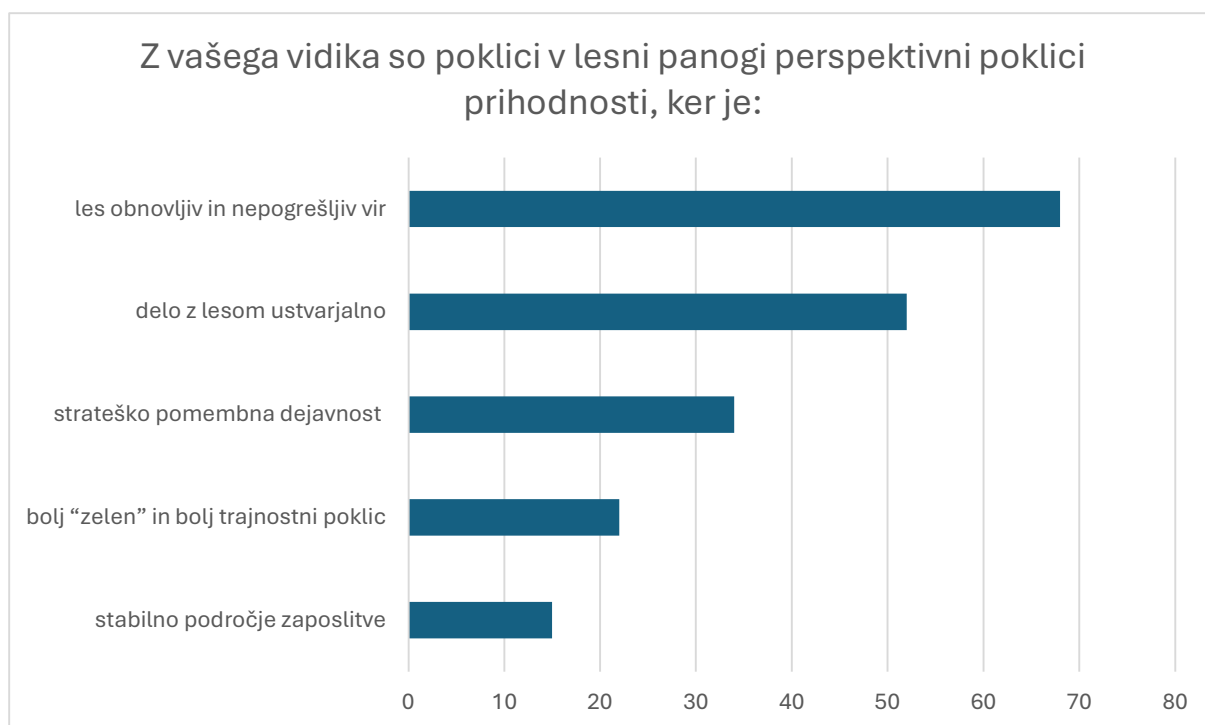
sodelovanju ne vidi prednosti. Eden izmed anketirancev pa je dodal svoj dogovor in napisal, da krožno gospodarstvo lahko deluje le, če sodelujemo preko mej.



Slika 13 Prednosti čezmejnega sodelovanja AT

3.7 Zakaj so poklici v lesni panogi perspektivni?

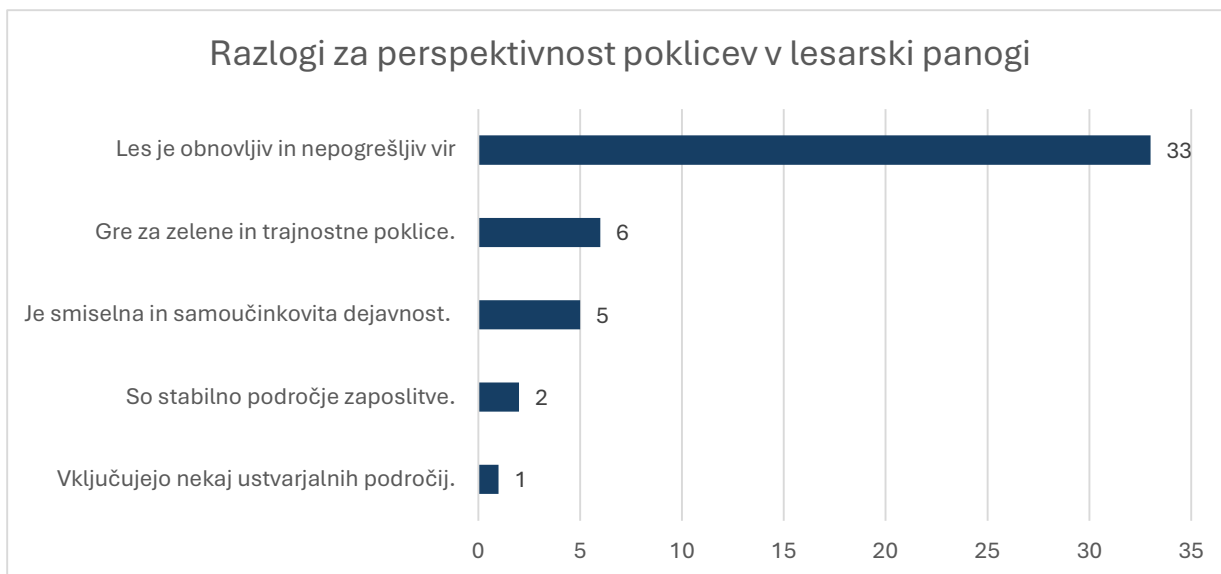
Zanimalo nas je, kako podjetja vidijo perspektivo lesarstva in na kaj se ob tem najbolj opriajo. Anketirancem smo dali možnost izbire dveh izmed šestih odgovorov, z možnostjo, da o perspektivi poklicev napišejo tudi sami stavek ali dva. Odgovorili so sledeče:



Slika 14 Razlogi za perspektivnost poklicev v lesni industriji, SI

Perspektivnost poklicev v lesarski panogi podjetniki vidijo predvsem v tem, da je les nepogrešljiv, hkrati pa tudi obnovljiv vir. Kot prednost pri delu z lesom vidijo tudi v dejstvu, da je delo ustvarjalno. Anketiranci so poleg zgoraj naštetih prednosti poklicev v lesarstvu navedli, da je ta perspektiven tudi, ker je Slovenija bogata z lesom, spet drugi anketiranec pa je izpostavil, da je les odličen material in da mora splošna populacija v Sloveniji še ozavestiti kaj pomeni les v bivanjskem smislu (za dobro zdravje). Torej, poklici v lesarski panogi so po mnenju podjetnikov v Sloveniji perspektivni že zaradi lesa kot same surovine, ki je obnovljiva in jo je v Sloveniji na pretek, hkrati pa predstavlja potencial za širšo uporabo lesa tudi v bivanjskem smislu.

Pri tem vprašanju so si bili avstrijski anketiranci precej bolj enotni, saj jih je le nekaj manj kot 70% odgovorilo, da je lesarska panoga perspektivna, ker je les obnovljiv in nepogrešljiv naravni vir, na drugo mesto pa so postavili dejstvo, da so poklici v lesni panogi bolj zeleni in trajnostni poklici. Eden izmed anketiranih se ni hotel opredeliti in je dopisal, da so vsi naštetih odgovori vzrok za to, da je poklic v lesarstvu perspektiven. Natančneje pa v spodnjih grafiki in tabeli.



Slika 15 Razlogi za perspektivnost poklicev v lesni panogi, AT

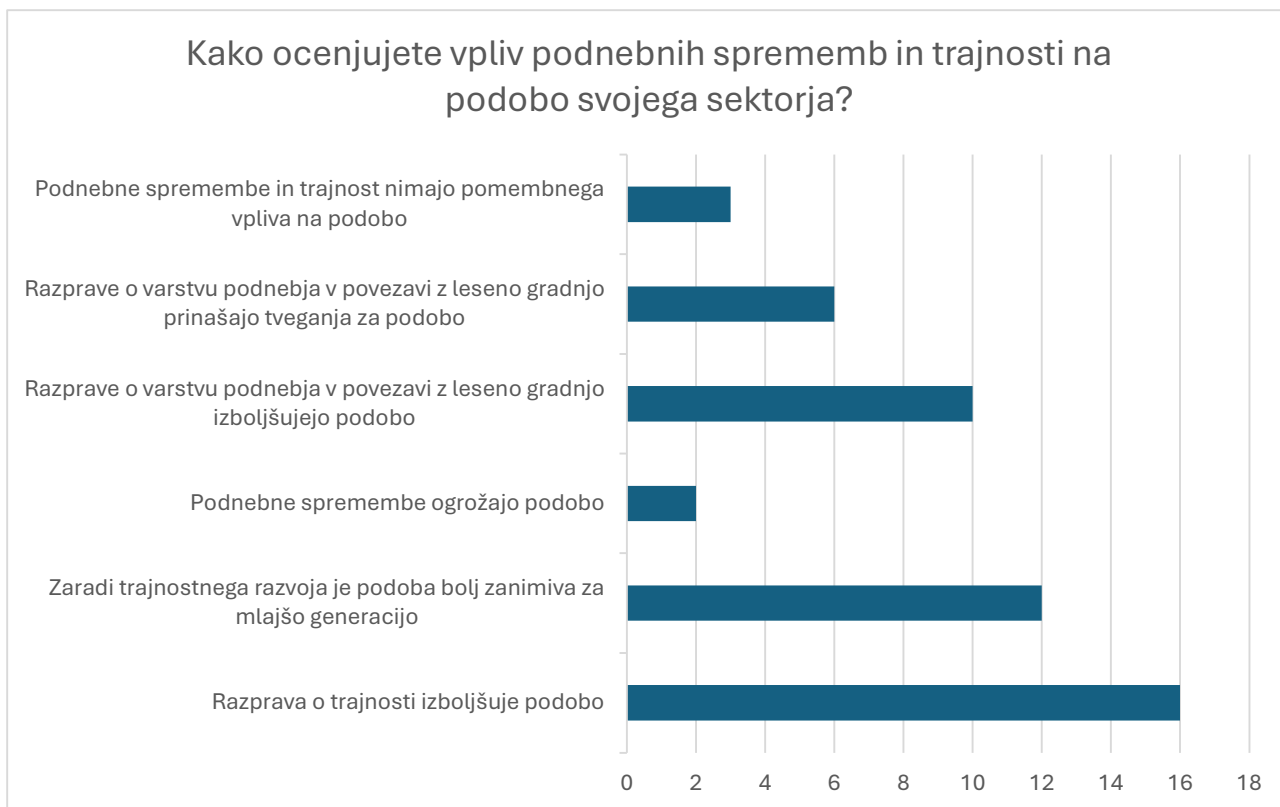
Ko smo v Avstriji anketirance prosili, da na to temo napišejo še svoje mnenje, so prav vsi anketiranci omenili gradnjo z lesom. Iz odgovorov lahko razberemo, da prihodnost lesne panoge vidijo predvsem v uporabi lesa v gradnji. Tako močnih tendenc za gradnjo z lesom od slovenskih anketirancev ni zaznati.

<p>Trajnostne surovine morajo postati NUJNOST za uporabo, zlasti v javni gradnji (od gradnje stanovanj do infrastrukture), NUJNOST za premislek o izbiri materialov. Lesna industrija bo v prihodnosti neizogibno postala odporna na spremembe, vendar bo potrebno veliko truda, da bo ta gradbeni</p>	<p>Uporaba lesa kot gradbenega materiala je nujna, če želimo doseči krožno gospodarstvo. Obnovljive surovine imajo pri tem ključno vlogo!</p>	<p>je najboljši gradbeni material, vendar se z njim ne sme trgovati na borzi! nihanja cen so slaba za načrtovanje lesenih stavb</p>
--	---	---

material postal bolj konkurenčen.		
Edina obnovljiva primarna surovina	Podnebne spremembe in uporaba obnovljivih domačih surovin sta neločljivo povezani. Da bi postali neodvisni od fosilnih (tujih) surovin, se moramo bolj osredotočiti na naravne (gradbene) materiale in domače vire. S tem bodo naše države pridobile močan profil s cvetočim gospodarstvom.	Za doseganje podnebnih ciljev je potrebno za gradnjo uporabljati les

3.8 Kako ocenjujete vpliv podnebnih sprememb in trajnosti na podobo svojega sektorja?

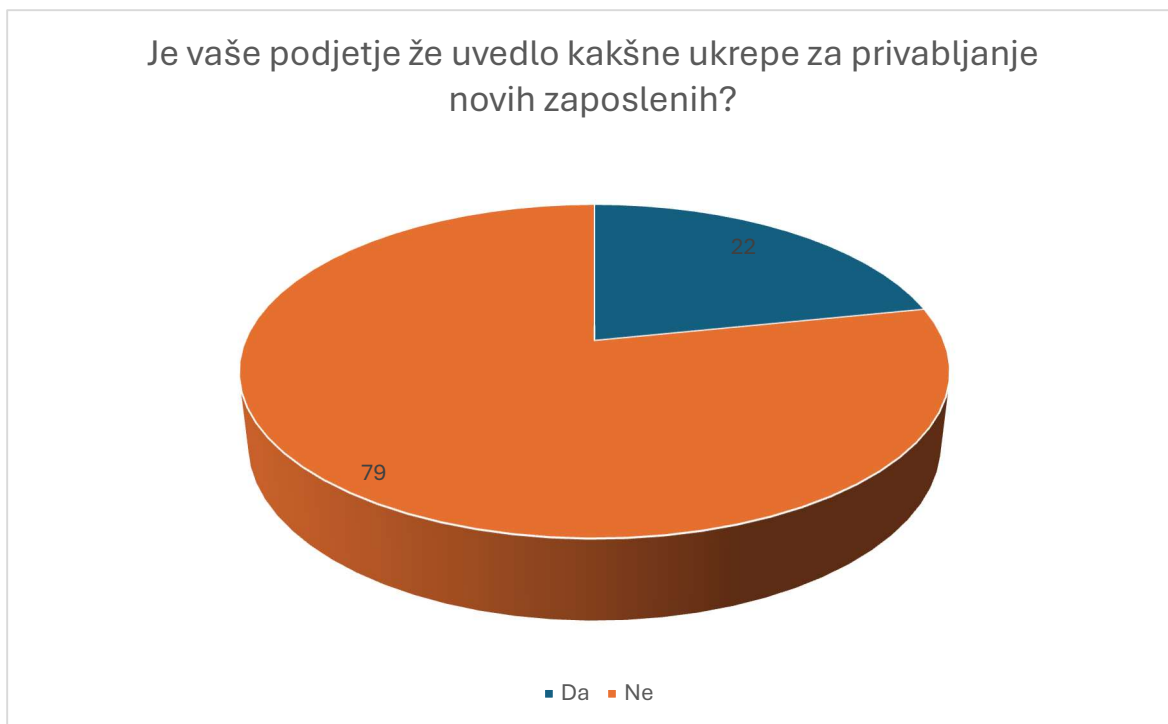
V Avstriji se je eno od vprašanj nanašalo na vpliv podnebnih sprememb in trajnosti na podobo sektorja. To je pokazalo, da 32 % vprašanih meni, da razprava o trajnosti izboljšuje podobo sektorja, 25 % pa jih je izjavilo, da je zaradi trajnosti ta podoba bolj zanimiva za mlajše generacije. 4 % anketirancev je izjavilo, da podnebne spremembe ogrožajo njihovo podobo.



Slika 16 Vpliv podnebnih sprememb in trajnosti na podobo lesne panoge, AT

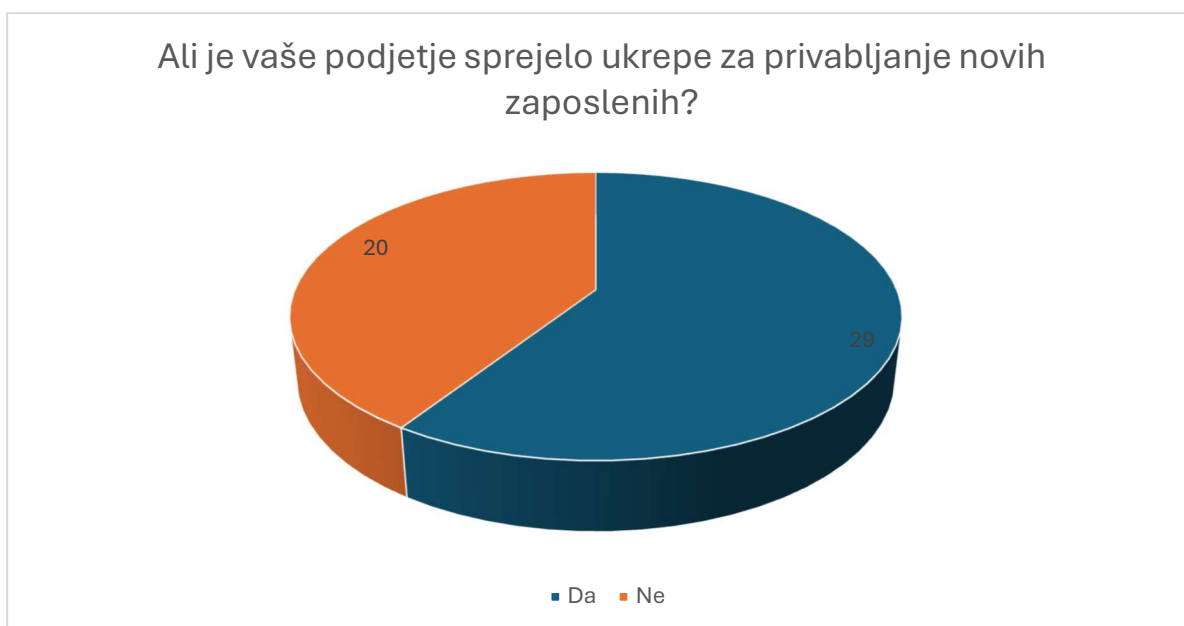
3.9 Je vaše podjetje že uvedlo kakšne ukrepe za privabljanje novih zaposlenih?

Glede na to, da večina podjetij v Sloveniji kot največji izziv definira pomanjkanje kvalificiranih delavcev, so odgovori na to vprašanje, kjer je nekaj manj kot 80 % podjetij odgovorilo, da nima uvedenih ukrepov za privabljanje novih zaposlenih, na prvi pogled malce presenetljivi. Če pa pogledamo strukturo podjetij, ki so odgovarjala, pa vidimo da večina podjetij nima več kot 10 zaposlenih, kar pomeni, da se z zaposlovanjem in privabljanjem novih kadrov taka podjetja ne ukvarjajo aktivno skozi celo leto, vendar le občasno, kadar potrebujejo dodaten kader ali kadar se kader menja.



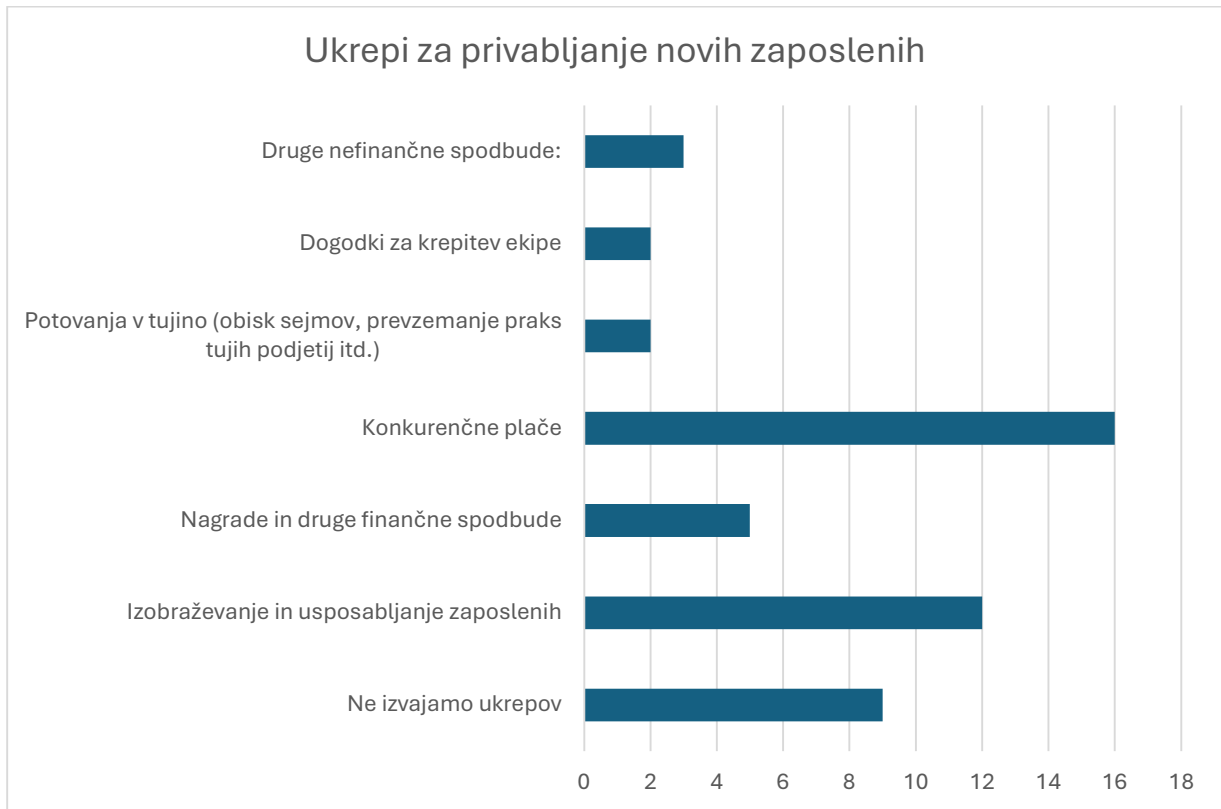
Slika 17 Ukrepi, SI

Kot je razvidno iz zgornje slike, je v Sloveniji približno 22 % anketirancev odgovorilo z „Da“. V Avstriji je približno 59 % anketirancev, ki so označili „Da“ (glej spodnjo sliko), navedlo, da se izvajajo ukrepi za privabljanje novih delavcev.



Slika 18 Ukrepi, AT

V avstrijski raziskavi je bilo zastavljeno dodatno vprašanje, katerega možni odgovori so razvidni na naslednji sliki. Razvidno je, da je poudarek predvsem na izvajanju dveh strategij za privabljanje novih zaposlenih: Konkurenčne plače in ciljno usmerjene naložbe v programe usposabljanja in razvoja.



Slika 19 Ukrepi za privabljanje novih zaposlenih, AT

V primeru da so anketiranci obeh držav odgovorili pritrdilno, smo jih povprašali tudi o njihovih izvedenih ukrepih. Odgovori so navedeni spodaj v tabeli, nakazujejo pa na to, da je večina tistih organizacij, ki so prepoznale potrebo po aktivnem privabljanju novih zaposlenih, uvedle vrsto različnih ukrepov (od štipendij, izobraževanj, učnih delavnic za vajeništva, do oglaševanja, sodelovanja z drugimi inštitucijami, nagrajevana delavcev pa do ukrepov, ki pripomorejo k boljšim delovnim pogojem).

Štipendije	Iskanje preko zavoda vendar neuspešno.	Sprejem vajencev	promocija poklicev, štipendije	promocije in stalna izboljšava delovnih pogojev
Profili na družbenih omrežjih	družabna omrežja	oglašujemo po različnih kanalih	predstavitev poklica v sodelovanju z osnovnimi šolami in OOOZ	Konstantno objavljanje na spletnih omrežjih in pošteni pogoji dela
Promocija	Sodelovanje v programih poklicnih orientacij	Dnevi odprtih vrat	Ogledi podjetij	Oglaševanje delovnih mest
Promoviranje dejavnosti na spletu	Oglaševanje za prosta delovna mesta	Oglasi, predstavitve, sejmi, . .		
Stipendiranje, interna izobraževanja , mentoriranje	SODELOVANJE S ŠOLAMI, KADROVSKE ŠTIPENDIJE, PRAKSA, VAJENIŠTVO...	na voljo je izobraževanje oziroma izvajanje vajeniškega programa, predstavljamo se na sejmi za zaposlovanje,	Izobraževanje dijakov, razpisi.	Dobro plačilo, za dobro opravljeno delo, krajši delovnik, nagrada ob zaključenem projektu

		predstavitve na srednjih šolah.		
vlaganje v redno izobraževanje zaposlenih za boljši timski duh v ekipi	alternativne nagrade	fleksibilnost na več področjih	Potreba po kvalificiranem kadru	Program napotitev oz. priporočitev zaposlenih
Denarne spodbude	Premije za zaposlene	Bonus za obstoječe zaposlene ob zaposlitvi novih delavcev v podjetju.	Primerne plače	

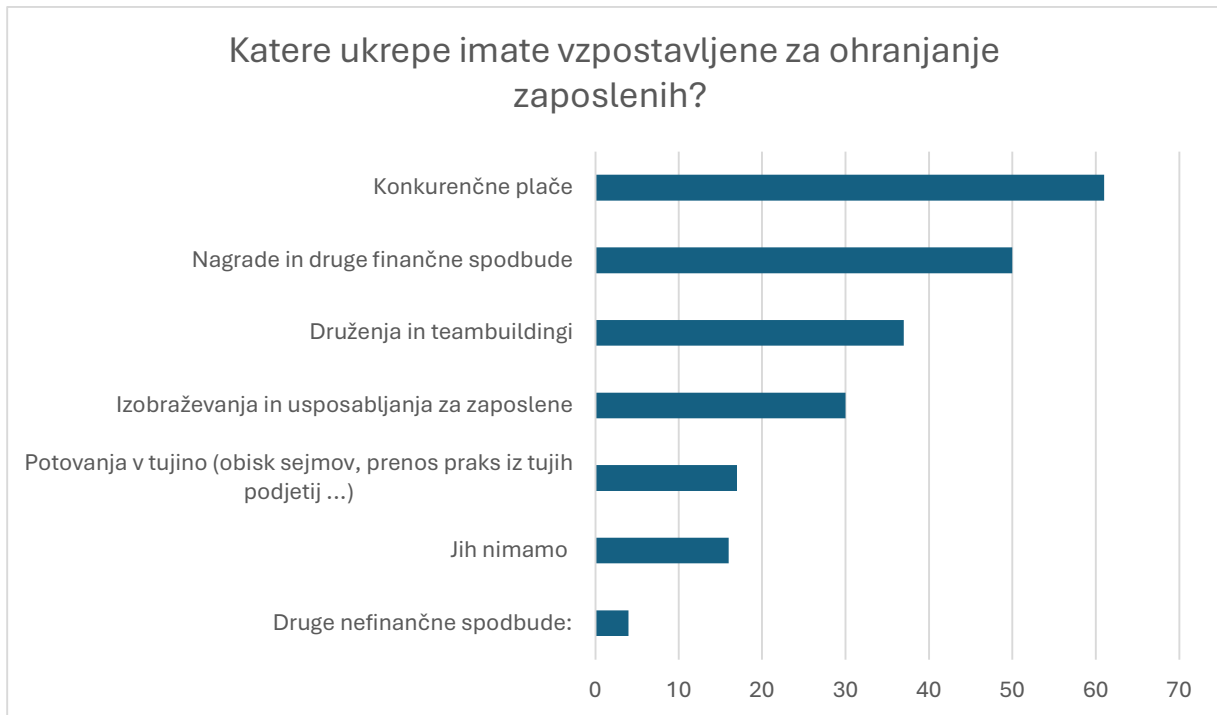
Tabela 4 Navedba navedenih ukrepov za zaposlovanje novih delavcev (SI in AT)

Na splošno rezultati kažejo, da je kombinacija izboljšanja podobe, privlačnejših delovnih pogojev in možnosti nadaljnjega usposabljanja ključna za povečanje privlačnosti poklicev v lesni industriji.

3.10 Katere ukrepe imate vzpostavljene za ohranjanje zaposlenih (možnih je več odgovorov)?

V sklopu ankete, nas ni zanimalo zgolj, kako podjetja privabljajo nov kader, temveč tudi, katere ukrepe imajo podjetja vzpostavljena za ohranjanje tistih, ki so že zaposleni v podjetju. Tudi tokrat smo dali anketirancem nekaj možnih odgovorov. Tiste anketirance, ki so obkrožili možnost »Druge nefinančne spodbude« smo prosili, da le te navedejo. Glede na odgovore, ki smo jih pridobili, podjetniki že zaposlene delavce v veliki večini ohranjajo v podjetjih s konkurenčnimi plačami in drugimi finančnimi spodbudami. Tisti, ki pa so

definirali nefinančne spodbude pa so omenjali bolj odnose med zaposlenimi in vzdušje v teamu (pisni odgovori navedeni spodaj).



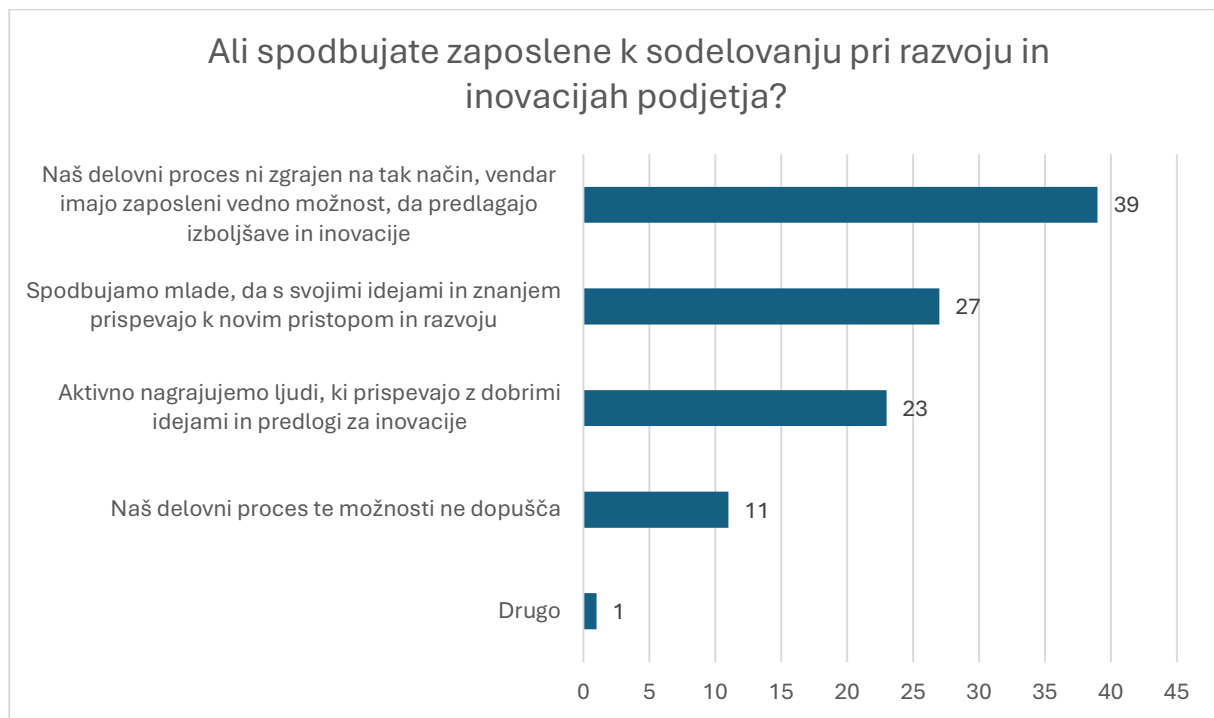
Slika 20 Ukrepi za ohranjanje zaposlenih, SI

3.11 Ali spodbujate zaposlene k sodelovanju pri razvoju in inovacijah podjetja?

Vprašanje se nanaša na to, v kolikšni meri imajo zaposleni možnost aktivno sodelovati v inovacijskih procesih podjetja. To vprašanje sprašuje, katere strukture ali ukrepe so podjetja vzpostavila za vključevanje potenciala in idej zaposlenih v nadaljnji razvoj izdelkov, storitev ali notranjih procesov. Očitno je, da podjetja težijo k temu, da bi zajela ideje zaposlenih.

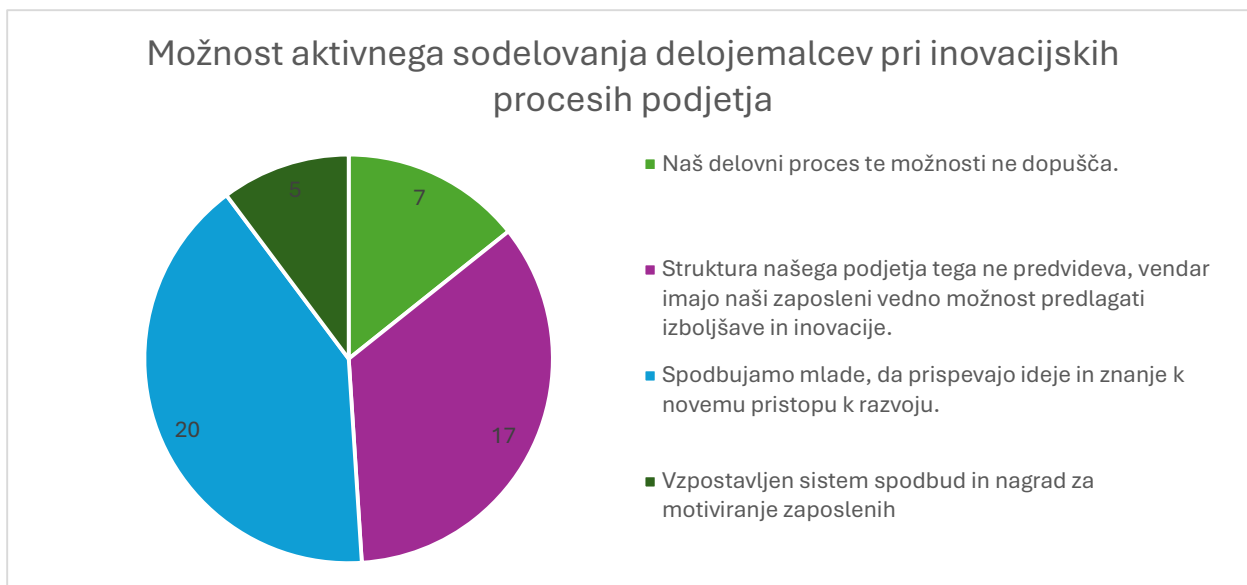
Na to vprašanje, je večina (nekaj manj kot 40%) odgovorila, da sicer delovni proces ni zgrajen na tak način, vendar imajo zaposleni možnost, da predlagajo izboljšave in inovacije, medtem ko nekaj več kot 10% anketiranih podjetij te možnosti delavcem ne ponuja. Tako lahko zaključimo, da približno polovica anketiranih organizacij ne spodbuja aktivno svojih zaposlenih k sodelovanju pri razvoju in inovacijah podjetja, medtem ko

druga polovica anketirancev aktivno spodbuja svoje delojemalce k sodelovanju, polovica njih pa celo nagrajuje sodelavce, ki prispevajo z dobrimi idejami in predlogi za inovacije. Ena organizacija je izbrala možnost »drugo«, z argumentom, da ni zaposlenih v podjetju.



Slika 21 Udeležba delojemalcev pri inovacijah, SI

V Avstriji so anketiranci odgovarjali na vprašanje, v kolikšni meri imajo zaposleni možnost aktivno sodelovati v inovacijskih procesih podjetja. Vprašanje se osredotoča na to, katere strukture ali ukrepe so podjetja vzpostavila za vključevanje potenciala in idej zaposlenih v nadaljnji razvoj izdelkov, storitev ali notranjih procesov. 40 % podjetij navaja, da zaposlene spodbujajo, da prispevajo svoje ideje in znanje k novim razvojnim pristopom, nekaj manj kot 35 % podjetij pa navaja, da v podjetju za to ni nobene strukture, vendar pa kljub temu zagotavljajo možnosti, da zaposleni prispevajo svoje ideje v podjetje. 14 % jih navaja, da to v delovnih procesih ni mogoče.

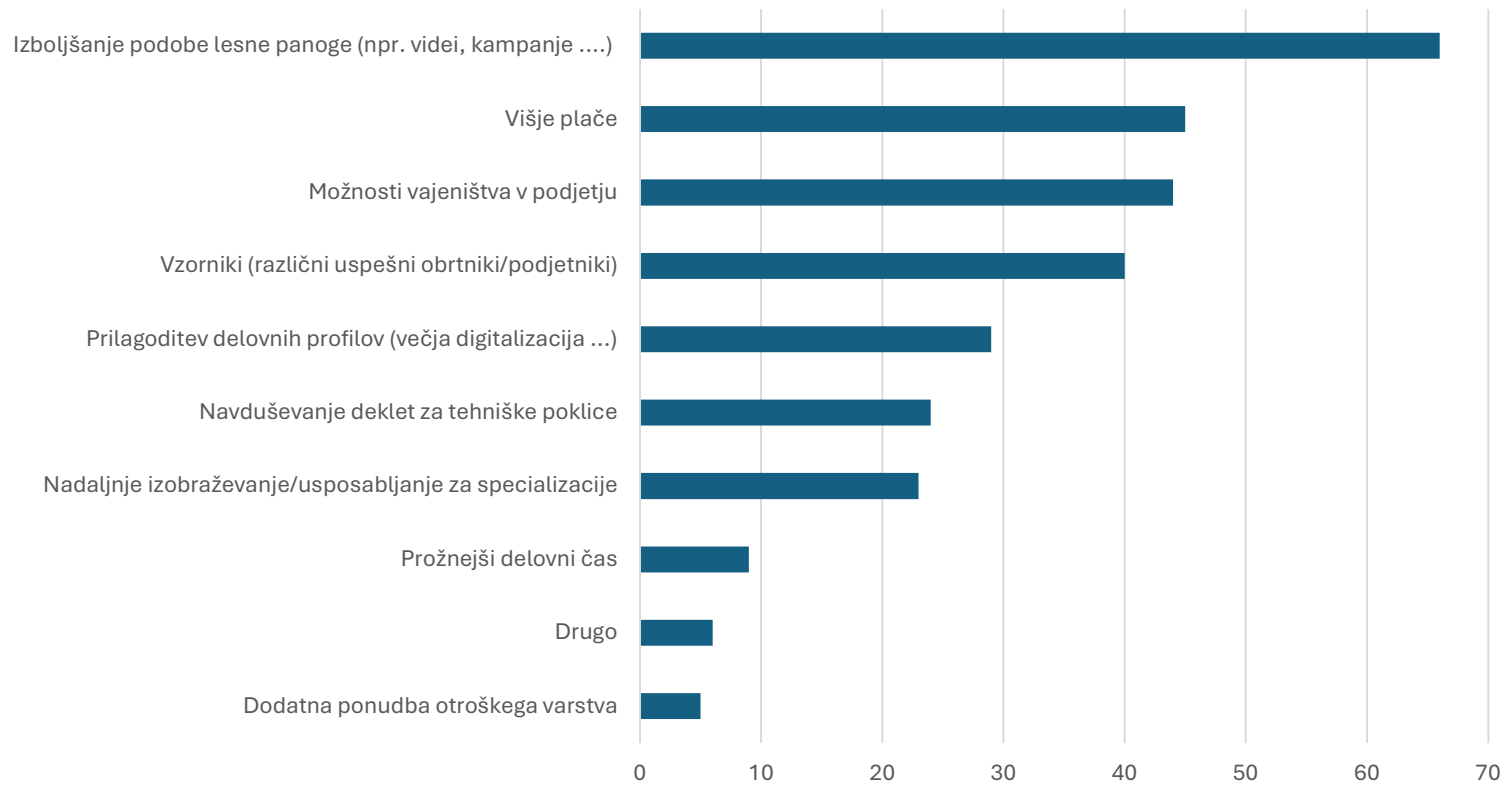


Slika 22 Možnost aktivnega sodelovanja delojemalcev pri inovacijskih procesih podjetja, AT

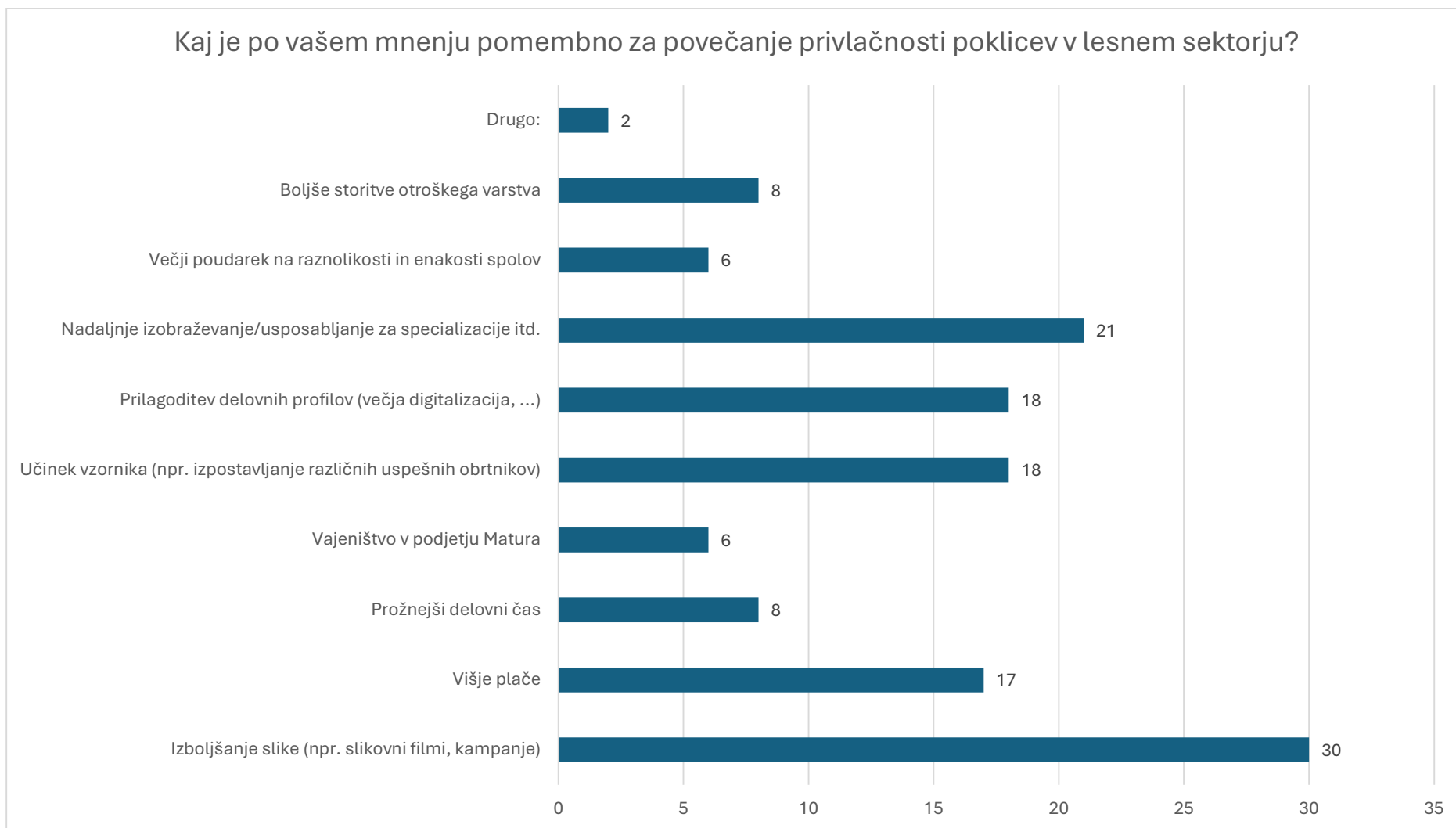
3.12 Kaj je po vašem mnenju pomembno za povečanje privlačnosti poklicev v lesni panogi?

Da je kar nekaj podjetnikov v Sloveniji mnenja, da je potrebno narediti nekaj na splošni podobi lesne panoge se je izkazalo že v odgovorih pri prejšnjih vprašanjih. Pri tem vprašanju, se je potrdilo, da anketiranci pomembno vlogo pri privlačnosti poklicev v lesni panogi polagajo na javno podobo lesne panoge oz. njeno podobo v javnosti. Na drugem mestu, po mnenju podjetnikov pa je za privlačnost poklicev v lesni panogi pomembno dobro (višje) plačilo storitev. To je razvidno tako v Avstriji kot Sloveniji. Odgovori se pokrivajo z mnenjem anketirancev pri vprašanju kako ohranjajo svoje zaposlene, saj so tudi tam v prvi vrsti navedli ustrezne konkurenčne plače.

Kaj je po vašem mnenju pomembno za povečanje privlačnosti poklicev v lesni panogi?



Slika 23 Povečanje privlačnosti poklicev v lesnem sektorju, SI

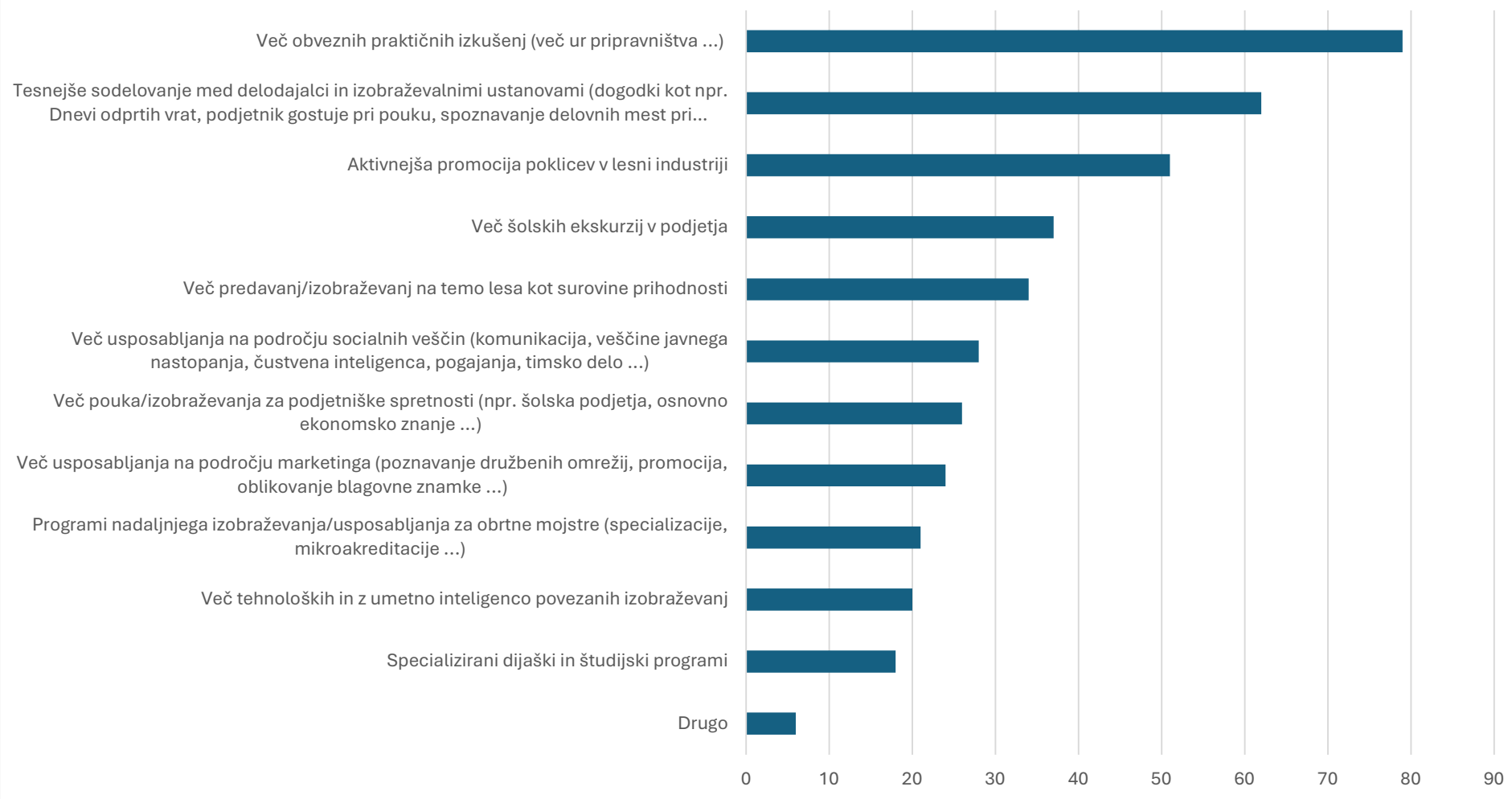


Slika 24 Povečanje privlačnosti poklicev v lesnem sektorju, AT

3.13 Kaj je po vašem mnenju potrebno vključiti pri usposabljanju mladih strokovnjakov v programe, ki jih izvajajo šole, univerze in centri za usposabljanje?

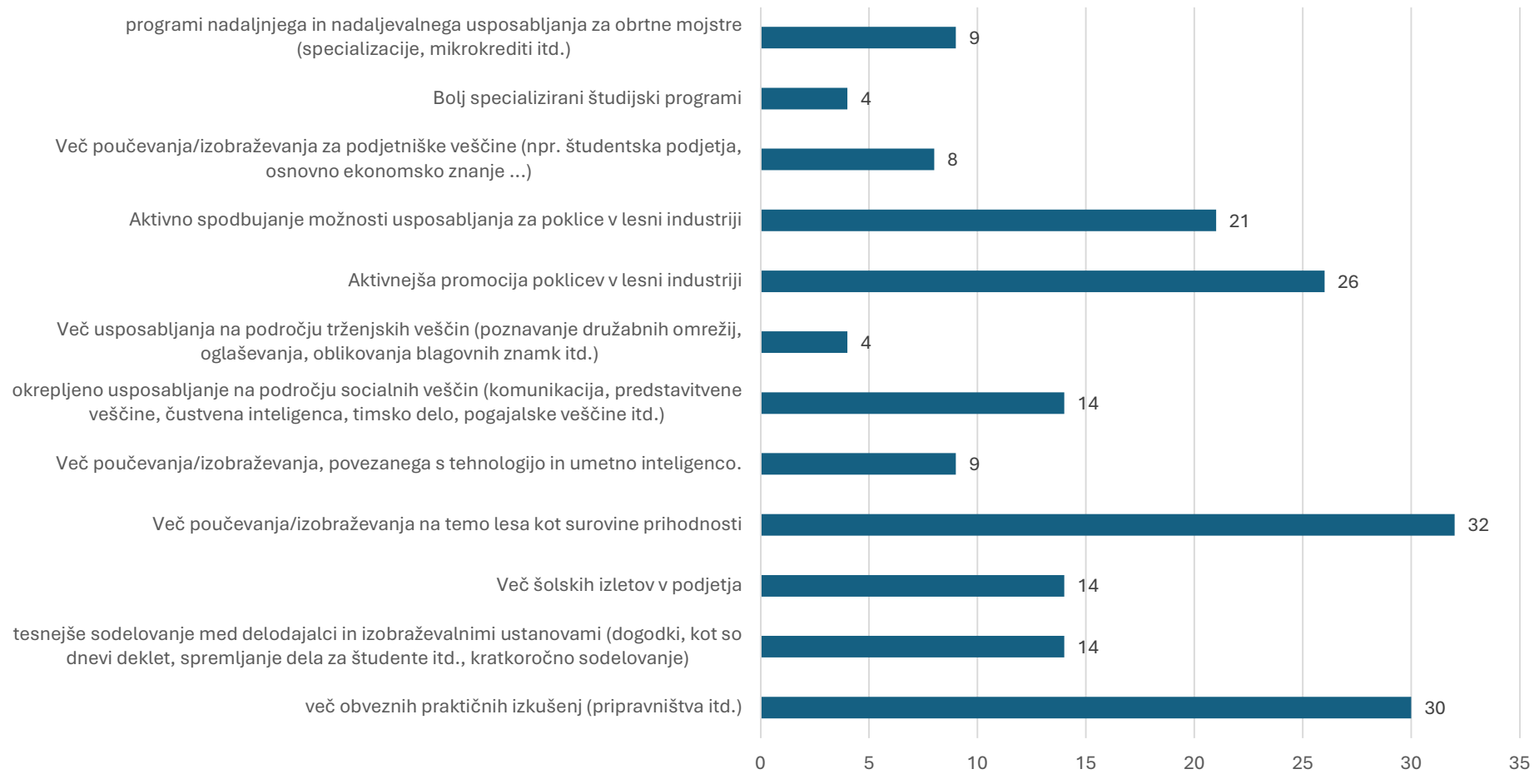
Iz analize, ki smo jo pripravili, delavnic z mladimi pa tudi iz delavnic s podjetij lahko povzamemo, da je za prav vse deležnike (podjetja in učence) najbolj pomembno praktično usposabljanje. To je razvidno tudi iz odgovorov, ki smo jih dobili na temo, kaj je potrebno vključiti pri usposabljanju mladih strokovnjakov v programe, ki jih izvajajo šole, univerze in centri za usposabljanje. Anketirancem smo dali možnost večih odgovorov, brez omejitve števila odgovorov in potrdilo se je, da si tako kot dijaki, tudi podjetja želijo več vajeništva in več sodelovanja med delodajalci in izobraževalnimi ustanovami. Rezultati anket iz obeh držav so navedeni na naslednjih straneh.

Kaj je po vašem mnenju potrebno vključiti pri usposabljanju mladih strokovnjakov v programe, ki jih izvajajo šole, univerze in centri za usposabljanje (možnih je več odgovorov)?



Slika 25 Zahteve za šole, univerze in bodoče strokovnjake, SI

Kaj je po vašem mnenju potrebno vključiti pri usposabljanju mladih strokovnjakov v programe, ki jih izvajajo šole, univerze in centri za usposabljanje (možnih je več odgovorov)?



Slika 26 Zahteve za šole, univerze in bodoče strokovnjake, AT

V sklopu zgornjega vprašanja, smo dali anketirancem tudi možnost, da sami napišejo svoje predloge kaj bi bilo potrebno vključiti pri usposabljanju mladih strokovnjakov v programe, ki jih izvajajo šole, univerze in centri za usposabljanje. Tudi tu so bili odgovori povezani predvsem z več praktičnega usposabljanja, nekaj predlogov, pa je naslovilo tudi raznolikost šolskih programov. Odgovori so bili naslednji:

Začeti že pri vgoji otrok doma in v osnovni šoli, več programov na temo: šola življenja, sožitje z naravo, pridelava hrane, kako zraste les, in kako si človek z njim od nekdaj pomaga.

Več stika s podjetji. Možnost dela dijakov in študentov s stroji. Več prakse v različnih podjetjih, ne samo v enem.

Mladi bi morali pred izobraževanjem (po osnovni šoli) iti v podjetja, spoznavati kakšno leto različne dejavnosti potem pa v šolo, ki je zanje primerna. Ko veš kaj želiš, boš šele lahko postal dober strokovnjak.

Kot prvo, vrniti izobraževalni sistem, kot je bil pred 25 in več leti, seveda ga posodobiti in prilagoditi sedanjim zahtevam, vrniti vajeništvo. Kot primer: v Avstriji so zadevo vseskozi nadgrajevali, pri nas pa ukinili klasično vajeništvo.

Dijak se naj vpiše v lesarsko šolo, če ga ta resnično zanima. Ne zgolj samo zato, da pridobi poklicno izobrazbo. Dodatne vzpodbude za tiste, ki se res vidijo v panogi. Kontrolirati, koliko od vpisanih potem dejansko dela v tej panogi (beg možganov, ko se izurijo v tujino itd...).

Tekmovanja v spretnostih, oblikovanju, proizvodnji izdelkov z lesom razglasitev mladega podjetnika leta v lesni stroki.

Uvesti program restavracije in konzervacije za (lesno premično dediščino), ki sedaj tega izobraževanja ni možno opravljati na fakultativni ravni kar je velika škoda. Velika večina popravljenih kosov kulturne dediščine zaradi ne kompetentnosti izvajalcev in ničnega poznavanja lesne mizarске stroke izgubi vso vrednost eksponatov.

Podjetja finančno stimulirati za usposabljanje dijakov, študentov.
Uvesti obvezno prakso za mlade tehnologe, od priprave do montaže Uvesti izobraževanja na področju komunikacije med zaposlenimi Ponuditi možnost izobraževanja za starejše podjetnike glede na prihodnost katera se napoveduje z strani Evrope. Zeleni prehod.
Mladi morajo več časa preživeti v podjetjih (3-6 mesecev med šolskih letom), kjer lahko spoznavajo različna delovna mesta in nadgrajujejo svoje znanje.
Strokovnost predavateljev. Predavatelji naj bi prihajali iz podjetji ne pa da gredo iz šole v šolo.
Ukinitev študija lesarstva, kot splošnega študija, ki razen za nadaljevanje akademske poti ni uporaben. Fakulteta naj prilagodi program dveh smeri - Izdelava pohištva in Žagarstvo/tesarstvo. (Izdelava pohištva - poznavanje materialov in procesov za pripravo dela (delavniških načrtov).
Več praktičnih znanj in znanja prilagojena trgu
Praktična izobrazba.
Bolj praktična in tržno usmerjena znanja in spretnosti
Praktično usposabljanje
Usposabljanje na področju obdelave lesa v skladu s standardi v določenih šolah
Po naših izkušnjah je osnovna težava v tem, da veliko šol/ravnateljev/učiteljskega osebja nima interesa, da bi učence vključili v gospodarstvo. Naše izkušnje temeljijo predvsem na področju vajeništva: srednje šole se ne zanimajo za dneve praktičnih delovnih izkušenj itd. Učitelji so pri izbiri podjetij itd. popolnoma prepuščeni sami sebi. Mnogi med njimi nimajo usmerjevalne podpore staršev, in če tega ne stori tudi šola, zakaj bi otrok, star 13 ali 14 let, sam poskrbel za praktični dan? Zakaj bi se morali odločiti, da se bodo učili poklica, in ne nadaljevati šolanja kot vsi njihovi sošolci?

Kakšen je rezultat tega: med našim zadnjim obiskom v enem od NMS sta se le dva od 35 učencev odločila za vajeništvo in odšla na Poli. Vsi drugi želijo nadaljevati šolanje, npr. HAS/HAK/HTL/HTBLA. S povsem statističnega vidika je povsem jasno, da od teh preostalih 33 dijakov nihče nima potenciala za nadaljevanje šolanja v srednji šoli. Vemo že, da je tako tudi v praksi. Toda tudi te srednje šole nimajo interesa za osipnike, saj potrebujejo število dijakov. Zato se skozi srednje šole in gimnazije vleče veliko dijakov, za katere to v resnici nima smisla. Rezultat tega je potem naslednji: razgovori z maturanti za delovno mesto pisarniškega delavca, kjer ugotoviš, da nekateri med njimi ne znajo izračunati niti odstotkov, kaj šele volumna kubusa ali valja (čeprav bi bila to snov za srednješolsko matematiko.) Srednje šole bi morale storiti več, da skoraj vsak otrok NE gre naprej v šolo, navsezadnje obstajajo tudi vajeništva z maturo. Srednje in višje srednje šole pa bi morale uvesti sprejemne izpite in prav tako ne bi smele vsakega dijaka zmleti na maturi. Potem bi imeli več usposobljenih delavcev v vajeništvu in več usposobljenih delavcev po srednji in višji šoli. Cilj prebivalstva je še vedno pridobiti „MATURO“, ne da bi vedeli, da je KV kvalificiranega delavca (ki je po LAP že plačan pri 18 letih) trenutno za približno 700 € bruto višji od KV pisarniškega delavca (običajno maturant pri 18/19 letih). Ta podatek se žal izgublja v še vedno razširjenem napačnem prepričanju, da je treba čim dlje hoditi v šolo, da bi veliko zaslužili.

Šole, univerze in centri za usposabljanje morajo izpolnjevati različne zahteve in sprejeti posebne ukrepe, da bi bodoče strokovnjake čim bolje pripravili. V nadaljevanju navajamo nekaj ključnih zahtev in konkretnih predlogov: Zahteve: Praktična usmerjenost: Vključevanje pripravništev in praktičnih projektov v učni načrt. Sodelovanje s podjetji in organizacijami, ki omogočajo resničen vpogled v svet dela. Tehnološko strokovno znanje: Zagotavljanje sodobne tehnične opreme in najsodobnejše programske opreme. Usposabljanje na področju digitalnih spretnosti in novih tehnologij, ki so pomembne za zadevno panogo. Interdisciplinarnost: Spodbujanje interdisciplinarnega učenja in projektov, ki študentom pokažejo, kako različne stroke sodelujejo. Ponujanje predmetov in programov, ki združujejo več disciplin. Mehke veščine: usposabljanje za ključne veščine, kot so komunikacija, timsko delo, reševanje problemov in kritično mišljenje. Delavnice in seminarji, namenjeni osebnemu in poklicnemu razvoju. Vseživljenjsko učenje: spodbujanje

kulture nenehnega učenja in usposabljanja. Ponujanje programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja tudi po končanem formalnem usposabljanju. Mednarodnost in raznolikost: spodbujanje izkušenj v tujini in programov izmenjav. Ustvarjanje vključujočega okolja, ki ceni in spodbuja raznolikost. Konkretni predlogi in zamisli: Programi mentorstva: Vzpostavite mentorske programe, v katerih izkušeni strokovnjaki spremljajo in svetujejo mlajšim zaposlenim. Izkoristite mreže diplomantov za povezovanje študentov z uspešnimi diplomanti. Inovacijski laboratoriji in ustvarjalni prostori: Vzpostavitev inovacijskih laboratorijev in ustvarjalnih prostorov, kjer lahko študenti ustvarjalno delajo in eksperimentirajo. Spodbujanje zagonskih pobud in podjetniškega razmišljanja s posebnimi programi in tekmovanji. Prilagoditev učnega načrta trenutnemu razvoju: Redno pregledovanje in prilagajanje učnega načrta trenutnim trendom in razvoju v zadevni panogi. Vključevanje strokovnjakov in praktikov v oblikovanje in izvajanje učnega načrta. Digitalne platforme in e-učenje: Uporaba digitalnih platform in spletnih tečajev za omogočanje prilagodljivega učenja. Razvoj hibridnih učnih modelov, ki združujejo osebno in spletno poučevanje. Simulacije in študije primerov: Uporaba simulacij in študij primerov za uporabo teoretičnega znanja v praktičnem kontekstu. Razvoj poslovnih iger, ki posnemajo realistične scenarije iz sveta dela. Spodbujanje trajnosti in družbene odgovornosti: vključevanje tem, kot so trajnost, družbena odgovornost in etično ravnanje, v učni načrt. Projekti in pobude, namenjeni trajnostnemu razvoju in družbeni zavezanosti. Z izvajanjem teh zahtev in predlogov lahko izobraževalne ustanove zagotovijo, da njihovi diplomanti ne bodo le tehnično usposobljeni, temveč bodo imeli tudi potrebne mehke veščine in celostno perspektivo za uspeh v hitro spreminjajočem se svetu dela.

Osnovne šole: matematika, pisanje (lepo), branje. To je osnova za vse nadaljnje učenje. Poklicne šole: učenje osnovnega znanja in osnovnih tehničnih veščin brez računalnikov, več ročnega risanja. Računalnik je treba uporabljati šele po pridobitvi specializiranega znanja.

Osnovno znanje o lesu kot materialu in specializacija na različnih področjih (vodenje procesov, projektiranje konstrukcij, vodenje projektov ...)

Več praktično usmerjenega pouka, po možnosti v sodelovanju z aktivnimi podjetji! Boljše politično izobraževanje.

Usposabljanje na področju osnov lesene gradnje, prostorske zavesti.

Tabela 5 Individualni predlogi in ideje glede zahtev za šole, univerze, izobraževalne centre (SI in AT)

Povratne informacije kažejo, da je tema spodbujanja ustreznih zahtev za šole, univerze in centre za usposabljanje v Sloveniji in Avstriji zelo pomembna in da jo anketiranci zelo dobro sprejemajo.

3.14 Za katere spretnosti in znanja menite, da dijakom manjkajo ob zaključku poklicnega izobraževanja (možnih je več odgovorov)?

Tudi odgovore na to vprašanje, se lahko poveže z rezultati prejšnjega odgovora. Podjetniki so namreč mnenja, da dijakom ob zaključku poklicnega izobraževanja manjkajo predvsem predanost delu, odgovornost in samostojno, kot tudi natančno delo in vestnost. Omenja se tudi omejeno interdisciplinarno znanje oz. neznanje iz drugih področij. Samostojnost pri delu, pa tudi volja za prevzemanje odgovornosti po navadi raste z znanjem, ki ga posameznik pridobi. Za nekoga, ki še nima veliko izkušenj je pričakovano, da ni takoj samostojen in pripravljen prevzemati odgovornosti, to pride s prakso, edina praksa za večino dijakov pa je tisto obvezno predpisano vajeništvo v času šolanja (za določene programe izobraževanja). Podjetniki omenjajo tudi pomanjkanje interdisciplinarnih znanj pri dijakih. Glede tega smo lahko zgoraj (pri obiskih srednjih šol) prebrali tudi, da si dijaki na drugi strani želijo več interdisciplinarnega znanja. Rezultati tega vprašanja so razvidni na naslednji strani, na tej strani spodaj pa si lahko preberete, kaj so podjetniki še sami napisali glede potrebnih veščin, ki jih še potrebujejo mladi strokovnjaki.

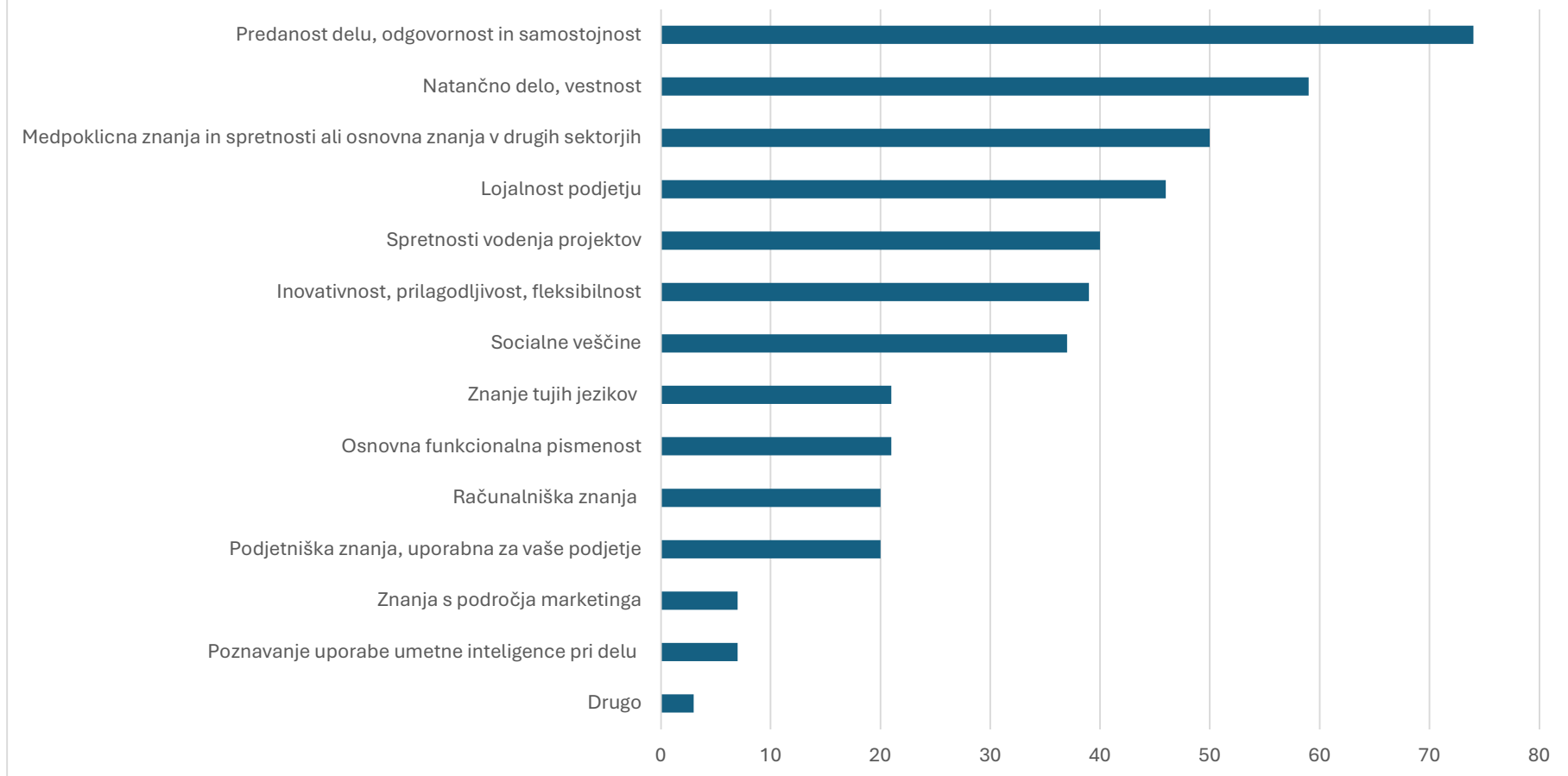
CNC

Veliko več prakse (odgovor naveden 2x)
--

<p>Predvsem zanimanje za ta poklic. Da bi bili radovedni in si želeli praktičnega znanja v stroki. Da bi se res lahko nekaj naučili in od prakse nekaj odnesli. Da bi v šoli vztrajali, da je osnova vsakega mizarja tehnična risba, ki jo pripravi pred pričetkom dela. Da bi jih naučili, da mora biti delavniški dnevnik čitljiv v tehnični pisavi! To je nujno potreben začetek za pozitiven odnos do dela.</p>
<p>Poznavanje osnov doseganja kakovosti izdelkov in poslovanja ter odličnosti v podjetju, iz česar bi izhajala tudi večja lojalnost podjetju in zavezanost k skupnemu podjetniškemu uspehu</p>
<p>Čiste osnove, ki izhajajo iz družinskega kroga - da se je potrebno najprej dokazati, predno navajaš pravice in postavljaš svoje pogoje.</p>
<p>Da razumejo, da so prišli v podjetje, kjer potrebujejo nek čas, da se naučijo poklicnih spretnosti in tudi socialnih spretnosti, da se vključijo v tim.</p>
<p>Zdrava pamet</p>
<p>Pripravljenost za delo</p>
<p>Vzdržljivost</p>
<p>Moto: Hočem in naredim</p>
<p>Pripravljenost za učenje, pripravljenost za delo</p>
<p>Motivacija in spodbude za delo z dobrim plačilom, ljudje, ki nočejo delati, dobijo preveč podpore!</p>

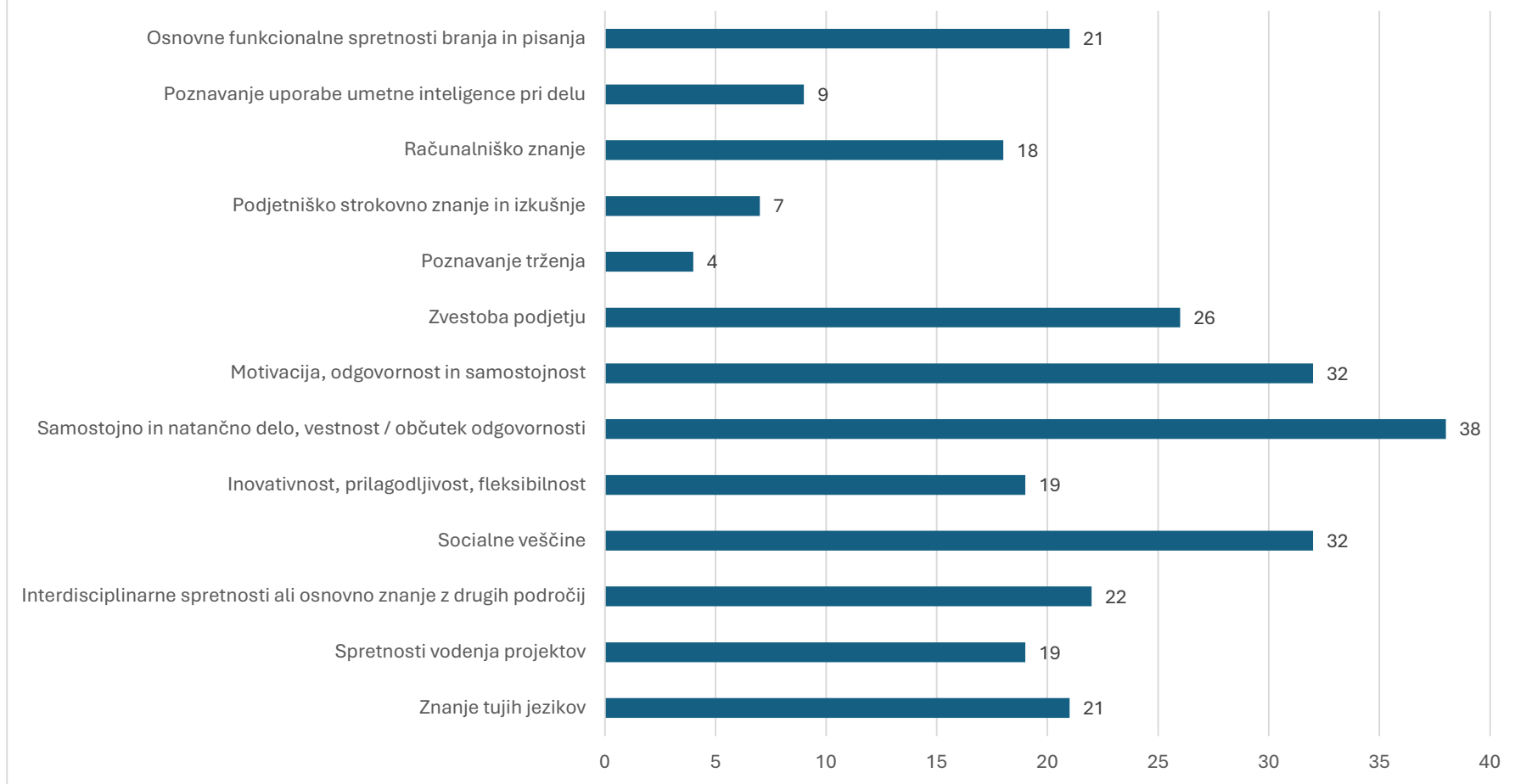
Tabela 6 Navedena znanja, ki jih potrebujejo dijaki po končanem šolanju (SI in AT)

Za katere spretnosti in znanja menite, da dijakom manjkajo ob zaključku poklicnega izobraževanja?



Slika 27 Pomanjkljiva znanja dijakov, SI

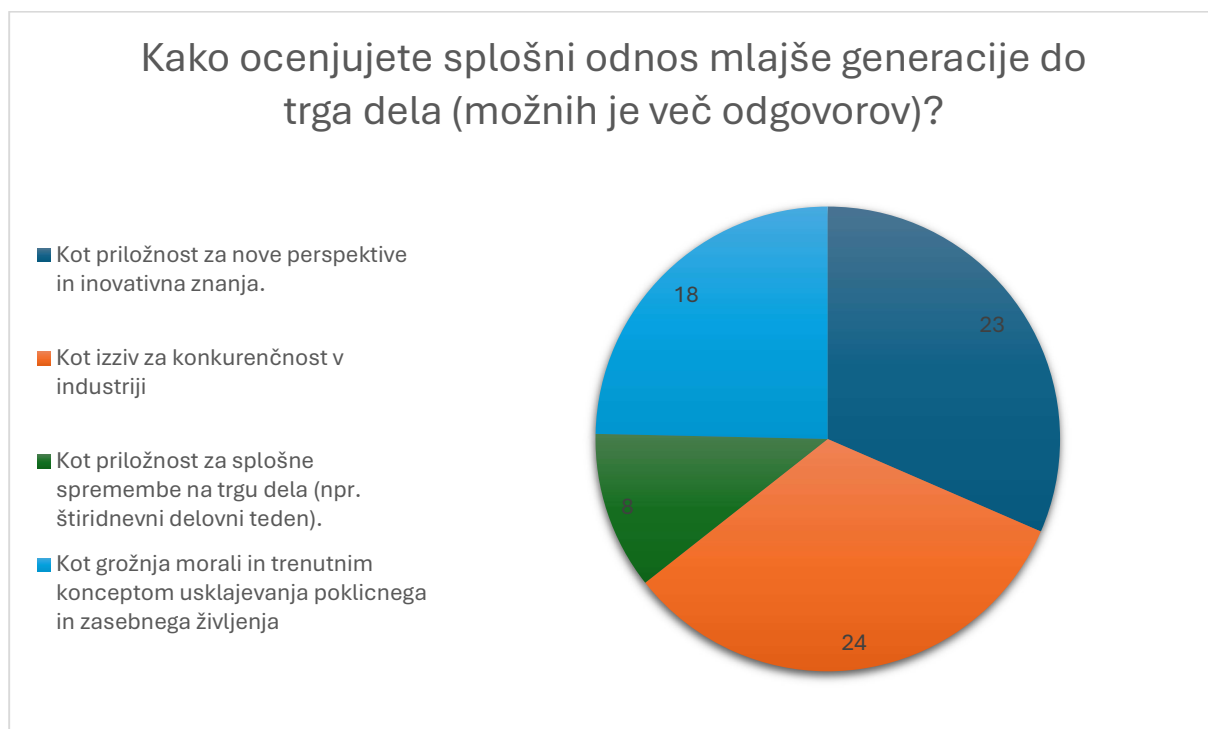
Za katere spretnosti in znanja menite, da dijakom manjkajo ob zaključku poklicnega izobraževanja?



Slika 28 Pomanjkljiva znanja dijakov, AT

3.15 Kako ocenjujete splošni odnos mlajše generacije do trga dela (možnih je več odgovorov)?

Avstrijska raziskava je dodatno spraševala, kakšen odnos ima mlajša generacija do trga dela po mnenju anketirancev. Izkazalo se je, da podjetja menijo, da mlajša generacija vidi trg dela kot priložnost za nove perspektive.

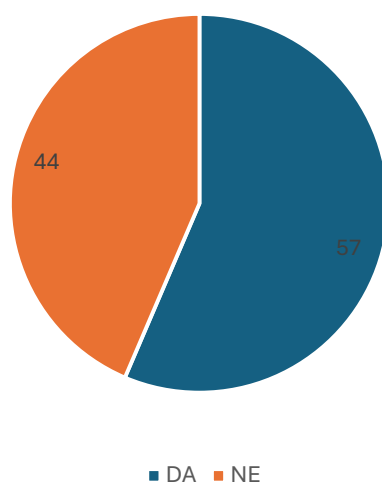


Slika 29 Odnos mlajše generacije do trga dela, AT

3.16 Ali izvajate vajeništvo oziroma obvezno praktično usposabljanje z delom (PUD)?

V raziskavi v Sloveniji nas je zanimalo tudi, koliko od anketiranih podjetij izvaja vajeništvo, saj so taki odgovori najbolj relevantni in najbolj blizu prakse. Pomembno nam je bilo dognanje, da se res večina anketirancev oz. podjetnikov ukvarja s tematiko vajeništva in usposabljanja mladih aktivno. Aktivna in praktična povezava z vajeništvom, pa ni bila pogoj za sodelovanje v anketi, tako lahko razberemo tudi, da se veliko podjetij dejavnih v lesni panogi v Sloveniji aktivno ukvarja z vajeništvom in si tako pomagajo pri zagotavljanju bodoče delovne sile. To vprašanje je bilo zastavljeno le v Sloveniji.

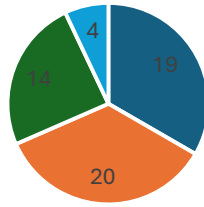
Ali izvajate vajeništvo oziroma obvezno praktično usposabljanje z delom (PUD)?



Slika 30 Ponudba vajeništva v podjetjih, SI

Vse tiste, ki so na zgornje vprašanje odgovorili z DA, smo prosili, naj izberejo, katero obliko vajeništva izvajajo oz. katera jim je najljubša. Zanimalo nas je namreč, če podjetniki poznajo različne oblike vajeniških izobraževanj in katera jim je morda najljubša, ter zakaj. Izkazalo se je, da podjetja uporabljajo vse tri možnosti vajeniških pogodb, ki so na voljo in le redki, ne poznajo različnih možnih oblik vajeništva. Vendar se slika o tem, da podjetja natančno vedo katere oblike vajeništva v Sloveniji obstajajo malo zamegli, ko pregledamo odgovore na podvprašanja, ki smo jih postavili v povezavi z vajeništvom in so opisana spodaj.

Odgovorili ste z DA, zato izberite, katero obliko izvajate oziroma katera vam je najljubša. Če vam oblike niso znane, prosimo, obkrožite ustrezno.



- Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)
- Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)
- Pogodba o vajeništvu
- Zgoraj navedenih oblik vajeništva/obveznega praktičnega usposabljanja ne poznam

Slika 31 Oblike vajeniških pogodb, SI

Kot naslednje vprašanje nas je zanimalo, zakaj se podjetja odločajo za določeno vrsto vajeništva oz. zakaj izbirajo prav to vrsto vajeništva (tudi to vprašanje je bilo zastavljeno le v Sloveniji). Večina odgovorov je bila naravnana v smislu, zakaj so se odločili da dajo v podjetju dijakom možnost vajeništva in ne toliko zakaj so se odločili za določeno obliko. Je pa eden izmed anketirancev navedel, da po njegovem mnenju pogodba o vajeništvu napisana neživiljenjsko in dodeljuje pravice samo vajencu. Drug anketiranec je navedel, da izvaja kolektivno učno pogodbo, ker je individualna učna pogodb povezana z birokracijo, dijaki, pa da so večinoma neresni k temu kar se obvežejo. Da se je »zaradi papirologije« odločil raje za kolektivno učno pogodbo opisuje tudi drug anketiranec.

Pri kolektivni učni pogodbi, so anketiranci večkrat navedli, da gre tudi za edino obliko vajeništva, ki jim je bila na voljo in da se tega poslužujejo, ker jim šole pri tem pomagajo. Eden izmed anketirancev, je navedel, da je tak sistem obvezne prakse (kar pa ne drži, saj se obvezna praksa lahko opravlja tudi preko individualne učne pogodbe), kar na eni strani lahko kaže na to, da ne poznajo vsi anketiranci različnih vrst učnih pogodb, niti ne vedo, katerih se lahko poslužujejo. Na drugi strani pa se hkrati postavlja tudi vprašanje, kako jim šole predstavijo možnosti opravljanja vajeništev v njihovem podjetju (oz. poraja se vprašanje, če šole podjetnikom predstavijo samo kolektivno učno pogodbo ali jih

seznanijo z vsemi možnostmi). Več odgovorov na to vprašanje pa v spodnji tabeli, kjer je v levem stolpcu navedeno katero pogodbo podjetje izvaja v desnem stolpcu, pa njihovi argumenti (navajamo zgolj berljive odgovore), ki pa niso vedno nujno povezani z utemeljitvijo zakaj so se odločili za določeno obliko vajeništva.

Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	Pomagam , ker se pozablja tradicija.
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	Ker šola poišče delodajalca za prakso.
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	Ker nam šole pri tem pomagajo.
Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	priporočilo ozs
Pogodba o vajeništvu	izobrazimo potreben kader , ki ga rabimo..
Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	Dijak je ves čas pri istem delodajalcu.
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	tak je sistem obvezne prakse
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	Pogodba o vajeništvu je napisana neživljensko in dodeljuje pravice samo vajencu. Ko jo dijak prebere se zelo dobro zaveda svojih pravic, dolžnosti pa žal ne.
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	zaradi promocije in zagotavljanja kadra

Pogodba o vajeništvu	Možnost potencialnega nabora novih kadrov.
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	pridobitev delovne sile
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	ker nam je ta ponujena s strani šole
Pogodba o vajeništvu	Izvajamo vajeništvo za mladino z posebnimi potrebami. Izvajamo jo z razloga, da je potrebno tudi te ljudi naučiti, sprejeti in zaposliti.
Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	Slučaj
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	Iskanje novega perspektivnega kadra
Pogodba o vajeništvu	Sistem preko GZS
Pogodba o vajeništvu	DOBRA PRAKSA
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	ZARADI PAPIROLOGIJE
Pogodba o vajeništvu	Nabor bodočih kadrov
Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	Vajenec se v času vajeništva spoznava z delovnim procesom in ima ob zaključku šolanja možnost zaposlitve v našem podjetju. Tako se tudi hitreje vključi v že poznani delovni proces.

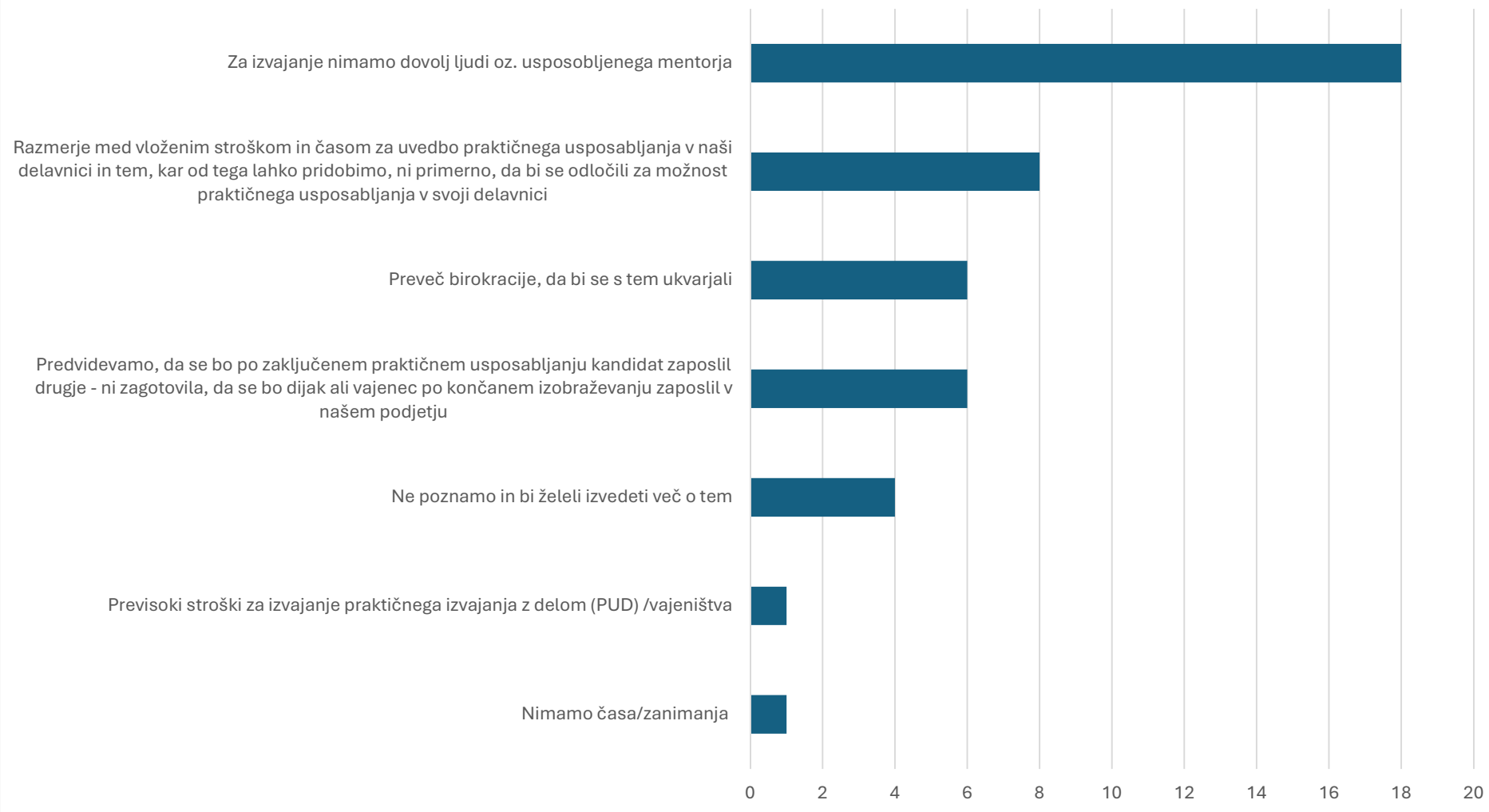
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	- Ker je od individualne učne pogodbe precej birokracije. Dijaki pa večinoma neresni k temu, kar se obvežejo.
Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	- Verjamem, da mora biti vajenec med izobraževanjem čim več v podjetju
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	- Za pridobitev bodočega kadra
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	- Možnost pridobivanja znanja.
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	- NA VOLJO NAM JE BILA SAMO TA OBLIKA.
Kolektivna učna pogodba (šola - delodajalec)	- Večinoma dijaki sami pokličejo za opravljanje praktičnega usposabljanja.
Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	- nujno je stalno dodatno usposabljanje
Pogodba o vajeništvu	Vajenec ima vec kvalitetne prakse v podjetju
Pogodba o vajeništvu	največja možnost, da vajenec vidi kako bo potekal polic-služba in tudi delodajalec vidi vajenčeve perspektive
Individualna učna pogodba (dijak - delodajalec)	- Mladi morajo dobiti izkušnje v proizvodnji.

Tabela 7 Navedeni vzroki za uporabo različnih vajeniških pogodb, SI

V primeru, da vajeništva v podjetju ne opravljate, izberite največ dva možna odgovora kot razlog.

Zanimalo nas je tudi kaj je za podjetja, ki vajeništva ne ponujajo, glavni razlog, da se za to ne odločijo. Na voljo so imeli odgovore predstavljene spodaj, anketiranci pa so lahko izbrali največ dva odgovora. Izkazalo se je, da večina teh podjetnikov nima dovolj kadrov oz. primernih kadrov in da za njih razmerje med vložnim stroškom in delom, ki je potreben za uvedbo in tem, kar podjetniki mislijo da lahko pridobijo z uvedbo enostavno preslabo. Iz odgovorov je razvidno, da podjetniki (preden uvedejo možnost vajeništva v podjetju) v uvajanju vajeništva vidijo prepreke, ki so povezane predvsem z birokracijo in zagotavljanjem primernega kadra, ki bi bili mentorji vajencem ob hkratni zaskrbljenosti, če bi se jim vložek sploh kdaj povrnil.

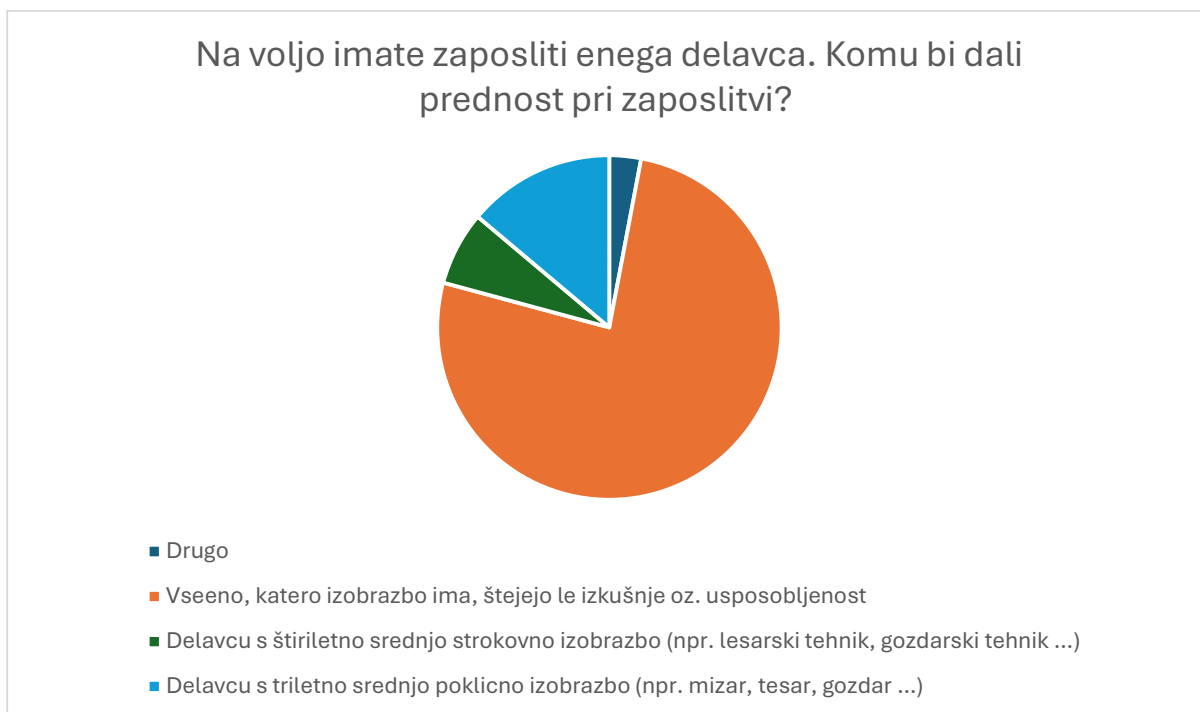
Odgovorili ste z NE, izberite največ dva odgovora



Slika 32 Vzroki za neizvajanje vajeništva v podjetjih, SI

3.17 Na voljo imate zaposliti enega delavca. Komu bi dali prednost pri zaposlitvi?

Pri tem vprašanju, nas je zanimalo predvsem, če podjetniki raje zaposlujejo tiste dijake, ki so opravili triletno srednjo poklicno šolo (več prakse učnem programu), kot tiste s štiriletno srednjo strokovno izobrazbo (ki so imeli v času šolanja manj prakse). Ker se zavedamo, da vsi podjetniki ne poznajo nujno izobraževalnih sistemov, smo ponudili še tretjo možnost izbire odgovora, da so najbolj pomembne izkušnje. Izkazalo se je, da delodajalci v lesni panogi, bolj kot stopnjo izobrazbe cenijo izkušnje in usposobljenost. Tudi to vprašanje smo zastavili samo slovenskim anketirancem.



Slika 33 Vpliv različnih srednješolskih programov na možnost zaposlitve, SI

3.18 Obeta se prenova poklicnih standardov v dejavnosti lesarstva. Kaj bi spremenili / dodali v sistem izobraževanja, da bi mladi kadri prišli k vam bolj oz. ustrezno usposobljeni?

Za konec smo dali anketirancem še možnost, da nam povedo lastna mnenja o tem, kaj bi spremenili ali dodali v sistem izobraževanja z namenom, da bi bodoči mladi delojemalci prišli čim bolj ustrezno usposobljeni. Tudi to vprašanje smo zastavili zgolj slovenskim anketirancem. Odgovore so vprašanci lahko navedli prosto, prevzeti so v spodnji tabeli. Daleč največ odgovorov se je nanašalo na željo po tem, da bi bilo v času šolanja več praktičnega usposabljanja. Od 101 odgovorov je bilo to izpostavljeno 54 krat. Nekateri odgovori so vsebovali poleg želje po več praktičnega usposabljanja, še druge želje, pomisleke zato so nekateri odgovori šteti v dveh različnih kategorijah razporejeni (nekateri odgovori pa niso zajeti zaradi pomanjkljivosti jasnosti) pa so po tematikah. Odgovore smo razdelili na 5 različnih kategorij. Odgovori so razvrščeni glede na želje/pripombe/razmisleke in smo jih razporedili na sledeče sklope po željah:

- Več praktičnega usposabljanja – 54 odgovorov
- Več drugih povezanih znanj – 20 odgovorov
- Več sodelovanja – 4 odgovori
- Ugled panoge – 3 odgovori
- Drugo – 18 odgovorov

Nekaj prevzetih (nelektoriranih) odgovorov, glede na sklop, ki smo ga določili je navedenih v spodnji tabeli.

Vač praktičnega usposabljanja		
Ponovna uvedba vajeništva z več mesečno obvezno prakso v vseh letnikih	Več praktičnega dela v času izobraževanja	Uporabna praksa, ki bi nadgradila delo v delavnici.

Da spoznajo osnovna ročna mizarska dela. Pridobitev večšine natančnosti in doslednosti. Veliko več poudarka na praktičnem usposabljanju.	Na začetku več prakse v nadaljevanju teorija - lažje razumevanje	Več prakse (npr. 3 mesece) pri delodajalcu za programe, ki imajo sedaj 14 dni prakse na leto.
Več drugih povezanih znanj		
VEČ POUČENJE NA ZNANJAH S PODROČJA DELOVANJA CNC STROJEV IN VEČ VEŠČIN PISNEGA IZRAŽANJA (DELOVNA POROČILA)	usposobljenost za delo (projektiranje) z računalnikom	Več tehničnega risanja in programiranja CNC strojev
več prakse in novih znanj (programiranje, UI).	več poudarka o znanju tujih jezikov(nemščina, angleščina)	VEČ PRAKTIČNO UPORABNEGA ZNANJA IZ STROKE LESA IN STROJEV
Elektrika, računovodstvo	Več dela na modernih strojih in programih.	sodobna znanja o tehnologijah in programiranju strojev poznavanje veščin prodaje in marketinga
Več sodelovanja		
predmet sodelovanja med generacijami, v smislu strpnosti in tolerance obojih	Vsako podjetje je specifično zato bi bilo potrebno več komuniciranja med šolo in zaposlovalcem.	Prilagoditev programov v sodelovanju z delodajalci in izobraževanje za potrebe gospodarstva

Ugled panoge		
<p>Predvsem moramo zagotoviti da se mladi ki se izobražujejo v vsaki smeri nato tudi zaposlijo v panogi. Predvsem nam primanjkuje spoštovanja do izobrazbe na srednješolski ravni.</p>	<p>OZAVEŠČANJE</p>	<p>Se mi zdi, da je sistem izobraževanja dovolj dober, problem izhaja že iz osnovne vzgoje in dejstva, da se v poklicne šole vključujejo dijaki, ki drugam ne morejo in ne iz navdušenja nad takim poklicem.</p>
Drugo		
<p>Ne vem, itak tu ne gre za nas ampak za njihovo prihodnost kaj bodo želeli delat. Kader se da hitro usposobit le želja mora biti.</p>	<p>vesnost in zanesljivost do podjetja in države</p>	<p>Spremeniti kvaliteto solskega programa</p>
<p>Šole morajo na delovna mesta, ki izobražujejo praktični pouk zaposlovati učitelje, ki bodo sposobni dijake ne samo naučiti ampak navdušiti nad vsemi pozitivnimi aspekti poklica, jim pomagati da razvijajo svoje znanje in ga nadgrajujejo.</p>	<p>Predvsem delovne navade.</p>	<p>Razdelitev na mizarje in žagarje.</p>

motivacija za delo	Podalšanje vajeniške dobe, dokler vajenec ni zmožen ustvariti pozitivnega rezultata naj za šolanje plačuje šola,	Manjša obdavčitev plač in tako bi prejeli delavci višji neto.
--------------------	--	---

Tabela 8 Dodatni predlogi za prenavo poklicnih standardov, SI

3.19 Ali bi želeli deliti še kaj v zvezi s potrebnimi znanji, izzivi in izkušnjami?

Pri zadnjem vprašanju smo dali anketirancem možnost, da z nami podelijo nadaljnja razmišljanja glede tematike. Vsebina odgovorov je zelo sovpadala z vsebino pri prejšnjem odgovoru. Odgovore smo lahko razdelili na popolnoma enake sklope, na popolnoma enak način kot pri prejšnjem vprašanju. Nelektorirana predstavitev nekaterih primernih odgovorov je prikazana v naslednji tabeli. Tega vprašanja ni bilo potrebno obvezno izpolniti, zato smo nanj dobili le 26 odgovorov

- Več praktičnega usposabljanja – 4 odgovori
- Več drugih povezanih znanj – 5 odgovorov
- Več sodelovanja – 1 odgovor
- Drugo – 18 odgovorov

Vač praktičnega usposabljanja / več drugih povezanih znanj/več sodelovanja		
Premalo praktičnega dela.	Premalo klasičnega praktičnega znanja o možnosti uporabe orodij.	več praktičnega dela, in res preverjanje znanja, ne mora narediti šola
Komunikacija z delodajalci, sodelavci in z naročniki pri katerih se izvaja montaža.	izkušnje iz različnih področij	Manjka jih žal, mladim manjka znanja - morda kake popoldanske delavnice, srečanja

Drugo

Mislím, da so starši tisti, ki pri mladih dajejo zgled za delavnost, odgovornost in vztrajnost, slediti pa jim morajo tudi učitelji.

Tabela 9 Drugi dodatni predlogi, SI

V Avstriji so anketirance vprašali, ali so seznanjeni s konceptom mikrokreditov, 77 % jih je odgovorilo, da tega koncepta še ne poznajo.

Na vprašanje, kako bi moral biti zasnovan program nadaljnega izobraževanja na univerzi uporabnih znanosti, da bi bil pomemben za podjetja, je več kot polovica anketirancev odgovorila, da bi se odločili na podlagi stroškov na udeleženca.

Interreg



Sofinancira
EVROPSKA UNIJA
Kofinanziert von
der EUROPÄISCHEN UNION

Slovenija – Österreich

LifeLongWood

4 Workshop mit Schüler:innen an der FH Kärnten

Der Schüler:innen-Workshop der FH Kärnten mit 24 Schüler:innen des lokalen Spittaler Gymnasiums fand in der Aula am Campus Spittal statt. Zeitgleich befand sich hier eine Ausstellung, die den Kärntner Holzbaupreis thematisierte. Nach Durchführung des Workshops präsentierten die Schüler:innen ihre erarbeiteten Ergebnisse den Teilnehmer:innen des im Anschluss stattfindenden LLW-Stakeholder-Workshops. So konnten die Teilnehmer:innen des Stakeholder-Workshops das Mindset der GenZ im allgemeinen und das Vorwissen im Bereich Holz und Berufe in der Holzbranche kennenlernen.

4.1 Programm

Beginn 13:30 Uhr

13:30-13:45 Uhr kurzes Intro und Vorstellung der Hochschule (Julien Pressland)

13:45-14:15 Uhr Einleitung (Wolfgang Grillitsch)

14:15-14:30 Uhr Pause

14:30-15:30 Uhr 4 Workshopstationen (Durchführung)

15:30 Uhr Vorstellung der Workshopergebnisse an die Teilnehmer:innen des Stakeholder Workshops

4.2 Durchführung

Die Durchführung des Workshops fand mittels 4 verschiedenen Stationen statt, deren Inhalte und Aufgaben von den Schüler:innen wechselweise bearbeiteten wurden.

- **Personas kreieren: Wie tickt die GenZ / welche Holzberufe kennt sie**

Die Schüler:innen erstellten in Zweiergruppen jeweils eine Persona und sammelten Berufe, die mit Holz in Verbindung stehen. Wie erwartet, sind die Jugendlichen sehr



Abbildung 2 • Turmbau aus zusammengerollten Zeitungen

- **Bau einer Leonardo Kuppel aus Holzbrettern**

Bau einer Leonardo-Kuppel mit einfachen Holzbrettern, ohne Verbindungsmittel – Teamwork aller Teilnehmer:innen.



Abbildung 3 Bau einer Leonardo Kuppel aus Holzbrettern

- **Was ist aus Holz – mehr als DU denkst**

Die Schüler:innen schrieben oder zeichneten Produkte aus Holz auf Furnier-Kärtchen. Es konnten viele Produkte aufgezählt werden, mit etwas Hilfe durch die Moderation wurden dann auch Produkte aus Zellulose Fasern etc. genannt, welche nicht zu den offensichtlichsten Produkten gehören.



Abbildung 4 Workshop was ist aus Holz

4.3 Fazit

Das Fazit aller Workshops zeigt auf, dass die Schüler:innen sehr konzentriert und engagiert bei der Bearbeitung der Aufgaben waren. Holz wurde von ihnen nicht als

außergewöhnlich, sondern eher als vertrautes Material wahrgenommen. Auch die Information, dass Zeitungen aus Holz bestehen, war den meisten nicht völlig neu. Es wurde deutlich, dass sowohl Wissen über Holz als auch über Berufe in der Holzbranche bereits vorhanden ist. Besonders auffällig war, wie viel Wissen die Schüler:innen bei gezielter Nachfrage abrufen konnten. Auch die Erkenntnis, dass Holz ein nachhaltiges Material ist, scheint fest verankert zu sein.

5 Besuche Sekundärschulen in Slowenien

Als Teil der Marktforschung wurden Workshops mit Schüler:innen der Abschlussklasse (alter ca. 17 und 18) verschiedener Holzbearbeitungslehrpläne in drei Sekundarschulen in Slowenien (Škofja Loka, Maribor und Slovenj Gradec - Muta) durchgeführt. Dabei wurden Schulen aus verschiedenen geographischen Gebieten Sloweniens, die für das Interreg SI-AT Projekt geeignet sind, besucht. Das Fokus lag bei der Frage, was junge Menschen zu den Holzberufen hingezogen hat, welche Pläne sie haben, welche zusätzlichen Fähigkeiten sie sich wünschen und was für sie wichtig ist. Die wichtigsten Ergebnisse und Zusammenfassungen der Antworten auf die Fragen werden in diesem Kapitel aufgezeigt. Im Anhang befinden sich Interviews, die mit den Schüler:innen geführt wurden und ihre Überlegungen dazu beschrieben. Zunächst eine Vorstellung der drei Schulen, die besucht wurden (im Folgenden wird jede Schule nach ihrem Standort genannt):

- Schule für Forstwirtschaft und Holztechnik Maribor
- Schul-Zentrum Škofja Loka, Schule für Holzbearbeitung
- Schule Slovenj Gradec und Muta, Programm Holztechnik

5.1 Wichtigste Ergebnisse

Es zeigten sich Unterschiede zwischen den Schulen in Bezug auf ihre geografische Lage sowie bei den ersten Reaktionen auf das Thema, abhängig von Schule und Programm. Dennoch gab es eine gemeinsame Grundlage in den Überlegungen und Antworten, die

alle auf ähnliche Ziele hinwiesen. Die Einschätzungen zur Bedeutung des geografischen Standorts und zu den anfänglichen Reaktionen werden im Folgenden näher erläutert.

Den Schüler:innen in Škoja Loka gefiel die Tatsache, dass ihre Schule, umgeben von Unternehmen in einem Industriegebiet, "mitten im Geschehen" liegt. Den Schüler:innen aus Maribor gefiel die Tatsache, dass die Schule außerhalb der Stadt und in einer ruhigen Umgebung, mit einem großen Parkplatz und folglich besseren Verbindungen zu den Mitschülern (gemeinsamer Transport zur und von der Schule) liegt. Die Schüler:innen aus Slovenj Gradec betonten hingegen die Nähe und die Möglichkeiten der Verbindung mit Österreich.

Sowohl in Škofja Loka als auch in Slovenj Gradec/Muta schätzen die Schüler:innen ihre moderne Werkstatt mit neuen Maschinen und der Möglichkeit, mit Software zu lernen, und sie betonten wiederholt, wie wichtig das Lernen in den Werkstätten und die moderne Werkstattausrüstung sind, um sie auf ihre künftigen beruflichen Möglichkeiten vorzubereiten.

5.2 Wer entscheidet sich für ein Studium in der Holzbearbeitung?

Fast die Hälfte der Schüler:innen aller drei Schulen, die an dem Workshop teilgenommen haben, wählten dieses Programm, weil sie zu Hause (oder bei Verwandten) eine Werkstatt oder einen Betrieb haben. Sie gaben an, dass sie seit ihrer Kindheit mit Holz in Berührung gekommen sind, zu Hause mit ihren Eltern oder Großeltern in einer Werkstatt gearbeitet haben oder von Verwandten inspiriert worden sind. Viele von ihnen gaben an, dass sie von klein auf immer von Holz umgeben waren und dass Holzbearbeitung etwas war (und immer noch ist), was sie gerne tun und dass ihre Eltern sie dazu ermutigt haben. Einige wenige Schüler:innen wollten diese Verbindung mit Holz von zuhause nicht gleichermaßen erwähnen, wurden aber von ihren Mitschüler:innen dazu ermutigt.

Andere Schüler:innen haben sich schon in der Grundschule für Holz, die Technik und Dinge, die aus Holz hergestellt werden können, begeistert. Andere sagten, dass sie sich für die Schule entschieden haben, weil man dort schnell Kenntnisse und einen Beruf erlernt und sofort eine Beschäftigung findet.

5.3 Was assoziieren junge Schüler:innen mit der Arbeit mit Holz?

Sie assoziieren damit Kreativität, Entspannung, Umwelt, Arbeiten in der Natur und die Tatsache, dass aus Holz viele verschiedene Produkte hergestellt werden können (auch in Verbindung mit Musik und Musikinstrumenten). Der Kontakt zur Natur ist den Schüler:innen wichtig.

5.4 Wie stellen sie sich ihre berufliche Zukunft vor?

Berufe in der Holzbranche gelten als zukunftssicher und unverzichtbar. Einige Schüler:innen schätzen besonders die Möglichkeit, durch das Schulprogramm schnell einen Beruf zu erlernen, während anderen die Option zur Weiterbildung im Bereich der Holzbearbeitung wichtig ist. So hoben die Schüler:innen aus Maribor beispielsweise hervor, dass ihre Schule auch den Weg zu einer höheren Ausbildung im Tertiärbereich bietet.

5.5 Was gefällt ihnen am meisten an der Bildung?

Die Schüler:innen aller drei Schulen arbeiten sowohl in der schuleigenen Werkstatt im Rahmen des Unterrichts als auch bei ihren Arbeitgeber:innen. Unter anderem haben sie die Inhalte ihres Berufsschulunterrichts und die Lehrer gelobt, die sie ermutigen, motivieren und unterstützen. Bei der Befragung stellten wir fest, dass die Schüler:innen bereit sind, aus weit entfernten Städten zu pendeln oder in einem Schülerwohnheim zu wohnen, um eine gut ausgestattete Werkstatt und eine gute Schule zu finden. Sie engagieren sich auch gerne in verschiedenen Projekten (z. B. Erasmus) und mögen berufliche Exkursionen sehr.

Die Schüler:innen der Fachschule für Holzbearbeitung in Škofja Loka betonten auch die entspannte/gemütliche und angenehme Atmosphäre an der Schule, die Lernunternehmen, die modernen Programme und die hervorragend ausgestattete Werkstatt bzw. die schönen Räumlichkeiten der Schule. Sie mögen ihre Werkstättenmeister und verbringen viele Stunden mit der Arbeit am Computer, wobei sie

lernen wie mit verschiedenen Programmen gearbeitet wird (z.B. Programme für die CNC-Maschinen).

Die Schüler:innen aus Slovenj Gradec sind besonders beeindruckt von ihrer neuen Schule, den modernen Klassenräumen, der top ausgestatteten Werkstatt und den neuen Maschinen, ebenso wie von den Programmen wie AutoCAD und Cabinet Vision. Den Schüler:innen aus Maribor gefällt vor allem die ruhige Lage der Schule außerhalb der Stadt, der große Parkplatz und die enge Verbindung zu ihren Mitschüler:innen. Sie erwähnten zudem das Reparieren alter Produkte und das kreative Produktentwicklung. Die Forsttechniker:innen lobten die moderne Ausrüstung für die Forstwirtschaft, die Waldgestaltung, die hervorragend ausgestattete Werkstatt für praktische Übungen und die beiden forstwirtschaftlichen Traktoren. Besonders schätzen sie, dass die Schule auch eine Hochschule im Tertiärbereich anbietet.

5.6 Was fehlt jungen Menschen in der Bildung?

Die Schüler:innen aller drei Schulen wünschen sich mehr praktische Arbeitsstunden, sowohl in der Schule als auch bei ihren Arbeitgeber:innen. Zudem möchten sie mehr Kenntnisse in Programmierung, den Einsatz und die Arbeit mit Informationssystemen sowie CNC-Technologie erwerben – einschließlich Kodierung, Programmierung und der Nutzung von CNC-Maschinen, am besten schon zu einem früheren Zeitpunkt im Schulalltag. Sie äußerten auch den Wunsch, intensiver mit Computern und moderner Software in den Bereichen Zeichnen, Programmieren und Design zu arbeiten. Darüber hinaus wünschen sie sich mehr berufliche Exkursionen.

In Slovenj Gradec betonte die Mehrheit der Schüler:innen die Wichtigkeit von Deutschkenntnissen. Sie sprachen zudem das Arbeiten mit Epoxidharz an, da es aktuell sehr im Trend liegt, sowie den Wunsch nach mehr Praxis mit AutoCAD. Ein Schüler äußerte außerdem den Wunsch nach mehr Sportunterricht, idealerweise mindestens zweimal pro Woche.

Auf die Frage nach der praktischen Ausbildung gaben alle Schüler:innen an, dass sie während ihrer vierjährigen Schulzeit ein vierwöchiges Praktikum absolviert haben. Einige berichteten zudem von einem zusätzlichen einmonatigen Praktikum im Rahmen eines

Austauschprogramms. Dennoch waren sich alle einig, dass die praktische Ausbildung insgesamt nicht ausreichend war.

Auf die Frage nach der praktischen Ausbildung waren die Schüler:innen der Schule Slovenj Gradec - Muta ebenfalls einhellig der Meinung, dass es nicht genug praktische Ausbildung gibt, insbesondere in der beruflich-technischen Ausbildung, wo nur zwei Wochen für das Praktikum vorgesehen sind. In der Tischlerausbildung ist der Praktikum mit 24 Wochen etwas länger.

Daraus können wir schließen, dass die meisten von ihnen sich die gleichen Dinge in ihrer Ausbildung wünschen, nämlich mehr Kontakt mit der Praxis, sowohl in den Werkstätten der Schule als auch in den Werkstätten der Handwerkerbetriebe, mehr Möglichkeiten für aktives und kreatives Arbeiten, einschließlich kreativer Arbeit mit Hilfe praktischer Kenntnisse moderner Maschinen (z. B. CNC-Maschinen, 3D-Drucker - Photonentechnologie), Materialien (Epoxidharz) und gleichzeitig digitaler Werkzeuge (zum Zeichnen, Entwerfen, Programmieren) die für die praktische Arbeit in Unternehmen und im Handwerk notwendig sind. Angewandte Sprachkenntnisse, mehr Schulungen zum Unternehmertum und mehr Arbeits- und Feldbesuche wurden ebenfalls genannt. Die Schüler:innen interessieren sich mehr für den Werkstoff Holz, neue Technologien und neue Fähigkeiten in diesem Bereich als für einige andere Fächer.

5.7 Worauf legen sie bei der praktischen Ausbildung am meisten Wert?

Das Sammeln von Erfahrungen, das Kennenlernen des Handwerkszeugs, einschließlich neuerer Maschinen wie CNC-Maschinen, und das Kennenlernen der Arbeitgeber:innen, denn nur so können die realen Bedingungen im Beruf kennengelernt und Entscheidungen auf der Grundlage von Erfahrungen getroffen werden. Junge Menschen schätzen auch den ersten Kontakt mit Arbeitsprozessen und Arbeitsweisen, einschließlich des Unternehmertums.

5.8 Wo sehen die Jugendlichen Potenziale in der praktischen Ausbildung?

An der Mittelschule Slovenj Gradec - Muta, an der im Rahmen des Tischlerei-Programms eine 24-wöchige praktische Ausbildung angeboten wird, wiesen die Schüler:innen darauf hin, dass sie durch mehr praktische Stunden auch motivierter sind, die theoretischen Fächer und die Theorie zu lernen, da sie durch das Wissen aus der Praxis die Theorie mit der Praxis verbinden können. Natürlich sprechen wir über die Theorie, die für den Beruf des Holzverarbeiters wichtig ist, aber es wurde auch erwähnt, dass sie in einigen Fächern, die nicht so sehr mit der Holzverarbeitung zu tun haben, weniger Theorie und Lernmaterialien haben könnten.

5.9 Was ist für sie bei der Entscheidung, nach der Ausbildung in der holzverarbeitenden Industrie zu bleiben, wichtig?

Die Schüler:innen der Schule in Škofja Loka hatten größtenteils vor, in der Holzverarbeitungsbranche zu bleiben. Sie sagten, dass sie gerne mit Holz arbeiten. Die meisten von ihnen hatten bereits eine Vision für die Zukunft, was eigentlich sehr aufschlussreich ist, da viele junge Menschen unschlüssig sind, was sie im Leben nach dem Abschluss ihrer Ausbildung machen wollen.

Auch die Schüler:innen der Schule Slovenj Gradec-Muta antworteten mehrheitlich, dass sie im holzverarbeitenden Sektor bleiben werden, die meisten von ihnen werden sich weiterbilden, aber langfristig ist ihre Vision, eher ein eigenes Unternehmen zu führen.

An der Schule in Maribor gaben die Schüler:innen außerdem an, dass sie größtenteils in der Holzbearbeitungsbranche bleiben wollen, einige werden sich sofort einen Job suchen, andere haben beschlossen, sich weiterzubilden (meist im Bereich Holzbearbeitung, aber auch im Bereich Wirtschaft, da die Schüler:innen betriebswirtschaftliche Kenntnisse erwerben wollen und sich so mit dem nötigen Wissen ausstatten wollen, um ein eigenes Unternehmen eröffnen zu können), und die meisten von ihnen haben das Ziel, ein eigenes Unternehmen zu führen.

Nicht wenige von ihnen machten ihre berufliche Zukunft von einem guten Gehalt (sie definierten den Begriff "gutes Gehalt" nicht oder nicht selbst) und einer guten Arbeitsstelle abhängig, die ihnen Spaß machen würde. Die Schüler:innen verbanden dies vor allem mit guten Arbeitsbedingungen (gutes Betriebsklima, gute und faire Beziehungen zu den Vorgesetzten, Respekt, angemessene Arbeitszeiten, die Möglichkeit, sich neues Wissen anzueignen und neue Fähigkeiten zu entwickeln und mit neuen Technologien Schritt zu halten, gleichzeitig die Möglichkeit, unabhängig, kreativ, entspannt und abwechslungsreich zu arbeiten).

Einige Schüler:innen möchten im Holzhandwerk bleiben, weil sie die Leidenschaft für diesen Beruf, unabhängig von den Bedingungen verspüren. Andere haben zu Hause eine Werkstatt, die sie gerne übernehmen würden. Weitere Schüler:innen sehen ihre Karriere in der Holzbranche als abhängig von der Möglichkeit, eine eigene Werkstatt zu betreiben und ihren unternehmerischen Weg zu gestalten. Einige hoffen mit dem Unternehmen, das sie während ihrer Ausbildung mit Hilfe der Schule - Škofja Loka - gegründet haben, Erfolg zu haben, andere wollen sich im Bereich Unternehmertum/Wirtschaft weiterbilden und damit die Chancen für ihre weitere selbstständige Karriere erhöhen.

5.10 Wie bringen sie die Holzbranche mit Fragen der Nachhaltigkeit in Verbindung und wo erfahren sie etwas über diese Themen?

Die Schüler:innen werden in umweltbezogenen Fächern an das Thema Nachhaltigkeit herangeführt. Im Unterricht betonen die Lehrer:innen, dass Holz ein nachhaltiges, sicheres und kreislauffähiges Material ist. Die Schüler:innen sind sich dessen bewusst und lernen auch, dass Lehm und Stroh ebenfalls nachhaltige Materialien sind. Ansonsten interessieren sich die jungen Menschen weniger für Nachhaltigkeit als für Unternehmertum im Bereich der Holzindustrie und andere Aktivitäten. Am deutlichsten wird dies bei den Schüler:innen in Škofja Loka, wie weiter unten gezeigt wird. Was an allen Schülern jedoch gemeinsam gefunden wurde, ist, dass Holz als strategische und nachhaltige Ressource für die slowenische Wirtschaft hervorgehoben wird.

5.10.1 Schule in Škofja Loka

Viele Schüler:innen würden gerne ihr eigenes Unternehmen gründen. In Škofja Loka, wo die Schüler:innen ihre eigenen Unternehmen im Rahmen des Unterrichts gegründet haben, stellen einen Unterschied fest: Produkte, bei denen die Nachhaltigkeit im Vordergrund steht, verkaufen sich besser. Es ist wichtig zu erwähnen, dass dieses Produkt auch eine gute Geschichte zu erzählen hat, da die Schüler:innen beispielsweise nach Überschwemmungen einzigartige Beleuchtungskörper aus Treibholz herstellen. Es ist ihnen auch gut gelungen, die Geschichte mit dem Produkt selbst zu verknüpfen. Während des praktischen Unterrichts werden sie ständig an die Kreislaufwirtschaft erinnert, denn das Holz wird vollständig genutzt und sogar das Abfallmaterial wird zum Heizen der Schule verwendet. Alle Schüler:innen in Škofja Loka waren sich einig, dass Umweltschutz wichtig ist, aber sie sind mit der Terminologie der Nachhaltigkeit selbst nicht besonders vertraut.

5.10.2 Schule in Maribor

Die Schüler:innen in Maribor haben eine ähnliche Meinung zu den Themen der Nachhaltigkeit, wobei diese insbesondere im Englischunterricht behandelt werden. Sie sind sich bewusst, dass die Schule seit kurzem mit Abfall beheizt wird. Zudem sind sie mit dem Konzept der sozialen Verantwortung vertrauter, da sie diesen Begriff im Soziologieunterricht besprechen und die Möglichkeit haben, sich im Rahmen von Erasmus-Projekten auszutauschen. Bei der Herstellung der Produkte wird darauf geachtet, möglichst wenig Holzabfall zu erzeugen, Abfallteile wiederzuverwenden und mit den Resten die Schule zu heizen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Restaurierung, die einen wichtigen Aspekt der Nachhaltigkeit darstellt. Holz als nachhaltige Ressource wird in mehreren Fächern thematisiert, wobei ein deutlicher Unterschied im Bewusstsein zwischen Holzverarbeiter:innen und Förster:innen besteht.

5.10.2.1 Holz als nachhaltige Ressource für Holzverarbeiter:innen

Die Holzverarbeiter:innen wiesen darauf hin, dass die breite Öffentlichkeit nicht zwischen Holz und Spanplatten unterscheidet. Sie sprechen auch darüber, dass bereits in den Grundschulen mehr über Holz und seinen Wert gelernt werden sollte und dass die Renovierung von Häusern mit Holz zwar nachhaltiger, aber auch schwieriger ist. Sie sind

sich auch bewusst, dass Holz in Slowenien stärker in die Kreislaufwirtschaft integriert werden könnte, aber eine große Herausforderung ist die unterbrochene Holz-Wertschöpfungskette, z. B. werden Stämme nach Österreich exportiert, während Halbfertigprodukte nach Slowenien zurückgehen, was ihrer Ansicht nach der gesamten Branche schadet.

5.10.2 Holz als nachhaltige Ressource für Förster:innen

Die Förster:innen kennen sich sehr gut mit der Umwelt und der Nachhaltigkeit aus und verweisen auf die öffentliche Unkenntnis in Bezug auf Aufforstung, Holzeinschlag und vor allem auf die Erhaltung und Bewirtschaftung der Wälder. Nach ihrer Ansicht haben die Menschen falsche Vorstellungen von der Abholzung und daher schlugen die angehenden Förster:innen vor, dass es wichtig wäre, die breite Öffentlichkeit mehr über die richtige Bewirtschaftung von Holz und Wäldern, was wirklich nachhaltig ist und warum eine richtige Abholzung wichtig ist aufzuklären.

5.10.3 Schule Muta/Slovenj Gradec

Diese Schule ist mit den Themen der Nachhaltigkeit vertraut, weil sie in mehreren Fächern (Geografie, Naturwissenschaften, berufliche Fächer) damit in Berührung gekommen sind. Sie betonten, dass es auch in Bezug auf die Relevanz wichtig ist, mit diesen Themen vertraut zu sein, insbesondere da sie mit Holz arbeiten. In mehreren Fächern betonten sie u.A. auch, dass Holz ein nachhaltiges Material ist, dass in vollem Umfang genutzt werden sollte.

5.11 Die holzverarbeitende Industrie und ihr Ruf aus der Sicht der Schüler:innen

Auf die Frage nach dem Ruf der holzverarbeitenden Branche fielen die ersten Antworten zu diesem Thema unterschiedlich aus. Während die Schüler:innen in Škofja Loka auf die geschäftliche bzw. selbstständige Seite des Ansehens der Branche hinwiesen, betonten die Schüler:innen in Maribor den Mangel an Wissen der Öffentlichkeit. Die Schüler:innen in Slovenj Gradec waren geteilter Meinung und verwiesen auf den Vergleich mit dem nahe

gelegenen Nachbarland Österreich und die (teilweise fehlenden) Geschäftsverbindungen mit dem Nachbarland.

5.12 Soziale Netzwerke, Holzbearbeitung und junge Menschen

Schüler:innen aller Schulen wiesen darauf hin, dass sie Instagram und Facebook viel mehr nutzen als zum Beispiel Tik Tok. Aber alle nutzen YouTube. Sie folgen verschiedenen Influencern auf diesen Plattformen und hören sich Podcasts an. Unter anderem wiesen die Schüler:innen darauf hin, dass es kaum slowenische Inhalte gibt, aber Förster:innen aus Maribor lobten die Kanäle von SIDG (Slovenian State Forests, d.o.o., staatliches Forstwirtschaftsunternehmen). Sie verfolgen ausländische Kanäle, würden sich aber Inhalte mit slowenischen Untertiteln wünschen, da sie so mehr lernen könnten. In Slovenj Gradec wurde erwähnt, dass sie Videoinhalte über neue Materialien, die bei der Arbeit mit Holz verwendet und kombiniert werden können, vermissen. Sie möchten auch mehr Inhalte über Design, gute Ideen und vieles mehr bekommen.

Auch hier ist Škofja Loka in gewisser Weise am aktivsten, da einige der Schüler:innen auch selbst Videos drehen und bearbeiten. Die Schüler:innen in Škofja loka, die Unternehmen gegründet haben (zB AO Wood design, Vision 77 Company), erstellten in dieser Hinsicht mehr Inhalte für Werbung für ihre Produkte. Sie haben Profile in sozialen Netzwerken für ihre Unternehmen. In anderen Schulen machen die Schüler:innen dies nicht und erstellen folglich auch keine Inhalte.

6 Umfrage für Unternehmen

Im Rahmen der Projektleistung D.1.1.1. »Netzwerkaufbau und Bedarfsbewertung« wurde für Unternehmen, die im Bereich der Holzverarbeitung tätig sind, ein Fragebogen zu den zukünftigen Wissens- und Qualifikationsbedarfen von Beschäftigten in der Holzverarbeitung sowie zu aktuellen Problemen vorbereitet.

6.1 Größe der Unternehmen, die die Fragen beantworteten

Insgesamt haben 101 Unternehmen aus Slowenien, die im Holzverarbeitungssektor tätig sind, auf unseren Fragebogen geantwortet. Davon sind die meisten Kleinst- und Kleinunternehmen mit weniger als 10 oder 50 Beschäftigten, die zusammen etwas mehr als 96 % der Unternehmen ausmachen, die an der Umfrage teilgenommen haben. Dies stimmt auch mit unserer Analyse überein, die zeigt, dass die Holzindustrie in Slowenien insgesamt hauptsächlich aus Kleinst- und Kleinunternehmen besteht. Die Umfrage erhielt also Antworten von Unternehmen, die die gleiche Größe haben wie die allgemeine Unternehmensstruktur des Holzverarbeitungssektors in Slowenien.

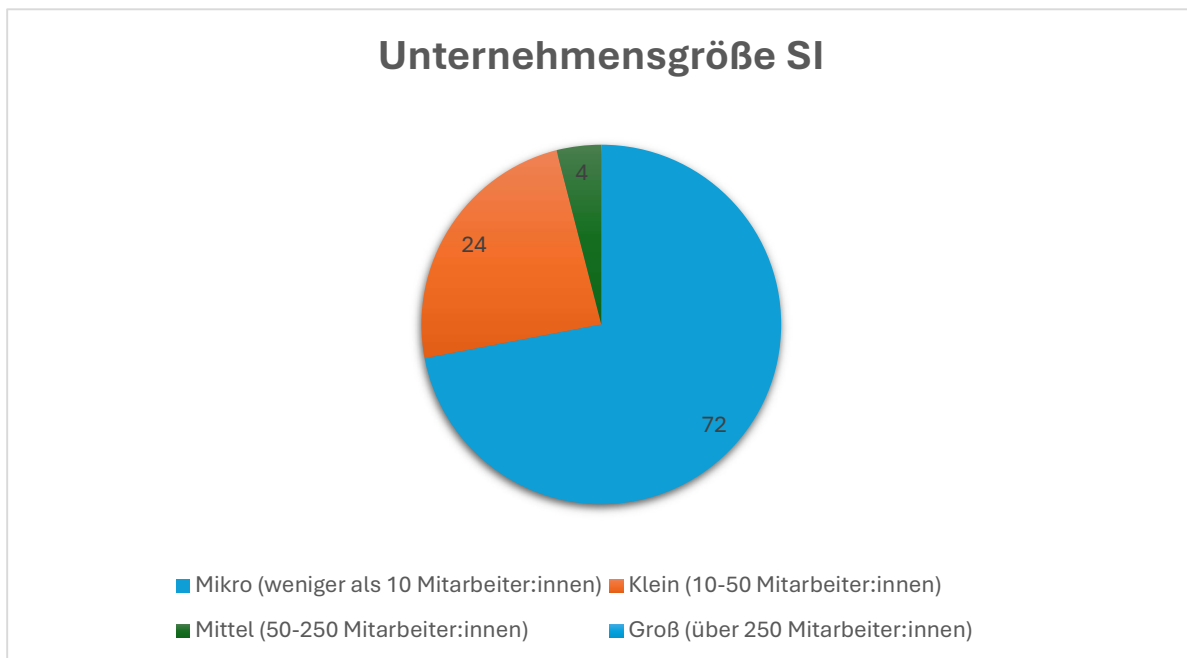


Abbildung 5 Unternehmensgröße, SI

Aus Österreich haben insgesamt **49** Unternehmen, die im Bereich der Holzverarbeitung tätig sind, an der Umfrage teilgenommen. Die Mehrheit der Unternehmen besteht aus 18 Kleinunternehmen mit 10 bis 50 Mitarbeiter:innen und 14 Großunternehmen mit über 250 Mitarbeiter:innen. Diese beiden Gruppen machen zusammen etwas mehr als 65 % der teilnehmenden Unternehmen aus. Darüber hinaus teilen sich die restlichen teilnehmenden Unternehmen in 9 Mikro-Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeiter:innen und 8 mittelgroße Unternehmen, die zwischen 50 und 250 Mitarbeiter:innen beschäftigen.

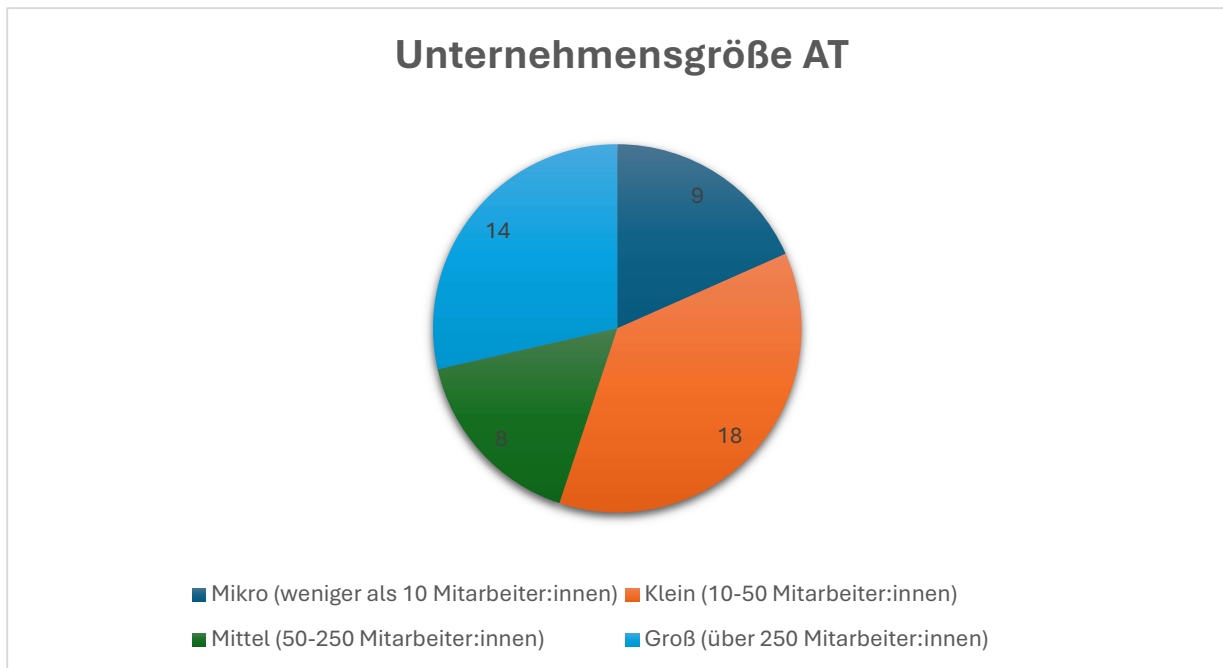


Abbildung 6 Unternehmensgröße, AT

Das Diagramm zur Unternehmensgröße verdeutlicht, dass Klein- und Großunternehmen in der Umfrage besonders stark vertreten sind. Diese Verteilung wurde ebenfalls in der Analyse des Interreg SI-AT Projekts LifeLongWood bestätigt. Obwohl Mikro- und mittelgroße Unternehmen in geringerer Anzahl vertreten sind, ist ihre Präsenz in der Umfrage dennoch erkennbar. Die Daten zeigen somit eine klare Tendenz zu Groß- und Kleinunternehmen in der österreichischen Holzverarbeitungsbranche.

6.2 Geografische Verteilung der Unternehmen, die an der Umfrage teilgenommen haben

Die Unternehmen, die die Fragen beantwortet haben, kommen aus ganz Slowenien und decken somit die gesamte geografische Verteilung der holzverarbeitenden Industrie in Slowenien ab. Die Abbildung unten zeigt, wie viele Unternehmen aus jeder Region geantwortet haben, die auch eine Interreg SI-AT-Region des LifeLong Wood Projekts ist. Die Regionen Küstenkarpaten, Primorje-Notranjska, Südostslowenien und Posavje liegen nicht im Programmgebiet des Projekts, so dass die Antworten von Unternehmen aus diesem Gebiet als "andere" aufgeführt sind, mit insgesamt 11 Unternehmen. Die übrigen

Unternehmen, insgesamt 90, kommen aus dem Programmgebiet und sind nach Regionen aufgeteilt, wie in der Abbildung unten dargestellt.



Abbildung 7 Verteilung der befragten Unternehmen, SI

Die Unternehmen, die in Österreich auf die Fragen geantwortet haben, kommen aus der Oststeiermark, West- und Südsteiermark, Graz- Umgebung, Östliche Obersteiermark, Klagenfurt-Villach und dem Südburgenland und decken somit einen Großteil der geografischen Verteilung der Holzverarbeitung in der Steiermark und Kärnten, wie auch dem Südburgenland, ab.

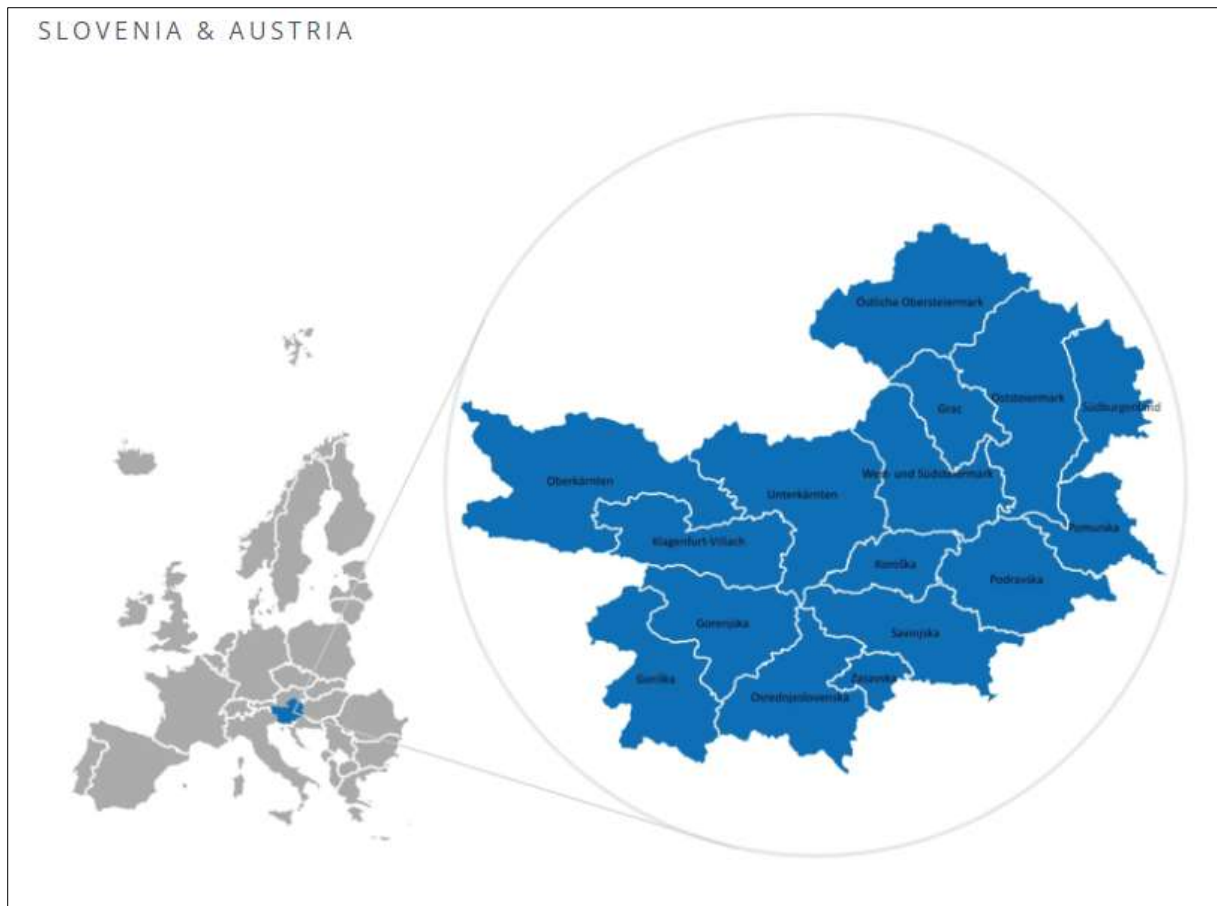


Abbildung 8 Programmregion SI-AT

In Österreich stammte die Mehrheit der Befragten aus Kärnten und der Steiermark. Von den 49 Befragten gaben 9 an, aus anderen Ländern zu stammen.(siehe das nächste Diagramm).

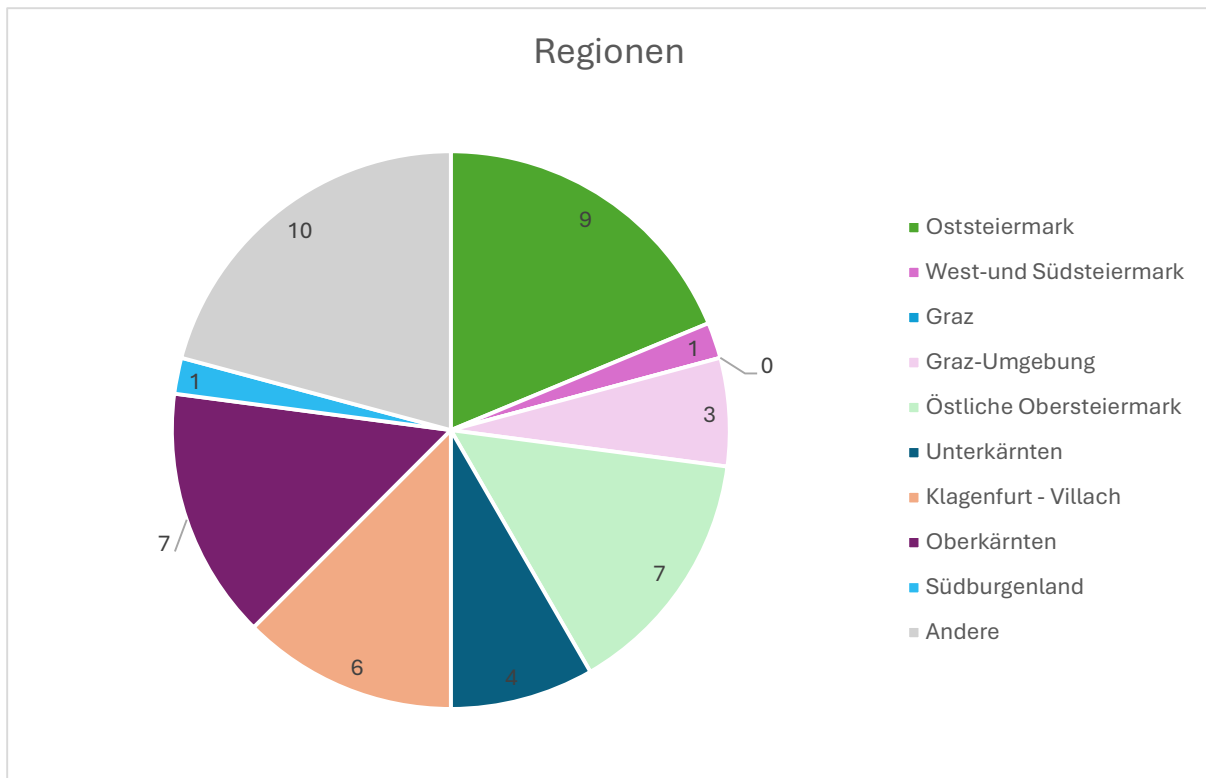


Abbildung 9 Geografische Verteilung der Unternehmen, die in Österreich auf die Frage geantwortet haben

6.3 Geschäftsbereiche der Unternehmen, die die Fragen beantwortet haben

Die Unternehmen wurden gebeten, die Geschäftsbereiche anzugeben, in denen sie tätig sind. In Slowenien sind die meisten der befragten Unternehmer oder Handwerker in der Möbelherstellung und im Tischler- und Tischler- und Zimmererhandwerk. Weitere Einzelheiten sind der nachstehenden Abbildung zu entnehmen.

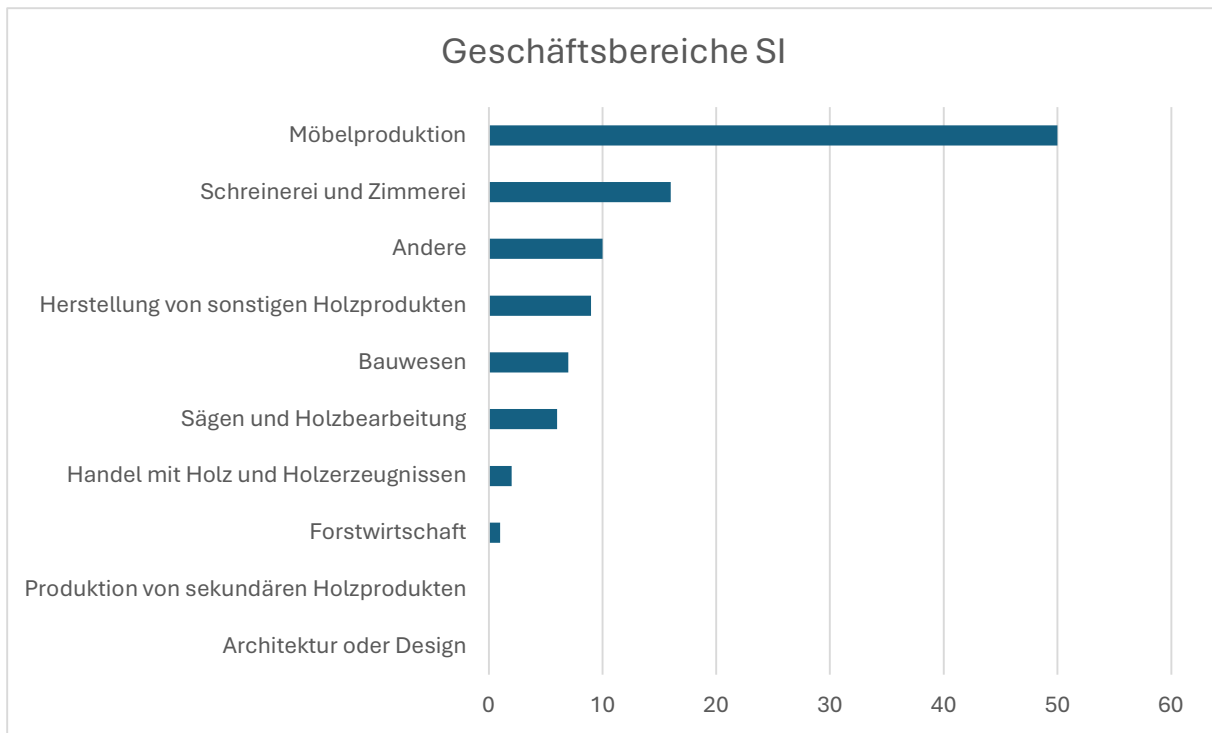


Abbildung 10 Geschäftsbereiche, SI

In Österreich ist ersichtlich, dass die meisten Unternehmen im Geschäftsbereich Sägen und Verarbeiten von Holz tätig sind. Weitere Einzelheiten können der nachstehenden Abbildung entnommen werden.

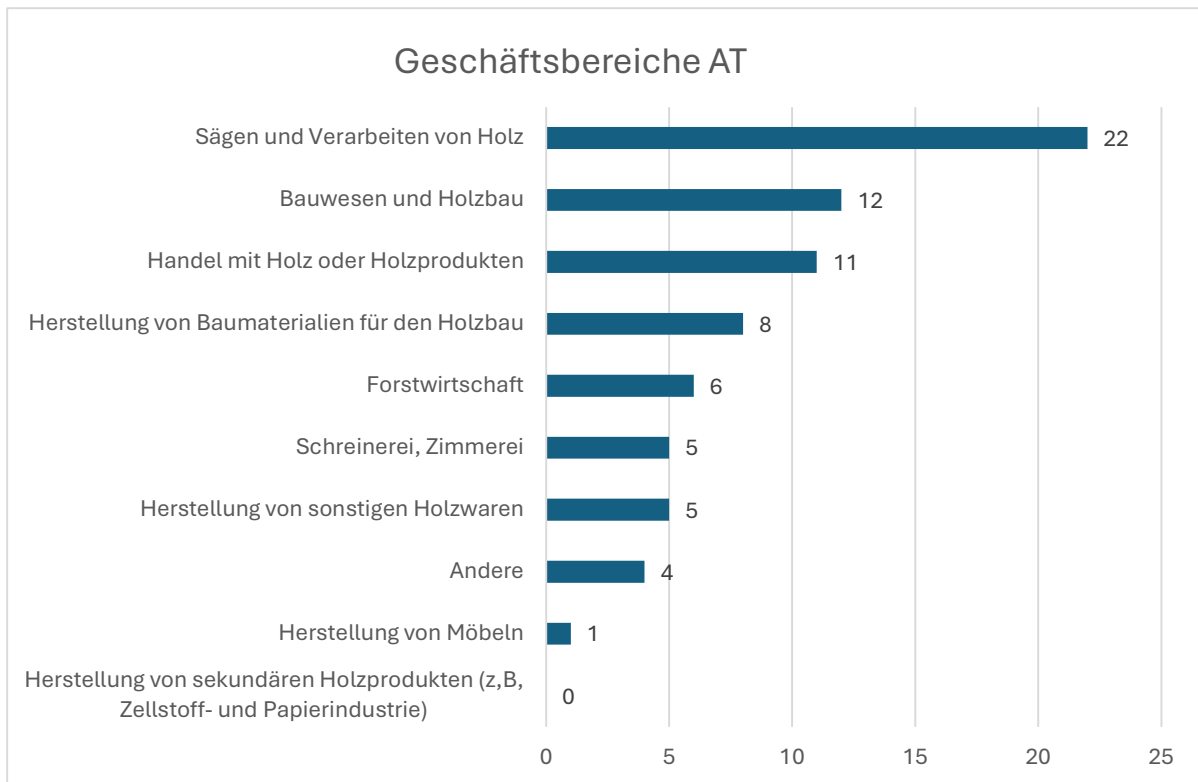


Abbildung 11 Geschäftsbereiche, AT

Auch bei dieser Frage (wie bei der ersten) zeigt sich eine deutlich andere Struktur der Unternehmen in Österreich, wo das Sägen und Verarbeiten von Holz viel stärker vertreten ist, als in Slowenien. In Österreich könnten die Unternehmen in der Befragung jedoch mehr als einen Wirtschaftszweig auswählen, so dass die Gesamtzahl der ausgewählten Wirtschaftszweige höher ist als die Zahl der Befragten. 22 Mal wurde die Säge- und Holzverarbeitung angekreuzt, gefolgt vom Baugewerbe und dem Handel mit Holz und Holzprodukten.

6.4 Welche Herausforderungen sind für Unternehmen am wichtigsten?

Die Unternehmen wurden gefragt, welche geschäftlichen Herausforderungen sie als besonders dringlich empfinden und konnten dabei bis zu fünf Antworten auswählen. Ziel war es, die drei bis vier größten Probleme zu identifizieren, mit denen sie am häufigsten konfrontiert sind. Als größte Herausforderung nannten die Unternehmen den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Ein weiteres zentrales Problem, das insbesondere von den

slowenischen Arbeitgeber:innen hervorgehoben wurde, sind die hohen Personalkosten. Des Weiteren wurden von den Unternehmen als dritt- und viertwichtigstes Problem die Qualität der Fachkenntnisse neuer Mitarbeiter:innen oder Auszubildenden und die Bereitschaft der Mitarbeiter:innen, Verantwortung zu übernehmen, genannt. Mit dem LLW-Projekt wurde der vorhandene Fachkräftemangel in der Holzwirtschaft richtig erkannt. Die Lohnkosten in Slowenien sind relativ hoch, aber dieses Problem wird in den Folgephasen des Projekts nicht behandelt, da es ein allgemeines Problem der Unternehmen in Slowenien ist und nicht nur mit dem Holzsektor zusammenhängt.

Mögliche Antworten (max.5 Antworten)	Anzahl der Antworten
Mangel an qualifizierten Arbeitskräften	69
Mangelnde Loyalität der Mitarbeiter:innen gegenüber dem Unternehmen	27
Mangelnde Motivation der Mitarbeiter:innen	22
Qualität der beruflichen Kenntnisse neuer Mitarbeiter:innen/Auszubildender	44
Die fehlende Bereitschaft der Mitarbeiter:innen, Verantwortung zu übernehmen	40
Die fehlende Bereitschaft der Mitarbeiter:innen, Feedback zu verarbeiten (z. B. neue Anweisungen zu befolgen)	9
Hohe Kosten für Personal und personalbezogene Ausgaben (z. B. Einkommenssteuer, Krankenstand, Ausbildung, Elternurlaub)	58
Zu hohe Nachfrage nach flexibleren Arbeitszeiten	5
Legislative Anforderungen (Nachhaltigkeit, DSGVO)	28

Veränderte Bedingungen und Herausforderungen durch die Folgen des Klimawandels	3
--	---

Tabelle 1 Die wichtigsten Herausforderungen für Unternehmen, SI

Die Umfrage in Österreich beinhaltete dieselbe Frage, jedoch sollten die Befragten, ihre Antworten nach ihrer Wichtigkeit ordnen. Die Ergebnisse waren hier sehr ähnlich, wie in Slowenien. So nennen auch die österreichischen Unternehmen den Fachkräftemangel und die hohen Personalkosten als ihre größten Herausforderungen. Die Unternehmen ordneten die ersten drei Antwortmöglichkeiten in der folgenden Reihenfolge an:

1. Mangel an qualifizierten Arbeitskräften
2. Hohe Personal- und Nebenkosten (z. B. Einkommensteuer, Krankenstand, Fortbildung, Elternurlaub)
3. Qualität des Fachwissens der neu eingestellten/ausgebildeten Mitarbeiter

6.5 Wie kann die Position der Holzindustrie als Arbeitgeber der Zukunft gestärkt werden?

Für diese Frage wurden mögliche Antworten (in der nachstehenden Tabelle) vorgegeben, wie die Position des Holzsektors als Arbeitgeber:innen der Zukunft gestärkt werden kann. Den Unternehmen wurde auch die Möglichkeit gegeben, eigene Ideen und Herausforderungen zu nennen, falls die vorgegebenen Antwortoptionen ihre Situation nicht vollständig abdeckten. So konnten sie zusätzliche, nicht vorgegebene Probleme oder Anregungen einbringen. Die Befragten konnten mehrere Vorschläge auswählen, ohne dass eine Begrenzung für die Anzahl der Antworten festgelegt war. Die am häufigsten gewählte Antwort war, dass mehr öffentliche Subventionen für die Entwicklung des Sektors notwendig seien, um dessen Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu fördern.

An zweiter Stelle steht die gleich häufig gewählte Antwort, dass sich die Unternehmen eine intensivere Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung der positiven Auswirkungen von Holz auf das Wohlbefinden sowie Sensibilisierungskampagnen wünschen. Neben der Forderung nach mehr öffentlichen Subventionen, sehen die Unternehmen auch in einer

verstärkten Werbung für Holz als wertvollen Rohstoff und seiner Vorteile großes Potenzial. Solche Kampagnen könnten zudem helfen, die in der vorangegangenen Frage genannte zentrale Herausforderung – den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften – zu bewältigen. Viele der Befragten betonen außerdem, dass eine engere Zusammenarbeit mit Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen dazu beitragen könnte, den Holzsektor als attraktive Arbeitgeber:innen für die Zukunft zu etablieren, was die Ergebnisse der vorherigen Frage ebenfalls stützt.

Mögliche Antworten (Mehrfachnennungen)	Anzahl der Antworten
Mehr Zusammenarbeit mit Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen	44
Fortbildungen für Erwachsene	24
Bessere Vermarktung und Kommunikation über die positiven Auswirkungen von Holz auf das Wohlbefinden	49
Den wirtschaftlichen Nutzen in den Regionen sichtbar machen	37
Förderung der sektorübergreifenden Kooperationen	20
Allgemeine öffentliche Förderung von Holz (Sensibilisierungskampagnen)	49
Bessere Vernetzung der Unternehmen des Sektors zur Verbesserung der Produktivität (Netzwerke für die gemeinsame Nutzung von Maschinen, Einkäufe, Zusammenarbeit bei großen Aufträgen/Aufgaben,...)	31
Sensibilisierung für die große Vielfalt der Berufsbilder im Holzsektor	30

Mehr öffentliche Subventionen für industrierelevante Entwicklungen	54
--	----

Tabelle 2 Vorgeschlagene Maßnahmen zur Stärkung der Holzbranche, SI

Weitere Vorschläge zur Stärkung der Position der Holzbranche als attraktives Arbeitsfeld der Zukunft, die von den Befragten selbst verfasst wurden, verdeutlichen das Anliegen, das öffentliche Image der Branche zu verbessern. Zwei von fünf schriftlichen Antworten lauteten: "den Menschen klarzumachen, dass die Holzindustrie genauso wertvoll ist, wie andere Industrien" und "die positive Darstellung der Holzindustrie bereits in der Grundschule zu fördern, um das Gefühl der Minderwertigkeit bei jenen zu vermeiden, die sich für eine beruflich-technische Ausbildung entscheiden."

Die übrigen drei Antworten der Befragten konzentrierten sich auf das Thema öffentlicher Subventionen und Finanzierungsmöglichkeiten, die ihrer Meinung nach zur Stärkung der Holzbranche als Arbeitgeberin der Zukunft beitragen könnten. Beispiele hierfür waren: "Mit guten Sägen", "Gesetzgebung, die sicherstellt, dass Gelder aus dem Forstsektor in die Entwicklung der Holzwirtschaft fließen", und "Förderprogramme mit Zuschüssen, die auch kleinen Unternehmen zugutekommen, nicht nur Kleinstbetrieben oder Randgebieten."

Auch österreichische Unternehmen wurden befragt, wobei ihre Antworten sich leicht von den slowenischen unterschieden. Sie sahen das Potenzial des Holzsektors vor allem in der Verbesserung des öffentlichen Images und dem Bewusstsein für die positiven Auswirkungen von Holz, während sie öffentliche Subventionen weniger stark als entscheidend betrachteten.

Mehr Zusammenarbeit mit Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen	20
Fortbildungen für Erwachsene	8
Bessere Vermarktung und Kommunikation über die positiven Auswirkungen von Holz auf das Wohlbefinden	30

Den wirtschaftlichen Nutzen in den Regionen sichtbar machen	32
Förderung der sektorübergreifenden Kooperationen	10
Allgemeine öffentliche Förderung von Holz (Sensibilisierungskampagnen)	23
Bessere Vernetzung der Unternehmen des Sektors zur Verbesserung der Produktivität (Netzwerke für die gemeinsame Nutzung von Maschinen, Einkäufe, Zusammenarbeit bei großen Aufträgen/Aufgaben,...)	10
Sensibilisierung für die große Vielfalt der Berufsbilder im Holzsektor	23
Mehr öffentliche Subventionen für industrierelevante Entwicklungen	11

Tabelle 3 Vorgeschlagene Maßnahmen zur Stärkung der Holzbranche, AT

In den Kommentaren zu dieser Frage schrieben österreichische Befragte folgendes:

- "Subventionen allein sind kein Weg zum Überleben"
- "Kleine Unternehmen sollten vor der Industrie geschützt werden".
- "Die Bauwirtschaft ist sehr gut mit den Fachhochschulen vernetzt und organisiert sogar eigene Berufsorientierungstage. Es sollte einen Ansprechpartner geben, der sich um diese Fragen kümmert."
- Förderung von Holz als klimafreundliches Baumaterial/Rohstoff

6.6 Sehen Sie Vorteile oder Möglichkeiten in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Ihrem Sektor in Österreich und Slowenien?

Auf Nachfrage antworteten die meisten Unternehmen, dass sie nur sehr wenig darüber wissen, was in diesem Sektor in Österreich passiert. Mit dem Interreg-Projekt LifeLongWood, an dem unsere Geschäftspartner:innen aus Österreich beteiligt sind, wollen wir den slowenischen Unternehmen den österreichischen Holzsektor näher bringen und ihnen die Möglichkeit geben, den Markt kennen zu lernen. Die zweithäufigste Antwort war, dass es Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem österreichischen Holzsektor gibt, aber bisher noch keine Gelegenheit dazu bestand. Dies deutet auf eine Kooperationsbereitschaft und ein ungenutztes Potenzial für grenzüberschreitende Zusammenarbeit hin, das wir mit diesem Projekt stärken wollen. Rund ein Viertel aller befragten Unternehmen ist bereits auf dem österreichischen Markt aktiv.

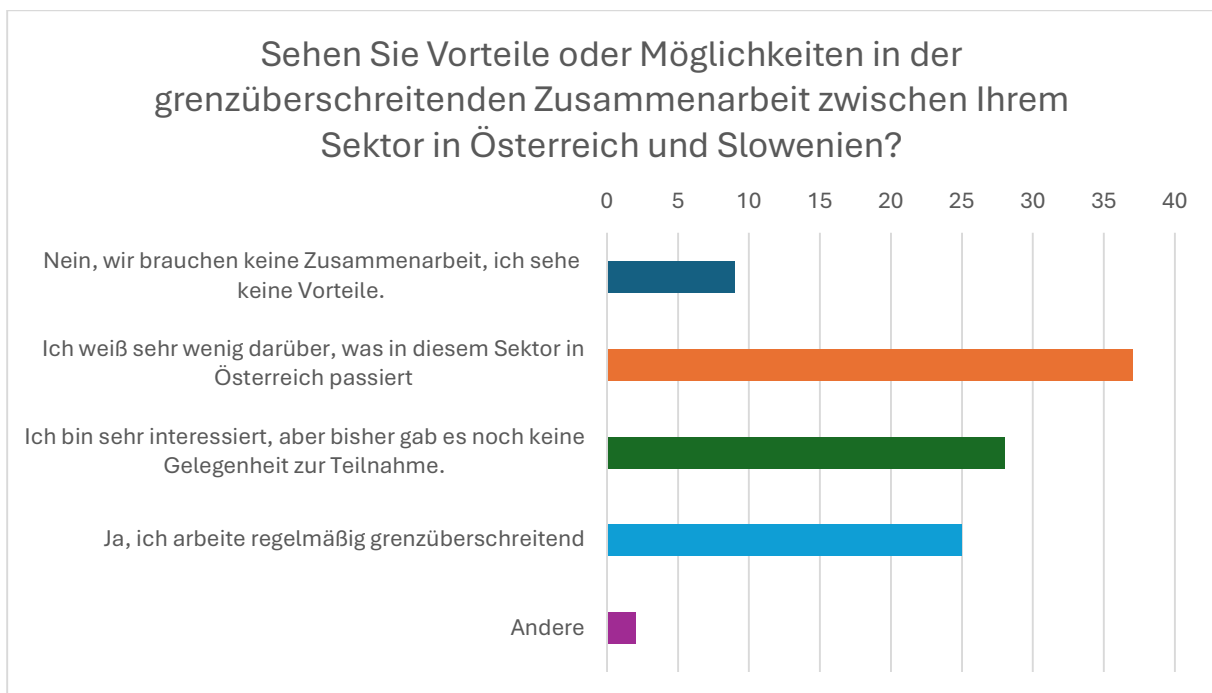


Abbildung 12 Vorteile der Zusammenarbeit, SI

Das Muster der Antworten auf diese Frage war in Österreich ähnlich. Knapp ein Drittel der Befragten ist bereits grenzüberschreitend tätig, während knapp die Hälfte der Antworten darauf hinweisen, dass die Unternehmen nicht wissen, was in diesem Sektor in Slowenien geschieht, und etwa 12 % sehen die Vorteile einer grenzüberschreitenden

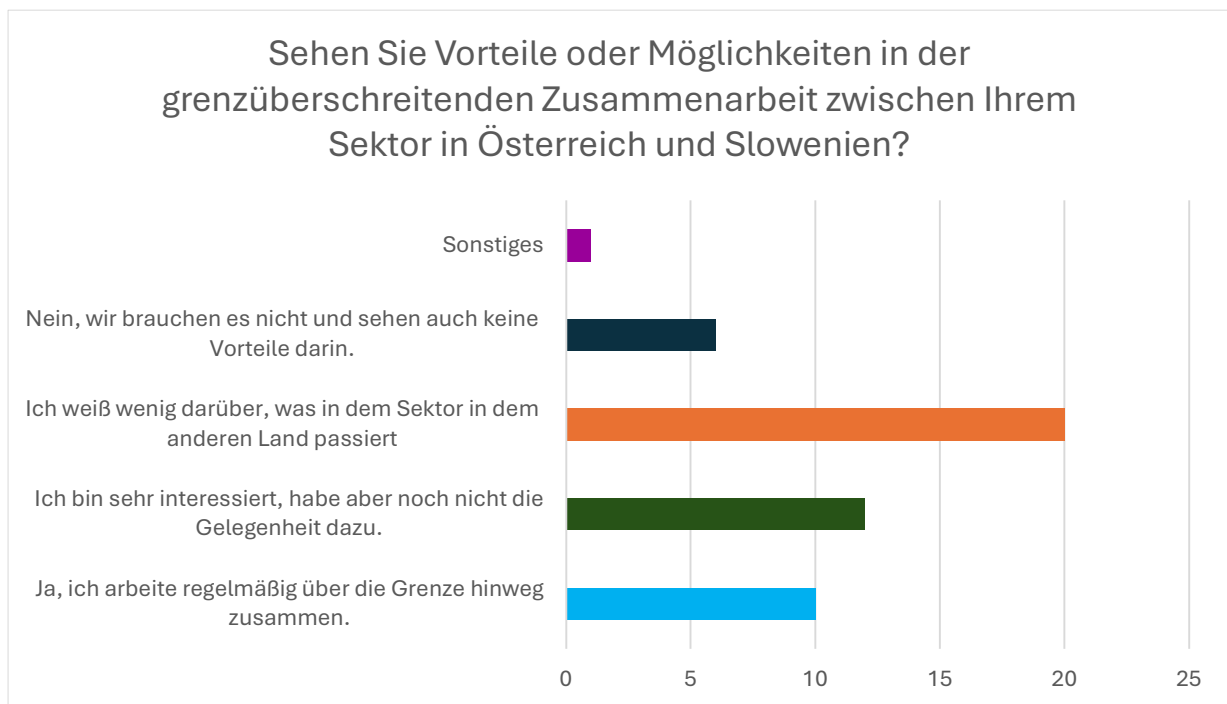


Abbildung 13 Vorteile der Zusammenarbeit, AT

Zusammenarbeit nicht. Ein Befragter fügte einen eigenen Kommentar hinzu und schrieb, dass die Kreislaufwirtschaft nur funktionieren kann, wenn wir grenzüberschreitend zusammenarbeiten.

6.7 Warum sind Holzberufe vielversprechend?

Die Umfrage thematisierte die Einschätzungen der Unternehmen zu den Aussichten im Holzsektor sowie ihre wichtigsten Bezugspunkte. Die Befragten konnten zwei von sechs möglichen Antworten auswählen und hatten zudem die Gelegenheit, einen Kommentar zu den Perspektiven des Berufsstands zu verfassen. Ihre Antworten lauteten wie folgt:

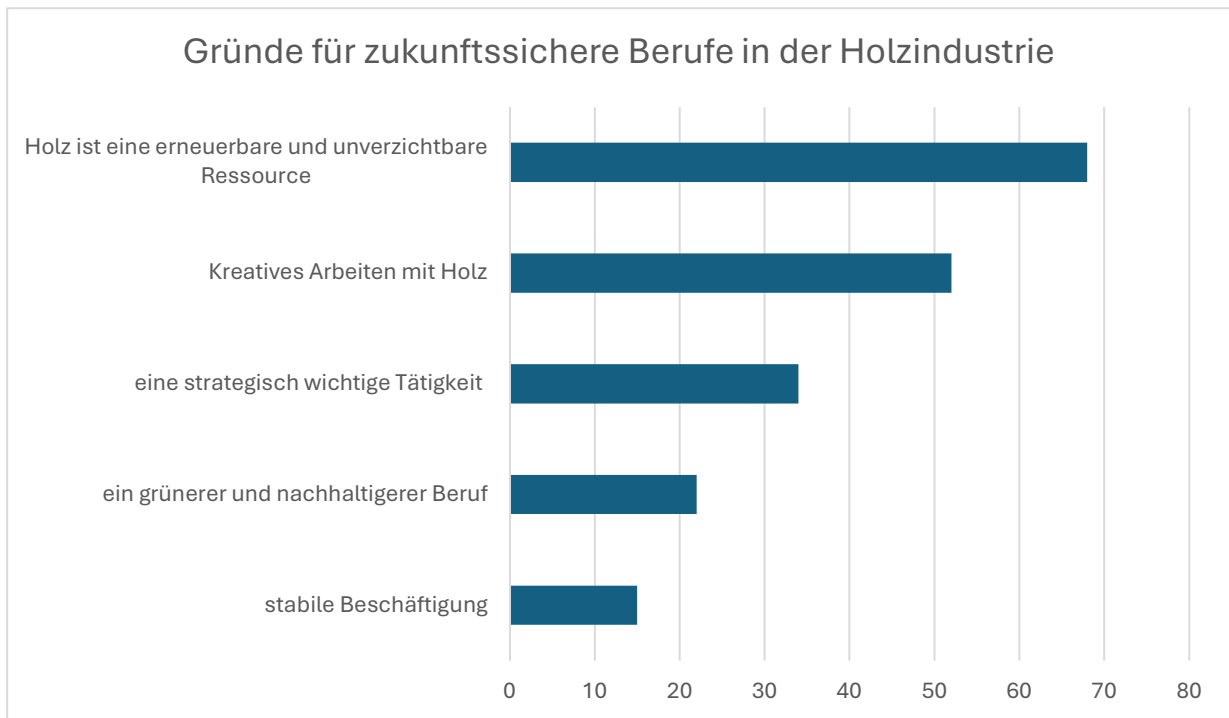


Abbildung 15 Gründe für die zukunftssicheren Berufe der Holzbranche, SI

Die Unternehmen betrachten die Aussichten für holzbasierte Berufe vor allem positiv, da Holz als unverzichtbare und erneuerbare Ressource gilt. Sie schätzen auch die kreative Arbeit mit Holz als Vorteil. Darüber hinaus wird die Holzindustrie als vielversprechend wahrgenommen, da Slowenien reich an Holzressourcen ist. Ein Befragter wies darauf hin, dass Holz ein hervorragender Werkstoff ist und dass das Bewusstsein der Bevölkerung in Slowenien für die gesundheitlichen Vorteile von Holz noch gesteigert werden muss. Insgesamt sehen die Unternehmer in Slowenien große Potenziale für Holzberufe, sowohl aufgrund des nachwachsenden Rohstoffs, als auch wegen denüb Möglichkeiten zur breiteren Verwendung von Holz im Wohnbereich.

Bei dieser Frage waren sich die österreichischen Befragten sehr einig: Knapp 70 % sagten, dass die Holzindustrie vielversprechend ist, weil Holz eine erneuerbare und unverzichtbare natürliche Ressource ist, gefolgt von der Tatsache, dass Holzberufe umweltfreundlichere und nachhaltigere Berufe sind. Eine befragte Person wollte sich nicht festlegen und gab an, dass alle diese Antworten der Grund seien, warum der Holzsektor ein vielversprechender Beruf sei. Weitere Einzelheiten finden Sie in der nachstehenden Grafik und Tabelle.

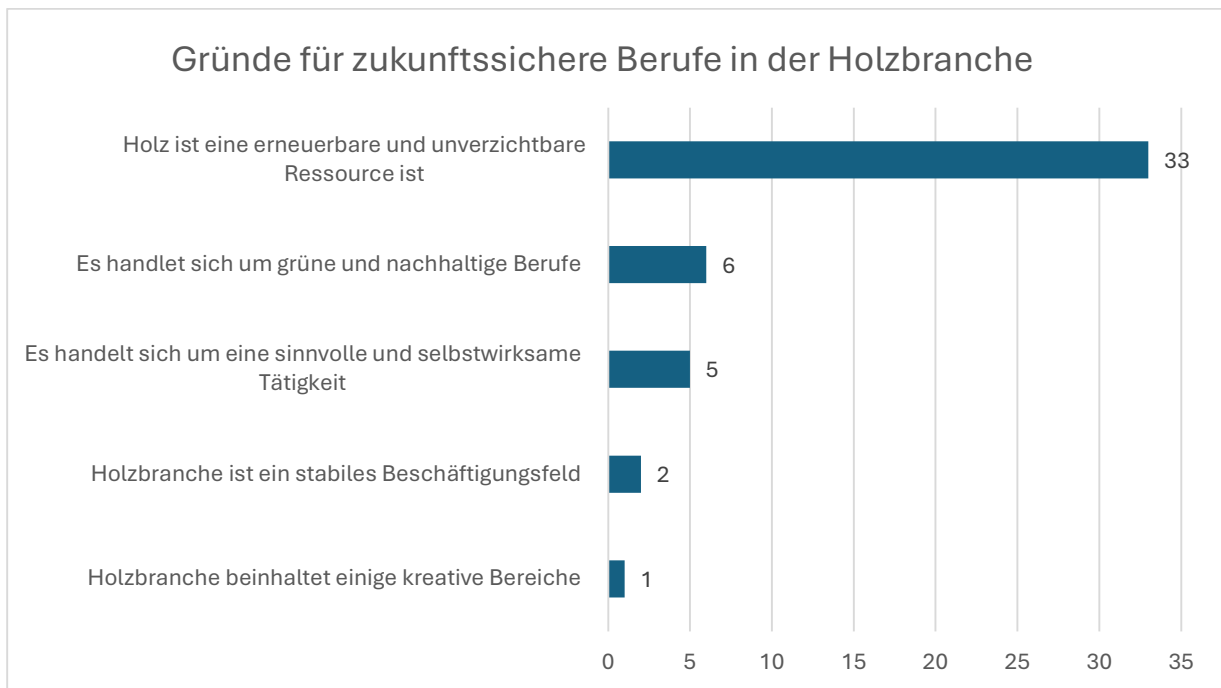


Abbildung 16 Gründe für die zukunftssicheren Berufe der Holzsektor, AT

Als wir die Befragten in Österreich um ihre Meinung zu diesem Thema baten, nannten alle das Bauen mit Holz. Ihre Antworten verdeutlichen, dass sie die Zukunft der Holzindustrie vor allem in der Verwendung von Holz im Bauwesen sehen. Im Gegensatz dazu zeigt sich bei den slowenischen Befragten keine so ausgeprägte Neigung zum Bauen mit Holz.

<p>Nachhaltige Rohstoffe müssen zu einer NOTWENDIGKEIT für die Verwendung werden, insbesondere im öffentlichen Bauwesen (vom Wohnungsbau bis zur Infrastruktur), zu einer NOTWENDIGKEIT für die Berücksichtigung bei der Wahl der Materialien. Die</p>	<p>Die Verwendung von Holz als Baumaterial ist unerlässlich, wenn wir eine Kreislaufwirtschaft erreichen wollen. Nachwachsende Rohstoffe spielen dabei eine Schlüsselrolle!</p>	<p>Es ist das beste Baumaterial, aber es sollte nicht an der Börse gehandelt werden! Preisschwankungen sind schlecht für die Gestaltung von Holzbauten</p>
--	---	--

<p>Holzindustrie wird sich in Zukunft zwangsläufig auf Veränderungen einstellen müssen, aber es wird große Anstrengungen erfordern, diesen Baustoff wettbewerbsfähiger zu machen.</p>		
<p>Der einzige erneuerbare Primärrohstoff</p>	<p>Der Klimawandel und die Nutzung nachwachsender heimischer Rohstoffe sind untrennbar miteinander verbunden. Um von fossilen (ausländischen) Rohstoffen unabhängig zu werden, müssen wir verstärkt auf natürliche (Bau-)Materialien und heimische Ressourcen setzen. Dies wird unseren Ländern ein starkes Profil mit einer florierenden Wirtschaft geben.</p>	<p>Um die Klimaziele zu erreichen, muss Holz für den Bau verwendet werden</p>

Tabelle 4 Antworten der Unternehmen zum Thema Holz als zukunftssicherer Beruf, AT

6.8 Wie beurteilen Sie den Einfluss des Klimawandels und der Nachhaltigkeit auf das Image Ihres Sektors?

In Österreich wurde ebenfalls eine Frage zum Einfluss des Klimawandels und der Nachhaltigkeit auch das Image des Sektors gestellt. Dabei wird ersichtlich, dass 32 % der

Befragten finden, dass sich das Image durch die Nachhaltigkeitsdebatte verbessert und 25 % gaben an, dass das Image durch die Nachhaltigkeit für die jüngere Generation interessanter wird. 4 % der Befragten gaben an, dass das Image durch den Klimawandel bedroht wird.

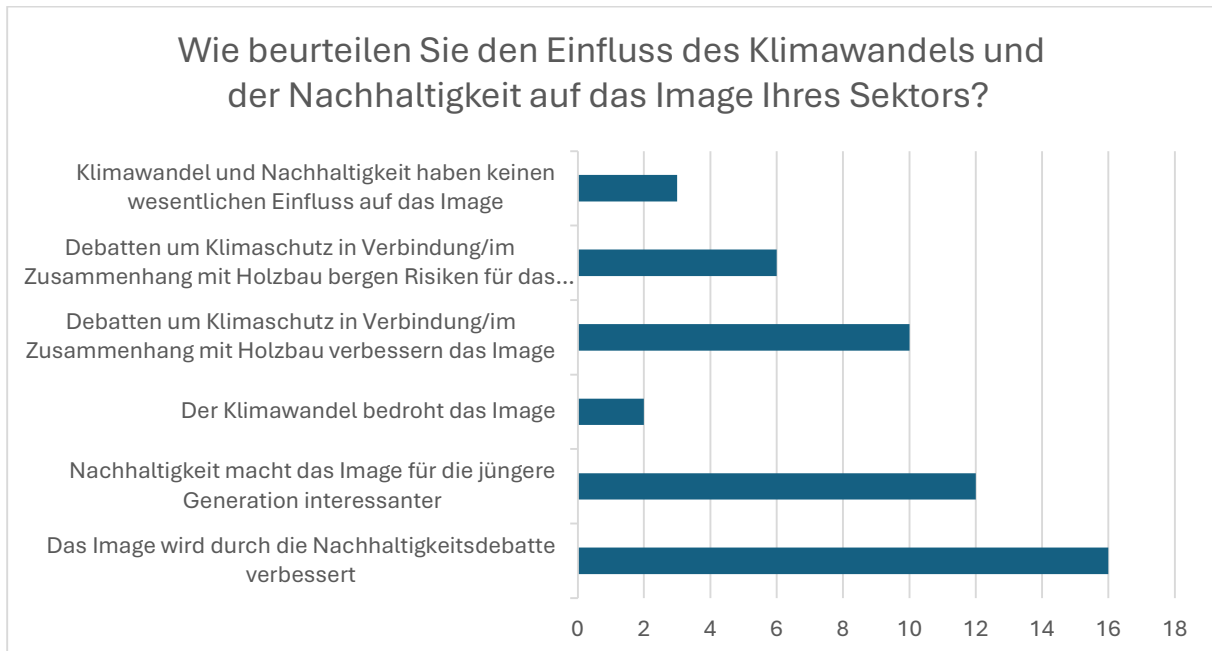


Abbildung 17 Die Auswirkungen von Klimawandel und Nachhaltigkeit auf das Holzsektor-Image, AT

6.9 Hat Ihr Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen?

Angesichts der Tatsache, dass die meisten Unternehmen den Fachkräftemangel als ihre größte Herausforderung bezeichnen, sind die Antworten auf diese Frage in Slowenien, bei der knapp 80 % der Unternehmen angaben, dass sie keine Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen ergriffen haben, auf den ersten Blick etwas überraschend. Betrachtet man jedoch die Struktur der antwortenden Unternehmen, kann festgestellt werden, dass die Mehrheit der Unternehmen nicht mehr als 10 Mitarbeiter:innen hat. Was bedeutet, dass diese Unternehmen sich nicht das ganze Jahr über aktiv um die Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen bemühen kann, sondern nur gelegentlich, wenn sie zusätzliches Personal benötigen oder wenn es zu einer Personalfluktuation kommt.

Hat Ihr Unternehmen Maßnahmen ergriffen, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen?

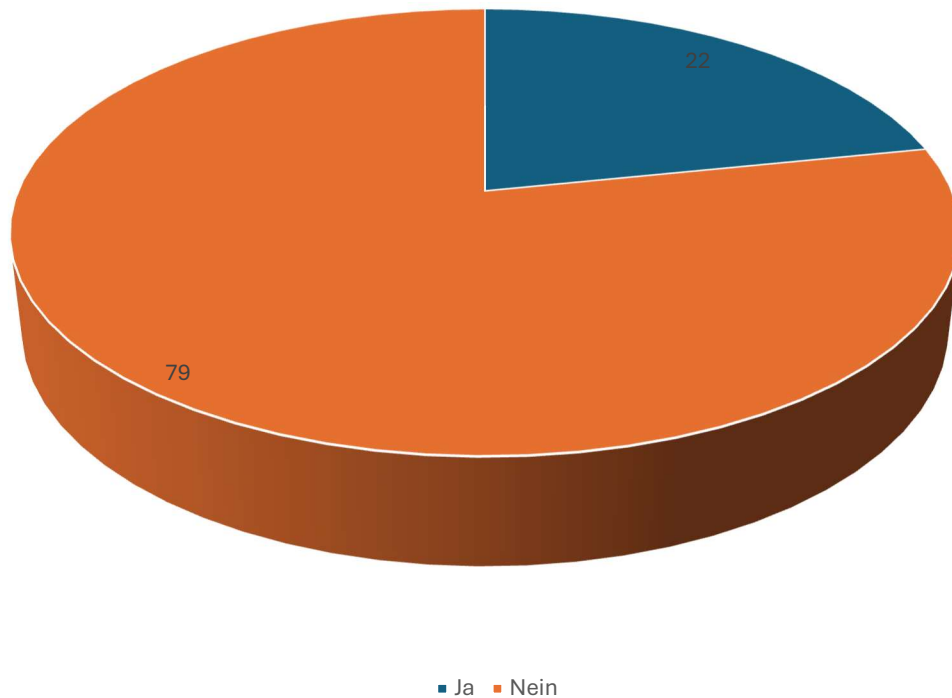


Abbildung 18 Maßnahmen, SI

Wie in der oberen Abbildung zu sehen ist, haben in Slowenien 22 % der Befragten mit „Ja“ geantwortet. In Österreich gaben etwa 59 % der Befragten, die „Ja“ angekreuzt haben (siehe nächste Abbildung), an, dass Maßnahmen ergriffen werden, um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen.

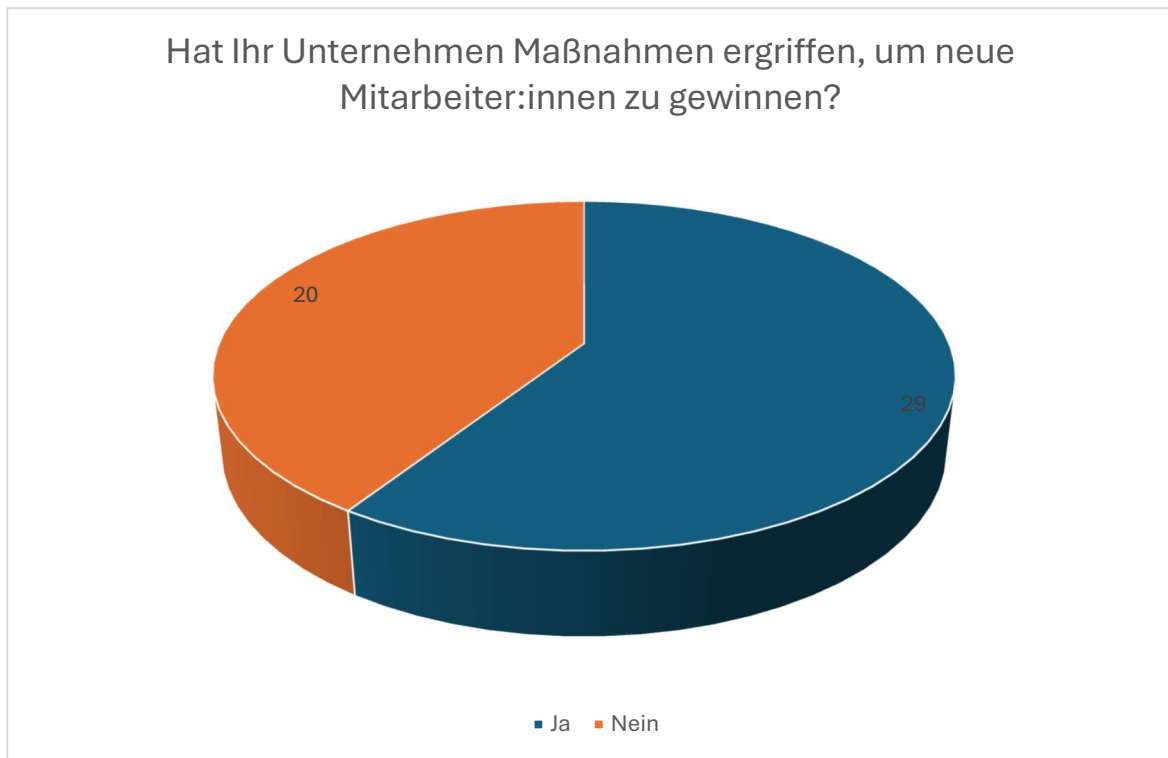


Abbildung 19 Maßnahmen, AT

In der österreichischen Umfrage wurde eine Zusatzfrage gestellt, deren Antwortmöglichkeiten in Diagramm 5 zu sehen sind. Ersichtlich ist, dass der Trend dabei vor allem auf zwei Strategien zur Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen liegt: Wettbewerbsfähige Gehälter und gezielte Investitionen gezielt in Aus- und Weiterbildungsprogramme.

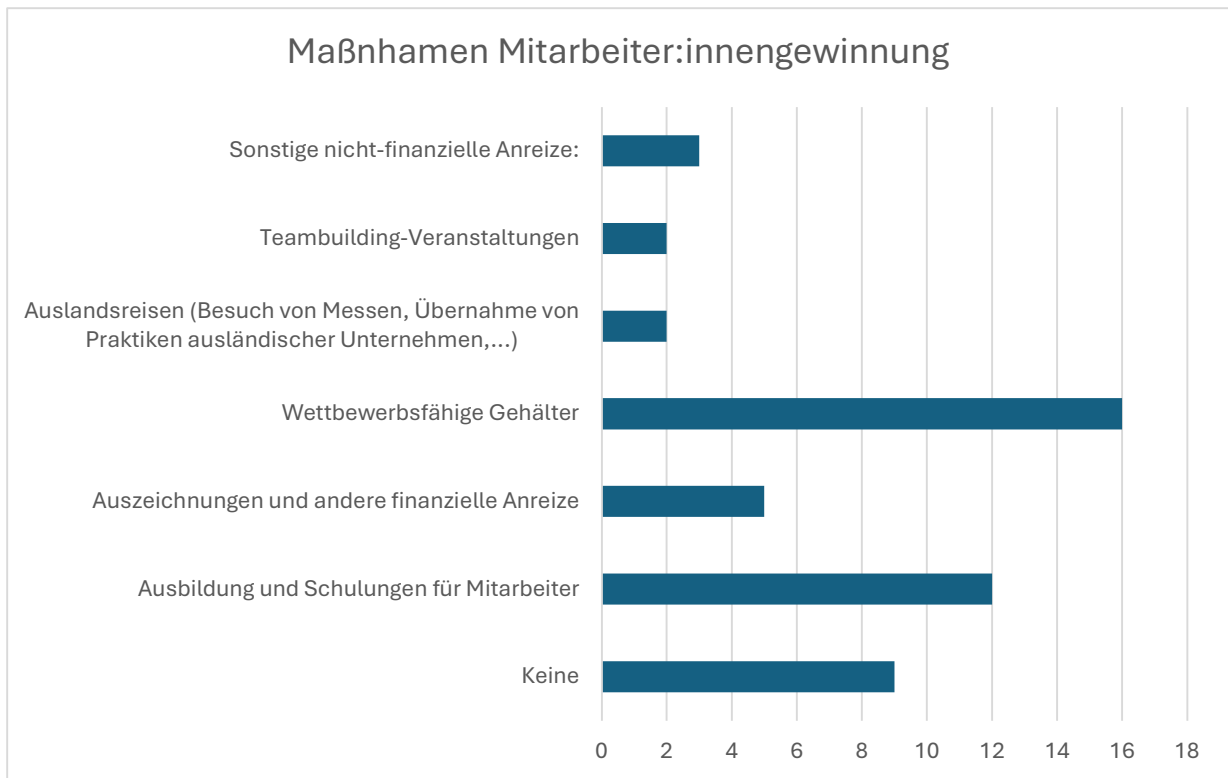


Abbildung 20 Maßnahmen Mitarbeiter:innengewinnung, AT

Wurde die Frage in Slowenien, ebenso wie in Österreich, mit „Ja“ beantwortet, wurden die Befragten auch nach den durchgeführten Maßnahmen gefragt. Die Antworten sind in der nachstehenden Tabelle 4 angeführt und zeigen, dass die meisten Organisationen, die den Bedarf erkannt haben, aktiv neue Mitarbeiter:innen anwerben. Dabei setzen sie eine Vielzahl von Maßnahmen um, darunter Stipendien, Schulungen, Lehrwerkstätten, Werbung, Kooperationen mit anderen Einrichtungen, Prämien für Arbeitnehmer:innen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Stipendien	Ich habe Angebote durchsucht, aber ohne Erfolg.	Einstellung von Auszubildenden	Förderung von Berufsbild, Stipendien	Beförderungen und kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen
Profile in sozialen Medien	soziale Netzwerke	wir werben über verschiedene Kanäle	Vorstellung des Berufes in Zusammenarbeit mit Grundschulen und dem OÖZ	Ständige Beiträge in Online-Netzwerken und faire Arbeitsbedingungen
Werbung	Teilnahme an einem Berufsorientierungslauf	Tag der offenen Tür,	Betriebsführung	Stellenausschreibungen
Online-Werbung für Ihre Aktivitäten	Werbung für freie Stellen	Anzeigen, Präsentationen, Messen,...		
Stipendien, interne Schulungen, Mentoring	Zusammenarbeit mit Schulen, Personalstipendien, Praktika, Lehrstelle	Es gibt Ausbildungs- oder Lehrlingsprogramme, Jobmessen,	Studentische Ausbildung, Ausschreibungen.	Gute Bezahlung, für gut gemachte Arbeit, kürzere Arbeitszeiten,

		Präsentationen an weiterführenden Schulen.		Belohnung nach Abschluss des Projekts
Investitionen in die ständige Weiterbildung des Personals zur Verbesserung des Teamgeistes	alternative Preise	Flexibilität in mehreren Bereichen	Der Bedarf an qualifizierten-Personal	Mitarbeiter:innenempfehlungsprogramm
Monetärer Antrieb	Prämien für Mitarbeiter:innen	Bonus für bestehende Mitarbeiter,:innen wenn neue Mitarbeiter:innen für das Unternehmen angeworben werden.	passende Gehälter	

Tabelle 5 Übersicht der genannten Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass eine Kombination aus Imageverbesserung, attraktiveren Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten als Schlüssel zur Steigerung der Attraktivität von Berufen in der Holzindustrie angesehen wird.

6.10 Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um Mitarbeiter:innen zu halten (Mehrfachnennungen möglich)?

Im Rahmen der Umfrage wurde der Fokus nicht nur auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter:innen gelegt, sondern auch, welche Maßnahmen die Unternehmen ergreifen, um die bereits Beschäftigten zu halten. Dabei wurden Antwortmöglichkeiten, die in Abbildung 10 ersichtlich sind, gegeben. Diejenigen, die die Option "Andere nicht-finanzielle Anreize" angekreuzt haben, wurden gebeten, diese anzugeben. Nach den Antworten, die wir erhielten, halten die Unternehmen ihre bestehenden Mitarbeiter:innen überwiegend durch wettbewerbsfähige Löhne und andere finanzielle Anreize in ihren Unternehmen. Diejenigen, die nicht-finanzielle Anreize angaben, bezogen sich auf die Beziehungen zu den Mitarbeiter:innen und die Atmosphäre im Team, dabei wurden die Vorschläge, Bier nach der Arbeit, Gründung eines Sportvereins und eine gute Mitarbeiter:innenbeziehung, angegeben.

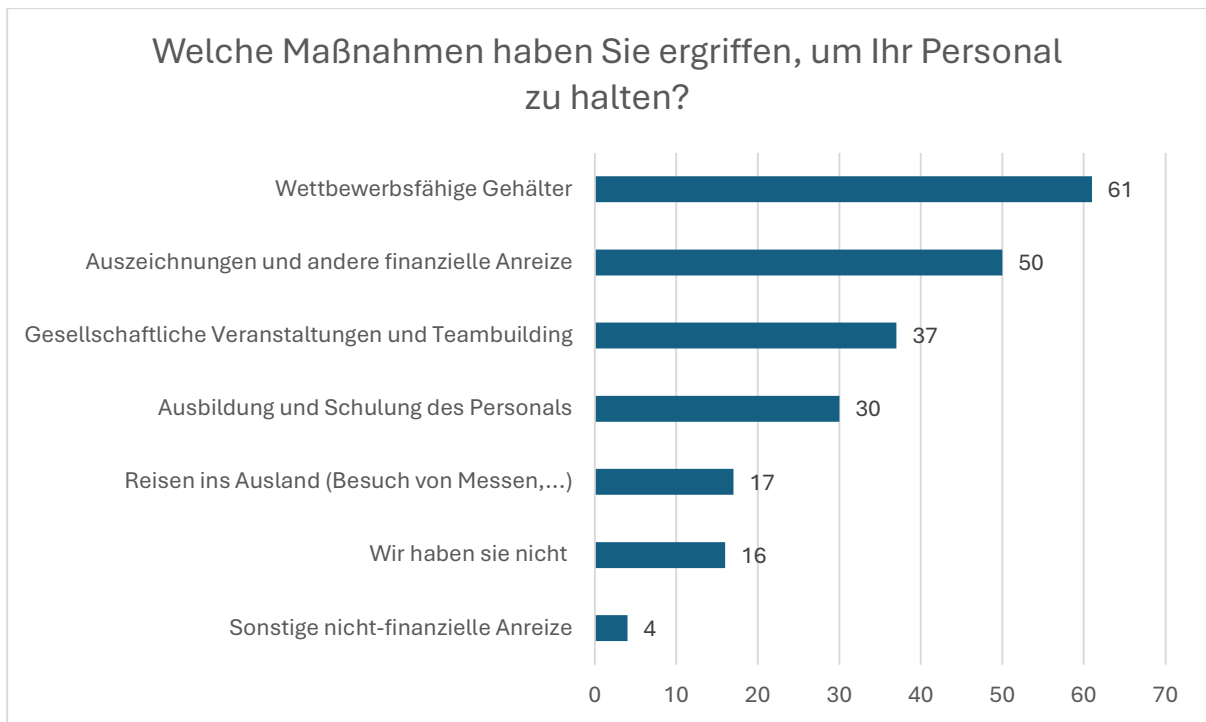


Abbildung 21 Maßnahmen um die Mitarbeiter:innen zu halten, SI

6.11 Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter:innen, sich an der Entwicklung und Innovation des Unternehmens zu beteiligen?

Eine weitere Frage bezog sich darauf, inwieweit Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, sich aktiv in Innovationsprozesse des Unternehmens einzubringen. Dabei wurde erfragt, welche Strukturen oder Maßnahmen Unternehmen geschaffen haben, um das Potenzial und die Ideen der Mitarbeitenden in die Weiterentwicklung von Produkten, Dienstleistungen oder internen Prozessen zu integrieren. Es ist ersichtlich, dass die Unternehmen dazu tendieren, die Ideen der Mitarbeiter:innen zu erfassen.

Auf diese Frage gab die Mehrheit in Slowenien an (knapp 40 %), dass die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, Verbesserungen und Innovationen vorzuschlagen, obwohl der Arbeitsprozess nicht auf diese Weise strukturiert ist, während etwas mehr als 10 % der befragten Unternehmen den Mitarbeiter:innen diese Möglichkeit nicht bieten. Daraus lässt sich schließen, dass etwa die Hälfte der befragten Organisationen ihre Mitarbeiter:innen nicht aktiv dazu ermutigt, sich an der Entwicklung und Innovation des Unternehmens zu beteiligen. Die andere Hälfte ermutigt ihre Mitarbeiter:innen aktiv dazu

ermutigt und einige von ihnen belohnen Mitarbeiter:innen, die mit guten Ideen und Vorschlägen zur Innovation beitragen. Eine Organisation wählte die Option "andere" mit der Begründung, dass es im Unternehmen keine Mitarbeiter:innen gibt.

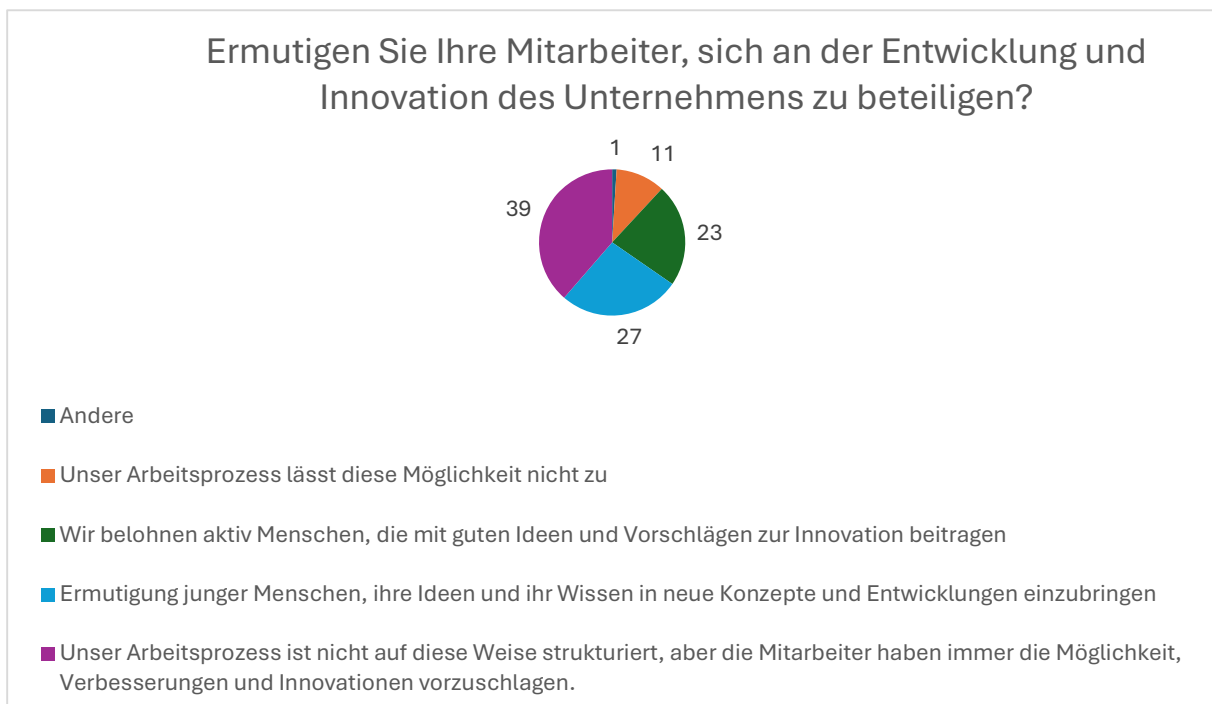
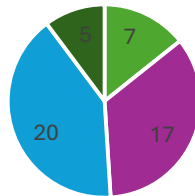


Abbildung 22 Beteiligung der Arbeitnehmer:innen an der Innovations, SI

Auch in Österreich wurde die Frage, inwieweit Mitarbeiter:innen die Möglichkeit haben, sich aktiv in Innovationsprozesse des Unternehmens einzubringen, gestellt, mit einer kleinen Abweichung. Dabei ging es darum, welche Strukturen oder Maßnahmen Unternehmen geschaffen haben, um das Potenzial und die Ideen der Mitarbeitenden in die Weiterentwicklung von Produkten, Dienstleistungen oder internen Prozessen zu integrieren, wie folgt aus: 40% der Unternehmen geben an, dass sie ihre Mitarbeiter:innen dazu ermutigen, ihre Ideen und Wissen zu einem neuen Entwicklungsansatz einzubringen und knapp 35 % geben an, dass es dafür keine Struktur im Unternehmen gibt, sie jedoch trotzdem die Möglichkeiten für die Mitarbeiter:innen geben, um sich mit Ideen im Unternehmen einzubringen. 14% geben an, dass es in den Arbeitsprozessen nicht möglich ist.

Möglichkeit der Mitarbeiter:innen sich aktiv in Innovationsprozesse des Unternehmens einzubringen.



- Unser Arbeitsprozess lässt diese Möglichkeit nicht zu.
- In unserer Unternehmensstruktur ist das nicht vorgesehen aber unsere Mitarbeiter:innen haben immer die Möglichkeit, Verbesserungen und Innovationen vorzuschlagen.
- Wir ermutigen junge Menschen, mit Ideen und Wissen zu einem neuen Entwicklungsansatz beizutragen
- Es existierende Anreiz- und Belohnungssystem um Mitarbeiter:innen zu motivieren

Abbildung 23 Innovationen, AT

6.12 Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, um die Attraktivität von Berufen im Holzsektor zu erhöhen?

Die Tatsache, dass viele Unternehmer:innen in Slowenien der Meinung sind, dass etwas am allgemeinen Image der Holzindustrie getan werden muss, wurde bereits in den Antworten auf die vorherigen Fragen verdeutlicht. In dieser Frage wurde bestätigt, dass die Befragten dem öffentlichen Image der Holzindustrie eine wichtige Rolle für die Attraktivität der holzbasierten Berufe beimessen. An zweiter Stelle ist nach Ansicht der Unternehmer:innen eine gute (höhere) Vergütung für Dienstleistungen wichtig für die Attraktivität der Holzberufe. Dies wurde in Slowenien, wie auch in Österreich ersichtlich, und deckt sich mit den Ansichten der Befragten darüber, wie sie ihre Mitarbeiter:innen halten, wobei auch hier angemessene, wettbewerbsfähige Gehälter der wichtigste Faktor sind.

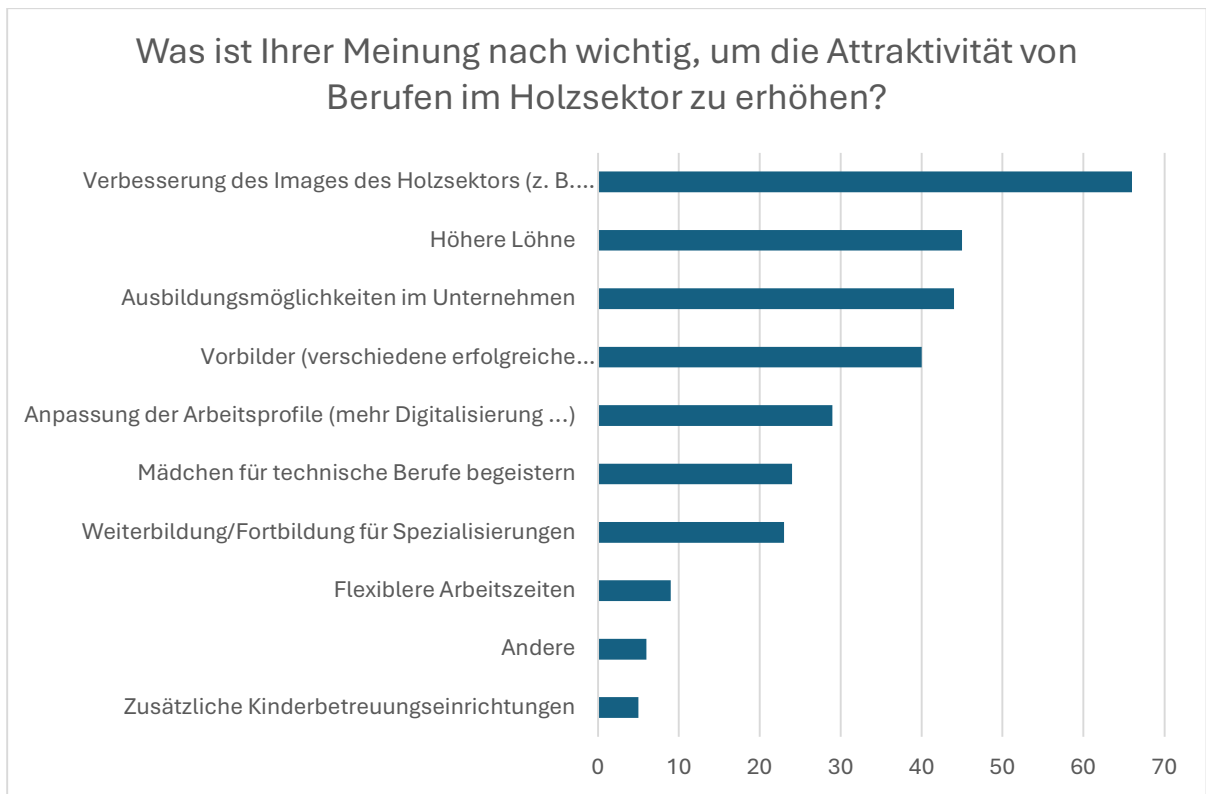


Abbildung 24 Attraktivität der Berufe im Holzsektor erhöhen, SI

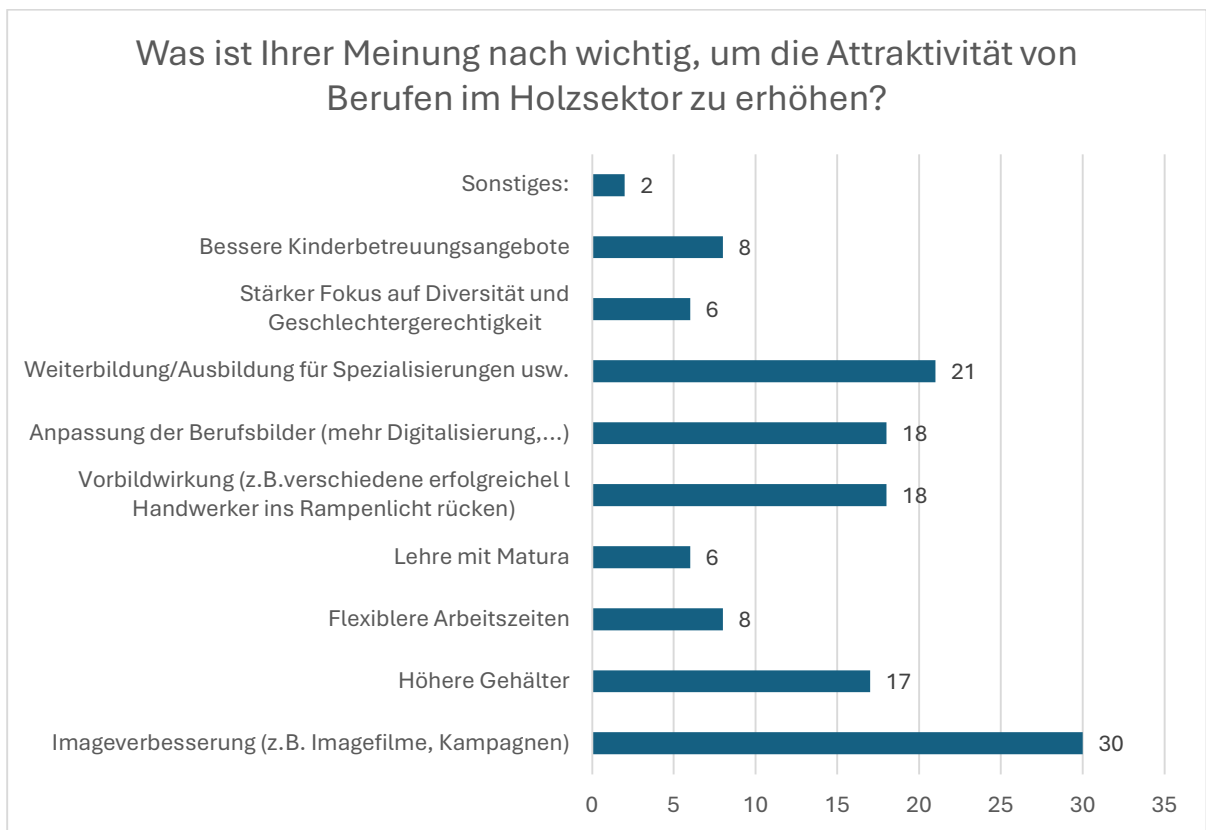


Abbildung 25 Attraktivität der Berufe im Holzsektor erhöhen, AT

6.13 Was sollte Ihrer Meinung nach in die Ausbildung junger Fachkräfte in den Programmen von Schulen, Universitäten und Ausbildungszentren aufgenommen werden?

Aus der Analyse, den Workshops mit jungen Menschen und den Workshops mit Unternehmen lässt sich eindeutig ableiten, dass die praktische Ausbildung für beide Seiten – Unternehmen und Studierende – von größter Bedeutung ist. Dies wird auch durch die Antworten auf die Frage unterstrichen, welche Inhalte in die Ausbildung junger Fachkräfte in Programmen von Schulen, Universitäten und Ausbildungszentren integriert werden sollten. Den Befragten stand es frei, mehrere Antworten zu geben. Dabei zeigte sich klar, dass sowohl Unternehmen als auch Studierende den Bedarf an mehr Ausbildungsplätzen und einer engeren Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber:innen und Bildungseinrichtungen betonen. Die detaillierten Umfrageergebnisse für beide Länder werden in den folgenden Abbildungen dargestellt.

Was sollte Ihrer Meinung nach in die Ausbildung junger Fachkräfte in den Programmen von Schulen, Universitäten und Ausbildungszentren aufgenommen werden (Mehrfachnennungen)?

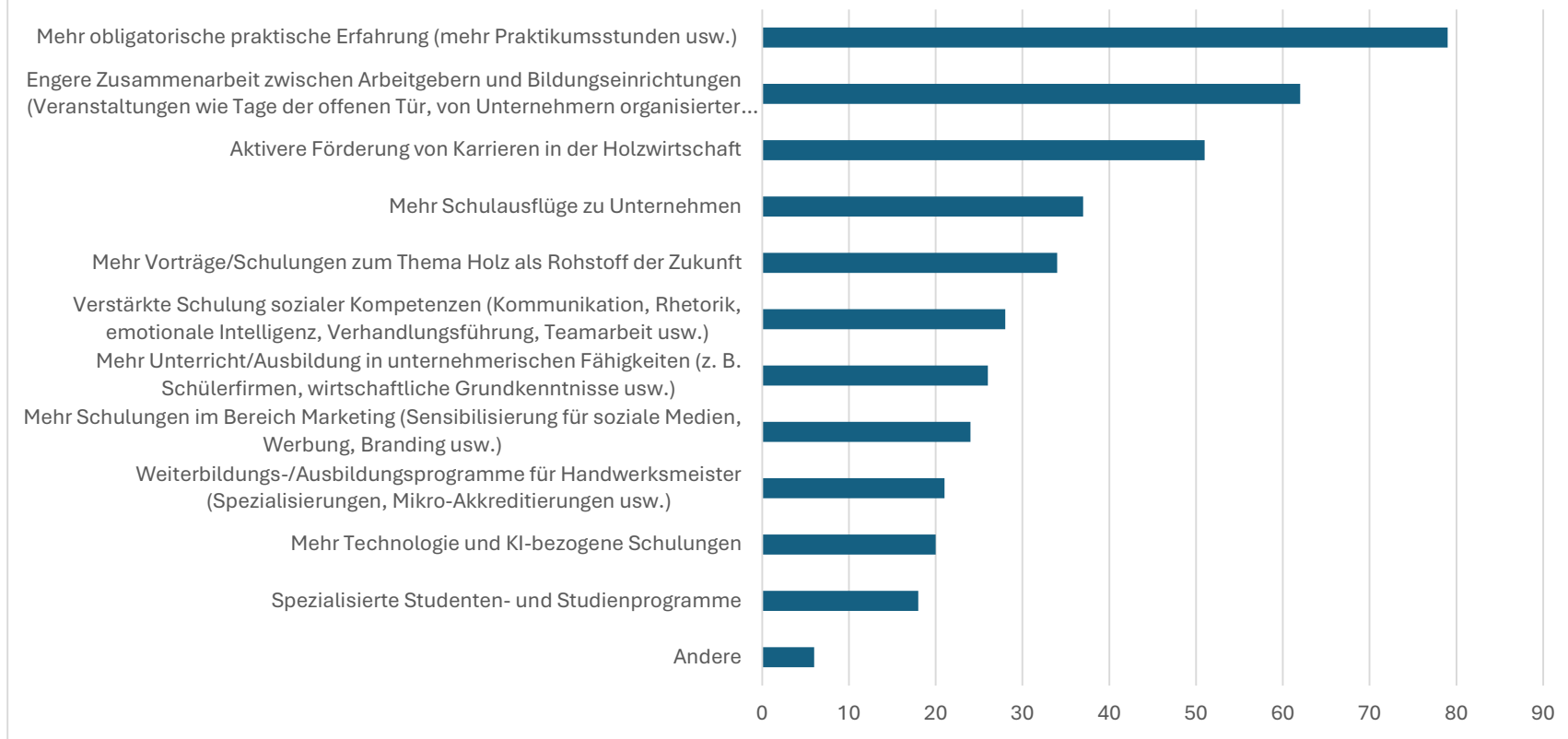


Abbildung 26 Anforderungen an Schulen, Universitäten und zukünftige Fachkräfte, SI

Was sollte Ihrer Meinung nach in die Ausbildung junger Fachkräfte in den Programmen von Schulen, Universitäten und Ausbildungszentren aufgenommen werden (Mehrfachnennungen)?

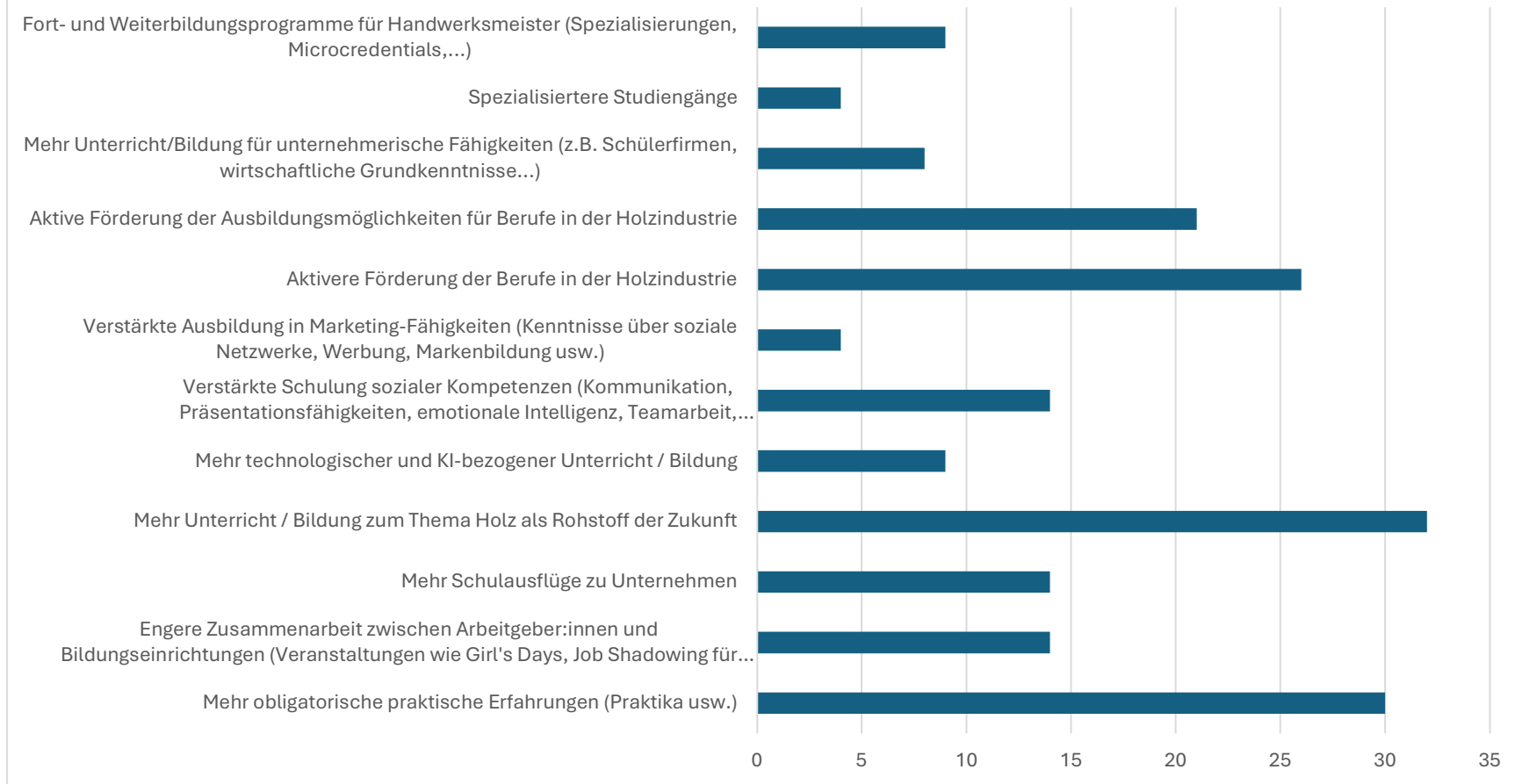


Abbildung 27 Anforderungen an Schulen, Universitäten und zukünftige Fachkräfte, AT

Im Rahmen der oben genannten Frage hatten die Befragten auch die Möglichkeit, ihre eigenen Vorschläge zu formulieren, was in die Ausbildung junger Fachkräfte in den Programmen von Schulen, Universitäten und Ausbildungszentren aufgenommen werden sollte. Auch hier bezogen sich die Antworten hauptsächlich auf eine praktischere Ausbildung, aber einige Vorschläge betrafen auch die Vielfalt der Schulprogramme. Die Antworten lauteten wie folgt:

Beginnend mit der Erziehung der Kinder zu Hause und in der Grundschule, weitere Programme zu folgenden Themen: die Schule des Lebens, das Zusammenleben mit der Natur, die Nahrungsmittelproduktion, wie Holz wächst und wie der Mensch sich schon immer damit geholfen hat.

Mehr Kontakt mit Unternehmen. Studenten können mit Maschinen arbeiten. Mehr Praktika in verschiedenen Unternehmen, nicht nur in einem.

Junge Menschen sollten ein Jahr lang in die Wirtschaft gehen, verschiedene Tätigkeiten kennen lernen und dann eine Schule besuchen, die für sie geeignet ist, bevor sie eine Ausbildung (nach der Grundschule) beginnen. Wenn man weiß, was man will, kann man erst dann ein guter Fachmann werden.

Das Bildungssystem wieder so zu machen, wie es vor 25 Jahren und mehr war, es natürlich zu modernisieren und an die aktuellen Anforderungen anzupassen, die Lehrlingsausbildung wieder einzuführen. Ein Beispiel: In Österreich wurde die Materie immer wieder aufgewertet, aber in Slowenien wurde die klassische Lehre abgeschafft.

Schüler sollten sich an einer Holzbearbeitungsschule anmelden, wenn sie wirklich interessiert sind. Nicht nur, um eine berufliche Qualifikation zu erwerben. Zusätzliche Anreize für diejenigen, die sich wirklich in der Branche sehen. Es sollte kontrolliert werden, wie viele der eingeschriebenen Schüler anschließend tatsächlich in der Branche arbeiten (Abwanderung von Fachkräften, wenn sie im Ausland ausgebildet werden usw. ...).

Wettbewerbe in den Bereichen Fertigkeiten, Design, Holzverarbeitung und Herstellung von Holzprodukten Junger Holzunternehmer des Jahres.

Einführung eines Restaurierungs- und Konservierungsprogramms für (bewegliches hölzernes Kulturgut), was derzeit auf Fakultätsebene nicht möglich ist, was sehr bedauerlich ist. Die überwiegende Mehrheit der reparierten Kulturgüter verliert aufgrund der Inkompetenz der Betreiber und ihrer mangelnden Kenntnisse im Bereich der Holzverarbeitung ihren gesamten Wert.

Geben Sie Unternehmen finanzielle Anreize für die Ausbildung von Schülern und Studenten.

Einführung einer obligatorischen Ausbildung für junge Technologen, von der Vorbereitung bis zur Montage Einführung einer Ausbildung in der Kommunikation zwischen Arbeitnehmern Angebot von Ausbildungsmöglichkeiten für ältere Unternehmer im Hinblick auf die von Europa vorhergesagte Zukunft. Green Transition.

Junge Menschen sollten mehr Zeit in Unternehmen verbringen (3-6 Monate während des Schuljahres), wo sie verschiedene Berufe kennen lernen und ihre Fähigkeiten ausbauen können.

Das Fachwissen der Dozenten. Die Dozenten sollten aus Unternehmen kommen und nicht nur zur Schule gehen.

Abschaffung des Studiums der Holzbearbeitung als allgemeines Studium, das nur für die weitere akademische Laufbahn von Nutzen ist. Die Fakultät sollte das Programm mit zwei Kursen - Möbelbau und Sägewerk/Schreinerei - anpassen (Möbelbau - Kenntnis der Materialien und Verfahren für die Vorbereitung der Arbeiten (Werkstattpläne)).

Mehr praktische und marktorientierte Fähigkeiten

Praktische Ausbildung.

Holz.-Ausbildung an den richtigen Schulen in den Standard bringen

Unserer Erfahrung nach ist das Grundproblem, dass viele Schulen/DirektorInnen/Lehrpersonal gar kein Interesse daran haben die Schüler:innen

in die Wirtschaft zu bringen. Unsere Erfahrung basiert hier vor allem im Bereich der Lehrlinge: Die Mittelschulen haben kein/wenig Interesse an Berufspraktischen Tagen etc... Die Schüler:innen werden hier von dem Lehrpersonal völlig allein gelassen bei der Auswahl der Firmen usw. Viele haben von den Eltern dann auch keine richtungsweisende Unterstützung und wenn die Schule das auch nicht übernimmt, wieso sollte dann ein Kind mit 13 oder 14 Jahren sich selbst um einen Praxistag kümmern? Wieso sollte es die Entscheidung treffen einen Beruf zu erlernen und nicht wie alle seine Mitschüler:innen weiter in die Schule gehen? Was ist das Ergebnis davon: bei unserem letzten Besuch einer NMS haben von 35 Schüler:innen nur 2 eine Lehre:innen im Visier und gehen Poly. Alle anderen wollen weiter in die Schule gehen zB HAS/HAK/HTL/HTBLA. Aus rein statistischer Sicht ist es völlig klar, dass von diesen verbliebenen 33 niemals alle das Potential zu einer weiterführenden Schule haben. Dass das praktisch so ist, wissen wir ohnehin. Aber auch diese weiterführenden Schulen haben gar kein Interesse an Schulabbrecher:innen, denn die brauchen ja die Schüler:innenzahlen. Somit werden durch die mittleren und höheren Schulen viele Schüler:innen durchgeschleift, bei denen das eigentlich keinen Sinn macht. Das Ergebnis daraus ist dann: Bewerbungsgespräche mit Maturant:innen für einen Job als Bürokräft bei dem man feststellt, dass die teilweise nicht mal Prozentrechnen können, geschweige denn ein Volumen eines Quaders oder eines Zylinders ausrechnen (Wobei das Mathematikstoff der Mittelschule wäre.) Die Mittelschulen müssten mehr dafür tun, dass NICHT fast jedes Kind weiter in die Schule geht, schließlich gibt's ja auch die Lehre mit Matura. Und die mittleren und höheren Schulen müssten Aufnahmeprüfungen einführen und weiters auch nicht jeden Schüler bis zur Matura durchschleifen. Dann hätten wir qualifiziertere Mitarbeiter in der Lehre und qualifiziertere Mitarbeiter:innen nach den mittleren- und höheren Schulzweigen. Ziel in der Bevölkerung ist es immer noch „DIE MATURA“ zu erlangen, nicht wissend, dass der KV des Facharbeiter:innen (schon bezahlt mit 18 nach LAP) bei uns zur Zeit ca. € 700,- brutto über dem KV des Büroangestellten (normalerweise Maturant:innen mit 18/19 Jahren) ist. Diese Info geht mit dem noch immer weit verbreitetem Irrglauben: du musst möglichst lange Schule gehen um viel zu verdienen, leider unter.

Um zukünftige Fachkräfte optimal vorzubereiten, müssen Schulen, Universitäten und Ausbildungszentren verschiedene Anforderungen erfüllen und spezifische Maßnahmen ergreifen. Hier sind einige zentrale Anforderungen und konkrete Vorschläge:

Anforderungen: Praxisorientierung: Integration von Praktika und praxisnahen Projekten in den Lehrplan. Kooperationen mit Unternehmen und Organisationen, um reale Einblicke in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Technologische Kompetenz: Bereitstellung moderner technischer Ausstattung und aktueller Software. Schulung in digitalen Kompetenzen und neuen Technologien, die in der jeweiligen Branche relevant sind. Interdisziplinarität: Förderung von interdisziplinärem Lernen und Projekten, um den Studierenden zu zeigen, wie verschiedene Fachgebiete zusammenwirken. Angebote von Kursen und Programmen, die mehrere Disziplinen verbinden. Soft Skills: Schulung in Schlüsselqualifikationen wie Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung und kritischem Denken. Workshops und Seminare, die auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung abzielen. Lebenslanges Lernen: Förderung einer Kultur des kontinuierlichen Lernens und der Weiterbildung. Angebote von Fort- und Weiterbildungen auch nach Abschluss der formalen Ausbildung. Internationalität und Diversität: Förderung von Auslandserfahrungen und Austauschprogrammen. Schaffung eines inklusiven Umfelds, das Diversität wertschätzt und fördert.

Konkrete Vorschläge und Ideen: Mentoring-Programme: Einrichtung von Mentoring-Programmen, bei denen erfahrene Fachkräfte den Nachwuchs begleiten und beraten. Alumni-Netzwerke nutzen, um Studierende mit erfolgreichen Absolventen zu vernetzen. Innovationslabore und Kreativräume: Schaffung von Innovationslaboren und Maker Spaces, in denen Studierende kreativ arbeiten und experimentieren können. Förderung von Start-up-Initiativen und unternehmerischem Denken durch spezielle Programme und Wettbewerbe. Anpassung des Lehrplans an aktuelle Entwicklungen: Regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Lehrplans an aktuelle Trends und Entwicklungen in der jeweiligen Branche. Einbindung von Experten und Praktikern in die Lehrplangestaltung und -durchführung. Digitale Plattformen und E-Learning: Nutzung von digitalen Plattformen und Online-Kursen, um flexibles Lernen zu ermöglichen. Entwicklung von hybriden Lernmodellen, die Präsenz- und Onlineunterricht kombinieren. Simulationen und

Fallstudien: Einsatz von Simulationen und Fallstudien, um theoretisches Wissen in praktischen Kontexten anzuwenden. Entwicklung von Planspielen, die realistische Szenarien aus der Arbeitswelt nachbilden. Förderung von Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung: Integration von Themen wie Nachhaltigkeit, soziale Verantwortung und ethisches Handeln in den Lehrplan. Projekte und Initiativen, die auf nachhaltige Entwicklung und gesellschaftliches Engagement abzielen. Durch die Umsetzung dieser Anforderungen und Vorschläge können Bildungseinrichtungen sicherstellen, dass ihre Absolventen nicht nur fachlich kompetent sind, sondern auch die notwendigen Soft Skills und eine ganzheitliche Perspektive mitbringen, um in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt erfolgreich zu sein.

Grundschulen: Rechnen, schreiben (schön), lesen. Das ist die Basis allen weiteren Lernens. Berufsschulen: Erlernen des Basiswissens und der grundlegenden Fachkenntnisse ohne Computer, mehr händisches zeichnen. Erst nach Erlernen der Fachkenntnisse soll der Computer zum Einsatz kommen.

Grundwissen über das Material Holz und Spezialisierungen in verschiedenen Themengebieten (Prozessmanagement, Tragwerksplanung, Projektleitung...)

eine praxisorientiertere Unterrichtsführung, gerne in Zusammenarbeit mit aktiven Unternehmen! Bessere politische Bildung.

Schulung von Grundlagen über Baukonstruktionen in Holz, räumliches Vorstellungsvermögen

Tabelle 6 Einzelne Vorschläge und Ideen im Bezug der Anforderungen an Schulen, Universitäten, Ausbildungszentren (SI und AT)

In den Rückmeldungen ist ersichtlich, das Thema der Förderung bzw. der richtigen Anforderungen an die Schulen, Univeritäten und Ausbildungszentren in Slowenien und Österreich ein sehr wichtiges ist und auf sehr viel Resonanz bei den Befragten stößt.

6.14 Welche Fähigkeiten und Kenntnisse fehlen Ihrer Meinung nach den Absolvet:innen, wenn sie die Berufsausbildung verlassen (Mehrfachnennungen)?

Die Antworten auf diese Frage können auch mit den Ergebnissen der vorherigen Antwort in Verbindung gebracht werden. Die Unternehmer:innen glauben, dass es den Schülern:innen am Ende ihrer Berufsausbildung an Engagement, Verantwortung und Selbstständigkeit sowie an Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit mangelt. Begrenzte interdisziplinäre Kenntnisse oder fehlende Kenntnisse in anderen Bereichen werden ebenfalls genannt. Die Selbstständigkeit bei der Arbeit sowie der Wille, Verantwortung zu übernehmen, wachsen in der Regel mit dem erworbenen Wissen. Von jemandem, der noch nicht viel Erfahrung hat, wird erwartet, dass er nicht sofort selbstständig und bereit ist, Verantwortung zu übernehmen, das kommt erst mit der Praxis, und die einzige Praxis für die meisten Schüler:innen ist das obligatorische Praktikum während der Schulzeit (für bestimmte Ausbildungsprogramme) – gilt für SI. Die Unternehmer:innen erwähnen auch den Mangel an interdisziplinären Fähigkeiten bei den Schüler:innen. In diesem Zusammenhang konnten wir auch weiter vorne im Text (bei unseren Besuchen in den Sekundarschulen) lesen, dass sich die Schüler:innen auf der anderen Seite mehr interdisziplinäres Wissen wünschen. Die Ergebnisse dieser Frage, und die Ansichten die Unternehmer:innen über die von den jungen Fachkräften noch benötigten Fähigkeiten, werden im Folgenden dargestellt:

CNC
Viel mehr Übung (Antwort 2 Mal gegeben)
Vor allem Interesse an dem Beruf. Neugierig sein und praktisches Wissen über den Beruf haben wollen. Wirklich zu lernen und etwas aus der Praxis mitzunehmen. In der Schule darauf bestehen, dass die Grundlage der Arbeit eines jeden Tischlers die technische Zeichnung ist, die er oder sie vor Beginn der Arbeit anfertigt. Ihnen

<p>beizubringen, dass das Arbeitstagebuch in technischer Handschrift lesbar sein muss! Dies ist ein notwendiger Anfang für eine positive Einstellung zur Arbeit.</p>
<p>Kenntnis der Grundlagen für die Erzielung von Produkt- und Betriebsqualität und Spitzenleistungen im Unternehmen, was auch zu einer größeren Loyalität gegenüber dem Unternehmen und einem stärkeren Engagement für den Gesamterfolg des Unternehmens führen würde</p>
<p>Die reinen Grundlagen, die aus dem Familienkreis stammen - dass man sich erst bewähren muss, bevor man Rechte einfordern und seine eigenen Bedingungen festlegen kann.</p>
<p>Sie müssen verstehen, dass sie in ein Unternehmen gekommen sind, in dem sie Zeit brauchen, um berufliche und soziale Fähigkeiten zu erlernen, um sich in das Team zu integrieren.</p>
<p>Hausverstand</p>
<p>Leistungswille</p>
<p>Durchhaltevermögen</p>
<p>Ich will und ich tue</p>
<p>Lernwilligkeit, Leistungsbereitschaft</p>
<p>Motivation und Anreize zum Arbeiten durch gute Entlohnung, Personen die nicht Arbeiten wollen bekommen zuviel Unterstützung!</p>

Tabelle 7 Benötigte Fähigkeiten von Facharbeiter:innen (SI und AT)

)

Welche Fähigkeiten und Kenntnisse fehlen Ihrer Meinung nach den Schüler:innen, wenn sie die Berufsausbildung verlassen?

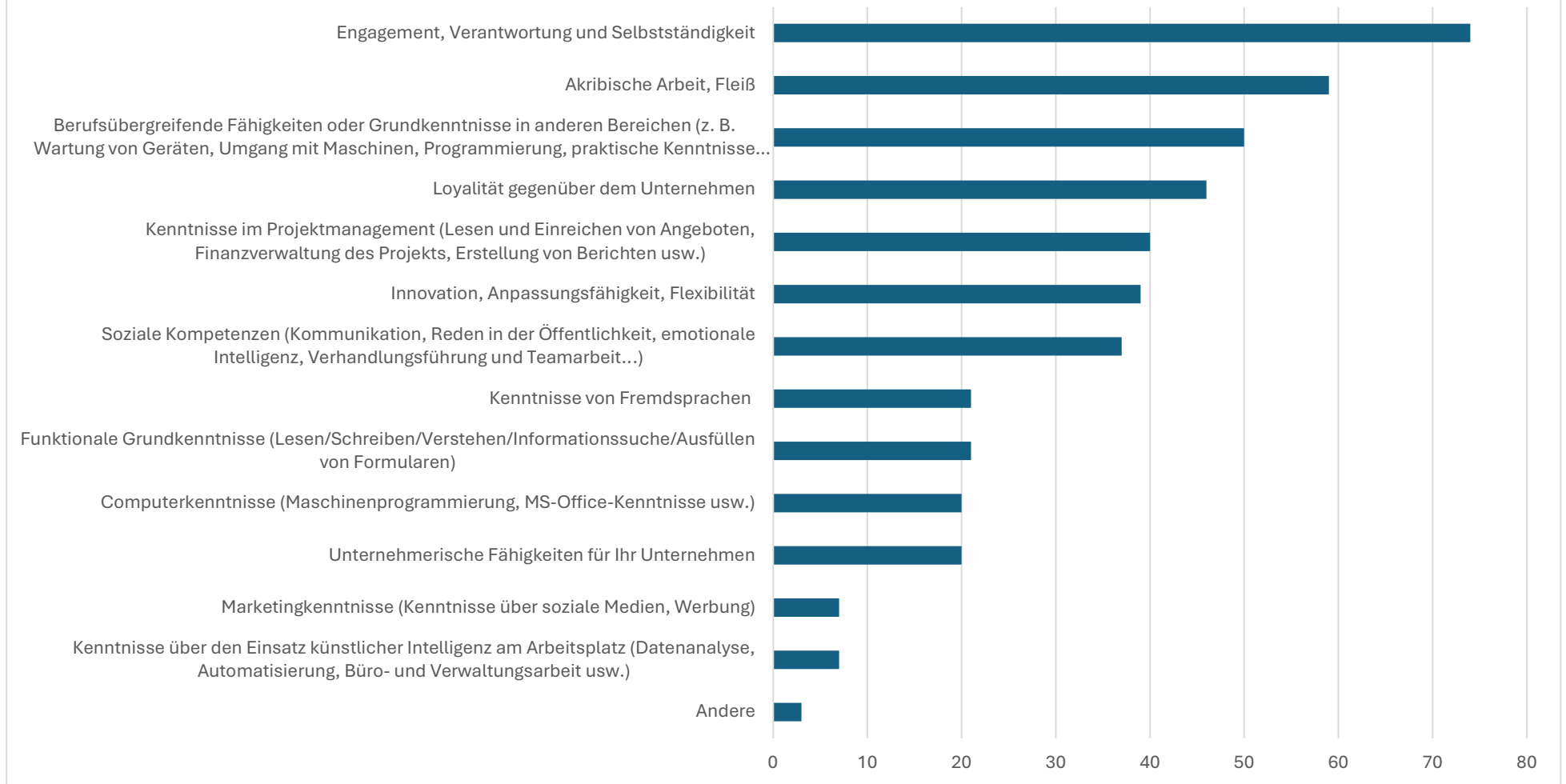


Abbildung 28 Fehlende Kenntnisse Absolvet:innen, SI

Welche Fähigkeiten und Kenntnisse fehlen Ihrer Meinung nach den jungen Fachkräften?

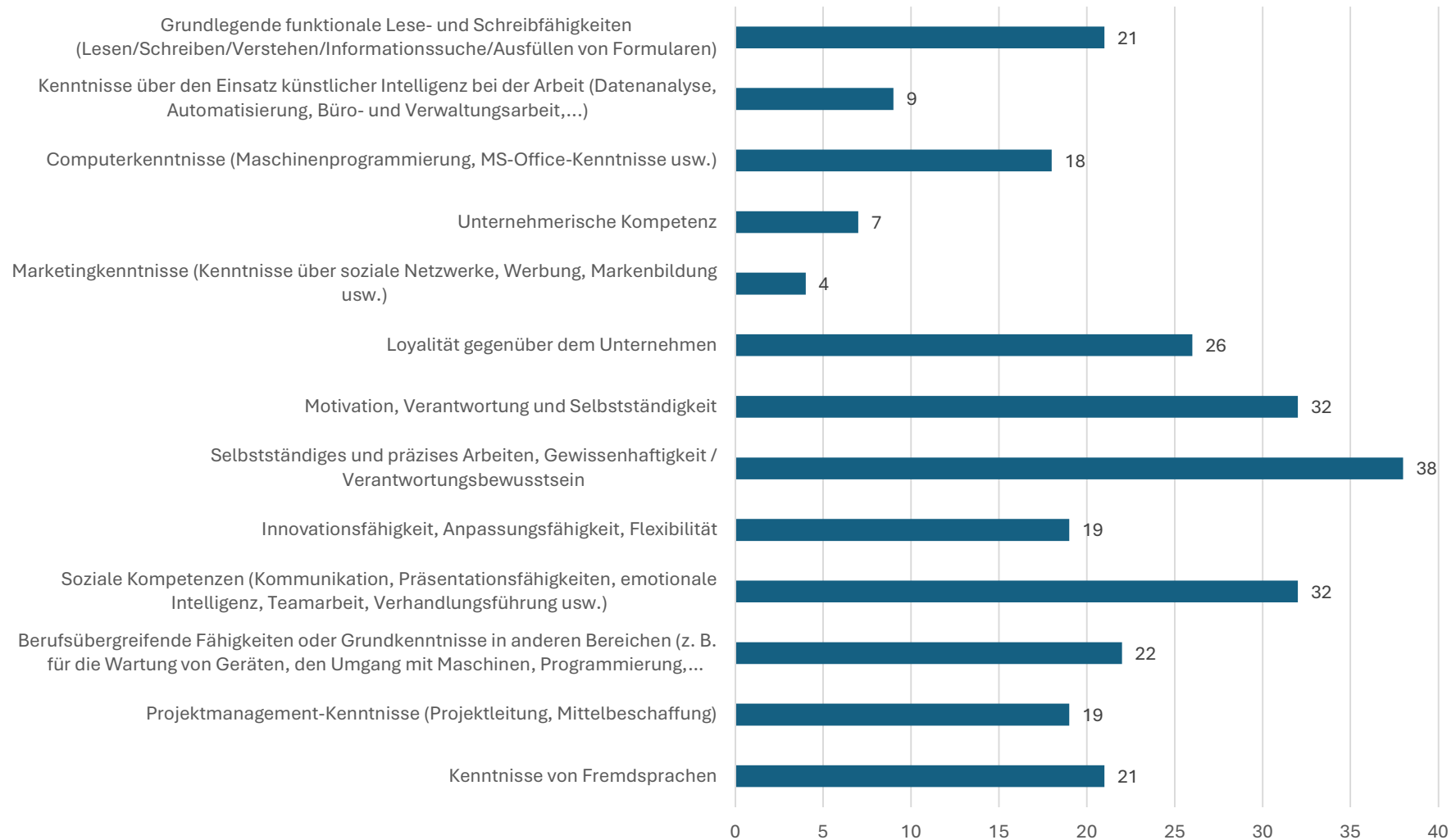


Abbildung 29 Fehlende Kenntnisse Absolvet:innen, AT

6.15 Wie bewerten Sie die allgemeine Haltung der jüngeren Generation zum Arbeitsmarkt (Mehrere Antworten möglich)?

In der österreichischen Umfrage wurde thematisiert, welche Haltung die jüngere Generation gegenüber dem Arbeitsmarkt hat. Dabei wurde ersichtlich, dass die Unternehmen der Ansicht sind, dass die jüngerer Generation eine Chance für neue Perspektiven bringt.

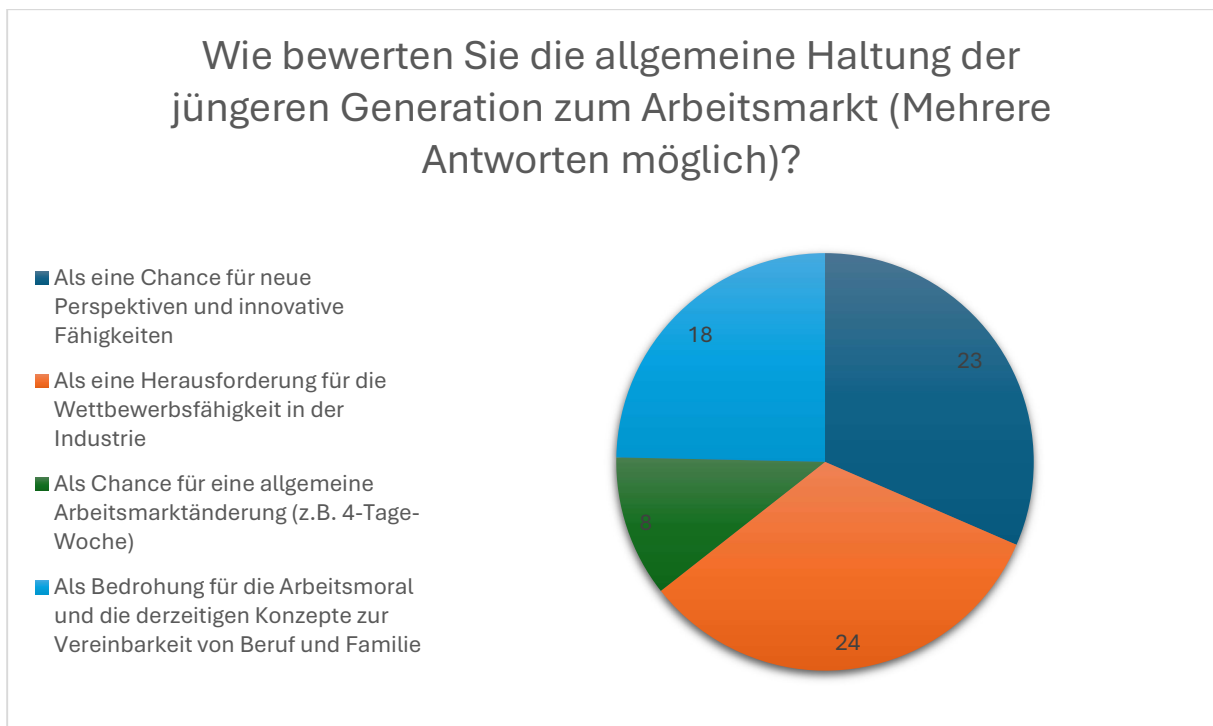


Abbildung 30 Haltung der jüngeren Generation gegenüber dem Arbeitsmarkt, AT

6.16 Bieten Sie Lehrstellen oder Pflichtpraktika mit Arbeit an?

Zur Ermittlung der Anzahl der Unternehmen, die aktiv Lehrlinge ausbilden, wurde besonderes Augenmerk auf die Praxisrelevanz der Antworten gelegt. Dabei zeigte sich, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen tatsächlich in die Ausbildung und Förderung junger Menschen investiert. Obwohl die Teilnahme an der Umfrage nicht voraussetzte, dass die Unternehmen aktiv Lehrlinge ausbilden, zeigt sich deutlich, dass viele Betriebe der slowenischen Holzbranche eine wichtige Rolle bei der Sicherung

zukünftiger Fachkräfte durch ihre Ausbildungsprogramme spielen. Zu erwähnen ist, dass diese Frage nur in Slowenien gestellt wurde.



Abbildung 31 Angebot der Pflichtpraktika im Unternehmen, SI

Alle, die auf die obige Frage mit JA geantwortet haben, wurden gebeten, ihre bevorzugte Form der Lehrlingsausbildung zu wählen. Dabei wurde abgefragt, ob den Unternehmer:innen die verschiedenen Formen der Lehrlingsausbildung bekannt sind, welche Form sie bevorzugen und warum. Es stellte sich heraus, dass die Unternehmen alle drei verfügbaren Lehrvertragsoptionen nutzen und nur wenige der Unternehmen nicht mit den verschiedenen möglichen Lehrlingsformaten vertraut sind. Das Bild der Unternehmen, die genau wissen, welche Formen der Lehrlingsausbildung es in Slowenien gibt, schwimmt jedoch ein wenig, wenn wir uns die Antworten auf die Unterfragen ansehen, die wir in Bezug auf die Lehrlingsausbildung gestellt haben und die im Folgenden beschrieben werden.

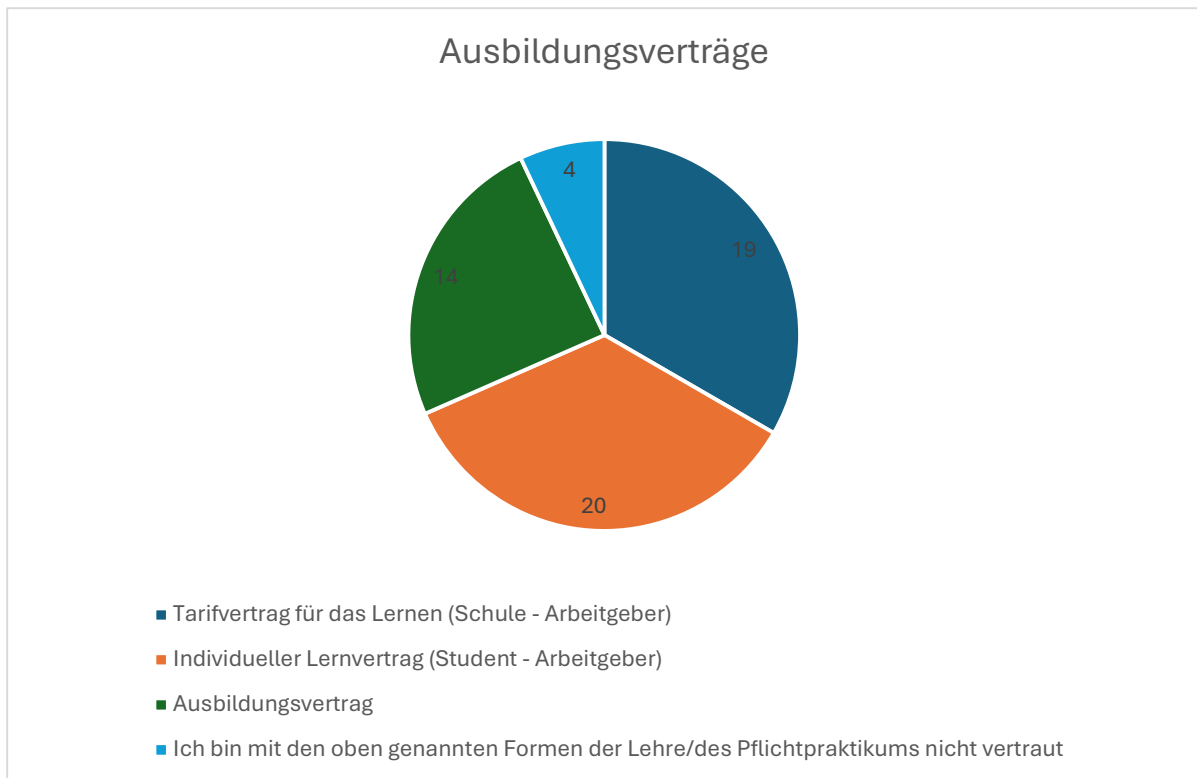


Abbildung 32 Ausbildungsverträge, SI

Eine weitere Frage behandelte, warum sich Unternehmen für eine bestimmte Ausbildungsform entscheiden und welche Gründe ihre Wahl beeinflussen (diese Frage wurde nur in Slowenien gestellt). Die meisten Antworten konzentrierten sich jedoch darauf, warum die Unternehmen überhaupt Auszubildenden eine Ausbildung ermöglichen, weniger auf die spezifische Wahl der Ausbildungsform. Eine befragte Person äußerte die Ansicht, dass der Lehrvertrag nicht praxisnah formuliert sei und dem Lehrling überwiegend Rechte, aber kaum Pflichten einräumt. Eine weitere Antwort war, dass im Unternehmen kollektive Lehrverträge verwendet werden, da individuelle Verträge oft zu bürokratisch seien und viele Auszubildende ihre Verpflichtungen darin nicht ernst nähmen. Ein weiterer Befragter erklärte, er bevorzuge kollektive Lehrverträge ebenfalls, um den bürokratischen Aufwand zu minimieren.

Bei der Frage nach dem kollektiven Lehrvertrag gaben die Befragten mehrfach an, dass dies oft die einzige ihnen zur Verfügung stehende Ausbildungsform sei und sie sich dafür entschieden hätten, weil sie dabei von den Schulen unterstützt wurden. Ein Befragter äußerte, dass es sich um ein obligatorisches Ausbildungssystem handle – was allerdings

nicht zutrifft, da eine verpflichtende Ausbildung auch über individuelle Lehrverträge erfolgen kann. Diese Aussage deutet darauf hin, dass nicht alle Befragten mit den verschiedenen Vertragsformen vertraut sind oder wissen, welche Optionen ihnen zur Verfügung stehen. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie die Schulen die Möglichkeiten der Lehrlingsausbildung in den Unternehmen kommunizieren. Es bleibt offen, ob die Schulen den Unternehmen ausschließlich den kollektiven Lehrvertrag nahelegen oder sie umfassend über alle verfügbaren Optionen informieren. Weitere Antworten auf diese Frage sind in der nachstehenden Tabelle zu finden. In der linken Spalte wird dargestellt, welche Vertragsform das jeweilige Unternehmen anwendet, und in der rechten Spalte sind die jeweiligen Argumente aufgelistet (nur relevante Antworten), die jedoch nicht immer die Entscheidung für eine bestimmte Form der Lehrlingsausbildung widerspiegeln.

Individueller Lehrvertrag (Student - Arbeitgeber)	- Ich helfe, weil die Tradition in Vergessenheit gerät.
Kollektivvertrag für Bildung (Schule - Arbeitgeber)	- Weil die Schule einen Arbeitgeber für das Praktikum findet.
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	- Weil die Schulen uns dabei helfen.
Individueller Lehrvertrag (Student - Arbeitgeber)	- Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates
Ausbildungsvertrag	das notwendige Personal ausbilden, das wir brauchen...
Individueller Lehrvertrag (Student - Arbeitgeber)	- Der Student ist die ganze Zeit bei demselben Arbeitgeber beschäftigt.
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	- dies ist das System der obligatorischen Praxis

Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Der Lehrvertrag ist nicht lebensnah geschrieben und gibt dem Lehrling nur Rechte. Wenn der Lehrling ihn liest, ist er sich seiner Rechte sehr wohl bewusst, aber leider nicht über seine Pflichten.
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	für Beförderungs- und Personalzwecke
Ausbildungsvertrag	Mögliche Einstellung von neuem Personal.
Kollektivvertrag für Bildung (Schule - Arbeitgeber)	Anwerbung von Arbeitskräften
Kollektivvertrag für Bildung (Schule - Arbeitgeber)	weil es uns von der Schule angeboten wird
Ausbildungsvertrag	Lehrstellen für junge Menschen mit Behinderungen. Wir tun es, weil auch diese Menschen unterrichtet, akzeptiert und beschäftigt werden müssen.
Individueller Lehrvertrag (Student - Arbeitgeber)	Kontakt
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Suche nach neuen vielversprechenden Mitarbeitern
Ausbildungsvertrag	System über die Industrie- und Handelskammer
Ausbildungsvertrag	Gute Praxis
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Wegen des Papierkrams

Ausbildungsvertrag	Rekrutierung
Individueller Lehrvertrag (Student - Arbeitgeber)	Während der Ausbildung lernt der Auszubildende den Arbeitsprozess kennen und hat die Möglichkeit, nach Abschluss der Ausbildung in unserem Unternehmen zu arbeiten. Dies hilft ihnen auch, sich schneller in den vertrauten Arbeitsprozess zu integrieren.
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Denn eine individuelle Lernvereinbarung ist mit einer Menge Bürokratie verbunden. Und die Studierenden nehmen ihre Verpflichtungen meist nicht ernst.
Individueller Lehrvertrag (Student - Arbeitgeber)	Ich glaube, dass ein Auszubildender während seiner Ausbildung so viel wie möglich im Unternehmen sein sollte.
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Zukünftiges Personal gewinnen
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Gelegenheiten zum Wissenserwerb.
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Nur dieses Format stand uns zur Verfügung
Kollektivvertrag für das Lernen (Schule - Arbeitgeber)	Meistens fordern die Studenten selbst eine praktische Ausbildung.
Kollektivvertrag Lernvertrag (Student - Arbeitgeber)	Kontinuierliche Fortbildung ist unerlässlich

Ausbildungsvertrag	Der Auszubildende hat mehr hochwertige Arbeitserfahrung im Unternehmen
Ausbildungsvertrag	die beste Gelegenheit für den Auszubildenden, zu sehen, wie der polyvalente Dienst funktionieren wird, und für den Arbeitgeber, die Perspektive des Auszubildenden zu erkennen
Individueller Lehrvertrag (Student - Arbeitgeber)	Junge Menschen müssen Erfahrungen in der Produktion sammeln.

Tabelle 8 Gründe für die Verwendung unterschiedlicher Lehrverträge, SI

Wenn Sie keine Ausbildung in dem Unternehmen absolvieren, geben Sie bitte bis zu zwei mögliche Antworten als Grund an.

Eine weitere Fragestellung war, warum die Unternehmen keine Lehrstellen anbieten. Die Antworten, von denen die Befragten bis zu zwei auswählen konnten, sind unten aufgeführt. Es zeigte sich, dass die meisten dieser Unternehmen entweder nicht über ausreichend qualifiziertes Personal verfügen oder dass das Verhältnis von Aufwand und Nutzen für sie ungünstig erscheint. Deutlich wurde, dass viele Unternehmer:innen Hindernisse in der Einführung der Lehrlingsausbildung sehen, vor allem in Bezug auf Bürokratie und die Bereitstellung von geeignetem Betreuungspersonal. Zudem äußern sie Bedenken, ob sich die Investition langfristig lohnen wird.

Unternehmen, die Nein geantwortet haben

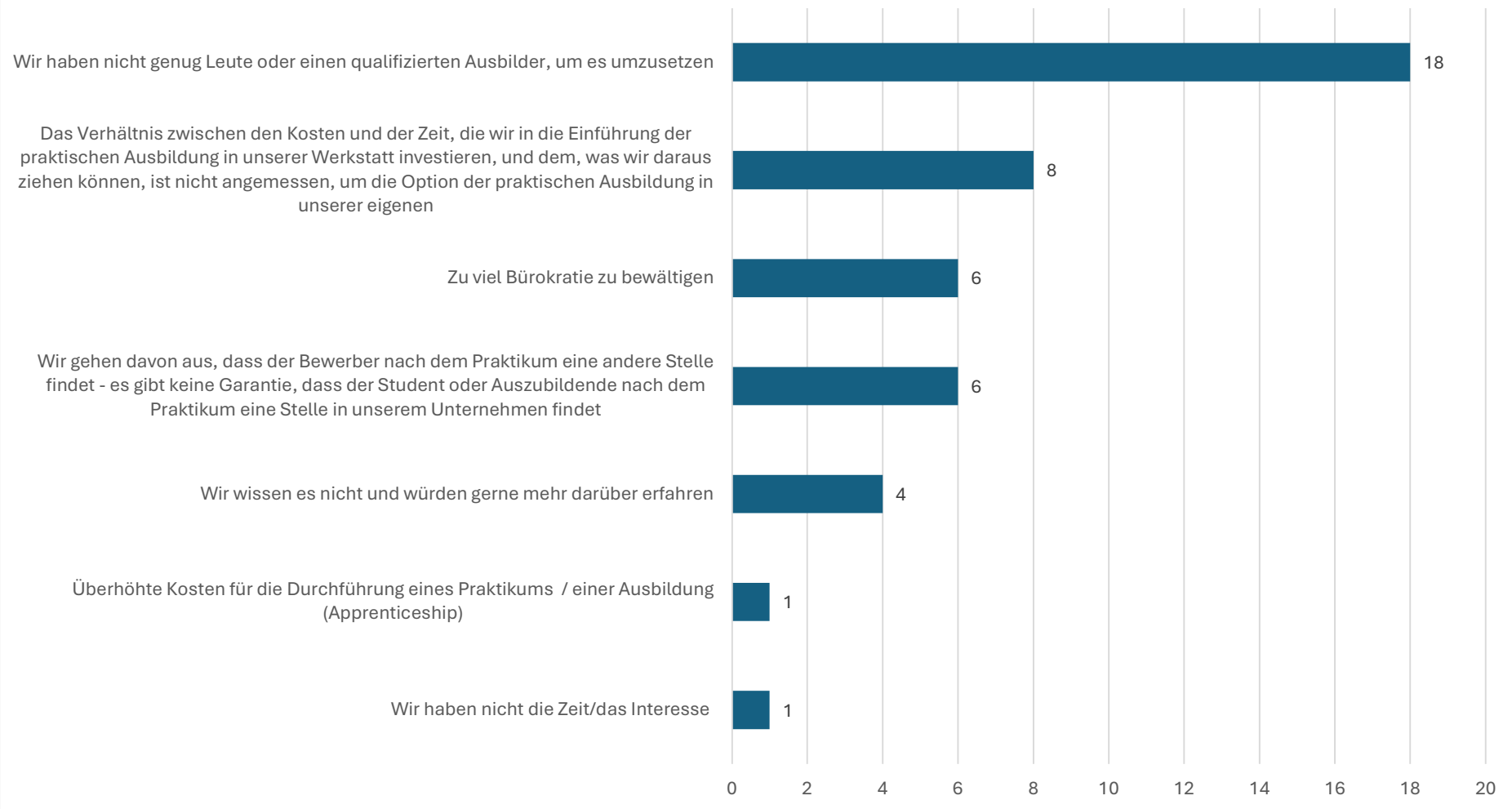


Abbildung 33 Ursachen für die Nichtumsetzung von Lehrstellen in Unternehmen, SI

6.17 Sie haben die Möglichkeit, eine:n Arbeitnehmer:in einzustellen.

Wen würden Sie vorziehen einzustellen?

Bei dieser Frage war vor allem von Interesse, ob Unternehmer:innen lieber Auszubildende bevorzugen, die eine dreijährige berufsbildende Sekundarschule mit einem praxisorientierten Lehrplan absolviert haben, oder solche, die eine vierjährige berufsbildende Sekundarschule besucht haben, bei der der Praxisanteil geringer ausfiel. Da nicht alle Unternehmer:innen mit den Bildungssystemen vertraut sind, wurde eine dritte Antwortoption angeboten: Erfahrung ist das wichtigste Kriterium. Es zeigte sich, dass Arbeitgeber im Holzsektor Erfahrung und Qualifikationen mehr schätzen als formale Bildungsabschlüsse. (diese Frage wurde nur in Slowenien gestellt).

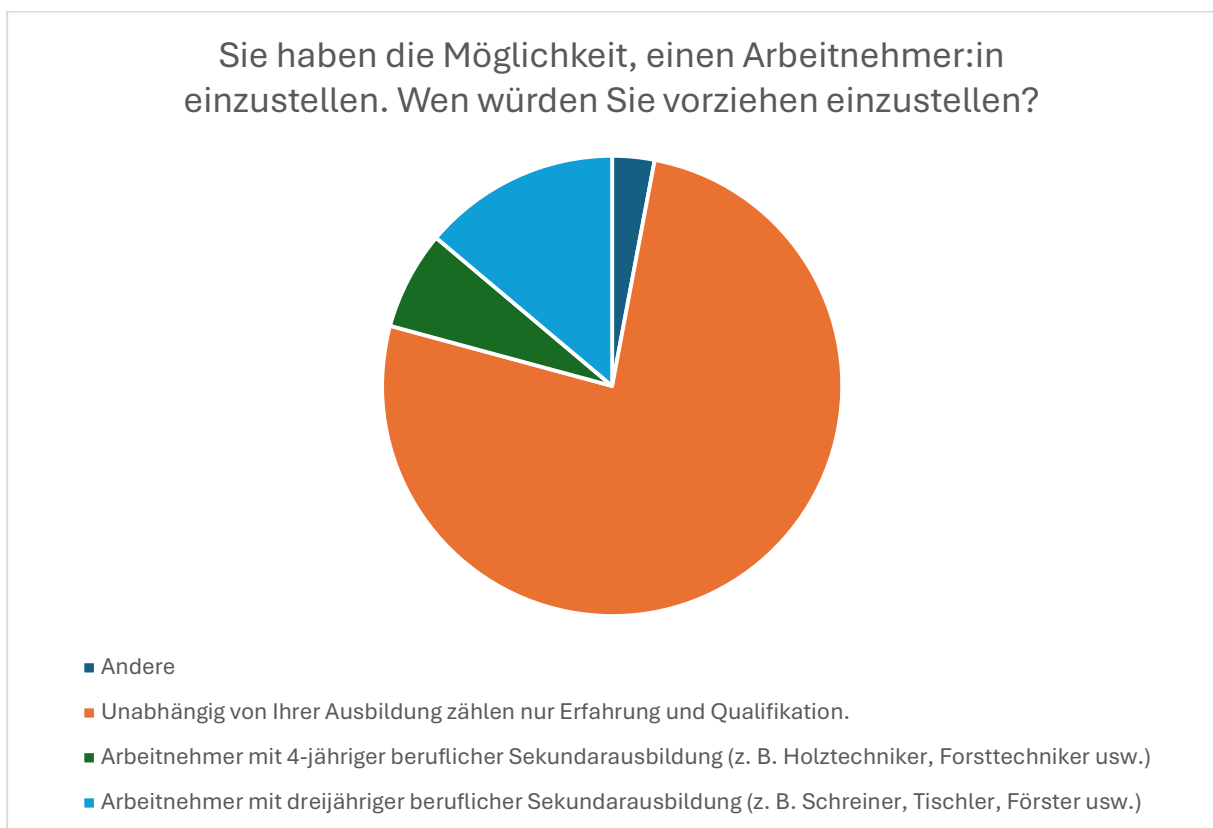


Abbildung 34 Auswirkungen verschiedener Sekundarschulprogramme auf die Beschäftigungsfähigkeit, SI

6.18 Die Berufsstandards im Bereich der Holzverarbeitung sollen überarbeitet werden. Was würden Sie am Bildungssystem ändern/hinzufügen, um sicherzustellen, dass junge Menschen besser oder qualifizierter zu Ihnen kommen?

Schließlich wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, uns ihre eigenen Ansichten darüber mitzuteilen, was sie am Bildungssystem ändern oder hinzufügen würden, um sicherzustellen, dass künftige junge Arbeitnehmer:innen so gut wie möglich qualifiziert werden. Die Antworten konnten von den Befragten frei gegeben werden und sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt. Die bei weitem meisten Antworten bezogen sich auf den Wunsch nach mehr praktischer Ausbildung während der Schulzeit. Von 101 Antworten wurde dieser Wunsch 54 Mal geäußert. Einige Antworten enthielten neben dem Wunsch nach mehr praktischer Ausbildung auch andere Wünsche und Anliegen, so dass einige Antworten in zwei verschiedenen Kategorien gezählt und nach Thema gruppiert wurden (und einige Antworten aufgrund mangelnder Klarheit nicht berücksichtigt wurden). Wir haben die Antworten in 5 verschiedene Kategorien unterteilt. Die Antworten sind nach Präferenzen/Kommentaren/Reflexionen gruppiert, wir haben sie in die folgenden Präferenzgruppen sortiert:

- Mehr praktische Ausbildung - 54 Antworten
- Verschiedene andere verwandte Fähigkeiten - 20 Antworten
- Mehr Zusammenarbeit - 4 Antworten
- Ansehen des Sektors- 3 Antworten
- Sonstiges - 18 Antworten

Einige der (unbearbeiteten) Antworten gemäß der von uns definierten Gruppe, sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt. (diese Frage wurde nur in Slowenien gestellt).

Mehr praktische Ausbildung		
Wiedereinführung der Lehrlingsausbildung mit mehrmonatigen Pflichtpraktika in allen Jahrgängen	Mehr praktische Arbeit während der Ausbildung	Nützliche Praxis, um auf die Arbeit im Workshop aufzubauen.
Erlernen von grundlegenden manuellen Tischlerarbeiten. Die Fähigkeit zu Präzision und Beständigkeit zu erwerben. Viel mehr Wert auf die praktische Ausbildung zu legen.	Zu Beginn mehr Praxis, später mehr Theorie - leichter zu verstehen	Mehr Praktika (z. B. 3 Monate) bei einem Arbeitgeber:innen für Programme, die jetzt 14 Tage Praktikum pro Jahr vorsehen.
Verschiedene andere verwandte Fähigkeiten		
Stärkere Betonung von Fertigkeiten in der Bedienung von CNC-Maschinen und mehr Fertigkeiten im Schriftlichen Ausdruck (Arbeitsberichte)	Computerkenntnisse (Design)	Mehr technisches Zeichnen und Programmieren von CNC-Maschinen
mehr Praxis und neue Fähigkeiten (Programmierung, KI).	stärkere Betonung von Fremdsprachenkenntnissen (Deutsch, Englisch)	Mehr praktische, angewandte Kenntnisse über Holz und Maschinen

Elektrizität, Buchhaltung	Mehr Arbeit an modernen Maschinen und Software.	aktuelles Wissen über Technologien und Maschinenprogrammierung Kenntnisse in den Bereichen Verkauf und Marketing
Mehr Zusammenarbeit		
das Thema der Zusammenarbeit zwischen den Generationen im Geiste der Toleranz und des gegenseitigen Verständnisses	Jedes Unternehmen ist spezifisch, daher sollte es mehr Kommunikation zwischen der Schule und dem Arbeitgeber geben.	Anpassung der Programme in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber:innen und der Ausbildung an die Bedürfnisse der Wirtschaft
Ansehen des Sektors		
Wir müssen vor allem dafür sorgen, dass junge Menschen, die in allen Bereichen ausgebildet werden, dann auch in diesem Sektor arbeiten. Vor allem fehlt uns der Respekt vor der Bildung in der Sekundarstufe.	Beratung	Ich denke, das Bildungssystem ist gut genug, aber das Problem liegt in der Grundschulbildung und in der Tatsache, dass die Berufsschulen von Schülern besucht werden, die nirgendwo anders hingehen können, nicht weil sie sich für einen solchen Beruf begeistern.

Sonstiges		
<p>Ich weiß nicht, es geht nicht um uns, es geht um ihre Zukunft, darum, was sie tun wollen. Man kann einen Kader schnell ausbilden, man muss nur den Wunsch dazu haben.</p>	<p>Loyalität und Zuverlässigkeit gegenüber dem Unternehmen und dem Land</p>	<p>Ändern Sie die Qualität des Soloprogramms</p>
<p>Die Schulen müssen Lehrkräfte für den praktischen Unterricht einstellen, die in der Lage sind, nicht nur zu unterrichten, sondern die Schüler für alle positiven Aspekte des Berufs zu begeistern und ihnen zu helfen, ihr Wissen zu entwickeln und auszubauen.</p>	<p>Vor allem die Arbeitsgewohnheiten.</p>	<p>Unterteilung in Tischler und Säger.</p>
<p>Motivation zur Arbeit</p>	<p>Die Schule sollte so lange für die Ausbildung zahlen, bis der Auszubildende ein positives Ergebnis vorweisen kann,</p>	<p>Die Löhne würden weniger besteuert, und die Arbeitnehmer:innen würden ein höheres Nettoeinkommen erhalten.</p>

Abbildung 35 Weitere Vorschläge für die Reform der Berufsstandards, SI

6.19 Möchten Sie uns noch etwas über die erforderlichen Fähigkeiten, Herausforderungen und Erfahrungen mitteilen?

Bei der letzten Frage wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, weitere Gedanken zu diesem Thema zu äußern. Der Inhalt der Antworten war dem der vorherigen Frage sehr ähnlich. Die Antworten wurden in dieselben Bereiche unterteilt, genau wie bei der vorherigen Frage. Eine unbearbeitete Darstellung einiger geeigneter Antworten finden Sie in der folgenden Tabelle. Diese Frage war nicht obligatorisch, daher haben wir nur 26 Antworten erhalten.

- Mehr praktische Ausbildung - 4 Antworten
- Verschiedene andere verwandte Fähigkeiten - 5 Antworten
- Mehr Zusammenarbeit - 1 Antwort
- Sonstiges - 18 Antworten

Mehr praktische Ausbildung/mehr andere verwandte Fähigkeiten/mehr Zusammenarbeit		
Zu wenig praktische Arbeit.	Mangel an klassischen praktischen Kenntnissen über die Verwendung der Instrumente.	mehr praktische Arbeit, und man kann sein Wissen wirklich testen, ohne in die Schule gehen zu müssen
Kommunikation mit Arbeitgeber:innen, Kolleg:innen und Kund:innen, bei denen die Installation durchgeführt wird.	Erfahrung in verschiedenen Bereichen	Leider mangelt es daran, es mangelt an Wissen unter den Jugendlichen - vielleicht ein paar Nachmittagsworkshops, Treffen
Andere		

Meiner Meinung nach sind es die Eltern, die jungen Menschen ein Beispiel für harte Arbeit, Verantwortung und Ausdauer geben, und die Lehrer müssen diesem Beispiel folgen.

Tabelle 9 Andere zusätzliche Vorschläge, SI

In Österreich wurde gefragt, ob das Konzept der Micro Credentials bekannt ist und 77 % der Befragten gaben an, dass sie dieses Konzept noch nicht kennen.

Auf die Frage, wie eine Weiterbildung an der Fachhochschule ausgelegt sein müsste, um für die Unternehmen relevant zu sein, antworteten mehr als die Hälfte der Befragten, dass die Kosten pro Teilnehmer:in dafür der Entscheidungsgrund sein würden.