

# Lebensmittelberufe müssen attraktiver werden

**Eine ausgeschriebene Stelle in der Lebensmittelbranche zu besetzen, gestaltet sich oft schwierig. Um diesem Fachkräftemangel zu entgegnen, müssen Unternehmen neue Wege gehen – beispielsweise indem sie gezielt in Aus- und Weiterbildungen investieren.**



*Gut aus- und weitergebildete Fachspezialisten bilden das Fundament der Schweizer Lebensmittelindustrie.*

*Des spécialistes bien formés forment le socle sur lequel repose l'industrie alimentaire suisse.*

Die Schweizer Lebensmittelindustrie genießt weltweite Anerkennung. Dazu beigetragen haben Kleinbetriebe wie die Emmentaler-Käserei ebenso wie Grossfirmen wie Nestlé, die Rohstoffe aus fernen Ländern veredeln und als Kaffee oder Schokolade weltweit exportieren.

An deren Front stehen erstklassig ausgebildete Fachkräfte. Sie tragen einerseits dank des dualen Bildungssystems zum weltweiten Erfolg der Schweizer Lebensmittelbranche bei. Andererseits symbolisieren sie Innovationskraft und Qualitätsbewusstsein. Diese beiden massgebenden Wettbe-

werbsfaktoren der Schweizer Lebensmittelindustrie sollten Jobs in dieser Berufssparte hochattraktiv machen. Doch genau das Gegenteil ist der Fall, obwohl auch die Konsumentenwahrnehmung kaum überzeugender sein könnte, wie die im Juni 2020 veröffentlichte Promarca-Umfrage zeigt: Neun von zehn der vertrauenswürdigsten Schweizer Marken stammen aus dem Lebensmittelsektor. Die Leiterin der Umfrage, Nathalie Diethelm, CEO von Havas Worldwide Switzerland, äusserte sich in der Medienmitteilung von Promarca vom 4. Juni 2020 über die Nummer 1 in der

Liste: «Ricola überzeugt durch eine hohe Konstanz des Markenversprechens, baut kontinuierlich auf ihren Stärken auf und trifft den Zeitgeist und den Geschmack der Konsumenten mit ihren Produktentwicklungen.»

Auch wenn die Berufsbilder im Lebensmittelbereich sehr unterschiedlich sind, kann dies sinnbildlich für die ganze Branche übernommen werden. Dieses Vertrauen widerspiegelt sich heute noch zu wenig in der Berufswahl. Die Branche muss jungen Schulabgängern auch die Attraktivität und Vielfältigkeit der Lebensmittelberufe besser kommunizieren.

## Berufsbildung als Basis

Nach dem Entscheid für eine Ausbildung im Lebensmittelsektor braucht es eine solide und flexible Berufsbildung, um die benötigten Fachkräfte auszubilden. Die berufliche Grundbildung ist dafür eine hervorragende Basis. Anschliessend können, müssen und sollen sich Mitarbeitende in weiterführenden Ausbildungen spezialisieren. Denn vor allem im betrieblichen Alltag zeigt sich immer wieder: Technologische Entwicklung und verkürzte Produktzyklen setzen ein hohes Mass an Wissen und Kompetenz voraus. Nur gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bringen ihre Unternehmen weiter.

Der Lebensmittelsektor bietet interessierten Schulabgängern eine Vielzahl von Arbeitsfeldern: Hierzu zählen handwerkliche Arbeit am Produkt oder unverzichtbare Routinearbeiten ebenso wie das Führen von komplexen Systemen im Leitstand oder das Finden von situativen Lösungen bei Spezialproblemen.

Je komplexer der Wertschöpfungsprozess ist, desto höher die Anforderungen. Für das erfolgreiche Wirken einer Unternehmung braucht es ein breites Verständnis sowie vertiefte Kenntnisse in ver-

schiedenen naturwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Themen. Diese können nicht alleine in der allgemeinen Grundbildung erlangt werden. Es ist auch nicht an allen Stellen das gleiche Wissen notwendig. Darüber hinaus besteht Potential in der sogenannten «Nachholbildung». Beispielsweise stösst der Anlagenführer EFZ bei vielen angelernten Mitarbeitenden auf grosses Interesse für eine berufsbegleitende Ausbildung.

## Zusammenarbeit in der Weiterbildung

Damit die Weiterentwicklungsmöglichkeiten für einen Lehrgänger möglichst vielfältig sind, braucht es eine verstärkte Zusammenarbeit in der Branche bei der Weiterbildung. Heute werden in der höheren Berufsbildung (BP/HFP) viele sehr ähnliche Systeme parallel angeboten. Stattdessen sollten Synergien genutzt und neue, kombinierte Angebote gestaltet werden. Für die Branche ist eine gute Mischung zwischen Absolventen der höheren Berufsbildung (BP/HFP) und Hochschulabgängern (FH/ETH) sehr wichtig um das hohe Know How auch in der Zukunft zu sichern und auszubauen. Insgesamt lässt sich jedoch festhalten: Viele Weiterbildungen haben noch immer eine schulische Struktur. Sie sind stark an bestehende Systeme angelehnt. Das scheint für viele Kandidaten unattraktiv zu sein. Berufsbegleitende modulare Angebote würden neue Möglichkeiten bieten.

## Betriebliche Rahmenbedingungen

In Unternehmen gibt es verschiedene Ansätze, wie die Attraktivität von Berufen in der Lebensmittelbranche für (junge) Berufsleute gestärkt werden kann. Die direkt auf den Arbeitsplatz einwirkenden Faktoren spielen dabei oft eine



*Um vielfältige Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Lehrabgänger zu bieten, braucht es eine verstärkte Zusammenarbeit innerhalb der Lebensmittelbranche. Il faut de renforcer la collaboration au sein de la branche alimentaire pour offrir aux nouveaux diplômés des possibilités de formation continue diversifiées.*

untergeordnete Bedeutung. Viel wichtiger sind die in Unternehmen geltenden Rahmenbedingungen, wie die gelebte Kultur und die Mitwirkungsmöglichkeiten. Um diese zu fördern, existieren in grösseren Unternehmen umfassende Programme (Bsp. «Junge Berufsleute» bei Emmi). Sie ermöglichen es (jungen) Berufsschulabsolventen, nach einiger Zeit Erfahrungen im Ausland zu sammeln oder sich innerhalb ihres Unternehmens zur Führungskraft weiterzuentwickeln.

Doch auch der Bindung von bestehenden Mitarbeitenden im Betrieb sollte Beachtung geschenkt werden: Je stärker sich ein Angestellter mit der Firma und den Produkten identifiziert, desto grösser ist die Verbundenheit mit dem Unternehmen. Hier spielen natürlich Themen wie gelebte Führungskultur, Verantwortung des Einzelnen, aber auch Work-Life-Balance und Digitalisierung eine entscheidende Rolle. Gerade Homeoffice bei administrativen Arbeiten verspürte in der Zeit der Corona-Pandemie einen starken Aufschwung und wird auch nachhaltig vermehrt Beachtung finden.

### Heute ist Morgen – ein Ausblick

Um als Unternehmen im Lebensmittelbereich Stellenausschreibungen zukünftig positiver entgegen schauen zu können, ist es Zeit zu

handeln: Die Vorzüge und der Stolz der Lebensmittelbranche und deren Berufen müssen bewusster kommuniziert, die Profile der Klein- und Grossbetriebe müssen klarer geschärft werden. Es lohnt sich auch, sich bereits heute mit den eigenen betrieblichen Rahmenbedingungen auseinanderzusetzen; die Involvierung junger Berufsleute zu fördern und die Digitalisierung u.a. zur Stärkung der Work-Life-Balance zu nutzen. In der Berufsbildung müssen die einzelnen Lehrberufe nicht nur weiter perfektioniert, sondern auch in Abstimmung mit Unternehmenden und Auszubildenden neu entwickelt und in der Weiterbildung vermehrt zusammengeführt werden. Die Berufsverbände sind dabei gefordert, ihre Modelle zu vergleichen, erste Synergien zu nutzen und breiter abgestützte Angebote auszuarbeiten.

*Die Autoren:  
Simon Feigenwinter;  
Geschäftsleitung der Sinnvoll  
Gastro, Luzern  
Manuel Dubacher;  
Leiter Betrieb der bio-familia AG,  
Sachseln  
Thomas Arnold; Standortleiter  
bei Emmi Schweiz AG, Emmen  
Die Autoren sind Teilnehmer  
des Executive MBA der Hochschule  
Luzern – Wirtschaft*

## Métiers de l'alimentaire

La réputation de l'industrie alimentaire suisse n'est plus à faire. Un succès que l'on doit à ses spécialistes formés, notamment grâce au système de formation dual. Ces professionnels symbolisent la force d'innovation et le souci de la qualité, deux facteurs concurrentiels décisifs. On pourrait donc penser que cette situation crée des conditions idéales pour l'attractivité de l'emploi dans ce secteur. Dans les faits, ce n'est pourtant pas le cas. Le secteur doit donc mieux faire connaître l'attractivité et la diversité de ses professions aux jeunes qui quittent l'école.

Une structure solide et flexible est nécessaire pour former les futurs spécialistes. La formation professionnelle de base s'y prête à merveille. Après celle-ci, les collaborateurs peuvent, doivent et devraient se spécialiser dans le cadre de formations plus poussées. En effet, les développements technologiques et les cycles de production raccourcis exigent un haut niveau de savoir-faire et de compétences. Le secteur alimentaire offre un vaste spectre de métiers, mais plus le processus de création de valeur est complexe et plus les exigences sont élevées.

### Formation et cadre optimal

Pour que les possibilités de développement des apprentis soient aussi variées que possible, une collaboration renforcée est nécessaire au sein de la branche. Aujourd'hui, de très nombreux systèmes similaires sont proposés au niveau de la formation professionnelle supérieure. Ici, des synergies sont possibles. On constate aussi que de nombreuses offres de perfectionnement sont calquées sur une structure scolaire et donc peu attractives pour

de nombreux candidats potentiels. Des offres modulaires en cours d'emploi ouvriraient de nouvelles possibilités en la matière.

En entreprise, plusieurs approches permettent de renforcer l'attrait des professions de l'alimentaire pour les (jeunes) professionnels. Les facteurs agissant directement sur le lieu de travail jouent souvent un rôle subordonné. Les conditions générales dans l'entreprise sont bien plus importantes, à l'image de la culture et des possibilités de participation. Des programmes permettent par exemple aux jeunes de faire des expériences à l'étranger ou de se former pour devenir cadres. Pour assurer la création d'un lien fort avec leurs employés, les entreprises doivent aussi se pencher sur des thèmes tels que la culture de la direction, la responsabilisation de chacun, l'équilibre entre vie privée et professionnelle ou la numérisation.

### Agir pour demain

Il est temps de mieux communiquer les atouts du secteur alimentaire ainsi que sa fierté. De même, les profils des petites et des grandes entreprises doivent être précisés. Il vaudrait aussi la peine de se pencher dès aujourd'hui sur les conditions cadres offertes par l'entreprise, d'encourager l'implication des jeunes professionnels et la numérisation. Quant à la formation professionnelle, elle ne doit pas se contenter de perfectionner les professions mais aussi les développer avec les entreprises et les étudiants. Les associations professionnelles sont invitées à comparer leurs modèles, à exploiter les premières synergies et à élaborer des offres largement étayées. aa