

Zukunft schaffen Bündner Baumeister



Alternative Arbeitsmodelle in der Baubranche

Magazin der Bündner Baumeister, Nr. 1 / 2023

Aktuelles

Die Ausbildung des Berufsnachwuchses ist im Kontext des Schwerpunktthemas ein zentrales Element der unternehmerischen Verantwortung wie auch der Aufgaben des Verbandes. Am 3. April startet auf der Ruine Solavers in Seewis der überbetriebliche Kurs zum Thema «Natursteinmauerwerk» für die Lernenden MaurerInnen und BaupraktikerInnen des zweiten und des dritten Lehrjahres.

Der Kursbetrieb auf der schön gelegenen Burganlage oberhalb des Dorfes Grüşch dauert bis zum 30. Juni 2023. Besucher sind auf der Baustelle herzlich willkommen!

Impressum

Das Magazin der Bündner Baumeister
Ausgabe 1/23: April 2023
Herausgeber: Graubündnerischer Baumeister-
verband, Comercialstrasse 20, 7001 Chur
Auflage: 650 Exemplare
Gestaltung: Süsskind SGD Chur
Druck: Gammeter Media, St. Moritz

QR-Codes

Das Schwerpunktthema ist auch in Italienisch und Romanisch über den QR-Code online verfügbar.
Il tema centrale è visibile online anche in italiano e romancio tramite il codice QR.
Via il code QR è il tema principal era disponibel online en rumantsch e talian.

➔
Diese Ausgabe
digital lesen
(PDF).



Inhalt

4–12 Fachbeitrag

**Fachkräftemangel –
ein attraktiver Arbeitgeber
zu sein wird zur Pflicht**

13 Bildung

Bildungsabschlüsse

14 Jubilare

Jubilare

15 Aktuell

Kurz und knapp

16 Kalender

Veranstaltungen

Editorial

«**Die primäre Frage ist nicht «wie beschaffe ich genügend Arbeit für meine Mitarbeitenden», sondern vielmehr «woher nehme ich die Mitarbeitenden zur Bewältigung des nachgefragten Auftragsvolumens?»**»



Die hohe Anzahl ausgeschriebener Bauarbeiten im ersten Quartal dieses Jahres bestätigt unsere Einschätzung einer guten Baunachfrage für die Bausaison 2023. Die Umsetzung der Energiestrategie des Bundes, die Auswirkungen des Klimawandels auf das Bauen im Gebirge oder die teilweise überhitzte Nachfrage nach Wohnraum eröffnen nachfrageseitig auch mittel- und langfristig positive Perspektiven.

Im Kontrast dazu erreichen uns Mitteilungen besorgter Bauherren, dass auf ausgeschriebene Arbeiten teilweise nur wenige oder in Einzelfällen gar keine Angebote eingehen. Von Mitgliederseite nehmen wir wahr, wie schwierig die Besetzung offener Stellen, insbesondere bei den Baukadern, ist. Die Überlagerung dieser Darstellungen ist gleichsam ein Fiebermesser der angespannten Situation am Arbeitsmarkt.

Für die Unternehmen dürfte sich nach dem Ausscheiden der «Babyboomer» aus dem Arbeitsmarkt nicht primär die Frage stellen «wie beschaffe ich genügend Arbeit für meine Mitarbeitenden», sondern vielmehr «woher nehme ich die Mitarbeitenden zur Bewältigung des nachgefragten Auftragsvolumens?»

Ein einziges erfolgversprechendes Rezept wird es dazu wohl nicht geben. Vielmehr wird es ein Mosaik vielfältiger Massnahmen sein, welche den erfolgreichen Umgang mit der anspruchsvollen Ausgangslage sicherstellen. Dabei sind in erster Linie die Unternehmen mit ihrer Positionierung als Arbeitgeber gefordert. Aber auch auf den Verband kommen neue Aufgaben in der Gestaltung der Rahmenbedingungen für alternative Arbeitsmodelle oder in der Prägung des Branchenimages zu. Der Vorstand des GBV hat an der Klausurtagung vom Herbst 2022 eine erste Auslegeordnung vorgenommen. Die vorliegende Ausgabe unseres Magazins widmet sich diesem Thema.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Felix'.

Andreas Felix
Geschäftsführer GBV

Fachbeitrag

Fachkräftemangel – ein attraktiver Arbeitgeber zu sein wird zur Pflicht





Der Personal- und Fachkräftemangel ist Realität und wird sich in den kommenden Jahren weiter akzentuieren. Die Fähigkeit, rechtzeitig auf genügend und ausreichend qualifizierte Mitarbeitende zuzugreifen, wird für viele Unternehmen zur grossen Herausforderung, auch in der Bauwirtschaft. DAS Patentrezept gegen den Fachkräftemangel gibt es nicht. Branchenimage, Employer Branding, Arbeitsbedingungen, arbeitsmedizinische/-psychologische Aspekte und Arbeitszeitmodelle sind zentrale Elemente, um die Attraktivität des eigenen Unternehmens wie der Branche als Ganzes zu steigern. Dies gilt für die Bindung bestehender wie auch für die Gewinnung neuer Arbeitnehmenden.

Text:

Prof. tit. Dr. Hans Lichtsteiner,
Geschäftsführender Partner
verbandsberatung.ch ag
4800 Zofingen

Ende letzten Jahres waren in der Schweiz über 120 000 Stellen unbesetzt, so viele wie seit 2003 nicht mehr. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamts für Statistik (BFS) hervor. Damit bewegt sich der Arbeitskräftemangel in der Schweiz auf einem rekordhohen Niveau. Verschärft wird die Situation durch die niedrigste Arbeitslosenquote seit 20 Jahren: Laut dem Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) lag diese im Jahr 2022 bei 2,2%, was Vollbeschäftigung bedeutet. Warum stehen momentan so vielen offenen Stellen kaum Menschen gegenüber, die nach einer Beschäftigung suchen?

Die derzeitige Situation lässt sich gut mit der demografischen Entwicklung in der Schweiz erklären: Heute wie in den nächsten Jahren tritt die Babyboomer-Generation in den Ruhestand, gleichzeitig rücken geburtenschwächere Jahrgänge in den Arbeitsmarkt nach. Daraus resultiert ein Arbeitskräfte-Defizit für die Schweizer Gesamtwirtschaft. Diese Entwicklung, die sich bereits seit Jahren in der Bevölkerungspyramide abzeichnet, wurde in den letzten zwei, drei Jahren durch die Pandemie überdeckt; der Arbeitsmarkt funktionierte kurzfristig nicht nach seinen üblichen Regeln. Nun trifft uns diese Entwicklung aber umso härter.

Laut aktuellen Studien kämpft jedes vierte kleinere und mittlere Unternehmen mit dem Mangel an Fachkräften. Unternehmen suchen händeringend nach Spezialisten und Spezialistinnen. Viele Arbeitsplätze können nicht durch Mitarbeitende mit den dazu passenden Ausbildungen und Fähigkeiten besetzt werden, weil sie am Arbeitsmarkt schlichtweg fehlen. Speziell klagen die Hersteller von Nahrungsmitteln und die Baubranche. Hier werden vor allem Ingenieure, Techniker und Führungspersonal gesucht. Besonders angespannt ist die Situation aber auch in der Ostschweiz. In dieser Region geben fast zwei von drei KMU an, sich bei der Suche nach Mitarbeitenden in der Tendenz schwer bis sehr schwer zu tun. Und die Situation wird sich gemäss Prognosen in den nächsten Jahren noch verschärfen. Berechnungen zufolge fehlen allein im Kanton Graubünden bis 2030 Arbeitskräfte im Umfang von 17 000 Vollzeitstellen, bis 2040 sogar 32 000.

Baukader besonders betroffen

In der Bauwirtschaft ist neben dem akuten Mangel an Ingenieuren insbesondere die Situation bei Baukadern angespannt. Lange Präsenzzeiten, ein hoher Termin- und Kostendruck und komplexe Koordinationsaufgaben mit anderen Baubeteiligten machen die Aufgabe einer Bauführung anspruchsvoll. Gleichzeitig erhöht die fortlaufende Digitalisierung die Komplexität auf der Baustelle, wodurch die Anforderungen an das Qualifikationsniveau des Baukaders und damit der Bedarf an qualifizierten Fachkräften steigen. Das gesteigerte fachliche Anspruchsniveau, aber auch lange und schwer voraussehbare Präsenzzeiten erschweren die Rekrutierung von neuem Kader. Nicht selten können vakante Stellen nicht fristgerecht besetzt und Absenzen nur bedingt durch andere Mitarbeitende kompensiert werden. Dies führt dazu, dass die vorhandenen Kader noch stärker belastet werden, auch in ihrer Freizeit. Die Gefahr nimmt daher zu, dass sich in Folge der hohen Arbeitsbelastung Kadermitarbeitende von der Branche abwenden.

Der Vorstand des GBV hat diese Probleme erkannt und sich das strategische Ziel gesetzt, neue Wege und Ansätze zu suchen, um dem Fachkräftemangel in der Bauwirtschaft entgegenzutreten. Im Rahmen eines Workshops wurde im Herbst 2022 das Thema zusammen mit Fachleuten und Branchen-Vertreterinnen und Vertretern diskutiert und erste Ansatzpunkte wurden erarbeitet, die zur Erhöhung der Attraktivität von Branche und Arbeitgebenden beitragen sollen.





Branchenimage korrigieren

Ein gutes Branchenimage ist eine grundlegende Voraussetzung, um Mitarbeitende für einen Beruf zu gewinnen. Aufgrund von überholten Vorurteilen in der Gesellschaft hat die Bauwirtschaft zunehmend Mühe, Lernende – und damit die Fachkräfte von morgen – zu finden. Dabei adressiert der Bauberuf potenziell viele Bedürfnisse, die im Wertesystem junger Leute ganz weit oben stehen: eine Aufgabe, die spannend, sinnvoll, vielseitig und herausfordernd ist und wo Eigeninitiative und Gestaltungswille gefragt sind. In kaum einem anderen Beruf ist das Resultat der eigenen Arbeit so hautnah spür- und erlebbar wie in der Baubranche, wo Lebensraum meist für Jahrzehnte kreativ und nachhaltig gestaltet wird. Hier besteht noch viel Aufklärungs- und Kommunikationspotenzial. Dies auch gegenüber den Eltern, die typischerweise als «best friends» der «Generation Z» Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen nehmen. Maschinen haben die körperlichen Anstrengungen reduziert, die Digitalisierung hat den Bauberuf noch attraktiver und anspruchsvoller gemacht, wodurch die Bauberufe auch für Frauen zugänglicher werden.

Hinzu kommt, dass es eine Vielzahl interessanter Weiterbildungsmöglichkeiten gibt und man auf dem Bau schnell grosse Verantwortung übernehmen kann. Die aktuell laufende Berufswerbekampagne des SBV auf Instagram, Youtube und Facebook zeigt den Jugendlichen die Vorteile einer Berufslaufbahn auf dem Bau sehr schön auf.

Ein gutes Branchenimage dürfte aber auch helfen, vermehrt Quereinsteiger für Bauberufe zu gewinnen. Dass Arbeitnehmende ihren Beruf im Verlauf ihres Lebens wechseln, wird zunehmend zum Normalfall. Je besser das Image und die Rahmenbedingungen eines Berufs sind, desto einfacher dürfte sich das Potenzial der «Spätberufenen» erschliessen lassen. Entsprechend wichtig ist es, die Zielgruppe der potenziellen Mitarbeitenden auch auf Frauen, ältere Arbeitnehmende, Personen mit Migrationshintergrund bis hin zu Flüchtlingen auszudehnen, diese aktiv anzusprechen und auf die beruflichen Möglichkeiten in der Bauwirtschaft aufmerksam zu machen.



Firmenprofil stärken

Sich als Unternehmen als passender und attraktiver Arbeitgeber zu profilieren ist heute für jede Firma ein Muss, dies die Überzeugung von Dr. Gianina-Viglino Caviezel, Geschäftsführerin Hamilton Services. Sie zeichnete in ihrem Referat am Workshop nach, wie stark sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren zunehmend zum Arbeitnehmermarkt gewandelt hat. Nicht die Firmen wählen heute ihre Mitarbeitenden aus, sondern die gut qualifizierten Fachleute wählen sich die Firma aus, bei der sie künftig arbeiten möchten. Unternehmen müssen deshalb ein klares Arbeitgeberprofil entwickeln und sich positiv von anderen Firmen als «Mitbewerber» abheben. Was macht nun aber einen attraktiven Arbeitgeber aus? Viele Dinge wie ein guter Lohn, attraktive Sozialleistungen oder auch ein kollegialer Umgang werden heute als selbstverständlich erachtet. Wer dies anpreist, wird kaum als besonders attraktiv wahrgenommen. Wer dies jedoch nicht bieten kann, gilt als unattraktiv. Insbesondere Kadermitarbeitende suchen sich Firmen, bei denen sie sich persönlich einbringen, an Entscheidungen partizipieren und mitgestalten können.

«Wir bauen auf Mitarbeitende, die mit Leidenschaft ihrer Berufung nachgehen, die sich voll einbringen und in ihrer Arbeit aufgehen, die Initiativen ergreifen und Verantwortung übernehmen, den Status Quo neu denken und mutig sind, über den Tellerrand hinauszuschauen.»

Dr. Gianina Viglino-Caviezel

Wichtig ist, Teil eines Unternehmens zu sein, mit dem man sich identifizieren und auf das man stolz sein kann. Die Firma soll Dinge tun, die man gerne weitererzählt. Dies betrifft nicht nur die Projekte der Firma selbst, sondern auch Werte und Elemente, die sich in der Kultur der Firma widerspiegeln und gesellschaftlich wünschbare Konventionen erfüllen. Sei dies im Bereich von Ausbildungs- und Förderungsprogrammen, Arbeitszeitmodellen, aber auch im Umgang mit den Mitarbeitenden und der Umwelt. Wichtig ist, dass dabei das Bild, das man gegen aussen vermitteln möchte, effektiv auch gelebt wird. Mitarbeitende sind die wichtigsten und glaubwürdigsten BotschafterInnen eines Betriebes, indem sie in ihrem Umfeld aus dem Arbeitsalltag erzählen und damit das Bild der Firma gegen aussen entscheidend prägen.

Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Attraktive Arbeitsbedingungen, die für alle passen, existieren nicht. Zu individuell und unterschiedlich sind die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden, dies legte Tobias Unger, Chief HR Officer, Mitglied der Geschäftsleitung Trumpf Schweiz AG, am Workshop dar. Wer entsprechend als attraktiver Arbeitgeber gelten möchte, muss in der Lage sein, flexibel auf die individuellen Bedürfnisse und Ansprüche der einzelnen Mitarbeitenden eingehen zu können. Wichtig ist dabei darauf zu achten, dass bei aller Individualität von Lösungen das Gerechtigkeitsempfinden anderer Mitarbeitender nicht verletzt wird. Konkret darf es nicht sein, dass sich bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen einzelne Mitarbeitende beispielsweise bezüglich Arbeitszeiten oder Erreichbarkeit Rechte herausnehmen, die zu Lasten anderer Mitarbeitenden gehen. Dies führt bei Letzteren mittelfristig zur Demotivation. Neben einem guten Salär, das vorausgesetzt wird, suchen vor allem Mitarbeitende der jüngeren Generation auch stark nach Sinnhaftigkeit.

«Die neue Generation sucht nach anderen Werten beim Arbeiten, diese werden für sie immer wichtiger. Sie sucht einen "Purpose", den Sinn ihrer Arbeit. Nur dann ist sie bereit, sich an ein Unternehmen zu binden.» Tobias Unger

Ihre investierte, persönliche Lebenszeit soll u.a. so eingesetzt werden, dass ein persönlicher Mehrwert entsteht, beispielsweise indem man etwas Neues lernen oder erleben kann. Wichtig dabei ist, dass sich Belastung und Entlastung, Anspannung und Entspannung so weit ergänzen, dass genügend Zeit bleibt, um sich zu erholen. Flexible Arbeitszeiten bedeutet in diesem Kontext, dass die Mitarbeitenden je nach Energielevel die Möglichkeit haben, für sich persönlich Entlastungsfenster zu schaffen. Sie brauchen Zeit, anderen Ansprüchen nachzugehen, die ihre Familie oder Freunde an sie stellen, wie beispielsweise Kinderbetreuung oder Mitwirkung in einem Freizeitverein. Diese Flexibilität braucht es nicht nur innerhalb eines Arbeitsmonats, sondern auch bezogen auf die gesamte berufliche Karriere, da insbesondere mit zunehmendem Alter, aber auch in einer frühen Phase der Familiengründung der Bedarf an Entlastungsfenstern steigt.



Arbeitszufriedenheit fördern

Partizipation, Förderung und Anerkennung durch die Vorgesetzten aber auch ein gutes Organisationsklima, dies sind alles wesentliche Faktoren, wenn es darum geht, eine hohe Arbeitszufriedenheit zu erzeugen. Von dieser profitiert eine Firma direkt und indirekt, so die Erfahrungen von Dr. Urs Näpflin, Leiter der Abteilung Präventionsberatung bei der SUVA. Die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden steigt, aber auch Ausfälle und Unfälle werden so reduziert. Weiter ist es wichtig, dass sich Arbeitszeiten gut mit den privaten und sozialen Verpflichtungen vereinbaren lassen. Dies setzt eine bestimmte Berechenbarkeit und Verlässlichkeit der Arbeitszeitfenster voraus, die zwischen den Mitarbeitenden und der Firma vereinbart werden.

«Erschöpfungssymptome zeigen sich bei jenen Beschäftigten besonders stark, die ihre Arbeitszeiten nicht gut mit ihren sozialen und privaten Verpflichtungen vereinbaren können, mehr als 10 Tage im Monat länger als 10 Stunden pro Tag arbeiten und auch dann arbeiten müssen, wenn andere frei haben.» Dr. Urs Näpflin

Was gemäss Studien Mitarbeitende auslaugt und zu Erschöpfung führt sind unregelmässige, schwer voraussehbare Arbeitszeiten, die an mehr als 10 Tagen im Monat länger als 10 Stunden dauern. Sie machen es den Mitarbeitenden schwer, ihren sozialen und privaten Verpflichtungen nachzukommen. Als bestes Arbeitszeitmodell erweist sich aus arbeitsmedizinischer Sicht in der Praxis ein flexibles Modell mit Zeiterfassung, das erlaubt, Mehrarbeit auch wieder durch Freizeit zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, ist mittelfristig mit höheren Unfallraten und psychischen und physischen Problemen bei den Mitarbeitenden zu rechnen. Physische Probleme treten in der Regel erst dann auf, wenn psychische bereits seit längerer Zeit bestehen. Eine wirkungsvolle Massnahme, solchen Phänomenen vorzubeugen, sind grundsätzlich Teilzeitbeschäftigungen. Sie wirken sich positiv auf Leistung, Motivation und insbesondere auch die kognitive Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aus. Da diese in der Bauwirtschaft nicht immer leicht zu verwirklichen sind, braucht es alternative Arbeitszeitmodelle.





Flexible Arbeitszeitmodelle entwickeln

Die Suche nach dem optimalen Arbeits(zeit)modell in der Bauwirtschaft wird gemäss den Erfahrungen von Benedikt Koch, ehemaliger Direktor des SBV und heute Leiter zentrale Funktionen bei der Anliker-Gruppe, geprägt durch drei wesentliche Einflussfaktoren: Die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, die betrieblichen Erfordernisse der Firma sowie die rechtlichen und arbeitsvertraglichen Arbeitsbedingungen. Diese Faktoren gilt es in Einklang zu bringen bei der Ausgestaltung flexibler Arbeitsmodelle. Ein wichtiges Element der Arbeitsgestaltung ist zuerst einmal die Dauer der Arbeitszeit. Hier kann zwischen Vollzeit, vollzeitnaher Teilzeit, Teilzeit oder Jobsharing unterschieden werden. Weiter lässt sich auch die Verteilung der Arbeitszeit flexibilisieren, indem mit Wahlarbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit, Funktionszeit oder Gleitzeit gearbeitet wird. Die Verwaltung der Arbeitszeit in Form von Fixzeiten, Arbeitszeitkonto, Jahresarbeitszeit und Lebensarbeitszeit lässt sich ebenso individuell vereinbaren wie der Arbeitsort, der je nach Ort, ob im Unternehmen, auf der Baustelle oder im Home-Office unterschiedliche Transferzeiten bedingt.

Basierend auf diesen Elementen lassen sich individuelle Arbeitsmodelle kreieren, die den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden entsprechen. Dies bedeutet, dass die Work-Life-Kohärenz für die entsprechende Person stimmt, dass sie oder er seine persönlichen Wünsche verwirklichen und bei unerwarteten Ereignissen auch über die notwendige Flexibilität verfügen kann.

«Auf der Suche nach dem optimalen Arbeitszeitmodell müssen die individuellen Bedürfnisse des Arbeitnehmers ebenso berücksichtigt werden wie die betrieblichen Erfordernisse aus Sicht des Arbeitgebers, aber auch die rechtlichen Rahmenbedingungen.» Benedikt Koch

Aus Sicht des unternehmerischen Erfolgs muss die Planbarkeit, Stabilität und Leistungsfähigkeit, aber auch die Qualität und Effizienz der Arbeitsausführung garantiert sein. Und für das Team muss das System zweckmässig und berechenbar sein, so dass bei Ausfall und Abwesenheit von Teammitgliedern die Mehrbelastung der Anwesenden bewältigbar bleibt. Ob Teilzeitmodelle für eine Firma respektive für die Mitarbeitenden das richtige Modell sind, ist ebenso wenig pauschal zu beantworten wie die Frage, ob Jobsharing oder die generelle Einführung einer Vier-Tage-Woche die Lösung bringt. Gerade in einem Arbeitsmarkt mit hohem Wettbewerb sind unterschiedliche Modelle, aus denen Arbeitssuchende auswählen können, sicherlich attraktiv.

Der Vorstand des GBV wird sich in den nächsten Monaten vertieft damit beschäftigen, Möglichkeiten und Lösungen zu suchen, wo und wie er seine Mitgliedsbetriebe auf dem Weg zur Attraktivitätssteigerung der Bauberufe unterstützen kann. Letztlich wird es aber primär Aufgabe des einzelnen Unternehmens bleiben, sich durch individuelle Massnahmen und Lösungen gegenüber anderen Arbeitgebern zu profilieren. Und dies ist auch gut so, denn um als Branche attraktiv zu sein braucht es auch eine Vielfalt an Angeboten. Nicht jeder Arbeitnehmende sucht die gleichen Eigenschaften und Vorzüge bei einem Arbeitgeber.



Traduzione
italiana



Translațiun
rumantscha

Tipps für den Praxisalltag

Bei der Bewältigung des Fachkräftemangels gilt es als Unternehmen, den nachstehenden Aspekten besondere Beachtung zu schenken:

- Das Finden und Gewinnen von Lernenden stellt eine zentrale Herausforderung dar. Es gilt, den Jugendlichen den gesellschaftlichen Mehrwert der Bauwirtschaft näher zu bringen. Wichtig ist zudem, ein erweitertes Reservoir an potenziellen Mitarbeitenden zu erschliessen und auch Frauen, QuereinsteigerInnen, Personen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge anzusprechen.
- Die Frauenförderung sollte sich nicht nur auf potenzielle Mitarbeitende, sondern insbesondere auch auf Kaderpositionen beziehen.
- Mitwirkung, Mitentscheidung und Kommunikation sind wichtige Elemente, wenn es um die Bindung von Mitarbeitenden geht, insbesondere im Bereich des Kaders.
- Bei stark belasteten Kaderleuten sind im Gespräch individuelle Lösungen zu suchen, wie diese entlastet und damit gehalten werden können. Sie sind besonders gefährdet, den Sektor zu verlassen oder zu Bauherrenvertretern zu wechseln, da dort die Arbeitsbedingungen meist günstiger sind.
- Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein zentrales Element, wenn es darum geht, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Wichtig ist, dass bei aller Flexibilität immer auch die Stellvertretungen gut gelöst werden, dies sowohl aus Sicht der Mitarbeitenden, aber auch aus Sicht der Baufirma: Arbeitsprozesse und Termineinhaltungen dürfen nicht gefährdet werden.
- Je nach Funktion eines Mitarbeitenden in der Firma wird es schwierig mit Teilzeitmodellen zu arbeiten, die so ausgestaltet sind, dass die Kadermitarbeitenden an ihren «arbeitsfreien Tagen» wirklich entlastet werden und nicht einfach telefonisch in den Arbeitsprozess mit eingebunden bleiben. Ausgleichszeiten in Freizeitblöcken scheinen aus ablauftechnischen Überlegungen einfacher realisierbar zu sein.
- Möglicher Ansatzpunkt, die Flexibilität von Firmen zu erhöhen, kann die Schaffung eines Pools an Fachkräften sein. Dieser Pool kann firmenintern bestehen, aber auch firmenübergreifende Modelle sind denkbar, wie dies beispielsweise im Bereich der Landwirtschaft bereits seit Jahren umgesetzt wird.

Aus- und Weiterbildung

Erfolgreiche Bildungsabschlüsse

Eidg. diplomierte Bau-Poliere 2022

Savan Unold, Walo Bertschinger AG, Zizers
Alessandro Bacchini, Implenia Bau AG, Chur
Andrea Markus Bardill, Gebrüder Vetsch AG, Küblis
Tobias Berther, Loretz SA, Sedrun
Livio Bertogg, Erni AG, Flims Dorf
Ciril Caduff, METTLER PRADER AG, Chur
Ursin Decurtins, Beer SA, Rabiun
Sascha Di Fini, Collenberg SA, Lumbrein
Ueli Good, Zindel + Co. AG, Maienfeld
Mario Gredig, METTLER PRADER AG, Chur

Michael Hemmi, Cellere Bau AG, Chur
Florian John, Käppeli Bau AG, Sargans
Jörger Mathias, Bernardini Bau GmbH, Malans
Claudio Kellenberger, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf
Simon Kohler, Zindel + Co. AG, Maienfeld
Mauro Montalta, METTLER PRADER AG, Chur
Fabian Nett, Valaulta Berni AG, Rueun
Daniel Niedermair, Censi Bau AG, Chur
Silvério Rodrigues da Silva, Valaulta Berni AG, Rueun
Simon Walser, Zindel + Co. AG, Maienfeld

Kurzmeldungen

Veranstaltungen

Regional- veranstaltungen

Frühlingsveranstaltungen

Region Mittelbünden, 15. März 2023
Hotel Weiss Kreuz in Thusis
Referent: Jürg Gerber
Gast: Christian Florin, RHB

Region Südbünden, 16. März 2023
Hotel La Romantica, Le Prese
Referent: Jürg Gerber
Gast: Markus Haltiner, AFM

Region Surselva, 22. März 2023
Posta Veglia, Laax
Referent: Jürg Gerber
Gast: Roger Stäubli, TBA

Region Nordbünden, 23. März 2023
Restaurant Alpina, Schiers
Referent: Jürg Gerber
Gast: Daniela Fortunato, ASTRA

Im Zentrum der diesjährigen Frühlingsveranstaltungen stand das Thema «Angebotserweiterung Baukaderausbildung an der ibW, Höhere Fachschule Südostschweiz».

Ausblick

Generalversammlung

Die Generalversammlung des Graubündnerischen Baumeisterverbandes findet am Freitag, 28. April 2023, ab 10.30 Uhr in Aula der gewerblichen Berufsschule in Ilanz statt.

Abbildung: Ilanz, Adrian Michael





Wer macht seit 3530 Jahren aus Visio- nen Wirklichkeit?

Der Bündner Baumeister natürlich. Er setzt Träume, Pläne und Projekte grundsolide in die Realität um. Vom Fundament bis zum First. Für alle Menschen, für ganz Graubünden. Nur schon die Mitarbeiter mit runden Arbeitsjubiläen sorgen dank 3380 Arbeitsjahren dafür, dass Graubünden eine Zukunft hat. Herzliche Gratulation und Dankeschön!

50 Jahre: Bea Bianchi, Käppeli Bau AG, Sargans

45 Jahre: Gabriel Pally, Loretz SA, Sedrun

40 Jahre: Gaetano Campa, Heini AG, Rhäzüns | Corrado Della Valle, Beer SA, Rabius | Hanspeter Müller, Käppeli Bau AG, Sargans | Martin Pfiffner, Zindel + Co. AG, Maienfeld | Markus Pfiffner, Käppeli Bau AG, Sargans | Thomas Scheider, Käppeli Bau AG, Sargans | Martin Unold, Käppeli Bau AG, Sargans

35 Jahre: Haxhi Ademaj, Käppeli Bau AG, Sargans | Hilario Manuel Antunes Fernandes, Casutt AG, Falera | Andrea Bertolina, Lazzarini AG, Chur | Hugo Camenisch, Casutt AG, Falera | Antonio Cattaneo, Lazzarini AG, Chur | Patrick Führer, Lazzarini AG, Chur | Rudolf Janka, Bianchi Bau AG, Obersaxen | Martin Kalberer, Käppeli Bau AG, Sargans | Mujo Kapic, Lazzarini AG, Chur | Gian Battista Meng, Rocca + Hotz AG, Zuoz | Murat Mujasevic, Censi Bau AG, Chur | Nebi Nuhiji, Käppeli Bau AG, Sargans | Bruno Saligari, Guido Pola SA, Brusio | Kari Schwab, Compagnoni Bau AG, Davos Platz | Adriano Strambini, Guido Pola SA, Brusio

30 Jahre: Aluis Bearth, Strabag AG, Disentis/Mustér | Lorenzo Bertolina, Lazzarini AG, Chur | Remo Bianchi, Käppeli Bau AG, Sargans | Sergio Paolo Bortolon, METTLER PRADER AG, Chur | Virgilio Mario Cerqueira, Heini AG, Rhäzüns | Antonio Cometti, Seiler AG, Pontresina | Paolo Cramer, Seiler AG, Pontresina | Luca Cramer, C. CAPELLI SA, Li Curt | Joao De Sa Monteiro, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | Agron Demiraj, Cellere Bau AG, Untervaz | Carmelo Di Dio, Compagnoni Bau AG, Davos Platz | Sabato Fasano, METTLER PRADER AG, Chur | Deme Fetahaj, Thöny Bau AG, Schiers | Johannes Frey, Willi Hoch- und Tiefbau AG, Fanas | Christian Gredig, Lazzarini AG, Chur | Remo Grünenfelder, Käppeli Bau AG, Sargans | Salvatore Gulli, Käppeli Bau AG Sargans | Heiner Hörmann, Zindel + Co. AG, Maienfeld | Daniel Jäger, Zindel + Co. AG, Maienfeld | Abel Paulo Miranda Pinheiro, BRUNOLD AG, Arosa | Claudio Rüesch, Isotech Bautenschutz und Sanierungs AG, Thusis | Angelo Sola, Compagnoni Bau AG, Davos Platz | Jakob Waespi, Censi Bau AG, Chur | Roger Winet, Käppeli Bau AG, Sargans | Siro Zala, Lazzarini AG, Chur

25 Jahre: Paulo Jorge Alves Pereira, BRUNOLD AG, Arosa | Francesco Barone, Lazzarini AG, Chur | Arben Berisha, Lazzarini AG, Chur | Harald Brandstätter, Vetsch Klosters AG, Klosters | Riccardo Caluori, METTLER PRADER AG, Chur | Rui Filipe Cardoso Baptista, Lazzarini AG, Chur | Gabriel Cathomen, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | Marco

Caviezel, Heini AG, Rhäzüns | Manuel Vasco Cerdeira Pereira, F.Ili Somaini SA, Grono | Macedo Manuel Da Fonseca, Beer SA, Rabius | Joao Da Silva Araujo, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | José Da Silva Santos, Seiler AG, Pontresina | Oliver Darms, Casutt AG, Falera | Joao Paulo De Araujo Goncalves, J. Rizzi AG, Cazis | Sascha Deplazes, Loretz SA, Sedrun | Celso Dos Anjos Marques, Luzi Bau AG, Zillis | Ueli Gansner, Bordoli Erben AG, Jenaz | Urban Janka, Bianchi Bau AG, Obersaxen | Diego Jörg, J. Rizzi AG, Cazis | Michael Ackermann, Käppeli Bau AG, Sargans | Josef Jost, Seiler AG, Pontresina | Gimmi Mainetti, Lazzarini AG, Chur | Marco Manetsch, Loretz SA, Sedrun | Rui Miguel Pereira Fernandes, F.Ili Somaini SA, Grono | José Manuel Pires Moreira, Luzi Bau AG, Zillis | Paulo Pires Moreira, Luzi Bau AG, Zillis | Custodio Fernando Ribeiro Cardoso, METTLER PRADER AG, Chur | Patrik Specker, Seiler AG, Pontresina | Valdemar Teixeira Pinto, Luzi Bau AG, Zillis | Hanspeter Truog, Willi Hoch- und Tiefbau AG, Fanas

20 Jahre: Filipe Augusto Araujo Lopes, METTLER PRADER AG, Chur | Sandro Bernasconi, Bianchi Bau AG, Obersaxen | Aurelio Besseghini, Guido Pola SA, Brusio | Gieri Blumenthal, Casutt AG, Falera | Markus Breu, Käppeli Bau AG, Sargans | Roman Caduff, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | Antonio Joaquim Canotilho Morgado, Rocca + Hotz AG, Zuoz | Mario Carello, L. Candrian SA, Ilanz | Luis Augusto Carvalho de Sousa, METTLER PRADER AG, Chur | Pirmin Cavigelli, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | Pasquale Costa, Heini AG, Rhäzüns | Rui Paulo Da Silva Araujo, Käppeli Bau AG, Sargans | José Da Costa Vieira, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | Vitor Diogo Da Silva Fernandes, Casutt AG, Falera | Luis Agostinho Da Silva Oliveira, Casutt AG, Falera | Maria Helena De Carvalho Seixas, Costa AG, Pontresina | Manuel Inacio De Jesus Correia, Battaglia Bau AG, Savognin | Armando Jorge De Oliveira Rodrigues, Vetsch Klosters AG, Klosters | Fabian Denoth, Toldo Strassen- und Tiefbau AG, Landquart | Rui Manuel Dos Santos Lopes Barros, Käppeli Bau AG, Sargans | José Manuel Dos Santos Marques, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | André Filipe Dos Santos Silva, METTLER PRADER AG, Chur | Guilherme Manuel Fernandes Macedo, Loretz SA, Sedrun | José Carlos Fernandes Moreira, METTLER PRADER AG, Chur | Andreas Frey, BRUNOLD AG, Arosa | Luis Miguel, Gomes Pereira, Zindel + Co. AG, Maienfeld | Marco Hellrigl, Lazzarini AG, Chur | Giusep Janka, Strabag AG, Disentis/Mustér | Florian John, Käppeli Bau AG, Sargans | Reto Kessler, Willi Hoch- und Tiefbau AG, Fanas | Severin Kühne, Käppeli Bau AG Sargans | José Paulo Machado da Silva, Lazzarini AG, Chur | Mario Augusto Machado Lamas, METTLER PRADER AG, Chur | Antonio Malta dos Santos, METTLER PRADER AG, Chur | José Martins De Castro, METTLER PRADER AG, Chur | Jorge Manuel Mendes Bicho, METTLER PRADER AG, Chur | Berni Molinari, Lazzarini AG, Chur | Ricardo Filipe Moreira Monteiro, Heini AG, Rhäzüns | Marco Miguel Pereira da Silva, Loretz SA, Sedrun | João Paulo Pontes Fernandes, VETSCH-BAU.CH AG, Küblis | Martina Schärer, Seiler AG, Pontresina | Iwan Schneider, Käppeli Bau AG, Sargans | Marco Schneider, Käppeli Bau AG, Sargans | Ramon Schrofer, Cellere Bau AG, Untervaz | Armindo Sencadas Barcelos, Heini AG, Rhäzüns | Pasquale Sestito, Erni AG Bauunternehmung, Flims Dorf | August Stüber, Bianchi Bau AG, Obersaxen | Jorge Vieira Fernandes, Cellere Bau AG, Untervaz | Johannes Willi, Willi Hoch- und Tiefbau AG, Fanas

Aktuell

Kurz und Knapp

Gratulation den Jubilaren



Angelo Sola und Carmelo di Dio,
30-jähriges Jubiläum

Zusammen sind sie stark: die Compagnoni Bau AG gratuliert ihren beiden Mitarbeitern zum 30. jährigen Jubiläum! Zusammen bilden Angelo Sola und Carmelo di Dio ein Dreamteam, und das seit 30 Jahren! Sei es bei Tiefbauarbeiten oder als Kundenmaurer, sie sind zwei, die einander verstehen und durch ihre Erfahrung schon viele Herausforderungen gelöst haben.



Armando Jorge De Oliveira Rodrigues,
Kundenmaurer
20-jähriges Jubiläum



Harry Brandstätter,
Baumaschinenführer
25-jähriges Jubiläum

Die Bauunternehmung Vetsch Klosters AG gratuliert seinen Mitarbeitern Harry Brandstätter zu seinem 25-jährigen Dienstjubiläum als Baumaschinenführer und Armando Jorge De Oliveira Rodrigues zu seinem 20-jährigen Dienstjubiläum als Kundenmaurer ganz herzlich.

Vielen Dank für die tolle Zusammenarbeit über diese vielen Jahre. Wir freuen uns sehr, weiterhin auf eure tatkräftige Unterstützung zählen zu können und noch viele spannende Projekte mit euch zu realisieren.

Vorschau

Die nächste Ausgabe des «Bündner Baumeister» erscheint im Sommer 2023, Thema: «Frauen und Quereinsteiger in der Bauwirtschaft».

Veranstaltungen 2023

28. April
Generalversammlung GBV
Ilanz

22. Juni
Vorstandssitzung GBV
Chur

30. Juni
GV SBV / Tag der
Bauwirtschaft
Lugano

22. August
Vorstandssitzung GBV
Chur

25. Oktober
Vorstandssitzung GBV
Surselva

26. Oktober
Klausurtagung GBV
Surselva

14. November
Herbstveranstaltung
Region Nordbünden

15. November
Herbstveranstaltung
Region Surselva

22. November
Herbstveranstaltung
Region Südbünden

23. November
Herbstveranstaltung
Region Mittelbünden

07. Dezember
Vorstandssitzung GBV
mit Kontaktforum
Chur

Alle Veranstaltungen immer online unter:
www.gbv.ch/terminkalender-2023

Graubündnerischer
Baumeisterverband

Comercialstrasse 20
Postfach 291
CH-7001 Chur

Tel. 081 257 08 08
Fax 081 257 08 09

gbv@gbv.ch
www.gbv.ch