

Kurzfassung der Masterarbeit

Name	Fabienne Ruch
Firma	Swissgrid AG
Studiengang (MAS HRM Nr.)	MAS HRM 51
Abschlussjahr	2019
Titel der Masterarbeit	Fachkräftemangel entgegenwirken – Arbeitgebendenattraktivität für MINT-Hochschulabsolventinnen und –absolventen stärken Evaluation der Erfolgchancen eines Trainee-Programms am Beispiel der Swissgrid AG
BetreuerIn	Prof. Dr. Anita Graf
Vertraulich (ja/nein)	ja

Ausgangslage / Problemstellung

Der Fachkräftemangel in den MINT-Branchen hat sich verschärft und die Konsequenzen sind weitreichend. In jenen Zeiten, in denen es an qualifizierten Fachkräften in den Unternehmen mangelt, ist hinsichtlich des nachhaltigen Erfolgs Kreativität gefragt. Wie können bereits bestehende und prognostizierte Lücken geschlossen werden? Wenn der Markt mit erfahrenen Fachkräften ausgetrocknet ist, kann es für Unternehmen sinnvoll sein, Hochschulabsolventinnen und -absolventen unmittelbar nach dem Studium zu gewinnen und diese intern als Nachwuchsfachkräfte aufzubauen. Doch wie werden etwaige Hochschulabsolventinnen und -absolventen gewonnen? Welche Arbeitsbedingungen bewerten sie als attraktiv und wie wird ihre Aufmerksamkeit gewonnen?

Die Masterarbeit untersucht, welche Erwartungen die Hochschulabsolventinnen und -absolventen an Arbeitgebende stellen und wie das Angebot für den Einstieg in die Berufswelt aussehen muss. Ferner wird geprüft, ob das Angebot eines Trainee-Programms im Energiebereich diesbezüglich zum Erfolg führen könnte.

Ziele

Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, zu analysieren, wie Hochschulabsolventinnen und -absolventen am Markt gewonnen werden, welche Erwartungen sie an Arbeitgebende haben und die etwaigen Erfolgsfaktoren zu ermitteln, um im Zuge eines Trainee-Programms die Versorgung mit Nachwuchsfachkräften eines Unternehmens zu gewährleisten.

Nutzen

Die theoretischen Grundlagen zu Arbeitgebendenattraktivität und Trainee-Programmen werden in Bezug auf Hochschulabsolventinnen und –absolventen der Energiebranche verifiziert. Die Erkenntnisse dienen der Swissgrid AG als Grundlage für den Entscheid ein Trainee-Programm zu lancieren.

Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Die Literaturrecherche fokussiert sich im ersten Teil der Arbeit auf den MINT-Fachkräftemangel und die Situation von MINT-Fachkräften in der Schweiz. Daran knüpft im Anschluss die Recherche zur Literatur von Arbeitgebendenattraktivität im Allgemeinen – in Bezug auf die differenten Generationen und auf MINT-Fachkräfte – an. Im letzten Teil der Theorie konzentriert sich die Literaturrecherche auf Trainee-Programme.

Basierend auf der theoretischen Grundlage der Themenfelder wurden mit einem strukturierten Online-Fragebogen die Erwartungen und Bedürfnisse von Studierenden von Hochschulen mit Lehrgängen im Energiesektor empirisch ergründet. Dabei erfolgte die Durchführung der Forschung im quantitativen Paradigma.

Die Erkenntnisse des empirischen Teils der vorliegenden Arbeit werden in Schlüsselerkenntnissen festgehalten und in Handlungsempfehlungen für die Swissgrid verarbeitet.

Ergebnisse / Interpretation

Die Resultate der Umfrage sind folgende: Die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit ist für Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Energiebranche oberstes Credo. Unternehmen sollen zudem sozial, ökologisch und nachhaltig agieren und einen Beitrag an die Gesellschaft leisten. Die Studierenden wünschen sich Begleitung in Form von Feedbacks, Mentoring und Unterstützung in der individuellen Kompetenzentwicklung. Der Jobinhalt soll fachlich fordernd, interessant und vielfältig sein. Die Nachwuchsfachkräfte fordern zudem flexible Arbeitszeiten, um die Work-Life-Balance einhalten zu können. Die Aussicht auf hohe Verdienstmöglichkeiten sind jedoch kaum Ansporn für den Berufseinstieg im Energiesektor.

Der Direkteinstieg mit einer unbefristeten Festanstellung hat für zahlreiche Hochschulabsolventinnen und -absolventen erste Priorität. Einige Studierende schätzen jedoch auch die Vorteile von Trainee-Programmen, um einen Einblick in diverse Abteilungen eines Unternehmens zu erhalten. Zu den Erfolgsfaktoren eines Trainee-Programms zählen die umfassende und individuelle Betreuung des Trainees, spannende und fordernde Einsatzstellen, die fachliche und persönliche Förderung und die Aussicht auf eine Festanstellung nach dem Programm.

Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen

Für jene Unternehmen, die um MINT-Fachkräfte kämpfen, ist das Angebot eines Trainee-Programms – unter Berücksichtigung der Erfolgsfaktoren – durchaus hilfreich, um MINT-Nachwuchsfachkräfte in der Talent-Pipeline sicherzustellen. Die Swissgrid bietet für Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Energiebranche eine einmalige Arbeitsumgebung. Das Unternehmen hat enormes Potential, ein Trainee-Programm erfolgreich aufzubauen und zu betreiben, um auf diese Weise die Arbeitgebendenattraktivität zu stärken.