

Medienmitteilung

Luzern, 15. Juni 2016

## **Viele MINT-Fachkräfte sind unzufrieden mit ihrer Arbeitsstelle**

**Fachkräfte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, kurz MINT, sind in der Schweiz stark nachgefragt. Was erwarten sie von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern? Eine Studie der Hochschule Luzern und der Berner Fachhochschule zeigt: MINT-Fachkräfte möchten ihre Kompetenzen durch herausfordernde Fach- und Projektaufgaben weiterentwickeln, wünschen eine partizipative Führungskultur und flexible Arbeitsmodelle. Ihre Erwartungen werden aber oft nur unzureichend erfüllt.**

Die Nachfrage nach MINT-Fachkräften in der Schweiz hat sich in den vergangenen sechs Jahrzehnten gemäss Bundesamt für Statistik verzehnfacht. Grund dafür ist der tiefgreifende Strukturwandel hin zu einer technologie-affineren Wissensgesellschaft. Dabei übersteigt die Nachfrage das Angebot: Es herrscht ein ausgeprägter Mangel an MINT-Fachpersonen, der sich im Zuge des Generationenwechsels und des demografischen Wandels nun weiter zuspitzt. «Deshalb stehen Unternehmen vor der Frage, wie sie stark umworbene, selbstbewusst auftretende Fachkräfte wirksam ansprechen, gewinnen und an sich binden können», sagt Personalmanagementforscher Peter Kels von der Hochschule Luzern. In einem umfassenden Forschungsprojekt (siehe Kasten) untersuchten die Hochschule Luzern und die Berner Fachhochschule die Erwartungen von Schweizer MINT-Fachkräften der Generationen Y (Jahrgänge 1982-1999) und X (Jahrgänge 1965–1981) an die Arbeitgebenden.

### **Viele MINT-Fachkräfte sind aktuell unzufrieden mit ihrem Arbeitgeber**

Die Studie zeigt, dass die aktuelle Arbeitssituation für viele MINT-Fachkräfte der Generationen Y und X nicht befriedigend ist: 36 Prozent der befragten Personen beabsichtigen, ihre Arbeitgebenden innerhalb der nächsten 12 Monate zu verlassen. Damit fällt die Kündigungsbereitschaft der MINT-Fachkräfte beträchtlich höher aus als die von Erwerbstätigen in anderen Berufszweigen. «Das sollte das Management wachrütteln und dazu motivieren, der Arbeitszufriedenheit der MINT-Fachkräfte noch mehr Beachtung zu schenken», sagt Kels. Die grösste Differenz besteht über beide Generationen hinweg bei der erwarteten und zugestandenen Mitbestimmung am Arbeitsplatz sowie punkto Entwicklungsperspektiven im Betrieb.

Im Detail präsentieren sich die Anforderungen der MINT-Fachkräfte der Generationen Y und X an die Arbeitgebenden wie folgt: Sie orientieren sich bei der Stellensuche im Wesentlichen an fünf arbeitgeber- und stellenbezogenen Faktoren. Der mit Abstand wichtigste Faktor für eine Bewerbung ist der Jobinhalt (genannt von über 80 Prozent der Befragten). Bevorzugt werden abwechslungsreiche, technisch komplexe und innovative Fach- und Projektaufgaben. Weitere zentrale Attraktivitätsfaktoren sind Informationen zu den Entwicklungsmöglichkeiten, zum Team und zu flexiblen Arbeitszeitmodellen. Erst an fünfter Stelle wird der Gesamtlohn genannt. Die Faktoren Arbeitsplatzsicherheit, Branche und Kultur werden deutlich weniger oft, nur je von rund einem Drittel der Befragten, genannt. Nur für eine verschwindend kleine Minderheit ist die Reputation (Employer of Choice bzw. Marktführer) des Unternehmens relevant (siehe Abb. 1). Für eine nachhaltige Personalgewinnung und -bindung im MINT-Bereich braucht es aber mehr als positive arbeitgeber- und stellenbezogene Faktoren. Der Schlüssel liegt in der systematischen Gestaltung der oftmals auf unausgesprochenen Erwartungen beruhenden Arbeitsbeziehung, auch psychologischer Vertrag genannt. MINT-Fachkräfte beider Generationen zeigen eine hohe Arbeitszufriedenheit und Bindungsbereitschaft, wenn vier Erwartungen erfüllt werden:

1. Möglichkeit, abwechslungsreiche, technisch komplexe bzw. innovative Fach- und Projektaufgaben zu bearbeiten und hierbei eigenständige Lösungswege zu entwickeln,
2. Aussicht auf attraktive berufliche Entwicklungsperspektiven und Optionenvielfalt, insbesondere den Kompetenzaufbau über herausfordernde Aufgaben und Projekte/im Rahmen von Alternativlaufbahnen (Fach-, Projekt- oder Horizontalkarrieren),
3. betriebliche Führungs- und Zusammenarbeitskultur, die auf Kollegialität, Augenhöhe, Beteiligung, Feedback und Menschlichkeit setzt,
4. Option auf flexible, auf das Individuum zugeschnittene Arbeitszeitmodelle (Beginn und Ende Arbeitstag variabel, Überzeiten kompensieren bzw. Teilzeit oder Homeoffice).

### **Jüngere MINT-Arbeitskräfte erwarten echten «Teamspirit»**

«Im Vergleich beider Generationen zeigt sich, dass MINT-Fachkräfte der Generation Y höhere Erwartungen an die Zusammenarbeit auf Teamebene als auch an die Führungsbeziehung haben», fasst die Expertin für Teamarbeit, Andrea Gurtner, von der Berner Fachhochschule zusammen. Geben sich MINT-Beschäftigte aus der Generation X mit einem kooperativen Arbeitsklima weitgehend zufrieden, erwarten Fachkräfte der Generation Y echten «Teamspirit» (Zusammengehörigkeitsgefühl, gemeinsame Ziele, voneinander lernen). Von Vorgesetzten erwarten jüngere MINT-Fachkräfte, in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung durch herausfordernde Aufgaben und regelmässiges Feedback im Rahmen einer individuellen Führungsbeziehung gefördert zu werden.

Eine Zusammenfassung der Studie findet sich auf: [www.hslu.ch/projekt-mint-fachkraefte](http://www.hslu.ch/projekt-mint-fachkraefte)

Auf Basis der Studienresultate erarbeiteten die Hochschule Luzern und Avenir Consulting einen Recruiting-Leitfaden, der von der HR Today Academy verlegt wird. Der Leitfaden zeigt Erfolgsfaktoren und Umsetzungsmöglichkeiten einer innovativen und zielgruppenorientierten Rekrutierungspraxis auf und enthält Praxisbeispiele (Swisscom, Post, UVEK, Graubündner Kantonalbank, ETH Career Center, Expert Group). ISBN: 978-3-033-05658-9

### **MINT-Fachkräfte gewinnen, führen und halten**

Das Forschungsprojekt «Employing the New Generation» analysierte die zentralen Erwartungen von MINT-Fachkräften der Generationen Y und X an die Arbeitgebenden und erarbeitete aufbauend darauf Ansätze einer zielgruppenbezogenen Nachwuchsgewinnung, -führung und -bindung. Hierzu haben die Hochschule Luzern (Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR) und die Berner Fachhochschule (Institut für Unternehmensentwicklung) 34 Interviews, 13 Fokusgruppen sowie eine Online-Befragung (563 Personen) mit MINT-Fachkräften aus der Deutschschweiz durchgeführt und ausgewertet. Das Projekt wurde von der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) des Bundes unterstützt. Praxispartner waren die Schweizerische Post, das UVEK, die CometGroup und die AvenirGroup.

### **Anlagen:**

Abb. 1: Informationen und Faktoren, die zu einer Bewerbung führen

Abb. 2: Vergleich Erwartung MINT-Fachkräfte und aktuelle Situation

### **Kontakt für Medienschaffende:**

Hochschule Luzern – Wirtschaft, Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR

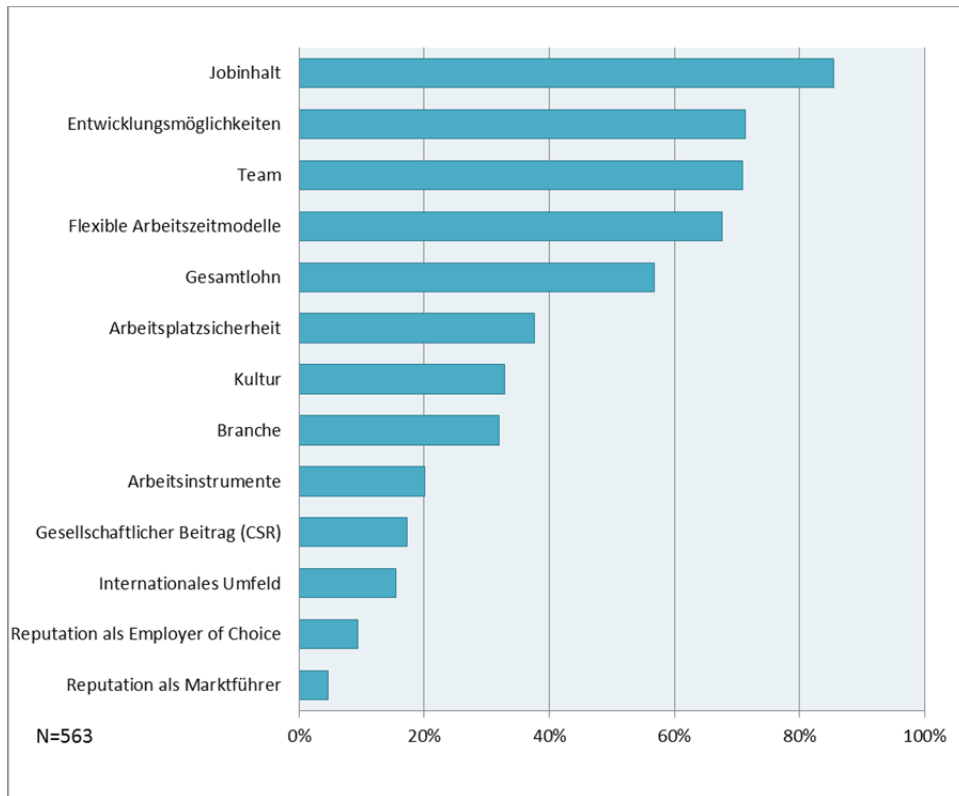
Prof. Dr. Peter Kels, Projektleiter

T +41 78 829 97 84; E-Mail: [peter.kels@hslu.ch](mailto:peter.kels@hslu.ch)

Erreichbar am 15. Juni 2016 von 8:00 bis 11:00 Uhr

**Anhang**

**Abbildung 1: Informationen und Faktoren, die zu einer Bewerbung führen**  
(Bildnachweis: Berner Fachhochschule und Hochschule Luzern)



**Abbildung 2: Vergleich Erwartung MINT-Fachkräfte und aktuelle Situation**  
(Bildnachweis: Berner Fachhochschule und Hochschule Luzern)

