

Kurzfassung der Masterarbeit

Name	Zehnder Alexis
Firma	
Studiengang (MAS HRM Nr.)	MAS HRM 52
Abschlussjahr	2020
Titel der Masterarbeit	Employability in der IT
Betreuerin	Prof. Dr. Anita Graf
Vertraulich (ja/nein)	ja

Ausgangslage / Problemstellung

Der Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit («Employability») wird für Arbeitnehmende immer wichtiger. Dies gilt auch für Fachkräfte der IT-Branche, von der rund die Hälfte einen akademischen Abschluss besitzt. Denn Wissen erneuert sich jährlich und neue Technologien erscheinen permanent auf dem Markt. Dadurch verändern sich auch die Berufsbilder. Deshalb ist Employability in der IT ein wichtiges Thema, obwohl Fachkräftemangel herrscht und die Arbeitslosigkeit tief ist. Allerdings trifft die Arbeitslosigkeit besonders ältere Fachleute.

Ziele

Ziel der Arbeit ist die Erforschung der Employability der IT-Fachkräfte mit besonderem Fokus auf die benötigten Kompetenzen. Dadurch sollen relevante Kompetenzen und Berufe der Zukunft erkannt werden.

In einem weiteren Schritt wird geklärt, ob lebenslanges Lernen in der IT-Branche gelebt wird und wie lebenslanges Lernen in der Personalentwicklung integriert werden kann.

Zusätzlich werden Lösungsvorschläge für die Employability älterer Fachkräfte und die Minderung des Fachkräftemangels erforscht.

Nutzen

Personalverantwortliche, Führungspersonen und IT-Fachkräfte können einen Überblick über aktuelle Forschungsergebnisse und wichtige Kompetenzen für den IT-Arbeitsmarkt erhalten. Durch die Ergebnisse können Massnahmen der Personalentwicklung zukunftsorientiert geplant und eingeführt werden.

Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Im ersten Teil wurden Fachliteratur und -Magazine studiert sowie Recherche im Internet gemacht und mit persönlichen Erfahrungen aus der Praxis reflektiert.

Für die Empirie wurde eine Stichprobe, bestehend aus HR-Fachpersonen, Führungs- und Fachkräften und jeweils mit mehr- bis langjähriger IT-Branchenerfahrung, selektioniert. Für die Befragung der Stichprobe wurden qualitative Interviews mit einem halbstrukturierten Interviewleitfaden gewählt. Die heterogene Gruppe erhielt den gleichen Fragebogen, damit die Antworten gegenübergestellt werden können.

Ergebnisse / Interpretation

Die Empirie hat aufgezeigt, dass in der Praxis bereits viele Massnahmen zur Stärkung der Employability eingeführt worden sind, jedoch vor allem durch IT-Beratungsunternehmen. Andere Unternehmen haben erst vereinzelte Massnahmen integriert.

In Interviews sind in jedem zweiten Fall die überfachlichen Kompetenzen ausschlaggebend für die Anstellung. Die Empirie bestätigt einen Wandel von den Fachkompetenzen zu überfachlichen Kompetenzen und zeigt auf, dass die Stichprobe lebenslanges Lernen bereits verinnerlicht hat. Das erforderliche «ständige dranbleiben» kann allerdings auch Druck ausüben, wie vereinzelt dargelegt wurde.

Die Empirie hat Vorschläge, um den Fachkräftemangel zu mindern, hervorgebracht, ohne diese tiefer zu analysieren. Ebenso wurde die Befragung über die Arbeitslosigkeit älterer Fachkräfte nicht tiefer analysiert, allerdings kam zum Vorschein, dass lebenslanges Lernen eine Selbstverständlichkeit geworden ist und dadurch Personen, die dies nicht verinnerlicht haben, zu einem hohen Grad eine Selbstschuld an einer Arbeitslosigkeit tragen.

Die Verantwortung zum Erhalt der Employability liegt demnach vor allem beim Individuum, allerdings müssen arbeitgebende Organisationen den Rahmen setzen, damit Weiterentwicklung stattfinden kann.

Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen

In der Personalentwicklung von IT-Fachkräften sollten «soft skills» eine prioritäre Behandlung erhalten, insbesondere Kommunikation und Kollaboration wurden von der Stichprobe genannt. Technisches Wissen und Verständnis werden immer benötigt in der Schweiz, allerdings werden die technischen Berufe eine Verstärkung der Sozialkompetenzen erfahren.

Ältere Arbeitnehmende scheinen ein höheres Risiko der Lernmüdigkeit zu haben als jüngere. Entsprechend nimmt die Wichtigkeit einer frühzeitigen Personalentwicklung, fokussiert auf individuelle Stärken, zu und empfiehlt sich für ältere Arbeitnehmende.