

## Kurzfassung der Masterarbeit

<b>Name</b>	Judith Andenmatten
<b>Firma</b>	Staat Wallis
<b>Studiengang (MAS HRM Nr.)</b>	MAS HRM 56
<b>Abschlussjahr</b>	2024
<b>Titel der Masterarbeit</b>	Optimierung der Personalbeschaffung von Lernenden in der Walliser Kantonsverwaltung
<b>BetreuerIn</b>	Prof. Dr. Gery Bruederlin
<b>Vertraulich ( ja/nein)</b>	ja

### Ausgangslage / Problemstellung

Die Globalisierung, die Digitalisierung und die Arbeitsflexibilisierung sind nur einige Megatrends, die die Arbeitswelt grundlegend verändern und eine strategische Neuausrichtung im Human Resource Management erfordern. Besonders im Bereich der Personalbeschaffung ist eine Neubeurteilung der Strategien aufgrund des sich zuspitzenden Fachkräftemangels und der hohen Erwartungshaltung der Generation Z, die ab 2030 dominieren wird, unerlässlich. Gerade im öffentlichen Dienst, wie bei der Walliser Kantonsverwaltung, ist eine durchdachte Vorgehensweise hinsichtlich Personalbeschaffung junger Fachkräfte notwendig, um die Erbringung der öffentlichen Dienstleistungen auch künftig erbringen zu können.

### Ziele

Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, herauszufinden, wie die Walliser Kantonsverwaltung die Personalbeschaffung von Lernenden optimieren kann, um für die Generation Z als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen und zum «Employer of Choice» zu werden und damit ihre Lehrstellen langfristig besetzen kann.

### Nutzen

Der Nutzen der Masterarbeit wird darin gesehen, dass die Walliser Kantonsverwaltung zum einen in Erfahrung bringen kann, welche Bedürfnisse und Erwartungen die Generation Z an die Arbeitswelt bzw. ihren Arbeitgeber hat. Zum anderen kann sie aber auch herausfinden, wie sich die Personalbeschaffung von Lernenden von ausgewählten Grossunternehmen gestaltet. Dies erlaubt es der Walliser Kantonsverwaltung – insbesondere auch unter Berücksichtigung der vorherrschenden Recruiting-Trends und Best Practices – die ihre Vorgehensweise hinsichtlich Personalbeschaffung von Lernenden kritisch zu würdigen und diese mit Hilfe der abgeleiteten Handlungsempfehlungen zu optimieren.

Neben der Walliser Kantonsverwaltung als Auftraggeberin können sich überdies auch andere Unternehmen des öffentlichen aber auch des privaten Sektors an den Handlungsempfehlungen orientieren.

### **Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)**

Die methodische Vorgehensweise umfasst eine SWOT–Analyse zur Bewertung des Status quo hinsichtlich Personalbeschaffung von Lernenden und einen Mixed-Method-Ansatz, der quantitative Umfragen unter Lernenden und Studierenden, qualitative Experteninterviews sowie ein qualitatives Benchmarking mit anderen öffentlichen Verwaltungen integriert. Basierend auf den Ergebnissen der empirischen Untersuchung werden gezielte Handlungsempfehlungen hergeleitet.

### **Ergebnisse / Interpretation**

Im Zentrum der Empfehlungen steht die Entwicklung einer massgeschneiderten Personalbeschaffungsstrategie, die gezielt die Bedürfnisse und Erwartungen der Generation Z berücksichtigt und folgende Schlüsselbereiche umfasst:

- **Employer Branding und Personalmarketing:** Eine zielgerichtete Employer Branding-Strategie soll die Werte und Vorteile der Walliser Kantonsverwaltung herausstellen, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern.
- **Bewerbungsprozesse:** Die Bewerbungsprozesse sollen für die Generation Z ansprechender, transparenter und effizienter gestaltet werden, um eine positive Erfahrung für potenzielle Lernende zu gewährleisten.
- **Social Media:** Die erweiterte Nutzung von Social Media wird empfohlen, um die Walliser Verwaltung effektiv zu positionieren und die Sichtbarkeit sowie Interaktion mit potenziellen Lernenden zu erhöhen.
- **Arbeitsbedingungen:** Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sollen an aktuelle Anforderungen angepasst werden, um junge Talente gewinnen zu können.
- **Fringe Benefits:** Die Einführung und gezielte Kommunikation zusätzlicher Benefits soll die Walliser Kantonsverwaltung als attraktive Arbeitgeberin hervorheben.

### **Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen**

Für eine strukturierte und priorisierte Umsetzung dieser Massnahmen wird ein Masterplan präsentiert. Es wird sich zeigen, wie die politischen Entscheidungsträger der Thematik gegenüberstehen. Im Sinne einer proaktiven und zukunftsorientierten Personalpolitik ist es zu wünschen, dass die konkreten Optimierungsvorschläge gutgeheissen werden und ein erster Schritt in eine zukunftsorientierte Richtung getan wird.