

Remo Gut, Absolvent 2023
André Olveira, Referent

Mittels Steigerung der Work Life Balance gegen den Fachkräftemangel im Energiebereich

Der Fachkräftemangel nimmt in der Schweiz von Jahr zu Jahr stetig zu. Infolge der Energiewende, welche das Schweizer Stimmvolk am 21. Mai 2017 angenommen hat, werden zusätzliche Fachkräfte benötigt, um die geforderten Ziele zu erreichen.

Das Ziel der Arbeit ist es, Massnahmen zu definieren, welche Schweizer Arbeitnehmende für wichtig empfinden, um ihre Balance zwischen dem Beruf und Privatleben aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig soll dies für Unternehmen eine wichtige Erkenntnis darstellen, um ihre Arbeitsbedingungen so anzupassen, um auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben und Fachkräfte zu gewinnen und an sich zu binden.

Die Vorgehensweise basiert auf einem explorativen Ansatz. In einem ersten Schritt werden die Grundlagen zur Work-Life-Balance und dem Fachkräftemangel in der Schweiz anhand einer Literaturrecherche untersucht. In einem zweiten Schritt wird eine empirische Untersuchung in Form einer quantitativen Primärerhebung durchgeführt. Schweizer Arbeitnehmende werden in Form einer repräsentativen Onlineumfrage zu ihrer Work-Life-Balance und nach Gründen für den Fachkräftemangel in ihren Unternehmen gefragt.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass das grösste Konfliktpotenzial bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den Bereichen Arbeitszeit und Familie liegt. Da im Bereich der zeitbezogenen Massnahmen bereits viel angeboten wird, besteht das grösste Potenzial im Bereich der familienfreundlichen Massnahmen. Des Weiteren fällt auf, dass der Fachkräftemangel standortunabhängig ist, d.h. es spielt keine Rolle, ob das Unternehmen in der Stadt oder auf dem Land angesiedelt ist. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, reicht es nicht aus, nur an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu feilen. Es müssen verschiedene Massnahmen ergriffen werden, z.B. die Förderung der Berufsausbildung, die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland, die Bindung und Qualifizierung der vorhandenen Arbeitskräfte, die verstärkte Automatisierung und nicht zuletzt die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ausführlichere Ergebnisse und weitere Erkenntnisse werden in diesem Forschungspapier vorgestellt. Die Arbeit trägt dazu bei die Lücke in der Literatur zu schliessen und liefert eine wichtige Grundlage für die optimale Gestaltung von WLB-Massnahmen in Energieversorgungsunternehmen in der Schweiz.

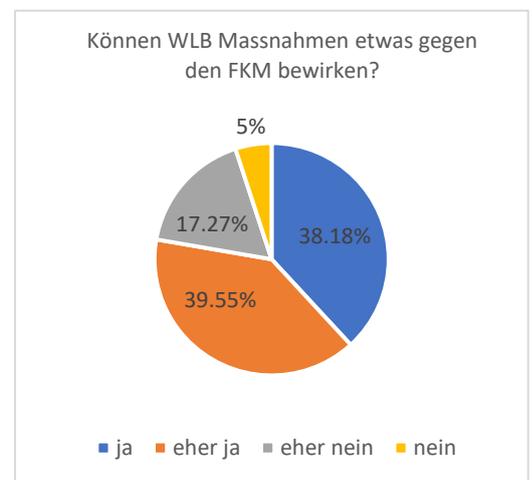


Abbildung 1 Meinung der Befragten zu WLB gegen FKM