

3. Juli 2012

Interview mit Adrian Altenburger, GL A+W Arbeitgeber für das MAS Energieingenieur Gebäude

Amstein+Walthert, mit Adrian Altenburger als treibende Persönlichkeit, hat in den MAS Lehrgängen Passerelle Energieingenieur 9 (2+4+2+1) Quereinsteigern einen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Die ersten 6 MAS Abgänger haben den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen. Im Interview blickt er zurück – und nach vorne.

- 1) Erfahrungsgemäss ist es aufwändig und mit viel Überzeugungskraft verbunden, damit Arbeitgeber trotz einem Mangel an Fachkräften einen Arbeitsplatz für Quereinsteiger zur Verfügung stellen. Sie haben in den 4 Lehrgängen sogar 9 Personen einen Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt. Wieso ist es für Sie offensichtlich, dass die Quereinsteiger einen Mehrwert bringen?

Die Bewerbenden haben generell eine qualitativ hochstehende Grundausbildung. Um den Mehrwert erkennen zu können, braucht es eine mittel- und langfristige Denkweise, denn die Mehrwerte werden auf mehreren Ebenen generiert. Es ergeben sich kulturelle Mehrwerte mit den verschiedenen Ausbildungsrichtungen. Dies ergibt für uns nicht nur neues Wissen, sondern ist auch eine Gelegenheit bestehendes von Zeit zu Zeit zu hinterfragen. Wir hatten zudem die Möglichkeit, auch einmal eine Frau anstellen zu können, was leider auch in unserer Ingenieurunternehmung selten genug vorkommt. Für Gesamtlösungen, die mehr sind als die Summe der einzelnen Fachdisziplinen besteht klar ein Bedarf nach Generalisten, also nach gut und breit ausgebildeten Ingenieuren/Architekten, welche Gesamtzusammenhänge erkennen und Synergien nutzen können. Hier generieren die Quereinsteiger ebenfalls Mehrwerte.

- 2) Was hatten Sie für Erwartungen, als Sie sich vor rund zwei Jahren aktiv als Arbeitgeber engagiert haben?

Eine hohe Eigenmotivation setze ich voraus und ist bei den Teilnehmern durch die verstärkte Relevanz der Thematik Umwelt und Energie per se gegeben, darum bewerben sich die Quereinsteiger auch für unsere Branche. Im Weiteren erwarte ich die Bereitschaft, in unserer Branche neues kennenzulernen zu wollen. Meine Erwartungen wurde voll und ganz erfüllt, vor allem die sehr grosse Grundmotivation unserer Quereinsteigern war sicht- und spürbar.

- 3) Nach welchen Kriterien haben Sie die Quereinsteiger ausgesucht? Wie haben Sie das Bildungsniveau wahrgenommen?

Wir haben Bewerbenden mit Bau- oder Energienahen Grundausbildungen den Vorzug gegeben, wie Architekten, Physikern, Umweltingenieuren, oder Maschineningenieuren. Für uns war ein Ausgangsalter von 30 – 45 Jahren optimal, aber nicht Bedingung.

- 4) War für Sie die Rekrutierung, d.h. Vorprüfung der Kandidaten nach der sogenannten Studierfähigkeit, von Nutzen?

Ja, ganz klar. Dies gibt uns die Sicherheit dass schon eine Vorselektion der Bewerber erfolgte, was uns wiederum viel Arbeit erspart. Zudem können wir die entsprechenden Inserierungskosten einsparen.

- 5) Wie haben Sie das Studienprogramm wahrgenommen? Was für Feedbacks haben Ihnen die Studierenden diesbezüglich gegeben?

Kritiken nach dem ersten Kurs wurden offensichtlich aufgenommen und konsequent in den folgenden Kursprogrammen verbessert. In den Kursen 2 und 3 habe ich praktisch durchwegs nur positive Rückmeldungen bekommen.

Das MAS Studium beschleunigt ganz klar die Transformation von branchenfremden Fachkräften zu Energieingenieuren, und dies ohne Mehrbelastung.

- 6) Wie erlebten Sie die Studenten während der Studienzeit? Waren die Quereinsteiger über Gebühr stark belastet?

Bei uns war der Druck auf die Quereinsteiger eher moderat. Zu Beginn des MAS-Studiums wurden sie in der "zweiten Reihe" eingesetzt, also nicht direkt mit Projektleitungsaufgaben betraut. Etwas anderes war dies mit den drei Tagen im Büro auch gar nicht möglich. Es ist wichtig, die Quereinsteiger nicht mit komplexen Aufgabenstellungen zu "verheizen". Die Projekte, welche den Studenten zur Bearbeitung gegeben wurden, mussten auf das fortschreitende Studium und Wissen abgestimmt sein, was anspruchsvoll ist.

- 7) Wie schnell haben die Quereinsteiger in unserer Branche "tritt" gefunden?

Dies ist stark von der Einzelperson abhängig. Wichtig ist, dass diese Personen schon frühzeitig mit in die Praxis einbezogen werden, und auch mal vor Ort Anlagen besichtigen können, mit der dazugehörigen Begriffsterminologie unserer Branche. Wenn nur Studien im Büro durchgeführt werden, geht es länger mit der "Trittfindung".

- 8) Hatten die Studenten Firmen-intern eine hohe Akzeptanz im Sinne der gewünschten fachtechnischen Verstärkung?

Generell gesehen wurden die Quereinsteiger positiv aufgenommen. Im Consulting-Umfeld, welches bei unserer Firma auch stark ausgeprägt ist, finden sie schnell eine hohe Akzeptanz. In den Planungsbereichen war dies eher schwieriger, aber dies ist ja auch nicht das primäre Ausbildungsziel der Quereinsteiger. Es kommt wie immer aber auch stark auf die Einzelperson an, in welchen Gebieten diese tätig sein möchte.

- 9) Nun zu den zwei kritischsten Faktoren, welcher viele Arbeitgeber heute davon abhält, einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Wie hoch war der Betreuungsaufwand, vor allem zu Beginn des Studiums? Hat dieser mit der Zeit merklich nachgelassen?

Zu Beginn des Studiums war der Betreuungsaufwand natürlich grösser als gegen Ende. Man muss sich aber bewusst sein, dass der Betreuungsaufwand auch nach dem Studium noch vorhanden ist, halt einfach auf einem anderen Wissenslevel. Auch dies ist sehr individuell.

Nach ca. welcher Zeit konnten Sie die Studenten produktiv einsetzen?

Ich wollte die Quereinsteiger relativ schnell in Projekten einsetzen. Um ihnen den Einstieg bei den Kunden zu erleichtern, habe ich diese jeweils vorinformiert, dass sie sich entsprechend auf die Quereinsteiger einstellen konnten. Mit diesem Prozedere haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht, unsere Kunden haben dies durch das Band ebenfalls positiv aufgenommen und das Engagement von A+W entsprechend geschätzt. Auch für die Quereinsteiger war dies eine Erleichterung.

10) Was waren Ihre Erwartungen an die Entwicklung der Passerelle Studenten? Wurden diese mehrheitlich erfüllt, eher weniger oder sogar übertroffen?

Auch dies ist stark personenabhängig, mit der typischen Gaussschen Verteilung. Manche Personen brauchen nun halt mal etwas mehr Zeit um Tritt zu fassen, diese Zeit muss Ihnen jedoch in gewissem Masse zugestanden werden.

11) Für welche Tätigkeiten können Passerelle Abgänger in der Praxis vorwiegend eingesetzt werden?

Dies hängt stark von den Wünschen und Vorstellungen der Personen ab. Alle Quereinsteiger sind in der Lage, analytisch saubere und methodisch korrekte Einzelstudien zu erstellen. Die Mitarbeit in einem Team erfordert je nach Aufgabenstellung Management Kompetenzen, Gesamtleitungskompetenzen etc, wozu nicht alle MAS Abgänger gleich gut geeignet sind.

12) Was empfehlen Sie Arbeitgebern, welche dem Nutzen des Passerellen Programms noch kritisch gegenüberstehen?

Einfach probieren, ein potentieller Verlust bewegt sich in engem Rahmen. Es gibt mehr zu gewinnen als zu verlieren.

13) Wie beurteilen Sie das Passerellen Programm insgesamt, mit der Dualität Theorie-Praxis als USP?

Die Dualität des MAS ist für beide Parteien (Quereinsteiger sowie Arbeitgeber) von grossem Vorteil, daher beurteile ich das Programm positiv. Ich bin im Übrigen auch der Ansicht, dass die Durchführung an der richtigen Hochschule stattfindet.

14) Begrüssen Sie die Beibehaltung eines regulären Turnus mit einer jährlichen Kursdurchführung? Ist genügend Potential vorhanden?

Die jährliche Kursdurchführung ist ambitiös, sie wäre sicherlich optimal. Eventuell muss auf einen 2-jährigen Turnus gewechselt werden. Mir ist es lieber, es gibt eine Regelmässigkeit statt ein Hype der dann längerfristig nicht eingehalten werden kann. Mit einer 2-jährigen Durchführung kann jeweils auf einen Kursabschluss der Start für den neuen Kurs erfolgen.

15) Haben Sie noch weitere Bemerkungen?

Die QS ist ein wichtiger Bestandteil des MAS-Modells. Auch die Zwischenschritte mit den Firmenbesuchen sind gut. Dies ergibt firmenintern eine entsprechende zusätzliche Reflektion.