

FH-Lohnstudie 2019

Was bringen Weiterbildungen?

Die Resultate der FH-Lohnstudie 2019 lassen aufhorchen: Weiterbildungen haben relevante Auswirkungen auf Lohn und Position. Kein Wunder, sind Weiterbildungen so beliebt.

Von Claudia Heinrich

Die Arbeitswelt verändert sich fortlaufend, und Arbeitnehmende möchten sich diesen Entwicklungen anpassen. Entsprechend gross sind die Nachfrage und das Angebot im Bereich Weiterbildungen – insbesondere bei Fachhochschulen. Das spiegelt sich in den Ergebnissen der FH-Lohnstudie 2019: Ein Viertel der Studienteilnehmenden hat eine Weiterbildung absolviert, die Hälfte eine Weiterbildung geplant. Auf Hochschulstufe ist es möglich, einen DAS, CAS oder MAS/MBA/EMBA zu absolvieren. Voraussetzung sind in der Regel ein Hochschuldiplom (Bachelor oder Master) und eine gewisse Berufserfahrung. Eine Übersicht und Orientierungshilfen gibt es auf www.fhmaster.ch oder den Informationsseiten der Fachhochschulen.

Die FH-Lohnstudie 2019 hat aufgrund des grossen Interesses an Weiterbildungen den Studienteilnehmenden einige Fragen zur Weiterbildung gestellt. Dadurch konnte herausgefunden werden, dass sich die meisten für eine Weiterbildung entscheiden, um beruflich einen Schritt weiterzukommen. An zweiter Stelle steht «persönliches Interesse» und an dritter «beruflich auf dem neuesten Stand zu bleiben». Dies ist aktuell insbesondere ein Thema, da sich das berufliche Umfeld schnell verändert. Das zeigen auch die Resultate der letzten FH-Lohnstudie (2017): Rund die Hälfte der Teilnehmenden bestätigte damals, dass sich ihr Berufsfeld in den letzten fünf Jahren «ziemlich stark» verändert hat. Ebenso viele gingen davon aus, dass dies auch in den kommenden fünf Jahren der Fall sein wird. In der aktuellen Situation verändert sich das berufliche Umfeld noch schneller. 60 Prozent der FH-Absolventinnen und -Absolventen sahen die Ursachen für die Veränderungen 2017 in der technologischen Entwicklung und den veränderten Organisationen. Für Dolkar Samkhar, Branch Manager beim Personaldienstleis-



Weiterbildung zahlt sich aus. So liegt das Jahresgehalt von Personen mit einer Weiterbildung mit CHF 123 000.– deutlich über dem Jahresgehalt aller Studienteilnehmenden (CHF 101 000.–).

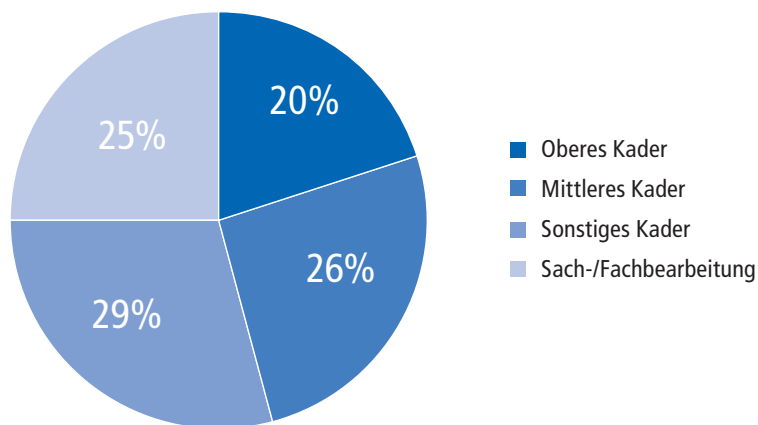
ter Randstad, ist kontinuierliches Lernen essenziell: «Es reicht nicht mehr aus, die Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten. Die Einstellungschancen hängen von der Bereitschaft und der Fähigkeit ab, an der Schwelle zu den neuesten Trends und Technologien zu stehen».

Weiterbildung zahlt sich aus

Wer besucht eine Weiterbildung? 2600 Teilnehmer der FH-Lohnstudie ga-

ben an, eine Weiterbildung absolviert zu haben. Davon waren ein Drittel Frauen, zwei Drittel Männer. Ungefähr drei Viertel der Teilnehmenden, die angegeben haben, eine Weiterbildung abgeschlossen zu haben, sind zwischen 31 und 50 Jahre alt. Nur wenige Berufseinsteiger interessieren sich bereits für eine Weiterbildung. Hingegen bilden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Positionen weiter – seien es Sach-/Fachbearbeiter oder Kadermitglieder (vgl. Grafik).

Personen mit welcher Position machen eine Weiterbildung?



Die Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen bilden sich weiter – egal welche Position sie besetzen.

ÜBER DIE FH-LOHNSTUDIE

Die FH-Lohnstudie ist eine Dienstleistung von FH SCHWEIZ und wird alle zwei Jahre neu umgesetzt. Die FH-Lohnstudie beleuchtet die Lohn-, Arbeits- und Weiterbildungssituation von Absolventinnen und Absolventen einer Schweizer Fachhochschule. Sie wurde 2019 von allen Schweizer Fachhochschulen und verschiedenen Unternehmen unterstützt. Erhoben werden die Daten von der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Die Resultate können mit einem kostenpflichtigen Login (CHF 500.– für Firmen) über www.fhlohn.ch abgerufen werden.

Ob sich jemand weiterbilden möchte, hat also keinen direkten Zusammenhang mit der aktuellen Position in der Firma. Allerdings sind Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen nach der Weiterbildung häufiger in einer Kaderfunktion tätig als solche ohne Weiterbildung (75 Prozent versus 60 Prozent). Entsprechend liegt das Jahresgehalt von Personen mit einer Weiterbildung mit CHF 123 000.– deutlich über dem Jahresgehalt aller Teilnehmenden (CHF 101 000.–). «Weiterbildungen bieten idealerweise für beide Seiten – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer – einen konkreten Nutzen. Für Letztere bedeutet das oft auch mehr Verantwortung und einen entsprechend höheren Lohn», erklärt Toni Schmid, Geschäftsführer des Dachverbands der FH-Absolventinnen und -Absolventen FH SCHWEIZ. Weiterbildungen ermöglichen Personen aus allen Fachbereichen höhere Medianlöhne. Insbesondere Arbeitskräfte im Bereich Architektur, Bau- und Planungswesen (CHF 27 700.–/Jahr mehr Salär als Vergleichsgruppe), Wirtschaft und Dienstleistung (CHF 22 800.–/Jahr mehr) und der Agrar- und Forstwirtschaft (CHF 21 500.–/Jahr mehr) profitieren von höheren Löhnen als die Vergleichsgruppe. Wenn wir die verschiedenen Altersgruppen betrachten, dann fällt auf, dass FH-Absolventen im Alter von über 60 Jahren bezüglich Salär am meisten von der Weiterbildung profitieren: Die Differenz des Medianlohnes beträgt CHF 8 750.– verglichen mit der gleichen Altersgruppe ohne Weiterbildung. Ebenfalls mehr Lohn erhalten die 31- bis 40-Jährigen mit einer Weiterbildung: Sie erhalten CHF 7 369.– mehr pro Jahr als ihre Kollegen.

Faktoren für die Wahl einer Weiterbildung

Für über 47 Prozent der Studienteilnehmenden war die geografische Lage einer der wichtigsten Faktoren, weshalb sie sich für den Weiterbildungsstudiengang entschieden haben. Zwei weitere ausschlaggebende Gründe sind die Reputation der Fachhochschule sowie die Reputation des Studiengangs. «Die Übersicht bei dieser Angebotsvielfalt zu behalten, ist anspruchsvoll. Zudem ist es herausfordernd, Job, Weiterbildung und Privatleben zu koordinieren. Deshalb ist die geografische Nähe für die Weiterbildungsinteressierten sehr wichtig. Für die Anbieter hingegen ist es eine Verpflichtung, ein hochwertiges Weiterbildungsangebot abzuliefern», so Toni Schmid. Und dies gelingt auch sehr oft. So wird nämlich die Qualität von über 80 Prozent der Studienteilnehmenden als gut bis sehr gut bewertet.

Orientierung an der Berufswelt

Der Praxisbezug ist der USP der Fachhochschulen. Bei den Weiterbildungen steht dieses Kriterium noch stärker im Vordergrund. Es werden Fallbeispiele aus der Arbeitswelt aufgerollt, Spezialisten aus dem Fachbereich unterrichten, und Projekte werden umgesetzt. Dadurch orientieren sich die Studiengänge stets an den neusten Entwicklungen. Bei den meisten Weiterbildungen ist entsprechend eine gewisse Berufserfahrung Voraussetzung für die Zulassung. «Der Start einer Weiterbildung macht nur dann Sinn, wenn der Praxistransfer erwünscht und sichergestellt ist», so Kurt Bucher, HR-Direktor bei der Pilatus Flugzeugwerke AG. Damit ist auch Eric Kuhn, Mandatsleiter bei der Personalberatungsfirma Jörg Lienert AG, einverstanden: «Ideal ist, wenn die Weiterbildung zur aktuellen Situation passt und man das Gelernte gleich anwenden kann».



Claudia Heinrich ist Leiterin Public Affairs bei FH SCHWEIZ, dem nationalen Dachverband von Absolventinnen und Absolventen aller Fachbereiche von Fachhochschulen.

Nur Amateure fragen nach Stärken und Schwächen!

Das Gerücht hält sich hartnäckig, dass erfahrene Interviewer Bewerbende nach Stärken und Schwächen fragen sollten. Online findet man unzählige Tipps und Tricks, wie Fragen derart raffiniert als Königsfrage platziert werden. Gleichzeitig erhalten Jobsuchende von Tante Google unglaublich viele Passepartout-Antworten, die sie angeblich nicht in die Bredouille bringen.

Bei meinen ersten Bewerbungsgesprächen als Interviewerin tappte ich selbst in diese Falle. Ich bemerkte jedoch, wie der Bewerber mir die Stärken und Schwächen an den Fingern abzählte und dabei auswendig herunterrasselte. Dabei huschten die Augen nach oben, um mir den Eindruck zu vermitteln, dass diese Frage jetzt völlig überraschend und unerwartet sei.

Meine persönlichen «Stärken-Favoriten» sind Ehrlichkeit, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit – anscheinend sind diese drei Eigenschaften nicht selbstverständlich, warum sonst nennt man sie hier? Am liebsten mag ich jedoch die genannten Schwächen: «Ich bin ungeduldig und neige zu Perfektionismus.» Liebe Personaler, wenn Sie auf dilettantische Fragen Scheinschwächen präsentiert bekommen, sagt das mehr über Sie aus als über den Bewerber.

Was steckt hinter dieser Frage? Es ist der Wunsch, noch mehr über den Kandidaten zu erfahren und eine subjektive Selbstbeurteilung zu hören. Was noch vor 30 Jahren erfolgversprechend erschien, entpuppt sich heute als Farce. Wussten Sie, dass Karrierecoachs gerade diese Frage mit ihren Kunden üben? Ein Bewerber verriet mir, dass sein Stellenvermittler mit ihm sogar jede mögliche Antwort gut vorbesprochen und geübt hatte. Im Anschluss erhielt er die Musterantworten als E-Mail zugesandt mit dem dringenden Hinweis, diese mehrfach kurz vor dem Gespräch durchzulesen.

Neulich guckte ich «Tatort». Als die grimmige Kommissarin den Täter fragte: «Wo waren Sie gestern Abend zur Tatzeit?», erschrak ich heftig. Verhörfragen gibt es offensichtlich auch bei der Mordkommission. Ich denke, dort gehören sie auch hin.

Diana T. Roth ist Herzblutpersonalerin, HR-Mentorin/Trainerin, Buchautorin und HR-Podcasterin (Abenteuer HRM; iTunes/spotify). www.dianarothcoaching.com

