

Aus- und Weiterbildung V

Wie Weiterbildung die Karriere beeinflusst

Die Lohnstudie 2021 von FH Schweiz zeigt, dass Weiterbildungen einen grossen Einfluss auf das Salär haben. Nebst der Erhebung zu den Löhnen befragte der Dachverband die Teilnehmenden zu den heute und in Zukunft gefragten Kompetenzen und wie diese vermittelt werden sollen. Die Resultate im Überblick.

› Susanne Baldinger

Der Medianlohn der 13 000 Fachhochschulabsolventen, die an der Lohnstudie 2021 von FH Schweiz, dem Dachverband der Fachhochschulabsolventen, teilgenommen haben, liegt bei 99 450 Franken pro Jahr. 97 Prozent der Befragten konnten ihr Lohnniveau mindestens halten, 48 Prozent sogar steigern. Die Ökonomen verdienen in fast allen Branchen mehr als Fachhochschul-Absolventen anderer Fachbereiche. Die lukrativsten Branchen sind Pharma, Chemie sowie Finanz- und Versicherungswesen.

Auch der Arbeitsstandort beeinflusst das Salär: Zürich ist mit einem Median von

108 000 Franken pro Jahr Spitzenreiter, darauf folgen die weiteren Deutschschweizer Kantone und das Ausland mit einem Medianlohn von rund 100 000 Franken pro Jahr.

Mehrheit in Kaderfunktion

70 Prozent der Studienteilnehmenden sind unter 40 Jahre alt. Nichtsdestotrotz haben fast 60 Prozent aller Befragten eine Kaderfunktion. Sie verdienen zwischen rund 101 000 und 133 000 Franken pro Jahr. «Diese Studie bestätigt einmal mehr, dass Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen in der Gesellschaft und Wirtschaft eine tragende Rolle spielen», so Toni Schmid, Geschäftsführer von FH Schweiz. Je älter, desto eher sind sie in einer oberen Kaderposition tätig. Entsprechend steigt der Medianlohn kontinuierlich mit dem Alter.

Die Studienteilnehmenden mit einer Master-Weiterbildung (MAS) sind öfter (über 80 Prozent) in einer Kaderfunktion tätig als jene mit einem anderen Abschluss, über 25 Prozent sogar in einer

oberen Kaderfunktion. Parallel dazu verdienen diejenigen mit einem MAS-Abschluss weitaus am meisten: Ihr Medianlohn beträgt 133 000 Franken pro Jahr.

Sehr viele Personen planen eine Weiterbildung in absehbarer Zukunft. Am ehesten ein CAS (35 Prozent), aber auch die weit zeitaufwändigeren MAS, MBA und EMBA sind beliebt (knapp 20 Prozent). Die Nachfrage nach Weiterbildungen bleibt hoch.

Eigenverantwortlich handeln

Erstmals hat FH Schweiz in Zusammenarbeit mit der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement (ZGP) Fragen zu den am Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen in die Studie integriert. 10 000 Personen haben Auskunft darüber gegeben, welche Kompetenzen sie heute und in Zukunft als relevant befinden und wer aus ihrer Sicht für deren Erwerb zuständig ist. Die Mehrheit der Studienteilnehmenden denkt, dass sie für den Erwerb der meisten Kompetenzen selbst die Verantwortung tragen. Dass «nur» der Arbeitgeber dafür verantwortlich sei, finden

Geplante Weiterbildung*

CAS, DAS	35,3 %
Fach-/Führungskurse	17,1 %
Höheres Eidg. Diplom	2,2 %
MAS, MBA, EMBA	18,1 %
MSc, MA	2,9 %
Persönlichkeitsentwicklung	12,3 %
Sprache/Auslandaufenthalt	14,8 %
Keine	30,5 %

*der Studienteilnehmer

im Gesamtdurchschnitt lediglich rund zehn Prozent.

Die einzige Ausnahme ist die Führungskompetenz – hier sehen die Teilnehmenden die Unternehmen etwas mehr in der Pflicht als sich selbst. «Ich glaube, dass sich die Erwartung an Führung allgemein in den letzten Jahren sehr stark verändert hat», erklärt Barbara Aeschlimann, Geschäftsführerin der ZGP. «Wir haben Unternehmen, die noch stark hierarchisch geprägt sind, während auch viele neue Modelle ausprobiert werden, zum Beispiel Holokratie oder Soziokratie.»

Die 20- bis 40-Jährigen sehen den Arbeitgeber ausserdem beim Erwerb des Fachwissens in der Verantwortung. Für die 20- bis 30-Jährigen ist dies vor allem bei der Anwendung des Fachwissens der Fall. Diese Erkenntnisse werden durch eine Studie zur Weiterbildung der Hochschule Luzern gestützt: Weiterbildungsstudierende geben demnach in den allermeisten Fällen (97 Prozent) an, selbst den Besuch eines CAS, DAS oder MAS initiiert zu haben.

Gemäss der KMU-Befragung des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB) befindet sich durchaus auch die Arbeitgeberseite die Weiterbildung als wichtig – insbesondere um mit den Folgen der Corona-Pandemie umzugehen. Der Weiterbildungsbedarf ist bei 33 Prozent der KMU in Zeiten von Corona gestiegen. Sie sehen es als notwendig, dass Mitarbeitende neue Kompetenzen erwerben oder bestehendes Wissen erweitern, um den Anforderungen im Unternehmen zu begegnen.

Gefragte Kompetenzen

Die Teilnehmenden erachten die Fachkompetenz als wichtigste Kompetenz, gefolgt von der Sozial- und der Methodenkompetenz. Die persönlichen Kompetenzen beurteilen die Wenigsten als die wichtigste Kompetenz. Gemäss der Befragung des SVEB halten rund 60 Prozent der Unternehmen folgende Kompetenzen als

wichtig: Das agile Arbeiten sowie die sozialen und kommunikativen Kompetenzen. 43 Prozent sehen zudem höhere Anforderungen an die digitalen Kompetenzen.

Die Bedeutung der Fachkompetenz wird von den Befragten als abnehmend beurteilt. Die Mehrheit gibt an, dass Fachkompetenzen in fünf Jahren nicht mehr so stark gefragt und etwas weniger wichtig sein werden als Sozial- und Methodenkompetenzen. Je älter die Befragten, desto eher vertreten sie diese Meinung.

«Ältere Arbeitnehmende haben gewisse Fertigkeiten erworben, beweisen und umsetzen können und realisieren, dass daneben für ein erfolgreiches Berufsleben auch ganz viel Sozialkompetenz gefragt ist. Ich wehre mich deshalb gegen die Sicht, dass Fachkompetenz grundsätzlich nicht wichtig sei, es ist eine Frage der Perspektive», ordnet Barbara Aeschlimann ein. Mehr als die Hälfte der Befragten denkt, dass bei

der Kommunikationsfähigkeit, der Führungskompetenz, der Entscheidungsfähigkeit, der Selbstführung und auch beim kreativen, innovativen Denken durchaus Handlungsbedarf besteht.

Wichtige Flexibilität

Die Teilnehmenden erachten Coaching sowie Hochschul-Weiterbildungen (CAS, DAS, MAS) und Mentoring als wichtigste Instrumente für den Erwerb dieser Kompetenzen. Das Lernen «on the job» wird also genauso stark gewichtet wie externe Weiterbildungen, die mit einem Hochschul-Zertifikat oder -Diplom abgeschlossen werden. Die Befragten befinden es als wichtig bis sehr wichtig, dass die Inhaltsgestaltung sowie die zeitliche Durchführung flexibel sind. Ausserdem sollten die Durchführung und der Erfahrungsaustausch sowohl digital als auch vor Ort möglich sein. «



Login zu Referenzlöhnen

Weitere Referenzlöhne können mit einem kostenpflichtigen Login (Privatpersonen 100 Franken) über www.fhlohn.ch abgerufen werden. Über eine Eingabemaske können die Lohnprofile nach Kriterien wie Alter, Abschlussart, Branche, Studienrichtung, Region und weiteren Parametern verfeinert werden. Mit einem kostenpflichtigen Firmenlogin (500 Franken) ist es zudem möglich, Branchen- und Standortvergleiche vorzunehmen.



Porträt



Susanne Baldinger

Projektleiter, FH Schweiz

Susanne Baldinger ist Projektleiterin der FH-Lohnstudie von FH Schweiz und Verantwortliche für die Alumni- und weiteren Organisationen, die bei FH Schweiz Mitglied sind.



Kontakt

susanne.baldinger@fhschweiz.ch
www.fhschweiz.ch