



Absolventen haben viele Möglichkeiten.

# LÖHNE UND WEITERBILDUNGEN IM FOKUS

## STUDIE BELEUCHTET KOMPETENZEN

von Susanne Baldinger

Die FH-Lohnstudie nimmt alle zwei Jahre die aktuellen Löhne der Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen unter die Lupe. Dieses Jahr untersuchte die Studie zudem, welche Kompetenzen aktuell und in Zukunft wichtig sind und wie diese erworben werden sollen. Klar wird: Lebenslanges Lernen lohnt sich.

Der jährliche Medianlohn 2021 der 13'000 Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen, die an der Lohnstudie 2021 teilgenommen haben, liegt bei 99'450 Franken pro Jahr. 97 Prozent der Befragten konnten ihr Lohnniveau mindestens halten, 48 Prozent sogar erhöhen. Die lukrativsten Branchen sind Pharma, Chemie sowie Finanz- und Versicherungswesen. Die Ökonomen verdienen in fast allen Branchen mehr als Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen anderer Fachbereiche. Der Arbeitsstandort beeinflusst das Gehalt ebenfalls: 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.

### GUTE POSITION AM ARBEITSMARKT

70 Prozent der Studienteilnehmenden sind unter 40 Jahre alt. Nichtsdestotrotz haben fast 60 Prozent aller Befragten eine Kader-

funktion. Sie verdienen zwischen rund 101'000 und 133'000 Franken pro Jahr. Die Einschätzung der Studienteilnehmenden, innerhalb von sechs Monaten eine gleichwertige Stelle zu finden, sank etwas im Vergleich zur Einschätzung der Studienteilnehmenden 2019. Trotzdem denkt die Mehrheit weiterhin, dass sie eine gleichwertige Stelle finden würde. «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 sie sind, desto eher haben Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen obere Kaderpositionen inne. Entsprechend steigt der Medianlohn kontinuierlich mit dem Alter.

### WEITERBILDUNGEN ZAHLEN SICH AUS

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 haben sogar eine obere 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 zeitaufwändigeren MAS, MBA und EMBA sind beliebt (knapp 20 Prozent). Die Nachfrage nach Weiterbildungen bleibt hoch.

### ERHEBUNGEN ZU DEN KOMPETENZEN

Erstmals hat FH SCHWEIZ in Zusammenarbeit mit der Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement (ZGP) Fragen zu Kompetenzen in die Studie integriert. 10'000 Personen haben Auskunft darüber gegeben, welche Kompetenzen sie heute und in Zukunft als relevant erachten und wer aus ihrer Sicht für deren Erwerb zuständig ist. Die Mehrheit der Studienteilnehmenden denkt, dass sie für den Er-

werb der meisten Kompetenzen selbst die Verantwortung trägt. 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 von Fachwissen 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 zum Thema Weiterbildung der Hochschule Luzern gestützt: Weiterbildungsstudierende gaben hier 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 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.

## AKTUELL UND IN ZUKUNFT 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 sind, desto eher vertreten sie diese Meinung. «Ältere Arbeitnehmende haben gewisse Fertigkeiten erworben, konnten diese unter Beweis stellen und umsetzen. Dadurch haben sie realisiert, 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 beim kreativen, innovativen Denken Handlungsbedarf besteht.

## HANDLUNGSBEDARF UND FORMEN DER WEITERBILDUNG

Unternehmensverantwortliche betonen die Dynamik der digitalen Transformation. Durch die Corona-Krise wurde diese befeuert. Auch wenn nicht explizit nach den digitalen Kompetenzen gefragt wurde, spiegelt sich diese bei den Kompetenzen wider, bei denen mehr als die Hälfte der Teilnehmenden einen Handlungsbedarf feststellt. Konkret sind dies: kreatives/innovatives Denken, Kommunikationsfähigkeit, Führungskompetenz, Entscheidungsfähigkeit, Selbstführung. In der Lohnstudie 2019 hat über die Hälfte der Teilnehmenden angegeben, ziemlich bis sehr gut auf die digitalen Herausforderungen vorbereitet zu sein. Da diese Frage 2021 nicht weiterverfolgt wurde, kann nicht geprüft werden, ob sich diese Selbsteinschätzung auch während des digitalen Schubs bestätigte. Digitalisierung ist dann aber auch ein Thema bei der Durchführung und dem Erfahrungsaustausch der Weiterbildungen: Diese sollten gemäss den Befragten sowohl digital als auch vor Ort möglich sein. Zudem finden es die Studienteilnehmenden wichtig bis sehr wichtig, dass die Inhaltsgestaltung sowie die zeitliche Durchführung flexibel sind.

Bezüglich der Instrumente zeigen die Studienergebnisse, dass auch die persönliche Begleitung als sehr wertvoll erachtet wird: Als wichtigste Instrumente wurden Coaching, Mentoring und Hochschul-Weiterbildungen (CAS, DAS, MAS) genannt. Das Lernen «on the job» wurde sogar stärker gewichtet als externe Weiterbildungen, die mit einem Hochschulzertifikat oder -diplom abgeschlossen werden. ●

## LOGIN ZU REFERENZLÖHNEN

Weitere Referenzlöhne können mit einem kostenpflichtigen Login (Privatpersonen 100 Franken) über [www.fhlohn.ch](http://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.



SUSANNE  
BALDINGER

ist Projektleiterin der FH-Lohnstudie von FH SCHWEIZ.

[www.fhschweiz.ch](http://www.fhschweiz.ch)



Lebenslanges Lernen erweitert Kompetenzen.



Die Pharmabranche zählt zu den lukrativsten.