

Special

Fachhochschulabsolventen

HES
SUP
ULAS
FH SCHWEIZ
Dachverband Absolventinnen und
Absolventen Fachhochschulen

Aufbruchstimmung
Die Pläne des neuen Präsidenten
von FH Schweiz, FDP-Nationalrat
Andri Silberschmidt. Seite 45



FH-Absolventinnen und -Absolventen im Porträt: Gabriela Bachmann, Andreas Gasser, Anjan Sartory (oben), Stefano Endrizzi, Sabin Bärlocher und Simone Ott erzählen auf den folgenden Seiten in der Bildstrecke, wie sich Corona auf ihr Privatleben und ihre Fachhochschul-Aus- oder Weiterbildung ausgewirkt hat und welchen Nutzen sie aus dieser ziehen.

Lohnzuwachs trotz Corona für FHler

Die Lohnstudie 2021 von FH Schweiz zeigt: Für viele FH-Absolventen gab es mehr Lohn. Die Resultate.

SEITE 46

Fachhochschul-Landkarte Schweiz

Eine Übersicht über die private und die acht öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen mit den wichtigsten Kennzahlen.

SEITE 48

Fortschritte beim PhD nach der FH

Cornelia Rügger hat es geschafft: Nach ihrem FH-Abschluss erwarb sie einen Dokortitel. Das ist aber oft ein Hürdenlauf.

SEITE 51

Personalchefin bei Comparis

Die FH-Absolventin Sarandezha Shabanaj hat es «vom kleinen Dorf zur grossen Firma» geschafft und Klischees widerlegt.

SEITE 52

Freude an Zahlen und am Kaffeesatz

Die Finanzchefin beim Starbucks-Lieferanten für Kaffeemaschinen, Thermoplan, hat auch einen EMBA absolviert.

SEITE 53

VERANTWORTLICH FÜR DIESEN
SPECIAL: ECKHARD BASCHKE

Holschuld Kompetenz

FH-Lohn- und Kompetenzstudie 2021 Was Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen verdienen und verdienen, hat FH Schweiz erhoben. Dazu gehört auch die Frage nach persönlicher Verantwortung.

ECKHARD BASCHKE

13 000 Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen aus der ganzen Schweiz wurden von FH Schweiz, dem nationalen Dachverband von über 60 000 Absolventinnen und Absolventen aller Fachbereiche von Fachhochschulen, im Februar und März befragt. Es geht vor allem um die Lohnhöhe und deren Veränderungen und um die Unterschiede je nach Position im Unternehmen, in Regionen, Branchen und zwischen den Fachbereichen sowie um Fragen der zukünftigen Formen der Aus- und Weiterbildungen. Seit der Gründung von FH Schweiz 2003 wird die Studie alle zwei Jahre durchgeführt.

Ein ebenfalls in der Umfrage untersuchter Punkt betrifft die oft diskutierte Selbstverantwortung der Absolventinnen und Absolventen. Sehen sie die Verantwortung für den Erwerb neuer Kompetenzen eher bei ihren Arbeitgeberinnen oder bei sich selbst? Der Grossteil der Teilnehmenden sieht sich in der Verantwortung. Die Frage in der Studie war: «Wer ist dafür verantwortlich, damit diese Kompetenzen erworben werden und zukünftig vorhanden sind? Ist das der Arbeitgeber oder bin ich selbst dafür verantwortlich?»

Dass also «nur» der Arbeitgeber dafür verantwortlich sei, meinen im Gesamtdurchschnitt gerade einmal rund 10 Prozent. Einzige Ausnahme ist das Thema

Führungskompetenz – hier sehen die Teilnehmenden die Arbeitgeber etwas mehr in der Pflicht. Das ist ein Fingerzeig für Unternehmen: Sie sollten ihren Führungskräften die nötige Unterstützung bieten, diese Kompetenz zu erwerben. Auch beim Thema Fachwissen ist interessant, dass knapp die Hälfte der Befragten findet, die Arbeitgeberin und sie zusammen seien verantwortlich. Das heisst: Die Unterstützung für Kurse, Weiterbildungen und so weiter wird sicher geschätzt, aber eben auch als beiderseitige Pflicht angesehen.

Gemäss der Rangliste in der FH-Lohn- und Kompetenzstudie, welche Kompetenzen heute und in fünf Jahren wichtig seien, nimmt die Bedeutung der Sozialkompe-

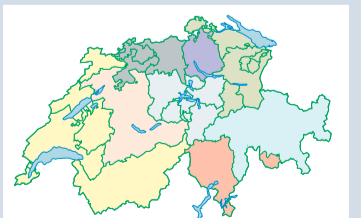
tenz für die Befragten zu, die des Fachwissens eher ab; als zunehmend wichtig wird aber die Methodenkompetenz eingeschätzt. Betrachtet man isoliert die Antworten derjenigen Antwortgeber, die Fachkompetenzen am wichtigsten finden, dann finden diese die Kompetenz mehrheitlich auch in fünf Jahren noch am wichtigsten.

Als wichtigste Personalentwicklungsinstrumente werden Coaching sowie Hochschul-Weiterbildungen (CAS, DAS, MAS) und Mentoring angegeben. Das Lernen «on the job» wird also genauso stark gewichtet wie externe Weiterbildungen, die mit einem Hochschul-Zertifikat oder -Diplom abgeschlossen werden. Als am wenigsten effektiv werden Assessment Center betrachtet.

FOTO-PORTFOLIO

In der Bildstrecke geben sechs Absolventinnen und Absolventen Auskunft darüber, was ihnen ihre Ausbildung gebracht hat und wie Corona ihre Aus- und Weiterbildung sowie ihr Berufsleben beeinflusst hat.

Fotos: ZVG



Impressum Der Special «Fachhochschulabsolventen» ist eine redaktionelle Eigenbeilage der «Handelszeitung» und Bestandteil der aktuellen Ausgabe. Herausgeber: Redaktion und Verlag «Handelszeitung», Ringier Axel Springer Schweiz, 8021 Zürich.

EMBA

- berufsbegleitend
- praxisnah
- individuell gestaltbarer Mastertitel

u^b

Executive Master of Business Administration in Marketing Management

b
UNIVERSITÄT
BERN

Bleiben Sie zeitlich und inhaltlich flexibel - mit dem modularen Executive MBA der Universität Bern.



Nächster Kursbeginn:

CAS Onlinemarketing und Social Media ab 26.08.2021

Der modulare **Executive MBA der Universität Bern** mit Fokus auf marktorientierter Unternehmensführung und Digitalisierung. Mit drei aus sechs CAS-Lehrgängen zum Executive MBA (die CAS können auch einzeln absolviert werden, ein externer CAS anrechenbar):

CAS Marktorientierte Betriebswirtschaftslehre

CAS Digitale Transformation

CAS Marketingmanagement und Verkauf

CAS Onlinemarketing und Social Media

CAS Markenmanagement und Kommunikation

CAS Tourismus und Digitalisierung

Partner der Weiterbildung:

valiant

MADE IN BERN

Universität Bern
www.unibe.mba

Simone Ott (25)

Name: Simone Ott
Funktion: Digital Analytics Consultant, Webrepublic
Arbeitsort: Zürich
Zivilstand: ledig
Ausbildung: Handelsmittelschule mit BMS; BSc in Information Science (Vertiefung Digital Business Management) FH Graubünden; SVEB-Zertifikat für Erwachsenenbildung

Wie hat sich Corona auf das FH-Studium ausgewirkt?

Beinahe das ganze letzte Semester wurde virtuell geführt. Ein positiver Aspekt war sicherlich, dass wir durch die beschleunigte digitale Transformation sehr schnell lernten, uns neuen Situationen anzupassen und die vorhandenen technischen Mittel optimal einzusetzen. Aufgrund der Pandemie bekam das Online-Business meiner Meinung nach einen neuen Stellenwert. Durch das FH-Studium war ich gut auf den Beruf als Digital Consultant vorbereitet und kann meine technischen Skills fast täglich anwenden.



Anjan Sartory (48)

Name: Anjan Sartory
Funktion: Leiter Bereich Sicherheit / 2. Stv. Kdt. Stadtpolizei St. Gallen
Geboren: 24. Januar 1973
Wohnort: Appenzellerland
Ausbildung: Lehre als Elektrozeichner, diverse militärische Lehrgänge bis zum Major, dipl. Elektroingenieur FH, CAS Betriebswirtschaft, Führungslehrgang III (Polizeioffizier), CAS Forensics (Strafrecht), EMBA, Fachhochschule OST, St. Gallen

Was war die Motivation zur absolvierten Weiterbildung und wie war Corona?

Mit dem Studium wollte ich mein Wissen auffrischen und erweitern und neue Perspektiven zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen erhalten. Die Corona-Krise betraf mich neben den beruflichen Aufgaben ebenfalls gegen Ende des Studiums. Damit verbunden war die Situation, dass die Master-Arbeit unter vollständigen Corona-Bedingungen geschrieben werden musste. Etwa für Interviews und Abklärungen war der direkte Kontakt nicht mehr möglich. Neben der Herausforderung, eine fundierte Arbeit zu schreiben, kam der «Kampf» mit der Technik hinzu.

«Es herrscht Aufbruchstimmung»

Andri Silberschmidt Der neue Präsident von FH Schweiz über praxisnahe Weiterbildung, unternehmerisches Denken und die Wichtigkeit von sozialen Kompetenzen.

INTERVIEW: SUSANNE WAGNER

Mit noch nicht einmal dreissig Jahren haben Sie schon ein aktiveres Berufsleben geführt als mancher Fünfzigjährige. Warum wollten Sie auch noch Präsident von FH Schweiz werden?

Andri Silberschmidt: Mir hat das Profil entsprochen: Die Gesetzgebungen zu den Fachhochschulen finden auf eidgenössischer Ebene statt, und ich bin aktiver Politiker. Wir wollten die politische Arbeit nicht nur einem Lobbyisten geben. Wenn Sie mein jugendliches Alter ansprechen – ich denke, es hilft, dass mein eigener Fachhochschulabschluss noch nicht allzu weit zurückliegt. So kann ich inhaltlich mehr beitragen. Ich bin überzeugt davon, dass die Art und Weise, wie sie Weiterbildung betreiben, ein matchentscheidender Erfolgsfaktor der Fachhochschulen ist.

Was machen Sie anders als die Vorgänger? Mein Vorgänger hat es sehr gut gemacht. Ich bin nicht jemand, der meint, alles neu und anders machen zu müssen. In den letzten Wochen habe ich intensiv den Kontakt zu den Fachhochschulen gesucht und bin bei den meisten Fachhochschulen vorbeigegangen.

Also physisch?

Nein, leider erst per Videocall, aber diesen Kontakt will ich weiter intensivieren. Im Rahmen von 13 Treffen habe ich mich mit fast allen Mitgliedern von FH Schweiz ausgetauscht. Ich habe jeweils eine Stunde mit den Rektoren und zwei Stunden mit den Alumni-Organisationen gesprochen.

Welche Bilanz ziehen Sie aus den Gesprächen?

Die Fachhochschulen waren auf die Herausforderungen, die durch Covid-19 entstanden sind, gut vorbereitet. Sei es, wenn es darum geht, den Unterricht online weiterzuführen, sei es in der Art der Kompetenzen, die Fachhochschulen vermitteln. Diese werden auch nach Corona sehr gefragt sein.

Welche sind das?

Zum Beispiel die Aus- und Weiterbildung von Pflegepersonal, die ein immer grösseres Thema wird. Die Fachhochschulen leisten dazu einen konkreten Beitrag. Ich habe das Gefühl, dass im Moment eine richtige Aufbruchstimmung an den Fachhochschulen herrscht. Wir wollen diese praxisorientierte Aus- und Weiterbildung pushen, denn sie hat einen Mehrwert für

die Gesellschaft. Das ist leider zum Teil noch zu wenig bekannt.

Einer der Impulse, die Sie als FH-Präsident setzen wollen, ist der Megatrend Digitalisierung. Wie wird er sich Ihrer Ansicht nach auf die FH-Ausbildungen und die künftigen Berufsbilder auswirken?

Auch an der FH wird alles digitaler. Wir werden wohl nicht mehr so viel im Hörsaal sitzen wie in der Vergangenheit. Mit der Digitalisierung wird aber auch die Bedeutung der sozialen Kompetenz und der Teamfähigkeit steigen.

Warum?

Das Menschliche wird noch wichtiger, weil die Digitalisierung viele Arbeitsabläufe vereinfacht und darum die Problemlösung mehr im Vordergrund steht. Weil einem der Computer immer mehr Arbeit abnimmt, geht es mehr darum, in Teams gemeinsame konkrete Probleme zu besprechen und zu lösen. Deshalb ist Kommunikationsfähigkeit zunehmend gefragt. Diese lernt man, und ich spreche da aus eigener Erfahrung, an einer Fachhochschule wunderbar.

Anderswo wie etwa an Universitäten lernt man das wohl auch.

Das mag sein, aber Universitäten sind nun mal weniger praxisorientiert. Die Herausforderungen der letzten zwölf Monate

**Der Durchstarter**

Name: Andri Silberschmidt
Funktion: Nationalrat und Präsident FH Schweiz, Gründer und VR-Präsident der Gastrogruppe Kaisin, Projektleiter Planzer
Alter: 27
Wohnort: Zürich
Zivilstand: in Partnerschaft
Ausbildung: V-Ausbildung mit Berufsmatura, Bachelor Betriebsökonomie ZHAW, Master Finanzwissenschaften City University of London, CAS Controlling Kalaidos FH

waren sehr praxisnah. Die Rahmenbedingungen durch den Bundesrat haben sich alle paar Wochen geändert. Wenn man praxisorientiert gelernt hat, ist man sicher gut gewappnet gewesen dafür. Die Bedeutung der praxisorientierten Ausbildung wird wegen Corona noch zunehmen.

Sie wollen auch den Megatrend Unternehmertum einbringen. Drückt da der Gastrounternehmer durch? Mit meiner Erfahrung in der Gastrobranche habe ich sicher einen Link zum Thema. Das unternehmerische Denken und Handeln wird heute aber auch schon an den Fachhochschulen gelehrt.

In welcher Form?

Indem die Studierenden konkrete Probleme sehen und lösen. Auch im Austausch mit den Rektoren habe ich gehört, dass sie es sehr begrüßen, das unternehmerische Handeln und Denken noch stärker zu fördern. Das muss nicht unbedingt heissen, ein Unternehmen zu gründen; unternehmerisch denken kann man auch, wenn man angestellt ist. Wenn mehr Menschen unternehmerischer gedacht hätten statt in bestehenden Prozessen, hätten wir heute ein paar Impfdosen mehr.

Ihnen ist auch ein Anliegen, dass die Schweizer Fachhochschule den Absolventinnen und Absolventen als gleichwertiger Hochschultypus den dritten Zyklus (PhD), also den Dokortitel, anbieten kann. Warum ist das so wichtig? Es gibt ja Kooperationen mit Universitäten. Weil es die Fachhochschulen für ihren Nachwuchs brauchen. Mit dem heutigen Modell ist es nicht möglich, den eigenen Nachwuchs an Dozierenden zu rekrutieren. Wir haben immer mehr Dozierende, die keinen Fachhochschul-Background haben.

Was soll man also unternehmen? Im besten Fall die Gesetze ändern.

Was haben Sie konkret vor, was sind die nächsten Schritte?

Ein erster Schritt war, die Rektoren und Mitglieder der Alumni-Organisationen abzuholen. In einem zweiten Schritt werden wir eine kleine Studie machen, um zu analysieren, wie gut die Kooperationsmodelle heute funktionieren. Je nachdem werden wir die nächsten Schritte definieren. Viele sagen, wo es Kooperationsmodelle gibt, funktioniert es gut. Aber an vielen Fachhochschulen ist eine Kooperation gar nicht möglich, zum Bei-

spiel in Fächern wie Kunst oder Gesundheit, die Unis nicht anbieten. Einen Dr. oec. kann man mit dem Kooperationsmodell machen, das gilt aber nicht für alle Fachrichtungen.

Braucht es denn für jedes Fach die Möglichkeit, zu doktorieren?

Das müssen die Fachhochschulen entscheiden, denn sie machen die Angebote. Es soll ein Angebot und eine Nachfrage geben. Wenn es verboten ist, einen Dokortitel an einer Fachhochschule zu ver-

«Wir dürfen die Wege nicht versperren, indem wir rein formale Abschlüsse zu Bedingungen machen.»

geben, kann es aber keine Nachfrage geben. Ein PhD soll Platz haben, wenn man bei der Bologna-Reform von drei Zyklen ausgeht. Wenn man sie ernst nimmt, sollte es möglich sein, sonst ist es nur eine halberzige Umsetzung.

Aber die Fachhochschulabsolventen sind doch Praktiker – ein Widerspruch?

Ein PhD kann auch praktisch ausgerichtet sein: Es gibt einen Forschungsgegenstand, ist aber angewandte Wissenschaft anstelle einer akademischen theoretischen Diskussion.

Wie möchten Sie den eigenen Nachwuchs an den Fachhochschulen fördern?

Wir müssen schauen, dass wir genug Lernende und Berufsmaturanden haben, und auch dass der Anschluss der Berufsmatura sichergestellt ist. Bei der KV-Reform haben wir entsprechende Eingaben gemacht. Es ist gut und recht, wenn man die Berufsbilder anpasst, aber es muss sichergestellt sein, dass die Durchlässigkeit auch gewährleistet ist. Das ist zwingend, um den Nachwuchs für die Fachhochschulen sicherzustellen. Das duale Bildungssystem, für das wir überall gelobt werden, muss weiterhin funktionieren, und die FH-Titel müssen etwas wert sein.

Warum ist Ihnen die Zulassung von FH-Absolventen zur Weiterbildung an Hochschulen wichtig?

Weil Fachhochschulen sehr konkrete Bildungsangebote für die Wirtschaft entwickeln. Es wäre paradox, wenn die Leute im Gegenzug die Weiterbildungsangebote an den Hochschulen nicht absolvieren können. Wir dürfen die Wege nicht versper-

ren, indem wir rein formale Abschlüsse zu Bedingungen machen. Die Zulassung soll auch mit Fähigkeiten möglich sein, die man allenfalls durch eine Prüfung beweisen kann. Je nach Universität ist es in der Praxis enorm unattraktiv, zum Beispiel muss man ein Jahr wiederholen.

Würden mehr an die FH gehen, wenn die Durchlässigkeit besser wäre?

Das ist schon ein Punkt. Es muss eine faire, reelle Chance für FH-Abgänger geben, eine Weiterbildung an einer Uni oder ETH zu besuchen. Die Durchlässigkeit des Bildungssystems ist Teil des Erfolgs, das darf nicht Halt machen vor Unis und ETH.

Ein weiteres Ihrer geplanten Themen ist die psychische Gesundheit. Wie wollen Sie es einbringen?

In der Schweiz ist psychische Gesundheit erst seit Corona wirklich ein Thema, im angelsächsischen Raum war das schon viel früher der Fall. Die Menschen werden in Zukunft vermehrt nicht mehr arbeiten können, weil sie unter Burnouts leiden, nicht wegen Rückenschmerzen oder körperlicher Abnutzung.

Was wollen Sie konkret unternehmen?

Ich mache nicht für einzelne Disziplinen Werbung. Aber wenn möglich, setze ich mich politisch für sie ein. Etwa bei der Pflegeinitiative, wenn es darum geht, die Ausbildung angehender Pflegekräfte zu finanzieren. Es gibt noch viel zu tun, um diese Studienrichtungen zu stärken und seitens des Dachverbands mit guten Beispielen darüber zu berichten.

Wurden diese Studienrichtungen vorher etwas vernachlässigt?

Der Wert der Fachhochschule ist gerade in den Bereichen Angewandte Psychologie, Gesundheit und Soziale Arbeit noch zu wenig bekannt. Die meisten FH-Absolventen haben BWL studiert.

Wie wollen Sie die Alumni-Netzwerke positionieren?

Als Dachverband können wir helfen, dass sich die Netzwerke besser austauschen, voneinander lernen, gegenseitig Anlässe besuchen. Wichtig ist auch unsere Unterstützung für Mentoringprogramme, in denen Absolventen schweizweit ihre Erfahrungen an Studierende weitergeben. Der erste Pilot startet in diesen Tagen an der HWZ Hochschule für Wirtschaft. Dieses Mentoring ist eine der vielen Karten, die wir als Dachverband ausspielen können.

Weiblichere, diversere Stichprobe

FH Schweiz Für die FH-Lohnstudie haben 13 000 Fachhochschul-Absolventinnen und -Absolventen aus der Schweiz Fragen beantwortet.

Es gibt mehr als nur weiblich und männlich

Profil aller Antwortenden (in Prozent)

Geschlecht	
Divers	0,2
Frauen	41,7
Männer	58,1
Alter	
Bis 30 Jahre	35,2
31 bis 40 Jahre	36,9
41 bis 50 Jahre	16,4
51 bis 60 Jahre	9,9
Über 60 Jahre	1,6
Tätigkeitsbereich	
Öffentlicher Sektor	33,3
Privater Sektor	64,6
Keine Angabe	2,1
Arbeitsverhältnis	
Angestellt	92,3
Selbstständig	3,8
In keinem Arbeitsverhältnis	3,9
Beschäftigungsgrad	
Vollzeit (ab 91 Prozent)	62,7
Teilzeit (bis 90 Prozent)	37,3
Unternehmensgrösse	
KMU (bis 49 Vollzeitstellen)	28,0
KMU (50 bis 249 Vollzeitstellen)	20,8
GU (250 bis 999 Vollzeitstellen)	17,1
GU (ab 1000 Vollzeitstellen)	34,1
Firmenzugehörigkeit	
Weniger als 2 Jahre	29,0
2 bis 5 Jahre	37,2
6 bis 10 Jahre	17,6
Über 10 Jahre	16,2
Position	
Oberes Kader	13,2
Mittleres Kader	15,6
Sonstiges Kader	28,8
Sach-/Fachbearbeitung	42,5
In aktueller Position seit	
Weniger als 2 Jahre	41,5
2 bis 5 Jahre	41,4
6 bis 10 Jahre	10,8
Über 10 Jahre	6,2

QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

SUSANNE WAGNER

Es redet sich in der Schweiz nicht so leicht über den Lohn wie in anderen Ländern. Im Rahmen einer Studie fällt das Offenlegen des Lohnes leichter: 5448 Frauen und 7601 Männer haben sich für die FH-Lohnstudie zu Fragen zum eigenen Salär sowie zum Thema Weiterbildung geäußert. Die Anzahl der weiblichen Teilnehmer ist damit im Vergleich zur letzten Studie vor zwei Jahren erneut etwas angestiegen.

Erstmals ist es nun möglich, als Geschlecht die Kategorie «Divers» anzugeben, was 0,2 Prozent der Teilnehmenden nutzten, in absoluten Zahlen 27.

Von den Befragten waren etwas mehr als 70 Prozent unter 40 Jahre alt und zum grössten Teil (92 Prozent) im Bereich Wirtschaft und Dienstleistung fest

angestellt. Zwei Drittel aller Teilnehmenden arbeiteten Vollzeit, wobei die Frauen mit 57 Prozent weitaus häufiger Teilzeit arbeiteten als die Männer mit nur 22 Prozent. Auch bei den Branchen zeigen sich bekannte geschlechtsspezifische Tendenzen: Bei den Studienteilnehmerinnen wurden am häufigsten Anstellungen im Bereich Gesundheit angegeben, bei den Studienteilnehmern waren die Abschlüsse in Technik und IT am häufigsten vertreten.

Der Median, nicht der Durchschnitt

Die erhobenen Zahlen verweisen auf die Median-Löhne der Befragten. Im Gegensatz zum Durchschnittslohn ist der Medianlohn der Wert, bei dem die Hälfte aller Löhne darunter-, die Hälfte aller Löhne darüberliegt. Dies verhindert, dass einzelne Ausschläge nach oben oder unten das Gesamtbild zu sehr verfälschen.

Angewandte Psychologie sollte man studieren

Löhne nach Fachbereich gemäss allen Antwortenden (in Franken)

Fachbereiche der Fachhochschulen	Kader (oberes, mittleres und sonstiges Kader)	Sach-/Fachbearbeiter
Agrar- und Forstwirtschaft	104 222	87 000
Angewandte Linguistik	100 000	85 575
Architektur, Bau- und Planungswesen	95 000	81 900
Chemie und Life Sciences	110 000	90 000
Design	78 000	72 511
Gesundheit	84 702	76 000
Musik, Theater und andere Künste	69 042	75 000
Pädagogik, Lehrerausbildung	100 000	83 200
Angewandte Psychologie	123 643	100 000
Soziale Arbeit	97 500	87 101
Sport	110 000	106 667
Technik und Informationstechnologie	117 000	93 600
Wirtschaft und Dienstleistungen	123 000	90 000

MEDIANLOHN 100 000 FRANKEN

QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

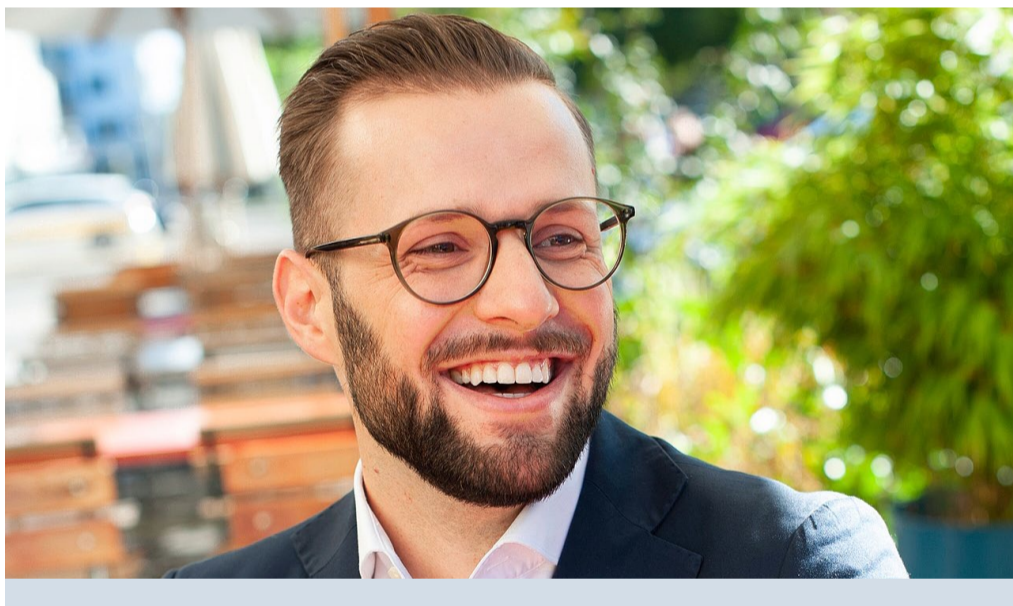
Die grössten Einbussen gab es bei einem Job im Ausland

Vergleich der Saläre aller Antwortenden (vor Abzügen)

Saläre	2021	2019
Medianlohn total	99 450	101 000
Geschlecht		
Divers	92 000	Nicht erhoben
Frauen	87 500	88 000
Männer	110 000	110 000
Alter		
Bis 30 Jahre	81 900	81 900
31 bis 40 Jahre	101 500	104 631
41 bis 50 Jahre	130 000	130 000
51 bis 60 Jahre	135 200	137 500
Über 60 Jahre	138 125	141 250
Arbeitsverhältnis		
Angestellt	99 800	101 000
Selbstständig	93 750	105 000
Angestellt und selbstständig	100 000	112 174
Position		
Oberes Kader	133 333	141 304
Mittleres Kader	121 355	122 103
Sonstiges Kader	100 884	103 750
Sach-/Fachbearbeitung	86 898	88 000
Arbeitsstandort		
Mittelland (BE/FR/SO/NE/JU)	96 000	100 000
Nordwestschweiz (BS/BL/AG)	101 000	104 870
Ostschweiz (GL/SH/AR/AI/SG/GR/TG)	100 000	105 000
Zentralschweiz (LU/UR/SZ/OW/NW/ZG)	100 000	102 700
Region Zürich (ZH)	108 000	108 000
Genfersee (VD/VS/GE)	85 000	85 800
Tessin	72 430	80 000
Ausland	100 000	110 000
Branchen		
Architektur, Ingenieurwesen	87 100	91 000
Forschung, Entwicklung, Wissenschaft	92 608	94 900
Finanz- und Versicherungswesen	115 000	117 000
Gesundheit und Sozialwesen	84 500	86 000
Industrie, Produktion	105 000	104 000
Informatik	110 000	111 056
Kultur, Kunst, Unterhaltung	66 667	77 620
Öffentliche Verwaltung	111 429	116 900
Pharma, Chemie	115 000	114 000
Treuhand, Consulting	110 000	110 000

* MEDIAN BEI 100-PROZENT-BESCHÄFTIGUNG

QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH



Stefano Endrizzi (30)

Name: Stefano Endrizzi
Geboren: September 1990
Familie: verheiratet, eine Tochter
Arbeitsort: Zürich
Ausbildung: Koch EFZ; eidg. dipl. Hôtelier-Restaurateur HF/SHL (Hotelfachschule Luzern); WSET 3 (Wine & Spirit Education Trust - Sommelier); CAS Marketing Communications, HWZ
Funktion: Sales & Marketing Manager, Vergani

Wie hat sich Corona aufs Studium ausgewirkt?

Das Marketing gewinnt in meiner jetzigen Tätigkeit zunehmend an Bedeutung. Die Zeit für eine Weiterbildung ist eigentlich immer richtig und in wirtschaftlich schwierigen Zeiten eine gute Investition in die Zukunft. Durch die fortgeschrittene Digitalisierung der HWZ lief die plötzliche Umstellung auf Distanz-Learning reibungslos ab. Dank klarer Kommunikation wusste man als Studierender jederzeit, wie es weitergeht, und konnte entsprechend planen.

Die Hälfte hat mehr als im Vorjahr

Saläre So entwickeln sich die Löhne der FH-Absolventinnen und -Absolventen.

SUSANNE WAGNER

Es kommt nicht ganz überraschend: Bei den meisten Befragten wird Ende des Monats gleich viel Lohn überwiesen wie im Vorjahr. Von 2019/20 verzeichnen oder erwarten gut 40 Prozent keine Lohnentwicklung – 48 Prozent sogar, wenn es die Zeitspanne von 2020 bis 2021 betrifft.

Aufgrund der Corona-Pandemie seien diese Zahlen nicht erstaunlich, wie Susanne Baldinger, Projektleiterin der Studie, erklärt. Vielmehr sei es positiv zu interpretieren, dass trotz der Krise 55 Prozent für 2019/2020 und 48 Prozent für 2020/2021 eine positive Lohnentwicklung verzeichnen oder erwarten.

Bei rund der Hälfte stagniert die Salärentwicklung zwischen 2020 und 2021. Noch jeder Fünfte rechnet mit einer Lohn-

erhöhung von bis zu 2 Prozent, und 11 Prozent tragen bis zu 5 Prozent mehr nach Hause.

Über mehr als 5 Prozent Lohnerhöhung freuen können sich 13 Prozent der Befragten. Bei der letzten Erhebung sah es noch ganz anders aus: Damals verzeichneten sechs von zehn Befragten eine Lohnerhöhung.

Auffallend sind auch dieses Jahr die Unterschiede zwischen Männern und

Frauen: Von den männlichen Absolventen konnten fast zwei Drittel (58 Prozent) mehr Lohn verzeichnen – von den weiblichen nur die Hälfte (49 Prozent). Diese Zahlen beziehen sich auf die Salärenentwicklung zwischen 2019 und 2020. Ein Jahr später ist der Differenz etwas kleiner geworden: Von 2020 bis 2021 erlebt oder erwartet die Hälfte der Männer und vier von zehn Frauen (44 Prozent) eine Salärsteigerung.

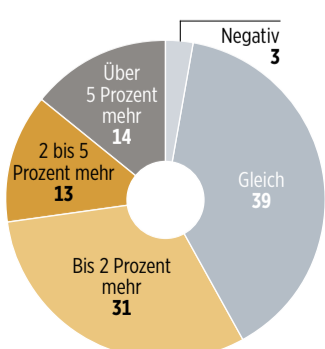
Beim erwarteten Leistungslohn – dem Lohnanteil, der nicht im Bruttolohn enthalten ist – zeigt sich, dass 42 Prozent der Männer und 60 Prozent der Frauen kein Extra erwarten. Geht es um einen Leis-

tungslohn von 5000 Franken an aufwärts, zeigen sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern noch etwas deutlicher. Während vier von zehn Männern in den Genuss eines Leistungslohnes kamen, war es nur knapp ein Drittel der Frauen.

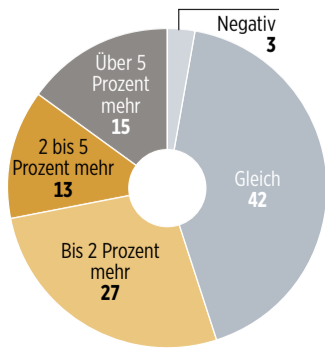
Im Hinblick auf die Zukunft sind Männer und Frauen gleich optimistisch. Sie wurden gefragt, ob es möglich sei, innerhalb von sechs Monaten eine neue Stelle zu finden. Fast 38 Prozent der Männer wie der Frauen stimmten dieser Frage zu. Ebenfalls zuversichtlich gaben sich 18 Prozent beider Geschlechter bei der Frage, mindestens eine gleichwertige Stelle zu finden.

Nur die wenigsten verdienen besser – und doch können alle zufrieden sein

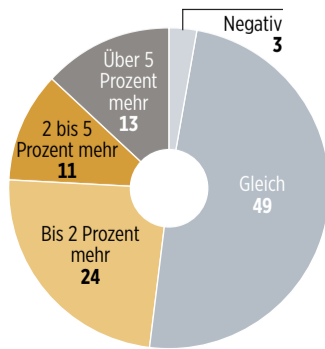
2018 bis 2019



2019 bis 2020



2020 bis 2021



QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

Bei den Extras profitieren gut verdienende Männer am meisten

Erwarteter Leistungslohn (in Prozent)

	Alle	Frauen	Männer	Alle FH-Ökonomen	Deutsche Schweiz
Keiner	50	61	42	38	48
Bis 2999 Franken	9	9	9	8	9
3000 bis 4999 Franken	4	3	5	4	4
5000 bis 9999 Franken	9	6	11	12	9
10 000 bis 19 999 Franken	9	4	12	14	9
20 000 bis 29 999 Franken	4	2	6	7	4
30 000 Franken oder mehr	16	15	16	18	16

MEDIANLOHN 100 000 FRANKEN

QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

Die Region Zürich hält die Stellung

Deutschschweiz In den meisten Regionen mussten FH-Absolventen Lohneinbussen hinnehmen, nur in der Region Zürich nicht.

SUSANNE WAGNER

Auch dieses Jahr stammten die Teilnehmenden der Studie grösstenteils aus der Deutschschweiz: 10 483 von den total 13 076 Personen, die geantwortet haben. Zwei Drittel von ihnen arbeiten im privaten, ein Drittel arbeitet im öffentlichen Sektor. Von diesen Befragten aus der Deutschschweiz sind die meisten (93 Prozent) fest angestellt, die übrigen selbstständig oder in keinem Arbeitsverhältnis. Wie bei der letzten Erhebung sind über die Hälfte (56 Prozent) in Kaderpositionen tätig, das sind etwas weniger als letztes Mal (58 Prozent).

Der Medianlohn der befragten FH-Absolventen in der Deutschschweiz ist im Gegensatz zur letzten Periode um 3600 Franken gesunken und beträgt 101 400 Franken. Zum Vergleich mit den anderen Regionen: In der Romandie betrug der Medianlohn 85 150 und im Tessin 72 430 Franken. Vergleicht man die Regionen der Deutschschweiz, fällt auf, dass einzig in der Region Zürich die Löhne mit 108 000 Franken unverändert geblieben sind. In allen anderen Regionen waren Einbussen zu verzeichnen, am deutlichsten im Mittelland mit 6000 Franken weniger Medianlohn.

Die Pharma- und Chemiebranche gehört weiterhin zu den Branchen, in denen FH-Absolventen am besten verdienen. Während sie bei der letzten Messung deutlich zugelegt hatten, sanken diese Löhne bei der aktuellen Befragung um 3000 Franken und stehen bei 117 000 Franken pro Jahr. Die Deutschschweizer FH-Absolventen, die in der öffentlichen Verwaltung angestellt sind, verfügen ebenfalls über weniger Lohn dieses Jahr, gehören aber immer noch zu den besser verdienenden Absolventen. Leicht weniger verdienen auch die Angestellten im Bereich Treuhand und Consulting (minus 3000 Franken). Obenau schwingt das Finanz- und Versicherungswesen mit 118 000 Franken - was fast dem Wert der letzten Periode entspricht.

Fast alle haben eine feste Anstellung

Profil nur Deutschschweiz (in Prozent)

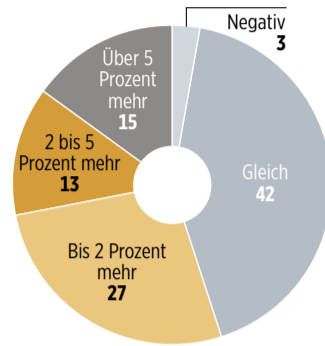
Geschlecht	
Divers	0,2
Frauen	39,5
Männer	60,3
Alter	
Bis 30 Jahre	32,8
31 bis 40 Jahre	37,0
41 bis 50 Jahre	17,5
51 bis 60 Jahre	11,0
Über 60 Jahre	1,7
Tätigkeitsbereich	
Öffentlicher Sektor	31,5
Privater Sektor	66,6
Keine Angabe	1,9
Arbeitsverhältnis	
Angestellt	92,6
Selbstständig	3,5
In keinem Arbeitsverhältnis	3,9
Beschäftigungsgrad	
Vollzeit (ab 91 Prozent)	62,7
Teilzeit (bis 90 Prozent)	37,3
Unternehmensgrösse	
KMU (bis 49 VS)	26,9
KMU (50 bis 249 VS)	21,3
GU (250 bis 999 VS)	17,1
GU (ab 1000 VS)	34,7
Firmenzugehörigkeit	
Weniger als 2 Jahre	27,9
2 bis 5 Jahre	36,4
6 bis 10 Jahre	18,2
Über 10 Jahre	17,4
Position	
Oberes Kader	13,1
Mittleres Kader	14,3
Sonstiges Kader	29,2
Sach-/Fachbearbeitung	43,4
In aktueller Position seit	
Weniger als 2 Jahre	41,4
2 bis 5 Jahre	41,2
6 bis 10 Jahre	11,0
Über 10 Jahre	6,4

KMU = KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN
 GU = GROSSE UNTERNEHMEN
 VS = VOLLZEITSTELLEN
 QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

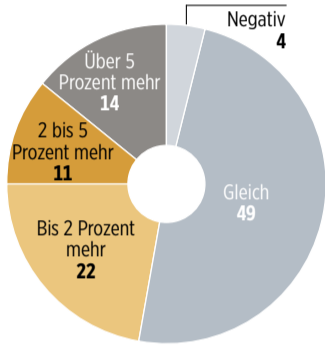
In keiner Deutschschweizer Region stiegen die Löhne

Entwicklung des Bruttolohns*, nur Deutschschweiz (in Prozent)

2019 bis 2020



2020 bis 2021



* MEDIAN BEI 100-PROZENT-BESCHÄFTIGUNG

QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

Im Mittelland wachsen die Lohn-Bäume vorerst nicht in den Himmel

Vergleich der Saläre nur Deutschschweiz (vor Abzügen)

Momentaner Bruttolohn* (in Franken)	2021
Geschlecht	
Divers	92 000
Frauen	90 000
Männer	112 000
Alter	
Bis 30 Jahre	84 000
31 bis 40 Jahre	105 000
41 bis 50 Jahre	130 000
51 bis 60 Jahre	137 000
Über 60 Jahre	139 000
Tätigkeitsbereich	
Öffentlicher Sektor	100 000
Privater Sektor	104 000
Keine Angabe	91 000
Arbeitsverhältnis	
Angestellt	102 000
Selbstständig	100 000
Angestellt und selbstständig	100 000
Position	
Oberes Kader	138 994
Mittleres Kader	130 000
Sonstiges Kader	105 000
Sach-/Fachbearbeitung	88 738
Arbeitsstandort	
Mittelland (BE/FR/SO/NE/JU)	98 000
Nordwestschweiz (BS/BL/AG)	101 000
Ostschweiz (GL/SH/AR/AI/SG/GR/TG)	100 000
Zentralschweiz (LU/UR/SZ/OW/NW/ZG)	100 000
Region Zürich (ZH)	108 000
Branchen	
Architektur, Ingenieurwesen	90 000
Forschung, Entwicklung, Wissenschaft	95 000
Finanz- und Versicherungswesen	118 000
Gesundheit und Sozialwesen	86 804
Industrie, Produktion	106 600
Informatik	112 000
Kultur, Kunst, Unterhaltung	70 714
Öffentliche Verwaltung	113 647
Pharma, Chemie	117 000
Treuhand, Consulting	110 000

* MEDIAN BEI 100-PROZENT-BESCHÄFTIGUNG

QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

ANZEIGE

Komm zu uns. Danach kommst du überall hin.

Wähle eine Aus- oder Weiterbildung,
die dich wirklich weiterbringt: [fh-hwz.ch](https://www.fh-hwz.ch)

Hochschule für Wirtschaft Zürich



FH-Landkarte Schweiz

Die private und die acht öffentlich-rechtlichen Fachhochschulen mit ihren wichtigsten Kennzahlen im Überblick.

«HANDELSZEITUNG»-UMFRAGE: FLORIAN FELS/ECKHARD BASCHEK/SWISSUNIVERSITIES/FH SCHWEIZ

swissuniversities

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Abkürzung	FHNW	Anzahl Dozierende	898 (2020) ¹
Name der Schule	Fachhochschule Nordwestschweiz	Bachelor-Studiengänge	29
Hauptsitz	Brugg-Windisch AG	Master-Studiengänge	17
Hauptstandorte	Brugg-Windisch AG, Basel BS, Muttenz BL und Olten SO	Weiterbildungskurse	452 (CAS, DAS, EMBA und MAS)
Total Standorte	5	Unterrichtssprachen	Deutsch, teilweise Englisch
Besitzer/Trägerschaft	Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn	Total Studierende	13 161
Jahresbudget	490 Mio. Fr. (2020)	• Veränderung Vorjahr	+4,1%
Anzahl Abteilungen	9	• Anteil Frauen	51%
Namen der Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW • Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW • Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW • Hochschule für Life Sciences FHNW • Hochschule für Musik FHNW • Pädagogische Hochschule FHNW • Hochschule für Soziale Arbeit FHNW • Hochschule für Technik FHNW • Hochschule für Wirtschaft FHNW 	• Anteil Ausländer	9% ²
Total Mitarbeitende	2282 (2020) ¹	Anzahl Studierende Bachelor-Stufe	10 800
		Anzahl Studierende Master-Stufe	2361
		Anzahl Weiterbildende	1226 (nur MAS und EMBA)
		• davon Eintritte	423 (nur MAS und EMBA)
		• Anteil Frauen	39,8%
		• Anteil Ausländer	21,6% ³
		Alumni-Organisationen	1 ⁴
		Alumni-Mitglieder total	rund 5000
		Website	www.fhnw.ch

¹ VOLLZEITÄQUIVALENT ² NUR BILDUNGS- AUSLÄNDER GEM. BFS ³ INKL. BILDUNGS- INLÄNDER GEM. BFS ⁴ DACHORGANISATION ALUMNI FHNW MIT ZEHN ALUMNI- VEREINEN ALS MITGLIEDERN

Fachhochschule Westschweiz HES-SO

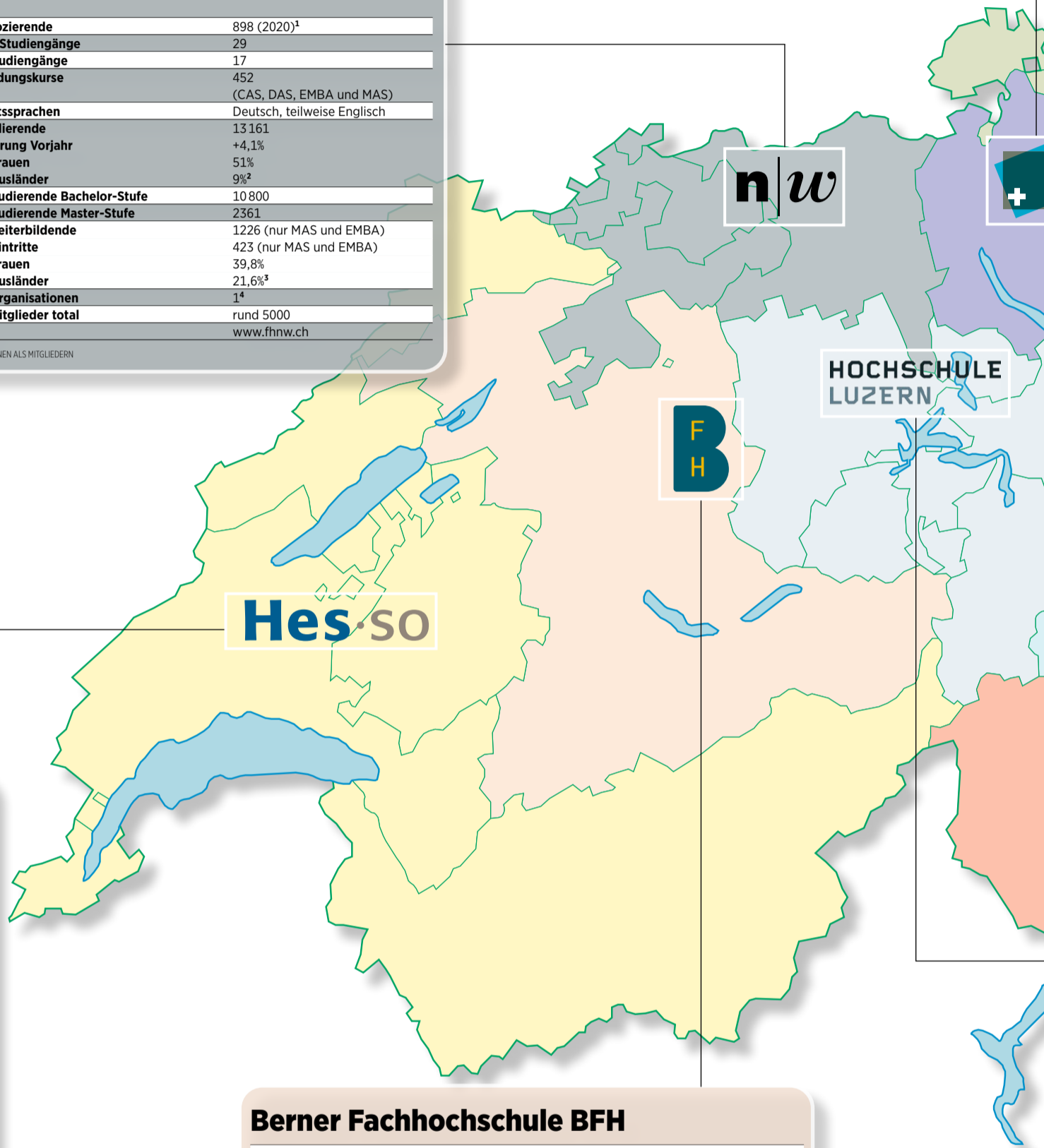
Abkürzung	HES-SO
Name der Schule	Fachhochschule Westschweiz
Hauptsitz	Delsberg JU
Total Standorte	28
Besitzer/Trägerschaft	Kantone Bern (französischsprachig), Freiburg, Genf, Jura, Neuenburg, Waadt und Wallis
Jahresbudget	548 Mio. Fr. (2018) / 559 Mio. Fr. (2019)
Anzahl Abteilungen	28 (Hochschulen)
Namen der Teilschulen	<ul style="list-style-type: none"> • HE ARC BE-JU-NE¹ • HES-SO Fribourg¹ • HES-SO Genève¹ • HES-SO Valais-Wallis¹ • Hautes écoles vaudoises² • HES-SO Master³ • Hautes écoles conventionnées¹
Total Mitarbeitende	17 167 (oder 4064 in Vollzeitäquivalenten)
Anteil Dozierende	1862 (2019)
Bachelor-Studiengänge	45 (2019)
Master-Studiengänge	24
Weiterbildungskurse	über 255 (EMBA, MAS, CAS und DAS)
Unterrichtssprachen	Französisch, Deutsch, teilweise Englisch
Total Studierende	21 038 (Oktober 2019)
• Veränderung Vorjahr	+1,2%
• Anteil Frauen	52%
• Anteil Ausländer	27,1%
Anzahl Bachelor-Stufe	18 756
Anzahl Master-Stufe	2003
Anzahl Weiterbildende	279 (nur MAS und EMBA)
Alumni-Organisationen	15
Alumni-Mitglieder total	35 000
Website	www.hes-so.ch

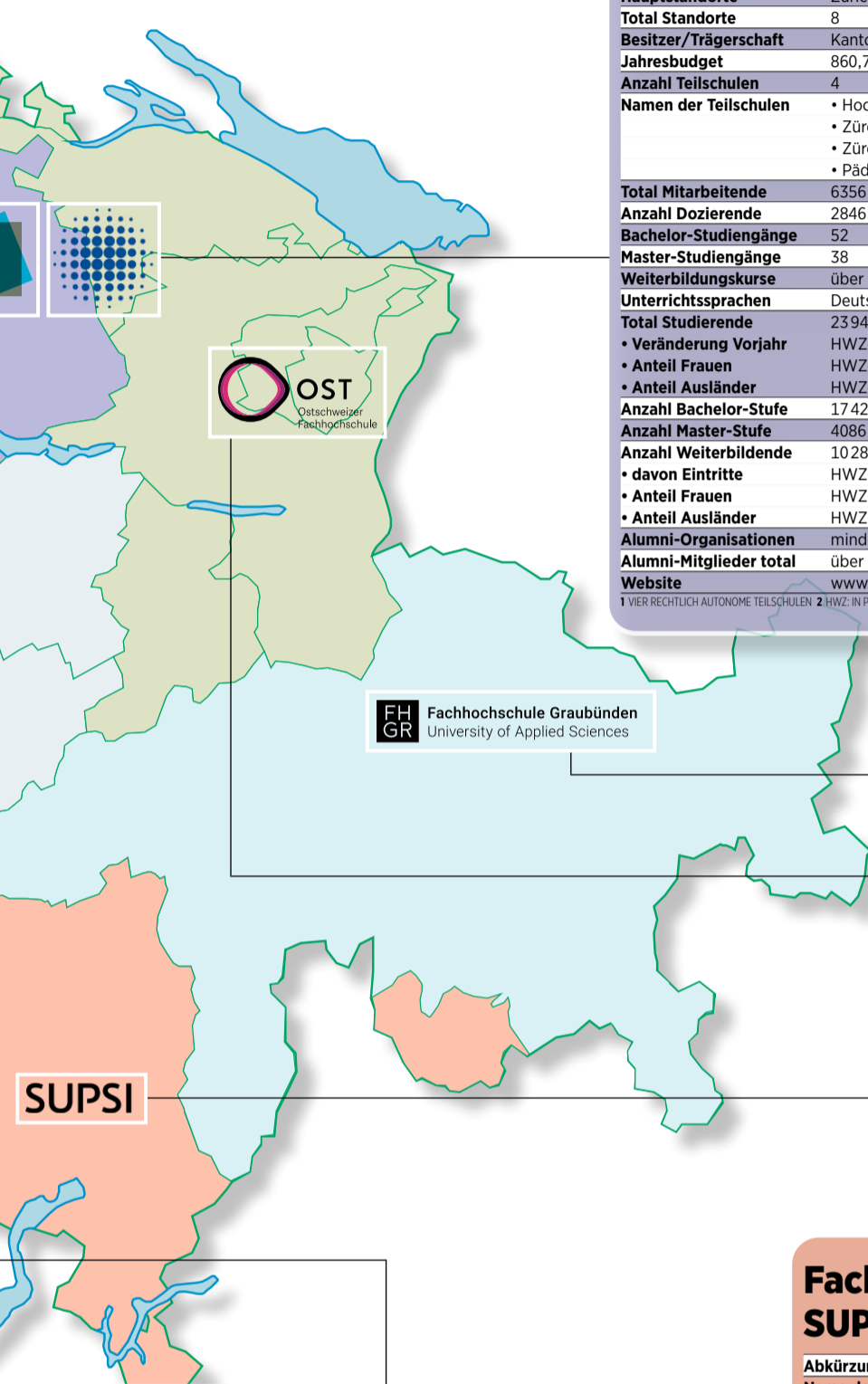
¹ DACHORGANISATIONEN DER 28 HOCHSCHULEN

Berner Fachhochschule BFH

Abkürzung	BFH
Name der Schule	Berner Fachhochschule
Hauptsitz	Bern
Hauptstandorte	Bern, Biel, Burgdorf, Mäglingen und Zollikofen (alle BE)
Total Standorte	33
Besitzer/Trägerschaft	Kanton Bern / staatlich, kantonal
Jahresbudget	302,3 Mio. Fr. (2020)
Anzahl Departemente	8 (7 kantonale Departemente, 1 angegliederte Hochschule)
Namen der Departemente	<ul style="list-style-type: none"> • Architektur, Holz und Bau • Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften • Hochschule der Künste Bern • Technik und Informatik • Wirtschaft • Gesundheit • Soziale Arbeit • Eidgenössische Hochschule für Sport Mäglingen
Total Mitarbeitende	2530 (oder 1678 in Vollzeitäquivalenten)
Anzahl Dozierende	902 (oder 577 in Vollzeitäquivalenten)
Bachelor-Studiengänge	31
Master-Studiengänge	25
Weiterbildungskurse	257 (MAS, EMBA, DAS, CAS) 153 Fachkurse und 155 weitere Kurse
Unterrichtssprachen	Deutsch, Französisch, teilweise Englisch
Total Studierende	7499
• Veränderung Vorjahr	+7%
• Anteil Frauen	50%
• Anteil Ausländer	10%
Anzahl Bachelor-Stufe	5910
Anzahl Master-Stufe	1589
Anzahl Weiterbildende	2132 (Anzahl Abschlüsse)
• davon Eintritte	keine Angabe
• Anteil Frauen	41%
• Anteil Ausländer	keine Angabe
Alumni-Organisationen	1 (davon Mitglieder im Dachverband Alumni BFH: 9)
Alumni-Mitglieder total	5200
Website	www.bfh.ch

ZAHLEN PER 31.12.2020





Zürcher Fachhochschule ZFH

Abkürzung	ZFH
Name der Schule	Zürcher Fachhochschule
Hauptsitz	Zürich
Hauptstandorte	Zürich, Winterthur, Wädenswil
Total Standorte	8
Besitzer/Trägerschaft	Kanton Zürich ²
Jahresbudget	860,7 Mio. Fr.
Anzahl Teilschulen	4
Namen der Teilschulen	<ul style="list-style-type: none"> • Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ)^{1,2} • Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)¹ • Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)¹ • Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH)¹
Total Mitarbeitende	6356 (3882 in Vollzeitäquivalenten)
Anzahl Dozierende	2846 (1464 in Vollzeitäquivalenten)
Bachelor-Studiengänge	52
Master-Studiengänge	38
Weiterbildungskurse	über 500 (EMBA, MBA, MAS, DAS, CAS)
Unterrichtssprachen	Deutsch, Englisch
Total Studierende	23944
• Veränderung Vorjahr	HWZ: 3,4% / ZHAW: 5,5% / ZHdK: +1% / PHZH: 6,5%
• Anteil Frauen	HWZ: 43,7% / ZHAW: 50,3% / ZHdK: 57% / PHZH: 68%
• Anteil Ausländer	HWZ: k. A. / ZHAW: 2,1% / ZHdK: 32% / PHZH: 7%
Anzahl Bachelor-Stufe	17423
Anzahl Master-Stufe	4086
Anzahl Weiterbildende	10286
• davon Eintritte	HWZ: k. A. / ZHAW: 612 (MAS/MBA/EMBA) / ZHdK, PHZH: k. A.
• Anteil Frauen	HWZ: 38,5% / ZHAW: 55% / ZHdK: 69% / PHZH: k. A.
• Anteil Ausländer	HWZ: k. A. / ZHdK: k. A. / ZHAW, PHZH: k. A.
Alumni-Organisationen	mindestens 4
Alumni-Mitglieder total	über 13 500
Website	www.zfh.ch

¹ VIER RECHTLICH AUTONOME TEILSCHULEN ² HWZ: IN PRIVATER HAND VON KV SCHWEIZ UND STIFTUNG JUVENIUS-SCHULEN ZÜRICH

Kalaidos Fachhochschule Schweiz FHKAL (privat)

Abkürzung	FHKAL
Name der Schule	Kalaidos Fachhochschule Schweiz ¹
Hauptsitz	Zürich
Hauptstandorte	Zürich (Hauptstandort), Bern und Genf
Total Standorte	6
Besitzer/Trägerschaft	Stiftung Kalaidos Fachhochschule (privat) ¹
Jahresbudget	k. A.
Anzahl Departemente	4
Namen der Departemente	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheit (Careum Hochschule Gesundheit) • Musik • Wirtschaft • Recht (Kalaidos Law School)
Total Mitarbeitende	860
Anteil Dozierende	750 (grossmehrerheitlich nebenamtlich)
Bachelor-Studiengänge	16
Master-Studiengänge	9
Weiterbildungskurse	über 250 (CAS, DAS, MAS, MBA, EMBA)
Unterrichtssprachen	Deutsch, Französisch, Englisch
Total Studierende	3950 (2020)
• Veränderung Vorjahr	+12,5%
• Anteil Frauen	45%
• Anteil Ausländer	18%
Anzahl Bachelor-Stufe	1193
Anzahl Master-Stufe	222
Anzahl Weiterbildende	rund 2500
• davon Eintritte	-
• Anteil Frauen	s. o.
• Anteil Ausländer	s. o.
Alumni-Organisationen	1
Alumni-Mitglieder total	über 500
Website	www.kalaidos-fh.ch

¹ IN PRIVATER HAND VON KALAIIDOS BILDUNGSGRUPPE SCHWEIZ AG

Fachhochschule Graubünden FHGR

Abkürzung	FHGR
Name der Schule	Fachhochschule Graubünden
Hauptsitz	Chur
Hauptstandorte	Chur, Zürich, Rapperswil
Total Standorte	3
Jahresbudget	58 Mio. Fr. (2020)
Anzahl Departemente	3
Namen der Departemente	<ul style="list-style-type: none"> • Angewandte Zukunftstechnologien • Entwicklung im alpinen Raum • Unternehmerisches Handeln
Total Mitarbeitende	299
Total Dozierende	205 (884 Lehrbeauftragte)
Bachelor-Studiengänge	13
Master-Studiengänge	4
Weiterbildungskurse	über 40 (gesamte Palette, inkl. CAS, DAS, MAS, EMBA)
Unterrichtssprachen	Deutsch, teilweise Englisch
Total Studierende	2313 (2020)
• Veränderung Vorjahr	+6%
• Anteil Frauen	53% (exklusive Weiterbildung)
• Anteil Ausländer	3,2% (exklusive Weiterbildung)
Alumni-Organisationen	1
Alumni-Mitglieder	über 1200
Website	www.fhgr.ch

OST – Ostschweizer Fachhochschule

Abkürzung	OST
Name der Schule	Ostschweizer Fachhochschule
Rektoratssitz	Rapperswil
Hauptstandorte	Buchs, St. Gallen, Rapperswil
Total Standorte	k. A.
Jahresumsatz	192,9 Mio. Fr.
Anzahl Departemente	6
Namen der Departemente	<ul style="list-style-type: none"> • Architektur, Bau, Landschaft, Raum • Gesundheit • Informatik • Soziale Arbeit • Technik • Wirtschaft
Total Mitarbeitende	1306
Anteil Dozierende	459
Bachelor-Studiengänge	16
Master-Studiengänge	5
Weiterbildungskurse	über 227 (CAS, DAS, MAS, EMBA)
Unterrichtssprachen	Deutsch, teilweise Englisch
Total Studierende	3733 (2020) ¹
• Veränderung Vorjahr	+1%
• Anteil Frauen	36% (exklusive Weiterbildung)
• Anteil Ausländer	12% (exklusive Weiterbildung)
Alumni-Organisationen	4
Alumni-Mitglieder	über 4000
Website	www.ost.ch

BFS-STUDIENDENSTATISTIK 2020

Hochschule Luzern HSLU

Abkürzung	HSLU
Name der Schule	Hochschule Luzern
Hauptsitz	Luzern
Hauptstandorte	Luzern, Horw, Emmenbrücke, Kriens (alle LU), Rotkreuz (ZG)
Total Standorte	13 (ab Herbst 2019)
Besitzer/Trägerschaft	Kantone Luzern, Uri, Schwyz, Obwalden, Nidwalden und Zug
Jahresbudget	273,6 Mio. Fr. (2019)
Anzahl Departemente	6
Namen Departemente	<ul style="list-style-type: none"> • Technik und Architektur • Wirtschaft • Informatik • Soziale Arbeit • Design und Kunst • Musik
Total Mitarbeitende	rund 1830 (2019)
Anteil Dozierende	rund 780 (2019)
Bachelor-Studiengänge	39
Master-Studiengänge	16
Weiterbildungskurse	rund 250 (MAS, DAS, CAS)
Unterrichtssprachen	Deutsch, teilweise Englisch
Total Studierende	rund 7700
• Veränderung Vorjahr	+10%
• Anteil Frauen	46%
• Anteil Ausländer	7%
Anzahl Bachelor-Stufe	rund 6100
Anzahl Master-Stufe	rund 1600
Anzahl Weiterbildende	rund 4700 (MAS, DAS, CAS)
• davon Eintritte	k. A.
• Anteil Frauen	43%
• Anteil Ausländer	1%
Alumni-Organisationen	1
Alumni-Mitglieder total	7000
Website	www.hslu.ch

DIE JAHRESZAHLEN 2020 WERDEN ERST AM 18. MAI 2021 VERÖFFENTLICHT.

Fachhochschule Sidschweiz SUPSI

Abkürzung	SUPSI
Name der Schule	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana ¹
Hauptsitz	Manno TI
Hauptstandorte	Lugano, Locarno, Manno, Mendrisio Verscio (alle TI) sowie Brig (VS) und Landquart (GR)
Total Standorte	11
Besitzer/Trägerschaft	Kanton Tessin
Jahresbudget	124,5 Mio. Fr.
Anzahl Abteilungen	7 (4 Departemente und 3 angegliederte Schulen)
Namen der Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Departement Bildung und Lehre • Departement Betriebsökonomie, Gesundheit und Soziale Arbeit (inkl. Physiotherapie GR, Landquart) • Departement Innovative Technologien • Conservatorio della Svizzera italiana – Musikhochschule • Fernfachhochschule Schweiz FFHS, Brig (VS)² • Accad. Teatro Dimitri ATD, Verscio²
Total Mitarbeitende	1140 (inkl. angegliederte Schulen)
Anteil Dozierende	455 (Dozenten und Professoren)
Bachelor-Studiengänge	25 (inkl. angegliederte Schulen)
Master-Studiengänge	13 (inkl. angegliederte Schulen)
Weiterbildungskurse	127 (CAS, DAS, MAS, EMBA, inklusive angegliederte Schulen, 2019)
Unterrichtssprachen	Italienisch (mit einigen Modulen auf Deutsch, Englisch, Französisch)
Total Studierende	5552 (Bachelor und Master, inklusive angegliederte Schulen)
• Veränderung Vorjahr	+6%
• Anteil Frauen	45%
• Anteil Ausländer	27%
Anzahl Bachelor-Stufe	3209
Anzahl Master-Stufe	1779
Anzahl Weiterbildende	2017 (MAS, DAS, CAS, inkl. angegliederte Schulen)
• davon Eintritte	5%
• Anteil Frauen	60% (ohne angegliederte Schulen)
• Anteil Ausländer	20% (Medium)
Alumni-Organisationen	1
Alumni-Mitglieder total	ca. 1000 (inkl. angegliederte Schulen)
Website	www.supsi.ch

¹ FACHHOCHSCHULE SIDSCHWEIZ ² SCHULEN UND STIFTUNGEN, ANGEGLIEDERT

Ökonominnen holen langsam auf

Fachbereich Wirtschaft Lohndifferenzen zwischen Mann und Frau haben sich zwar verringert, aber Gleichberechtigung bleibt aus dieser Perspektive ein Fernziel.

SUSANNE WAGNER

Der Medianlohn aller Fachhochschul-Ökonomen hat sich seit der letzten Befragung weder erhöht noch spürbar reduziert; er lag bei 110 000 Franken. Federn lassen mussten wie in der letzten Zweijahresperiode wieder die selbstständigen Absolventen: Ihr Einkommen reduzierte sich um satte 12 000 Franken. Trotzdem verdienen sie mit 118 000 Franken immer noch leicht mehr als die Angestellten.

Sachbearbeitende müssen mit weniger auskommen

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigte sich auch bei der neuesten Ausgabe der FH-Lohnstudie. Mit 3000 Franken höherem Medianlohn als 2019 konnten die Ökonominnen ihr Salär nochmals deutlich steigern. Bereits zwischen 2017 und 2019 war ihr Gehalt um 2780 Franken gestiegen, wie die Erhebung 2019 ergab. Bei den Männern betrug die Erhöhung im Vergleich zur letzten Studie 1000 Franken.

Die Ökonomen in Kaderpositionen beziehen einen Bruttolohn zwischen 110 000 und 150 000 Franken. Leicht erhöht hat sich das Gehalt des mittleren Kaders (plus 2000 Franken), während das Gehalt beim übrigen Kader gleich geblieben ist. Bei den Sach- und Fachbearbeitenden reduzierte sich der Medianlohn um etwa 1000 Franken.

Pharma und Chemie top, aber mit Blessuren

Nimmt man die Branchen unter die Lupe, in denen die FH-Ökonomen tätig sind, schwingen die Pharma- und Chemiebranche sowie die öffentlichen Verwaltungen obenaus. In beiden Branchen sind jedoch Einbusen zu verzeichnen. Dennoch gehören sie in Bezug auf das Gehalt zu den attraktivsten Arbeitgebern für die FH-Ökonominnen und -Ökonomen.

Nur wenige bleiben länger als fünf Jahre an einem Ort

Profil aller FH-Ökonomen (in Prozent)

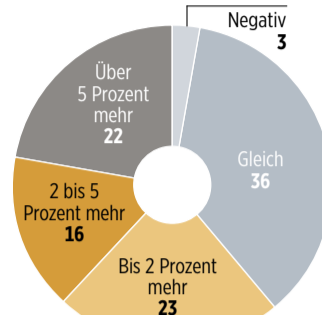
Geschlecht	
Divers	0,1
Frauen	34,8
Männer	65,1
Alter	
Bis 30 Jahre	33,6
31 bis 40 Jahre	37,9
41 bis 50 Jahre	18,1
51 bis 60 Jahre	9,2
Über 60 Jahre	1,1
Tätigkeitsbereich	
Öffentlicher Sektor	21,8
Privater Sektor	76,8
Keine Angabe	1,5
Arbeitsverhältnis	
Angestellt	94,9
Selbstständig	2,5
In keinem Arbeitsverhältnis	2,6
Beschäftigungsgrad	
Vollzeit (ab 91 Prozent)	75,6
Teilzeit (bis 90 Prozent)	24,4
Unternehmensgrösse	
KMU (bis 49 Vollzeitstellen)	20,8
KMU (50 bis 249 Vollzeitstellen)	19,2
GU (250 bis 999 Vollzeitstellen)	15,9
GU (ab 1000 Vollzeitstellen)	44,1
Firmenzugehörigkeit	
Weniger als 2 Jahre	27,1
2 bis 5 Jahre	36,6
6 bis 10 Jahre	18,8
Über 10 Jahre	17,5
Position	
Oberes Kader	16,5
Mittleres Kader	19,5
Sonstiges Kader	29,9
Sach-/Fachbearbeitung	34,0
In aktueller Position seit	
Weniger als 2 Jahre	42,8
2 bis 5 Jahre	42,8
6 bis 10 Jahre	9,3
Über 10 Jahre	5,0

KMU = KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN
GU = GROSSE UNTERNEHMEN
QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

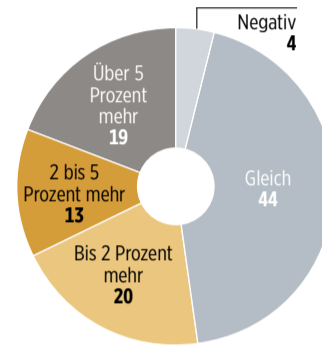
Stabile Einkommen trotz der Corona-Krise

Entwicklung des Bruttolohns* gemäss allen FH-Ökonomen (in Prozent)

2019 bis 2020



2020 bis 2021



* MEDIAN BEI 100-PROZENT-BESCHÄFTIGUNG
QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

Spendable öffentliche Verwaltung

Vergleich der Saläre aller FH-Ökonomen (vor Abzug)

	2021
Geschlecht	
Divers	62 500
Frauen	96 000
Männer	121 000
Alter	
Bis 30 Jahre	85 222
31 bis 40 Jahre	115 000
41 bis 50 Jahre	142 000
51 bis 60 Jahre	155 000
Über 60 Jahre	180 000
Tätigkeitsbereich	
Öffentlicher Sektor	111 000
Privater Sektor	110 250
Keine Angabe	100 675
Arbeitsverhältnis	
Angestellt	110 000
Selbstständig	118 000
Angestellt und selbstständig	130 000
Position	
Oberes Kader	150 000
Mittleres Kader	132 000
Sonstiges Kader	110 000
Sach-/Fachbearbeitung	90 000
Arbeitsstandort	
Mittelland (BE/FR/SO/NE/JU)	107 000
Nordwestschweiz (BS/BL/AG)	117 000
Ostschweiz (GL/SH/AR/AI/SG/GR/TG)	106 995
Zentralschweiz (LU/UR/SZ/OW/NW/ZG)	113 050
Region Zürich (ZH)	118 000
Genfersee (VD/VS/GE)	90 000
Tessin	94 000
Ausland	111 500
Branchen	
Architektur, Ingenieurwesen	110 000
Forschung, Entwicklung, Wissenschaft	96 200
Finanz- und Versicherungswesen	115 000
Gesundheit und Sozialwesen	116 000
Industrie, Produktion	117 000
Informatik	114 000
Kultur, Kunst, Unterhaltung	95 000
Öffentliche Verwaltung	121 000
Pharma, Chemie	120 000
Treuhand, Consulting	109 000

QUELLE: FH-LOHNSTUDIE 2021, WWW.FHLOHN.CH

CAS-Module werden immer beliebter

Weiterbildungen Bei den Befragten stehen verschiedene Ausbildungsgänge auf dem Plan. Nur ein Drittel plant gar keine Weiterbildung.

SUSANNE WAGNER

Die Zusatzfrage in der Umfrage der FH Schweiz, welche Weiterbildungen geplant sind, beantworteten insgesamt rund 8000 Personen. Die Gruppe, die gar keine Weiterbildung geplant hat, ist mit 30 Prozent im Gegensatz zur letzten Befragung vor zwei Jahren – damals waren es 28 Prozent – zwar leicht gestiegen. Aber mehr als zwei Drittel (69 Prozent) zeigten sich durchaus weiterbildungsfreudig und gaben an, eine Form von Weiterbildung absolvieren zu wollen.

Etwas für die Persönlichkeit tun

Am höchsten im Kurs sind dabei die Certificate of Advanced Studies (CAS) und Diploma of Advanced Studies (DAS), wobei der überwiegende Teil auf CAS entfällt.

Am beliebtesten ist diese kurze Art von Weiterbildungen bei den befragten Frauen, von denen jede Vierte einen CAS oder DAS auf dem Wunschzettel hat. Bei den Männern ist es nur jeder Dritte. Sie sind dafür

bei den geplanten Weiterbildungs-Masern, MBA und Executive MBA (EMBA), in der Überzahl. Jeder fünfte Absolvent ist dafür zu haben; bei den Frauen unter den Befragten sind es insgesamt nur 15 Prozent.

Etwas kleiner ist die Differenz bei den geplanten Fach- und Führungskursen: 18 Prozent der Männer und 15 Prozent der Frauen wollen sich auf diesem Gebiet weiterbilden.

Ebenfalls auf Interesse stossen Weiterbildungen in Persönlichkeitsentwicklung sowie Sprach- oder Auslandsaufenthalte. Etwas mehr Frauen als Männer haben solche Fortbildungen auf dem Radar.

Geplante Weiterbildung

8000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) der FH-Lohnstudie wurden nach der Art ihrer Weiterbildungspläne befragt. Nur bei knapp 2500 von ihnen steht überhaupt keine Weiterbildung auf dem Wunschzettel.

Geplante Weiterbildung	Alle TN		Männer		Frauen		Divers		Nur Deutsch-CH		Nur Romandie		Nur Tessin		Alle FH-Ökonomen	
	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%	Absolut	%
CAS, DAS	2867	35,3	1401	31,5	1460	39,9	6	42,9	2214	34,9	535	37,4	88	47,6	804	32,6
Fach-/Führungskurse	1391	17,1	811	18,3	580	15,8	0	0,0	1052	16,6	290	20,3	27	14,6	416	16,9
Höheres eidg. Diplom	176	2,2	96	2,2	80	2,2	0	0,0	127	2,0	41	2,9	4	2,2	105	4,3
MAS, MBA, EMBA	1468	18,1	917	20,6	551	15,1	0	0,0	1207	19,0	186	13,0	46	24,9	522	21,2
MSc, MA	232	2,9	134	3,0	97	2,6	1	7,1	164	2,6	49	3,4	6	3,2	75	3,0
Persönlichkeitsentwicklung	1002	12,3	515	11,6	485	13,2	2	14,3	849	13,4	114	8,0	15	8,1	374	15,2
Sprache/Auslandsaufenthalt	1205	14,8	614	13,8	588	16,1	3	21,4	974	15,4	195	13,6	9	4,9	386	15,7
Keine	2479	30,5	1434	32,3	1041	28,4	4	28,6	1911	30,1	456	31,8	48	25,9	722	29,0

ANZEIGE

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

Fürschi cho

Deine Weiterbildung an der Hochschule für Wirtschaft FHNW.

fhnw.ch/wirtschaft/weiterbildung

Das Ziel vor Augen

Cornelia Rügger Ein Doktor in Sozialer Arbeit? Sie hat dies geschafft und untersucht heute an der FHNW, welche Faktoren die Soziale Arbeit verbessern.

SUSANNE WAGNER

Ungewöhnlich ist die akademische Karriere von Cornelia Rügger in vielerlei Hinsicht: Zum beschwerlichen Weg der Erwachsenenmatur und des Studiums der Sozialen Arbeit kommt eine Doktorarbeit, was für Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen organisatorisch eine besondere Herausforderung ist (siehe Box). Dass sie einmal eine Dissertation schreiben würde, hätte sie als junge Mutter nicht im Traum gedacht. Sie folgte einfach ihrem grossen Wissensdurst und dem zunehmenden Wunsch, an strategischen Stellen mitzentscheiden.

Als Cornelia Rügger den Grundstein zu ihrer akademischen Karriere legte, stand sie jeweils morgens um fünf Uhr auf und lernte. So war sie bereits fertig mit ihrem Pensum für die Erwachsenenmatura, wenn die Familie erwachte, und konnte für die beiden kleinen Kinder da sein. Bevor sie Mutter wurde, hatte sie eine Lehre als Chemielaborantin absolviert und im Beruf gearbeitet. In der Zeit als Familienfrau begann sie sich in der Freiwilligenarbeit auf Gemeindeebene zu engagieren.

Drei Schritte nach vorn

Dort erhielt sie Einblicke, die etwas in ihr auslösten: zerrüttete Familien, Gewalt, Suchtthemen. Cornelia Rügger wurde klar, dass sie mehr bewirken wollte und ihr die Freiwilligenarbeit dazu nicht mehr reichte: «Ich brauchte mehr Wissen und merkte, dass mich Volkshochschulkurse nicht weiterbrachten.» Nach bestandener Matura studierte sie an der Fachhochschule Nordwestschweiz Soziale Arbeit, absolvierte ihre Praxisausbildung in der Sozialberatung der Pro Senectute und schloss als eine der ersten Bachelor-Absolventinnen ab.

«Ich war kompetent im Bereich Fallarbeit, aber ich merkte, dass ich an den Stellschrauben drehen wollte, um auf konzeptioneller Ebene weiterzukommen», blickt sie zurück. Als sie die Ausschreibung der ersten Master-Studiengänge für Soziale Arbeit sah, griff sie sofort zu.

Prozesse effizient verbessern

Gleichzeitig wurde ihr an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW eine Nachwuchsförderstelle in einem Praxisentwicklungsprojekt angeboten. So konnte sie die Inhalte des Master-Studiums direkt in ihre Arbeit einbringen und Theorie und Praxis optimal miteinander verbinden.

Um neben Arbeit und Studium mehr Zeit für ihre Familie zu haben, nahm sie sich für den Master drei Jahre statt anderthalb Jahre Zeit. Ihre Master-Thesis zur sozialen Dimension psychischer Krankheit wurde mit einem europäischen Nachwuchsförderpreis prämiert.

KOOPERATIONEN

Programme von FH und Unis – vereint

PhD FH? Im Schweizer Bildungssystem ist es Fachhochschulen nicht erlaubt, eigenständig Dokortitel zu verleihen. Sie arbeiten daran, dies zu ermöglichen. Analog zur ersten Stufe BA (Bachelor) und zweiten Stufe MA (Master) sollen sie auch die dritte Bologna-Stufe PhD (Dissertation) vergeben können. Aktuell gibt es vereinzelte Kooperationsprojekte von FH mit Universitäten im In- und Ausland, die wenigen FH-Absolvierenden die Möglichkeit bieten, ein PhD-Programm zu besuchen.

Fortschritt Im März sind von Swissuniversities, der Dachorganisation der Schweizer Hochschulen, zwölf neue Kooperationsprojekte zwischen Fachhochschulen/Pädagogischen Hochschulen und Unis angenommen worden. Neun davon sind Kooperationen zwischen Unis und FH, drei zwischen Universitäten und Pädagogischen Hochschulen.



Die Frühaufsteherin

Name: Cornelia Rügger
Funktion: Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Professionsforschung und Entwicklung, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Olten
Alter: 53
Wohnort: Wangen bei Olten
Familie: verheiratet, zwei Kinder
Ausbildung: Berufslehre als Chemielaborantin, Berufsmaturität, BA Soziale Arbeit, FHNW HSA Olten, Praxisausbildung Sozialarbeiterin, Pro Senectute Olten-Gösgen, MA-Studium Soziale Arbeit, FHNW HSA Olten, Promotion zur Dr. phil. Soziale Arbeit, Pädagogische Hochschule Freiburg im Breisgau

Doch was heisst es eigentlich, im Bereich Soziale Arbeit theoretisch zu arbeiten, zu forschen und zu entwickeln? «Soziale Arbeit als Wissenschaft entwickelt forschungsbasierte Konzepte, Verfahren und Instrumente, die nachhaltige Hilfestellungen ermöglichen», erklärt Cornelia Rügger. Es gehe darum, zu verstehen, wie Probleme aus der Wechselwirkung aus Individuum und Umwelt zustande kommen. «Wir fragen zum Beispiel, wie es einer Sozialarbeiterin gelingt, ein Familiensystem besser zu unterstützen, damit das Kindeswohl gewährleistet ist.» Es brauche neben Fachwissen bestimmte Kompetenzen, um mit Menschen eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung herzustellen – je nach Persönlichkeit wieder andere.

Nach dem Master-Abschluss wollte sie «an die Schnittstelle, wo Theorie und Praxis zusammenkommen und handlungswirksam werden». Ihr Anliegen: Die Soziale Arbeit so zu verbessern, dass den Betroffenen besser geholfen werden kann.

Trotz aller Leidenschaft für die Praxis entschied sie sich für die Forschung. In der Praxis hätte sie sich auf ein Thema festlegen müssen. «Ich schätze das abwechslungsreiche Tätigkeitsfeld der Hochschule, wo ich laufend mit neuen Entwicklungsprojekten und Problemfeldern in Kontakt komme.» Da Praxis, Lehre und Forschung sie gleichermaßen interessierten, kam ihr die Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW in Olten sehr entgegen.

Sieben Jahre für die Diss

Nur war sie wieder am gleichen Punkt: Sie wollte sich weiterqualifizieren, ihre Forschung qualitativ verbessern und fasste eine Promotion ins Auge. Der Weg wurde dadurch unterstützt, dass sie drei Jahre lang einen kleinen Teil ihrer Arbeitszeit am Institut für Professionsforschung und Entwicklung für die Dissertation aufwenden konnte. «Doch zum grössten Teil ist die Doktorarbeit ein Engagement, das man in der Freizeit betreibt», stellt sie fest.

Es dauerte sieben Jahre, bis sie die Dissertation fertig hatte, und es habe sich manchmal angefühlt «wie Hochleistungssport». In ihrer Doktorarbeit untersuchte sie, wie Sozialarbeitende im Gespräch mit Klienten und Klientinnen diagnostizieren, welche Probleme diese haben und welche Form von Unterstützung es braucht. Promoviert hat sie an der Pädagogischen Hochschule Freiburg im Breisgau im Rahmen eines Promotionsprogrammes in Kooperation mit der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.

In der Schweiz war das nicht möglich, denn die Crux der Sache ist, dass keine schweizerische Universität Soziale Arbeit als Studienfach anbietet. Handkehrum ist es nur den Universitäten erlaubt, Dokortitel zu verleihen.

Für Cornelia Rügger ist diese Situation unverständlich: «Mir wäre es nur möglich gewesen, in einer fachfremden Studienrichtung, etwa Soziologie, zu pro-

movieren.» Dazu hätte sie den Master in Soziologie nachholen müssen. Das wollte sie nicht, denn «ich brauche meine Kernkompetenz im Fach Soziale Arbeit».

Glücksgefühle inbegriffen

Das Spannende ist für Rügger, dass konkrete Erkenntnisse aus diesen «Gelingensfaktoren» bei den Bachelor-Studierenden wieder in die Lehre einfliessen. Auch erhalten Sozialarbeiterinnen so eine Reflexionsfolie für die eigene Tätigkeit an der Front als Grundlage für die Supervision. Wenn es am Ende eines Entwicklungsprojekts gelungen ist, dass die Praktikerinnen auf dem Gebiet ihre Arbeit besser machen können, überkommt Cornelia Rügger jeweils ein Glücksgefühl.

Und was ist mit dem Wissensdurst der heute 53-Jährigen? Der hat noch nicht nachgelassen. Zur Weiterentwicklung ihrer didaktischen Kompetenzen absolviert sie jetzt an der Universität Bern ein CAS zum Thema «Hochschullehre und Hochschuldidaktik». Ihren mittlerweile erwachsenen Kindern konnte Cornelia Rügger mitgeben, dass Wissen ein kostbares Gut ist: «Wir sind in der Schweiz privilegiert, dass wir auch aus der Unter- und Mittelschicht diesen Weg gehen können, das ist nicht selbstverständlich.»





Sabin Bärlocher (38)

Name: Sabin Bärlocher
Geboren: 22. Mai 1982
Wohnort: Speicher AR
Ausbildung: BSc PHS Secondary Education (Lehrdiplom Sekundarstufe I); CAS Lerncoaching; MAS Psychosoziale Beratung (CAS Krisenintervention, Mediation, Darstellende Methoden in der Beratung)
Familie: glücklich verheiratet, drei tolle Jungs (bald fünf, drei und eins)
Funktion: Oberstufenlehrperson

Wie haben Sie Auswirkungen der Corona-Krise aufs Studium erlebt? Glücklicherweise betraf sie mich nur noch im letzten absolvierten CAS. Das Fernstudium war für alle eine Herausforderung. In meiner persönlichen Situation war es das ebenfalls, da die Organisation mit Familie und Job – allesamt zu Hause – auch unsere Kreativität forderte. So wurde das Bügelbrett zum weiteren Homeoffice umkonzipiert.

ANZEIGE





Mit komplizierten Prozessen muss man kurzen
PROZESS
machen.

Ken Iseli, DevOps Engineer

#FeelFreeToChange

Du magst es, Barrieren abzubauen und Neuland zu erkunden? Und mit Kreativität und Können verwandelst du intelligente Ideen in wertvolle Lösungen? Dann bist du bei uns genau richtig. Als internationaler Service-Provider für technologiegetriebene zukunftsweisende Innovationen bieten wir dir die passenden Herausforderungen – und jede Menge Freiräume.
Feel free to Innovate. zuehlke-careers.com

Zellteilung mit Erfolg

Ostschweiz Nach Abspaltungen und Fusionen ist Bewegung in die dortige Hochschullandschaft gekommen.

MAX FISCHER

Scheiden muss nicht wehtun – Wettbewerb belebt: Die neu gegründete Fachhochschule Graubünden startete mit einem neuen Studierendenrekord – und auch die OST – Ostschweizer Fachhochschule wächst weiter.

Was in der Wirtschaft gang und gäbe ist, bekamen die Studierenden in der Ostschweiz in ihrer Ausbildung eins zu eins und hautnah zu spüren: Die FHO Fachhochschule Ostschweiz wurde aufgrund des neuen Bundesgesetzes aufgelöst, drei der Hochschulen haben sich vereint. So fusionierten per September des vergangenen Jahres die FHS St. Gallen, die HSR Rapperswil und die NTB Buchs zur neuen OST – Ostschweizer Fachhochschule. Die HTW Chur hatte sich vorher abgespalten und war zu diesem Zeitpunkt bereits als Fachhochschule Graubünden selbstständig.

Es zeigt sich, dass Konkurrenz und Wettbewerb beleben: Die Fachhochschule Graubünden vermeldet in ihrem ersten Studienjahr ihrer Selbstständigkeit gleich einen Rekord an Neustudierenden. Bei den Bachelor-Angeboten stieg die Zahl um 7, bei den konsekutiven Master-Ausbildungen gar um 58 Prozent. 2300 junge Leute studieren jetzt in Chur.

Die Nachwuchscracks haben die Bündner nicht einfach in der Ostschweiz rekrutiert. «Der Kanton Zürich stellt nach den Bündnern die zweitgrösste Gruppe dar», sagt Rektor Jürg Kessler. Dass 78 Prozent der neuen Studierenden einen Wohnsitz ausserhalb des Kantons Graubünden haben, ist für Kessler eine Bestätigung der nationalen Ausstrahlung seiner Fachhochschule. Zufrieden zeigt er sich auch mit dem Stand für das kommende Herbstsemester: Die Anmeldungen bewegen sich mindestens auf Vorjahresniveau.

Breiteres Studienangebot

Es verwundert nicht, dass sich auch sein St. Galler Kollege Daniel Seelhofer, Rektor der Ostschweizer Fachhochschule, freut: «Zeitgleich mit dem operativen Auftakt der fusionierten OST nahm die Zahl der Studierenden um 1 Prozent auf hohe 3800 zu.» Auch die OST nutzte das erste Jahr für Erweiterungen im Studienange-

bot. Insgesamt dehnte sich dieses auf 16 Bachelor- und 5 Master-Studiengänge aus sowie auf Duzende CAS-, DAS- und MAS- und EMBA-Weiterbildungen.

Kessler ist davon überzeugt, dass ein gesunder Wettbewerb einen Mehrwert für die Studierenden bringt. Konkret heisst das: höhere Qualität und ein inhaltlich breiteres Angebot. Für die Studierenden sei es zentral, wenn sie von einem zukunftsorientierten Studienangebot auf aktuellem Stand von Wissenschaft und Praxis profitieren können. «Zudem ist ein gutes Betreuungsverhältnis ein entscheidender Faktor für Erfolg und Zufriedenheit, denn die Studierenden tauschen sich auch gerne vor und nach dem Unterricht

Eine Herausforderung besteht darin, für zukünftige Berufsfelder heute schon ein Angebot aufzubauen.

mit den Dozierenden aus.» Neben dem Wettbewerb sind aber ebenfalls Kooperationen mit anderen Hochschulen ein Schlüssel zum Erfolg, so auch mit der OST.

Für Daniel Seelhofer ist es ein grosses Plus, den Studierenden eine hochqualitative Ausbildung in den von der Industrie, Wirtschaft und Gesellschaft gefragten Studiengängen «quasi vor der Haustür» anbieten zu können. Die Stärke der OST sei der starke Fokus auf den Wissenstransfer aus der anwendungsorientierten Forschung und die Einbindung der daraus resultierenden top Vernetzung mit den Unternehmen in der Ostschweiz. Das hat für die Studierenden den grossen Vorteil, dass sie schon früh potenzielle Arbeitgeber und Branchen kennenlernen.

Eine grosse Herausforderung für alle Fachhochschulen besteht gemäss Kessler darin, für zukünftige Berufsfelder und Branchen heute schon ein Angebot aufzubauen und weiterzuentwickeln. Stichwort Digitalisierung. Die wird auch an der OST grossgeschrieben.

Kürzlich hat sie beispielsweise im Rahmen der kantonalen St. Galler Bildungs-offensive ein Programm gestartet, um ihre Studierenden und Mitarbeitenden fit zu machen bezüglich Fragen der Artificial

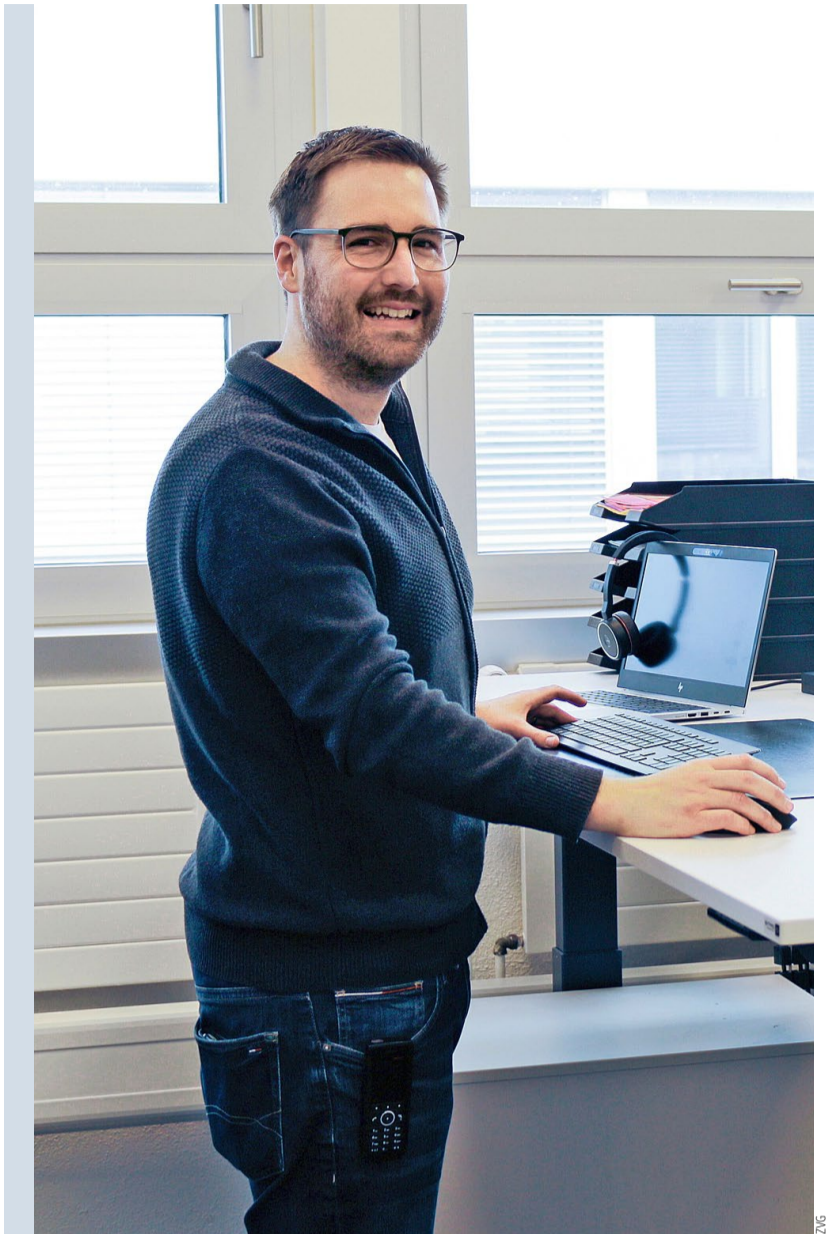
Intelligence. «Das wird künftig zur Allgemeinbildung unserer Studierenden gehören», so Seelhofer, «damit sie als spätere Fachkräfte den Einsatz dieser Schlüsseltechnologie in ihren Einsatzgebieten einschätzen, anregen und begleiten können.» Sie sollen damit einen wichtigen Innovationsschub in der Wirtschaft, Industrie und Gesellschaft insbesondere in der Ostschweiz auslösen.

Die digitale Fitness

In der Fachhochschule Graubünden wird die Digitalisierung als Querschnittsthema im Denk- und Handlungsraum «Digital Transformation» interdisziplinär gefördert. Neben den Studienangeboten forscht die Hochschule auch zu diesem Thema und bietet entsprechende Dienstleistungen an. Die Studierenden können von 5 Bachelor- und 3 Master-Ausbildungen sowie von 13 CAS- und EMBA-Weiterbildungskursen rund um das Thema Digitalisierung profitieren. Im Master-Programm stehen die Angebote «Tourism and Change», «New Business» und «Information and Data Management».

Während der Corona-Pandemie können Studierende und Dozenten praktische Erfahrungen mit der digitalen Welt machen. «Technisch hat die Umstellung auf den Fernunterricht schnell und reibungslos funktioniert», sagt Seelhofer. Über Ausnahmegewilligungen konnten zudem praktische Arbeiten in Labors, an Maschinen oder in Skills-Räumen an der Fachhochschule OST sichergestellt werden. Auch Kessler ist stolz darauf, dass getreu seinem Krisenmotto «Wir sind digital persönlich» der Unterricht an der Fachhochschule Graubünden vom ersten Tag des Lockdowns an digital durchgeführt werden konnte. Eine Umfrage im Dezember 2020 ergab, dass eine knappe Mehrheit der teilnehmenden Studentinnen und Studenten den Hybrid- dem Distanzunterricht vorziehen. Verstärkt gilt das für die Studierenden im ersten Semester.

Und auch den Vorwurf, dass die Dozierenden digital oft viel weniger fit seien als ihre Studierenden, entkräftet Kessler: «Die Studierenden erteilten unseren Dozierenden in der Umfrage ein gutes (Zwischen-) Zeugnis.»



Andreas Gasser (35)

Name: Andreas Gasser
Wohnort: Uhwiesen ZH
Geboren: April 1986
Familie: verheiratet, ein Sohn
Funktion: Lean-Koordinator, Wipf AG
Arbeitsort: Volketswil ZH
Ausbildung: Polymechniker EFZ, Techniker HF Maschinenbau, Bachelor of Science Wirtschaftsingenieurwesen ZHAW, Weiterbildung CAS Lean Management für technische Fach- und Führungskräfte ZHAW

Wie hat sich Corona auf Weiterbildung und Beruf ausgewirkt?

Wir haben unter Maskenpflicht angefangen und ab der Hälfte auf Online-Unterricht umgestellt. Das war natürlich schade, denn mir fehlte gerade während der Pausen und am Mittag der direkte Austausch. Ausserdem fielen Firmenbesichtigungen aus. Positiv festhalten kann ich, dass alles gut organisiert war und funktioniert hat. Im Betrieb haben wir Lean Management erst vor kurzem eingeführt. Dabei geht es laufend darum, Menschen zu motivieren, ihnen einen Weg aufzuzeigen, Denkanstösse zu geben. Im CAS habe ich dazu gute Tricks und Kniffs gelernt. Wichtig ist, dass man das Gelernte den Begebenheiten des eigenen Betriebs anpassen kann.

Vom kleinen Dorf an die Spitze grosser Firmen

Sarandeza Shabanaj Durch ZHAW und FHS wurde sie bei Comparis zur wohl jüngsten Personalverantwortlichen der Schweiz.

LUKAS TONETTO

Bei Bewerbungsgesprächen wurde man einst schamlos ausgefragt. Besonders Frauen: «Sie sind verheiratet; Sie möchten sicher Kinder haben?» Um dann ebenso schamlos abserviert zu werden.

Darf man heute im Job-Interview noch so direkt sein? Nein, sagt Sarandeza Shabanaj, seit 1. April Head Human Resources bei Comparis.

Bei der Besetzung einer Stelle gehe es primär nicht darum, ob jemand einmal drei Monate fehlen werde, sondern ob jemand die Unternehmenskultur ergänzen, seine Möglichkeiten zur Entfaltung bringen und andere Teammitglieder sinnvoll unterstützen könne. Deshalb spricht sie lieber von People Management als von HR, denn ihr Ziel ist es, den Menschen unvoreingenommen ins Zentrum stellen.

Dies mag auch daran liegen, dass sie weiss, wovon sie spricht. An ihr können viele Klischees den Blick verstellen. Nord-

mazedonischer Abstammung, Frau, Mutter, Muslima und erst 29 Jahre alt, Wohnort im aargauischen Wohlen. Da bekommen zwei Begriffe, die gerade populär sind, eine weitreichendere Bedeutung: Diversity und Equality. Zu Deutsch: gemischte Teams und Gleichberechtigung. Gleichberechtigung, sagt Sarandeza Shabanaj, sei mehr als nur gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Gleichberechtigung bedeutet Chancengleichheit, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Religion, körperlicher Beeinträchtigung (Inclusion). Vielleicht, räsoniert sie, sei die anonyme Bewerbung, wie sie mancherorts von der Politik gefordert wird, der Schritt in die richtige Richtung.

Ihren ersten Schritt in Richtung People Management tat sie, als sie sich mit 14 für eine KV-Lehre entschieden hatte. Immer schon wollte sie etwas mit Wirtschaft machen. Die Banklehre hätte sie gereizt, damals, kurz vor der Finanzkrise. Vor allem aber wollte sie raus aus ihrem kleinen Dorf. Natürlich linst man im Thurgau nach Zürich, aber schon Frauenfeld

war gross genug. Dort absolvierte sie eine kaufmännische Lehre mit Berufsmatur (BM) in einem Produktions- und Handelsbetrieb.

Sie bereut es keinen Tag. Viel gelernt habe sie, auch selbstständig arbeiten. Natürlich könne man die BM an die Lehre anhängen. Sara, wie sie alle nennen, drängte zur Selbstständigkeit, wollte auf eigenen Beinen stehen und sich Dinge wie den Fahrweis selber leisten. Deshalb auch wollte sie berufsbegleitend studieren. Oder wie sie halb im Scherz sagt: studienbegleitend arbeiten. An der ZHAW School of Management an Law absolvierte sie einen BSc in Banking & Finance. Ein Jahr darauf hängte sie an der FHS St. Gallen einen Master an.

Zu jenem Zeitpunkt arbeitete sie im 80-Prozent-Pensum bei einem Finanzdienstleister und baute – als Wirtschaftsstudentin mit Schwerpunkt Finanzen – das ganze Personalwesen auf. Die noch junge Firma befand sich in einer Wachstumsphase und brauchte heute auf morgen eine Personalabteilung. In

einer internen Konkurrenz setzte sie sich mit 21 Jahren gegen einen über fünfzigjährigen Mann durch, brachte ihr topaktuelles Wissen aus dem Studium an der ZHAW ein, auch wie man richtig präsentiert und eine Message auf den Punkt bringt – und hat damit überzeugt.

Lieber keine Passerelle machen

Sara sagt, sie habe immer mit Leistungspunkten wollen. Das Schulsystem selbst habe den Druck vorgegeben: «Ich wollte einfach auch als Kind gut sein. Das Notensystem sagt: Fünf ist gut. Also wollte ich mindestens eine Fünf haben.» Und natürlich hätten die Eltern ihr und den vier Geschwistern früh den Wert einer guten Schulbildung nahegelegt. Den Beweis ist sie nicht schuldig geblieben. 2017, im Jahr ihres FH-Masters, wurde sie bei Mercedes-Benz Financial Services Schweiz Leiterin Human Resources.

Heute sieht sie es als Vorteil, dass sie nach der Berufsmatur nicht die sogenannte Passerelle gewählt hat. Sie ermöglicht Lehrabgängern mit Berufsmatur über eine Zusatzprüfung, an der Universität zu studieren. Gereizt hätte es Sara, aber sie weiss auch, dass sie mit einem universitären Wirtschaftsstudium heute nicht dort wäre, wo sie steht; und selbst wenn sie an der ZHAW und der FHS sämtliche Studienmo-

dule in Human Resources belegt und eine Master-Arbeit fast schon visionär über die Herausforderung der Führung von virtuellen Teams geschrieben hat, gereicht ihr der Umstand, über keine spezielle HR-Ausbildung zu verfügen, zum Vorteil.

Bei Comparis arbeite sie eng mit der Geschäftsleitung und dort mit dem CFO zusammen. Da sei es von Bedeutung, finanzielle Zusammenhänge zu verstehen. Schliesslich gehe es um die Entwicklung der Organisation, womit das HR eine strategische Position einnehme – im schon seit geraumer Zeit tobenden War for Talents gewiss keine Übertreibung.

Einsatz für die Berufsmatur

Bei aller Zukunft gelte es aber auch, Bewährtes zu wahren. So hat sie, die von der Zeit ihrer Berufslehre geprägt wurde, immer auch ein Augenmerk auf die Ausbildung. Schliesslich hat damit auch für sie, lange vor der Fachhochschule, alles angefangen.

Deshalb auch stiess sie schon bei Mercedes-Benz Financial Services die Idee an, Lernende auszubilden. Dabei legte sie den Jugendlichen das nahe, was sie selbst so weit gebracht hatte: die Berufsmatur. Wer wüsste das besser als sie selbst.

Lukas Tonetto, Autor, Zürich.



«Ich wollte einfach auch als Kind gut sein.»

Sarandeza Shabanaj
 Head of
 People Management,
 Comparis

Wirtschaftsstudentin mit Schwerpunkt Finanzen – das ganze Personalwesen auf. Die noch junge Firma befand sich in einer Wachstumsphase und brauchte heute auf morgen eine Personalabteilung. In

Den Austausch genutzt

Gabriela Bachmann Gerade schloss sie den EMBA an der HSLU Wirtschaft ab und ist seit letztem Sommer CFO beim Kaffeemaschinenhersteller Thermoplan.

MIRJAM OERTLI

Vor allem an Wochenenden joggt sie manchmal frühmorgens auf die Fräkmüntegg. «Das ist unglaublich friedlich, gerade an so einem schönen Sommertag», sagt Gabriela Bachmann. Die Steigung? Kein Problem. «Ich laufe automatisch langsamer. So habe ich Zeit, die Berge zu geniessen.» An die tausend Höhenmeter trennen ihren Wohnort Kriens von der «Fräki». Doch die 33-jährige Luzernerin legt sie entspannt zurück.

Entspannt scheint auch die Art, wie sie auf ihren Berufsweg blickt. Von einem «Karriereschritt» jedenfalls mag sie nicht sprechen, wenn es um ihren Einstieg als CFO beim Kaffeemaschinenhersteller Thermoplan geht. «Mir gefällt schon das Wort «Karriere» nicht. Ich will einfach eine Aufgabe, die mir Freude bereitet und zu der ich etwas beisteuern kann.»

Schon immer ein Zahlenmensch

Eine solche Aufgabe hat Bachmann bei Thermoplan gefunden. Neben dem Accounting ist sie im Familienunternehmen mit Sitz in Weggis LU auch für HR und Nachhaltigkeit verantwortlich. Als eine von fünf Bereichsleitenden ist sie CEO Adrian Steiner direkt unterstellt.

Doch Titel sind ihre Sache nicht. Auch dass sie diesen März eine prestigeträchtige Weiterbildung abschloss, hatte rein inhaltliche Gründe: «Ich war auf der Suche nach etwas Umfassendem, das auch Führungs-

und Strategiethemata praxisnah abdeckt.» Diese Kriterien führten zum Entscheid für einen Executive MBA (EMBA) an der HSLU Wirtschaft. Theoretisches Rüstzeug, das Wissen über Modelle etwa, erarbeitete sie sich bereits während ihres Wirtschaftsstudiums an der Uni Bern.

Auch die Finanzthemen im EMBA waren eher eine Wiederholung. Schon seit ihrer Schulzeit sei sie ein Zahlenmensch gewesen: «Ich hatte immer gern Mathematik. Man muss nichts auswendig lernen, nur verstehen. Das fiel mir stets leicht.»

Eintauchen ins Praktische

Doch nun wollte sie ins Praktische eintauchen, daher auch die Wahl einer Fachhochschul-Weiterbildung. «Im Rahmen des EMBA spielten wir unzählige Fallstu-

Sie wollte ins Praktische eintauchen, daher auch die Wahl einer Fachhochschul-Weiterbildung.

dien durch. Auch übten wir beispielsweise Verhandlungstaktiken mit ausführlichen Rollenspielen. Das war extrem wertvoll.»

Ein Glück, findet sie rückblickend, dass fast das ganze erste Weiterbildungsjahr noch im Präsenzunterricht stattfand. Erst dann kamen Lockdown und lange Tage vor dem Bildschirm. Vom Erfahrungsaustausch, gerade im ersten Jahr vor Ort, habe sie am meisten profitiert. Und vom Netzwerk. Die Chance, sich bei Thermoplan für die CFO-Stelle vorzustellen, ergab sich, weil der Verkaufsleiter des Unternehmens in ihrer Klasse war.

Bekannte Kundschaft

Letzten August gab Bachmann in Weggis ihren Einstand. Inzwischen ist ihr Koffeinlevel wieder auf Normalniveau gesun-

ken. «Natürlich testete ich mich anfänglich durch alle Kaffeevariationen.» Während dreier Monate konnte sie sich im Büro einarbeiten, bevor es im Herbst ins Homeoffice ging. Parallel dazu schrieb sie ihre Abschlussarbeit. Dies sei nur möglich gewesen, weil Thermoplan die Auftraggeberin war. Das Thema: eine Marktanalyse für «Cold Brew», eine Kaffeemaschine, die auf Knopfdruck kalten Kaffee produziert.

Auch heute noch arbeitet sie an vier von fünf Tagen zu Hause. Die Zwischentöne und den informellen Austausch vermisse sie schon. An diesen Tagen könne sie zudem ihren Kaffeebedarf – morgens Cappuccino mit Milchschaum, tagsüber Espresso – nicht mit einer Thermoplan-Maschine decken. «Wollte ich eines unserer Geräte in meiner Küche haben, müsste ich anbauen», sagt sie und lacht. Das Unternehmen produziert nur für den B2B-Markt. Sein bekanntester Kunde: Starbucks. In jeder Filiale weltweit stehen Kaffeemaschinen aus Weggis. «Ein schönes Gefühl, das auch mit Stolz verbunden ist.»

Gespräche über Kaffee und Weggis

Ihr Schritt zu Thermoplan stimmt Bachmann heute noch froh: «Ich bin dankbar für diese Chance und würde nicht zurückwollen.»

Die vielseitigen Herausforderungen seien inspirierend, ebenso wie der Kontakt zu unterschiedlichsten Berufsgruppen und das Identifikationspotenzial des Produktes. «Fragt mich heute jemand nach meinem Job, kommt sofort ein Gespräch in Gang, ob über Kaffee, Weggis oder Starbucks.»

Doch nun muss sie weiter, die nächste Aufgabe steht an. Sie will sich auf die Erarbeitung der neuen Strategie vorbereiten. Das Tempo im Unternehmen sei beachtlich. «Ich mag es, wenn es vorwärtsgeht.» Mithalten scheint ihr, die morgens gespannt aufwärts joggt, leichtzufallen.



Gabriela Bachmann (33)

Name: Gabriela Bachmann

Funktion: Chief Financial Officer, Thermoplan

Geboren: Juli 1987

Zivilstand: ledig (in Partnerschaft)

Wohnort: Kriens LU

Ausbildung: Matura, Master of Business Administration Universität Bern, dipl. Wirtschaftsprüferin Expertsuisse, Executive MBA HSLU

Wie hat sich Corona auf das Studium ausgewirkt?

Ich bin sehr froh, dass ich während des ersten Jahres meines Executive MBA noch Präsenzunterricht hatte. Die Konzentration, die Diskussionen und der Austausch sind online schlicht nicht dasselbe. Auch das Netzwerken kam während des Unterrichts von zu Hause aus klar zu kurz. In meiner heutigen Funktion als CFO von Thermoplan vermisse ich im Homeoffice zudem vor allem das Informelle und die Zwischentöne. Dafür kann ich daheim oft konzentrierter arbeiten.

ANZEIGE



Jetzt anmelden.
8.+9.6.2021

Bereit für den nächsten Schritt?
**Online-Infoanlass
Weiterbildung**

ost.ch/wb-infoanlass

 **OST**
Ostschweizer
Fachhochschule

Gut aufgestellt

Vorstand FH SCHWEIZ



Roger Abt

Martina Bühler

Katja Iseli

Yvonne Indermühle

Christian Ledermann

«Die aktuellen Herausforderungen erfordern unternehmerisches Denken und praxisnahe Lösungen. Wer, wenn nicht die Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen sind die geeigneten Vermittler dieses Wissens.»

Mit dieser Einstellung präsidiert Andri Silberschmidt den neu konstituierten Vorstand FH SCHWEIZ.



Lionel Salomon

Lea Schlenker

Urs Stauffer

Patrick Villard

Dario Wellinger

Beirat FH SCHWEIZ



Sabine Balmer Kunz

SR Elisabeth Baume-Schneider

Ivo Bischofberger

Kurt Bucher

Etienne Dayer

«Ich stehe mit Herzblut für die schweizerische Bildungslandschaft, ihre Berufsbildung und die Fachhochschule als Garant für profilierte und tolle Fachpersonen über alle Lebensbereiche hinweg.»

Erich Ettl weiss, wovon er als Ständerat, FH-Absolvent und Präsident Beirat FH SCHWEIZ spricht.



NR Simone de Montmollin

Christine Ghidelli

SR Brigitte Häberli-Koller

SR Matthias Michel

NR Martina Munz



NR Valentine Python

Hans-Jürg Rickenbacher

Andreas Rüfenacht

NR Andri Silberschmidt

Markus Tanner

Neue Referenz-Grössen der FH-Löhne 2021 – jetzt Login bestellen!

Über 15 000 Personen haben an der Lohn- und Kompetenzstudie anfangs 2021 teilgenommen. Über 13 000 Datensätze bilden die Basis der neusten Lohn-Referenzen. Wir danken allen, die teilgenommen haben, unseren Partnern aus der Wirtschaft, unseren Fachhochschulen und ihren Alumni-Organisationen.

JETZT unter www.fhlohn.ch ein Login mit 20% Rabatt bestellen!

Unsere Partner aus der Wirtschaft



Unsere Fachhochschulen

