

Urs Kiener

in Zusammenarbeit mit Stephan Christen
und einem Vorwort von Sebastian Brändli

Laufbahnen, Arbeitsplätze, Kompetenzen

Eine Studie über die Absolventen und Absolventinnen der
ZFH des Jahres 2006 im Auftrag der ZFH

Fachstelle Hochschulforschung

Rektorat

**ZHAW Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften**

Laufbahnen, Arbeitsplätze, Kompetenzen
Urs Kiener
in Zusammenarbeit mit Stephan Christen
und einem Vorwort von Sebastian Brändli

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften
Fachstelle Hochschulforschung

ISBN-10:

ISBN-13:

Alle Rechte vorbehalten
© Zürcher Hochschule für Angewandte
Wissenschaften, Winterthur

2009

Abstract

Ziel der Studie

Die Studie befasst sich mit den Laufbahnen der Absolventen, ihren aktuellen beruflichen Positionen und Arbeitsaufgaben sowie ihren Einschätzungen zu Laufbahn, Erwerbstätigkeit und (eigenen und geforderten) Kompetenzen.

Das Ziel ist es, die Beziehungen zwischen diesen drei Themenbereichen zu erfassen. Damit werden Klärungen angestrebt, die zur Profilierung der ZFH nützlich sind, weil sie zwei hochschulpolitisch brisante und für die Profilierung der ZFH zentrale Themen berühren:

- die Rolle der formellen und informellen Laufbahnen vor Studienbeginn, d.h. der unterschiedlichen Zugangswege an die ZFH (und damit auch die Diskussion um das Lebenslange Lernen), und
- die Situierung von ZFH-Absolventen in Organisationen (und damit auch die Diskussion um die Formel „gleichwertig, aber andersartig“).

Die Studie basiert auf einer Befragung der ZFH-Absolventinnen und -Absolventen des Jahres 2006 ein Jahr nach ihrem Abschluss (2007) durch das Bundesamt für Statistik, erweitert durch ein ergänzendes Befragungsmodul spezifisch für dieses Projekt.

Ergebnisse

- Regelmässige Erwerbstätigkeit vor und während des ZFH-Studiums ist weit verbreitet: vor dem Studium bei 55% der jetzigen Absolventen, während des Studiums bei 41%.
- Die Zugangswege an die ZFH, die eigenommene berufliche Stellung, die Ausbildung des Vorgesetzten und der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss schaffen zusammen spezifische Profile der Fachbereiche und definieren unterschiedlich strukturierte Beziehungen zwischen Bildungssystem und Wirtschaftssystem.
- Alles in allem wird ein sehr freundliches Bild über die im Studium angeeigneten Kenntnisse und Fähigkeiten gezeichnet und in zentralen Punkten überdies eine hohe Übereinstimmung mit den Kenntnissen und Fähigkeiten, die aktuell gefordert sind. In einer zusammenfassenden Betrachtung geben aber knapp 40% auch an, dass ihre Erwerbsarbeit in hohem Mass mehr Wissen und Fähigkeiten erfordern, als sie tatsächlich bieten können. Die ZFH, an der die Absolventen bis vor kurzen studiert haben, spielt als aktuelle Wissensressource kaum eine Rolle.
- Zur Erklärung der beruflichen Position der Absolventen tragen in erster Linie der Fachbereich sowie die Ausbildung des Vorgesetzten bei – nicht hingegen ihre vorherige Laufbahn.
- Zur Erklärung inhaltlicher Aspekte der Situierung von ZFH-Absolventen in Organisationen ist hingegen nicht der Fachbereich wirksam, sondern in erster Linie der verlangte Ausbildungsabschluss, zudem in geringem Mass das Alter und Aspekte der Erwerbslaufbahn.

Hochschulpolitische Folgerungen

Zur Einschätzung der Absolventen, über genügend Kompetenzen zu verfügen und eine adäquate Tätigkeit auszuüben, trägt Vertrautheit mit Erwartungen wesentlich bei, und zwar auf Seiten der Arbeitgeber (Stichwort: verlangter Abschluss) und auf Seiten der Absolventinnen und Absolventen (Stichworte: Alter, Erwerbserfahrung).

Für die ZFH lässt sich daraus die Folgerung ziehen, dem Umgang mit Erwartungen besonders Gewicht zu geben. Zentrales Element für den Aufbau von Erwartungen ist ein unverwechselbares, sichtbares und verlässliches Profil der ZFH und ihrer Studiengänge sowie seine kontinuierliche Kommunikation.

Inhalt

Die Absolventenbefragung ZFH als Teil einer integrierten Fachhochschulpolitik

Ein Management Summary als Einleitung Von Sebastian Brändli, Chef Zürcher Hochschulamt	2
1. Einleitung	6
Hintergrund und Ziele der Studie	6
Design und Durchführung	7
Erläuterungen und Basisdaten	8
2. Sozio-demographische Daten / Wohnsituation	11
3. Bildungslaufbahn	13
4. Erwerbslaufbahn	15
Frühere Erwerbstätigkeit	15
Aktueller Erwerbsstatus	16
Anzahl Aktivitäten nach Studienabschluss	17
Bezug zwischen aktueller und früherer Erwerbstätigkeit	18
Wirtschaftsbereich	19
Zusammenfassung	22
5. Organisation und Arbeitsplatz	23
Organisation und formale Anstellung	23
Arbeitsplatz und Arbeitstätigkeiten	26
Einschätzungen von Organisation und Arbeitsplatz	31
Zusammenfassung	36
6. Kompetenzen und Ressourcen	37
Im Studium angeeignete vs. aktuell geforderte Kenntnisse und Fähigkeiten	37
Kenntnisse und Fähigkeiten: persönliche Stärken und Schwächen	39
Kompetenzbalance	41
Wissensressourcen	42
Zusammenfassung	44
7. Einschätzung von Laufbahnen und aktueller Tätigkeit	45
Laufbahn-Ressourcen bezüglich der Erfüllung von Aufgaben	45
Adäquanz	48
Zusammenfassung	49
8. Multivariate Analysen	50
Einleitung	50
Ergebnisse	50
Diskussion der Ergebnisse	52
9. Zusammenfassende Diskussion und Folgerungen	53
Die Ergebnisse im Allgemeinen	53
Die spezifischen Fragestellungen der Studie	54
Zur Bedeutung von Erwartungen	56
Hochschulpolitische Folgerungen	56
Anhang	58
Logistische Regressionsanalysen	58
Dokumentation der Herkunft der Fragen	59
Literatur	59

Die Absolventenbefragung ZFH als Teil einer integrierten Fachhochschulpolitik: Ein Management Summary als Einleitung

Die Geschichte der Fachhochschulen in der Schweiz ist eine politische Erfolgsgeschichte. Paradox ist allerdings, dass wir über relativ wenig gesichertes Wissen über das Funktionieren dieses für die Schweiz neuen Hochschultyps verfügen.

Nachdem den höheren Fachschulen in den 1970er Jahren der Hochschulstatus mit Verweis auf die international kaum vergleichbare schweizerische Berufsbildung als Basis verweigert worden war, genügte Ende der 1980er Jahre ein relativ bescheidener Anstoss, die grösste bildungspolitische Innovation der letzten zwei Jahrzehnte anzustossen. Die Erwartungen, die mit diesem Projekt geweckt wurden, waren zu Beginn relativ bescheiden, wuchsen aber mit jedem Realisierungsschritt. Zum Schluss gestaltete sich die Fachhochschulfrage als gewaltige Integrationsleistung. Politisch intendiert war zunächst der Zugang für qualifizierten Lehrabschliessenden zur Hochschule, also die teilweise Integration der bisherigen höheren Berufsbildung in die Hochschulwelt. Eine grosse Integrationsleistung bedeutete dann aber auch die Zusammenführung und Standardisierung der unterschiedlichsten Studienrichtungen, d.h. vor allem die Zusammenführung der ehemals vom Bund bzw. von den Kantonen betreuten Bereiche, konkret die Integration der technischen und kaufmännischen Berufe ins gleiche Hochschulsystem wie die Bereiche Kunst, Gesundheit und Soziale Arbeit (GSK). Politisch besonders hohe Wellen warf die organisatorische Integration, die der Bund mit seinem Modell der sieben Fachhochschulregionen *top-down* verordnete; diese Integration führte von den vormals über 70 Fachschulen zu einer übersichtlichen Struktur von Angeboten, der auch das Reporting gegenüber dem und insbesondere die Mitfinanzierung durch den Bund folgte.

Forschung über die Innovation der Fachhochschulen

Welche Wirkungen erzielten und erzielen die Fachhochschulen (FH)? Was hat uns die Umwandlung der höheren Fachschulen zu FH gebracht? Was hat die „Harmonisierung“ des grossen, vormals fragmentierten Bildungsbereichs der höheren Berufsbildung, insbesondere die „Gleichbehandlung“ von Technik-Wirtschaft-Design auf der einen, des GSK-Bereichs auf der andern Seite bewirkt? Was bezogen auf den Arbeitsmarkt und auf die Innovationsfähigkeit? Was brachte die Integration den Dozierenden und den Studierenden? Welche Auswirkungen hatte die Reform für die übrigen Bildungsstufen?

Den grossen Investitionen der öffentlichen Hand, die die FH-Reform benötigt und auch für kommende Budgetjahre benötigen wird, steht kaum ein gleiches öffentliches Interesse an den Wirkungen der Reform gegenüber. Die Frage, ob die Reform die anvisierten Ziele erreicht hat, ist vor allem auch schwer zu beantworten, weil ein einheitlicher Zielkatalog für die verschiedenen im Rahmen der Reform vollzogenen Entwicklungen fehlt(e), und weil die Ziele der einzelnen Teilreformen sich teils sogar widersprechen. Die seinerzeitige Formel „gleichwertig, aber andersartig“ wurde deshalb in den letzten Jahren immer wieder gebraucht, sowohl um den erreichten Stand zu begründen, als auch um ihn zu kritisieren.

Forschung über Bildungspolitik ist generell rar. Das beklagte nicht nur der Bundesrat, als er Mitte der 1990er Jahre die Lancierung des Nationalen Forschungsprogramms 33 über „Wirksamkeit unserer Bildungssysteme“ beschloss. Neben wissenschaftlich angelegten Forschungen ist aber auch direktere Reflexion über politische Zielsetzungen und institutionelle Umsetzung gefragt. Deshalb hat die Rektorenkonferenz ZFH, sicher auch aus forschungspolitischen Überlegungen, schwerpunktmässig aber zur Äufnung von Steuerungswissen für die Zürcher Fachhochschule ZFH, auf der Basis eines Projektvorschlages den Sozialwissenschaftler Urs Kiener, lic. oec. UZH, beauftragt, die Absolventenbefragung des Bundesamtes für Statistik BfS mit einem zusätzlichen Zürcher Teil zu ergänzen und die Resultate in einer Studie auszuwerten. Hauptfragen der Studie sollten sein: die Erhebung und Auswertung von Laufbahnen der Absolventinnen und Absolventen, insbesondere die beruflichen Stationen vor dem Eintritt in

die FH; die Erhebung und Auswertung der beruflichen Position nach Abschluss des Studiums; die Einschätzung über die eigenen Laufbahn mit besonderer Rücksicht auf den Wert des Studiums an der Zürcher Fachhochschule ZFH. Dabei wurde bei den Fragen und durch die Auswertung angestrebt, Beziehungen zwischen den Hauptfragen zu untersuchen. Wie wirken sich die vorherigen Laufbahnen auf die aktuellen beruflichen Positionen aus? Unterscheiden sich die Einschätzungen der eigenen Kompetenzen je nach beruflicher Position, basieren sie auf den vorherigen Laufbahnen? Welche Erwartungen haben Studierende an ein FH-Studium? Werden die FH solchen Erwartungen gerecht? – Die Studie untersucht den Leistungsbereich Lehre – und lässt wichtige weitere Fragen über die Mission von Fachhochschulen aussen vor: die Entwicklung von angewandter Forschung, von hochschulgestützter Weiterbildung und des Dienstleistungsauftrags; hierzu bedarf es weiterer Studien mit grundsätzlich anderem Forschungsdesign.

Einzelne Ergebnisse

Technisch basiert die Studie auf der Absolventenbefragung des Bundesamtes für Statistik, die jeweils ein Jahr nach Studienabschluss durchgeführt wird (schweizweit im 2-Jahres-Rhythmus). Die Befragung für den Absolventenjahrgang 2006 wurde mit einem ZFH-eigenen Fragebogen-Teil erweitert. Zur Auswertung standen die Daten des Hauptfragebogens und des Zusatz-Fragebogens zur Verfügung (selbstverständlich nur für die Absolventen der ZFH). Die Befragung wurde im Spätsommer 2007 als Online-Befragung durchgeführt. Die Rücklaufquote beträgt 61% für die ZFH; diese ist im internationalen Vergleich sehr hoch.

Die Resultate der Studie bringen sehr interessante Erkenntnisse zur Fachhochschulfrage. Sie beleuchten aus Sicht einer frühen Absolventengeneration wichtige Einschätzungen zur Mission der FH, aber auch zu spezifischen Wirkung und Nützlichkeit eines FH-Studiums. Selbstverständlich sind die Erkenntnisse lediglich eine Momentaufnahme, die es durch weitere Studien zu überprüfen gilt. Und ebenso selbstverständlich sind die Rückmeldungen je nach Fachrichtung und Wirtschaftsbranche unterschiedlich. Doch generell wird ein Bild entworfen, das den praxisorientierten Hochschultyp in der Schweiz legitimiert, aber auch auf bestimmte Problemstellungen und Herausforderungen hinweist. Die Studie selbst präsentiert eine umfangreiche Auswahl von analysierten Tatbeständen, von denen in dieser Einleitung nur einige wenige skizziert und kommentiert werden sollen.

Eine allgemeine Erwartung an die FH-Organisation ist die starke zeitliche Verfügbarkeit der Studierenden fürs Studium. Eine erste Erkenntnis relativiert diese Annahme und konstatiert eine *weit verbreitete Erwerbstätigkeit der Studierenden vor und während des Studiums*. Vor dem Studium bedeutet, dass das FH-Studium in aller Regel erst nach einer Phase der beruflichen Tätigkeit nach Erwerb des Studienberechtigungsausweises ergriffen wird (55%). Erstaunlicher ist aber, dass – trotz der in der Regel dicht gedrängten Curricula – viele Studierende auch während des Studiums regelmässig arbeiten (41%). Mehr als die Hälfte gibt überdies einen inhaltlichen Bezug zwischen der Erwerbstätigkeit vor und während des Studiums an. Nicht erstaunlich ist, dass auch die Erwerbstätigkeiten nach dem Studienabschluss inhaltlich an die gewählte Ausrichtung anschliesst. Selbstverständlich sind die Auswirkungen dieser Erkenntnisse, vor allem der hohe Grad an hochschulbegleitender Arbeitstätigkeit, für die Schul- und Curriculumsorganisation von grosser Bedeutung. Das wirft Fragen auf, wie die aus dieser Konkurrenz um Zeit und Aufmerksamkeit weitere wichtige Zielsetzungen der FH-Lehre, insbesondere im Bereich der Allgemeinbildung und der Persönlichkeitsbildung, ihren Platz behaupten können. Noch wichtiger scheint mir aber, dass in diesen Relationen die stark praxis- und berufsorientierte Ausrichtung der FH gleichzeitig legitimiert und gesichert wird.

Zu dieser Interpretation passt eine zweite Erkenntnis, wonach die an der ZFH vertretenen Fachbereiche sehr unterschiedliche Profile aufweisen, die auf Laufbahn, berufliche Zubringer und auf die Chancen im Arbeitsmarkt grosse Unterschiede bewirken; diese werden durch die mehr oder minder einheitliche Studienorganisation der ZFH nicht überwunden. Vor allem die Zugangswege an die ZFH, aber auch die Orientierung der Fachbereiche an den Bedürfnissen der Wirtschafts- und Arbeitswelt schaffen spezifische Profile der Fachbereiche und definieren unterschiedlich strukturierte Beziehungen zwischen Bildungs- und Wirtschaftssystem.

Positionierung der Jung-Absolvierenden in Berufshierarchien

Eine speziell interessante Erkenntnis, die im Rahmen der schweizerischen Bildungsforschung erstmals erhoben wurde, betrifft die Einordnung der jungen FH-Absolvierenden in die Berufshierarchie am neuen Arbeitsplatz. Erhoben wurde diesbezüglich vor allem die Ausbildung des gegenwärtigen Vorgesetzten. Dabei kam heraus, dass 47% der Vorgesetzten einen FH/PH-Abschluss und 40% einen universitären Grad haben. Bei dieser festgestellten „intergenerationalen“ Beziehung ist besonders darauf hinzuweisen, dass es sich bei den Ergebnissen um eine Momentaufnahme handelt: Die heutige Vorgesetzengeneration dürfte generell in einem Alter sein, in deren Jugend die FH noch höhere Fachschulen waren, welche nicht der heutigen Positionierung entsprachen. Dennoch ist es erklärungsbedürftig, wenn sich bei den Ergebnissen eine starke Abhängigkeit von der Ausbildung des Vorgesetzten zeigt, indem Vorgesetzte mit universitärem Abschluss die Wahrscheinlichkeit, dass FH-Absolventen schnell in eine Position mit Führungsfunktion gelangen, mindern. Ob sich dieses Resultat mit zunehmendem Alter und besserer Positionierung der FH ändern wird, ist offen. In diesem Zusammenhang ist ein anderes Ergebnis ebenfalls schwierig zu interpretieren, spielen doch die Bildungs- und Erwerbslaufbahn der Absolventinnen und Absolventen kaum eine Rolle, ob sie eine berufliche Stellung mit oder ohne Führungsfunktion einnehmen.

Ein letztes Sample von Erkenntnissen betrifft die Fachlichkeit. Eine interessante Aussage der Studie ist, dass der vom Arbeitgeber für die Besetzung der Stelle verlangte Abschluss in nur 38% der Fälle ausschliesslich das jeweilige Studienfach war, während bei immerhin 34% lediglich ein nicht näher spezifizierter Hochschulabschluss benötigt wurde; 26% der Absolvierenden bekleideten sogar eine Stelle, für die explizit kein Hochschulabschluss gefordert war. Diese Ergebnisse bedeuten, dass die ZFH gut daran tut, ihr Angebotsprofil und insbesondere die Fähigkeiten ihrer Absolventinnen und Absolventen noch stärker als bisher bekannt zu machen. Immerhin zeigen die Ergebnisse auch, dass der für die Besetzung der Stelle verlangte Abschluss sich als äusserst wichtige Einflussgrösse erweist. Konkret: Je spezifischer der verlangte Abschluss ist, desto wichtiger wird das Studium auch von den Absolvierenden selber eingeschätzt – weil man das im Studium Gelernte so direkter anwenden kann. Das hat dann auch Auswirkungen auf die Zufriedenheit: Je deutlicher ein spezifischer Abschluss verlangt wird, desto mehr fühlen sich die Berufsanfänger adäquat eingesetzt und desto weniger wird ein Kompetenzdefizit wahrgenommen. Das ist gut nachvollziehbar: Ein spezifisch verlangter Abschluss geht mit spezifischen Vorgaben der Arbeitsaufgaben zusammen, so dass daraus eine grössere Übereinstimmung zwischen Studium und Erwerbstätigkeit resultiert. Diese Einschätzungen werden auf der anderen Seite von der eigenen beruflichen Position nicht beeinflusst, und auch der Fachbereich spielt keine Rolle – es gibt also diesbezüglich keine „besseren“ oder „schlechteren“ Fachbereiche.

Angemerkt werden soll zum Schluss, dass Einschätzungen zu Laufbahnen, Arbeitsplatz oder Kompetenzen natürlich keine Abbilder von Realität darstellen, was bei der Interpretation zu berücksichtigen ist. Besonders zu berücksichtigen gilt dies bei den direkten Rückmeldungen zum Studium, bei dem alles in allem ein sehr freundliches Bild gezeichnet wird: die im Studium angeeigneten Kenntnisse und Fähigkeiten werden grundsätzlich als geeignet für die berufliche Laufbahn angesehen, und in zentralen Punkten wird eine hohe Übereinstimmung mit den Kenntnissen und Fähigkeiten, die aktuell gefordert sind, festgestellt. Diese positiven Rückmeldungen sind allerdings auch als „Dank“ an die eigene Ausbildungsinstitution zu werten, als Orientierung der Antworten an sozialen Erwartungen.

Bildungspolitische Desiderate

Bei der generellen Einbettung der Resultate in die schweizerische und zürcherische FH-Politik ist nochmals auf die grundsätzlichen methodischen Rahmenbedingungen der Studie zu verweisen. Dennoch können einige Erkenntnisse als (Teil-)Antwort auf die bildungspolitischen Fragen, die sich nach zehn Jahren Praxis der Fachhochschule Schweiz stellen, angesehen werden. So kann z.B. festgestellt werden, dass in jenen Fachbereichen, die dem Begriff „Fachhochschule“ Pate gestanden haben, die traditionell schon zu Zeiten der Höheren Fachschulen

in einer engen Beziehung zu Wirtschaft und Arbeitswelt gestanden haben, die enge Verknüpfung mit der Praxis ihre Fortsetzung gefunden hat. Und dass diese Fortsetzung von den Jung-Absolventinnen und –Absolventen in aller Regel begrüsst werden. Wegen der sehr unterschiedlichen Mission der Fachbereiche haben aber generelle Massnahmen zur Veränderung der Beziehung zwischen ZFH und der Wirtschaft bzw. den „Branchen-Organisationen“ kaum Chance, vielmehr ist diese Beziehung fachspezifisch anzugehen.

Die FH selber waren und sind Teil einer modularer werdenden Bildungswelt. Der Trend zur Modularität wirkt indessen auf die FH selber auch zurück. So legen es die Ergebnisse zu den Laufbahnen nahe, die ZFH-Ausbildungen nicht isoliert zu betrachten; vielmehr ist ein ZFH-Titel heute auch „nur“ noch ein Laufbahnelement neben anderen, in denen ebenfalls Kompetenzen erworben werden. Das Postulat des „Lebenslangen Lernens“ meint eben, formelle und informelle Lernprozesse zu berücksichtigen. Für die ZFH-Ausbildungen bedeutete dies die schwierige Aufgabe, Bezug auf die Lernmodule der Umwelt zu nehmen, zu früheren und parallelen Laufbahnen ihrer Studierenden, und sich ihnen gegenüber dennoch eigenständig zu profilieren.

Das Nebeneinander verschiedener Hochschultypen, insbesondere von universitären Hochschulen und Fachhochschulen, wird die Bildungs- und Wissenschaftspolitik auch in den kommenden Jahren beschäftigen. Die Studie bringt mit der postulierten Abhängigkeit der beruflichen Position der ZFH-Absolventen von der Ausbildung ihrer Vorgesetzten eine neue Dimension, die nach vertiefenden Abklärungen und einer erneuten generellen Diskussion des Verhältnisses der verschiedenen Hochschultypen verlangt. Aber auch hier muss differenziert werden: Wenn von der Praxisfähigkeit der ZFH-Absolventen gesprochen wird, dann kann damit sehr Unterschiedliches gemeint sein: so ist es gleichermassen die Fähigkeit von Designern, sich in unstabilen und mehreren parallelen Beschäftigungsverhältnissen zu bewähren, die Fähigkeit von Ingenieuren, in formal hoch strukturierten Arbeits- und Laufbahnformen zu bestehen, die vielfältige Einsatzfähigkeit von Musikerinnen und Musikern im Schulfeld, als Solistin oder im Orchester sowie auch im Musik-Verlag oder als Kulturmanager.

Zürich, im Juli 2009

Sebastian Brändli, Chef Zürcher Hochschulamt

1. Einleitung

Hintergrund und Ziele der Studie

Nach allgemeiner Ansicht folgen Fachhochschulen auf eine Berufsausbildung in der Sekundarstufe II. Sie bieten eine praxis- oder berufsorientierte Ausbildung an.¹ Entsprechend verfügen ihre Studierenden idealtypisch über eine Berufsmatur, welche Hochschulberechtigung und eine Berufsbefähigung kombiniert. Oft sind sie danach für kurze Zeit berufstätig und ausserdem in wachsendem Mass während des Studiums teilzeitlich erwerbstätig (oder absolvieren ihr Studium sogar berufsbegleitend). Wenn sie nach Fachhochschul-Abschluss in den Arbeitsmarkt eintreten, verfügen sie somit über eine breite Kombination von Wissen und Können, basierend auf beruflicher Sozialisation mit ergänzender Allgemeinbildung, auf theoretischen und berufspraktischen Ausbildungselementen, auf Berufserfahrungen etc. Entsprechend unterscheiden sich die FH-Absolventen von denjenigen der universitären Hochschulen, die – immer gemäss dieser die hochschulpolitische Diskussion bestimmenden Vorstellung – nach einer allgemeinbildenden Sekundarstufe II ohne beruflich qualifizierte Tätigkeit ihr Studium beginnen. Somit ist mit der Fachhochschul-Ausbildung die Vorstellung spezifischer vorgängiger Ausbildungs- und Tätigkeitslaufbahnen verbunden. Damit kann vermutet werden, dass auch die Unternehmen, die Fachhochschul-Absolventen nachfragen, diesen Ausbildungs- und Tätigkeitslaufbahnen Bedeutung zumessen, z.B. durch die Definition von Arbeitsaufgaben und innerbetrieblicher Laufbahnen.

Tatsächlich trifft diese Vorstellung auf einen zwar grossen, aber längst nicht dominierenden Teil der Studierenden zu. In den sogenannten „neuen“ Fachbereichen Gesundheit, Soziales und Kunst, und vor allem in den Pädagogischen Hochschulen, die in der offiziellen Klassifikation ebenfalls zum Hochschultyp „Fachhochschule“ gezählt werden², spielt die Berufsmatur eine kleine Rolle. Doch auch in den sogenannten „alten“ Fachbereichen Technik, Wirtschaft und Design ist der Berufsmatur-Anteil schweizweit kleiner als 60%.

Wenn die oben skizzierte Beschreibung also nur eine Variante unter anderen darstellt, stellt sich die Frage, welche Rolle der jeweilige Laufbahn-Mix für die Laufbahn nach Studienabschluss spielt. Unterscheiden sich die tatsächlichen Nach-Studium-Laufbahnen, unterscheiden sich die Selbsteinschätzungen zwischen Absolventen mit dem einen oder anderen Laufbahn-Mix?

Mit diesen Fragen wird die Thematik der Unterschiede und der Gleichwertigkeit von Hochschulabschlüssen berührt, die bildungspolitisch nach wie vor heftig diskutiert wird. Die Fachhochschule grenzt sich von der universitären Hochschule ja mit dem Motto „gleichwertig, aber andersartig“ ab. Bezieht sich „Andersartigkeit“ nur auf die Ausbildung oder auch auf die Arbeitspositionen und –tätigkeiten? Man kann vermuten, dass dort, wo Absolventen beider Hochschultypen arbeiten, Positionen und Tätigkeiten der beiden Gruppen nicht unabhängig voneinander sind. Doch lassen sich spezifische Arbeitspositionen und Tätigkeiten von ZFH-Absolventen feststellen? In welchem Mass nehmen die Arbeitspositionen und Tätigkeiten Bezug auf die Hochschul-Ausbildung, in welchem Mass auf die vorherige Bildungs- und Berufslaufbahn, in welchem Mass auf informelle Laufbahnkomponenten?

Im Zentrum dieser Studie stehen somit

- die vorherigen Laufbahnen der Absolventen
- ihre aktuellen beruflichen Positionen und Arbeitsaufgaben sowie
- ihre Einschätzungen der Laufbahn, der aktuellen Erwerbstätigkeit und der (eigenen und geforderten) Kompetenzen.

1 „Die Fachhochschulen bereiten durch praxisorientierte Diplomstudien auf berufliche Tätigkeiten vor, welche die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden sowie, je nach Fachbereich, gestalterische und künstlerische Fähigkeiten erfordern.“ FHSG Art 3, 1

2 Zur in diesem Bericht verwendeten Terminologie s. weiter unten

Wir vermuten, dass die vorherigen Laufbahnen die aktuellen beruflichen Positionen und Arbeitsaufgaben mitbestimmen. Und wir gehen davon aus, dass beide – Laufbahnen und aktuelle Position/Arbeitsaufgaben – mit den Einschätzungen der Absolventen bezüglich Kompetenzen verbunden sind. Die Formulierungen sind bewusst vage, weil wir von komplexen und keinesfalls von einfachen linearen Beziehungen zwischen diesen „Elementen“ ausgehen. Ziel dieser Studie ist es also, die Beziehungen zwischen diesen drei Punkten zu erfassen.

Damit werden Klärungen angestrebt, die zur Profilierung der ZFH nützlich sind. Denn es soll Wissen zu zwei hochschulpolitisch brisanten und für die Profilierung der ZFH zentralen Themen erarbeitet werden:

- zur Rolle der formellen und informellen Laufbahnen vor Studienbeginn, d.h. der unterschiedlichen Zugangswege an die ZFH, und
- zur Situierung von ZFH-Absolventen in Organisationen („gleichwertig, aber andersartig“).

Die Studie versucht auf diese Weise auch einen Beitrag zur Diskussion des lebenslangen Lernens und zur Diskussion der Beziehung der beiden Hochschultypen zu leisten.

Design und Durchführung

Die Studie basiert auf der Absolventenbefragung des Bundesamtes für Statistik und einem Zusatzmodul. Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt seit 1977 im 2-Jahres-Rhythmus Befragungen der Hochschulabsolventen jeweils 1 Jahr nach dem Hochschulabschluss durch (Vollerhebungen). Die Befragung im Jahr 2007 für den Absolventenjahrgang 2006 wurde mit einem ZFH-eigenen Fragebogen-Teil aufgestockt, der vertraglich umfangmässig beschränkt war. Zur Auswertung standen die Daten des Hauptfragebogens und des Zusatz-Fragebogens zur Verfügung, selbstverständlich nur für die Absolventen der ZFH. Adressenbeschaffung und Durchführung der Befragung lagen somit beim BFS. Erste Ergebnisse von Seiten des BFS liegen seit kurzem vor (BFS 2009).

Die Befragung wurde im Spätsommer 2007 als Online-Befragung durchgeführt. Um auf die angestrebte Rücklaufquote zu kommen (die im internationalen Vergleich sehr hoch ist), hat das BFS drei Mahnungen durchgeführt.

Die Daten standen im Oktober 2008 zur Verfügung.

Rücklauf:

ZFH-Teilschule	Total Anzahl	Antworten Anzahl	Rücklaufquote, %
ZHW Zürcher Hochschule Winterthur	692	459	66.3
HGKZ Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich	184	104	56.5
HSW Hochschule Wädenswil	117	82	70.1
HMT Hochschule Musik und Theater Zürich	180	69	38.3
HSSAZ Hochschule für Soziale Arbeit Zürich	129	85	65.9
HAP Hochschule für Angewandte Psychologie	44	38	86.4
HfH Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich	228	153	67.1
HSZ-T Hochschule für Technik Zürich	70	41	58.6
HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich	264	161	61.0
PHZH Pädagogische Hochschule Zürich	417	230	55.2
ZFH Total	2325	1422	61.2

Anmerkung: Im Jahr 2006, in welchem die Befragten die Hochschule verliessen, war die Neuorganisation der Teilschulen in ZHAW, ZHdK und PHZH noch nicht in Kraft.

Dem Projektleiter stand eine **Begleitgruppe** zur Seite. Diese Begleitgruppe hat den Fragebogen-Entwurf zum Zusatzmodul ausführlich diskutiert, ergänzt, verändert, später dann Wünsche für das Auswertungskonzept geäussert und dieses diskutiert und schliesslich eine erste Fassung des Berichtes kritisch kommentiert. Die Mitglieder der Begleitgruppe:

- Dr. Ursula Akmann, Leitung Generalsekretariat ZHdK
- Philipp Egli, Hochschulamt des Kantons Zürich (1. Phase)
- Dr. Peter Hassler, Stabsstelle E-Learning / Qualität HfH (2. Phase)
- Daniela Mäder, Qualitätsbeauftragte PHZH.

Dr. Stephan Christen war an der Formulierung des Fragebogens beteiligt und hat die Daten aufbereitet, Tabellen erstellt und die ganze Datenanalyse durchgeführt. Ihnen allen schulde ich grossen Dank.

Erläuterungen und Basisdaten

Teilschulen

Das Bundesamt für Statistik verwendet die bereits oben präsentierte Klassifikation der Teilschulen. Ihr Gewicht ist sehr unterschiedlich, wie folgende Tabelle zeigt:

ZFH-Teilschule	Häufigkeit Anzahl	Häufigkeit in %
ZHW Zürcher Hochschule Winterthur	459	32.3
HGKZ Hochschule für Gestaltung und Kunst Zürich	104	7.3
HSW Hochschule Wädenswil	82	5.8
HMT Hochschule Musik und Theater Zürich	69	4.9
HSSAZ Hochschule für Soziale Arbeit Zürich	85	6.0
HAP Hochschule für Angewandte Psychologie	38	2.7
HfH Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich	153	10.8
HSZ-T Hochschule für Technik Zürich	41	2.9
HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich	161	11.3
PHZH Pädagogische Hochschule Zürich	230	16.2
ZFH Total	1422	100

Die Studiengänge an der HSZ-T und der HWZ sind ausschliesslich berufsbegleitend.

Transformiert in die aktuelle ZFH-Struktur erhält die Häufigkeitsverteilung folgendes Gesicht:

ZFH-Teilschulen aktuell	Häufigkeit Anzahl	Häufigkeit in %
ZHAW Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften	664	46.7
ZHdK Zürcher Hochschule der Künste	173	12.2
HfH Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich	153	10.8
HSZ-T Hochschule für Technik Zürich	41	2.9
HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich	161	11.3
PHZH Pädagogische Hochschule Zürich	230	16.2
ZFH Total	1422	100

Fachbereiche

Das Bundesamt für Statistik differenziert die ZFH-Absolventen nach folgenden Fachbereichen:

Fachbereich	Häufigkeit Anzahl	Häufigkeit in %
1 Architektur, Bau- und Planungswesen	35	2.5
2 Technik und IT	191	13.4
3 Chemie und Life Sciences	94	6.6
5 Wirtschaft und Dienstleistungen	392	27.6
6 Design	64	4.5
8 Musik, Theater und andere Künste	109	7.7
11 Angewandte Linguistik	31	2.2
12 Soziale Arbeit	85	6.0
13 Angewandte Psychologie	38	2.7
15 Lehrkräfteausbildung	383	26.9
ZFH Total	1422	100

Die Fachbereiche Architektur, Bau- und Planungswesen, Angewandte Psychologie und Angewandte Linguistik weisen je eine geringe Zahl von Absolventen auf. Bei der Interpretation der Ergebnisse für diese Fachbereiche ist deshalb **grosse Vorsicht** geboten.

Transformiert in die oft verwendeten Fachbereichsgruppen:

Fachbereichsgruppen	Häufigkeit Anzahl	Häufigkeit in %
Technik, Wirtschaft, Design TWD (1-6)	776	54.6
Psychologie, Soziales, Kunst PSK (8-13)	263	18.5
Lehrkräfteausbildung LA	383	26.9
ZFH Total	1422	100

Anmerkung: Hier wird das Kürzel PSK statt des gebräuchlichen GSK verwendet. GSK ist die Abkürzung für „Gesundheit, Soziales, Kunst“. Um zu kennzeichnen, dass im Absolventenjahrgang 2006 der ZFH der Fachbereich Gesundheit nicht vertreten ist, wird die Fachbereichsgruppe leicht anders genannt.

Im folgenden Bericht benutzen wir die Fachbereiche als hauptsächliche Differenzierungsvariable; nur in den ersten Kapiteln werden der Übersichtlichkeit halber die Fachbereichsgruppen verwendet.

Einige Fachbereiche werden von einer einzigen Teilschule, andere von zwei angeboten:

- 1 Architektur, Bau- und Planungswesen: ZHAW
- 2 Technik und IT: ZHAW und HSZ-T
- 3 Chemie und Life Sciences: ZHAW
- 5 Wirtschaft und Dienstleistungen: ZHAW und HWZ
- 6 Design: ZHdK
- 8 Musik, Theater und andere Künste: ZHdK
- 11 Angewandte Linguistik: ZHAW
- 12 Soziale Arbeit: ZHAW
- 13 Angewandte Psychologie: ZHAW
- 15 Lehrkräfteausbildung: PHZH und HfH

Zur Darstellung

In einigen Tabellen zeichnen wir die jeweils höchsten und tiefsten Werte je Zeile aus: die höchsten durch eine **dunkle**, die tiefsten durch eine **helle** Markierung.

Abkürzungen für die Fachbereiche, die in einigen Tabellen verwendet werden, sind die folgenden:

Fachbereich	Abkürzung
1 Architektur, Bau- und Planungswesen	Arch
2 Technik und IT	Tech
3 Chemie und Life Sciences	Chem
5 Wirtschaft und Dienstleistungen	Wirt
6 Design	Des
8 Musik, Theater und andere Künste	Mus
11 Angewandte Linguistik	Ling
12 Soziale Arbeit	SA
13 Angewandte Psychologie	Psych
15 Lehrkräfteausbildung	LA

Zur verwendeten Terminologie: Gemäss offizieller Klassifikation gehören zum Hochschultyp „Fachhochschule“ alle die genannten Fachbereiche. Die Pädagogischen Hochschulen und die Hochschulen der Künste bezeichnen sich jedoch nicht als „Fachhochschulen“; der klassifikatorische Oberbegriff wird oft nicht gern gesehen. Wir werden deshalb im folgenden entweder von „Fachhochschulen“ in Anführungszeichen oder von „ZFH“ sprechen.

2. Soziodemographische Daten / Wohnsituation

Nur kurz werden hier einige in der Befragung erhobene Merkmale der Befragten präsentiert, die nicht unmittelbar mit ihrer Rolle als ZFH-Absolventinnen und -Absolventen verbunden sind, aber möglicherweise einen Einfluss auf ihre Laufbahn und ihre Einschätzungen haben. Die Differenzierung des Totals erfolgt nach Fachbereichs-Gruppen (s. Einleitung).

Geschlecht

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
Männer	45.8	68.8	28.4	11.2
Frauen	54.2	31.2	71.9	88.8
Total Anzahl	1422	776	263	383

Nach Fachgruppen zeigen sich die bekannten Unterschiede: ein überdurchschnittlicher Frauen-Anteil in den Fachbereichsgruppen „Psychologie, Soziales, Kunst“ sowie „Lehrkräfteausbildung“, umgekehrt ein überdurchschnittlicher Männer-Anteil in der Fachbereichsgruppe „Technik, Wirtschaft, Design“.

Alter im Befragungsjahr

	Total	TWD	PSK	LA
Mittelwert	29.9	27.6	32.8	32.6

Die Befragten aus den Fachbereichsgruppen PSK und LA sind deutlich, nämlich ca. 5 Jahre, älter als die Befragten aus der Fachbereichsgruppe TWD. Die Unterschiede zwischen den drei Fachbereichsgruppen bilden das gleiche Muster wie beim Geschlecht. Tatsächlich sind die befragten Frauen signifikant älter als die Männer.

Bildungs-Herkunft

Mit der Variable „Bildungsherkunft“ bezeichnen wir die höchste abgeschlossene Ausbildung eines der beiden Elternteile. Wenn also (mindestens) ein Elternteil einen Hochschulabschluss erworben hat, wird die Bildungsherkunft „Hochschule“ zugeteilt.

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
bis SekII	42.8	43.3	39.7	44.1
Tertiär ohne Hochschule	31.3	33.2	28.8	29.0
Hochschule	25.9	23.6	31.5	26.9
Total Anzahl	1392	763	257	372

In der Fachbereichsgruppe PSK liegt der Anteil der Antwortenden mit der Bildungsherkunft „Hochschule“ höher als in den anderen Fachbereichsgruppen.

Wohnform

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
mit Partner/Partnerin ohne Kinder	33.5	33.8	32.7	33.6
mit Partner/in und Kind/ern	11.4	4.4	20.6	19.2
mit Kind/ern ohne Partner/in	2.0	0.3	3.9	4.3
bei den Eltern	13.8	18.2	5.1	10.9
mit anderen Erwachsenen (ausser Partner/in oder Eltern)	15.2	16.9	13.2	13.1
Allein	24.1	26.5	24.5	18.9
Total Anzahl	1390	758	257	375

In allen drei Fachbereichsgruppen lebt ein Drittel der Antwortenden mit Partner/Partnerin ohne Kinder – das ist in jedem Bereich die häufigste Wohnform. Beträchtliche Unterschiede bestehen beim Wohnen mit Kindern auf der einen Seite, beim Wohnen bei den Eltern auf der anderen Seite. Dabei spielt das unterschiedliche Alter in den drei Fachbereichsgruppen eine Rolle.

Verantwortung für Kinder

Mit dieser Frage wird nicht nach der Wohnform – und dabei nach dem Wohnen mit Kindern – gefragt, sondern nach der Verantwortung für Kinder.

Anteil in %

	Total	TWD	PSK	LA
ja	14.1	4.9	25.8	24.9

Die Resultate decken sich weitgehend mit denjenigen zum Wohnen mit Kindern. Auch hier tragen Frauen – verbunden über ihr höheres Alter – zu einem grösseren Anteil Verantwortung für Kinder als Männer.

3. Bildungslaufbahn

Weil ein ZFH-Studium nach unterschiedlichen Bildungslaufbahnen absolviert werden kann, ist es von Bedeutung, einige zentrale Daten zu diesen Laufbahnen zu kennen und anschliessend zu untersuchen, ob sie einen Einfluss auf die Laufbahn nach dem ZFH-Abschluss haben. Im Vordergrund steht dabei der Studienberechtigungsausweis, insbesondere die beiden quantitativ und in der hochschulpolitischen Diskussion gewichtigsten, nämlich die Berufsmatur und die gymnasiale Matur. Sie stehen für Bildungslaufbahnen, die auf die duale Lehre mit Berufsbefähigung und Fachhochschul-Berechtigung oder die Allgemeinbildung mit allgemeiner Hochschulberechtigung konzentriert sind.

Studienberechtigungsausweis

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
Berufsmatur	35.2	60.8	7.6	2.1
anderer Schweizer Ausweis (inkl. Eidg. Fähigkeitszeugnis)	24.1	13.7	31.2	40.5
gymnasiale Matur	31.9	22.3	30.0	52.7
ausländischer Ausweis	2.5	2.2	4.2	2.1
andere	6.3	1.0	27.0	2.6
Total Anzahl	1422	776	263	383

Die Unterschiede nach den Fachbereichsgruppen sind bekannt: Hohe Berufsmatur-Anteile in den Bereichen mit traditionell dualer Berufsbildung, die zusammen mit der Ausnahme Design die Fachbereichsgruppe TWD bilden, hohe Anteile von gymnasialer Matur sowie anderen Ausweisen wie z.B. Diplommittelschule (neu: Fachmittelschule) in den Bereichen PSK und Lehrkräfteausbildung.

Studiendauer

„Wie viele Semester haben Sie im Hauptfach bis zu Ihrem Studienabschluss insgesamt studiert (die Zeit für Ihre Abschlussarbeit eingeschlossen)? (ohne eventuelle Urlaubssemester)“

	Total	TWD	PSK	LA
Mittelwert	7.1	7.0	8.1	6.5

Durchschnittlich beträgt die Studiendauer 7.1 Semester.

Studienaufenthalte an Gasthochschulen

„Haben Sie im Laufe Ihres Studiums einen oder mehrere Studienaufenthalt/e an einer Gasthochschule absolviert“ (Mehrfachantworten möglich)

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
nein	88.0	89.2	77.2	93.1
ja, in der Schweiz	3.6	3.9	4.6	2.4
ja, im Ausland	9.4	8.2	19.7	4.8
Total Anzahl	1402	767	259	376

Knapp 10% der Antwortenden haben mindestens einen Studienaufenthalt im Ausland absolviert, fast der doppelte Anteil in der Fachbereichsgruppe PSK.

Zusätzliche Aus- oder Weiterbildung nach dem Hochschulabschluss

„Haben Sie seit Ihrem Studienabschluss 2006 eine zusätzliche Aus- und/oder Weiterbildung von mindestens 6 Monaten begonnen bzw. abgeschlossen oder geplant?“

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
ja	24.0	23.4	33.6	18.6
nein	76.0	76.6	66.4	81.4
Total Anzahl	1416	773	262	381

Die Fragestellung unterscheidet nicht zwischen tatsächlich durchgeführten und lediglich geplanten Aus- und Weiterbildungen. Der Anteil Ja-Antworten ist mit einem Viertel entsprechend hoch. Zwischen Personen mit Berufs- und gymnasialer Matur bestehen übrigens kaum Unterschiede.

4. Erwerbslaufbahn

In der Einleitung wurde die Vermutung formuliert, dass Erwerbstätigkeiten vor Studienabschluss einen Einfluss auf das Verhältnis zum Studium, auf die folgende Erwerbslaufbahn und insbesondere auch auf die Kompetenzen haben könnten.

Zur früheren Erwerbstätigkeit und zum aktuellen Erwerbsstatus werden im Hauptfragebogen verschiedene Fragen gestellt. Zusätzlich fragen wir im ZFH-Modul einzig nach dem Wirtschaftsbereich, in welchem die Berufslehre und frühere Erwerbstätigkeiten stattfanden. Weitere Aspekte des Arbeitsplatzes werden in Kapitel 5 dargestellt.

Frühere Erwerbstätigkeit

Das Bundesamt für Statistik stellt die Frage, ob die Absolvent/innen vor und während ihres Studiums einer Erwerbstätigkeit nachgegangen seien, und zwar mit oder ohne inhaltlichen Bezug zum Studium und in verschiedenen Häufigkeiten. Die Frage enthält keine Angabe über die Zeitdauer dieser Erwerbstätigkeit.

Vor Studienbeginn waren die Absolvent/innen der ZFH gemäss diesen Antworten zu 90% für kürzere oder längere Zeit „regelmässig“ erwerbstätig, *während* des Studiums zu 60%.

Wir konzentrieren uns hier auf die Erwerbstätigkeiten mit inhaltlichem Bezug zum Studium.

vor dem Studium mit inhaltlichem Bezug zum Studium

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
regelmässig	55.0	68.4	34.0	41.3
gelegentlich	16.8	12.4	23.8	21.3
nie	28.2	19.2	42.1	37.4
Total Anzahl	1325	734	235	356

Mehr als die Hälfte war vor dem Studium regelmässig und mit inhaltlichem Bezug zum späteren Studium erwerbstätig. Den mit Abstand höchsten Anteil weist die Fachbereichsgruppe TWD auf. Dazu ist zu berücksichtigen, dass Absolvent/innen mit einer Berufsmatur zu insgesamt 70.5% eine solche Erwerbstätigkeit angeben, Absolvent/innen mit einer gymnasialen Matur hingegen nur zu 33.2%. Absolvent/innen TWD verfügen überwiegend über eine Berufsmatur. Diese Ausweis besteht bekanntlich nicht nur aus einer Studienberechtigung, sondern auch aus einer Berufsbefähigung. Deshalb ist es plausibel, dass im Anschluss an die Berufslehre eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, die einen inhaltlichen Bezug zum Studium hat – sofern dieses Studium sich inhaltlich tatsächlich an die Berufslehre bzw. die Berufsmatur-Richtung anschliesst. Dieser Punkt wird unten wieder aufgenommen.

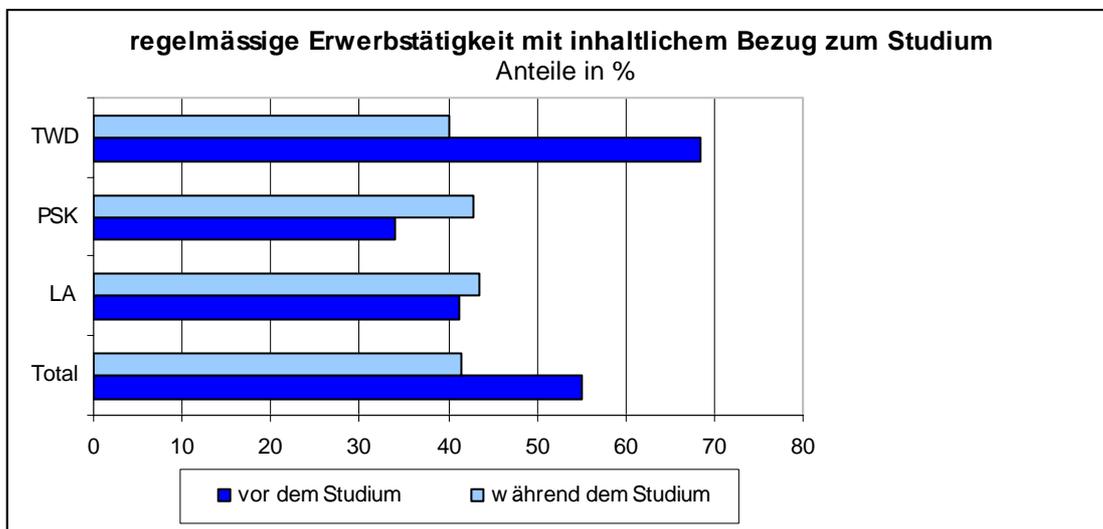
während des Studiums mit inhaltlichem Bezug zum Studium

Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
regelmässig	41.4	40.1	42.8	43.4
gelegentlich	33.2	35.1	33.9	28.7
nie	25.4	24.8	23.3	27.9
Total Anzahl	1402	769	257	376

Interessanterweise bestehen nun, bei der regelmässigen Erwerbstätigkeit *während* des Studiums, keine Unterschiede mehr zwischen Inhabern der Berufs- und der gymnasialen Matur. Die Unterschiede zwischen den Fachbereichsgruppen sind hier minim.

Fazit: Der Übergang in die Erwerbstätigkeit *nach* dem ZFH-Abschluss ist also für viele Absolventen alles andere als ein Ersteinstieg in die regelmässige Erwerbstätigkeit.

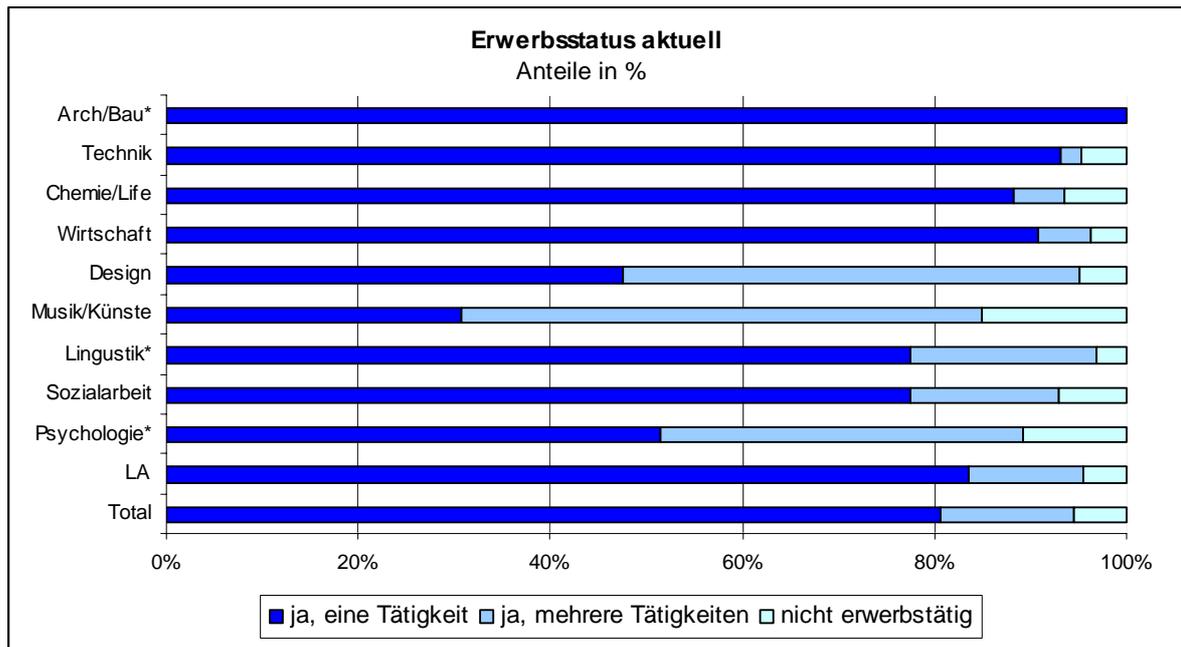


Aktueller Erwerbsstatus

Anteile in %

	Total
ja, eine Erwerbstätigkeit	80.6
ja, mehrere Erwerbstätigkeiten	13.9
Beschäftigungsprogramm des Arbeitsamtes	0.3
nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit	1.6
nein, ich habe aber definitiv Stelle oder Auftrag zugesichert	0.7
nein, ich verzichte vorerst auf eine Erwerbstätigkeit und bin in Ausbildung	1.8
nein, ich bin vorerst nicht erwerbstätig und führe den Haushalt bzw. betreue die Kinder	0.6
nein, ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig	0.6
Total Anzahl	1416

95% der Antwortenden sind (auf einer oder mehreren Stellen) erwerbstätig. Die restlichen 5% verteilen sich auf verschiedene Varianten. Die folgende Grafik fasst diese 5% als „nicht erwerbstätig“ zusammen.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Betrachten wir zunächst die Häufigkeit dieser Gruppe der *Nicht-Erwerbstätigen* nach den Fachgebieten. Deutlich am grössten ist er im Fachbereich „Musik, Theater und andere Künste“ mit 15%, gefolgt vom Fachbereich Psychologie mit 11%. Im ersteren geben 5% bzw. 6% der Antwortenden an, auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit zu sein bzw. vorerst zu verzichten und in Ausbildung zu sein. In der Psychologie sind ebenfalls 5% auf der Suche, weitere 5% geben an, eine Stelle definitiv zugesichert zu haben.

Bei den *Erwerbstätigen* lassen sich die Fachbereiche grob in zwei Gruppen unterteilen. Die eine weist eine Quote von 75% und mehr für *eine einzige* Erwerbstätigkeit auf: Architektur/Bau, Technik, Chemie/Life Sciences, Wirtschaft, Linguistik, Sozialarbeit sowie Lehrkräfteausbildung. Die zweite Gruppe liegt deutlich darunter: Design, Musik/Künste und Psychologie. Gemeinhin gilt ein Erwerbsstatus mit mehreren parallelen – und das heisst: teilzeitlichen – Tätigkeiten als prekär bzw. nicht der Norm entsprechend. Dass er gerade in den Bereichen Design und Musik/Künste verbreitet ist, stützt diese Vorstellung. Dass dieser Status aber insgesamt von 14% der Antwortenden genannt wird und dass er neben der Psychologie auch in den anderen Fachbereichen vorkommt, macht ihn zu mehr als einer fachbereich-spezifischen Variante. Im Kapitel 5 werden wir weitere Daten zur Erwerbssituation präsentieren.

Es ist hier in Erinnerung zu rufen, dass wir den Prozess und damit allfällige Schwierigkeiten der Stellensuche nicht untersuchen.

Anzahl Aktivitäten nach Studienabschluss

Die Absolventen werden im Hauptfragebogen aufgefordert, alle „Aktivitäten“ seit Studienabschluss aufzuführen. Unter „Aktivitäten“ werden Varianten der Erwerbstätigkeit sowie Varianten der Nicht-Erwerbstätigkeit verstanden (vollzeitliche Aus- und Weiterbildung, Kinderbetreuung, Reisen/Sprachaufenthalte, Militär/Zivildienst).

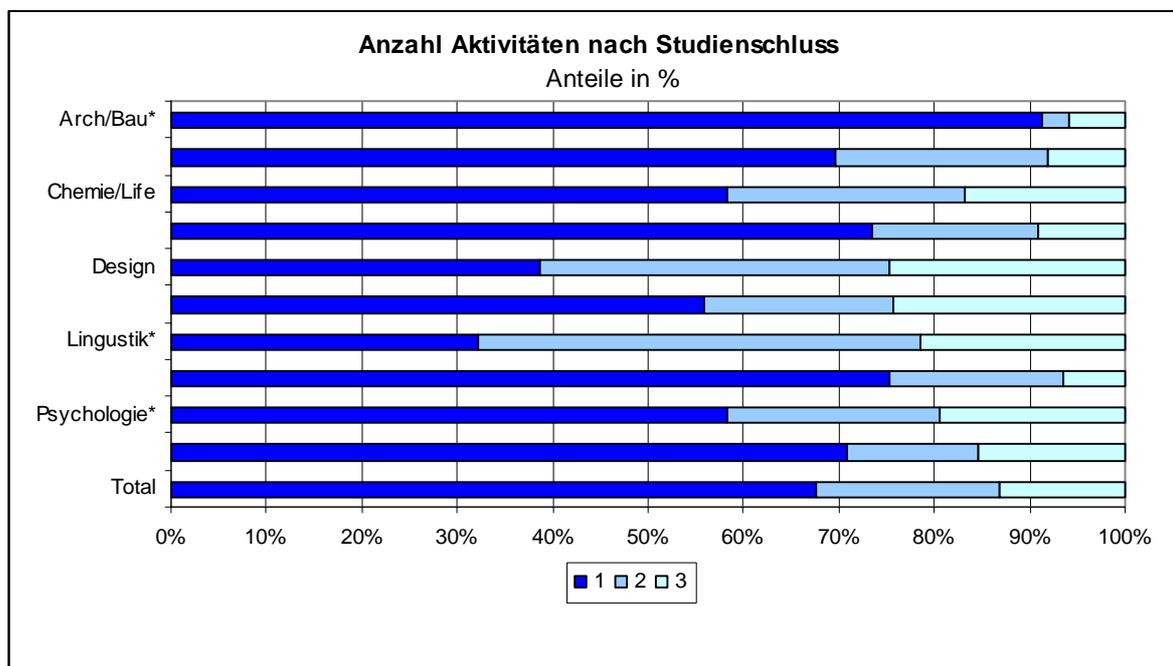
Wir verwenden hier lediglich die Anzahl der von den Befragten aufgeführten Aktivitäten. Offensichtlich ist bei der Interpretation Vorsicht geboten. Wir verwenden diese Variable in erster Linie als Indikator dafür, was man üblicherweise als Normal-Laufbahn versteht, nämlich die Besetzung einer Erwerbsarbeitsstelle, die nach einem Jahr noch nicht gewechselt wurde. Mehr als eine Aktivität hingegen kann Stellenwechsel, mehr als eine einzige Erwerbstätigkeit oder eben auch Phasen ausserhalb von Erwerbstätigkeit bedeuten.

Immerhin ein Drittel der Antwortenden hat nach Studienabschluss (also im Durchschnitt seit gut einem Jahr) mehr als eine Tätigkeit ausgeübt. Auch das ist ein Resultat, das die Vorstellung von Normal-Laufbahnen etwas relativiert.

Anteile in %

	Total
1 Aktivität	67.7
2 Aktivitäten	19.2
3 Aktivitäten	13.1
Total Anzahl	1303

Nach Fachbereichen differenziert sind es die Fachbereiche Linguistik und Design, welche mit Abstand am häufigsten zwei und mehr Aktivitäten aufweisen.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Bezug zwischen aktueller und früherer Erwerbstätigkeit

„Steht Ihre jetzige Erwerbstätigkeit in einem inhaltlichen Bezug zu einer früheren Erwerbstätigkeit?“

Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
ja	56.6	73.5	60.2	62.8	62.4	56.9	46.2	()	48.7	78.1	50.0

() = weniger als 10 Fälle

Überdurchschnittlich häufig (zu drei Viertel und mehr) geben Absolventen der Fachbereiche Psychologie und Architektur hohe Bezüge zwischen Erwerbstätigen jetzt und früher an.

Wirtschaftsbereich

Aktueller Wirtschaftsbereich

Zuerst stellen wir dar, in welchen Wirtschaftsbereichen die Befragten gegenwärtig, d.h. zum Zeitpunkt der Befragung, erwerbstätig sind, und zwar in der Rangreihenfolge ihrer Nennung. Erwähnt werden die ersten drei Ränge bzw. nur Wirtschaftsbereiche, auf die mindestens 10% der Nennungen entfallen. Diese Tabelle gibt somit auch Aufschluss über das Ausmass der Konzentration der Tätigkeiten in den hauptsächlichen Wirtschaftsbereichen.

Anteile in %

Architektur/Bau (n=31)	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	80.6
	F Baugewerbe/Bau	16.1
Technik (n=173)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	39.9
	J Information und Kommunikation	19.7
	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	12.7
Chemie/Life Sciences (n=81)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	51.9
	P Erziehung und Unterricht	18.5
	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	12.7
Wirtschaft (n=335)	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	39.7
	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	19.1
Design (n=44)	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	31.8
	J Information und Kommunikation	20.5
Musik/Kunst (n=72)	P Erziehung und Unterricht	62.5
	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	12.5
Linguistik (n=21)	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	28.6
	J Information und Kommunikation	23.8
	O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	19.0
Soziale Arbeit (n=73)	Q Gesundheits- und Sozialwesen	61.6
	O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	26.0
Psychologie (n=29)	Q Gesundheits- und Sozialwesen	58.6
	O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	24.1
Lehrkräfteausbildung (n=287)	P Erziehung und Unterricht	74.9
	O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	13.6

Eine sehr hohe Konzentration auf einen einzigen Wirtschaftsbereich (Anteil 75% und mehr) besteht in den Fachbereichen Architektur/Bau und Lehrkräfteausbildung.

Eine sehr geringe Konzentration auf der anderen Seite ist in den Fachbereichen Linguistik (29%) und Design (32%) festzustellen.

Versäulung

Wenn die Erwerbstätigkeits-Laufbahn die Laufbahn nach dem ZFH-Abschluss sowie deren Einschätzung beeinflusst, dann müsste es auch eine Rolle spielen, in welchen Wirtschaftszweigen diese Erfahrungen gemacht wurden. Die Übereinstimmung zwischen den Wirtschaftsbereichen, in denen man tätig war, kann man als „Versäulung“ bezeichnen: Wenn es im Extremfall um immer den gleichen Wirtschaftsbereich geht, in dem die Berufslehre absolviert und die Erwerbstätigkeiten bis zum Studienabschluss geleistet wurden, sprechen wir von einer maximalen Versäulung.

Die folgenden Grafiken stellen das Ausmass der Versäulung dar. Basis bildet der am häufigsten genannte Wirtschaftsbereich je Fachbereich aus der obigen Tabelle. Anschliessend werden ihm (für einige Fachbereiche) die Anteile der Berufslehre und Erwerbstätigkeiten bis zum Studienabschluss in genau diesem Fachbereich zugeordnet.

Betrachten wir zunächst die Fachbereiche mit hohem Berufsmatur-Anteil.

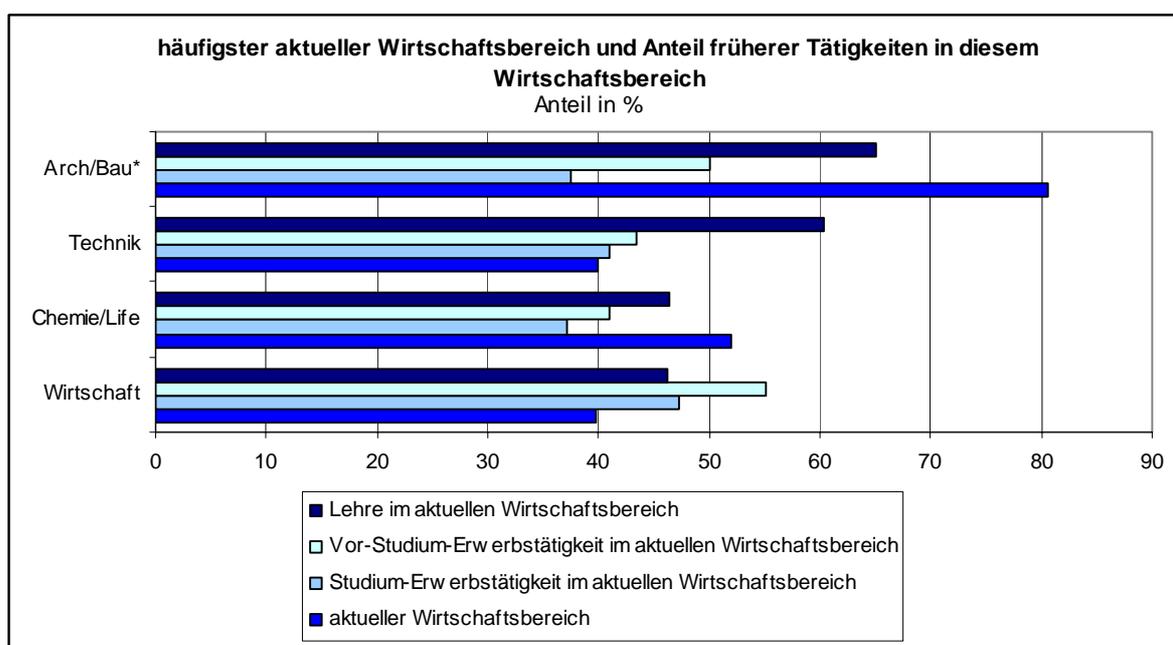
Architektur/Bau: Der Fachbereich zeichnet sich aus durch eine sehr hohe Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (81%) und zudem eine hohe Quote der Berufslehre in diesem Wirtschaftsbereich (65%) bei einem Berufsmatur-Anteil von 63%. Die früheren Erwerbstätigkeiten sind weniger auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Technik: mittlere Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (40%), hohe Quote der Berufslehre in diesem Wirtschaftsbereich (60%) bei einem Berufsmatur-Anteil von sehr hohen 71%. Die früheren Erwerbstätigkeiten sind wie die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Chemie/Life Sciences: mittlere Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (52%), mittlere Quote der Berufslehre in diesem Wirtschaftsbereich (46%) bei einem Berufsmatur-Anteil von sehr hohen 78%. Die früheren Erwerbstätigkeiten sind in geringerem Mass als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Wirtschaft: mittlere Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (40%), mittlere Quote der Berufslehre in diesem Wirtschaftsbereich (46%) bei einem Berufsmatur-Anteil von 58%. Die früheren Erwerbstätigkeiten sind stärker als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Zusammenfassend: Architektur/Bau ist der Fachbereich mit der höchsten Versäulung. Die anderen Fachbereiche weisen eine geringere Versäulung mit ähnlicher Struktur auf. Bemerkenswert ist im übrigen, dass im Fachbereich Technik – in geringerem Mass auch im Fachbereich Wirtschaft – das Gewicht des dominanten Wirtschaftsbereichs aktuell geringer ist als in der Berufslehre. Mit anderen Worten: Es fand in diesen Fachbereichen eine relative Abwanderung aus diesem dominanten Wirtschaftsbereich in andere Wirtschaftsbereiche statt.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Für die anderen Fachbereiche mit Berufsmatur-Anteilen von weniger als 20% erübrigt sich ein

Vergleich mit dem Wirtschaftsbereich der Berufslehre.

Design: geringe Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (32%). Die früheren Erwerbstätigkeiten sind stärker als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

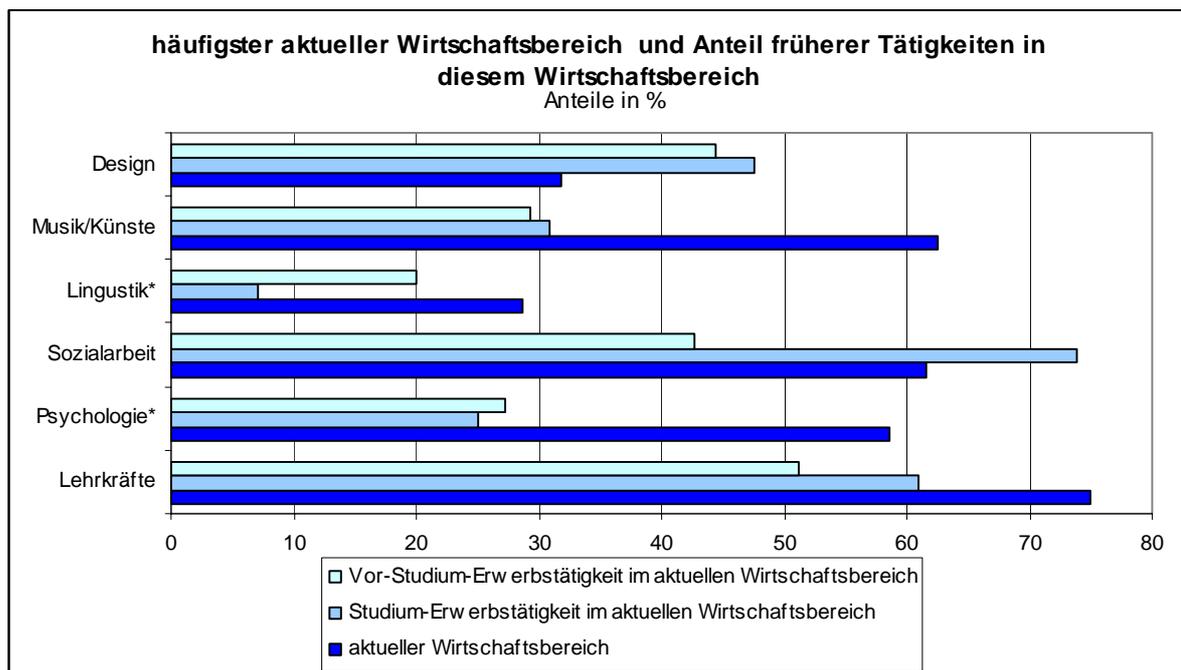
Musik/Künste: hohe Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (63%). Die früheren Erwerbstätigkeiten sind massiv schwächer als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Linguistik: geringste Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit in einen Wirtschaftsbereich (29%). Die früheren Erwerbstätigkeiten sind massiv schwächer als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Sozialarbeit: hohe Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (62%). Die Vorstudien-Erwerbstätigkeit ist schwächer, die Studierenerwerbstätigkeit aber stärker als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Psychologie: hohe Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (59%). Die früheren Erwerbstätigkeiten sind massiv schwächer als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.

Lehrkräfteausbildung: sehr hohe Konzentration der aktuellen Erwerbstätigkeit auf einen Wirtschaftsbereich (75%). Die früheren Erwerbstätigkeiten sind schwächer als die aktuelle auf diesen Wirtschaftsbereich konzentriert.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Zusammenfassung

- Regelmässige Erwerbstätigkeit vor und während des ZFH-Studiums ist weit verbreitet: *vor* dem Studium bei 55% der jetzigen Absolventen, *während* des Studiums bei 41%. Mehr als die Hälfte gibt einen inhaltlichen Bezug zwischen früheren und aktueller Erwerbstätigkeit an.
Der Übergang von der ZFH in die Erwerbstätigkeit, der oft als grosse Zäsur diskutiert wird, hat folglich je nach Ausmass und Inhalt dieser Tätigkeiten eine andere Bedeutung.
- Der grösste Teil der Befragten ist aktuell erwerbstätig (wenn auch mit erheblichen Unterschieden nach Fachbereich). 14% üben mehrere Erwerbstätigkeiten aus – auch hier mit Fachbereichs-Unterschieden.
- Sehr unterschiedlich nach Fachbereich ist die Konzentration der Tätigkeit auf Wirtschaftsbereiche, und sehr unterschieden nach Fachbereich ist ebenfalls der Grad der Versäulung, d.h. die Übereinstimmung des Wirtschaftsbereichs in früheren und der aktuellen Tätigkeit. In diesen Versäulungen bilden sich konzentriert ganz unterschiedliche Zugangswege an die ZFH und unterschiedliche Stellungen der ZFH-Ausbildung im Gesamt der Laufbahnen ab.

5. Organisation und Arbeitsplatz

Die Organisation, in welcher die Absolventinnen und Absolventen arbeiten, die Arbeitsumgebung, der Arbeitsplatz, die Arbeitstätigkeiten – dafür interessieren sich die meisten Absolventenstudien in der einen oder anderen Form. Welche Variablen genau erhoben werden ist selbstverständlich abhängig vom Interesse, das die Studie verfolgt. Angesichts der grossen Vielfalt an Fachbereichen und Studiengängen besteht eine grosse Schwierigkeit darin, Fragen, Frageformulierungen und Antwortvorgaben zu finden, die keinen dieser Fachbereiche und Studiengänge bevorzugen oder diskriminieren. Nicht nur sind beispielsweise für freiberufliche Designer, Sozialarbeiterinnen und Controller unterschiedliche Aspekte von Bedeutung - auch werden die Beschreibungen in Fragen und Antworten unterschiedlich konnotiert. Wir interessieren uns hier unter anderem dafür, wie die ZFH-Absolventen „eingebettet“ sind, konkreter: welche Bildungs-Abschlüsse ihre Vorgesetzten und ihre Kolleginnen und Kollegen haben, welcher Bildungsabschluss für die Besetzung der Stelle verlangt worden war, in welchen Arbeits- oder Kooperationsformen sie arbeiten, wie stark mit Personen anderer fachlicher Herkunft. Im Hintergrund stehen die bildungspolitisch nach wie vor teilweise heftig diskutierten Fragen nach den Unterschieden und der Gleichwertigkeit von Hochschulabschlüssen. „Gleichwertig, aber andersartig“ sollen die „Fachhochschul“-Ausbildungen gegenüber denjenigen der universitären Hochschulen sein. Ein Vergleich kann hier nicht geliefert werden, weil wir nur die eine Seite – die „Fachhochschul“-Seite – betrachten können.

Die Fragen aus dem Zusatzmodul sind teils anderen Studien direkt entnommen, teils an andere Studien angelehnt, teil selbst entwickelt (vgl. Anhang). Aus dem Hauptfragebogen werden diejenigen Fragen dargestellt, die unserem Fokus entsprechen.

Die folgenden Daten wurden ausdrücklich für die „aktuell bezahlte Hauptbeschäftigung“ erhoben. Bei mehreren Erwerbstätigkeiten sollte nach der Stundenzahl, bei gleicher Stundenzahl nach der persönlichen Wichtigkeit selektioniert werden.

Organisation und formale Anstellung

Die Fragen dieses Abschnittes stammen alle aus dem Hauptfragebogen des Bundesamtes für Statistik.

Organisationsgrösse

„Wie viele Angestellte hat das Unternehmen/die Organisation bzw. die Institution/das Amt, in dem/der Sie tätig sind?“

Anteile in %

	Total
1-9 Angestellte	10.2
10-49 Angestellte	26.8
50-99 Angestellte	14.1
100-249 Angestellte	11.5
250-999 Angestellte	12.4
1000 oder mehr Angestellte	25.0
Total Anzahl	1316

Die Verteilung auf die Organisationsgrössen ist relativ gleichmässig.

Die häufigste Organisationsgrösse je Fachbereich:

Architektur/Bau (n=35)	10-49 Angestellte	37.1%
Technik (n=180)	1000 oder mehr	34.4%
Chemie/Life Sciences (n=87)	250-999	25.3%
	1000 oder mehr	25.3%
Wirtschaft (n=373)	1000 oder mehr	52.0%
Design (n=57)	1-9 Angestellte	50.9%
Musik/Künste (n=87)	100-249	23.0%
Linguistik (n=28)	1-9 Angestellte	21.4%
	10-49	21.4%
	250-999	21.4%
	1000 oder mehr	21.4%
Soziale Arbeit (n=78)	10-49	41.0%
Psychologie (n=34)	10-49	32.4%
Lehrkräfteausbildung (n=357)	10-49	42.0%

Nach Fachbereichen sind nun deutliche Schwerpunkte feststellbar. Eine Häufung bilden die Fachbereiche, deren AbsolventInnen vor allem in Organisationen von 1000 oder mehr Angestellten tätig sind: vor allem Wirtschaft mit 52.0%, aber auch Technik, Chemie/Life Sciences und Linguistik.

Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Organisationsgrösse 10-49 Angestellte: Architektur/Bau, Soziale Arbeit, Psychologie und Lehrkräfteausbildung (und wiederum Linguistik).

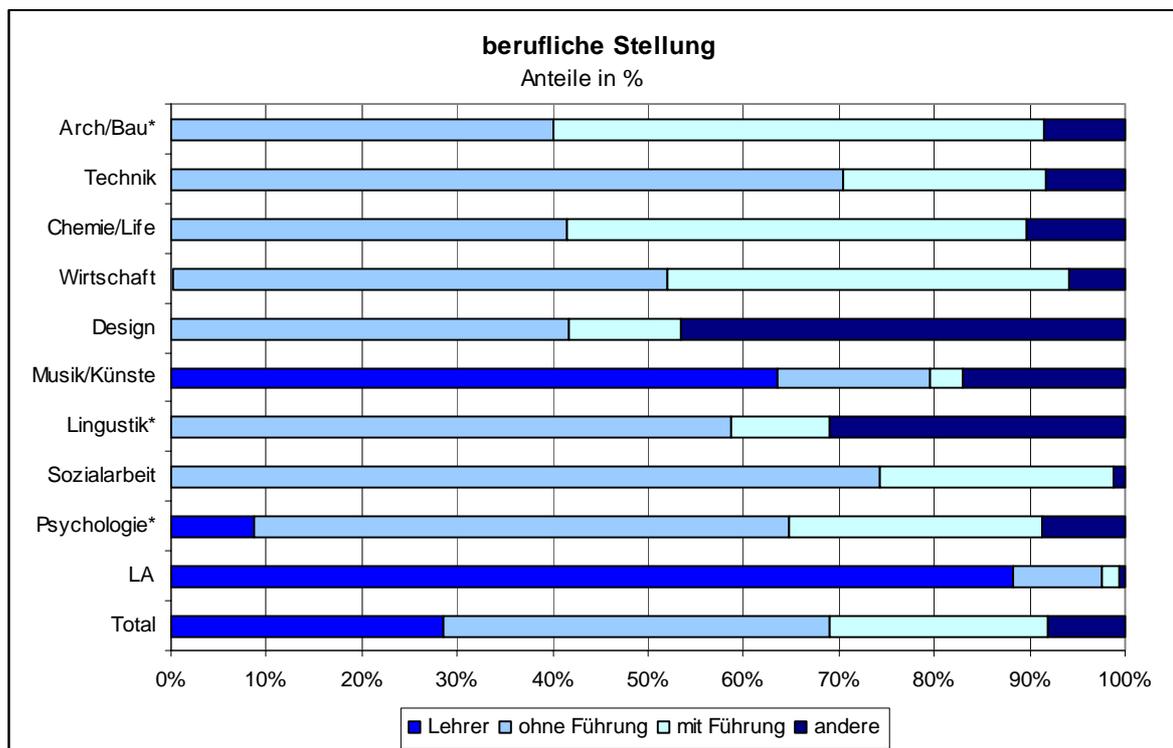
Im Fachbereich Musik/Künste überwiegt die Organisationsgrösse 100-249, im Fachbereich Design die Organisationsgrösse 1-9 Angestellte.

Berufliche Stellung

Anteile in %

	Total
Volontär/in	0.3
Praktikant/in	1.4
Doktorand/in, Assistent/in (an einer Hochschule)	2.6
Lehrer/in	28.5
Arbeitnehmer/in ohne Führungs-/Kaderfunktion	40.5
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/unteres Kader (z.B. Projektleitung)	17.2
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/mittleres Kader (z.B. Stabsstelle)	4.8
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/oberes Kader (z.B. Geschäftsleitung)	1.0
Mitarbeitendes Familienmitglied	0.5
Selbständig ohne Arbeitnehmer	2.6
Selbständig mit Arbeitnehmer	0.6
Total Anzahl	1325

Mit einigen Zusammenfassungen lässt sich folgende Grafik erstellen:



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Die berufliche Stellung „Lehrer“ findet sich in den Fachbereichen Lehrkräfteausbildung und Musik/ Künste und zu einem geringen Anteil Psychologie.

Die zusammenfassende Gruppe „andere“ ist im Fachbereich Design am weitesten verbreitet, aber auch in den Fachbereichen Linguistik und Musik/Künste nicht selten. In diesen Gruppen wird sie vor allem durch die Position „Selbständigerwerbende“ gebildet: In nennenswertem Ausmass kommt diese Position in den Fachbereichen Design mit 30%, Linguistik (17%) und Musik/Künste (13%) vor. Ebenfalls im Fachbereich Design arbeiten 10% auf Assistenzstellen (im Fachbereich Chemie/Life Sciences sind es 9%).

Überdurchschnittlich häufig Positionen mit Führungsfunktion nehmen AbsolventInnen der Fachbereiche Architektur/Bau, Chemie/Life Sciences und Wirtschaft ein, umgekehrt überwiegend Positionen ohne Führungsfunktion die Fachbereiche Technik, Soziale Arbeit und Psychologie.

Beziehungen: Je mehr Aktivitäten nach Studienabschluss erwähnt werden (s. Kapitel 4), desto seltener wird eine berufliche Position mit Führungsposition eingenommen.

Wo überdurchschnittlich Führungspositionen eingenommen werden, ist der Beschäftigungsgrad hoch. Hoch ist er aber ebenfalls in den Fachbereichen Technik und Linguistik.

Beschäftigungsgrad in %

	Total	Arch*	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling*	SA	Psych*	LA
Mittelwert	87	99	99	95	97	79	54	91	76	71	81

* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Eine befristete Anstellung geben 15.5% der Antwortenden an. Sie ist deutlich über dem Durchschnitt in den Fachbereichen Musik/Künste und Design, wo – wie wir gesehen haben – überdurchschnittlich oft mehr als nur eine einzige Tätigkeit ausgeübt wird.

Das jährliche Bruttoeinkommen (hochgerechnet auf eine Vollzeitanstellung):

	Total	Arch*	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling*	SA	Psych*	LA
Mittelwert	85.0	73.3	85.9	77.1	85.6	59.0	76.1	58.9	86.7	108.6	91.5

* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Das Bruttoeinkommen ist also – zum Zeitpunkt ein Jahr nach Studienabschluss und über alle Fachbereiche hinweg – durchaus nicht von der beruflichen Position abhängig, wie sie oben erfasst worden ist, denn das mit Abstand höchste Bruttoeinkommen weist der Fachbereich Psychologie mit seinem unterdurchschnittlichen Anteil Führungsfunktion auf. Es ist zu wiederholen: Es handelt sich hier um Hochrechnungen auf eine Vollzeitanstellung; über das tatsächliche Einkommen der AbsolventInnen wird direkt nichts ausgesagt.

Arbeitsplatz und Arbeitstätigkeiten

Im Hauptfragebogen wird nach dem vom Arbeitgeber verlangten Abschluss gefragt. Damit soll erfasst werden, wie spezifisch die Arbeitsstelle genau den Abschluss der befragten Absolventen verlangte bzw. ob Substitutionsräume bestanden. Diese können sich auf den Bildungsstatus und auf die Fachrichtung beziehen. Ergänzend dazu fragen wir nach dem höchsten Abschluss des/der Vorgesetzten und den Abschlüssen der engsten Arbeitsumgebung. Im Hintergrund dafür steht die Vermutung, dass es einen Unterschied macht, ob man als ZFH-Absolvent mit Absolventen mit höherem oder mit tieferem Bildungsstatus arbeitet – einen Unterschied hinsichtlich beruflicher Position, Arbeitstätigkeiten, erforderlichen Kompetenzen u.a. Deshalb interessieren hier auch Tätigkeiten in Forschung/Entwicklung sowie Arbeits- oder Kooperationsformen (beide ebenfalls Fragen aus dem Zusatzmodul).

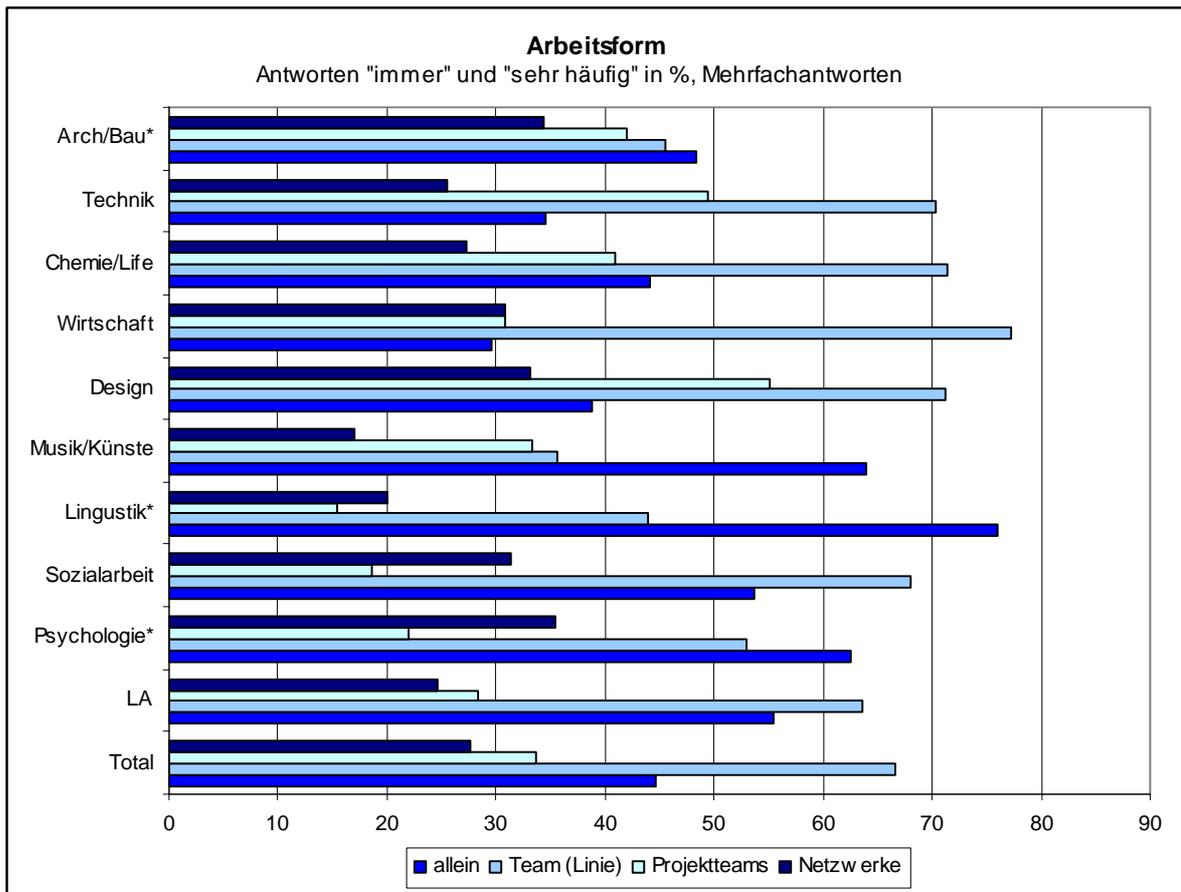
Arbeitsform

„Wie arbeiten Sie mit Kollegen und Kolleginnen zusammen? Bitte geben Sie an, wie häufig die Arbeitsformen auf Ihre aktuelle Tätigkeit zutreffen.“

Anteile der Antworten „immer“ und „sehr häufig“ in %, Mehrfachantworten

Ich arbeite allein (ohne Kollegen und Kolleginnen) ja Total Anzahl: 1191	44.6
Ich arbeite in einem Team (in der Linienstruktur) ja Total Anzahl: 1239	66.7
Ich arbeite in (wechselnden) Projektteams ja Total Anzahl: 1186	33.6
Ich arbeite in Netzwerken ja Total Anzahl: 1167	27.6

Interessanter als die Unterschiede der Arbeitsformen nach Fachbereichen sind die Zusammensetzungen innerhalb der Fachbereiche und damit die Dominanzen einzelner Arbeitsformen.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Die Arbeitsform „allein“ dominiert deutlich in den Fachbereichen Musik/Künste und Linguistik. Ebenfalls stark vertreten ist die Arbeitsform „allein“ in den Fachbereichen Soziale Arbeit, Psychologie und Lehrkräfteausbildung – den Fachbereichen, welche für sogenannte personenbezogene Dienstleistungen im weitesten Sinn ausbilden. Dort ist die Arbeitsform „allein“ zusammen mit der Arbeitsform „Team (Linie)“ prägend.

Die Fachbereiche Wirtschaft, Chemie/Life Sciences und Technik, aber auch in etwas geringerem Mass Design, werden deutlich von der Arbeitsform „Team (Linie)“ dominiert. In Technik und Design kommt die Arbeitsform „Projektteams“ als weitere wichtige dazu.

Der Fachbereich Architektur weist eine sehr gleichmässige Kombination der Arbeitsformen auf.

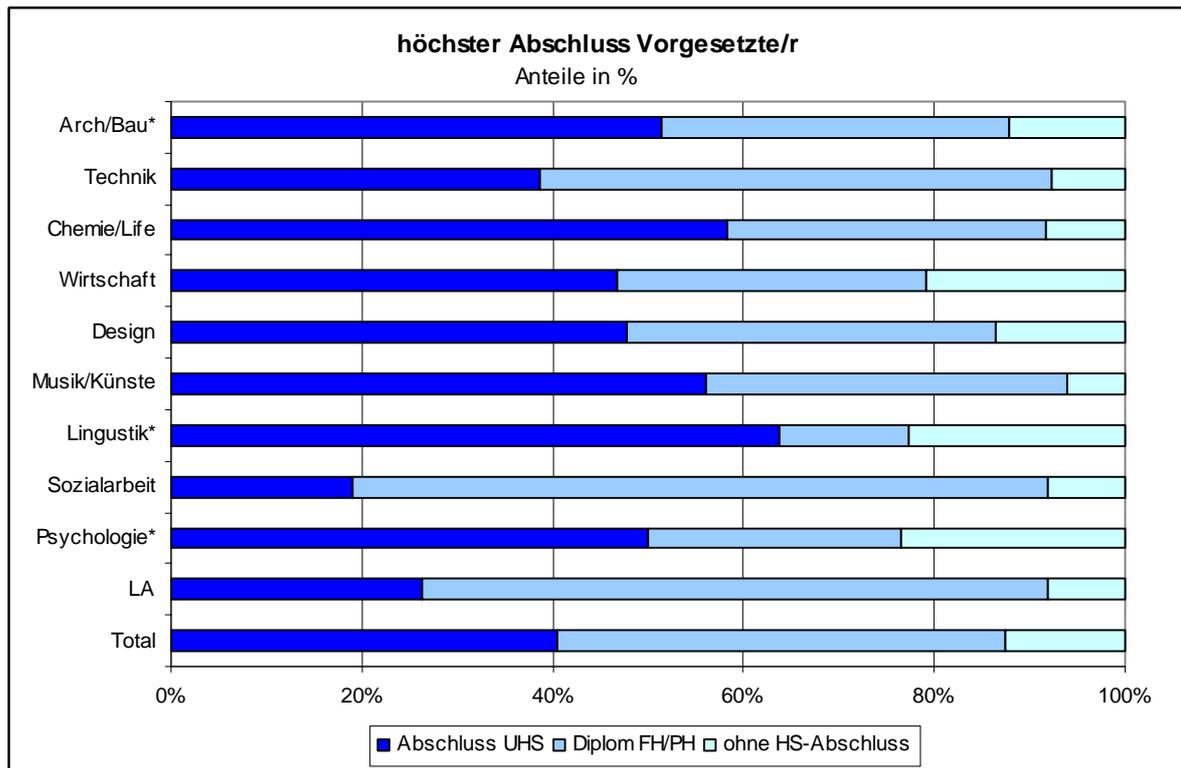
Höchste abgeschlossene Ausbildung des/der direkten (Linien-)Vorgesetzten

Anteile in %

	Total
Doktorat	11.5
Lizentiat/Diplom universitäre Hochschule	28.9
Diplom FH/PH 1)	46.9
ohne Hochschulabschluss	12.6
Total Anzahl	1178

1) (inkl. die Abschlüsse der Vorgängerinstitutionen wie Lehrerseminar, HWV, HTL, Gestaltungs- und Kunsthochschulen etc.)

40% der Vorgesetzten haben einen universitären Hochschulabschluss, 47% wie die Befragten einen FH/PH/HdK-Abschluss.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Die Unterschiede zwischen den Fachbereichen sind gross. Vorgesetzte mit Doktoraten finden sich weit überdurchschnittlich in den Fachbereichen Psychologie und Chemie/Life Sciences. Unterdurchschnittlich häufige Abschlüsse universitärer Hochschulen insgesamt bestehen in den Fachbereichen Soziale Arbeit und Lehrkräfteausbildung, also den spezifischen Berufen mit Professionscharakter.

Höchste abgeschlossene Ausbildungen der engsten Arbeitsumgebung

„Welches sind die höchsten abgeschlossenen Ausbildungen in Ihrer engsten Arbeitsumgebung? Betrachten Sie die aktuell wichtigste Arbeitsform für Sie und die Arbeitskollegen und –kolleginnen, welche dabei Ihre engste Arbeitsumgebung bilden. Welches sind deren höchste abgeschlossene Ausbildungen?“

Schreiben Sie bitte die Anzahl der Arbeitskollegen und -kolleginnen auf, deren höchste abgeschlossene Ausbildung der jeweiligen Angabe entspricht.“

Anzahl Personen, Mittelwert

	Total
Doktorat	2
Lizentiat/Diplom universitäre Hochschule	4
Diplom FH/PH 1)	9
Ohne Hochschulabschluss	6
Summe	21

1) (inkl. die Abschlüsse der Vorgängerinstitutionen wie Lehrerseminar, HWV, HTL, Gestaltungs- und Kunsthochschulen etc.)

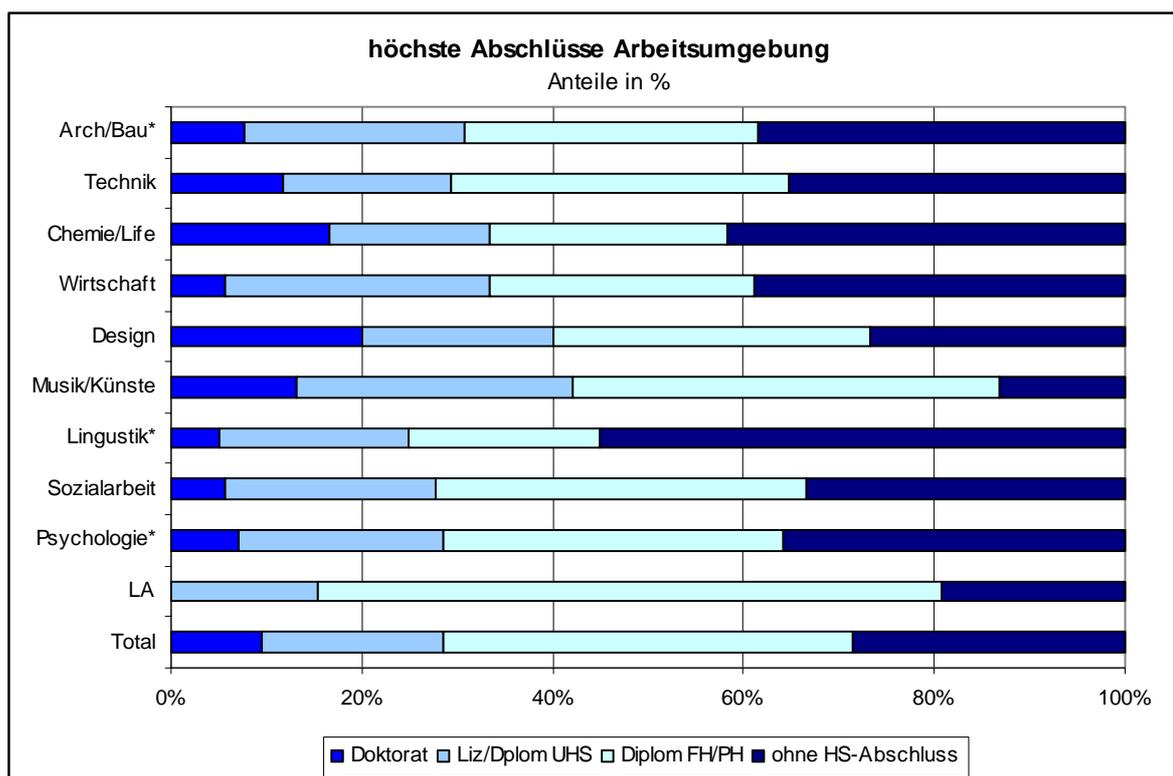
Die Antworten bestehen also aus Häufigkeiten von Arbeitskollegen und -kolleginnen mit bestimmter Ausbildung. Werden diese Häufigkeiten addiert, resultiert die Grösse der Arbeitsumgebung. Sie unterscheidet sich wesentlich nach Fachbereich:

Grösse der Arbeitsumgebung:

	Total	Arch*	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling*	SA	Psych*	LA
Anzahl Personen	21	13	17	12	18	15	38	20	18	14	26

* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Wie bei anderen Fragen auch erfolgt die Antwort, ohne dass die Kriterien für die Bestimmung von „engste Arbeitsumgebung“ explizit wären. Solche vorzugeben für so unterschiedliche Berufe oder Tätigkeiten wie Musikerin, Lehrer oder Entwicklungsingenieur wäre unmöglich. Die Zahlen geben somit an, was die Antwortenden gemäss ihren Kriterien darunter verstehen.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

In der Arbeitsumgebung der Antwortenden haben gut 40% der Arbeitskolleginnen und -kollegen ebenfalls einen FH/PH/HdK-Abschluss, je knapp 30% verfügen über einen Abschluss einer universitären Hochschule bzw. über keinen Hochschulabschluss.

Diese Verteilung differiert nach Fachgebiet. In den Fachbereichen Musik/Künste und Design verfügt die Arbeitsumgebung über überdurchschnittlich viele universitäre Abschlüsse. Am geringsten ist dieser Anteil im Fachbereich Lehrkräfteausbildung (wo der Anteil mit FH/PH/HdK-Abschluss mit Abstand am grössten ist).

Forschung und Entwicklung

Definition und Konkretisierung von „Forschung“ differieren bekanntlich erheblich nach Fachbereichen bzw. Fachkulturen. Im Kontext von Fachhochschulen wird der Begriff überdies oft zusammen mit dem Begriff „Entwicklung“ verwendet, der genau so wenig eindeutig ist. Die Formulierung der folgenden Frage überlässt es bewusst den Antwortenden, ihr Verständnis von „Forschung und/oder Entwicklung“ zu verwenden.

„Betreiben Sie im Rahmen Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit (auch) Forschung und/oder Entwicklung?“

Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
ja	22.1	()	51.1	70.6	8.8	(29.1)	(15.4)	()	()	()	15.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

() = weniger als 10 Fälle

Deutlich vom Durchschnitt abgesetzt sind die Fachbereiche Chemie/Life Sciences und Technik mit mehr 50%. In den Fachbereichen mit weniger als 10 Fällen ist der Anteil höchstens durchschnittlich. Interessant ist, dass in Chemie/Life Sciences die Vorgesetzten überdurchschnittlich häufig einen universitären Abschluss haben (insbesondere ein Doktorat), in der Technik hingegen nicht. Vermutlich steht im Fachbereich Technik der Begriff „Entwicklung“ im Vordergrund.

Es besteht eine positive Beziehung zwischen Forschung/Entwicklung und der Ausbildung des Vorgesetzten sowie dem verlangten Abschluss: Forschung/Entwicklung wird umso häufiger betrieben, je höher die Ausbildung des Vorgesetzten und je spezifischer der verlangte Abschluss (s. nächsten Abschnitt).

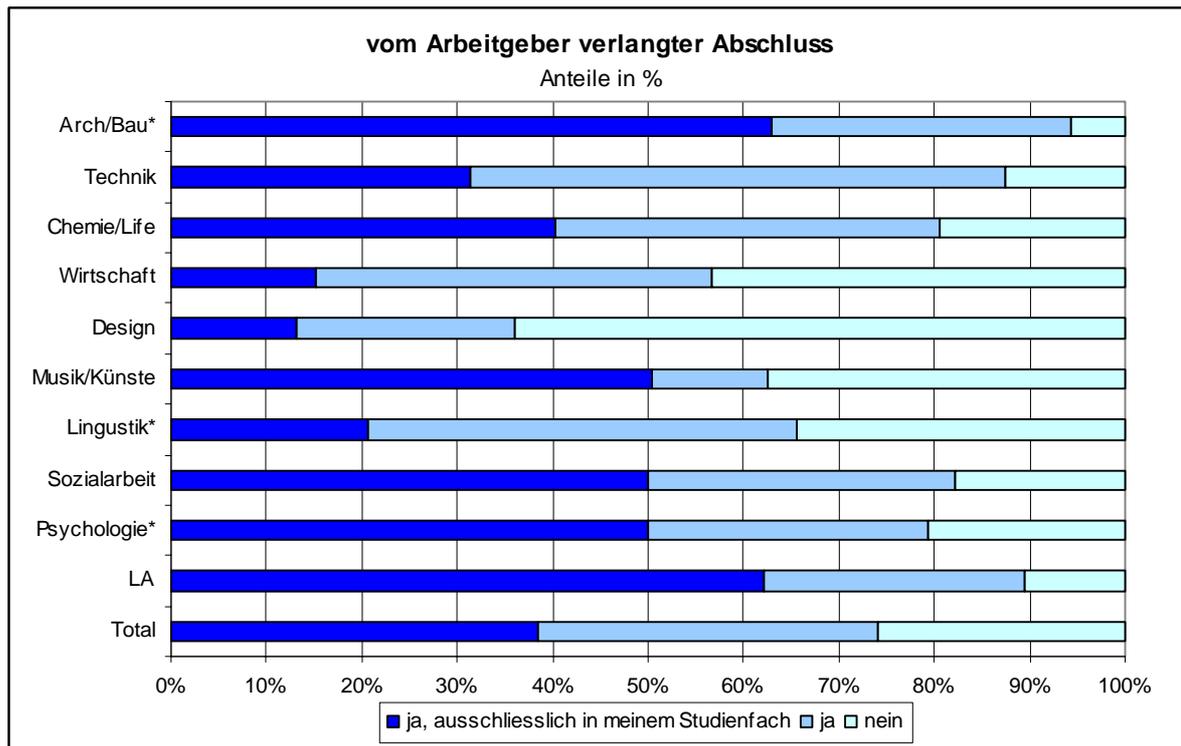
Vom Arbeitgeber verlangter Abschluss

„Wurde für Ihre jetzige Haupterwerbstätigkeit von Ihrem Arbeitgeber ein Hochschulabschluss verlangt?“

Anteile in %

	Total
ja, ausschliesslich in meinem Studienfach	38.4
Ja	35.6
Nein	26.0
Total Anzahl	1333

Bei einem Viertel der Befragten verlangte der Arbeitgeber keinen Hochschulabschluss. Dieser Anteil ist überdurchschnittlich hoch im Fachbereichen Design (64%), aber auch im Fachbereich Wirtschaft (43%).



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Die Fachbereiche lassen sich bezüglich dieser Variablen in 3 Gruppen unterteilen:

- Fachbereiche, in denen mind 50% angeben, dass *ausschliesslich ein Abschluss im eigenen Studienfach* verlangt worden sei: Architektur/Bau (der Fachbereich mit der höchsten Versäulung, vgl. Kapitel 4) sowie die Fachbereiche Lehrkräfte, Soziale Arbeit, Psychologie (wo auf Berufe mit Professionscharakter ausgebildet wird).
- Fachbereiche, in denen mind 80% angeben, dass ein *Hochschulabschluss* verlangt worden sei (ohne die erste Gruppe): Technik, Chemie/Life Sciences, also die naturwissenschaftlichen Fachbereiche.
- Fachbereiche, in denen mind 30% angeben, dass *kein Hochschulabschluss* verlangt worden sei: Wirtschaft, Design, Musik/Künste, Linguistik.

Interessant ist eine positive Beziehung zwischen verlangtem Abschluss und Ausbildung des Vorgesetzten: Je höher die Ausbildung des Vorgesetzten, umso häufiger wird ein spezifischer Abschluss für die Besetzung der aktuellen Stelle verlangt.

Einschätzungen von Organisation und Arbeitsplatz

Der letzte Abschnitt dieses Kapitels stellt Einschätzungen der Befragten dar: zum Typus der aktuellen Tätigkeit (eine Frage aus dem Hauptfragebogen), zu Aspekten der Organisation und der eigenen Tätigkeit (Fragen aus dem Zusatz-Modul).

Auch bei diesen Fragen muss man davon ausgehen, dass die Antworten nicht „die Realität“ zeigen, sondern die Wahrnehmungen (die z.B. stark fachspezifisch geprägt sind) der jeweiligen Realität. Die beiden Ebenen können in den Antworten auf solche Fragen grundsätzlich nicht getrennt werden.

Tätigkeitstypus

„Wie würden Sie Ihre gegenwärtige Erwerbstätigkeit am ehesten bezeichnen?“

Anteile in %

	Total
als feste längerfristige Berufstätigkeit	65.1
als zusätzliche Ausbildung bzw. Durchgangsstation, die mir Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet	31.3
als Jobben, das in keinem Zusammenhang zu meinen längerfristigen Berufszielen steht	3.6
Total Anzahl	1318

Als Jobben bezeichnen immerhin 10% bzw. 9% der Absolventen der Fachrichtungen Musik/Künste bzw. Psychologie ihre gegenwärtige Erwerbstätigkeit.

Betrachten wir die Einschätzung „feste längerfristige Berufstätigkeit“ etwas genauer:

Anteil in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
feste längerfristige Berufstätigkeit	65.1	(58.8)	56.6	46.0	54.4	46.6	66.7	(58.6)	73.1	(54.5)	88.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Überdurchschnittliche Nennungen dafür finden sich v.a. in den Fachbereichen Lehrkräfteausbildung und Soziale Arbeit, aber auch im Fachbereich Musik. Stark unterdurchschnittliche sind die Anteile in den Fachbereichen Chemie und Design, dann auch in Wirtschaft, Psychologie, Technik und Architektur/Bau.

Die Ergebnisse lassen vermuten, dass diese Zuordnung nach unterschiedlichen Kriterien erfolgt.

Kreuztabellierungen zeigen: Die Einschätzung der aktuellen Tätigkeit als fest und längerfristig ist umso grösser, je spezifischer die vom Arbeitgeber verlangte Ausbildung ist und je älter die Antwortenden sind. Die berufliche Position „Lehrer“ geht mit der gleichen überdurchschnittlichen Einschätzung einher.

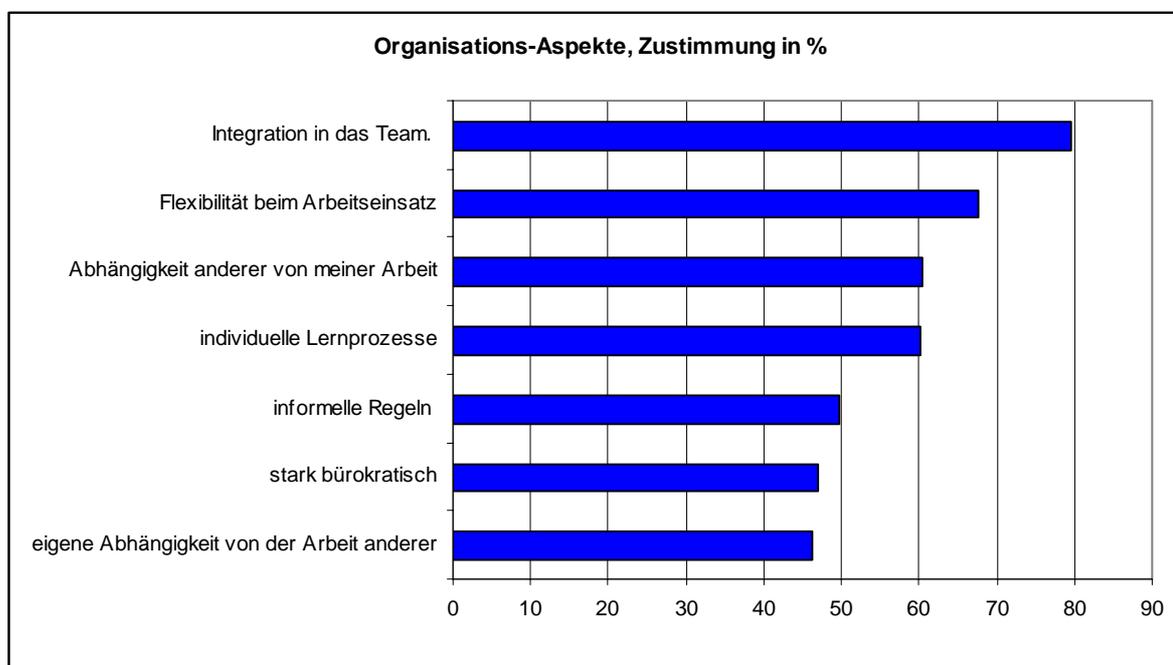
Organisations-Aspekte

„Inwieweit treffen die folgenden Aspekte auf Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit zu?“

Die folgende Tabelle und Grafik fassen die Zustimmung zu den Aussagen zusammen (Antwortvorgaben „trifft voll zu“ und „trifft zu“ in einer vierstufigen Skala). Die Antwortvorgaben sind in der Reihenfolge der Zustimmung gruppiert.

Zustimmung in %

Integration in das Team ist sehr wichtig.	79.6
Es wird von mir viel Flexibilität beim Arbeitseinsatz (Arbeitszeiten) erwartet.	67.5
Die Ergebnisse der Arbeit anderer im Unternehmen bzw. in der Organisation sind abhängig von meiner Leistung.	60.5
Individuelle Lernprozesse werden vom Unternehmen / von der Organisation stark gefördert.	60.2
Informelle Regeln prägen die Arbeit stark.	49.7
Das Unternehmen / die Organisation bzw. die Institution / das Amt ist stark bürokratisch organisiert.	47.1
Die Ergebnisse meiner Arbeit sind abhängig von den Leistungen anderer im Unternehmen bzw. in der Organisation.	46.2



Vier der sieben Aussagen finden Zustimmung bei über 50% der Antwortenden.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sind unterschiedlichen Bewertungs-Massstäbe in Betracht zu ziehen. So bezeichnen die Absolventen der Fachbereiche Psychologie, Soziale Arbeit und Musik/Künste ihre Organisation am häufigsten als „bürokratisch“ – Personen aus Fachbereichen also, deren Fachkultur ein eher kritisches Verhältnis zu Organisationen beinhaltet.

Die grössten Unterschiede nach Fachbereichen finden sich bei den beiden Aussagen über die *Abhängigkeit der Arbeitsergebnisse*. Überdurchschnittliche Zustimmung bei beiden Aussagen äussern Absolventen der Fachbereiche Architektur, Technik, Chemie/Life Sciences, unterdurchschnittliche diejenigen der Fachbereiche Lehrkräfteausbildung, Musik/Künste und Psychologie. Die Unterschiede zwischen den Fachbereichsgruppen TWD auf der einen, PSK und Lehrkräfteausbildung auf der anderen Seite sind deutlich.

Interessant sind die Zustimmungs-Unterschiede zwischen diesen beiden Aussagen: Andere in der Organisation gelten öfter als abhängig von der eigenen Arbeit als umgekehrt – die Abhängigkeit ist nicht symmetrisch.

Symmetrisch aber sind die Beziehungen zwischen den beiden Aussagen zur beruflichen Stellung der Antwortenden: Für beide Aussagen nennen Personen mit der beruflichen Position „Lehrer“ unterdurchschnittliche Zustimmung und Personen mit Führungsfunktion mehr Zustimmung als Personen ohne Führungsfunktion.

Es bestehen auch die erwarteten Beziehungen zur Arbeitsform: Allein-Arbeit geht mit geringerer Zustimmung einher als Arbeit in Linien- und Projektteams sowie in Netzwerken. Allerdings besteht erneut eine Asymmetrie: Die Beziehungen sind stärker, wenn es um die eigene Abhängigkeit als wenn es um die Abhängigkeit anderer geht.

Tätigkeits-Aspekte

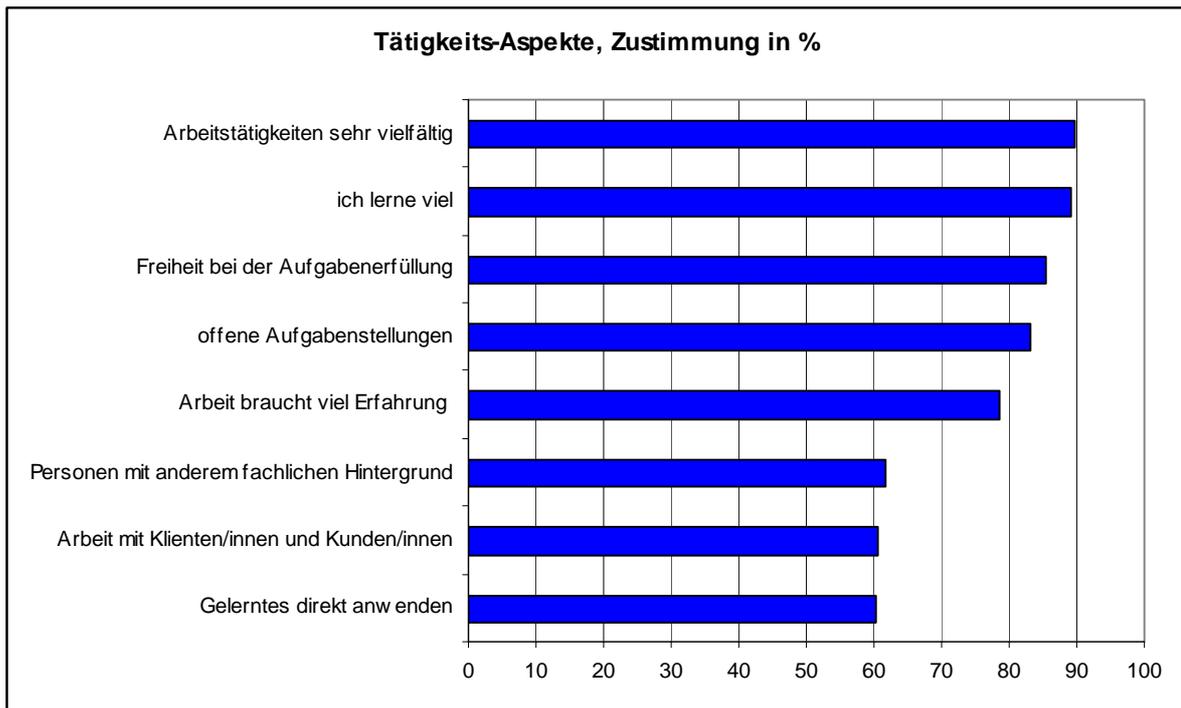
„In welchem Masse treffen die folgenden Tätigkeitsaspekte bei Ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit zu?“

Die folgende Tabelle und Grafik fassen erneut die Zustimmung zu den Aussagen zusammen (Antwortvorgaben „trifft voll zu“ und „trifft zu“ in einer vierstufigen Skala). Die Antwortvorgaben sind in der Reihenfolge der Zustimmung gruppiert.

Zustimmung in %

Meine Arbeitstätigkeiten sind sehr vielfältig.	89.6
Ich lerne viel bei meiner Erwerbstätigkeit.	89.2
Ich habe weitgehende Freiheit bei der Art und Weise der Aufgabenerfüllung.	85.3
Ich habe es häufig mit offenen Aufgabenstellungen zu tun, die eine Vielzahl von Lösungen zulassen.	83.0
Meine Arbeit verlangt viel Erfahrung.	78.7
Ich arbeite oft mit Personen zusammen, die einen anderen fachlichen Hintergrund als ich haben.	61.7
Ich arbeite mit Klient/innen bzw. Kund/innen zusammen.	60.7
Die im Studium gelernten Instrumente und Methoden kann ich oft direkt anwenden.	60.3

Im Unterschied zu den Organisations-Aspekten finden hier alle Aussagen bei einer Mehrheit der Antwortenden Zustimmung. Die Zustimmung zu den ersten fünf Aussagen zeichnen ein sehr positives Bild der eigenen Arbeitstätigkeiten.



Die Aussage der offenen Aufgabenstellung werden überdurchschnittlich oft von Antwortenden der Fachbereiche Lehrkräfteausbildung und Design genannt, stark unterdurchschnittlich des Fachbereichs Linguistik.

Viel Erfahrung verlangt die Arbeit gemäss diesen Zustimmungshäufigkeiten in erster Linie in den Fachbereichen Musik/Künste, Lehrkräfteausbildung, Psychologie.

Die höchsten Werte für „Arbeit mit Klientinnen und Kunden“ geben Antwortende der Fachbereiche Soziale Arbeit und Psychologie.

Die Aussagen über die direkte Anwendbarkeit des Gelernten und die Arbeit mit Personen mit anderem fachlichen Hintergrund sind von besonderem Interesse.

direkte Anwendung des im Studium Gelernten

Anteil in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
„trifft voll zu“ und „trifft zu“	60.3	(56.3)	57.2	62.4	49.4	56.4	68.8	(69.2)	(71.4)	64.7	71.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Die PSK-Fachbereiche haben ausnahmslos alle überdurchschnittlich hohe Werte, am geringsten ist die Zustimmung im Fachbereich Wirtschaft.

Diese Unterschiede lassen sich unter anderem mit folgendem Resultat erklären: Je spezifischer der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss, desto häufiger die Zustimmung zur Aussage, das im Studium direkt Gelernte direkt anwenden zu können. Genau das ist selbstverständlich in den eher professionalisierten PSK-Bereichen der Fall.

Zusammenarbeit mit Personen mit anderem fachlichen Hintergrund

Anteil in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	Lehr
„trifft voll zu“ und „trifft zu“	61.7	(64.5)	59.0	64.7	68.6	76.4	55.3	(73.1)	66.2	(61.8)	52.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Der Zusammenhang mit dem vom Arbeitgeber verlangten Abschluss ist hier umgekehrt: Je unspezifischer der verlangte Abschluss ist, desto öfter Zustimmung zur Aussage, oft mit Personen mit anderem fachlichen Hintergrund zusammenzuarbeiten. Die grossen Fachbereiche Lehrkräfteausbildung und Wirtschaft scheinen diesen Zusammenhang zu prägen.

Zusammenfassung

Betrachten wir zunächst die wichtigsten Resultate zu *Organisation und formaler Anstellung, Arbeitsplatz und Arbeitstätigkeiten*.

- berufliche Position
Sie verteilt sich breit auf die drei Hauptgruppen Arbeitnehmer ohne Führungsfunktion (41%), Lehrer (29%) und Arbeitnehmer mit Führungsfunktion (23%).
- Arbeitsform
Alle vier Formen sind mit Häufigkeiten von mind 25% verbreitet; am häufigsten ist die Arbeit in einem Team (in der Linienstruktur).
- höchste Ausbildung des Vorgesetzten
47% der Vorgesetzten haben einen FH/PH/HdK-Abschluss, 40% einen universitären Hochschulabschluss.
- Forschung und Entwicklung
Gut 20% der Absolventinnen und Absolventen betreiben im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit auch Forschung und Entwicklung.
- verlangter Abschluss
In 38% der Fälle wurde ein Abschluss ausschliesslich im eigenen Studienfach verlangt, in 35% ein Hochschulabschluss allgemein, in 26% kein Hochschulabschluss.

Eine Faktorenanalyse und eine Reihe bivariater Analysen brachten keine Typologie der hier verwendeten Variablen hervor. Hingegen wird die Wichtigkeit von zwei Variablen sichtbar: *der Ausbildung des Vorgesetzten* und *des vom Arbeitgeber verlangten Abschlusses* für die Besetzung der Stelle. Zwischen den beiden Variablen besteht eine positive Beziehung: Je höher die Ausbildung des Vorgesetzten, desto eher wird ein spezifischer Abschluss verlangt. Und beide Variablen beeinflussen positiv die Wahrscheinlichkeit, dass die Arbeit auch Forschung und Entwicklung umfasst.

Bei der Einschätzung von verschiedenen *Aspekten der Organisation*, in der man arbeitet, stellen wir starke Unterschiede nach Fachbereich fest, die man mit traditionellen Fachkulturen in Verbindung bringen kann. Bemerkenswert ist, dass die Einschätzungen zur Abhängigkeit der Leistungen nicht symmetrisch sind: Die anderen sind abhängiger von der eigenen Arbeit als die eigene Arbeit von derjenigen der anderen.

Die Einschätzung der eigenen *Tätigkeit* fällt äusserst positiv aus und weist Züge von Idealisierung auf. Der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss hat auch hier Einfluss auf die Antworten.

6. Kompetenzen und Ressourcen

Zu den grossen Themen von Absolventenstudien gehört die Frage nach den Kompetenzen, welche die Absolventen erworben haben und welche in ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit gefordert werden. Das Interesse richtet sich auf das Ausmass der Übereinstimmung zwischen vorhandenen und geforderten Kompetenzen („Match“ bzw. „Mismatch“). In der Regel wird dabei die Anforderung als Massstab genommen und werden daran „Defizite“ oder „Überschüsse“ gemessen: Die Absolventen verfügen somit über „zuwenig“ oder „zuviel“ einer Kompetenz. Es liegt nahe, darin einen Indikator zu sehen für die Zielerreichung oder Qualität einer Hochschulausbildung.

Allerdings ist hier eine gewisse Vorsicht geboten. So ist die stillschweigende Unterstellung problematisch, die Aufgabe einer Hochschul-Ausbildung sei es, Übereinstimmung mit genau der aktuellen und spezifischen Anforderung eines Arbeitsplatzes herzustellen. Ungeklärt liesse diese Unterstellung etwa die Beziehung zu einer anderen Forderung, nämlich derjenigen der Arbeitsmarktfähigkeit. Abgesehen davon ist „Kompetenz“ ein umstrittenes Konzept – so wird etwa kontrovers diskutiert, ob „Kompetenz“ oder „Fähigkeit“ oder „Können“ oder „Wissen“ anwendungsfrei als eine der Person zugehörige Eigenschaft zu verstehen sei. Und: In Absolventen-Befragungen wird nicht „die Realität“ erfasst, sondern Einschätzungen, die relativ in bezug auf Erfahrungen und andere Personen sind. Kurz (und ohne die Diskussion hier weiter auszuführen): Wir haben es mit Einschätzungen von Absolventen bestimmter Fachrichtungen zu tun, geäussert in einer beruflichen Position und bezüglich einer spezifischen Arbeitstätigkeit ca. ein Jahr nach Studienabschluss. In Längsschnittuntersuchungen des Bundesamt für Statistik werden die Einschätzungen 5 Jahre später erneut erhoben – und die Resultate der beiden Zeitpunkte miteinander verglichen.

Im Studium angeeignete vs. aktuell geforderte Kenntnisse und Fähigkeiten

Das Bundesamt für Statistik verwendet 21 „Kenntnisse und Fähigkeiten“³, und zwar in doppelter Weise: als „während dem Studium angeeignet“ und als „in meiner derzeitigen Erwerbstätigkeit gefordert“.

Die folgende Darstellung befasst sich mit dem Total der ZFH-Absolventen. Je mehr die Daten nach Fachbereichen und Studiengängen differenziert werden, umso aussagekräftiger sind sie für diese selbstverständlich. Eine solche Differenzierung übersteigt jedoch den Rahmen dieses Berichtes.

Die Rangreihenfolge bei den *im Studium angeeigneten* Kenntnissen und Fähigkeiten ist die folgende:

Mittelwerte (1 = überhaupt nicht, 7 = in sehr hohem Masse)

fachspezifische theoretische Kenntnisse	5.7
Kenntnisse der wesentlichen Methoden meines Studienfaches	5.5
Fähigkeit, sich selbstständig in neue Themengebiete einzuarbeiten	5.5
Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten	5.2
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	5.1
Fähigkeit, Produkte, Ideen oder Berichte einem Publikum zu präsentieren	5.1

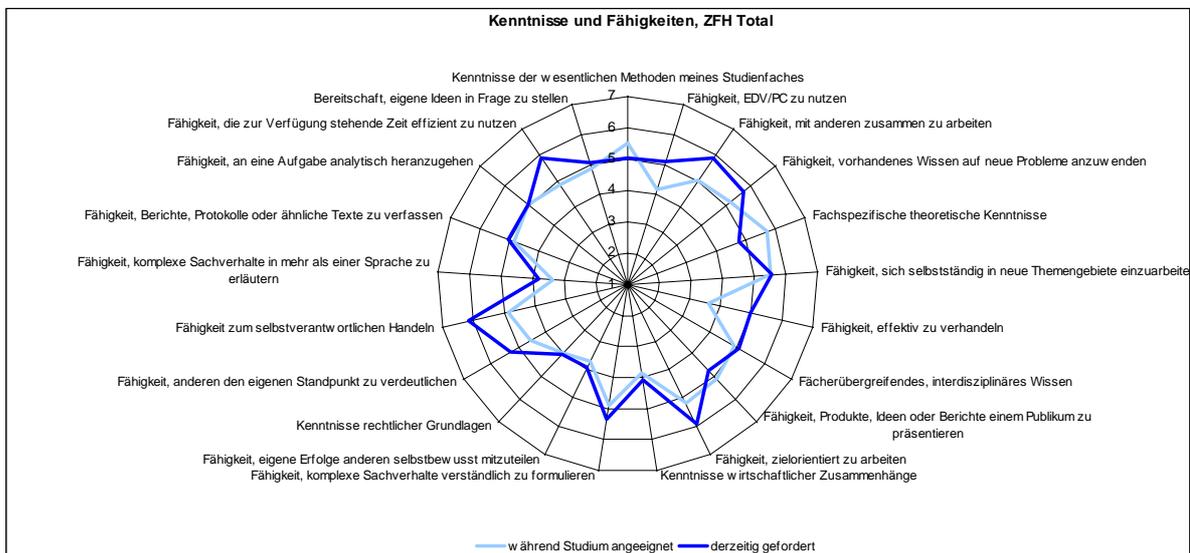
³ Eine Diskussion dazu findet man in Bundesamt für Statistik (2008)

Zum Vergleich die Rangreihenfolge der *aktuell geforderten* Kenntnisse und Fähigkeiten:

Mittelwerte (1 = überhaupt nicht, 7 = in sehr hohem Masse)

Fähigkeit zum selbstverantwortlichen Handeln	6.2
Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten	5.9
Fähigkeit, die zur Verfügung stehende Zeit effizient zu nutzen	5.8
Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten	5.8
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	5.7
Fähigkeit, sich selbstständig in neue Themengebiete einzuarbeiten	5.5

Für das Total der ZFH-Absolventinnen und –Absolventen ergibt sich das folgende zusammenfassende Bild:



Drei der 6 Kenntnisse und Fähigkeiten sind in beiden der obigen Listen aufgeführt:

- Fähigkeit, sich selbstständig in neue Themengebiete einzuarbeiten
- Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten
- Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden

Diese drei in beiden Listen aufgeführten Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechen wohl weitgehend den selbst gesetzten Zielen der ZFH-Studiengänge und geben somit ein sehr positives Bild ab.

In hohem Mass *angeeignet*, aber nicht im gleichen Mass gefordert sind „fachspezifische theoretische Kenntnisse“ und „Kenntnisse der wesentlichen Methoden meines Studienfaches“. Umgekehrt werden *aktuell gefordert*, aber nicht in den ersten Rängen im Studium angeeignet, insbesondere die „Fähigkeit zum selbstverantwortlichen Handeln“ sowie „Fähigkeit, die zur Verfügung stehende Zeit effizient zu nutzen“. Dieses Resultat deckt sich mit einer seit langem allgemein bekannten Erscheinung: Kurz nach Abschluss des Studiums stellen die Absolventen fest, dass sie das gelernte fachspezifisches Wissen nicht unmittelbar umsetzen und dass umgekehrt ihre Tätigkeit fachunspezifische Kompetenzen erfordert, die sie weniger gelernt haben.

Man kann das Augenmerk nun speziell auf jene Kenntnisse und Fähigkeiten richten, in denen die Diskrepanzen („Mismatches“) am grössten sind.

Differenz: Werte der *geforderten* grösser als Werte der *erlernten* Kenntnisse und Fähigkeiten („Kompetenzdefizit“)

Differenz der Mittelwerte

Fähigkeit, effektiv zu verhandeln	1.4
Fähigkeit zum selbstverantwortlichen Handeln	1.3
Fähigkeit, die zur Verfügung stehende Zeit effizient zu nutzen	1.0
Fähigkeit, EDV/PC zu nutzen	0.9
Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten	0.8
Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten	0.7

Differenz: Werte der *erlernten* grösser als Werte der *geforderten* Kenntnisse und Fähigkeiten („Kompetenzüberschuss“)

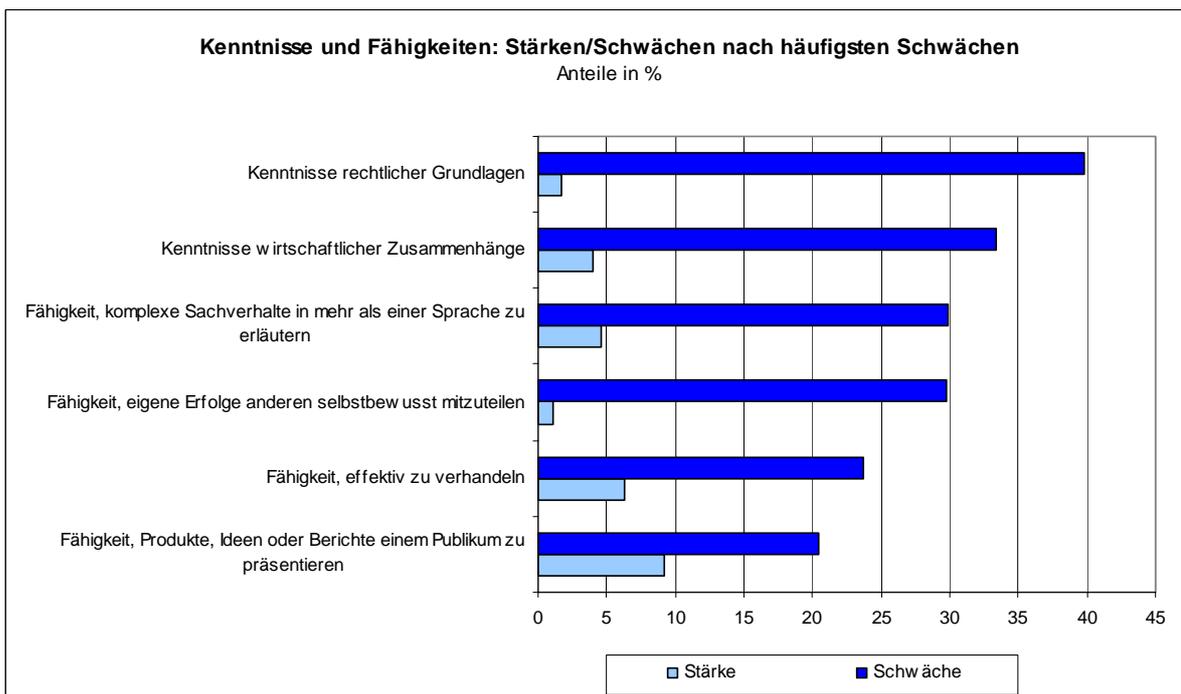
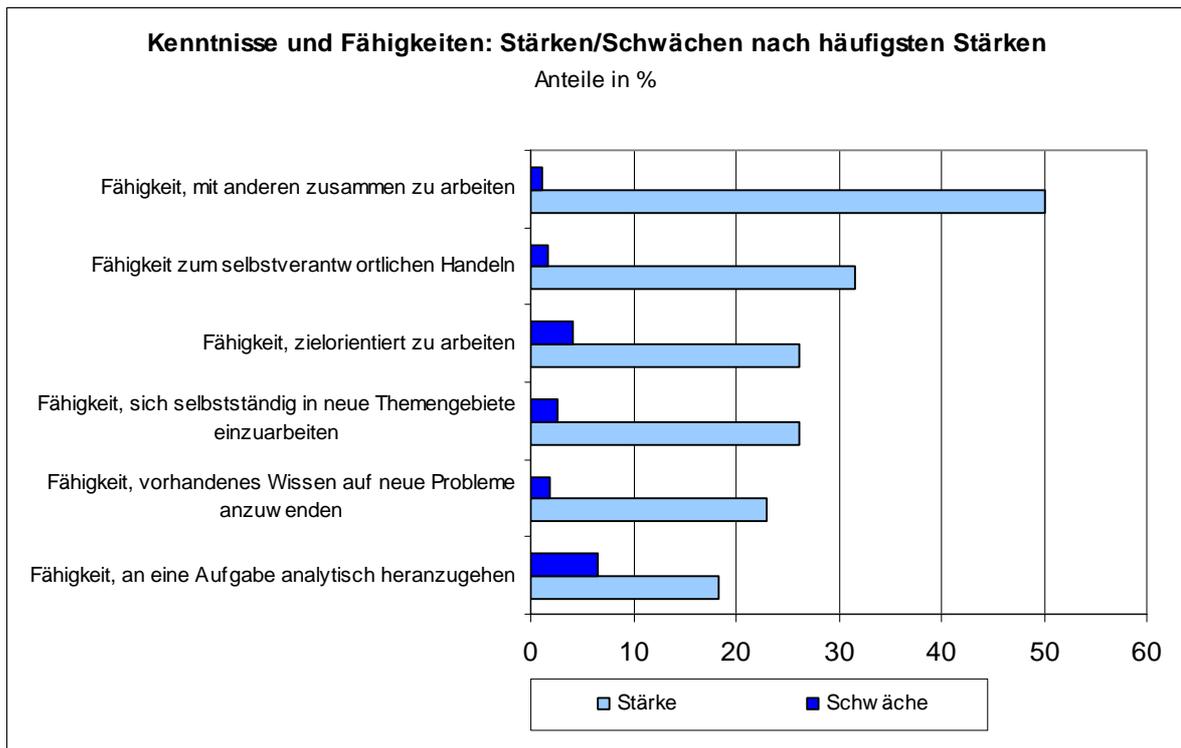
Differenz der Mittelwerte

Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen	-0.1
Fähigkeit, Produkte, Ideen oder Berichte einem Publikum zu präsentieren	-0.4
Kenntnisse der wesentlichen Methoden meines Studienfaches	-0.5
fachspezifische theoretische Kenntnisse	-1.0

Das Resultat wird bestätigt: Fachübergreifende Kompetenzen werden in der Einschätzung der Antwortenden häufiger gefordert als gelernt, umgekehrt fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten weniger häufig gefordert als gelernt.

Kenntnisse und Fähigkeiten: persönliche Stärken und Schwächen

Im Zusatzfragebogen für die ZFH-Absolventen wurden die Befragten nun gebeten, aus dieser Liste diejenigen drei Kenntnisse und Fähigkeiten anzugeben, die sie als ihre „grössten persönlichen Stärken“ und ihre „grössten persönlichen Schwächen“ betrachten. Die Frage kümmert sich also nicht um den Ort des Erwerbs und fasst Kenntnisse und Fähigkeiten ausdrücklich als persönliche Eigenschaften.



Am häufigsten werden als Stärken fachübergreifende Kenntnisse und Fähigkeiten genannt, als Schwächen ebenfalls, allerdings ergänzt durch nicht dem Fach zugehörige Kenntnisse: Kenntnisse über rechtliche und wirtschaftliche Grundlagen und Zusammenhänge.

Bemerkenswert ist: Die Stärken und Schwächen orientieren sich stark an den geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten. Denn die am häufigsten genannten Stärken sind auch die am häufigsten genannten Anforderungen, während die am häufigsten genannten Schwächen auch die am wenigsten häufig genannten Anforderungen sind.

Interessant, gerade auch im Hinblick auf die bisherigen Laufbahnen, ist auch das folgende Resultat: 3 der 6 am häufigsten genannten Stärken gehören auch zur Liste der 6 Fähigkeiten, die am häufigsten als gelernt bezeichnet werden. Es fehlen bei den gelernten insbesondere die „Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten“ und die „Fähigkeit zum selbstverantwortlichen Handeln“ – diese Stärken basieren somit nicht primär auf dem Lernen in der Hochschule. Bei den Schwächen hingegen erscheinen 5 der 6 am häufigsten genannten auch in der Liste der am wenigsten im Studium gelernten Kenntnisse und Fähigkeiten. *Fazit:* Die eigenen Stärken werden weniger mit dem Studium assoziiert als die eigenen Schwächen.

Kompetenzbalance

In einer dritten Betrachtungsweise geht es um das Ausmass, in dem totalisierend das eigene Wissen und die eigenen Fähigkeiten eingebracht werden können bzw. den Anforderungen genügt. Gefragt (im Zusatzmodul) wird somit nach einem „globalen“ Match bzw. Mismatch.

„In welchem Masse bringen Sie Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten in Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit ein?“

Anteile in %

	Total
in hohem Mass	91.6
in geringem Mass	8.4
Anzahl Total	1257

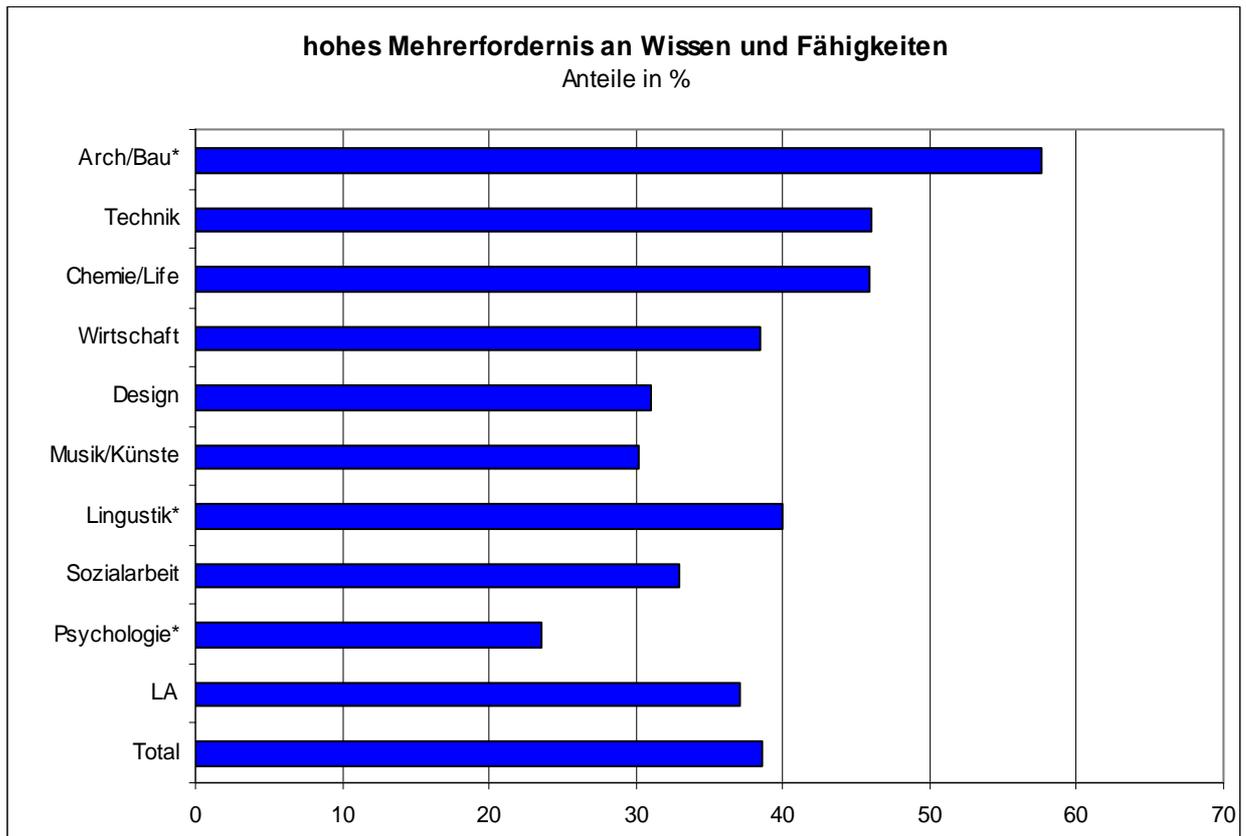
Hohe 92% der Antwortenden geben an, in hohem Mass ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einbringen zu können.

„In welchem Masse erfordert Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit mehr Wissen und Fähigkeiten als Sie tatsächlich bieten können?“

Anteile in %

	Total
in hohem Mass	38.6
in geringem Mass	61.4
Anzahl Total	1247

Der Möglichkeiten des Einbringens von Wissen und Fähigkeiten steht die Frage nach dem Defizit bzw. Mehrerfordernis gegenüber. Immerhin knapp 40% geben an, dass ein solches „in hohem Mass“ bestehe.



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Die Antworten nach Fachbereichen bewegen sich in einem breiten Spektrum: Für 58% der Absolventen des Fachbereichs Architektur/Bau, aber nur für 24% aus dem Fachbereich Psychologie erfordert die aktuelle Erwerbstätigkeit in hohem Mass mehr Wissen und Fähigkeiten, als die Absolventen bieten können.

Wissensressourcen

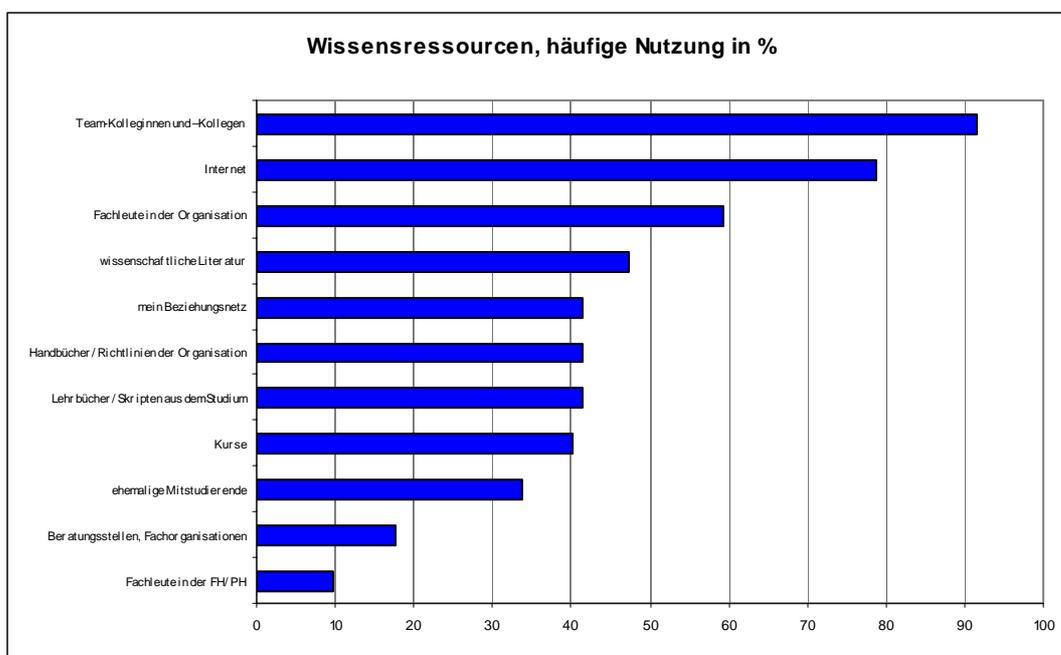
Schliesslich wird – losgelöst von der Frage nach Kompetenzen – im Zusatzmodul nach den verwendeten Wissensressourcen gefragt:

„Es kommt in jedem Arbeitsalltag vor, dass man vor Aufgabenstellungen steht, zu deren Lösung man zusätzliche Ressourcen mobilisieren muss. Welche Ressourcen verwenden Sie in solchen Fällen?“ Die Frage muss offen lassen, welches diese Aufgabenstellungen sind bzw. für welche konkreten Zwecke diese Ressourcen eingesetzt werden.

Die folgende Tabelle und Grafik fassen die Antwort „häufig“ zu den Aussagen zusammen (Antwortvorgaben „sehr häufig“ und „häufig“ in einer vierstufigen Skala). Die Antwortvorgaben sind in der Reihenfolge der Zustimmung gruppiert.

Häufige Nutzung in %

Team-Kolleginnen und –Kollegen	91.6
Internet	78.8
Fachleute bzw. Praktiker im Unternehmen / in der Organisation (ausserhalb des Teams)	59.4
wissenschaftliche Literatur	47.3
Handbücher/Richtlinien des Unternehmens / der Organisation	41.5
mein Beziehungsnetz ausserhalb meiner Organisation und meiner Hochschule	41.5
Lehrbücher/Skripten aus dem Studium	41.4
Kurse	40.2
ehemalige Mitstudierende	33.7
Beratungsstellen, Fachorganisationen	17.6
Fachleute in der Hochschule, an der ich studiert habe	9.8



Dass die Team-Kolleginnen und –Kollegen, andere Personen aus der Organisation sowie das Internet als unspezifische Quelle in den ersten drei Rängen und von mehr als der Hälfte genannt werden, ist nicht erstaunlich. „Wissenschaftliche Literatur“ folgt an vierter Stelle mit nur noch 47%.

Von besonderem Interesse sind natürlich die Ressourcen der ZFH: 40% nennen Lehrbücher/Skripten, 34% ehemalige Mitstudierende und nur 10% ZFH-Personal. Die Hochschule, an der man noch vor kurzem studiert hat, ist also keine relevante Wissensressource im Arbeitsalltag – sie wird im letzten Rang aufgeführt. Das ist kein günstiges Resultat, wenn man einen Wissensaustausch mit den Alumni bzw. eine Bindung der Alumni an die Hochschule anstrebt.

„Lehrbücher/Skripten aus dem Studium“ werden am häufigsten von Absolventen der Fachbereiche Architektur/Bau und Psychologie genannt, „ehemalige Mitstudierende“ von solchen der Fachbereiche Lehrkräfteausbildung und Musik, „Fachleute aus der Hochschule“ von solchen der Fachbereiche Musik und Chemie/Life Sciences.

Wissenschaftliche Literatur nennen mit grossem Abstand am häufigsten die Absolventen der Chemie/Life Sciences, sodann der Psychologie – das wissenschaftliche Selbstverständnis in diesen beiden Fachbereichen ist bereits auch schon bei anderen Fragen sichtbar geworden. Der erste Häufigkeitsrang bei den Beratungsstellen liegt mit grossem Abstand im Fachbereich Psychologie. Das Beziehungsnetz ausserhalb von Organisation und Hochschule wird am häufigsten von den Angehörigen der Fachbereiche Design und Lehrkräfteausbildung genutzt.

Zusammenfassung

- Alles in allem wird ein sehr freundliches Bild über die im Studium angeeigneten Kenntnisse und Fähigkeiten gezeichnet und in zentralen Punkten überdies eine hohe Übereinstimmung mit den Kenntnissen und Fähigkeiten, die aktuell gefordert sind. Dabei bestätigt sich ein bekannter Befund:
- Fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten werden tendenziell weniger häufig gefordert als gelernt, während umgekehrt fachübergreifende Kompetenzen tendenziell häufiger gefordert als gelernt werden – immer in der Einschätzung der Befragten.
- Die am häufigsten als *eigene Stärken* eingestufteten Kenntnisse und Fähigkeiten (mit anderen zusammen arbeiten können, selbstverantwortliches Handeln) sind fachübergreifend und wurden nur zum Teil im Studium erworben. Die in der Rangreihenfolge folgenden drei Kenntnisse und Fähigkeiten werden stark mit dem Studium assoziiert.
- In einer zusammenfassenden Betrachtung geben über 90% der Antwortenden an, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in hohem Mass in die Erwerbsarbeit einbringen zu können. Knapp 40% aber geben an, dass ihre Erwerbsarbeit in hohem Mass mehr Wissen und Fähigkeiten erfordern, als sie tatsächlich bieten können.
- Bei den mobilisierten Wissensressourcen fällt auf, wie wenig die ZFH-Teilschulen, an denen die Absolventen bis vor kurzen studiert haben, genannt werden.

Wie schon in der Einleitung erwähnt: Es handelt sich hier um Einschätzungen – sowohl über die eigenen wie auch über die geforderten Fähigkeiten. Eine Antworttendenz ist nicht zu übersehen: Sie orientiert die eigenen Stärken an den Anforderungen, indem diese Stärken mit den am stärksten geforderten Kompetenzen gleichgesetzt werden (die wiederum wenig im Studium gelernt wurden).

7. Einschätzung von Laufbahnen und aktueller Tätigkeit

Bei den folgenden Fragen werden die Absolventinnen und Absolventen um Einschätzungen gebeten. Im ersten Fall – einer Frage aus dem Zusatzmodul – wird nach der Wichtigkeit verschiedener Laufbahnelemente „für die erfolgreiche Bewältigung Ihrer aktuellen Arbeitsaufgaben“ gefragt. Man bietet den Absolventen somit die Möglichkeit, die Wichtigkeit des Studiums im Zusammenhang anderer Laufbahnelemente zu bewerten – gemäss der in der Einleitung formulierten Vermutung, nicht nur die formelle Hochschul-Ausbildung sei kompetenzbildend.

Die zweite Frage stammt aus dem Hauptfragebogen. Sie fragt danach, wie weit die jetzige Erwerbstätigkeit in vier Aspekten der Ausbildung angemessen sei. Auch wenn das nicht ausgeführt wird, ist damit die Hochschulausbildung gemeint.

Laufbahn-Ressourcen bezüglich der Erfüllung von Aufgaben

„Wenn Sie Ihre bisherige persönliche Laufbahn betrachten – wie hoch schätzen Sie die Wichtigkeit der folgenden Elemente für die erfolgreiche Bewältigung Ihrer aktuellen Arbeitsaufgaben ein?

(Wenn ein Element auf Ihre Laufbahn nicht zutrifft, kreuzen Sie „trifft nicht zu“ an.)“

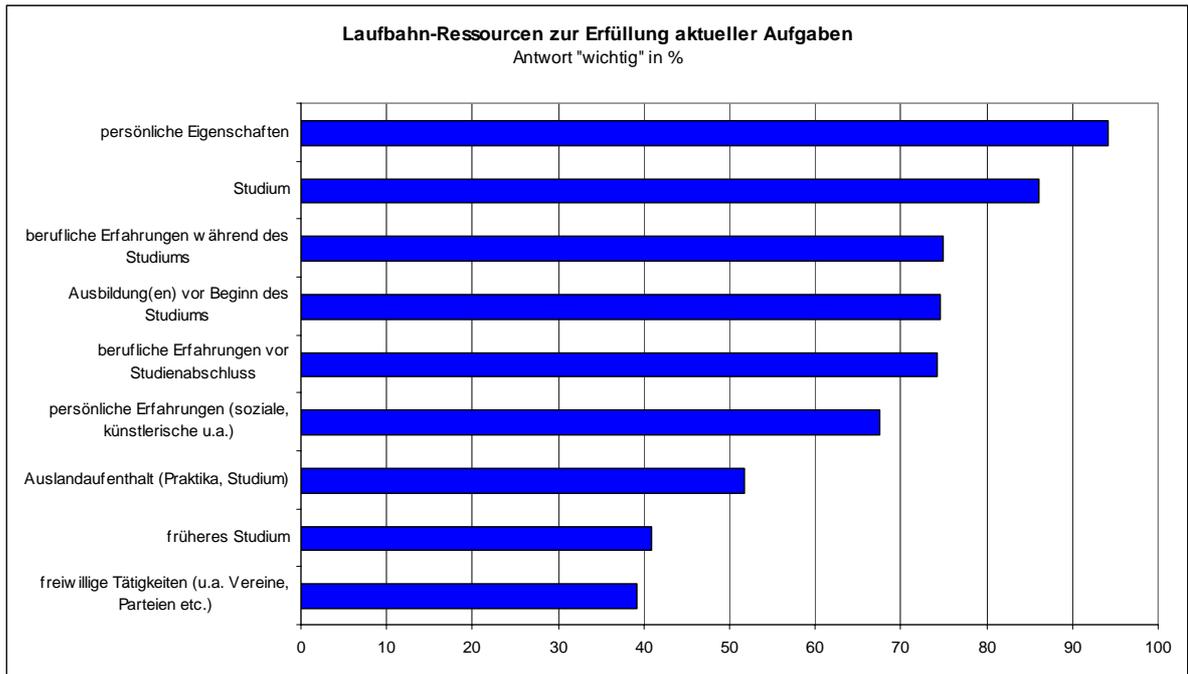
Die folgende Tabelle und Grafik fassen die Antwort „wichtig“ zu den Aussagen zusammen (Antwortvorgaben „sehr wichtig“ und „wichtig“ in einer vierstufigen Skala). Die Antwortvorgaben sind in der Reihenfolge der Zustimmung gruppiert.

Zustimmung in %

		Anzahl
persönliche Eigenschaften	94.1	1251
Studium	86.1	1257
berufliche Erfahrungen während des Studiums	74.9	1151
Ausbildung(en) vor Beginn des Studiums	74.6	1258
berufliche Erfahrungen vor Studienabschluss	74.3	1197
persönliche Erfahrungen (soziale, künstlerische u.a.)	67.5	1148
Auslandaufenthalt (Praktika, Studium)	51.7	877
früheres Studium	40.9	531
freiwillige Tätigkeiten (u.a. Vereine, Parteien etc.)	39.2	983

Anmerkung: Die hohe Zahl von 531 beim Element „früheres Studium“ kommt vermutlich dadurch zustande, dass es nicht klar genug unterschieden vom Element „Studium“ wahrgenommen wurde.

Die Reihenfolge dieser „Elemente“ ist alles in allem nicht überraschend. Erwähnenswert ist aber doch, dass „persönliche Eigenschaften“ von 94% im ersten Rang als wichtig eingeschätzt werden – vor dem Studium. Danach folgen die Zustimmungen für „berufliche Erfahrungen vor und während des Studiums“ und „Ausbildungen vor Studienbeginn“ vor „persönlichen Erfahrungen“ sozialer und künstlerischer Art. Die Differenz der Werte für das Studium gegenüber den früheren Ausbildungen und beruflichen Erfahrungen ist gering.



Irritierend sind die fast identischen Zustimmungen (je drei Viertel) für berufliche Erfahrungen vor und während des Studiums und frühere Ausbildungen. Die einzelnen Items weisen aber doch unterschiedliche Zustimmungen nach Fachbereichen auf:

Ausbildung(en) vor Beginn des Studiums

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
wichtig	74.6	81.8	74.3	81.0	73.9	72.7	75.3	(68.0)	64.9	82.4	75.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Ausbildungen vor Beginn des Studiums werden überdurchschnittlich oft als wichtig erachtet in den Fachbereichen Psychologie, Architektur/Bau und Chemie/Life Sciences. Am geringsten wird diese Wichtigkeit im Fachbereich Soziale Arbeit eingeschätzt.

Architektur/Bau und Chemie/Life Sciences sind Fachbereiche mit einem hohen Berufsmatur-Anteil, Psychologie mit einem hohen Anteil „anderer Schweizer Ausweis“.

Berufliche Erfahrungen vor Studienbeginn

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
wichtig	74.3	75.8	67.5	74.7	78.0	78.4	63.8	(59.1)	80.5	93.9	72.5

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Berufliche Erfahrungen vor Studienbeginn gelten im Fachbereich Psychologie deutlich am häufigsten als wichtig, am wenigsten hingegen im Fachbereich Linguistik. Zur Erinnerung: Im Fachbereich Psychologie finden die Vorstudien-Erwerbstätigkeiten relativ wenig im gleichen Wirtschaftsbereich wie die aktuelle Tätigkeit statt.

Berufliche Erfahrungen während des Studiums

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
wichtig	74.9	(67.9)	54.9	(36.7)	78.1	68.6	75.7	(65.2)	89.5	(70.0)	86.3

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

In den Fachbereichen Soziale Arbeit und Lehrkräfteausbildung wird den beruflichen Erfahrungen während des Studiums am häufigsten Wichtigkeit zugesprochen (deutlich am wenigsten im Fachbereich Chemie/Life Sciences). In den beiden erstgenannten Fachbereichen findet die Studierenerbstätigkeit relativ oft im selben Wirtschaftsbereich statt wie die aktuelle Tätigkeit. Es war zu erwarten, dass eine Wirtschaftsbereich-Versäulung der Erwerbstätigkeiten mit einer hohen Wertschätzung der beruflichen Erfahrungen vor und während des Studiums einhergeht. Diese Beziehungen bestehen tatsächlich. Sie bestehen jedoch auch für die Ausbildungen vor Studienbeginn. Das ist vielleicht ein Hinweis darauf, dass die Antwortenden zwischen diesen Tätigkeiten wenig differenzieren.

Betrachten wir nun einige weitere Laufbahn-Ressourcen.

Persönliche Eigenschaften

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
wichtig	94.1	96.9	89.6	94.1	93.5	96.4	90.5	(88.5)	93.5	97.1	97.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Es bestehen wenig Unterschiede zwischen den Fachbereichen. Persönliche Eigenschaften gelten überdurchschnittlich wichtig den Personen mit der beruflichen Position „Lehrer“ und – damit zusammenhängend – den Frauen.

Studium

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
wichtig	86.1	93.9	88.6	91.8	82.8	76.4	85.3	(84.6)	92.1	91.2	82.7

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Das Studium selbst wird am häufigsten in den Fachbereichen Soziale Arbeit, Chemie/Life Sciences und Soziale Arbeit als wichtig bezeichnet, am seltensten im Fachbereich Design. Wird vom Arbeitgeber ein Abschluss in genau der eigenen Studienrichtung verlangt, wird die Einschätzung häufiger genannt, das Studium sei wichtig für die Bewältigung der aktuellen Arbeitsaufgaben.

Persönliche Erfahrungen (soziale, künstlerische u.a.)

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	Mus	Ling	SA	Psych	LA
wichtig	67.5	(53.3)	48.3	54.7	52.2	89.1	85.5	()	77.9	87.5	84.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Die Unterschiede hier sind riesig: Die Zustimmungsanteile differieren von fast 90% (Design) bis 23% (Linguistik). Angesichts der Frageformulierung sind hohe Anteile in den sozial, künstlerisch und pädagogisch orientierten Fachbereichen nicht erstaunlich.

Adäquanz

Das Bundesamt für Statistik fragt nach der Angemessenheit der derzeitigen Erwerbstätigkeit in Bezug auf die Ausbildung, und zwar für vier Aspekte.

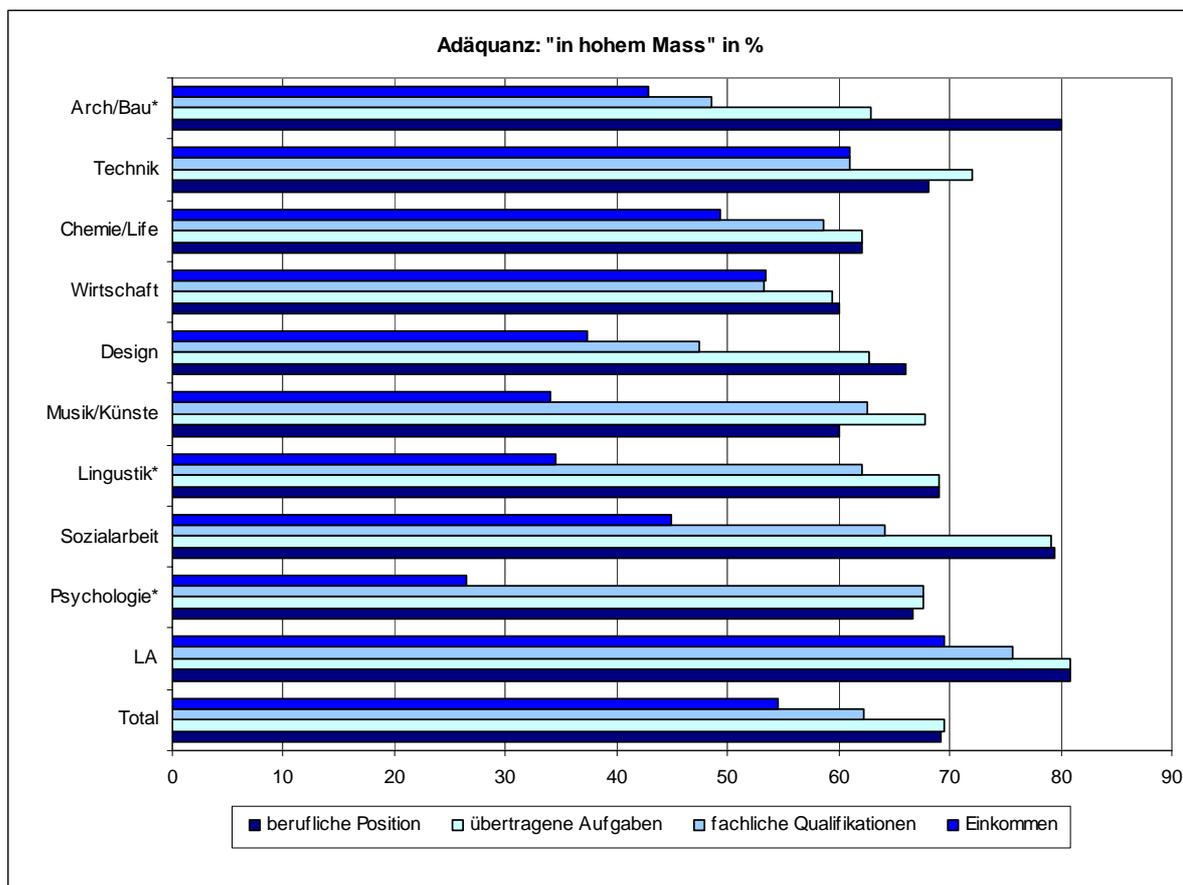
- „in Bezug auf Ihre berufliche Position“
- „in Bezug auf die Ihnen übertragenen Aufgaben“
- „in Bezug auf Ihre im Studium erworbenen fachlichen Qualifikationen“
- „in Bezug auf Ihr Einkommen“

„Ihrer Meinung nach, inwieweit ist Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit Ihrer Ausbildung angemessen?“

Die folgenden Tabelle und Grafik fassen die Antwortvorgaben „in sehr hohem Mass“ und „in hohem Mass“ (in einer fünfstufigen Skala) zusammen.

angemessen in hohem Mass, in %

	Total
in Bezug auf Ihre berufliche Position	69.2
in Bezug auf die Ihnen übertragenen Aufgaben	69.5
in Bezug auf Ihre im Studium erworbenen fachlichen Qualifikationen	62.2
in Bezug auf Ihr Einkommen	54.6



* Die Fallzahlen liegen zwischen 25 und 49 Personen und müssen mit Vorsicht interpretiert werden.

Als erstes fällt auf, dass die vier Werte für hohe Angemessenheit relativ nahe beieinanderliegen. Sie betragen ca. zwei Drittel, etwas weniger beim Einkommen. Die Werte für die drei am häufigsten genannten Adäquanzaspekte korrelieren in hohem Mass. Weiter ist festzustellen: Die Werte zwischen der Adäquanz bezüglich fachlichen Qualifikationen und beruflicher Position differieren kaum (Ausnahmen: Architektur/Bau und Musik/Künste), obwohl sie doch zwei sehr unterschiedliche Referenzen haben. Die Angemessenheit bezüglich der im Studium erworbenen fachlichen Qualifikationen wird durchwegs etwas geringer eingeschätzt als bezüglich der übertragenen Aufgaben (Ausnahme: Psychologie mit den gleichen Werten).

Die Struktur dieser Angemessenheits-Aspekte ist zwischen den Fachbereichen relativ ähnlich. Es fällt auf, dass der Fachbereich Lehrkräfteausbildung die höchsten Häufigkeiten in allen vier Aspekten aufweist.

- Adäquanz bezüglich der *beruflichen Position*:
Höchste Werte in den Fachbereich Lehrkräfteausbildung, Architektur/Bau und Soziale Arbeit.
- Adäquanz bezüglich der *übertragenen Aufgaben*:
Höchste Werte in den Fachbereichen Lehrkräfteausbildung und Soziale Arbeit.
- Adäquanz bezüglich *fachlicher Qualifikation*:
Höchste Werte in den Fachbereichen Lehrkräfteausbildung und Soziale Arbeit.
- Adäquanz bezüglich *Einkommen*:
Höchste Werte in den Fachbereichen Lehrkräfteausbildung und Technik. Hier fällt der äusserst tiefe Wert im Fachbereich Psychologie auf, der ja beim hochgerechneten Bruttoeinkommen an der Spitze stand (aber auch den geringsten Beschäftigungsgrad aufweist, vgl. Kapitel 5).

Über alle Fachbereiche hinweg aber besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Bruttoeinkommen und Adäquanz-Wert bezüglich Einkommen, ebenso zwischen beruflicher Position mit Führungsposition und Adäquanz-Wert bezüglich beruflicher Position (noch höher ist dieser Angemessenheits-Wert bei der beruflichen Position „Lehrer“).

Zusammenfassung

- „Persönliche Eigenschaften“ vor „Studium“ – das sind die beiden Spitzenreiter bei der Wichtigkeit der Laufbahn-Ressourcen zur Erfüllung aktueller Aufgaben (94% und 86%). Damit steht das Studium vor früheren Ausbildungen und beruflichen Erfahrungen (je 75%), aber nicht mit grossem Abstand.
- Mit anderen Worten: Das Studium als Ressource zur Aufgabenerfüllung wird nicht isoliert oder singular eingeschätzt, sondern als Ressource neben anderen Ressourcen.
- Frühere Erwerbstätigkeiten im gleichen Wirtschaftsbereich wie die aktuelle Tätigkeit gehen mit der Einschätzung einer höheren Wichtigkeit dieser Erwerbstätigkeiten einher.
- Wird vom Arbeitgeber ein Abschluss in genau der eigenen Studienrichtung verlangt, wird dem Studium eine höhere Wichtigkeit zugemessen.
- Zwei Drittel der Befragten bezeichnen sich als adäquat beschäftigt, was berufliche Position, übertragene Aufgaben und im Studium erworbene Qualifikationen betrifft. Es ist bemerkenswert, dass zwischen den inhaltlichen Aspekten (Aufgaben, Qualifikationen) auf der einen Seite und dem Status-Aspekt (berufliche Position) auf der anderen Seite kein nennenswerter Unterschied gemacht wird.
- Beim Einkommen beträgt die angegebene Angemessenheit oder Adäquanz gut 50%.

8. Multivariate Analysen

Einleitung

Bisher haben wir oft Beziehungen zwischen zwei Variablen betrachtet, zum Beispiel wie weit die berufliche Position mit dem Fachbereich oder dem Geschlecht differiert. Dabei werden die Einflüsse jeweils anderer Variablen nicht berücksichtigt. In multivariaten Analysen nun werden Modelle gebildet, welche die Einfluss-Stärke einzelner Variablen im Gesamt aller betrachteten Variablen bestimmen. Wir verwenden dafür logistische Regressionsanalysen. Die zu erklärende Variable (oder Zielvariable) muss dabei dichotom sein, z.B. männlich – weiblich, hohe – tiefe Zufriedenheit etc.

Als zu *erklärende* oder *Zielvariablen* verwenden wir je zwei „objektive“ bzw. „Tatsachen“-Variablen und zwei Einschätzungsvariablen, nämlich

- die berufliche Stellung (mit – ohne Führungsfunktion)
- die höchste Ausbildung des Vorgesetzten (universitärer – nicht-universitärer Abschluss)
- Adäquanz (hoch – niedrig) und
- das Kompetenz-Defizit (hoch – niedrig).

Diese Variablen als Zielvariablen zu verwenden heisst nicht, sie normativ als Ziele zu setzen. Es geht lediglich darum, die Einflüsse anderer Variablen auf diese Variablen zu berechnen.

Als *erklärende* bzw. *unabhängige* Variablen verwenden wir:

- Geschlecht
- Alter
- Bildungsherkunft
- Fachbereich
- Studienberechtigungs-Ausweis
- regelmässige Erwerbstätigkeit vor Studium mit inhaltlichem Bezug zum Studium
- Anzahl Aktivitäten nach Studienabschluss
- Erwerbstätigkeit: eine einzige, mehrere oder keine Erwerbstätigkeit
- Versäulungen Wirtschaftsbereich
- berufliche Stellung
- höchste Ausbildung Vorgesetzter
- verlangter Abschluss
- Arbeitsform „allein“

Einige technische Angaben sind im Anhang aufgeführt, hier werden nur die Resultate präsentiert.

Ergebnisse

Zielvariable berufliche Position: mit Führungsfunktion

Der Position *mit* Führungsposition stellen wir diejenige *ohne* Führungsposition gegenüber. Mit dieser Zielvariable beschränken wir uns auf Befragte, die als Arbeitnehmer arbeiten und weder Lehrkräfte, Praktikanten, Assistierende sind. Ausser Betracht fallen somit auch die selbständig Erwerbstätigen.

Die Resultate des signifikanten Modells:

Die grössten Chancen auf eine berufliche Position mit Führungsposition haben AbsolventInnen aus den Fachbereichen Architektur, Chemie/Life Sciences und Wirtschaft, deren Vorgesetzte einen niedrigen Bildungsabschluss haben und die zudem männlich und älter sind. Ohne Einfluss sind alle Aspekte der Bildungs- und der Erwerbslaufbahn.

Zielvariable höchste Ausbildung des Vorgesetzten: universitärer Abschluss

Dem universitären Abschluss werden alle anderen Abschlüsse des Vorgesetzten gegenübergestellt. Wir versuchen also zu erfassen, welche Faktoren dazu führen, einen Vorgesetzten mit universitärem Abschluss zu haben.

Die Resultate des signifikanten Modells:

Die grösste Wahrscheinlichkeit, dass der Vorgesetzte einen universitären Abschluss hat, bringt mit sich, wenn man *nicht* die berufliche Position „Lehrer“ einnimmt, *nicht* dem Fachbereich Soziale Arbeit zugehört und *keine* berufliche Position mit Führungsfunktion hat. Positiv wirkt sich die Zugehörigkeit zu den Fachbereichen Musik und Chemie/Life Sciences aus, ebenfalls regelmässige Erwerbstätigkeit vor Studienbeginn und eine Stelle, für die kein spezifischer Ausbildungsabschluss verlangt wurde.

Neben dem Fachbereich ist also die eigene berufliche Position mit dem universitären Abschluss des Vorgesetzten am meisten verbunden.

Zielvariable Adäquanz

Die drei Adäquanz-Ausprägungen „in Bezug auf die berufliche Position“, „in Bezug auf die übertragenen Aufgaben“, „in Bezug auf die Studium erworbenen fachlichen Qualifikationen“ sind untereinander hoch korreliert. In Kapitel 7 war ersichtlich, dass sie eine fast identisch hohe Zustimmungsrates aufweisen. Für die Modellanalyse wählen wir – als Adäquanz-Indikator – die Ausprägung mit den höchsten Korrelationskoeffizienten zu den anderen, nämlich „in Bezug auf die übertragenen Aufgaben“. Hohe Zustimmung („adäquat“) wird niedriger Zustimmung („nicht-adäquat“) gegenübergestellt.

In einem signifikanten Modell ergibt sich genau eine einzige wirkungsvolle Variable: der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss. Je spezifischer dieser verlangte Abschluss ist (im eigenen Studienfach – Hochschulabschluss allgemein – kein Hochschulabschluss), umso adäquater wird die derzeitige Erwerbstätigkeit eingeschätzt.

Fachbereichs-Zugehörigkeit, Erwerbslaufbahn, Arbeitsplatz-Aspekte – sie alle spielen hier keine Rolle.

Zielvariable Kompetenzdefizit: hohes Defizit

Welche Faktoren führen zur Einschätzung, in hohem Mass mehr Wissen und Fähigkeiten zu benötigen, als man tatsächlich bieten kann? Einem Kompetenzdefizit in hohem Mass wird ein solches in geringem Mass gegenübergestellt.

Die Resultate des signifikanten Modells zeigen weit geringere Wirkungen der einzelnen Elemente als in den anderen drei Modellrechnungen und zudem schwierig zu interpretierende Einflüsse (vgl. Anhang).

Zusammenfassend und die Richtung umkehrend kann man sagen: Die Wahrnehmung eines *geringen* Kompetenz-Defizits wird unklar beeinflusst durch Aspekte der Erwerbstätigkeit vor und während des Studiums und gefördert durch einen spezifisch verlangten Bildungsabschluss und das Alter.

Fachbereiche und andere Arbeitsplatz-Aspekte spielen hier ebenfalls keine Rolle.

Diskussion der Ergebnisse

Auf die beiden Gruppen von Zielvariablen – die „objektiven“ Zielvariablen und die Einschätzungsvariablen - wirken offensichtlich unterschiedliche Einflussfaktoren.

Bei den „objektiven“ Zielvariablen hat der Fachbereich einen grossen Einfluss zusammen mit zwei Arbeitsplatzvariablen: der eigenen beruflichen Position bzw. der Ausbildung des Vorgesetzten, die ihrerseits eng miteinander verbunden sind. Die berufliche Position ist somit stark an die Ausbildung des Vorgesetzten gebunden. Je höher diese ist, desto kleiner die Wahrscheinlichkeit einer beruflichen Position mit Führungsfunktion. Weiter sind das Geschlecht, das Alter, ein Aspekt der Erwerbslaufbahn (Erwerbstätigkeit vor Studienbeginn) und ein weiterer Arbeitsplatzaspekt (verlangter Abschluss) wirksam.

Bei den Einschätzungsvariablen hingegen spielt der Fachbereich überhaupt keine Rolle. Hier sind es der verlangte Ausbildungsabschluss, das Alter und Aspekte der Erwerbslaufbahn, welche die Einschätzungen bestimmen. Man kann diese Aspekte wohl als Indikatoren für Erfahrung und Vertrautheit auffassen: und zwar primär Vertrautheit der Arbeitgeber mit dem Studiengang (spezifischer Abschluss im Studiengang als Erfordernis für die Besetzung der Stelle), aber auch Vertrautheit der Absolventen mit dem Wirtschaftszweig und den fachspezifischen Erwartungen (frühere Erwerbstätigkeiten, Alter).

In aller Kürze: Wirksam ist bei den objektiven Variablen primär der Fachbereich sowie ein Zusammenhang zwischen beruflicher Position und Ausbildung des Vorgesetzten, bei den Einschätzungsvariablen primär Vertrautheit.

Dass der Fachbereich zu einem guten Teil dafür entscheidend ist, ob Absolventen eine berufliche Stellung mit oder ohne Führungsfunktion einnehmen, ist nicht überraschend. Dass hingegen die Bildungs- und die Erwerbslaufbahn dafür keine oder kaum eine Rolle spielen, ist durchaus nicht trivial.

Zu erwarten ist auch, dass Vertrautheit mit den Erwartungen bzw. spezifische Besetzung einer Arbeitsstelle die subjektiven Wahrnehmungen von Angemessenheit und Kompetenzübereinstimmung prägen. Dass aber der Fachbereich und fast alle Arbeitsplatz-Aspekte (so auch die berufliche Stellung und die Ausbildung des Vorgesetzten) die subjektiven Wahrnehmungen nicht beeinflussen, ist eher überraschend. So folgt daraus unter anderem, dass sich die Einschätzungen der Absolventen über die Beziehungen zwischen Studium und Erwerbstätigkeit nicht systematisch nach Fachbereichen unterscheiden – es gibt diesbezüglich keine „besseren“ oder „schlechteren“ Fachbereiche. Im nächsten Kapitel werden diese Ergebnisse weiter diskutiert.

9. Zusammenfassende Diskussion und Folgerungen

Zu jedem Kapitel (ausser zu den vorbereitenden Kapiteln 2 und 3) ist am Schluss eine Zusammenfassung zu finden. Diese Zusammenfassungen werden hier nicht wiederholt. Stattdessen sollen die Ergebnisse kurz – und notwendigerweise selektiv – interpretiert werden. Bevor wir uns den spezifischen Fragestellungen der Studie zuwenden zuerst einige allgemeine Bemerkungen.

Die Ergebnisse im Allgemeinen

Ergebnisse zu Laufbahnen, Organisation und Arbeitsplatz

Die Resultate zeigen grosse fachspezifische Unterschiede. Diese Unterschiede über die verschiedenen Themenbereiche hinweg lassen sich als *unterschiedlich strukturierte Beziehungen zwischen Bildungssystem und Wirtschaftssystem* interpretieren. Es wäre vermessen, hier ohne zusätzliche Informationen die einzelnen Fachbereiche typisieren zu wollen. Das kann besser in den Fachbereichen der ZFH geschehen. Vielleicht können aber gerade die Differenzen zu anderen Fachbereichen dazu anregen, die eingespielten und bekannten Beziehungen zwischen Bildungs- und Wirtschaftssystem im eigenen Fachbereich mit einem anderen Blick zu betrachten. So erweisen sich als relevante Charakteristika z.B. die *Zugangswege* an die ZFH und dabei nicht zuletzt das Mass der Versäulung zwischen den Erwerbstätigkeits-Wirtschaftsbereichen. Relevant scheinen zudem die eigenommene *berufliche Stellung*, die *Ausbildung des Vorgesetzten* und der vom Arbeitgeber *verlangte Abschluss* zu sein. Nur schon diese wenigen Variablen schaffen zusammen spezifische *Profile der Fachbereiche*.

Aus dieser Einschätzung folgt, dass Massnahmen zur Veränderung der Beziehung zwischen ZFH und der Wirtschaft bzw. ihren Organisationen fachspezifisch anzusetzen haben und nur mit grosser Vorsicht verallgemeinert werden können.

Ergebnisse zu den Einschätzungen

Wir haben mehrfach darauf hingewiesen, dass Einschätzungen zu Laufbahnen, Arbeitsplatz oder Kompetenzen nicht bloss Abbilder von Realität sind. Auf drei Punkte soll hingewiesen werden.

- Die Einschätzungen zur Angemessenheit der Ausbildung und zum Kompetenzdefizit werden in der multivariaten Analyse weder durch den Fachbereich noch durch Arbeitsplatz-Aspekte wie die berufliche Position beeinflusst, wohl aber durch die Vertrautheit mit dem Wirtschaftszweig bzw. allgemeiner der Vertrautheit mit Erwartungen.
- Bei der Einschätzung der Organisation, in der die Absolventen tätig sind, bestehen starke Unterschiede nach dem Fachbereich.
- Wenn es um Einschätzungen der eigenen Stellung und der eigenen Kompetenzen geht, lässt sich eine Orientierung am Ideal des selbständigen, entscheidungsfähigen und erfolgreichen Individuums feststellen. Entsprechende Hinweise findet man bei der geringeren Abhängigkeiten der eigenen Leistung von der Leistung anderer als umgekehrt, bei der teilweise idealisierenden Beschreibung der eigenen Tätigkeit, der Einschätzung der eigenen Stärken als diejenigen, die vom Arbeitgeber in erster Linie gefordert werden, bei der grossen Wichtigkeit „persönlicher Eigenschaften“ als Laufbahn-Ressource vor allen anderen Ressourcen.

Man kann dies als Orientierungen der Antworten an spezifischen sozialen Erwünschtheiten interpretieren. Vielleicht wäre auf dieser Basis der bemerkenswerte Befund zu interpretieren, dass kaum Unterschiede zwischen inhaltlichen Aspekten und Aspekt der beruflichen Position gemacht werden, wenn von der Angemessenheit der Ausbildung die Rede ist. Einschätzungen zu Laufbahnen, Arbeitsplatz oder Kompetenzen sind deshalb als Konstrukte aufzufassen, bei welchen sowohl der Gegenstand der Einschätzung als auch die Wahrnehmungs- und Interpretationsmuster bedeutsam sind. Weil aus der Befragung nicht bekannt ist, wie sie zustandekommen, ist der Status dieser Konstrukte schwierig zu bestimmen.

Wenn das zutrifft, hat man die Aussagen zu Adäquanz und Kompetenz (oder übertragen: zu Zufriedenheit) mit einer gewissen Vorsicht zu behandeln. Es ist fraglich, ob sie für sich allein genommen als Indikatoren für die Qualität der Ausbildung aussagekräftig genug sind.

Die spezifischen Fragestellungen der Studie

Die Studie konzentriert sich darauf, die Beziehungen zwischen den vorherigen Laufbahnen der Absolventen, ihren aktuellen beruflichen Positionen und Arbeitsaufgaben sowie ihren Einschätzungen zu erfassen. Damit sollen Beiträge zu zwei Themen geleistet werden, wie in der Einleitung bereits dargestellt wurde:

- a) zur Rolle der formellen und informellen Laufbahnen vor Studienbeginn, d.h. der unterschiedlichen Zugangswege an die ZFH, und
- b) zur Situierung von ZFH-Absolventen in Organisationen („gleichwertig, aber andersartig“).

zu a)

Beginnen wir mit der Rolle der formellen und informellen Laufbahnen vor Studienbeginn, und dabei mit den Laufbahn-Ressourcen, wie sie von den Befragten eingeschätzt werden. In der Rangfolge *nach* „persönlichen Eigenschaften“ und *nach* dem Studium, aber immer noch von drei Vierteln der Befragten werden frühere Ausbildungen sowie berufliche Erfahrungen als wichtig für die Erfüllung der aktuellen Arbeitsaufgaben eingeschätzt. Das ZFH-Studium gilt als eine Ressource neben anderen Ressourcen.

In den multivariaten Modellen haben Aspekte der Erwerbslaufbahn eine positive Wirkung auf die Einschätzung, kein Kompetenz-Defizit aufzuweisen.

Wichtiger vielleicht als diese Ergebnisse ist, dass Laufbahn-Variablen (Aspekte der Bildungs- und der Erwerbslaufbahn) *keinen* Einfluss darauf haben, ob man eine berufliche Position mit oder ohne Führungsposition einnimmt. Mit anderen Worten: Der Studienberechtigungsausweis und die Erwerbstätigkeit vor und während des Studiums sind im Modell ohne Wirkung. (Das Geschlecht und das Alter haben einen leichten Einfluss).

Dieses Resultat bezieht sich nur auf diejenigen Absolventen, die als Arbeitnehmer tätig und nicht Lehrer/in sind.

Kurz: Die Laufbahnen vor Studienbeginn haben in unseren Analysen keinen Einfluss auf die berufliche Position, wohl aber auf die subjektiven Einschätzungen.

zu b)

Bei der Situierung von ZFH-Absolventen in Organisationen unterscheiden wir zwischen Status- und inhaltlichen Aspekten.

Zum *Statusaspekt*:

Höchst bemerkenswert ist folgendes Resultat: Die berufliche Position mit oder ohne Führungsfunktion (wiederum ohne Lehrer und ohne Selbständigerwerbende) ist in erster Linie mit dem Fachbereich, dann aber auch stark mit der Ausbildung des jeweiligen Vorgesetzten verbunden: Je höher der Bildungsabschluss des Vorgesetzten, desto geringer die Wahrscheinlichkeit einer Position mit Führungsfunktion. Damit ist ganz direkt das Verhältnis zwischen universitären und „Fachhochschul“-Abschlüssen berührt. Im Klartext und zugespitzt: Der Vorgesetzte mit universitärem Abschluss verhindert tendenziell die Führungsfunktion.

Dieses klare Resultat ist konkret nicht ganz einfach zu interpretieren. Es bedeutet z.B. nicht zwingend, dass der Vorgesetzte ein gleichaltriger Absolvent einer universitären Hochschule ist und/oder aus dem gleichen Fachbereich kommt. Und: Das Resultat ist eine Momentaufnahme ein Jahr nach dem Studienabschluss. Wie diese Beziehungen fünf Jahre später sind, steht auf einem anderen Blatt (und könnte mit einer Zweitbefragung erfasst werden).

Zu den *inhaltlichen* Aspekten:

Der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss für die Besetzung der Arbeitsstelle stellt sich als zentraler Faktor heraus. Wir erinnern uns, dass bei knapp 40% der Stellen ein Abschluss ausschliesslich im eigenen Studienfach verlangt wurde.

Je spezifischer nun der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss ist,

- desto wahrscheinlicher sind Tätigkeiten in Forschung und Entwicklung
- desto wichtiger das Studium als Ressource zur Erfüllung der aktuellen Arbeitsaufgaben (Einschätzung)
- desto wahrscheinlicher die direkte Anwendung des im Studium Gelernten (Einschätzung)
- desto unwahrscheinlicher die Zusammenarbeit mit Personen, die einen anderen fachlichen Hintergrund haben (Einschätzung).

Zu diesen bivariaten Ergebnissen kommen folgende Resultate aus den multivariaten Analysen dazu:

- Der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss ist die einzige Variable, welche Unterschiede in der Einschätzung der Adäquanz erklärt: Je spezifischer der verlangte Abschluss, desto adäquater wird die aktuelle Erwerbstätigkeit eingeschätzt.
- Je spezifischer der verlangte Abschluss, desto unwahrscheinlicher die Wahrnehmung eines Kompetenzdefizits.

Kurz: Je spezifischer der verlangte Abschluss, desto spezifischer die Vorgabe der Arbeitsaufgaben und desto höher die Einschätzung adäquater Tätigkeit durch die Absolventen.

Für die Status- wie für die inhaltlichen Aspekte zeichnet sich somit – abgesehen vom Fachbereich – je eine wirkungsvolle Variable ab: der Bildungsabschluss des Vorgesetzten und der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss. Der erste wirkt *verhindernd* auf Positionen mit Führungsfunktion von ZFH-Absolventen, der zweite *fördernd* auf die Anwendung des im Studium Gelernten und auf die Einschätzung, adäquat beschäftigt zu sein.

Interessant ist nun, dass diese beiden Variablen ihrerseits statistisch miteinander verbunden sind: Je höher der Bildungsabschluss der Vorgesetzten, desto spezifischer der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss. (Den gleichen Zusammenhang stellt auch das entsprechende multivariate Modell her.) Mit anderen Worten: Was in positionaler Hinsicht *verhindernd* wirkt, wirkt in inhaltlicher Hinsicht *fördernd*. Die Beziehungen zwischen Status- und inhaltlichen Aspekten sind somit nicht ganz trivial. Und entsprechend sind auch die Beziehungen zwischen „Fachhochschul“-Absolventen und Absolventen universitärer Hochschulen in Organisationen komplexer, als es die Formel „gleichwertig, aber andersartig“ vorgibt.

Zur Bedeutung von Erwartungen

„Erwartung“ und „Vertrautheit“ sind Begriffe, die in der Interpretation der Resultate mehrmals verwendet wurden. Darauf soll am Schluss kurz eingegangen werden. Verlangt ein Arbeitgeber für die Besetzung einer Stelle einen spezifischen Abschluss eines „Fachhochschul“-Studiengangs, kann vermutet werden, dass er mit diesem Studiengang vertraut ist oder es zu sein meint. Er stimmt Stellenbeschreibungen und Arbeitsaufgaben mit den Erwartungen bestimmter Kompetenzprofile der Studiengang-Absolventen ab. Wenn auf der anderen Seite Absolventinnen und Absolventen ihre eigenen Kompetenzen in Übereinstimmung mit den Anforderungen sehen und ihre Erwerbstätigkeit als adäquat einschätzen, dann kann ebenfalls vermutet werden, dass sie mit den Anforderungen vertraut und Erwartungen abgestimmt, also nicht enttäuscht, sind.

„Vertrautheit“ bedeutet somit, dass Erwartungen – zumindest einigermaßen – stabil abgeglichen sind. In unserem Zusammenhang geht es um Erwartungen zwischen Bildungs- und Wirtschaftssystem. Je stabiler abgeglichen diese Erwartungen sind, desto mehr kann man von eingespielten oder institutionalisierten Beziehungen zwischen den beiden Systemen sprechen. Und je eingespielter und zudem spezifischer diese abgeglichenen Erwartungen sind, desto eher kann offenbar mit Erwartungserfüllung und damit Zufriedenheit gerechnet werden.

Die Resultate zeigen deutlich, wie die Vertrautheit auf beiden Seiten wirksam ist – auf Seiten der Absolventinnen und Absolventen (Stichworte: Alter, Erwerbserfahrung) und auf Seiten der Arbeitgeber (Stichwort: verlangter Abschluss). Damit stellt sich abschliessend die Frage, wie (und von wem) diese Erwartungen so beeinflusst werden können, dass sie auch in Zeiten raschen Wandels einigermaßen stabil abgestimmt sind – und zwar, wie eingangs skizziert, notwendigerweise fachspezifisch.

Hochschulpolitische Folgerungen

Auf der Basis dieser zusammenfassenden Interpretation können einige Folgerungen allgemeiner Art gezogen werden. Ist es das Ziel der ZFH, die Beziehungen zwischen ihren Ausbildungen zu den Arbeitgebern der Absolventen und zu ihren Studierenden noch zu verbessern, dann bietet der Aufbau von Erwartungen dazu eine Handhabe. Darauf konzentrieren sich die nun skizzierten hochschulpolitischen Folgerungen.

1. ZFH und Wirtschaft

Dieser Punkt konzentriert sich auf die zentrale Variable „verlangter Abschluss für die Besetzung der Stelle“.

- Damit die Erwartungen aus der Wirtschaft an die ZFH-Absolventen sich konkretisieren und stabilisieren können, braucht die ZFH ein unverwechselbares und sichtbares Profil. Nur wenn die verschiedenen Studien-Angebote nachvollziehbar mit diesem Profil in Verbindung gebracht werden können, ist Nachhaltigkeit im Aufbau dieser externen Erwartungen an die ZFH möglich. Das ist eine Voraussetzung dafür, dass auch in Zukunft für die Besetzung einer Stelle Absolventen eines spezifischen Studiengangs gesucht werden. Auf welche Kompetenzbereiche sich diese Erwartungen beziehen ist sekundär.
- „Wirtschaft“ steht hier als Kürzel für alle Bereiche und Organisationen, in denen ZFH-Absolventinnen erwerbstätig sind.
- Parallel dazu sind auf allen Ebenen kontinuierliche Kontakte mit der Wirtschaft notwendig, um die gegenseitigen Erwartungen zu kommunizieren und wenn möglich abzugleichen. Symmetrische und kontinuierliche Kontakte sind diesem Ziel förderlich, punktuelle Einweg-Kommunikation (wie z.B. Arbeitgeber-Befragungen) kaum.

2. ZFH-Studiengänge in den Laufbahnen der Studierenden

- Die ZFH-Ausbildungen sind als profilierte Laufbahnelemente neben anderen Laufbahnelementen zu konzipieren. Die weit verbreiteten Erwerbstätigkeiten vor und während des Studiums sollten als informelles Lernen aufgefasst werden, auf das so weit wie möglich Bezug genommen wird. Ziel der ZFH-Ausbildung sollte nicht die isolierte Durchführung eines Strangs formellen Lernens sein, sondern – im Sinn des lebenslangen Lernens – ein Beitrag an ein (heterogenes) Kompetenz-Portfolio und möglicherweise sogar dessen Organisation.
- Das bedeutet allerdings nicht, die ZFH-Ausbildungen den bisherigen und parallelen Bildungs- und Berufserfahrungen der Studierenden anzupassen, sondern im Gegenteil sie ihnen als eigenes und differentes Lern-Angebot dar- und gegenüberzustellen.

3. Die ZFH und ihre Studierenden

- Die Erwartungen der Studierenden an die ZFH-Ausbildung und an ihre spätere Erwerbslaufbahn sind in der ZFH zu einem sichtbaren Thema zu machen. Die Studierenden sollten sich des Profils des Hochschultyps und des Studiengangs sowie der unterschiedlichen Beziehungen zwischen Bildung und Wirtschaft bewusst sein (und z.B. in ihre Pläne und Erwartungen einbeziehen, dass eine spezifisch anforderungs-genaue Ausbildung und die Erlangung fachbereichs-breiter Arbeitsmarktfähigkeit nicht das gleiche sind). Öffentlich zu diskutieren ist auch die Rolle, welche die ZFH für die eine oder andere Erwartung spielen kann.
- In einigen Fachbereichen erfolgt die Aufnahme in das Studium (auch) aufgrund von Kriterien, welche die informellen Laufbahnen (und Motivationsaspekte) berücksichtigen. Wenn in Zukunft die ZFH allgemein nach eigenen Kriterien selektionieren sollte, dann ist zu berücksichtigen, dass sie damit den Studierenden gegenüber eine Verantwortung übernimmt für stabilisierte Erwartungen der Wirtschaft an ihre Absolventen.
- Möglicherweise sind Beratung und Coaching geeignete Mittel, um auf der individuellen Ebene Laufbahn-Fragen zu klären.

4. Veränderungen über die Zeit: Zweitbefragung der Absolventen

Auf einer anderen Ebene liegt die letzte Folgerung: Die hier präsentierten Resultate basieren auf einer Momentaufnahme, nämlich einer Befragung der ZFH-Absolventinnen und -Absolventen ein Jahr nach ihrem Studienabschluss. Es bietet sich an, die Veränderungen über die Zeit zu verfolgen, indem sich die ZFH auch an der Zweitbefragung des gleichen Absolventen-Jahrgangs, die das Bundesamt für Statistik im Jahr 2011 durchführt, beteiligt.

Anhang

Logistische Regressionsanalysen

Die folgenden Tabellen listen die Variablen in der Gleichung (mit dem Vorzeichen des Regressionskoeffizienten) auf, und zwar in der Rangfolge der Einfluss-Stärke Exp(B) (sog. Odds Ratio). Signifikanzen immer $<.05$

Die Einfluss-Stärke Exp(B) bezeichnet den Wahrscheinlichkeitsfaktor in Relation zum Total. Bei negativem Vorzeichen des Regressionskoeffizienten („+“ bzw. „-“, nach der Variablenbezeichnung in den folgenden Tabellen) entspricht dieser Wahrscheinlichkeitsfaktor der Formel $1 : x$, ist somit umso grösser, je kleiner die angegebene Zahl unter Exp(B).

Zielvariable berufliche Position: mit Führungsfunktion

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für EXP(B)
Chemie/Life Sciences +	5.246	3.035 / 9.067
Architektur/Bau +	4.706	2.141 / 10.341
Wirtschaft +	3.336	2.337 / 4.762
höchste abgeschlossene Ausbildung des Vorgesetzten – (Codierung: 1 Doktorat, ... 4 ohne HS-Abschluss)	0.657	.477 / .904
Geschlecht – (Codierung: 1 Männer, 2 Frauen)	0.694	.504 / .954
Alter +	1.053	1.023 / 1.085

Zielvariable höchste Ausbildung des Vorgesetzten: universitärer Abschluss

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für EXP(B)
Berufliche Position: Lehrer -	0.144	.082 / .254
Soziale Arbeit –	0.197	.102 / .382
Berufliche Position: mit Führungsfunktion -	0.331	.189 / .577
Musik +	2.551	1.391 / 4.677
Berufliche Position: ohne Führungsfunktion	0.476	.280 / .808
Chemie/Life Sciences +	1.730	1.059 / 2.827
regelmässige Erwerbstätigkeit vor Studienbeginn mit inhaltlichem Bezug zum Studium +	1.477	1.126 / 1.938
verlangter Abschluss – (Codierung: 1 ausschliesslich in meinem Studienfach, 2 HS-Abschluss, 3 kein HS-Abschluss)	0.722	.618 / .844

Zielvariable Adäquanz

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für EXP(B)
verlangter Abschluss: ausschliesslich in meinem Studienfach +	4.126	3.043 / 5.594
verlangter Abschluss: HS-Abschluss	2.706	2.018 / 3.630

Zielvariable Kompetenzdefizit: hohes Defizit

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für EXP(B)
Versäulung Wirtschaftsbereich vor-nach Studium: fehlende Erwerbstätigkeit +	1.746	1.258 / 2.423
Versäulung Wirtschaftsbereich vor-während Studium: anderer Bereich –	0.653	.473 / .902
Versäulung Wirtschaftsbereich vor-während Studium: fehlende Erwerbstätigkeit –	0.674	.456 / .996
verlangter Abschluss – (Codierung: 1 ausschliesslich in meinem Studienfach, 2 HS-Abschluss, 3 kein HS-Abschluss)	0.782	.679 / .900
Versäulung Wirtschaftsbereich vor-nach Studium: anderer Bereich +	1.183	.821 / 1.705
Alter –	0.954	.935 / .973

Dokumentation der Herkunft der Fragen

Die Frage zu Forschung und Entwicklung ist (ohne die dortige Erläuterung) dem Fragebogen der Absolventen-Zweitbefragung 2007 des BfS entnommen.

Die beiden Fragen zu den Organisations- und Tätigkeitsaspekten orientieren sich an Sommerfeld (2004).

Angelehnt an den Fragebogen des Projektes REFLEX erfolgte die Formulierung der Frage über die persönlichen Stärken und Schwächen, von REFLEX übernommen wurden die Fragen nach der Kompetenz-Balance.

Alle anderen Fragen im Zusatzmodul sind im Projekt entwickelt worden (teilweise bereits für das Absolventen-Tracking am Institut für Angewandte Medienwissenschaft IAM der ZHAW).

Literatur

Bundesamt für Statistik (2008), Schlüsselkompetenzen der Schweizer Hochschulabsolvent/innen. Thematischer Sammelband mit empirischen Ergebnissen der Absolventenstudie. Neuchâtel

Bundesamt für Statistik (2009), Von der Hochschule ins Berufsleben. Erste Ergebnisse der Absolventenbefragung 2007. BFS Aktuell. Neuchâtel

REFLEX (2005), The Flexible Professional in the Knowledge Society. Fragebogen zur Schweizer Teilstudie. Bundesamt für Statistik

Sommerfeld, Peter et al. (2004), Berufseinmündung der Absolventen und Absolventinnen der Fachhochschulen Nordwestschweiz. Basel/Olten/Brugg