

Urs Kiener
in Zusammenarbeit mit Stephan Christen
und mit einem Vorwort von Sebastian Brändli

Laufbahnen, berufliche Situierung, Einschätzungen

Absolventen und Absolventinnen der ZFH
5 Jahre nach ihrem Studienabschluss

Fachstelle Hochschulforschung
Rektorat
**ZHAW Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften**
2013

© Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Winterthur

Abstract

Ziel und Themen der Studie

Die Studie befasst sich mit den Absolventinnen und Absolventen der Zürcher Fachhochschule des Jahres 2006. Nach einer ersten Befragung im Jahr 2007 erfolgte eine Zweitbefragung im Jahr 2011, also 5 Jahre nach Studienabschluss. Insofern ist diese Studie als Fortsetzung zur ersten zu sehen – sie vergleicht systematisch die Resultate der beiden Erhebungen.

Ziel des Projektes ist es, Grundlagen und Anstösse zu liefern für die Reflexion und Diskussion der Ausbildungen. Im Zentrum stehen nach wie vor die Rolle von (formellen und informellen) Laufbahnen und die Situierung von ZFH-Absolventen in Organisationen.

Der Bericht beginnt auch diesmal mit der Deskription, d.h. der Darstellung der Ergebnisse. Anschliessend folgen multivariate Regressionsanalysen und Profile der Fachbereiche vor einer zusammenfassenden Diskussion und Interpretation.

Ausgewählte Ergebnisse

- 96% der Antwortenden sind aktuell erwerbstätig, 38% der Antwortenden haben seit dem Studienabschluss eine Aus- oder Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen, je über 60% einen Wechsel der beruflichen Position, des Arbeitgebers und des Beschäftigungsgrades hinter sich.
- Wie zu erwarten haben das Bruttoeinkommen und die berufliche Position „Arbeitnehmer mit Führungsposition“ zugenommen. Andere Aspekte wie der verlangte Ausbildungsabschluss und die Ausbildung der Vorgesetzten weisen keine erheblichen Veränderungen auf.
- In einer zusammenfassenden Betrachtung geben 94% der Antwortenden an, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in hohem Mass in die Erwerbsarbeit einbringen zu können. 26% aber geben an, dass ihre Erwerbsarbeit in hohem Mass mehr Wissen und Fähigkeiten erfordern, als sie tatsächlich bieten können – diese Quote betrug in der Erstbefragung 39%.
- Die Zufriedenheit mit inhaltlichen Aspekten der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit ist in der Regel grösser als diejenige mit Status-Aspekten und der Belastung. Weniger als 50% sind zufrieden mit dem Einkommen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Unterschiede bezüglich der genannten Ergebnisse zwischen den Fachbereichen sind allerdings sehr gross. Sie lassen sich in Typologien abbilden, welche Normal-Laufbahnen, Fachkulturen und Rollen in Organisationen betreffen, also sowohl objektive Merkmale wie auch Kriterien deren Bewertung durch die AbsolventInnen.

Hochschulpolitische Folgerungen

Diese und andere Ergebnisse der Studie sind nicht unmittelbar in Massnahmen umsetzbar. Gerade die Differenzen zwischen den Fachbereichen könnten jedoch Grundlagen dafür bieten, Ziele sowie Qualitäts- und Erfolgskriterien der ZFH-Ausbildungen zu diskutieren, zu überprüfen und zu konkretisieren. Das betrifft ganz zentrale Punkte wie die Rolle der FH/PH in den Laufbahnen ihrer (ehemaligen) Studierenden und das Verhältnis von FH/PH-AbsolventInnen zu solchen universitärer Hochschulen.

Inhalt

Wechsel lohnen sich

Gedanken zur Absolventenstudie ZFH 2013	4
Von Sebastian Brändli, Chef Zürcher Hochschulamt	
1. Einleitung	7
Ziele der Studie	7
Design und Durchführung	7
Erläuterungen und Basisdaten	8
Zur Darstellung	10
2. Soziodemographische Daten / Wohnsituation	11
3. Bildungs- und Erwerbslaufbahn	13
Aktueller Erwerbsstatus	13
Aus- und Weiterbildung	15
Berufliche Laufbahn seit Studienabschluss	16
Anzahl Aktivitäten nach Studienabschluss	18
Wirtschafts-Sektor	19
Wirtschaftsbereich	19
Geographischer Raum der Erwerbstätigkeit	21
„Sind Sie in der Schweiz oder im Ausland erwerbstätig?“	21
Zusammenfassung	21
4. Organisation und Arbeitsplatz	22
Organisationsgrösse	22
Berufliche Stellung	23
Form der Selbständigkeit	24
Befristete Beschäftigung	25
Beschäftigungsgrad	26
Einkommen	27
Arbeitsform	28
Höchste abgeschlossene Ausbildung des/der direkten (Linien-)Vorgesetzten	31
Höchste abgeschlossene Ausbildungen der engsten Arbeitsumgebung	33
Forschung und Entwicklung	34
Vom Arbeitgeber verlangter Abschluss	36
Exkurs: Berufsbegleitende Studiengänge	37
Zusammenfassung	38
5. Kompetenzen und Ressourcen	40
Stärken	40
Schwächen	40
Stärken nach Fachbereich	41
Kompetenzbalance/Kompetenzdefizit	42
Wissensressourcen	43
Zusammenfassung	44
6. Einschätzung von Laufbahnen und aktueller Tätigkeit	45
Laufbahn-Ressourcen	45
Zufriedenheit	48
Verwirklichung beruflicher Vorstellungen	51

Adäquanz.....	52
Zusammenfassung.....	56
7. Multivariate Regressionsanalysen.....	57
8. Fachbereich-Profile	61
9. Zusammenfassende Diskussion und Interpretation	69
Indikatoren der Zielerreichung	69
Laufbahnen, Situierung in Organisationen, Einschätzungen.....	70
Splitter zur bildungspolitischen Diskussion.....	74
10. Anhang.....	76
Logistische Regressionsanalysen	76
Fragebogen Zweitbefragung	77

Wechsel lohnen sich Gedanken zur Absolventenstudie ZFH 2013

Die Absolventenstudie 2013 der Zürcher Fachhochschule ZFH ist eine Folge des ersten, 2008 durchgeführten Projekts. Es wurden im aktuellen Durchgang die gleichen Personen befragt, die sich schon an der letzten Befragung beteiligt hatten. Eine gewisse Konstanz bei den Aussagen ist also systembedingt. Gleichwohl ist die Frage, wie sich die Ansichten entwickelt haben sowie wie die tatsächlichen Karrieren der Absolvierenden weiter verlaufen sind, von grossem Interesse. Aus vielen Befunden lassen sich zudem relativ leicht wertvolle bildungspolitische Vorstellungen entwickeln.

Das Wichtigste vorweg: Sowohl Laufbahn und berufliche Situierung als auch die Einschätzungen der Absolventinnen und Absolventen der Zürcher Fachhochschule (ZFH) haben sich auch fünf Jahre nach Studienabschluss positiv entwickelt. So wird etwa das eigene Wissen, und damit auch das Einbringen des in der Hochschule erworbenen Wissens und Könnens, weiterhin sehr positiv beurteilt; die diesbezüglichen Werte sind ausserordentlich hoch und stabil (S. 44). Und die zweite wichtige und grundsätzliche Rückmeldung: Die Laufbahnen der Absolventinnen und Absolventen entwickeln sich auch fünf Jahre nach Studienabschluss grundsätzlich positiv. Die FH-Ausbildung hat einen positiven Einfluss auf die Karriere – auf Erwerbstätigkeit und Employability –, auch wenn die Ausbildung selbstverständlich nur ein Faktor unter mehreren darstellt.

Rekordhohe Beschäftigungswerte

Fast alle – konkret 96% – der ZFH-Absolvierenden sind aktuell erwerbstätig (S. 15). Dabei fand im Vergleich zur letzten Erhebung eine deutliche Verschiebung hin zu Positionen mit Führungsfunktion statt (S. 25). Zudem ist die Tatsache erfreulich, dass sich der Anteil befristeter Beschäftigung von 15,5 auf 6,7% reduziert hat (S. 27). Selbstverständlich ist es nicht erstaunlich, dass die ZFH-Absolvierenden in einer Volkswirtschaft, die zur Zeit generell nur eine tiefe Arbeitslosigkeit kennt, fast auf sicher einen Job finden. Doch wichtig ist, dass die Absolvierenden einer praxisorientierten Hochschule eine der Ausbildung adäquate Position finden – und das scheint der Fall zu sein. Und mehr noch: positiv ist zu werten, dass diese angestrebte Neupositionierung in den ersten paar Jahren nach Studienabschluss erfolgt ist – und damit wohl mit dem Input des Studiums zu tun hat!

Nicht verschwiegen werden soll, dass die sehr positiven Werte in der Regel Durchschnittswerte sind, dass es also auch Studiengänge und Fachbereiche gibt, in denen die beruflichen Aussichten – z.B. ausgedrückt durch unbefristete Anstellungen – nicht so rosig sind. Es ist bekannt, dass vor allem die künstlerischen Berufe einen anderen Arbeitsmarkt mit viel Projektengagement und damit befristeten Einsätzen kennen, was auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigen.

Erweiterter Leistungsauftrag – vielfältiger Berufseinsatz

Das wichtigste Element der Neupositionierung der Fachhochschulen bei der Entwicklung aus der höheren Fachschulwelt heraus ist im erweiterten Leistungsauftrag, insbesondere beim Forschungsauftrag, zu suchen. Welchen Impact hat nun diese Erweiterung aufs Portfolio der Absolvierenden? Diese Frage wird in der Studie gestreift, etwa beim interessanten Aspekt, dass Forschung bzw. Entwicklung auf den gewählten beruflichen Positionen umso häufiger betrieben wird, je häufiger der betriebliche Vorgesetzte einen universitären Abschluss aufweist und je häufiger ein Hochschulabschluss für die Besetzung der Stelle verlangt wurde (S. 37). Und: „Hat der Vorgesetzte keinen Hochschulabschluss, wird unterdurchschnittlich häufig ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt“ (S. 39). Ebenso aufschlussreich ist der Umstand, dass „eine Arbeitsumgebung mit einem hohen Anteil UH-Abschlüsse tendenziell weniger von Vorgesetzten mit FH/PH-Abschluss geführt wird“ (S. 60).

Die FH sind zwar noch zu jung, als dass bereits FH-Absolvierende als Chefs von FH-Absolvierenden in grossem Ausmass anzutreffen wären. Aber bei Uni-Absolvierenden als Chefs wird der erweiterte Leistungsauftrag der FH im beruflichen Einsatz besser validiert, was erwarten lässt, dass dereinst – wenn die Chefs in der Arbeitswelt vermehrt auch FH-Absolvierende sein werden – die volle Validierung der erweiterten FH-Ausbildung stattfinden wird. Dazu kommt natürlich, dass die Studie hauptsächlich FH-Absolvierende mit Bachelor befragt hat – denn FH-Absolvierende mit Masterabschluss gab es 2007, als die Befragung erstmals stattfand, noch kaum. Auch dieser Umstand erhöht die Chance, dass das erweiterte Portfolio der FH-Absolvierenden im Berufsleben in Zukunft massiv stärker „in Wert gesetzt“ – eben validiert – werden kann.

Gender und Heterogenität

Bildungspolitisch von besonderem Interesse ist auch der Einfluss der FH-Ausbildungen auf das Geschlecht bzw. Fragen der Zusammensetzung der Studierendenschaft oder der geschlechtsspezifische Verlauf von Karrieren. Insgesamt bilden die FH mit den technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen auf der einen, den Lehrerausbildungen und den Berufen im Gesundheitswesen auf der andern Seite sowohl in traditionellen Männer- als auch Frauendomänen aus. Deshalb spielt das Geschlecht je nach Fachbereich eine unterschiedliche Rolle. In dieser Frage bringt die Studie nur wenig neues Wissen hervor. Interessant wäre ja, ob die FH-Ausbildung geschlechtermässig neue Wege eröffnet oder einfach traditionelle Pfade weiterführt. Eine diesbezügliche – leider nicht sehr ermutigende – Auskunft führt die Studie S. 61 an, indem „Frauen des Fachbereichs Wirtschaft (...) eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit zu Besetzung von Führungspositionen“ aufweisen.

Wechsel

Dabei ist allerdings noch ein Detailpunkt besonders interessant: So gibt es einen Unterschied in der Festigung der beruflichen Position je nach dem Umstand, ob eine Absolventin bzw. ein Absolvent schon vor dem Studium im Tätigkeitsfeld oder gar schon auf einer bestimmten Position tätig war (S. 18). In diesem Falle ist der Impact der Ausbildung kleiner, oder anders ausgedrückt: der Wechsel war nicht fundamental genug. Oder nochmals anders: der Wechsel ist eine Chance für Positionsverbesserung. Dabei kommt schon dem Entscheid, ein Studium zu absolvieren, Wechselfunktion zu. Noch stärker ist das Verbesserungspotential, wenn nach dem Studium an einem neuen Ort ein beruflicher Neuanfang gewagt wird.

Die Studie zeigt, dass das Spektrum der Laufbahnen enorm unterschiedlich und breit ist.¹ Trotz dieser Vielfalt konnten zwei Laufbahn-Typen herausgeschält werden. Der eine beginnt mit der Berufslehre mit 16 Jahren, der Tätigkeits- bzw. Fachbereich bleibt stets gleich, die FH-Ausbildung dient der Mobilität innerhalb dieses Bereiches. Sei dies vertikal durch eine bessere Position oder horizontal durch einen Wechsel des Betriebes. Der zweite Typ zeichnet sich durch einen meist späten Eintritt in ein neues Tätigkeits- bzw. Wissensgebiet aus. Dabei ermöglicht erst die FH-Ausbildung diesen Wechsel. Beide Wege sind wichtig, sowohl aus bildungspolitischen als auch aus volkswirtschaftlichen Gründen.

¹ Die Breite und Heterogenität der Studienbereiche entspricht der Heterogenität, die kürzlich in einer Studie mehrerer Autoren zum Stand der FH-Forschung in der Schweiz festgestellt wurde: Urs Kiener et al. Forschung an den Fachhochschulen 2012. Winterthur, Lausanne, Uster 2012. Auf der Website des SBFi downloadbar (www.sbf.admin.ch).

Dank

Die Absolventenstudie 2013 der ZFH dient der Standortbestimmung ebenso wie der Mehrung des Wissens über unsere Bildungsinstitutionen. Für den Träger der ZFH – den Kanton Zürich – sind die Befunde positiv zu werten: Die Absolvierenden befinden sich fünf Jahre nach ihrem Abschluss in guter beruflicher und privater Position, und die Impulse, die die Hochschulen mit ihren Ausbildungsangeboten der nächsten Generation weitergegeben haben, werden hoch geschätzt.

Dem Fachhochschulrat ZFH sowie der Rektorenkonferenz, die den Auftrag zur Studie erteilten, ist für dieses Engagement zu danken. Ebenso gilt der besondere Dank den Autoren. Es ist zu hoffen, dass weitere Absolventenstudien folgen werden.

Sebastian Brändli, Chef Zürcher Hochschulamt

1. Einleitung

Ziele der Studie

Diese Studie befasst sich mit den Absolventinnen und Absolventen der Zürcher Fachhochschule des Jahres 2006. Ein erstes Mal wurde diese Kohorte im Jahr 2007 befragt.² Der vorliegende Bericht basiert auf der Zweitbefragung der Kohorte im Jahr 2011, also 5 Jahre nach Studienabschluss. Insofern ist diese Studie als Fortsetzung zur ersten zu sehen – sie vergleicht systematisch die Resultate der beiden Erhebungen.

Ziel des Projektes ist es, Grundlagen und Anstösse zu liefern für die Reflexion und Diskussion der Ausbildungen, die ihrerseits der Profilierung der ZFH und ihrer Teile dienen sollen. Zu diesem Zweck werden Daten deskriptiv präsentiert und anschliessend in mehreren Schritten analysiert und interpretiert. Inhaltlich im Zentrum steht nicht der Uebergang von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit, sondern – wie es im ersten Bericht formuliert ist - die Rolle von (formellen und informellen) Laufbahnen und die Situierung von ZFH-Absolventen in Organisationen. Der erste Punkt tangiert die bildungspolitischen Diskussion um die Zugangswege zu den Fachhochschulen, der zweite das Verhältnis zwischen AbsolventInnen von Fachhochschulen und universitären Hochschulen. Beide Punkte sind zentrale Elemente der Diskussion um die Formel „gleichwertig, aber andersartig“.

Es interessieren somit folgende Themen:

- die Laufbahnen der AbsolventInnen, und zwar die Ausbildungs- und Erwerbslaufbahnen vor, während und nach dem Studium. Damit stellt sich auch die Frage nach der Rolle der FH/PH-Ausbildung für die aktuelle Erwerbstätigkeit
- die aktuellen beruflichen Positionen, die organisationalen Kontexte und die Bezüge der Arbeitstätigkeit zur Ausbildung der AbsolventInnen.
- die Einschätzungen ihrer Laufbahn, ihrer aktuellen Erwerbstätigkeit und der (eigenen und geforderten) Kompetenzen durch die AbsolventInnen.

Wie bereits für die Erstbefragung wird auch hier in einer abschliessenden Diskussion versucht, Beziehungen zwischen den drei Themen herauszuarbeiten.

Der Bericht beginnt auch diesmal mit der Deskription, d.h. der Darstellung der Ergebnisse, jeweils differenziert nach Fachbereichen, und folgt dafür den drei genannten Fragen. Das ermöglicht einen Vergleich zwischen Erst- und Zweitbefragung, also zwischen Daten von 2007 und 2011. Anschliessend folgen erneut multivariate Regressionsanalysen mit einem Vergleich mit den Resultaten derjenigen der Erstbefragung sowie neu ein Kapitel, das die Profile der Fachbereiche skizziert. Denn die Fachbereiche – das ist ein deutliches Resultat der Erstbefragung als auch der nun folgenden Deskription – unterscheiden sich bezüglich der drei Fragen erheblich. Den Bericht schliesst eine zusammenfassende Diskussion und Interpretation ab.

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), in jüngerer Zeit zudem auch 5 Jahre nach dem Abschluss. Für den Absolventenjahrgang 2006 wurden die Befragungen im Jahr 2007 und im Jahr 2011 mit einem ZFH-eigenen

² Vgl. Kiener Urs, in Zusammenarbeit mit Stephan Christen und einem Vorwort von Sebastian Brändli (2009), Laufbahnen, Arbeitsplätze, Kompetenzen. Eine Studie über die Absolventen und Absolventinnen der ZFH des Jahres 2006 im Auftrag der ZFH. Winterthur: ZHAW. Download: http://www.zhaw.ch/fileadmin/php_includes/popup/hop-detail.php?hop_id=23840114

Fragebogen-Teil (Zusatzmodul) aufgestockt. Im Jahr 2011 wurde das Zusatzmodul gekürzt, die verwendeten Fragen waren mit denjenigen von 2007 identisch. Für die 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.

Die Zweitbefragung wurde im Sommer 2011 als Online-Befragung durchgeführt, die provisorischen Daten im April 2012 zur Auswertung geliefert, die definitiven Daten im Januar 2013. Leider ist dem BFS der Fehler unterlaufen, den AbsolventInnen der HfH in der Zweitbefragung das Zusatzmodul nicht vorzulegen. Für die HfH können deshalb nur die Daten des BFS-Fragebogens ausgewertet werden.

Auch die Zweitbefragung wurde durch die ZFH in Auftrag gegeben und finanziert.

Wie für die Erstbefragung hat Stephan Christen die Daten aufbereitet, Tabellen erstellt und die ganze Datenanalyse durchgeführt. Alain Weiss vom BFS hat aufgetauchte Fragen rasch geklärt.

Die Begleitgruppe des Projektes (aktuell Daniela Mäder, Leiterin Hochschulentwicklung PHZH, Peter Hassler, Leiter Stabsstelle E-Learning / Qualität HfH; Robert Massarelli, Leiter Fachstelle Qualitätsmanagement ZHdK) hat Auswertungswünsche formuliert und eine erste Fassung des Berichtes kritisch kommentiert.

Erläuterungen und Basisdaten

Antworten der Zweitbefragung nach Teilschulen der ZFH

ZFH-Teilschulen	Häufigkeit Anzahl	Häufigkeit in %
ZHAW Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften	428	46.6
ZHdK Zürcher Hochschule der Künste	103	11.2
HfH Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik Zürich 1)	110	12.0
HSZ-T Hochschule für Technik Zürich	31	3.4
HWZ Hochschule für Wirtschaft Zürich	106	11.5
PHZH Pädagogische Hochschule Zürich	140	15.3
ZFH Total	918	100

1) Die HfH ist formell nicht Mitglied der ZFH, sondern hat eine interkantonale Trägerschaft.

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

Antworten der Zweitbefragung nach Fachbereichen

Das BFS unterscheidet folgende Fachbereiche:

Fachbereich	Häufigkeit Anzahl	Häufigkeit in %
1 Architektur, Bau- und Planungswesen	24	2.6
2 Technik und IT	125	13.6
3 Chemie und Life Sciences	61	6.6
5 Wirtschaft und Dienstleistungen	241	26.3
6 Design	41	4.5
8 Musik, Theater und andere Künste	62	6.8
11 Angewandte Linguistik	21	2.3
12 Soziale Arbeit	67	7.3
13 Angewandte Psychologie	26	2.8
15 Lehrkräfteausbildung	250	27.2
ZFH Total	918	100.0

Fachbereichsgruppen	Häufigkeit Anzahl	Häufigkeit in %
Technik, Wirtschaft, Design TWD (1-6)	492	53.6
Psychologie, Soziales, Kunst PSK (8-13)	176	19.2
Lehrkräfteausbildung LA	250	27.2
ZFH Total	918	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.

Fachbereiche und Departemente der ZHAW sind nicht deckungsgleich: Der Studiengang Facility Management im Departement „Life Sciences und Facility Management“ wird vom BFS dem Fachbereich Wirtschaft und Dienstleistungen zugeordnet, ebenso der Studiengang „Kommunikation“ des Departementes „Angewandte Linguistik“.

Die meisten Fachbereiche werden von einer einzigen Teilschule, andere von zwei angeboten:

- 1 Architektur, Bau- und Planungswesen: ZHAW und HSZ-T
- 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

Rücklauf

ZFH-Teilschulen	Grundgesamtheit 2007 Anzahl	Antworten 2007 Anzahl	Rücklaufquote in %	Antworten 2011 Anzahl	Rücklaufquote bez. Antworten 2007	Rücklaufquote in % bez. Grundgesamtheit
ZHAW	982	664	67.6	428	64.5	43.6
ZHdK	364	173	47.5	103	59.5	28.3
HfH	228	153	67.1	110	71.9	48.2
HSZ-T	70	41	58.6	31	75.6	44.3
HWZ	264	161	61.0	106	65.8	40.2
PHZH	417	230	55.2	140	60.9	33.6
ZFH Total	2325	1422	61.2	918	64.6	39.5

Die folgenden Auswertungen arbeiten mit den unverfälschten tatsächlichen Antworten. Das heisst, bei Vergleichen zwischen den Daten der Erst- und der Zweitbefragung werden für das Total 918 Antworten für 2011 mit 1422 Antworten für 2007 verglichen – und das Entsprechende gilt für die Teilmengen. Die prozentuale Verteilung der Antworten nach ZFH-Teilschule und nach Fachbereich ist für 2007 und 2011 fast identisch (sie differiert um maximal 1.3 Prozentpunkte, wie ein Vergleich mit dem Bericht zur Erstbefragung, S. 8f, zeigt). Deshalb verzichten wir auf die Verwendung einer GewichtungsvARIABLE, welche die Transparenz beeinträchtigt. Weil jedoch das BFS diese GewichtungsvARIABLE verwendet, sind die hier präsentierten Daten im Detail nicht immer mit denjenigen des vom BFS publizierten vergleichbar.

Zur Darstellung

Liegen die Fallzahlen pro Feld zwischen 10 und 24, werden die Werte in Klammer gesetzt bzw. die Fachbereiche in Tabellen und im Text mit einem * versehen. Sie sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren. In der Regel werden diese Daten bei der Beschriftung ausser acht gelassen. Fallzahlen unter 10 werden nicht ausgewiesen, an Stelle der Werte steht das Zeichen ().

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	MTK
11 Angewandte Linguistik	Ling
12 Soziale Arbeit	SA
13 Angewandte Psychologie	Psych
15 Lehrkräfteausbildung	LA

FH/PH = Fachhochschule/Pädagogische Hochschule

UH = universitäre Hochschule

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. Dabei werden die in Klammer gesetzten Werte (n=10-24) nicht berücksichtigt.

2. Soziodemographische Daten / Wohnsituation

Geschlecht

Anteile nach Fachbereichsgruppen in %

		Total	TWD	PSK	LA
Männer	2007	45.8	68.8	28.4	11.2
	2011	45.9	70.5	26.7	10.8
Frauen	2007	54.2	31.2	71.9	88.8
	2011	54.1	29.5	73.3	89.2
Total Anzahl	2007	1422	776	263	383
	2011	918	492	176	250

Anteile nach Fachbereich in %

Frauen-Anteil	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2011	54.1	(29.2)	4.0	27.9	40.2	46.3	62.9	(100.0)	74.6	73.1	89.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Deutlich sind die überdurchschnittlichen Frauen-Anteile in den Fachbereichen Linguistik*, Lehramt, Sozialarbeit, Psychologie und Musik/Künste sichtbar. Umgekehrt finden sich klar überdurchschnittliche Männeranteile in den Fachbereichen Technik, Chemie/Life Sciences und Architektur/Bau*, während in den Fachbereichen Wirtschaft und Design der Männer-Ueberhang weniger gross ist.

Alter im Befragungsjahr

Mittelwert

	Total	TWD	PSK	LA
2011	34.2	31.7	36.9	37.1

Der Alters-Unterschied (Mittelwerte) zwischen den AbsolventInnen der Fachbereichsgruppen beträgt immerhin mehr als 5 Jahre.

Mittelwert

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2011	34.2	(31.7)	31.2	31.0	31.8	34.1	33.7	(31.2)	39.4	42.7	37.1

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Der Alters-Unterschied (Mittelwerte) zwischen den AbsolventInnen der Fachbereiche beträgt bis zu 11.7 Jahre.

Im Fachbereich Lehrkräfteausbildung besteht ein grosser Unterschied zwischen den AbsolventInnen der HfH (42.2 Jahre) und der PHZH (33.0 Jahre). Er kommt vor allem dadurch zustande, dass die HfH in erster Linie PH-AbsolventInnen aufnimmt, indem sie ein Lehrdiplom mit Berufspraxis als Aufnahmebedingung verlangt. Die HfH-Ausbildung basiert somit auf derjenigen der PHZH. Dieser Unterschied ist bei den folgenden Darstellungen im Auge zu behalten.

Wohnform

Mehrfachantworten, Anteile in %

	Total	TWD	PSK	LA
allein	23.7	26.0	22.7	20.0
mit meinem Partner / meiner Partnerin	63.1	62.2	60.8	66.4
mit Kind/-ern	25.1	16.7	36.9	33.2
bei den Eltern	2.1	2.4	1.1	2.0
mit anderen Erwachsenen	9.0	8.7	8.5	10.0
Total Anzahl	918	492	176	250

Die Antworten sind nicht direkt vergleichbar mit denjenigen von 2007, weil damals nur *eine* Antwort erlaubt war. Deutlich ist aber eine Zunahme der Wohnform „mit Partner/in“ und eine Abnahme der Wohnform „bei den Eltern“.

2007, nur eine Antwort erlaubt, 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

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
2007	14.1	4.9	25.8	24.9
2011	29.1	17.8	41.9	42.0

3. Bildungs- und Erwerbslaufbahn

In der Analyse der Erstbefragung wurden mehrere Variablen zur Bildungs- und Erwerbslaufbahn vor Abschluss des Studiums dargestellt. Hier wird darauf verzichtet, sie wiederzugeben. In Erinnerung gerufen sei lediglich die unterschiedliche Verteilung der *Studienberechtigungsausweise*: über 60% Berufsmatur-Anteil in der Fachbereichsgruppe TWD, über 50% Anteil der gymnasialen Matur im Fachbereich Lehrkräfteausbildung, über 50% Anteil von gymnasialer Matur und anderen Ausweisen (z.B. Diplom- bzw. Fachmittelschule) in der Fachbereichsgruppe PSK.

Aktueller Erwerbsstatus

Anteile in %

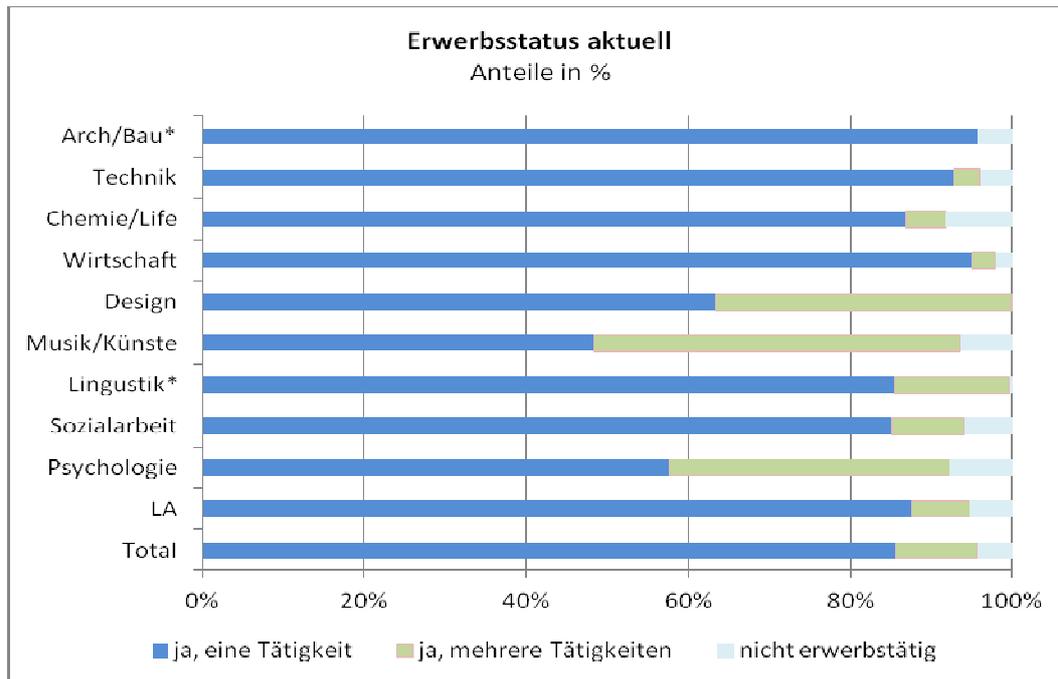
	2007	2011
ja, eine Erwerbstätigkeit	80.6	85.6
ja, mehrere Erwerbstätigkeiten	13.9	10.1
Beschäftigungsprogramm des Arbeitsamtes	0.3	.3
nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit	1.6	.4
nein, ich habe aber definitiv Stelle oder Auftrag zugesichert	0.7	.3
nein, ich verzichte vorerst auf eine Erwerbstätigkeit und bin in Ausbildung (z.B. Zweitstudium, Nachdiplomstudium)	1.8	.1
nein, ich bin vorerst nicht erwerbstätig und führe den Haushalt bzw. betreue die Kinder	0.6	1.4
Nein, weil ich auf Reisen bin		.9
nein, ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig	0.6	.8
Total Anzahl	1416	918

Die Veränderungen über die Zeit sind relativ gering. Der überwiegende Status „ja, eine Erwerbstätigkeit“ hat zugenommen.

Mehrere Erwerbstätigkeiten gleichzeitig werden in erheblichem Mass in den Fachbereichen Musik/Künste (45.2%), Design (36.6%) und Psychologie (34.6%) genannt.

Ueberdurchschnittlich nicht erwerbstätig (Addition der Ausprägungen für „nein“) sind die AbsolventInnen in den Fachbereichen Chemie/Life Sciences, Musik/Künste und Psychologie.

Grafik 1



* zwischen 10 und 24 Fälle

Für die Antwort „ja, mehrere Erwerbstätigkeiten“: „Welche der folgenden Aussagen treffen auf Ihre berufliche Situation zu?“, Anteile in %

Vollzeitbeschäftigungen sind in meinem Beruf/in meiner Branche selten	37.6
Mehrere Beschäftigungen entsprechen meinem Wunsch nach Abwechslung und Flexibilität	72.0
Von der meinem Studium entsprechenden Tätigkeit allein kann ich nicht leben	14.0
Ich habe mehrere Ausbildungen gemacht und möchte deswegen in verschiedenen Bereichen erwerbstätig sein	33.3
Ich bin selbstständig und benötige noch einen Zusatzverdienst zur Existenzsicherung	26.9
Ich habe keine Erwerbstätigkeit mit einem höheren Beschäftigungsgrad gefunden	5.4
Ich gehe mehreren Erwerbstätigkeiten nach, um mein Einkommen zu erhöhen	25.8
andere Gründe	8.6
Total Anzahl	93

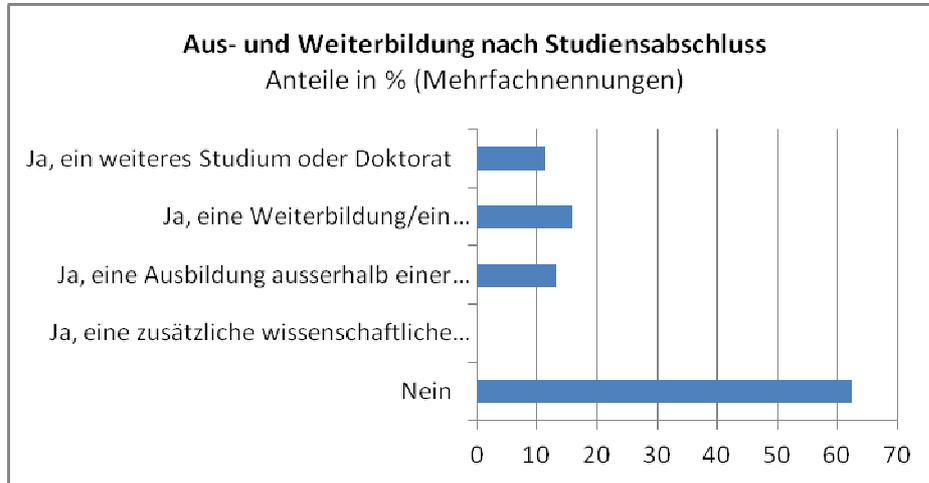
Nur 3 Fachbereiche weisen mehr als 10 Antworten auf:

- Musik/Künste (n=28) mit der Antwort „Vollzeitbeschäftigungen sind in meinem Beruf/in meiner Branche selten“ im ersten Rang (78.6%)
- Lehrkräfteausbildung (n=18) mit der Antwort „Mehrere Beschäftigungen entsprechen meinem Wunsch nach Abwechslung und Flexibilität“ im ersten Rang (72.0%)
- Design (n=15) ebenfalls mit der Antwort „Mehrere Beschäftigungen entsprechen meinem Wunsch nach Abwechslung und Flexibilität“ im ersten Rang (80.0%).

Aus- und Weiterbildung

„Haben Sie seit Ihrem Studienabschluss 2006 eine Aus- oder Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen?“ (Mehrfachantworten)

Grafik 2



Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
Ja, ein weiteres Studium oder Doktorat	11.4	(8.3)	13.6	18.0	9.1	14.6	32.3		13.4		7.2
Ja, eine Weiterbildung/ein Nachdiplomstudium an einer Hochschule	15.8	(16.7)	19.2	14.8	14.5	7.3	6.5	(9.5)	37.3	19.2	13.6
Ja, eine Ausbildung ausserhalb einer Hochschule	13.2	(4.2)	9.6	4.9	20.3	7.3	9.7	(4.8)	10.4	73.1	8.0
Ja, eine zusätzliche wissenschaftliche Weiterqualifikation	.1					2.4					
Nein	62.4	(75.0)	58.4	62.3	58.5	68.3	56.5	(85.7)	46.3	15.4	74.8
Total, Anzahl	918	24	125	61	241	41	62	21	67	26	250

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Am wenigsten Aus- und Weiterbildungen werden im Fachbereich Lehrkräfteausbildung genannt (höchster Nein-Anteil; 81.8% für die HfH, 69.3% für die PHZH), am weitest häufigsten im Fachbereich Psychologie, gefolgt vom Fachbereich Soziale Arbeit.

Auch die Verteilung der Formen von Aus- und Weiterbildung auf die Fachbereiche ist sehr unterschiedlich: Ein Zweitstudium findet sich am häufigsten im Fachbereich Musik/Künste, eine Weiterbildung an einer Hochschule in der Sozialen Arbeit und eine Ausbildung ausserhalb einer Hochschule in der Psychologie.

Die folgende Tabelle zeigt, an welchem Hochschultyp Weiterbildungen/Nachdiplomstudien belegt werden:

Weiterbildung/Nachdiplomstudium seit dem Studienabschluss 2006 innerhalb einer Hochschule begonnen, abgeschlossen oder abgebrochen (Mehrfachantworten)

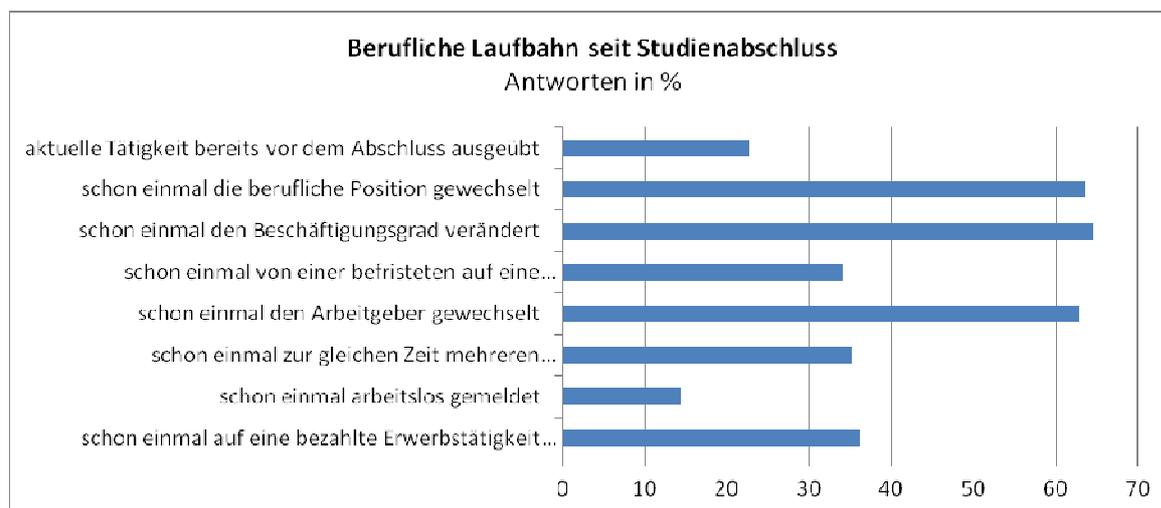
	Total	TWD	PSK	LA
an einer universitären Hochschule (DEA, DESS, DAS, MAS, MBA, etc.)	25.7	26.7	13.9	36.4
an einer Fachhochschule (DAS, MAS, EMBA, etc.)	75.7	73.3	91.7	63.6
Total, Anzahl	144	75	36	33

Berufliche Laufbahn seit Studienabschluss

Anteile in %

	2011
aktuelle Tätigkeit bereits vor dem Abschluss ausgeübt	22.7
schon einmal die berufliche Position gewechselt	63.6
schon einmal den Beschäftigungsgrad verändert	64.5
schon einmal von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle oder umgekehrt gewechselt	34.2
schon einmal den Arbeitgeber gewechselt	62.9
schon einmal zur gleichen Zeit mehreren Beschäftigungen nachgegangen	35.2
schon einmal arbeitslos gemeldet	14.3
schon einmal auf eine bezahlte Erwerbstätigkeit verzichtet	36.1
Total	784

Grafik 3



Mehr als drei Fünftel der Antwortenden haben je schon einmal die berufliche Position und den Arbeitgeber gewechselt sowie den Beschäftigungsgrad verändert.

Die Wechsel von beruflicher Position und Arbeitgeber sind positiv miteinander korreliert, d.h. je mehr Wechsel des einen, desto mehr auch des andern. Hingegen besteht eine negative Beziehung zwischen der Ausübung der aktuellen Tätigkeit bereits vor Studienabschluss und Wechsel von beruflicher Position: Ein Positionswechsel ist signifikant seltener, wenn die aktuelle Tätigkeit schon vor Studienabschluss ausgeübt wurde.

schon einmal die berufliche Position gewechselt, Anteile in %

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
63.6	(52.9)	69.3	78.0	81.9	62.2	57.1	(71.4)	64.5	72.0	42.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Wechsel der beruflichen Position findet überdurchschnittlich in den Fachbereichen Wirtschaft, Chemie/Life Sciences und Psychologie statt, am wenigsten häufig im Fachbereich Lehrkräfteausbildung (HfH 50.0%, PHZH 35.8%).

schon einmal den Arbeitgeber gewechselt, Anteile in %

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
62.9	(70.6)	62.5	62.0	63.2	70.3	58.9	(90.5)	56.5	72.0	60.3

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Wechsel des Arbeitgebers treten überdurchschnittlich in den Fachbereichen Design, Psychologie (und Linguistik*) auf, unterdurchschnittlich in der Sozialen Arbeit und der Lehrkräfteausbildung (HfH 51.9%, PHZH 67.5%) – bei weitaus geringeren Unterschieden als bei den Wechseln der beruflichen Position. Frauen haben den Arbeitgeber signifikant häufiger gewechselt als Männer.

schon einmal den Beschäftigungsgrad verändert, Anteile in %

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
64.5	(41.2)	42.0	36.0	47.1	78.4	76.8	(66.7)	87.1	88.0	83.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Antwortende der Fachbereiche Psychologie, Soziale Arbeit und Lehrkräfteausbildung (alle weiblich dominiert) nennen am häufigsten eine Veränderung des Beschäftigungsgrades (vgl. dazu Kapitel 4).

Auch für das Total der Befragten besteht eine signifikante positive Beziehung zwischen Wechsel des Beschäftigungsgrades und dem Geschlecht „Frau“.

Die übrigen Laufbahnaspekte und ihre Verteilungen auf die Fachbereiche:

aktuelle Tätigkeit bereits vor dem Abschluss ausgeübt, Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
	22.7	(5.9)	10.2	12.0	14.7	37.8	35.7	(14.3)	22.6	4.0	35.7

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Für die Lehrkräfteausbildung: HfH 48.2%, PHZH 26.7%

schon einmal von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle oder umgekehrt gewechselt, Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
	34.2	(5.9)	20.5	26.0	22.1	51.4	53.6	(38.1)	17.7	44.0	50.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Für die Lehrkräfteausbildung: HfH 41.3%, PHZH 57.5%

schon einmal zur gleichen Zeit mehreren Beschäftigungen nachgegangen, Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
	35.2	(17.6)	17.0	16.0	20.1	73.0	87.5	(42.9)	32.3	72.0	38.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

schon einmal arbeitslos gemeldet, Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
	14.3	(5.9)	12.5	14.0	11.8	45.9	17.9	(14.3)	19.4	24.0	9.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

schon einmal auf eine bezahlte Erwerbstätigkeit verzichtet, Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
	36.1	(29.4)	28.4	26.0	26.5	32.4	44.6	(28.6)	46.8	32.0	47.3

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

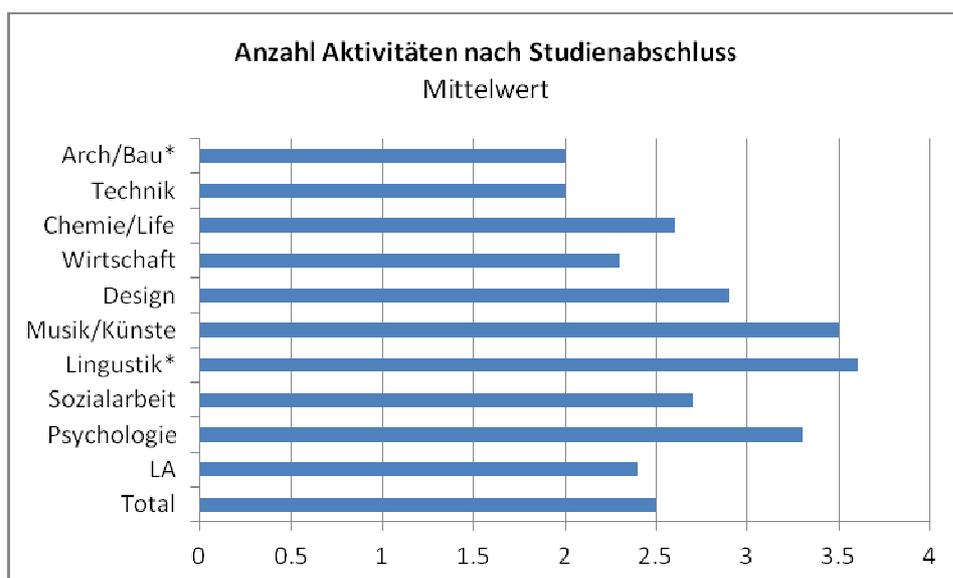
Abweichungen von der „Normallaufbahn“ im allgemeinen Verständnis sind wie zu erwarten am häufigsten in den Fachbereichen Design und Musik/Künste festzustellen.

Anzahl Aktivitäten nach Studienabschluss

Die Absolventen werden im Hauptfragebogen aufgefordert, alle „Aktivitäten“ seit Studienabschluss aufzuführen. Unter „Aktivitäten“ werden nicht nur Erwerbstätigkeiten verstanden, sondern auch Phasen der Stellensuche und Perioden ohne Erwerbstätigkeit („Familie, Ausbildung, Kinder, Reisen etc.“).

Wie schon bei der Erstbefragung verwenden wir hier lediglich die Anzahl der von den Befragten aufgeführten Aktivitäten. Sie sollen hier lediglich als grober Indikator für biographische Wechsel im weitesten Sinn dienen. Zwischen der Anzahl Wechsel und den in der vorherigen Frage angegebenen Wechseln von beruflicher Position und Arbeitgeber bestehen positive Korrelationen.

Grafik 4



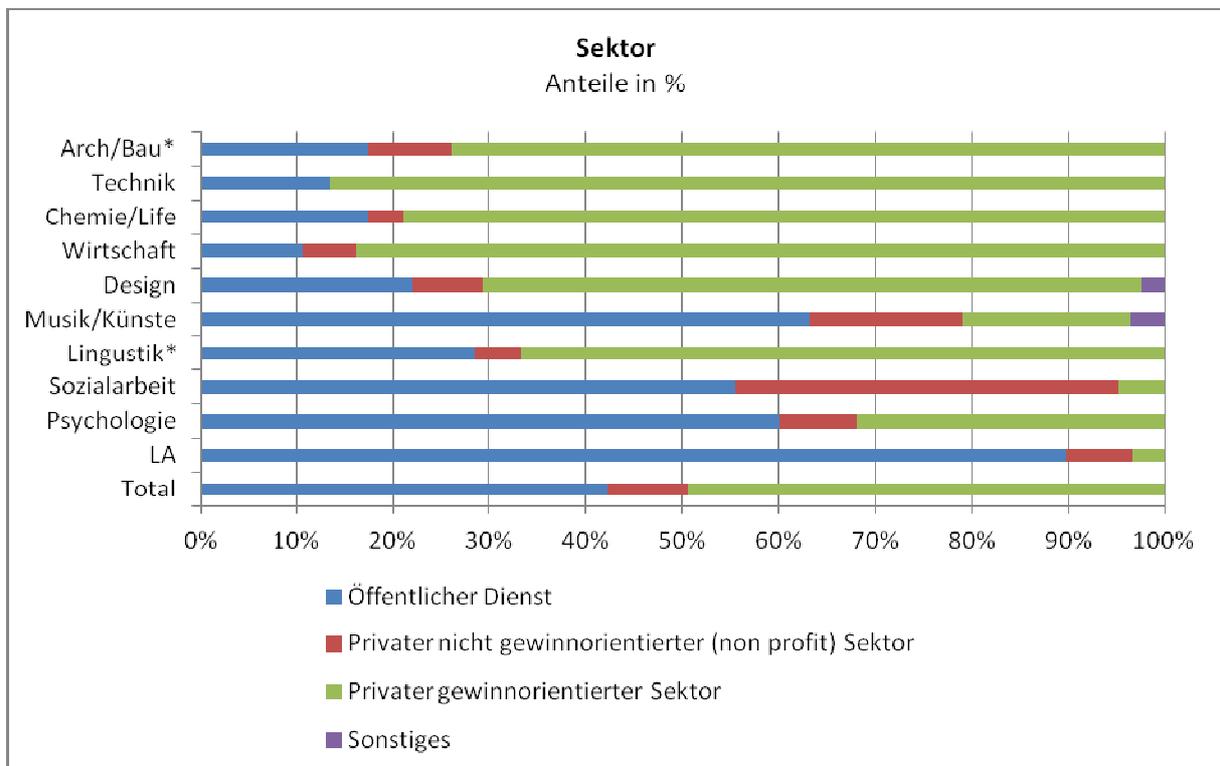
* zwischen 10 und 24 Fälle

Wirtschafts-Sektor

	2007	2011
Öffentlicher Dienst	42.5	42.1
Privater nicht gewinnorientierter (non profit) Sektor	6.5	8.3
Privater gewinnorientierter Sektor	50.8	49.3
Sonstiges	.2	.3
Total Anzahl	1308	875

Die Veränderungen zwischen 2007 und 2011 sind gering.
2011

Grafik 5



* zwischen 10 und 24 Fälle

Die Fachbereiche lassen sich klar in zwei Segmente unterteilen:

- Fachbereiche, deren Absolventen zu mehr als 66% im privaten gewinnorientierten Sektor erwerbstätig sind: Architektur/Bau*, Technik, Chemie/Life Sciences, Wirtschaft, Design, angewandte Linguistik*
- Fachbereiche, deren Absolventen zu mehr als 50% im öffentlichen Dienst erwerbstätig sind: MTK, Soziale Arbeit, Psychologie, Lehrkräfteausbildung

Eine besondere Stellung nimmt der Fachbereich Soziale Arbeit ein mit einem Anteil von 40% im Non-Profit-Sektor.

Wirtschaftsbereich

Wir übernehmen hier die Darstellung aus der Erstbefragung und weisen jedem Fachbereich die Wirtschaftsbereiche in der Rangreihenfolge ihrer Nennung zu. 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 %

		2007	2011
Architektur/Bau (n=31 / 23)	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen F Baugewerbe/Bau	80.6 16.1	69.6 13.0
Technik (n=173 / 116)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren J Information und Kommunikation M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	39.9 19.7 12.7	38.8 19.0 14.7
Chemie/Life Sciences (n=81 / 49)	C Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren P Erziehung und Unterricht M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	51.9 18.5 12.7	57.1 12.2 18.4
Wirtschaft (n=335 / 227)	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen	39.7 19.1	42.3 17.6
Design (n=44 / 40)	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen J Information und Kommunikation P Erziehung und Unterricht	31.8 20.5	42.5 10.0 17.5
Musik/Künste (n=72 / 50)	P Erziehung und Unterricht R Kunst, Unterhaltung und Erholung Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	62.5 12.5	54.0 8.0 10.0
aLinguistik (n=21 / 18)	M Erbringung von freiberuflichen, wiss. und techn. Dienstleistungen J Information und Kommunikation O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	28.6 23.8 19.0	38.9 16.7 16.7 16.7
Soziale Arbeit (n=73 / 64)	Q Gesundheits- und Sozialwesen O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	61.6 26.0	67.2 17.2
aPsychologie (n=29 / 25)	Q Gesundheits- und Sozialwesen O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	58.6 24.1	44.0 24.0
Lehrkräfteausbildung (n=287 / 235)	P Erziehung und Unterricht O Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung Q Gesundheits- und Sozialwesen	74.9 13.6	74.9 11.1 12.3

Zur Lehrkräfteausbildung: Für die HfH steht „Erziehung und Unterricht“ mit 67.9% im ersten Rang vor „Gesundheits- und Sozialwesen“ mit 22.6%, für die PHZH steht im ersten Rang ebenfalls „Erziehung und Unterricht“ mit 80.6% vor „Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ mit 14.0%.

Die Veränderungen der Anteile im ersten Rang über die Zeit sind am grössten in der Psychologie (15%) und betragen sonst nirgends mehr als ca. 10%-Punkte.

Geographischer Raum der Erwerbstätigkeit

„Sind Sie in der Schweiz oder im Ausland erwerbstätig?“

Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
im Ausland	4.2	(0)	3.3	14.0	3.8	2.4	13.8	(14.3)	0	0	1.7

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Zusammenfassung

- 96% der Antwortenden sind aktuell erwerbstätig. Gut 10% üben gleichzeitig mehr als eine einzige Erwerbstätigkeit aus (mit grossen Unterschieden nach Fachbereich).
- 38% der Antwortenden haben seit dem Studienabschluss eine Aus- oder Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen, auch hier mit grossen Fachbereichs-Unterschieden.
- Wechsel der beruflichen Position, des Arbeitgebers und des Beschäftigungsgrades werden je von mehr als 60% der Befragten genannt.
- Ein Segment der Fachbereiche hat ihre AbsolventInnen überwiegend im privaten gewinnorientierten Sektor, die andere im öffentlichen Dienst beschäftigt.

4. Organisation und Arbeitsplatz

Organisationsgrösse

Anteile in %

	2007	2011
1-9 Angestellte	10.2	9.9
10-49 Angestellte	26.8	21.6
50-99 Angestellte	14.1	12.2
100-249 Angestellte	11.5	13.6
250-999 Angestellte	12.4	13.4
1000 oder mehr Angestellte	25.0	29.4
Total Anzahl	1316	838

Für das Total aller Fachbereiche ist eine leichte Verschiebung in Richtung grösserer Organisationen feststellbar.

Die häufigste Organisationsgrösse je Fachbereich, Anteile in %:

		2007	2011
Architektur/Bau (n=35 / 23)	10-49 Angestellte	37.1	39.1
Technik (n=180 / 120)	1000 oder mehr	34.4	45.0
Chemie/Life Sciences (n=87 / 55)	1000 oder mehr	25.3	27.3
	250-999	25.3	23.6
	10-49 Angestellte		23.6
Wirtschaft (n=373 / 235)	1000 oder mehr	52.0	59.1
Design (n=57 / 35)	1-9 Angestellte	50.9	48.6
Musik/Künste (n=87 / 51)	100-249	23.0	
	50-99	21.6	25.5
Linguistik (n=28 / 21)	1-9 Angestellte	21.4	
	10-49	21.4	
	250-999	21.4	
	1000 oder mehr	21.4	28.6
Soziale Arbeit (n=78 / 62)	10-49	41.0	
	250-999		27.4
Psychologie (n=34 / 25)	10-49	32.4	
	1-9		28.0
Lehrkräfteausbildung (n=357 / 211)	10-49	42.0	37.9

Eine Gruppe von Fachbereichen hat ihre AbsolventInnen sowohl 2007 als auch 2011 vor allem in Organisationen von 1000 oder mehr Angestellten: Wirtschaft, Technik, Chemie/Life Sciences (und Linguistik*) – alles Fachbereiche überwiegend im privaten gewinnorientierten Sektor.

Selbstverständlich handelt es sich bei diesen Anteilen um ein sehr grobes Mass für die Beschreibung der Organisationsgrösse. Immerhin zeigt es, dass sich die Veränderungen meist in einem engen Rahmen halten. Die markantesten Veränderungen über die Zeit fanden in der Sozialen Arbeit und der Psychologie statt.

Berufliche Stellung

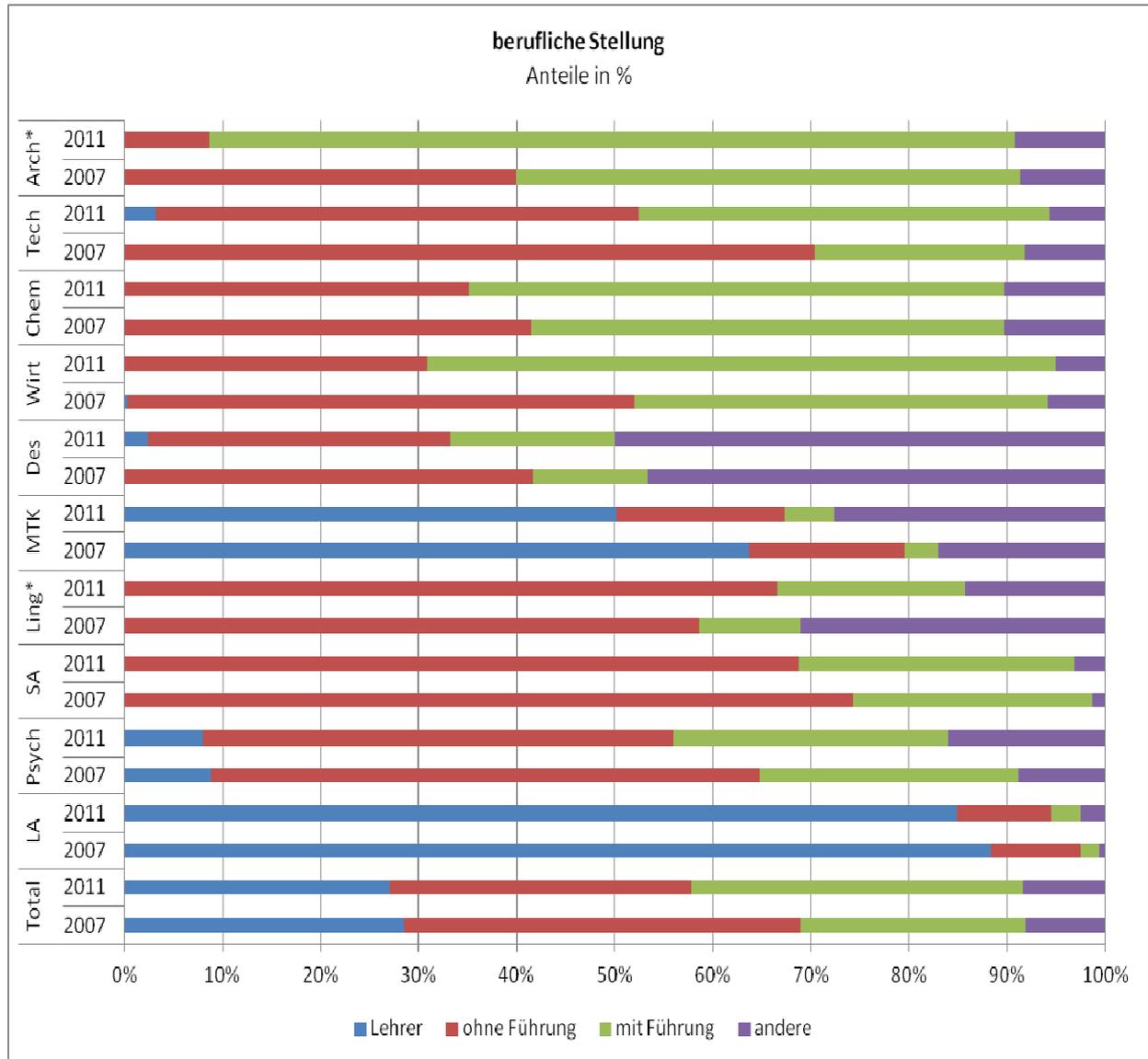
Anteile in %

	2007	2011
Volontär/in	0.3	
Praktikant/in	1.4	.2
Doktorand/in, Assistent/in, Professor/in (an einer Hochschule)	2.6	3.1
Assistenzarzt/-ärztin		0.7
Lehrer/in	28.5	27.0
Arbeitnehmer/in ohne Führungs-/Kaderfunktion	40.5	30.8
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/unteres Kader (z.B. Projektleitung)	17.2	21.0
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/mittleres Kader (z.B. Stabsstelle)	4.8	9.2
Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion/oberes Kader (z.B. Geschäftsleitung)	1.0	3.6
Mitarbeitendes Familienmitglied	0.5	0.3
Selbständig ohne Arbeitnehmer	2.6	3.3
Selbständig mit Arbeitnehmer	0.6	0.8
Total Anzahl	1325	884

Veränderungen grösseren Masses sind nur innerhalb der Gruppe „Arbeitnehmer“ festzustellen, nämlich als Verschiebung der Position *ohne* zu Positionen *mit* Führungsfunktion. Der Anteil Selbständigerwerbender bleibt klein und beträgt 2011 absolut 34 Personen.

Männer besetzen statistisch signifikant mehr Führungspositionen als Frauen und sind signifikant weniger vertreten in der Position „Lehrer/in“.

Grafik 6



* zwischen 10 und 24 Fälle

Den grössten Anteil des Status „Lehrer/in“ weist erwartungsgemäss der Fachbereich Lehrkräfteausbildung aus (HfH 72.9%, PHZH 94.7%; diese hohe Quote für die PHZH bedeutet, dass lediglich 7 der antwortenden 132 Personen *nicht* als Lehrer/in erwerbstätig sind). „Arbeitnehmer/in ohne Führungsfunktion“ sind überdurchschnittlich in den Fachbereichen Soziale Arbeit und Psychologie vertreten. Den grössten Anteil des Status „Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion“ weist der Fachbereich Wirtschaft auf (allerdings weit nach Architektur/Bau*, dessen Datenbasis klein ist). Design und Musik/Künste sodann sind die Fachbereiche mit dem grössten Anteil des Status „andere“.

Sehr ausgeprägt sind die Verschiebungen zum Status „Arbeitnehmer/in mit Führungsfunktion“ in den Fachbereichen Technik und Wirtschaft.

Form der Selbständigkeit

2011, Anteile in %

Als Freiberufler/in durch Gründung einer Praxis, einer Kanzlei usw.	11.8
Durch Gründung eines Unternehmens	17.6
Freiberufliche Tätigkeit auf der Basis von Aufträgen oder Honoraren	70.6
Anzahl Total	34

„Freiberufliche Tätigkeit auf der Basis von Aufträgen oder Honoraren“ wird überwiegend von Absolvent/innen der Fachbereiche Design und MTK genannt, „als Freiberufler/in durch Gründung einer Praxis, einer Kanzlei usw.“ ausschliesslich durch solche des Fachbereichs Psychologie.

Befristete Beschäftigung

„Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?“
Anteile in %

	2007	2011
Befristet	15.5	6.7
Unbefristet	84.5	93.3
Total Anzahl	1324	848

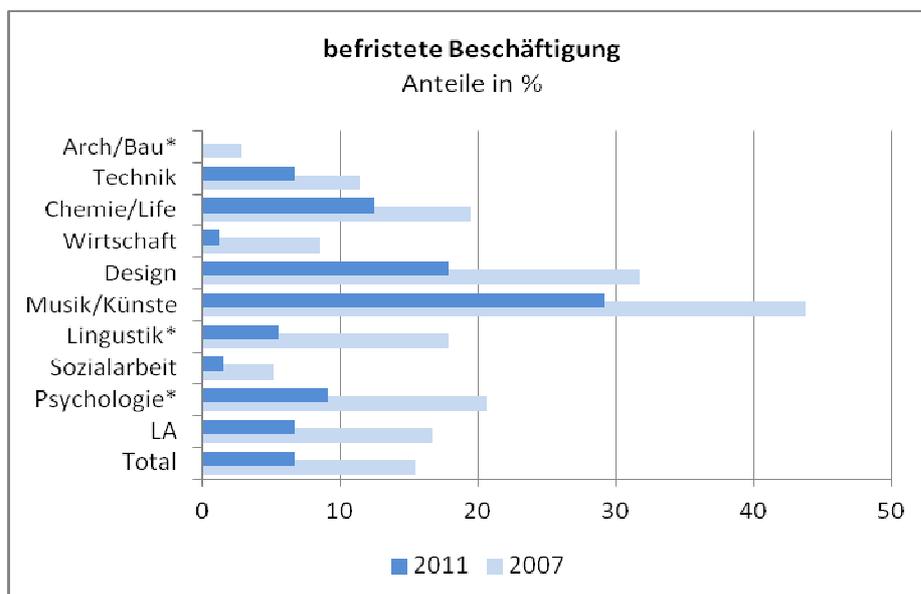
Der Anteil befristeter Beschäftigung ist 2011 weniger als halb so gross wie 2007.

Befristete Beschäftigung, Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	15.5	(2.9)	11.5	19.5	8.6	31.7	43.8	(17.9)	5.2	(20.6)	16.7
2011	6.7	(0)	6.7	12.5	1.3	17.9	29.2	(5.6)	1.6	(9.1)	6.7
N (2011)	848	23	120	56	232	28	48	18	63	22	238

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Grafik 7



* zwischen 10 und 24 Fälle

Zwar sind befristete Beschäftigungen in allen Fachbereichen zurück gegangen, trotzdem beträgt ihr Anteil in 3 Fachbereichen 2011 mehr als 10%: Musik/Künste (29.2%), Design (17.9%) und – eher unerwartet – Chemie/Life Sciences (12.5%).

Beschäftigungsgrad

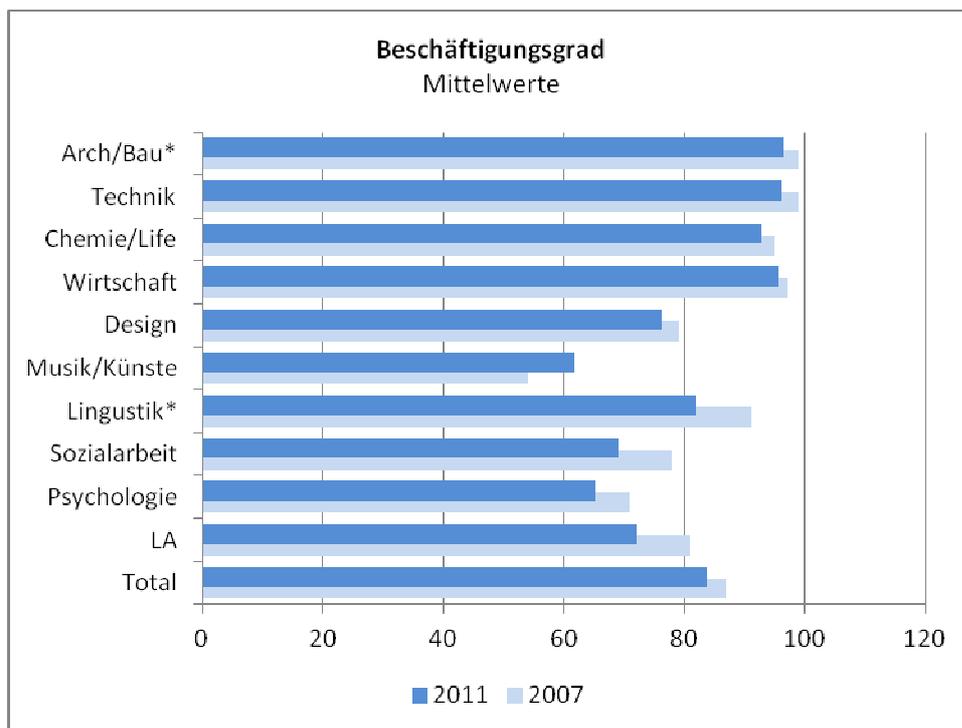
Vertraglich festgelegter Beschäftigungsgrad der Haupterwerbstätigkeit
Beschäftigungsgrad in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	87	99	99	95	97	79	54	91	76	71	81
2011	83.8	(96.5)	96.3	92.7	95.6	76.4	61.7	(81.9)	69.0	65.2	75.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Die Unterschiede im Fachbereich Lehrkräfteausbildung zwischen HfH- und PHZH-AbsolventInnen sind gering: 72% und 77% für HfH resp. PHZH.

Grafik 8



* zwischen 10 und 24 Fälle

Mit Ausnahme des Fachbereichs Musik/Künste ist der Beschäftigungsgrad in allen Fachbereichen zurückgegangen.

Mit 84% für das Total liegt der Beschäftigungsgrad der AbsolventInnen 5 Jahre nach ihrem Hochschulabschluss weit unter der Vollbeschäftigung von 100%. Unterdurchschnittlich sind die Werte in den Fachbereichen Musik/Künste, Psychologie und Soziale Arbeit sowie in geringerem Mass Lehrkräfteausbildung (allesamt Fachbereiche mit einem überwiegenden Frauenanteil), aber auch Design.

Der Beschäftigungsgrad der Frauen liegt in allen Fachbereichen, die genügend Antworten für einen Vergleich aufweisen, tiefer als derjenige der Männer, allerdings in unterschiedlichem Mass.

Beschäftigungsgrad in % nach Geschlecht, 2011

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
Männer	92.5	(95.6)	96.6	94.4	99.1	(77.9)	(61.7)		(71.5)	()	87.9
Frauen	76.4	()	()	(88.0)	90.5	(74.7)	61.8	81.9	68.0	(58.9)	73.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

() weniger als 10 Fälle

Einkommen

Es werden hier zwei Varianten des jährlichen Bruttoeinkommens präsentiert: das auf eine Vollzeitanstellung hochgerechnete und das dem Beschäftigungsgrad entsprechende. Die erste Variante erlaubt einen Vergleich des möglichen Einkommens beim gleichen Beschäftigungsgrad von 100%, die zweite Variante zeigt das tatsächliche Einkommen, das auch von unterschiedlichen Beschäftigungsgrad abhängt.

Das jährliche Bruttoeinkommen (hochgerechnet auf eine Vollzeitanstellung), Median

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	82.0	72.4	80.6	78.0	84.5	60.0	69.8	(63.2)	85.7	106.3	88.2
2011	98.1	(88.4)	95.0	90.0	105.0	70.8	87.5	81.5	96.0	112.9	100.5
Zunahme in %	20	(22)	18	15	24	18	25	(29)	12	6	14

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Insgesamt hat sich das jährliche Bruttoeinkommen (Medien) bei Vollzeitanstellung um Fr. 16'100 erhöht.

Den Spitzenplatz nimmt der Fachbereich Psychologie ein, den letzten Platz der Fachbereich Design, und zwar beide sowohl 2007 als auch 2011. Die Wachstumsraten zwischen 2007 und 2011 schwanken zwischen 25% (MTK) und 6% (Psychologie).

Im Fachbereich Lehrkräfteausbildung sind die Unterschiede zwischen den beiden Teilschulen beträchtlich: HfH 115.1, PHZH 93.3. Zu erinnern ist hier daran, dass HfH-AbsolventInnen im Mittelwert über 9 Jahre älter sind als PHZH-AbsolventInnen und sie die PH-Ausbildung bereits als Eintrittsvoraussetzung mitgebracht haben.

Ist das Einkommen bei Vollzeitanstellung von der beruflichen Position abhängig? Tatsächlich ist das Einkommen im Total signifikant grösser für Personen mit Führungsposition, signifikant kleiner hingegen für Personen ohne Führungsposition und für die zusammenfassende Restkategorie „andere“ (ohne Lehrer).

Im Total ist das hochgerechnete Einkommen für Männer ganz leicht höher als für Frauen, in den Fachbereichen ist das Verhältnis unterschiedlich.

Jährliches Bruttoeinkommen (hochgerechnet auf eine Vollzeitanstellung) nach Geschlecht, Median

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
Männer	99.2	(89.4)	94.6	90.0	110.0	(80.0)	(82.4)		(100.0)	()	113.8
Frauen	97.7	()	()	(91.1)	100.3	(67.8)	89.1	(81.5)	94.3	(107.9)	100.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Vom auf eine Vollzeitanstellung hochgerechneten Bruttoeinkommen ist das Einkommen zu unterscheiden, das dem *tatsächlichen* aktuellen Beschäftigungsgrad entspricht:

Das jährliche Bruttoeinkommen (entsprechend den Beschäftigungsprozenten), Median

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2011	88.4	(83.0)	94.0	86.5	103.4	52.8	45.0	(72.3)	68.9	(73.8)	78.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Hier sind es sehr deutlich die AbsolventInnen des Fachbereichs Wirtschaft, die das grösste Einkommen haben. (Lehrkräfteausbildung: HfH 87.0, PHZH 73.0)

Arbeitsform

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

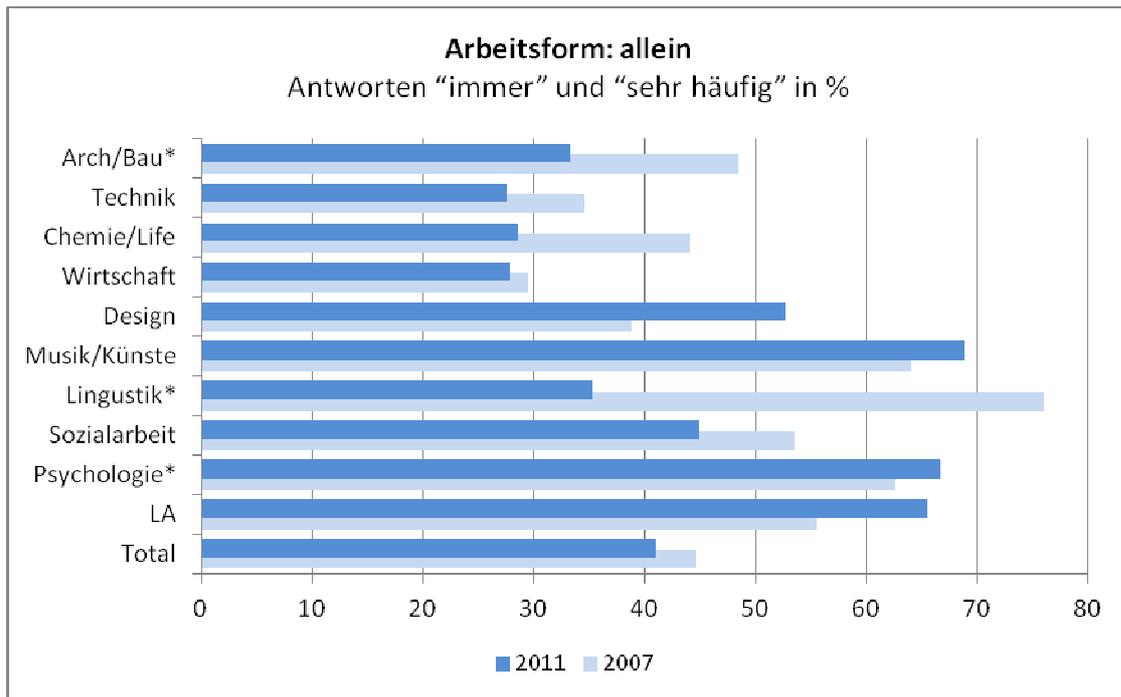
Anteile der Antworten „immer“ und „sehr häufig“ in %, Mehrfachantworten

	2007	2011
Ich arbeite allein (ohne Kollegen und Kolleginnen) ja Total Anzahl: 1191 / 710	44.6	41.0
Ich arbeite in einem Team (in der Linienstruktur) ja Total Anzahl: 1239 / 712	66.7	66.7
Ich arbeite in (wechselnden) Projektteams ja Total Anzahl: 1186 / 709	33.6	38.5
Ich arbeite in Netzwerken ja Total Anzahl: 1167 / 706	27.6	27.9

Nach wie vor dominiert die Arbeitsform „Team (in der Linienstruktur)“ mit zwei Dritteln der Nennungen.

Die Verschiebungen im Total zwischen 2007 und 2011 sind relativ klein, wesentlich grösser aber in einzelnen Fachbereichen.

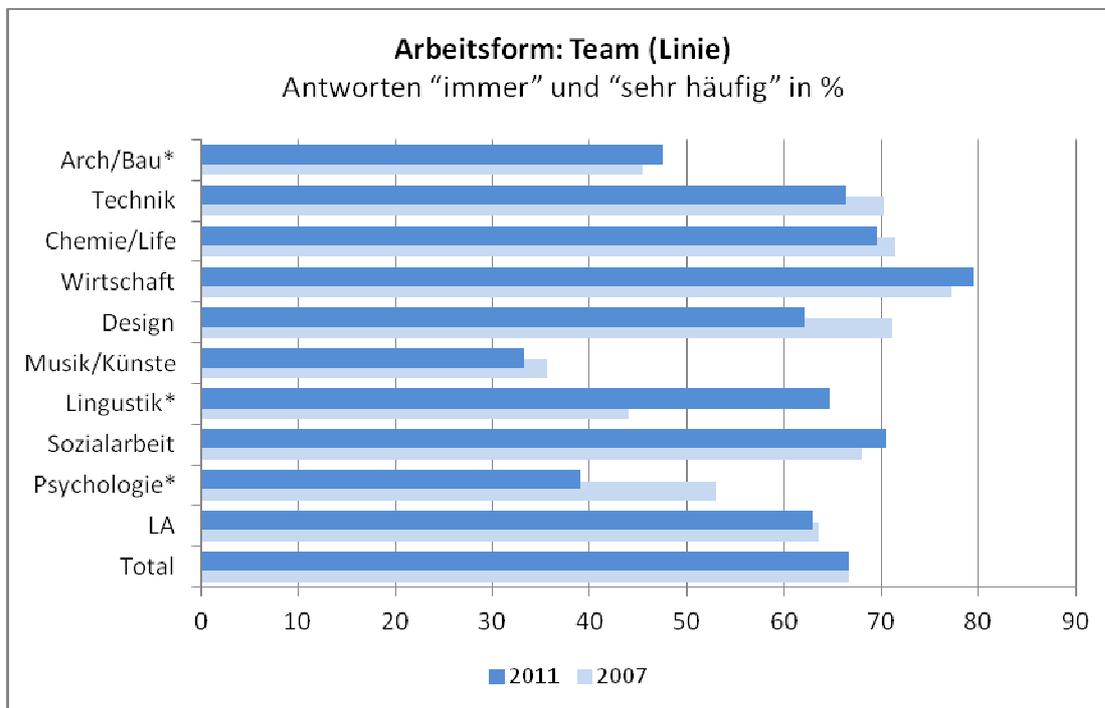
Grafik 9



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

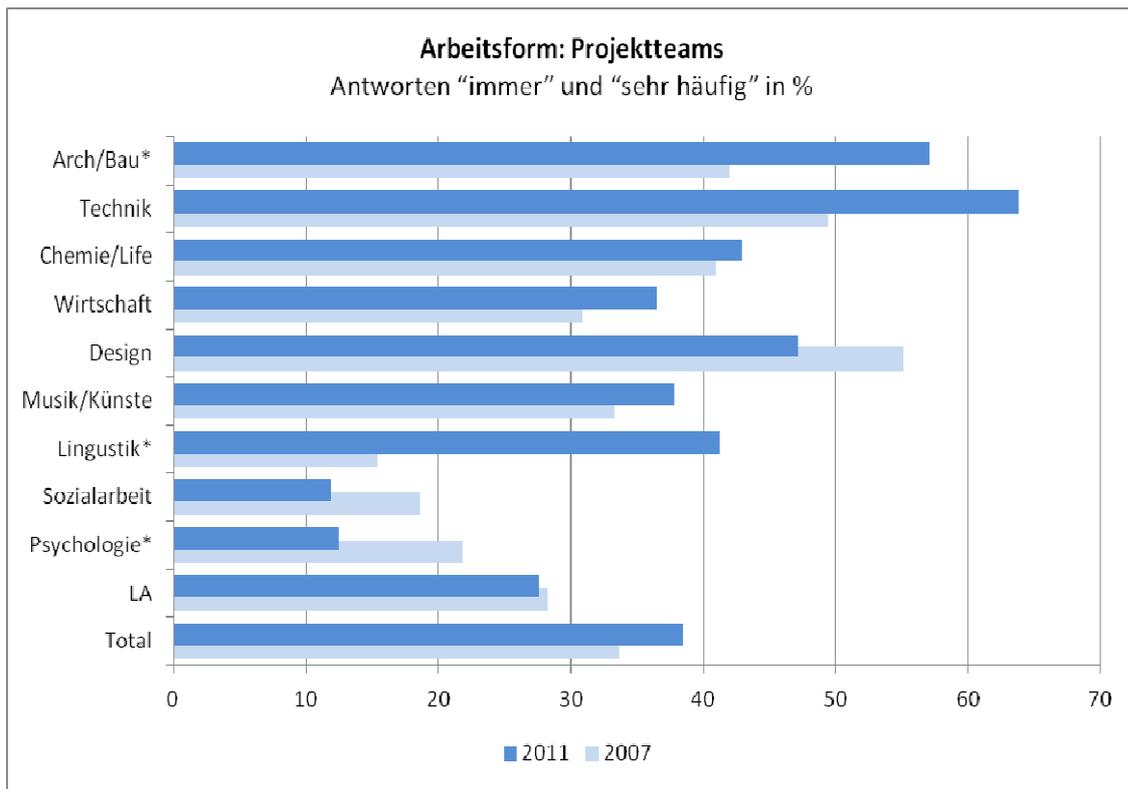
Grafik 10



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

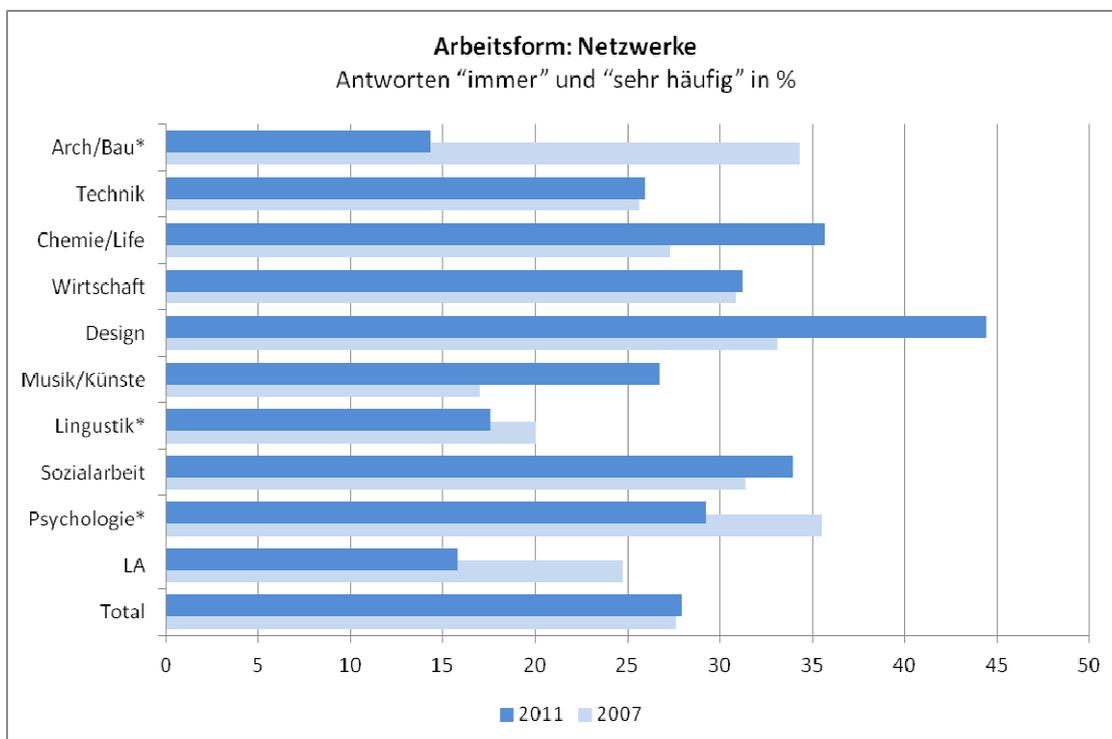
Grafik 11



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Grafik 12



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Greift man zusammenfassend die Veränderungen über die Zeit heraus, die mindestens 5 bzw. mindestens 10 Prozentpunkte betragen, ergibt sich folgende Tabelle:

Veränderung der Arbeitsformen 2007 – 2011 von mindestens 5 Prozentpunkten

	Total	A*	T	Ch	W	D	MTK	aL*	SA	aP	LA
allein		--	-	--		++		--	-		++
Team (Linie)						-		++		--	
Projektteams		++	++		+	-		++	-	-	
Netzwerke		--		+		++	+			-	

* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

+ bzw. - >5%-Punkte

++ bzw. -- >10%-Punkte

Auffallend ist der Rückgang der Arbeitsform „allein“ und die gleichzeitige Zunahme der Arbeitsform „Projektteams“ im Fachbereich Technik. Starke Veränderungen weist der Fachbereich Design auf mit starken Zunahmen der Arbeitsformen „allein“ und „Netzwerke“. Für das Total betragen die Veränderungen jedoch alle weniger als 5 Prozentpunkte.

Diese Veränderungen können als Annäherung an einen gewissen Zielzustand beruflicher Ein- arbeitsform interpretiert werden. Die Arbeitsform „allein“ entspricht dann der Normal-Arbeitsform für Absolvent/innen in den Fachbereichen Lehrkräfteausbildung, Psychologie, Musik/Künste und Design.

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

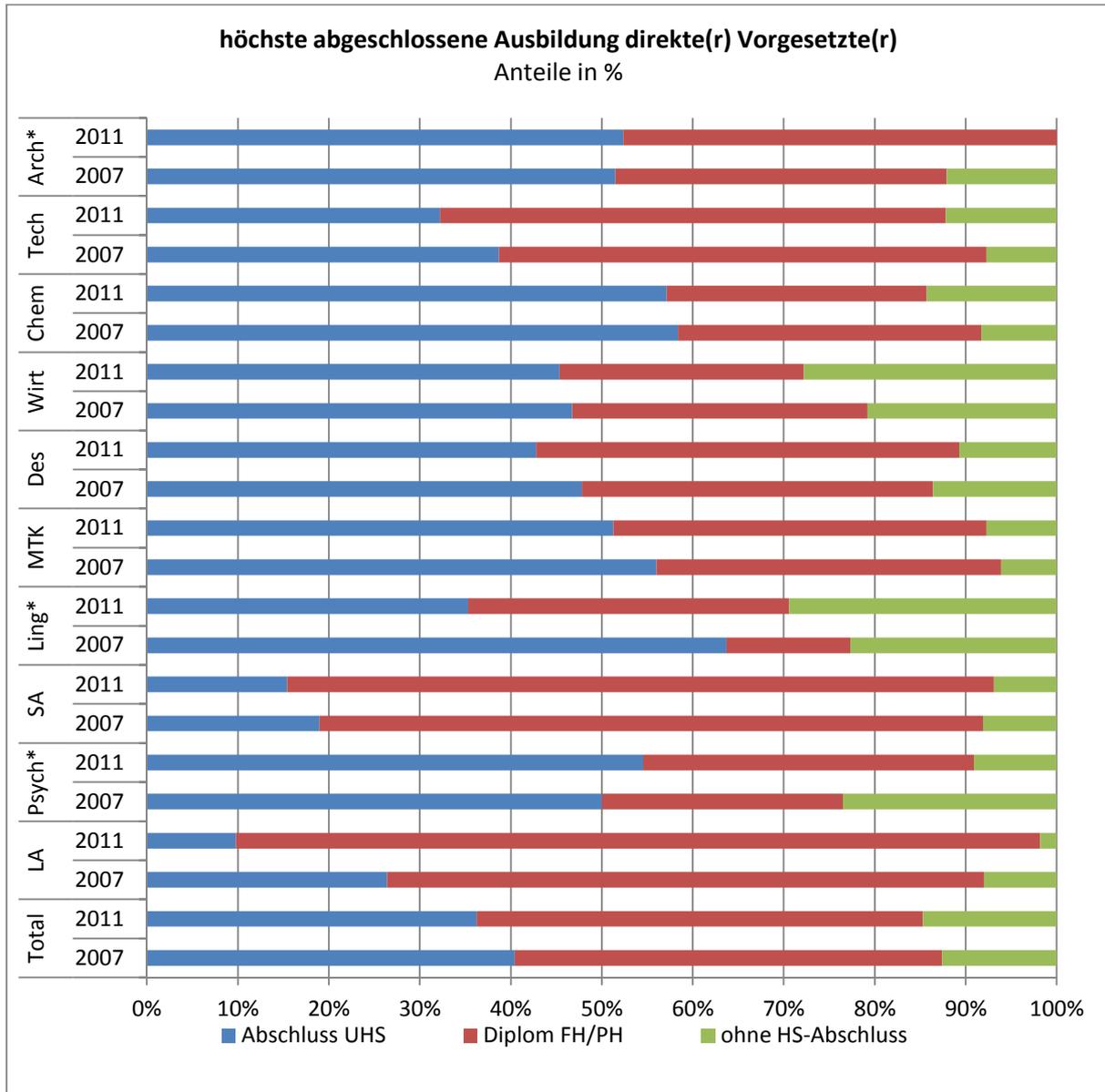
Anteile in %

	2007	2011
Doktorat	11.5	12.0
Lizentiat/Diplom/Master universitäre Hochschule	28.9	24.2
Diplom/Master FH/PH 1)	46.9	49.0
ohne Hochschulabschluss	12.6	14.7
Total Anzahl	1178	685

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

Die Veränderungen über die Zeit sind relativ gering. Die grössten fanden im Fachbereich Lehrkräfteausbildung statt. Wegen der nicht-identischen Grundgesamtheit (ohne HfH im Jahr 2011) sind sie mit Vorsicht zu interpretieren.

Grafik 13



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Die folgende Kennzahl zeigt das Verhältnis des Anteils Vorgesetzter mit universitärem zum Anteil Vorgesetzter mit FH/PH-Abschluss:

Höchste abgeschlossene Ausbildung des Vorgesetzten: Verhältnis UH : FH/PH

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	0.9	1.4	0.7	1.8	1.4	1.2	1.5	(4.7)	0.3	1.9	0.4
2011	0.7	(1.1)	0.6	2	1.7	0.9	1.2	(1)	0.2	(1.5)	0.1

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Ein Ueberwiegen des Anteils Vorgesetzter mit universitärem Abschluss (Wert >1) findet sich 2011 - in absteigender Reihenfolge – in den Fachbereichen Chemie/Life Sciences, Wirtschaft, Psychologie, Musik/Künste.

Ein Ueberwiegen des Anteils Vorgesetzter mit FH/PH-Abschluss hingegen (Wert <1) findet sich 2011 – ebenfalls in absteigender Reihenfolge – in den Fachbereichen Lehrkräfteausbildung (nur PHZH-AbsolventInnen), Soziale Arbeit, Technik und Design.

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.“

Höchste abgeschlossene Ausbildungen der engsten Arbeitsumgebung

Anzahl Personen, Mittelwert

	2007	2011
Doktorat	2	1.1
Lizentiat/Diplom universitäre Hochschule (+Master UH)	4	4.4
Diplom FH/PH 1) + Master	9	9.2
ohne Hochschulabschluss	6	5.2
Summe	21	19.9

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

Die Unterschiede zwischen den betrachteten zwei Zeitpunkten sind gering.

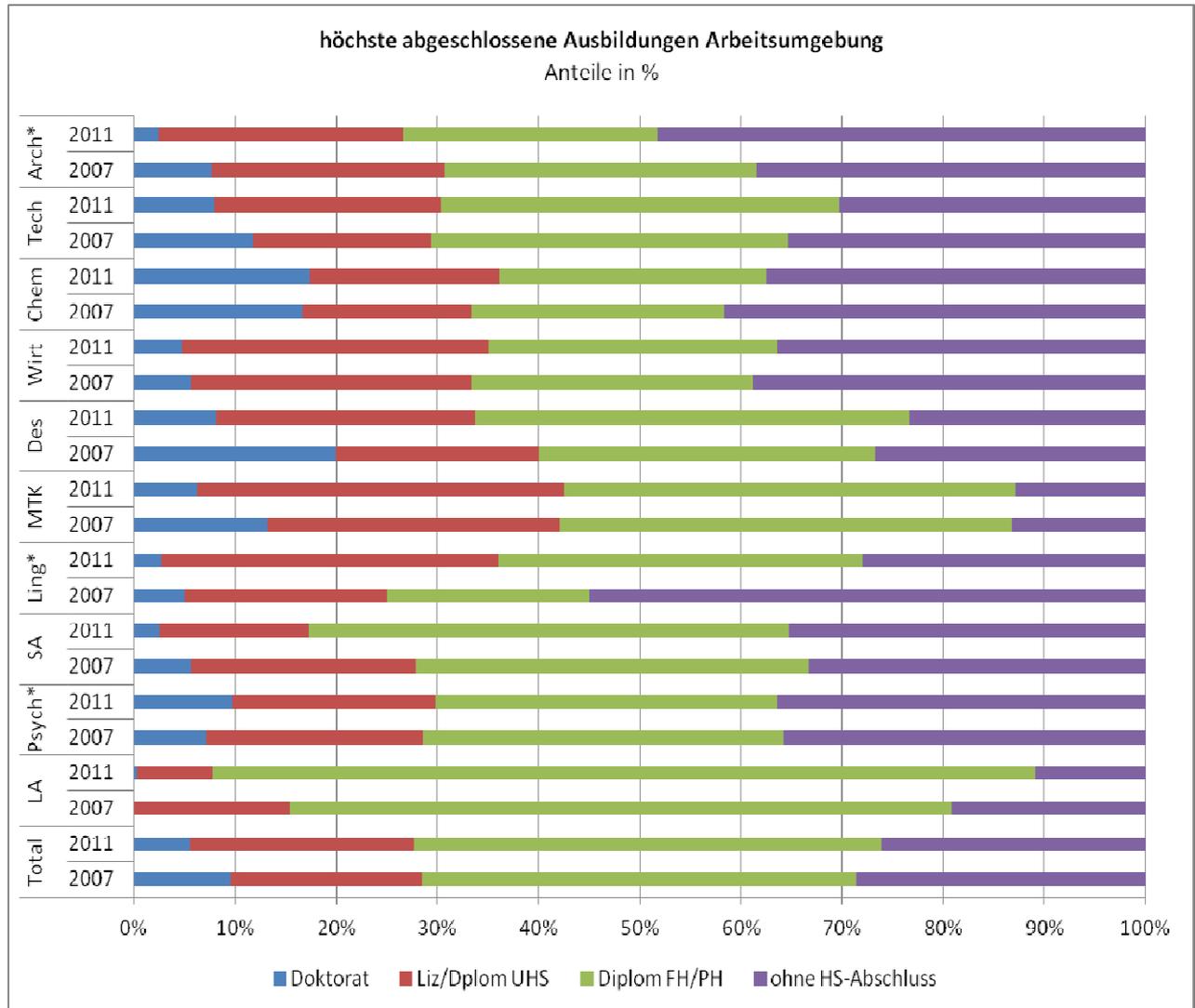
Die Summe der angegebenen Personen kann als Grösse der Arbeitsumgebung bezeichnet werden. Was jeweils als „engste Arbeitsumgebung“ gilt, ist der Interpretation der Antwortenden überlassen. Es ist anzunehmen, dass je nach Fachbereich unterschiedliche Kriterien zur Anwendung kommen.

Grösse der Arbeitsumgebung, Anzahl Personen:

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	[LA]
2007	21	13	17	12	18	15	38	20	18	14	26
2011	19.9	(20.7)	17.5	14.4	16.5	17.2	41.9	(7.5)	16.2	(15.4)	29.4

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Grafik 14



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Alles in allem haben je gut ein Viertel der Personen in der nächsten Arbeitsumgebung einen universitären bzw. keinen Hochschulabschluss, während knapp die Hälfte einen FH/PH-Abschluss hat.

Mit Ausnahme der Fachbereiche Chemie/Life Sciences und Psychologie sank der Anteil der Personen mit Doktorat in allen Fachbereichen. Den grössten Anteil universitärer Abschlüsse in der Arbeitsumgebung weist in beiden Jahren der Fachbereich Musik/Künste auf, den kleinsten der Fachbereich Lehrkräfteausbildung (2011 nur PHZH-AbsolventInnen).

Zwischen der Struktur der Ausbildungen in der Arbeitsumgebung und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung des Vorgesetzten besteht eine signifikante positive Beziehung: Je höher der Anteil universitärer Ausbildungsabschlüsse in der Arbeitsumgebung, desto höher die Ausbildung des Vorgesetzten.

Forschung und Entwicklung

Wie schon für die Erstbefragung ist darauf hinzuweisen, dass keine Kriterien für „Forschung“ und „Entwicklung“ angegeben werden, so dass die Antwortenden ihre Antworten nach ihren eigenen Kriterien – die vermutlich stark vom Fachbereich geprägt sind – geben.

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

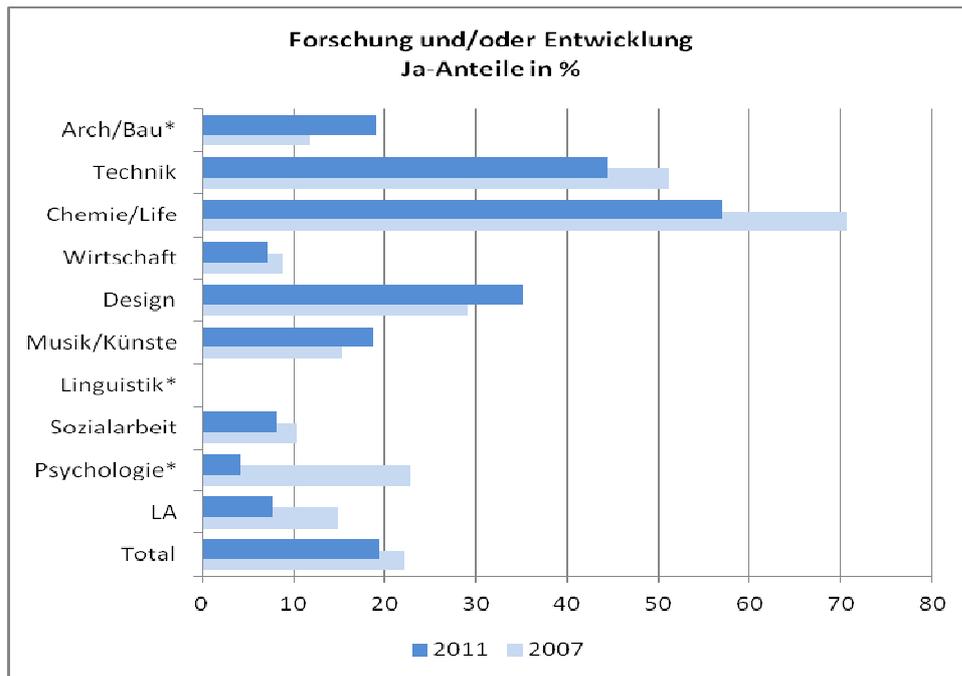
Ja, Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	22.1	(11.8)	51.1	70.6	8.8	29.1	15.4	0	10.4	22.9	15.0
2011	19.5	(19.0)	44.4	57.1	7.2	35.1	18.8	(0)	8.2	(4.2)	7.7

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Grafik 15



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Nach wie vor sind es 2011 die beiden Fachbereiche Chemie/Life Sciences und Technik, welche die höchste Ja-Anteile aufweisen, gefolgt vom Fachbereich Design. Und ebenfalls wie in der Erstbefragung besteht eine positive Beziehung zwischen Forschung/Entwicklung und der Ausbildung des Vorgesetzten sowie dem verlangten Abschluss (s. nächster Abschnitt): Forschung/Entwicklung wird umso häufiger betrieben, je häufiger der Vorgesetzte einen universitären Abschluss aufweist und je häufiger ein Hochschulabschluss für die Besetzung der Stelle verlangt wurde.

Ergänzend sei hier auf folgende Frage hingewiesen:

„Üben Sie eine Erwerbstätigkeit an einer Hochschule oder einem hochschulnahen Forschungsinstitut aus?“

Ja-Anteile in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2011	4.5	(4.3)	4.2	12.5	1.3	17.9	16.7	(11.1)	1.6	(4.5)	2.1

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Auch wenn überdurchschnittlich hohe Ja-Anteile in den Fachbereichen Design, Musik/Künste und Chemie/Life Sciences auffallen – sie sind offensichtlich nur lose mit den Antworten zu Forschung und Entwicklung verbunden.

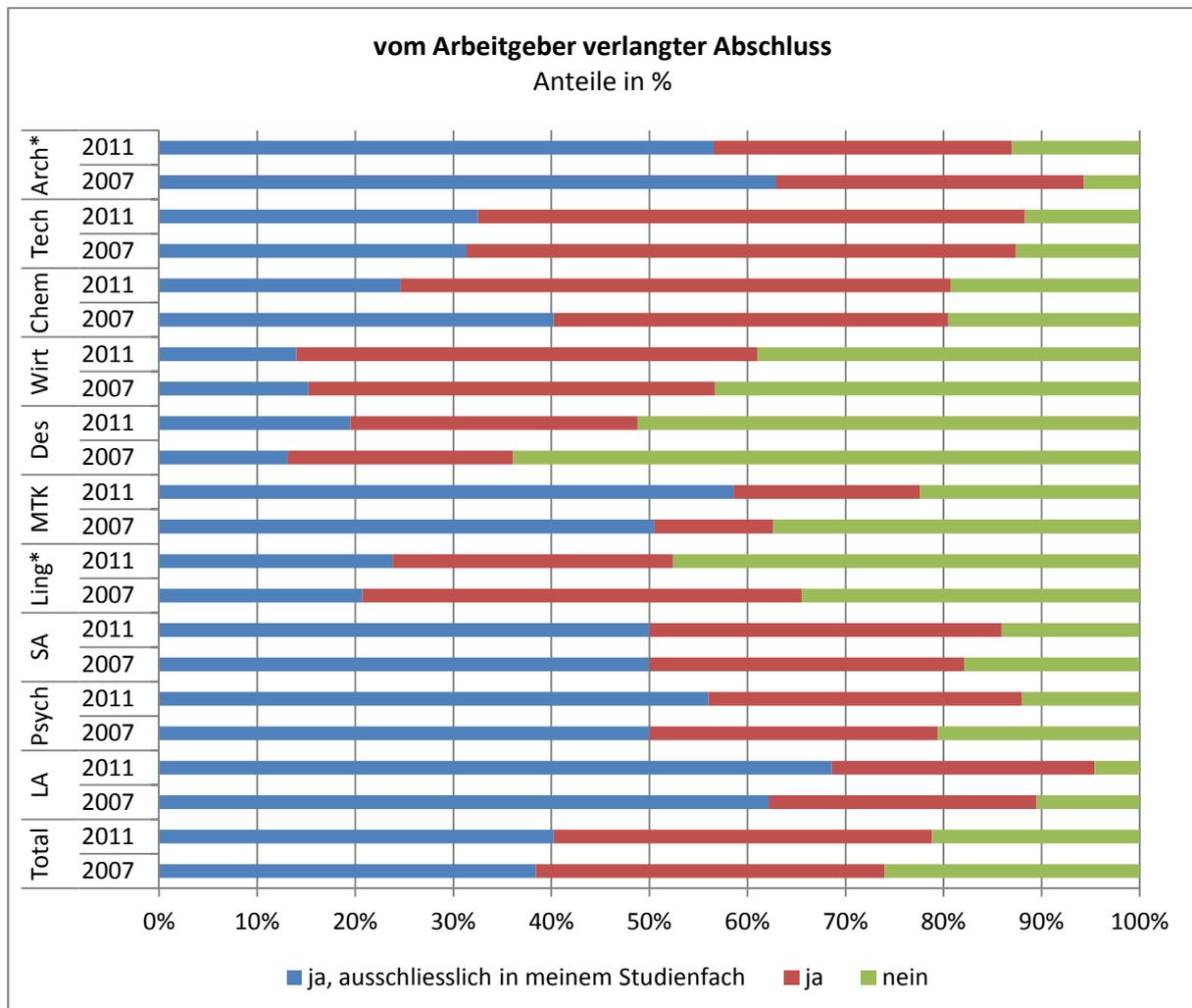
Vom Arbeitgeber verlangter Abschluss

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

	2007	2011
ja, ausschliesslich in meinem Studienfach	38.4	40.3
Ja	35.6	38.6
Nein	26.0	21.2
Total Anzahl	1333	884

Aufschlussreicher sind die Veränderungen in den Fachbereichen:

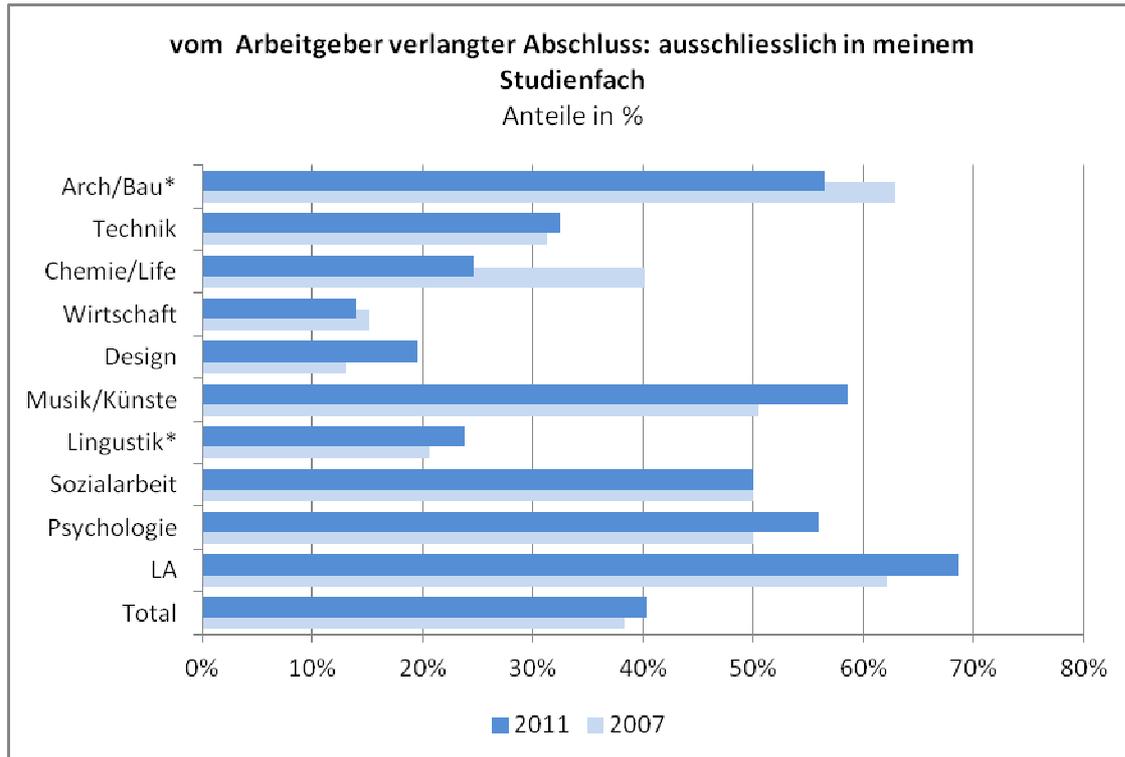
Grafik 16



* zwischen 10 und 24 Fälle

Die folgende Grafik zeigt etwas deutlicher die Entwicklung bei der besonders interessanten Ausprägung „ausschliesslich in meinem Studienfach“:

Grafik 17



* zwischen 10 und 24 Fälle

Nach wie vor sind es die Fachbereiche Architektur/Bau*, Musik/Künste, Soziale Arbeit, Psychologie und Lehrkräfteausbildung, in denen bei 50% oder mehr Prozent ein Abschluss „ausschliesslich in meinem Studienfach“ verlangt wurde (HfH 83.2%, PHZH 63.0%). Unterschiedlich ist allerdings die Entwicklung in den vier Jahren zwischen 2007 und 2011: Der Anteil ist gestiegen in den Fachbereichen Psychologie und Lehrkräfteausbildung, gleich geblieben im Fachbereich Soziale Arbeit.

Ebenfalls wie 2007 wird in den Fachbereichen Technik und Chemie/Life Sciences zu mehr als 80% ein Hochschulabschluss verlangt. In Fachbereich Chemie/Life Sciences fällt ein starker Rückgang der Ausprägung „ausschliesslich in meinem Studienfach“ auf.

Fachbereiche, in denen mindestens 30% angeben, dass *kein Hochschulabschluss* verlangt worden sei, sind Wirtschaft und Design. Im Fachbereich Design ist die Zunahme der Ausprägung „Hochschulabschluss“ zulasten der spezifischen Variante „eigenes Studienfach“ bemerkenswert.

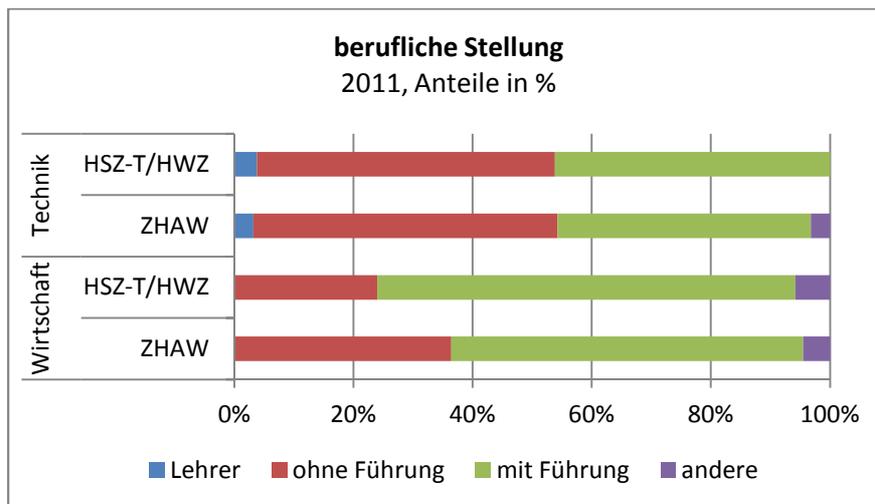
Wie in der Erstbefragung besteht eine positive Beziehung zwischen verlangtem Abschluss und der Ausbildung des Vorgesetzten. Für die Zweitbefragung gilt: Hat der Vorgesetzte keinen Hochschulabschluss, wird unterdurchschnittlich häufig ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt; verfügt der Vorgesetzte über einen FH/PH-Abschluss, wird umgekehrt überdurchschnittlich häufig ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt.

Die 2007 gestellten Fragen zu Einschätzungen von Organisation und Arbeitsplatz wurden 2011 nicht mehr wiederholt.

Exkurs: Berufsbegleitende Studiengänge

Unterscheiden sich die AbsolventInnen der berufsbegleitenden Studiengänge der HSZ-T und der HWZ von ihren KollegInnen der ZHAW? Das ist eine bildungspolitisch relevante Frage, weil damit die Frage nach unterschiedlichen Charakteristika von Voll- und Teilzeitstudierenden und ihrer Laufbahnen gestellt wird. Andererseits ist die Frage als spezifische nicht mehr aktuell, denn mittlerweile werden auch an der ZHAW in grossem Mass Teilzeit-Studiengänge angeboten (und wurde die HSZ-T in die ZHAW integriert) und spielen in verschiedenen Studiengängen Praktika während des Studiums eine grosse Rolle. Wir beschränken uns hier auf die Unterschiede in der beruflichen Stellung und beim Einkommen.

Grafik 18



Im Fachbereich Technik sind nur sehr minime Unterschiede festzustellen, im Fachbereich Wirtschaft jedoch ein deutlich grösserer Anteil von Positionen mit Führungsfunktion des berufsbegleitenden Studiengangs. In beiden Fachbereichen sind die Unterschiede statistisch nicht signifikant.

Statistisch signifikant sind die Unterschiede hingegen beim Einkommen: Das standardisierte Bruttoeinkommen (aufgerechnet auf eine Vollzeitbeschäftigung, Median) ist signifikant höher bei Absolventinnen der HSZ-T bzw. HWZ als bei denjenigen der ZHAW:

Technik: HSZ-T 104.0, ZHAW 93.0

Wirtschaft: HWZ 116.0, ZHAW 100.0

Dabei ist der Altersunterschied zu berücksichtigen: Je nach Fachbereich liegt der Mittelwert bei den berufsbegleitenden Studiengängen 2.6 (Wirtschaft) und 4.7 Jahre (Technik) höher, weit grösser ist zudem die Standardabweichung (Streuung).

Zusammenfassung

- Hauptsächliche Veränderung bei der beruflichen Stellung gegenüber der Erstbefragung 2007 ist eine Zunahme des Status „Arbeitnehmer mit Führungsposition“.
- Der Anteil befristeter Beschäftigung sank von 16% auf 7%, der durchschnittliche Beschäftigungsgrad von 87% auf 84%.

- Das jährliche Bruttoeinkommen (hochgerechnet auf eine Vollzeitanstellung) hat sich von Fr. 82'000 auf Fr. 98'100 erhöht (Median), mit einer Spannweite im Jahr 2011 von Fr. 70'800 bis 112'900 nach Fachbereich.
- Die Arbeitsformen lassen fachbereichs-spezifische Profile erkennen.
- Die Verteilung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung des Vorgesetzten hat sich nicht erheblich verändert: 36% der Vorgesetzten haben einen universitären Abschluss, 49% einen FH/PH-Abschluss.
- Auch beim für die aktuelle Stelle verlangten Abschluss sind die Veränderungen nicht sehr gross. In 40% der Fälle wurde ein Abschluss ausschliesslich im eigenen Studienfach verlangt, in 39% ein Hochschulabschluss allgemein, in 21% kein Hochschulabschluss.

5. Kompetenzen und Ressourcen

In der Zweitbefragung fragt das Bundesamt für Statistik nicht mehr nach den während dem Studium angeeigneten und den in der derzeitigen Erwerbstätigkeit geforderten „Kenntnissen und Fähigkeiten“. Im Zusatzfragebogen für die ZFH-Absolventen wurden die Befragten hingegen erneut gebeten, aus der damaligen 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 der Kenntnisse und Fähigkeiten und fasst diese ausdrücklich als persönliche Eigenschaften.

Stärken

Anzahl Nennungen in % aller Nennungen von Stärken, Reihenfolge nach Häufigkeit

Stärken 2007		Stärken 2011	
Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten	16.5	Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten	14.9
Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln	10.4	Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten	9.7
Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten	8.6	Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	8.7
Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten	8.6	Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln	8.5
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	7.5	Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten	8.3

In den ersten 5 Rängen stehen in den beiden Jahren die gleichen Items, sogar das Item im ersten Rang ist identisch.

Schwächen

Anzahl Nennungen in % aller Nennungen von Schwächen, Reihenfolge nach Häufigkeit

Schwächen 2007		Schwächen 2011	
Kenntnisse rechtlicher Grundlagen)	12.8	Kenntnisse rechtlicher Grundlagen	13.6
Kenntnisse wirtschaftlicher Zusammenhänge	10.8	Fähigkeit, eigene Erfolge anderen selbstbewusst mitzuteilen	11.8
Fähigkeit, komplexe Sachverhalte in mehr als einer Sprache zu erläutern	9.6	Fähigkeit, komplexe Sachverhalte in mehr als einer Sprache zu erläutern	10.4
Fähigkeit, eigene Erfolge anderen selbstbewusst mitzuteilen	9.6	Kenntnisse wirtschaftlicher Zusammenhänge	9.3
Fähigkeit, effektiv zu verhandeln	7.6	Fähigkeit, effektiv zu verhandeln	8.3

Auch bei den Schwächen finden wir wie bei den Stärken in den ersten fünf Rängen die genau gleichen Items, und auch hier steht im ersten Rang in beiden Jahren das gleiche Item.

Stärken nach Fachbereich

Stärken nach Fachbereich, Rang 1, 2011

A*	Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten
T	Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden
Ch	Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden
W	Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten
D	Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten
M	Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten
L*	Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten
SA	Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten
P	Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln
LA	Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

In 6 der 10 Fachbereiche sowie im Total steht das Item „Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten“ im ersten Rang.

Stärkere fachspezifische Differenzen sind aus folgender Tabelle ersichtlich:

Stärken nach Fachbereich: Abweichungen gegenüber Total in den ersten 5 Rängen, 2011

	plus	minus
A*	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, EDV/PC zu nutzen - Fächerübergreifendes, interdisziplinäres Wissen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten - Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln
T	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen - Fächerübergreifendes, interdisziplinäres Wissen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten - Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln
CH	<ul style="list-style-type: none"> - Fächerübergreifendes, interdisziplinäres Wissen - Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten - Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln
W	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden
D	<ul style="list-style-type: none"> - Fächerübergreifendes, interdisziplinäres Wissen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten
M	<ul style="list-style-type: none"> - Kenntnisse der wesentlichen Methoden meines Studienfaches 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten
L*	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, komplexe Sachverhalte in mehr als einer Sprache zu erläutern - Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten - Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln
SA	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten
P	<ul style="list-style-type: none"> - Fächerübergreifendes, interdisziplinäres Wissen - Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten - Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten

LA	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, die zur Verfügung stehende Zeit effizient zu nutzen - Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich zu formulieren 	<ul style="list-style-type: none"> - Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden - Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten
----	--	---

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Zwei „Kenntnisse und Fähigkeiten“ werden in mehreren Fachbereichen häufiger genannt als im Total:

- „Fächerübergreifendes, interdisziplinäres Wissen“ in den Fachbereichen Technik, Chemie/Life Sciences, Design und Psychologie
- „Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen“ in den Fachbereichen Technik, Chemie/Life Sciences, Wirtschaft, Soziale Arbeit und Psychologie.

AbsolventInnen der Fachbereiche Technik, Chemie/Life Sciences und Psychologie nennen beide Items häufiger als das Total.

Weniger häufig als im Total werden genannt

- „Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten“ zusammen mit „Fähigkeit zu selbstverantwortlichem Handeln“ in den Fachbereichen Technik und Chemie/Life Sciences
- „Fähigkeit, sich selbständig in neue Themengebiete einzuarbeiten“ in den Fachbereichen Musik/Künste, Soziale Arbeit, Psychologie, Lehrkräfteausbildung (nur PHZH-AbsolventInnen) – also ausnahmslos in professionsorientierten Fachbereichen.

In der Auswertung der Erstbefragung 2007 kamen wir zum Schluss, dass sich die Stärken und Schwächen stark an den geforderten Kenntnissen und Fähigkeiten orientieren: Als persönliche Stärke gilt tendenziell, was als Anforderung aufgefasst wird. Allgemeiner wurde vermutet, dass sich die Antworten an spezifischen sozialen Erwünschtheiten ausrichten.

Die Resultate der Zweitbefragung nun zeigen eine grosse Konstanz der Selbsteinschätzungen über die Zeit und relativ geringe Unterschiede zwischen den Fachbereichen. Man kann vermuten, dass die Stärken/Schwächen-Selbsteinschätzungen weniger von Laufbahnen und Organisationserfahrungen geprägt sind, sondern mehr von stabileren Mustern, die auch, aber nicht nur, mit dem Fach verbunden sind.

Kompetenzbalance/Kompetenzdefizit

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

Anteile in %

	2007	2011
in hohem Mass	91.6	93.7
in geringem Mass	8.4	6.3
Anzahl Total	1257	713

Es ist nur eine geringe Veränderung festzustellen. 94% der Antwortenden geben an, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in hohem Mass in die derzeitige Erwerbstätigkeit einbringen zu können.

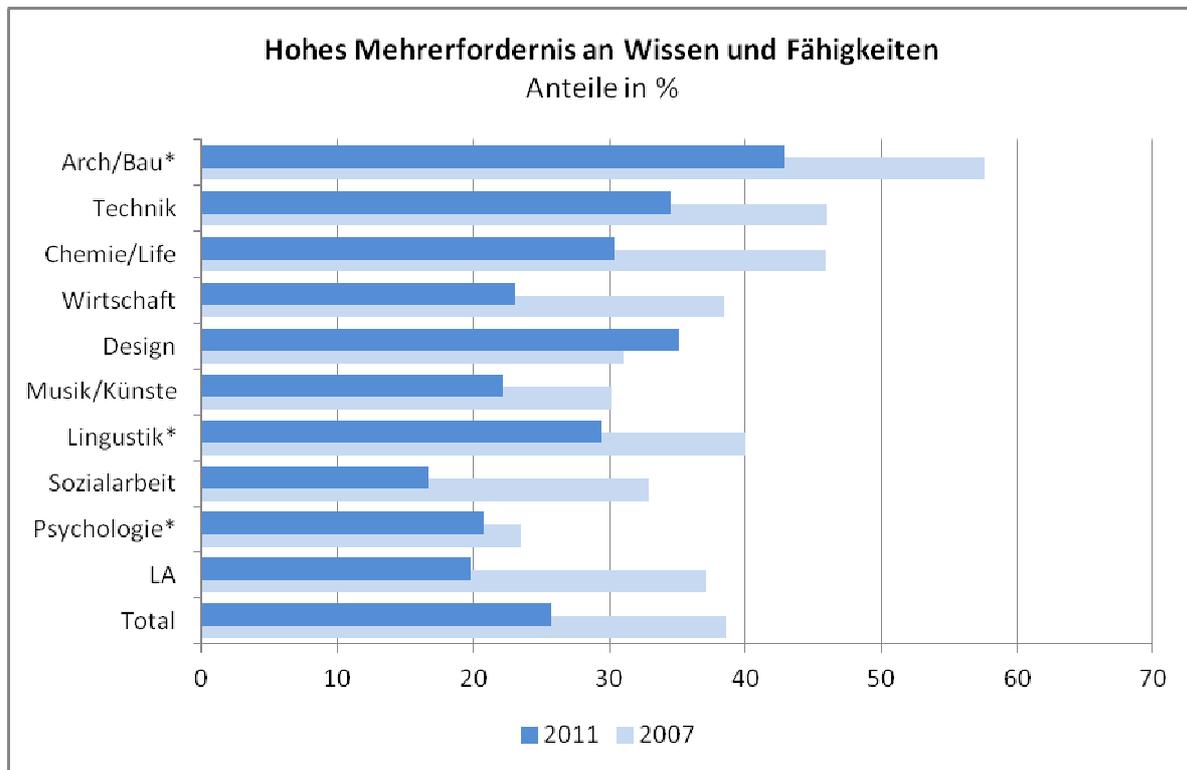
„In welchem Masse erfordert Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit mehr Wissen und Fähigkeiten als Sie tatsächlich bieten können?“

Anteile in %

	2007	2011
in hohem Mass	38.6	25.7
in geringem Mass	61.4	74.3
Anzahl Total	1247	713

Das Mehrerfordernis an Wissen und Fähigkeiten (das wir im folgenden auch als Kompetenz-Defizit bezeichnen werden) ist auf ein Viertel der Antwortenden gesunken. Die folgende Grafik zeigt, dass der Rückgang alle Fachbereiche mit Ausnahme des Fachbereichs Design betrifft. Das geringste Kompetenz-Defizit weisen die professionsorientierten Fachbereiche Soziale Arbeit, Psychologie und Lehrkräfteausbildung (2011 nur PHZH-AbsolventInnen) auf, das höchste der Fachbereich Architektur/Bau*.

Grafik 19



* zwischen 10 und 24 Fälle

LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Wissensressourcen

„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 lässt offen, welches diese Aufgabenstellungen sind bzw. für welche konkreten Zwecke diese Ressourcen eingesetzt werden.

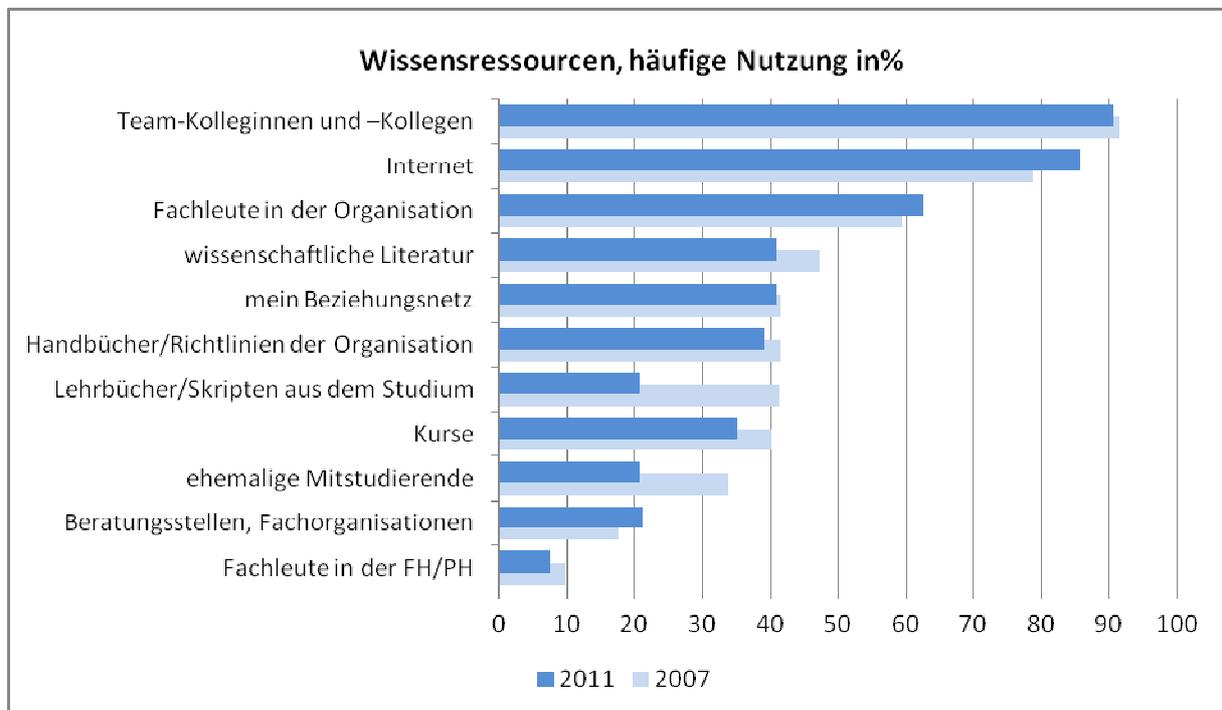
Die folgende Tabelle und Grafik fassen die Antwort „häufig“ zu den Aussagen zusammen (Antwortvorgaben „sehr häufig“ und „häufig“ in einer vierstufigen Skala). Die Antwortvorgaben sind in der Reihenfolge der Zustimmung gruppiert.

2011 häufiger genutzt als 2007 wird die Ressource „Internet“, weniger häufig genutzt werden dagegen in erster Linie „Lehrbücher/Skripten aus dem Studium“ und „ehemalige Mitstudierende“, sodann „wissenschaftliche Literatur“ und „Kurse“.

Häufige Nutzung in %

	2007	2011
Team-Kolleginnen und –Kollegen	91.6	90.7
Internet	78.8	85.7
Fachleute bzw. Praktiker im Unternehmen / in der Organisation (ausserhalb des Teams)	59.4	62.2
wissenschaftliche Literatur	47.3	40.9
Handbücher/Richtlinien des Unternehmens / der Organisation	41.5	39.1
mein Beziehungsnetz ausserhalb meiner Organisation und meiner Hochschule	41.5	41.0
Lehrbücher/Skripten aus dem Studium	41.4	20.7
Kurse	40.2	35.0
ehemalige Mitstudierende	33.7	20.7
Beratungsstellen, Fachorganisationen	17.6	21.1
Fachleute in der Hochschule, an der ich studiert habe	9.8	7.4
anderes	14.0	9.4

Grafik 20



LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Zusammenfassung

- Die Selbsteinschätzungen der eigenen Stärken und Schwächen weichen in der Zweitbefragung wenig von denjenigen der Erstbefragung ab und weisen relativ geringe Unterschiede zwischen den Fachbereichen auf. Es ist anzunehmen, dass sie wenig von Laufbahnen und Organisationserfahrungen geprägt sind - und dass soziale Erwünschtheiten eine grosse Rolle spielen.
- In einer zusammenfassenden Betrachtung geben 94% der Antwortenden an, ihr Wissen und ihre Fähigkeiten in hohem Mass in die Erwerbsarbeit einbringen zu können. 26% aber geben an, dass ihre Erwerbsarbeit in hohem Mass mehr Wissen und Fähigkeiten erfordern, als sie tatsächlich bieten können – diese Quote betrug in der Erstbefragung 39%.

6. Einschätzung von Laufbahnen und aktueller Tätigkeit

Laufbahn-Ressourcen

„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.

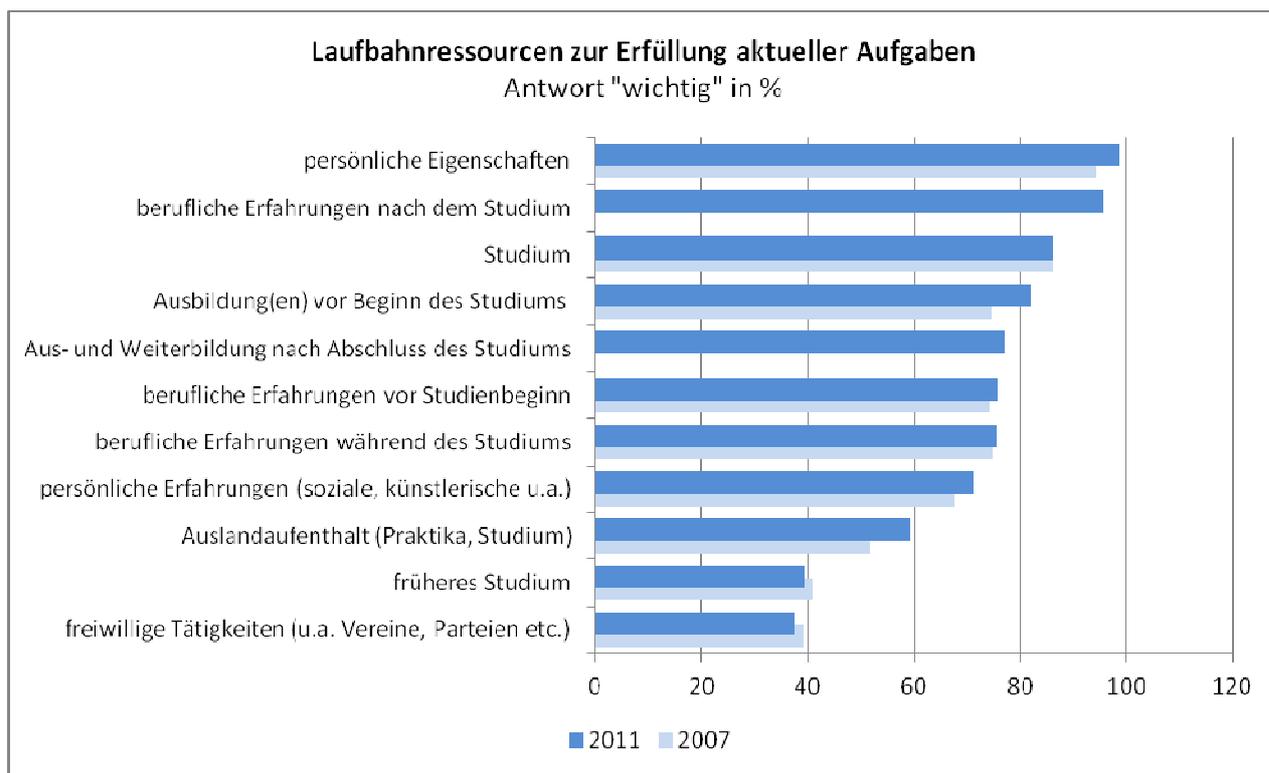
Antworten „sehr wichtig“ und „wichtig“ in %

	2007		2011	
	%	Anzahl	%	Anzahl
persönliche Eigenschaften	94.1	1251	98.6	708
Studium	86.1	1257	86.3	695
berufliche Erfahrungen während des Studiums	74.9	1151	75.5	648
Ausbildung(en) vor Beginn des Studiums	74.6	1258	82.0	696
berufliche Erfahrungen vor Studienbeginn	74.3	1197	75.7	692
persönliche Erfahrungen (soziale, künstlerische u.a.)	67.5	1148	71.2	674
Auslandaufenthalt (Praktika, Studium)	51.7	877	59.4	532
früheres Studium	40.9	531	39.4	388
freiwillige Tätigkeiten (u.a. Vereine, Parteien etc.)	39.2	983	37.4	609
Aus- und Weiterbildung nach Abschluss des Studiums			77.0	574
berufliche Erfahrungen nach dem Studium			95.5	693

Mit 98.6% werden „persönliche Eigenschaften“ 2011 noch häufiger als wichtig eingeschätzt als 2007. Im zweiten Rang folgen „berufliche Erfahrungen nach dem Studium“, die in der Erstbefragung noch nicht aufgeführt waren.

Die Veränderungen über die Zeit halten sich jedoch in einem sehr engen Rahmen.

Grafik 21



LA: nur Absolvent/innen der PHZH

Auch bei den einzelnen Fachbereichen sind wenig Veränderungen über die Zeit festzustellen. Wir kommentieren deshalb nur die Items, die neu in der Zweitbefragung verwendet wurden:

berufliche Erfahrungen nach dem Studium

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2011	95.5	(95.0)	90.0	94.5	96.2	97.1	100.0	(88.2)	96.7	(95.7)	98.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Die Unterschiede nach Fachbereich sind sehr gering.

Aus- und Weiterbildung nach Abschluss des Studiums

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2011	77.0	(62.5)	76.0	73.3	76.4	55.6	91.7	(60.0)	81.1	(100.0)	77.6

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Im Unterschied zum vorherigen Item beträgt die Spannweite der Zustimmung zwischen den Fachbereichen mehr als 50 Prozentpunkte. Die Zustimmungs-Anteile liegen im PSK-Bereich über demjenigen im TWD-Bereich.

Die Tabellen zu den anderen Laufbahnressourcen:

Persönliche Eigenschaften

Antworten „sehr wichtig“ und „wichtig“ in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	94.1	96.9	89.6	94.1	93.5	96.4	90.5	(88.5)	93.5	97.1	97.4
2011	98.6	(100.0)	98.2	96.4	99.1	97.2	97.8	(100.0)	100.0	(100.0)	98.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Studium

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	86.1	93.9	88.6	91.8	82.8	76.4	85.3	(84.6)	92.1	91.2	82.7
2011	86.3	(90.0)	88.8	87.5	85.5	73.5	93.3	(88.2)	91.5	(100.0)	79.3

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Ausbildung(en) vor Beginn des Studiums

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	74.6	81.8	74.3	81.0	73.9	72.7	75.3	(68.0)	64.9	82.4	75.4
2011	82.0	(90.5)	80.2	92.7	81.1	86.1	81.4	(81.3)	79.7	(87.5)	78.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Berufliche Erfahrungen vor Studienbeginn

Antworten „sehr wichtig“ und „wichtig“ in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	74.3	75.8	67.5	74.7	78.0	78.4	63.8	(59.1)	80.5	93.9	72.5
2011	75.7	(81.0)	68.1	76.5	83.5	74.3	63.6	(62.5)	78.3	(95.8)	68.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Berufliche Erfahrungen während des Studiums

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	74.9	(67.9)	54.9	(36.7)	78.1	68.6	75.7	(65.2)	89.5	(70.0)	86.3
2011	75.5	(72.2)	48.4	48.7	80.5	73.5	88.6	(64.7)	96.6	(72.7)	85.5

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Persönliche Erfahrungen (soziale, künstlerische u.a.)

Zustimmung in %

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
2007	67.5	(53.3)	48.3	54.7	52.2	89.1	85.5	()	77.9	87.5	84.4
2011	71.2	(80.0)	46.7	61.1%	62.8	91.9	97.8	(56.3)	84.5	(78.3)	88.6

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Zufriedenheit

„Sind Sie mit Ihrer gegenwärtigen Erwerbstätigkeit zufrieden?“

Die folgende Tabelle und Grafik fassen die Antworten „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ (Codes 5 und 4) Aussagen zusammen

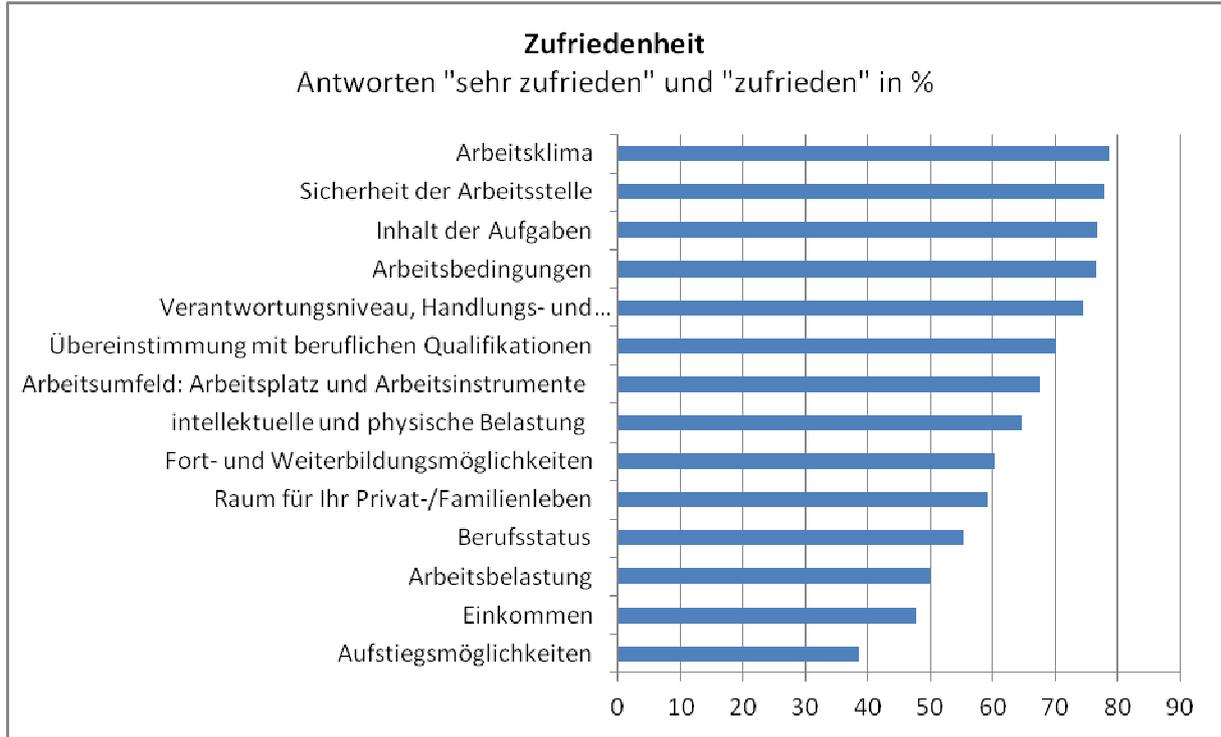
Die Frage hat das Bundesamt für Statistik nur in der Zweitbefragung 2011 gestellt.

Antworten „sehr zufrieden“ und „zufrieden“ in %

	2011
In Bezug auf den Inhalt der Aufgaben	76.8
In Bezug auf die intellektuelle und physische Belastung der Arbeiten	64.5
In Bezug auf die Arbeitsbelastung (qualitativ oder quantitativ, Beanspruchung, Fristen der Arbeiten)	49.9
In Bezug auf den Berufsstatus	55.3
In Bezug auf das Einkommen	47.6
In Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, selbstständige Organisation der Arbeit)	76.5
In Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten	38.5
In Bezug auf Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	60.3
In Bezug auf den Raum für Ihr Privat-/Familienleben	59.2
In Bezug auf die Sicherheit Ihrer Arbeitsstelle	77.7
In Bezug auf die Übereinstimmung mit Ihren beruflichen Qualifikationen	70.2
In Bezug auf das Arbeitsumfeld: Arbeitsplatz (Lärm, Helligkeit, Büroeinrichtung usw.) und Arbeitsinstrumente (PC, Drucker, Software, Möbel usw.)	67.4
In Bezug auf das Verantwortungsniveau sowie auf die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit	74.4
In Bezug auf das Arbeitsklima (Beziehung zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie mit dem oder der Vorgesetzten)	78.6

N=855-857

Grafik 22



Zusammenfassend besteht eine grössere Zufriedenheit mit inhaltlichen Aspekten und solchen des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsbedingungen, eine kleinere dagegen mit Status-Aspekten und der Arbeitsbelastung.

Die Antworten auf die einzelnen Fragen nach Fachbereichen:

in Bezug auf das Arbeitsklima (Beziehung zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie mit dem oder der Vorgesetzten)

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
78.6	(77.3)	81.4	76.8	79.6	84.2	69.6	(81.0)	77.8	80.0	78.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf die Sicherheit Ihrer Arbeitsstelle

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
77.7	(95.5)	78.8	75.0	75.7	39.5	42.9	(76.2)	84.1	80.0	90.9

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf den Inhalt der Aufgaben

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
76.8	(86.4)	75.4	76.8	70.8	73.7	82.1	(61.9)	69.8	88.0	83.6

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, selbstständige Organisation der Arbeit)

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
76.5	(72.7)	83.9	78.6	79.6	63.2	71.4	(76.2)	74.6	80.0	73.3

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf das Verantwortungsniveau sowie auf die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
74.4	(81.8)	69.5	69.6	69.0	76.3	80.4	(76.2)	81.0	64.0	80.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf die Übereinstimmung mit Ihren beruflichen Qualifikationen

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
70.2	(81.8)	63.6	60.7	69.5	63.2	64.3	(52.4)	71.4	84.0	78.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf das Arbeitsumfeld: Arbeitsplatz (Lärm, Helligkeit, Büroeinrichtung usw.) und Arbeitsinstrumente (PC, Drucker, Software, Möbel usw.)

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
67.4	(90.9)	66.1	69.6	68.1	63.2	55.4	(76.2)	66.7	64.0	68.1

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf die intellektuelle und physische Belastung der Arbeiten

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
64.5	(77.3)	70.3	60.7	62.8	63.2	65.5	(71.4)	54.0	84.0	62.9

(N) = zwischen 10 und 24Fälle

in Bezug auf Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
60.3	(59.1)	58.5	58.9	63.7	50.0	41.1	(47.6)	60.3	72.0	64.7

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf den Raum für Ihr Privat-/Familienleben

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
59.2	(63.6)	61.0	62.5	57.5	55.3	57.1	(57.1)	66.7	56.0	58.2

(N) = zwischen 10 und 24Fälle

in Bezug auf den Berufsstatus

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
55.3	(63.6)	58.5	53.6	64.0	55.3	46.4	(76.2)	50.8	68.0	44.8

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf die Arbeitsbelastung (qualitativ oder quantitativ, Beanspruchung, Fristen der Arbeiten)

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
49.9	(54.5)	50.0	48.2	59.3	52.6	53.6	(57.1)	41.3	68.0	39.2

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf das Einkommen

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
47.6	(45.5)	42.4	26.8	55.3	36.8	32.1	(57.1)	39.7	36.0	56.0

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

in Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten

Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
38.5	(59.1)	39.0	30.4	51.3	50.0	32.1	(38.1)	41.3	32.0	25.4

(N) = zwischen 10 und 24 Fälle

Die grösste Spannweite der Anteile (mehr als 50 Prozentpunkte) weist das Item „Sicherheit der Arbeitsstelle“ auf. Der Fachbereich Lehrkräfteausbildung steht dem Fachbereich Design diametral gegenüber.

Weniger als 20 Prozentpunkte Differenz hingegen finden sich bei der Zufriedenheit bezüglich Arbeitsklima, Inhalt der Aufgaben, Verantwortungsniveau, Arbeitsumfeld und Raum für Privat-/Familienleben.

Der Fachbereich Psychologie weist in 5 Punkten die höchsten Zufriedenheitswerte auf. Interessant ist des weiteren, dass die beiden professionsorientierten Fachbereiche Psychologie und Soziale Arbeit sich in drei Punkten mit Maximal- und Minimalwerten diametral unterscheiden.

Innerhalb des Fachbereichs Lehrkräfteausbildung weisen die HfH-AbsolventInnen bei sechs Items weit grössere Zufriedenheitswerte auf als die PHZH-AbsolventInnen. Das betrifft zum einen Arbeitsbedingungen und –belastungen (Arbeitsbedingungen, die intellektuelle und physische Belastung und die Arbeitsbelastung, 11-16 Prozentpunkte) und zum anderen Statusaspekte:

- in Bezug auf den Berufsstatus: HfH 61.3%, PHZH 31.0%
- in Bezug auf das Einkommen: HfH 67.0%, PHZH 46.8%
- in Bezug auf die Aufstiegsmöglichkeiten: HfH 33.0%, PHZH 19.0%

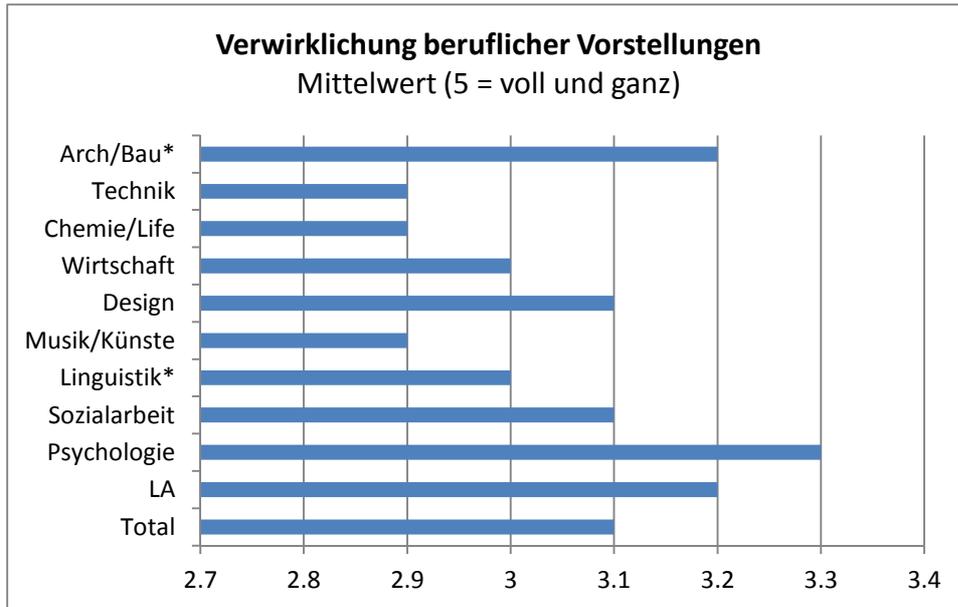
Verwirklichung beruflicher Vorstellungen

„Konnten Sie bis heute Ihre beruflichen Vorstellungen verwirklichen?“

Die Frage wurde nur in der Zweitbefragung vom Bundesamt für Statistik gestellt. Die Antwortvorgaben reichen von Code 1 „überhaupt nicht“ zum Code 4 („voll und ganz“).

	Total	Arch	Tech	Chem	Wirt	Des	MTK	Ling	SA	Psych	LA
Mittelwert	3.1	(3.2)	2.9	2.9	3.0	3.1	2.9	(3.0)	3.1	3.3	3.2

Grafik 23



* zwischen 10 und 24 Fälle

Den höchsten Mittelwert weisen die Fachbereiche Psychologie und Lehrkräfteausbildung (beinahe identisch für HfH- und PHZH-AbsolventInnen) auf, den niedrigsten die Fachbereiche Technik, Chemie/Life Sciences und Musik/Künste.

In der ersten Gruppe sind die professionsorientierten Fachbereiche. In der zweiten Gruppe befinden sich mit Musik/Künste ein Fachbereich mit unterdurchschnittlichen günstigen, mit Technik und Chemie/Life Sciences hingegen gerade solche mit sehr guten Beschäftigungs-Merkmalen. Die Verwirklichung beruflicher Vorstellungen geht damit einher, dass für die aktuelle Stelle ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt worden ist (statistisch signifikante Beziehung).

Adäquanz

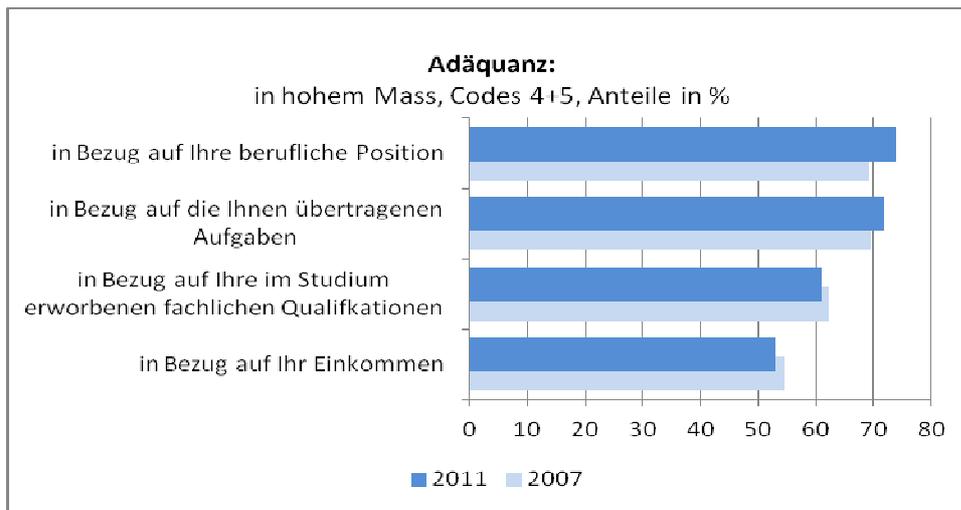
„Ihrer Meinung nach, inwieweit ist Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit Ihrer Ausbildung angemessen?“ Die folgenden Tabelle und Grafik fassen die Antwortvorgaben „in sehr hohem Mass“ und „in hohem Mass“ (in einer fünfstufigen Skala) zusammen.

angemessen in hohem Mass, in %

	2007	2011
in Bezug auf Ihre berufliche Position	69.2	73.9
in Bezug auf die Ihnen übertragenen Aufgaben	69.5	71.9
in Bezug auf Ihre im Studium erworbenen fachlichen Qualifikationen	62.2	61.2
in Bezug auf Ihr Einkommen	54.6	53.0

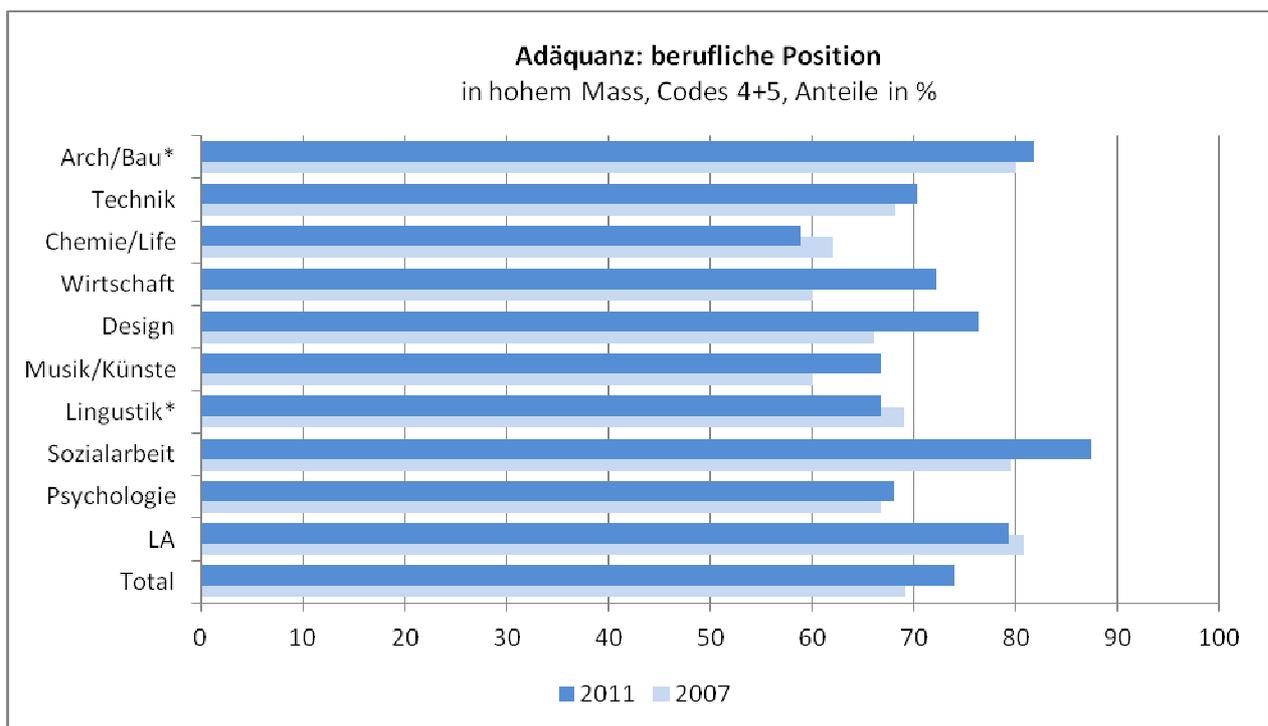
Die Antworten von 2011 differieren nicht stark von denjenigen des Jahres 2007. Die Adäquanzen bezüglich Position und Aufgaben sind gestiegen, die beiden anderen gesunken.

Grafik 24



Die Werte je Fachbereich sind aus den folgenden Grafiken ersichtlich.

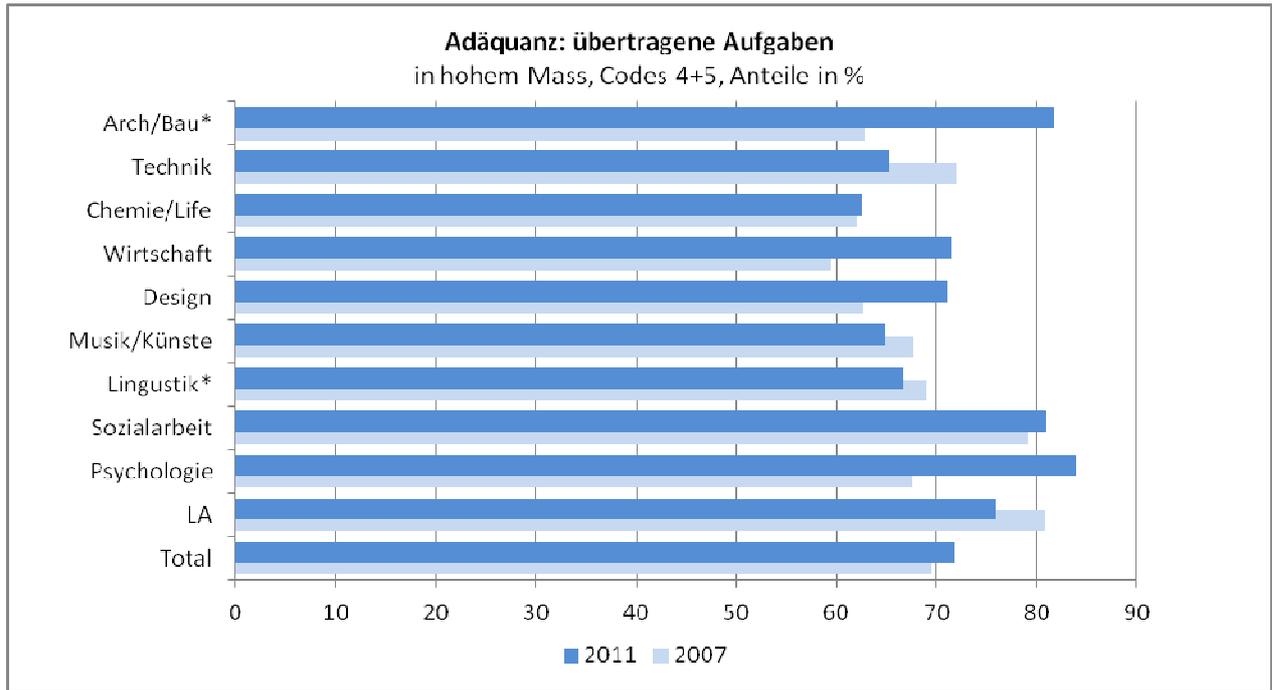
Grafik 25



* zwischen 10 und 24 Fälle

Die höchsten Adäquanzwerte haben die Fachbereiche Soziale Arbeit, Lehrkräfteausbildung und Design, den kleinsten der Fachbereich Chemie/Life Sciences. Im Fachbereich Chemie/Life Sciences hat sich die Einschätzung zudem über die Zeit verschlechtert, umgekehrt in den Fachbereichen Soziale Arbeit und Design aber verbessert.

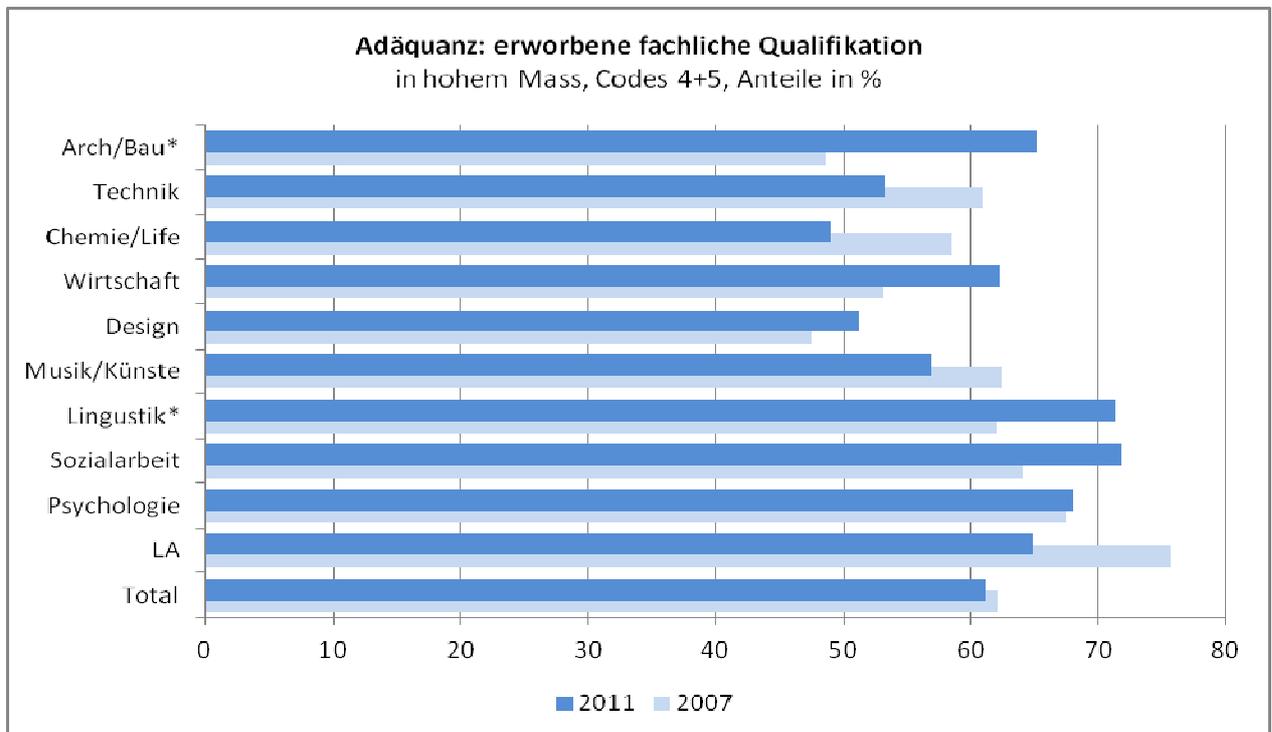
Grafik 26



* zwischen 10 und 24 Fälle

Psychologie, Soziale Arbeit und Lehrkräfteausbildung sind die Fachbereiche mit den höchsten Werten. Dieses Resultat deckt sich weitgehend mit dem Resultat bei der Verwirklichung beruflicher Vorstellungen. Diese Übereinstimmung trifft auch auf die Fachbereiche mit tiefen Werten zu (Technik, Chemie/Life Sciences, Musik/Künste).

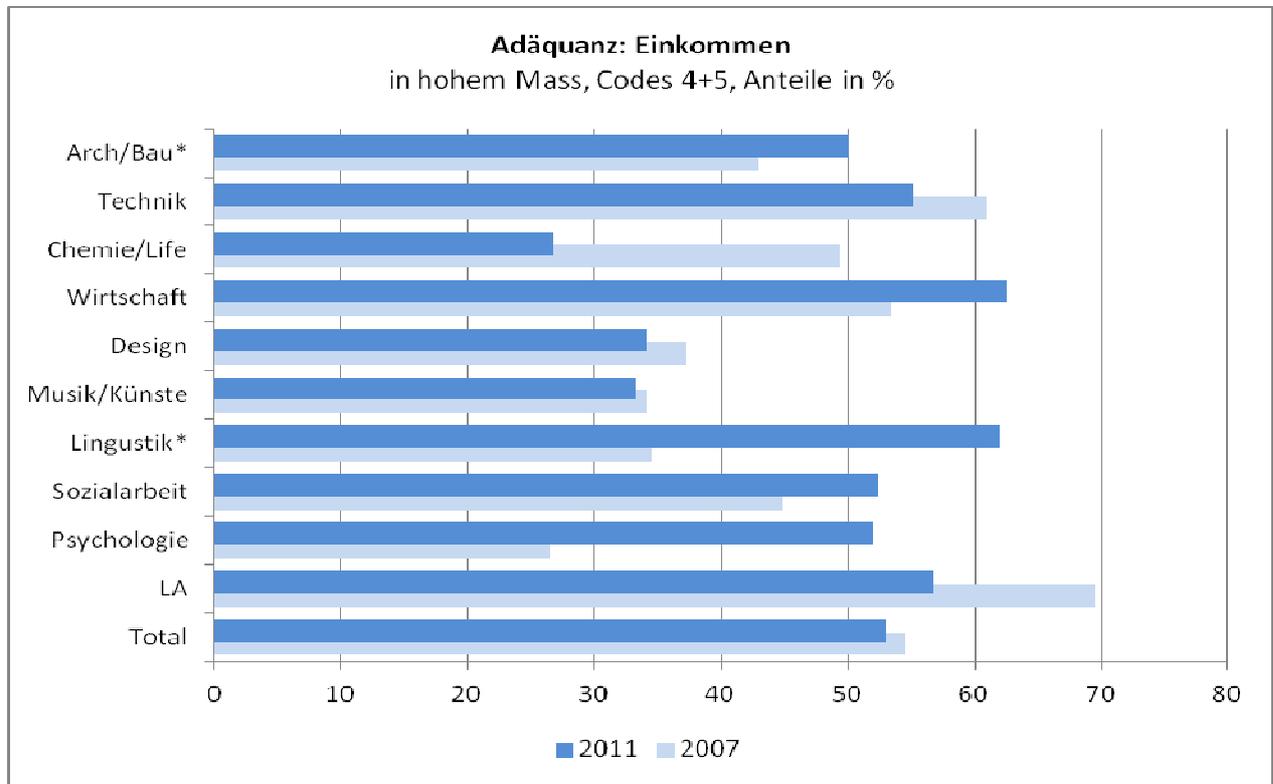
Grafik 27



* zwischen 10 und 24 Fälle

Die höchsten Adäquanz-Werte haben 2011 die Fachbereiche Soziale Arbeit und Psychologie, die tiefsten die Fachbereiche Chemie/Life Sciences, Design und Technik. In den Fachbereichen Technik und Chemie/Life Sciences ist der Anteil über die Zeit gesunken.

Grafik 28



* zwischen 10 und 24 Fälle

Unter den vier Adäquanz-Ausprägungen bestehen hier die grössten Unterschied nach Fachbereich. Die höchste Werte haben die Fachbereiche Wirtschaft, Lehrkräfteausbildung und Technik, die tiefsten die Fachbereiche Chemie/Life Sciences, Design und Musik/Künste. Auffallend ist der starke Rückgang im Fachbereich Chemie/Life Sciences, der in allen vier Adäquanz-Ausprägungen unterdurchschnittliche Werte und zudem in drei von 4 Ausprägungen eine Verschlechterung dieser Werte aufweist.

Greift man zusammenfassend die Veränderungen über die Zeit heraus, die mindestens 5 bzw. mindestens 10 Prozentpunkte betragen, ergibt sich folgende Tabelle:

Veränderung der Adäquanzwerte 2007 – 2011 von mindestens 5 Prozentpunkten

	Total	A*	T	Ch	W	D	MTK	aL*	SA	aP	LA
Adäquanz bezüglich											
Position					++	++	+		+		
Aufgaben		++	-		++	+				++	-
Qualifikationen		++	-	-	+		-	+	+		--
Einkommen		+	-	--	+			++	+	++	--

* zwischen 10 und 24 Fälle

+ bzw. - >5%-Punkte

++ bzw. -- >10%-Punkte

Deutlich zeigen sich die Verschlechterungen in den Fachbereichen Technik, Chemie/Life Sciences und Lehrkräfteausbildung. Während letztere 2011 aber in allen Ausprägungen immer

noch überdurchschnittliche Werte aufweist, liegen die Werte von Technik und Chemie/Life Sciences unter dem Durchschnitt (drei Mal in der Technik, vier Mal in der Chemie/Life Sciences). Innerhalb der Lehrkräfteausbildung sind die Werte der HfH-AbsolventInnen in der Zweitbefragung durchwegs ca. 10 Prozentpunkte höher als die Werte der PHZH-AbsolventInnen.

Adäquanzsteigerungen geben insbesondere die AbsolventInnen der Wirtschaft und der Sozialen Arbeit an (in drei bzw. sogar vier Adäquanz-Ausprägungen), ausserdem des Designs und der Psychologie.

Abschliessend soll daran erinnert werden, dass diese Werte der Angemessenheit bzw. Adäquanz keine objektiven Werte sondern Einschätzungen sind, in welche in hohem Mass Erwartungen als Massstab eingehen. Erhebliche Verschlechterungen der Werte über die Zeit können deshalb als Indikator für nicht-erfüllte Erwartungen interpretiert werden.

Zusammenfassung

- Bei der Wichtigkeit von Laufbahnressourcen für die Bewältigung der aktuellen Arbeitsaufgaben nehmen „persönliche Eigenschaften“ und „berufliche Erfahrungen nach dem Studium“ vor „Studium“ die ersten Ränge ein. Gegenüber den Antworten vier Jahre zuvor in der Erstbefragung hat sich wenig geändert.
- Die Zufriedenheit mit inhaltlichen Aspekten der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit ist in der Regel grösser als diejenige mit Status-Aspekten und der Belastung. Weniger als 50% sind zufrieden mit dem Einkommen und den Aufstiegsmöglichkeiten.
- Die Verwirklichung beruflicher Vorstellungen liegt beim Wert 3.1 auf einer Skala von 1 bis 5.
- Die Einschätzungen der Angemessenheit der derzeitigen Erwerbstätigkeit (Adäquanz) von 2011 differieren nicht stark von denjenigen des Jahres 2007. Hingegen zeigen sich deutlich unterschiedliche Veränderungen (Erhöhung bzw. Verminderung der Adäquanz) nach Fachbereich.

7. Multivariate Regressionsanalysen

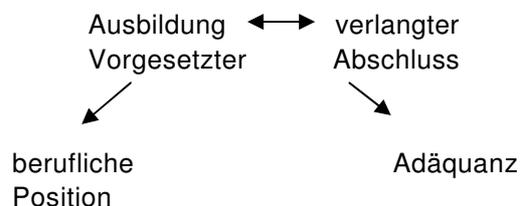
In multivariaten Modellen wird die Einfluss-Stärke einzelner Variablen im Gesamt der betrachteten Variablen bestimmt. Wie bei der Analyse der Erstbefragungs-Daten verwenden wir dafür logistische Regressionsanalysen. Die zu erklärende Variable (oder Zielvariable) muss dabei dichotom sein, z.B. männlich vs. weiblich, hohe vs. tiefe Zufriedenheit etc. Die untersuchten Zielvariablen sind die gleichen wie für die Erstbefragung plus zweier Ergänzungen.

Nur wenige unabhängige Variablen haben einen erheblichen Einfluss auf die Zielvariablen, darunter in erster Linie der Fachbereich. Insofern kann nicht von einer „Erklärung“ der Zielvariablen durch die unabhängigen Variablen gesprochen werden. Hingegen konstruieren die Modelle Zusammenhänge bzw. ein Geflecht von Beziehungen, die interessant sein können.

1.

In der Analyse der Erstbefragungs-Daten von 2007 haben sich zwei Variablen als zentral herausgestellt, welche in durchaus nicht trivialen Beziehungen zur beruflichen Position einerseits, der Zufriedenheit andererseits stehen: die *Ausbildung des Vorgesetzten* und der *vom Arbeitgeber verlangte Abschluss* für die Besetzung der Stelle: Je höher die Ausbildung des Vorgesetzten, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass die Befragten eine Position mit Führungsfunktion einnehmen, oder zugespitzt: Der Vorgesetzte mit universitärem Abschluss verhindert tendenziell die Führungsfunktion. (Eine zweite einflussreiche Variable auf die berufliche Position war der Fachbereich des Studiums.) Je spezifischer andererseits der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss, desto eher wird die aktuelle Tätigkeit als adäquat eingeschätzt. Die beiden Variablen sind ihrerseits positiv miteinander korreliert: Je höher der Ausbildungsabschluss der Vorgesetzten, desto spezifischer ist der vom Arbeitgeber verlangte Abschluss. Insofern fördert ein Vorgesetzter mit UH-Abschluss die Zufriedenheit, verhindert aber eine Führungsposition.

Modelle für 2007:



Man kann vermuten, dass der Einfluss der genannten zwei Variablen vier Jahre später weit weniger stark ist. Denn es ist anzunehmen, dass Einstiegsmechanismen nach dem Studium mit ihren zuweilen formalisierten Kriterien mit zunehmender Dauer einer beruflichen Laufbahn an Bedeutung verlieren. Tatsächlich bestehen für das Total der Absolventinnen und Absolventen die skizzierten Beziehungen nicht mehr bzw. nur noch sehr abgeschwächt. Diese Aussage stützt sich auf eine Replikation der Modelle der Erstbefragung mit den Daten von 2011 einerseits und auf neue Modelle andererseits.

Zur Replikation der Modelle der Erstbefragung mit den Daten von 2011: Die Beziehungen zwischen „Ausbildung Vorgesetzter“ und „berufliche Position“ sowie zwischen „verlangter Abschluss“ und „Adäquanz“ sind statistisch nicht mehr signifikant. (Das gleiche gilt für die Beziehung zwischen „verlangter Abschluss“ und „Kompetenzdefizit“.) Hingegen bleibt die Beziehung zwischen *Ausbildung des Vorgesetzten* und *vom Arbeitgeber verlangter Abschlusses* für die Besetzung der Stelle.

2.

Die neuen Modelle verwenden zum einen Einfluss-Variablen, die bereits für die Erstbefragungs-Daten Anwendung fanden (z.B. Geschlecht, Studienberechtigungsausweis u.a.), zum anderen neue Variablen, welche die Zeitspanne zwischen Erst- und Zweitbefragung betreffen. Im Anhang finden sich die Liste der Variablen sowie Tabellen mit den Ergebnissen der Regressionsanalysen. Hier folgen zusammenfassende Präsentationen der Ergebnisse mit ersten Interpretationen.

Zielvariable und Wert: berufliche Position mit Führungsfunktion

Entgegengesetzter Wert ist die berufliche Position ohne Führungsfunktion.

In diesem Modell werden somit alle Befragte ausgeschlossen, die nicht als Arbeitnehmer (sondern als Lehrkräfte, Assistierende, selbständig Erwerbstätige u.a.) arbeiten.

Die berufliche Position von 2011 hat den engsten Zusammenhang mit der beruflichen Position von 2007. Ausserdem korreliert ein Wechsel der beruflichen Position seit Studienabschluss mit einer aktuell hohen beruflichen Position. Und schliesslich geht hohe Position mit hoher Adäquanz-Einschätzung bezüglich der beruflichen Position einher.

Diese Ergebnisse lassen sich zusammenfassen: Berufliche Position hängt mit der früheren beruflichen Position und dem Wechsel der beruflichen Position zusammen, ohne dass andere Variablen eine signifikante Rolle spielen.

Zielvariable und Wert: hohe Adäquanz bezüglich der übertragenen Aufgaben

Der Zielvariable wird der Wert „niedrige Adäquanz“ gegenübergestellt.

Im neuen Modell wirken die Variablen Geschlecht (geringere Adäquanz bei Frauen) sowie die Anzahl Aktivitäten seit Studienabschluss (mehr Aktivitäten fördern Adäquanz). Beide Beziehungen können unter dem Blickwinkel „objektiver“ Unterschiede und dem Blickwinkel „subjektiver“ Bewertung betrachtet werden. So kann die zweite Beziehung als Verbesserung der Passung zwischen Person und Arbeitsstelle durch Laufbahnentscheidungen interpretiert werden und/oder aber als eine subjektive Legitimierung von Veränderungen wie Positions- und Arbeitgeberwechsel.

Zudem ist die Adäquanz bezüglich der Aufgaben positiv mit den anderen drei Adäquanz-Ausprägungen (bezüglich beruflicher Position, bezüglich im Studium erworbener fachlicher Qualifikationen und bezüglich Einkommen) korreliert.

Zielvariable und Wert: höchste abgeschlossene Ausbildung des Vorgesetzten: universitärer Abschluss

Dem universitären Abschluss wird ein nicht-universitärer Bildungsabschluss gegenübergestellt. Das neue Modell für die Zweitbefragung enthält nur noch eine signifikant wirksame Variable: die Ausbildung der Arbeitsumgebung. Ein hoher Anteil UH-Abschlüsse in der Arbeitsumgebung geht tendenziell mit einem Vorgesetzten einher, der ebenfalls einen UH-Abschluss hat. Und: Ein hoher Anteil an FH/PH-Abschlüssen in der Arbeitsumgebung dagegen „schützt“ vor einem Vorgesetzten mit UH-Abschluss.

Das heisst, eine Arbeitsumgebung mit einem hohen Anteil UH-Abschlüsse wird tendenziell weniger von Vorgesetzten mit FH/PH-Abschluss geführt. Freilich ist daran zu erinnern, dass sich die ausbildungsmässige Zusammensetzung der Arbeitsumgebung stark nach Fachbereichen unterscheidet (vgl. den Extremfall der Lehrkräfteausbildung). So gilt dieser Zusammenhang auch nicht, wenn die Fachbereichsgruppe Psychologie, Soziale Arbeit und Lehrkräfteausbildung allein untersucht wird.

Zielvariable und Wert: niedriges Kompetenzdefizit

Dem niedrigen wird ein hohes Kompetenzdefizit gegenübergestellt.

Ein hoher Ausbildungsabschluss des Vorgesetzten erhöht im neuen Modell die Wahrscheinlichkeit eines Kompetenzdefizites. Bezieht man die Beziehung zwischen Ausbildung des Vorgesetzten und Ausbildung der Arbeitsumgebung mit ein, könnte dieser Zusammenhang zum Kompetenzdefizit so umformuliert werden: Ein Kompetenzdefizit wird umso eher wahrgenommen, je höher der Abschluss von Vorgesetzten und Arbeitsumgebung ist.

Eine Modellrechnung mit der Zielvariable „hohe Verwirklichung beruflicher Vorstellungen“ bringt als Ergebnis nur positive Verbindungen mit drei der vier Adäquanz-Ausprägungen.

Eine Modellrechnung mit der Zielvariable „Weiterbildung ja“ zeigt primär eine sehr deutliche positive Korrelation mit dem Fachbereich Psychologie: AbsolventInnen dieses Fachbereichs belegen mit 16-mal grösserer Wahrscheinlichkeit als das Total (Exp(B)) eine Weiterbildung. Bemerkenswert ist, dass die Variable Kompetenzdefizit (von 2007 und von 2011) im Modell ohne Einfluss ist.

3.

Die Ergebnisse der vorherigen Kapitel wie auch der Erstbefragung legen die These nahe, dass die Laufbahnen bzw. Beziehungen zwischen FH/PH-Ausbildung und Arbeitsmarkt stark fachbereichsspezifisch geprägt sind. Regressionsanalysen sowie einfache Indikatoren für das Total der Fachbereiche (wie z.B. Einkommen, berufliche Stellung, Erwerbsstatus u.a.) würden demnach diese fachbereichsspezifischen Muster überdecken und wären von den Grössenverhältnissen der Fachbereiche bestimmt. Im folgenden Kapitel 8 werden wir die Profile der einzelnen Fachbereiche differenziert darstellen und damit ihre Vielfalt herausstreichen. Vorher aber sollen Fachbereichsgruppen kurz näher betrachtet werden. Um genügend grosse Antwortzahlen zu bekommen, müssen dafür Fachbereiche grosszügig gebündelt werden. Wir unterscheiden hier drei Gruppen die sich aus der Kombination einige weniger Variablen bilden lassen (s. ausführlicher Kapitel 9):

- die Gruppe der *professionsorientierten* Fachbereiche Soziale Arbeit, Psychologie und Lehrkräfteausbildung
- die Gruppe der *künstlerisch-kreativ orientierten* Fachbereiche Design sowie Musik/Künste, Theater und andere Künste
- die Gruppe der *wirtschafts- oder organisationsorientierten* Fachbereiche Architektur/Bau, Technik, Chemie/Life Sciences, Wirtschaft, Linguistik. (Zweifellos gehören die beiden Fachbereiche Architektur/Bau und Linguistik aus unterschiedlichen Gründen nur bedingt zu dieser Gruppe, fallen quantitativ aber wenig ins Gewicht.)

Leider bilden Design und Musik/Künste auch addiert eine zu kleine Gruppe für sinnvolle Regressionsanalysen.

Fassen wir einige ausgewählte Resultate nach den beeinflussenden Variablen zusammen:

Geschlecht

Im Fachbereich Wirtschaft (nicht auch in den Technik-Bereichen oder in der professionsorientierten Fachbereichsgruppe) ist das Geschlecht im neuen Modell wie in der Erstbefragung signifikant mit der beruflichen Position verbunden: Frauen des Fachbereichs Wirtschaft haben eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit zur Besetzung von Führungspositionen.

In der Fachbereichsgruppe Psychologie, Soziale Arbeit und Lehrkräfteausbildung geht das Geschlecht Frau signifikant mit einer höheren Adäquanz einher – ganz im Gegensatz zum Modell für das Total der Fachbereiche und besonders auch zum Modell für den Fachbereich Wirtschaft.

Ebenfalls in der Fachbereichsgruppe Psychologie, Soziale Arbeit und Lehrkräfteausbildung haben Frauen eine grössere Wahrscheinlichkeit, kein Kompetenzdefizit zu haben. Frauen bilden in der professionsorientierten Fachbereichsgruppe bekanntlich die grosse Mehrheit. Mit anderen Worten: In den professionsorientierten Fachbereichen, in denen sie eine klare Mehrheit bilden, repräsentieren sich die Frauen als „Norm“ und gerade nicht als „Abweichung“.

Erwerbslaufbahn

Für das Total hat die Modellrechnung ergeben, dass mehr Aktivitäten seit Studienabschluss grössere Adäquanz bewirken. Für die professionsorientierte und die wirtschafts- oder organisationsorientierte Fachbereichsgruppe zeigen sich einzelne vergleichbare positive Beziehungen zwischen Laufbahnwechseln und geringem Kompetenzdefizit.

Die Zielvariablen Adäquanz und höchste Ausbildung des Vorgesetzten werden in der wirtschafts- oder organisationsorientierten Fachbereichsgruppe von Variablen zu Laufbahn, Organisation und Arbeitsplatz des Modells signifikant beeinflusst. In der professionsorientierten Fachbereichsgruppe hingegen ist keine dieser erklärenden Variablen wirksam.

Zusammenfassung

Zunächst: Die Einfluss-Wirkungen der „unabhängigen“ oder „erklärenden“ Variablen in den Modellen sind meist sehr gering – die Zielvariablen werden nicht „erklärt“. Die Modelle sind deshalb als Bilder von statistisch signifikanten Beziehungen zu lesen.

Wie bereits einleitend festgehalten, hat sich die in der Erstbefragung festgestellte Wirkung der höchsten Ausbildung des Vorgesetzten sowie des für die aktuelle Stelle verlangten Abschlusses in der Zweitbefragung stark abgeschwächt. Nach wie vor aber besteht eine statistische Beziehung zwischen diesen beiden Variablen.

Auch darüber hinaus werden in den neuen Modellen, welche auch Variablen zur Zeitspanne zwischen Erst- und Zweitbefragung enthalten, die Ergebnisse der Replikationen weitgehend gelöscht.

Neu sind - zusammengefasst - *Laufbahnaspekte nach dem Studienabschluss, die aktuelle Ausbildung der Arbeitsumgebung und des Vorgesetzten* sowie das *Geschlecht* der Befragten die Variablen mit Beziehung zu den Zielvariablen. Dabei wurde durch eine Differenzierung auf Fachbereichsgruppen ersichtlich, dass das Geschlecht je nach Fachbereich eine ganz unterschiedliche Rolle spielt.

Somit haben Variablen des Ausbildungsverlaufs (wie der Studienberechtigungsausweis) und des Erwerbsverlaufs vor und während des Studiums keinen Zusammenhang mit den Zielvariablen der Zweitbefragung, genauso wenig wie die Bildungsherkunft und das Alter.

Bevor diese Resultate diskutiert werden, folgen nun Darstellungen der Fachbereich-Profile.

8. Fachbereich-Profile

Bislang gliederte sich der Text nach Themen und wurden darin Angaben zu den Fachbereichen gemacht. Hier nun werden diese Resultate für jeden Fachbereich gebündelt dargestellt. Um nicht in eine langweilige Aufzählung zu verfallen, wird eine Verdichtung angestrebt, und dies einerseits durch eine Gewichtung der Informationen der vorhergehenden Kapitel und andererseits durch den Einbezug von allgemeinen Fachbereich-Charakteristika, für die hier keine Quellen angegeben werden. Deshalb handelt es sich bei diesen Profilen um mehr als reine Zusammenstellungen, sondern um Interpretationen

Architektur, Bau- und Planungswesen

Die folgenden Beschreibungen stützen sich auf die Antworten von lediglich 24 AbsolventInnen, sind also mit Vorsicht zu verallgemeinern.

Ohne in die Daten-Details zu gehen, ergibt sich aus den Antworten die Interpretation einer stark dominierenden und hoch strukturierten Laufbahn zu einer ebenfalls hoch strukturierten Tätigkeit (mit einigen professionsähnlichen Eigenschaften), welche den Erwartungen der AbsolventInnen fünf Jahre nach dem FH-Diplom weitgehend entspricht.

Technik und IT

Charakteristisch für den Fachbereich sind ein äusserst geringer Frauenanteil (4%), ein sehr hoher Anteil mit Berufsmatur (71%) und (wie im Fachbereich Architektur/Bau*) eine hohe Versäulung (hoher Anteil Berufslehre im Wirtschaftsbereich der aktuellen Tätigkeit, kaum Wechsel der Häufigkeiten dieser Wirtschaftsbereiche zwischen Erst- und Zweitbefragung), dabei allerdings eine breitere Streuung der Wirtschaftsbereiche (überwiegend im privaten gewinnorientierten Sektor). Häufigster Wirtschaftsbereich ist „Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“. Die Technik-AbsolventInnen arbeiten überwiegend in Grossunternehmen. Berufliche Erfahrungen vor, während und nach dem Studium werden als unterdurchschnittlich wichtige Laufbahnressource eingeschätzt.

Die Anstellungsverhältnisse sind stabil und entsprechen weitgehend der Normalvorstellung. Das standardisierte Brutto-Einkommen ist knapp durchschnittlich, 43% der AbsolventInnen besetzen eine Position mit Führungsfunktion – das entspricht einer Verdoppelung gegenüber der Erstbefragung, der absolute Wert liegt jedoch deutlich tiefer als in den Fachbereichen Chemie/Life Sciences und Wirtschaft. Die Arbeitsform „Projektteams“ überwiegt. Mehr als die Hälfte der Vorgesetzten hat einen FH/PH-Abschluss – ein Unterschied zu Architektur/Bau, obwohl genau wie dort auch im Fachbereich Technik eingespielte Traditionen der Ausbildung von ETH- und FH-Ingenieuren bestehen. Unterdurchschnittlich häufig wird für die aktuelle Arbeitsstelle ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt (33%).

Bei den Einschätzungen der Befragten zeigt sich eine Verschlechterung gegenüber der Erstbefragung: In drei von vier Adäquanz-Aspekten sind die Werte zurückgegangen, Ausnahme bildet der Aspekt der beruflichen Position. Und: In ebenfalls drei von vier Adäquanz-Aspekten liegen die Werte der Zweitbefragung unter dem Durchschnitt (Ausnahme hier: die Adäquanz des Einkommens).

Festzustellen ist somit eine unterdurchschnittliche und gesunkene Adäquanz-Einschätzung bezüglich inhaltlicher Aspekte, nämlich bezüglich der übertragenen Aufgaben und bezüglich der erworbenen fachlichen Qualifikation. Damit korrespondiert ein relativ zum Durchschnitt geringer Grad der Verwirklichung beruflicher Vorstellungen. Das Kompetenzdefizit ist wie in den meisten anderen Fachbereichen gesunken, bleibt aber relativ hoch.

Kurz: Als Fachspezialisten in grossen Organisationen sehen die AbsolventInnen ihre inhaltlichen Erwartungen über die Zeit tendenziell weniger erfüllt. Wieweit dies mit eingeschränkten Laufbahnmöglichkeiten zusammenhängt, muss offen bleiben. Denn, auch wenn die entsprechenden Adäquanz-Werte nahe beim Durchschnitt liegen: die berufliche Position mit Führungsfunktion ist seltener als in vergleichbaren Fachbereichen (Architektur/Bau*, Chemie/Life Sciences und Wirtschaft).

Chemie und Life Sciences

Im Hinblick auf die Laufbahnen bis zum FH-Abschluss (Berufsmatur-Anteil 78%) und die Anstellungsverhältnisse weist dieser Fachbereich Ähnlichkeiten mit dem Fachbereich Technik auf. Auch der dominierende Wirtschaftsbereich ist derselbe („Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“). Häufiger als dort allerdings sind die AbsolventInnen befristet angestellt (12.5%). Das Einkommen liegt unterhalb desjenigen des Fachbereichs Technik, trotz häufigerer Führungsposition als in der Technik (53%). Die Arbeitsform „Netzwerke“ wird häufiger genannt. Der Frauenanteil liegt bei 27% und damit um einiges höher als bei der Technik. Bemerkenswert ist die hohe Wichtigkeit der Laufbahnressource „Ausbildung(en) vor Beginn des Studiums“.

Ein Charakteristikum des Fachbereichs ist der hohe Anteil von Vorgesetzten mit einem universitären Ausbildungsabschluss: Er liegt bei über 50% und ist der höchste aller Fachbereiche. Mehr als die Hälfte der Antwortenden gibt an, auch Forschung und Entwicklung zu betreiben – auch dies der höchste Wert aller Fachbereiche. Bemerkenswert ist eine erhebliche Veränderung des verlangten Abschlusses zwischen Erst- und Zweitbefragung: die Quote für „ausschliesslich in meinem Studienfach“ sank von 40% auf unterdurchschnittliche 25%. Zwar liegt der Anteil von Positionen mit Führungsfunktion höher als beim Fachbereich Technik, ist aber im Unterschied zu jenem seit der Erstbefragung kaum gestiegen.

Die Einschätzungen der Befragten verschlechtern sich zwischen Erst- und Zweitbefragung ähnlich wie im Fachbereich Technik: Ein Rückgang findet sich in drei von vier Adäquanz-Aspekten (besonders stark bezüglich des Einkommens) – in allen vier Adäquanz-Aspekten weisen die Chemie-AbsolventInnen den tiefsten Wert aller Fachbereiche auf. Damit korrespondieren die Angaben zur Zufriedenheit: Sie sind unterdurchschnittlich bezüglich Aufstiegsmöglichkeiten, Einkommen, Übereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen. Und auch der Grad der Verwirklichung beruflicher Vorstellungen liegt tiefer als der Durchschnitt der Fachbereiche.

Kurz: Nicht nur die inhaltlichen (wie im Fachbereich Technik), sondern auch die Status-Erwartungen werden über die Zeit weniger erfüllt und liegen 2011 durchwegs tiefer als in jedem anderen Fachbereich.

Wirtschaft und Dienstleistungen

Hervorzuheben sind zunächst die überdurchschnittliche Anstellung der AbsolventInnen in Gross-Organisationen, das grosse Wachstum von Positionen mit Führungsfunktion (von 42% auf 64%) und das relativ hohe und stark gewachsene Einkommen (das zweithöchste aller Fachbereiche, gemessen am hochgerechneten Vollzeiteinkommen, das höchste, gemessen am tatsächlichen Beschäftigungsgrad 2011). Mehr als in den anderen Fachbereichen wurde die berufliche Position gewechselt, nur durchschnittlich aber der Arbeitgeber. Die Verteilung auf die Wirtschaftsbereiche ist über die Zeit stabil, die Konzentration auf den häufigsten Bereich liegt im Mittel der Fachbereiche (40% entfallen auf „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“).

Die Anstellungsverhältnisse sind auch hier stabil und entsprechen weitgehend der Normalvorstellung. 40% beträgt der Frauenanteil, 58% der Berufsmatur-Anteil. Bei diesen Daten ist zu berück-

sichtigen, dass 106 von 241 Antwortenden (44%) ein berufsbegleitendes Studium (HWZ) absolviert haben.

„Team (Linie)“ ist die überwiegende Arbeitsform, bei einer Zunahme der Form „Projektteams“. Bei der Ausbildung des Vorgesetzten überwiegt klar der universitäre Abschluss (45%), wobei der Anteil der Vorgesetzten ohne Hochschulabschluss der zweitgrösste aller Fachbereiche ist. Für die aktuelle Stelle wurde in weit unterdurchschnittlichem Mass ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt (geringster Wert aller Fachbereiche: nur in 14% der Antworten bei einem Fachbereichsdurchschnitt von 40%).

Die Adäquanzwerte sind in allen Aspekten gestiegen (bei einem überdurchschnittlichen absoluten Wert beim Einkommen). Überdurchschnittliche Zufriedenheit wird bezüglich Statusaspekten genannt, bei inhaltlichen Aspekten und bei der Verwirklichung beruflicher Vorstellungen liegen die Antworten nahe dem Durchschnitt. Bei den Laufbahnressourcen werden lediglich berufliche Erfahrungen etwas häufiger als vom Durchschnitt genannt.

Wie bereits festgehalten wurde, haben Frauen gemäss dem Regressionsmodell eine signifikant geringere Chance zur Besetzung von Führungspositionen und schätzen ihrer Arbeitstätigkeit seltener als adäquat ein.

Kurz: Die Antworten zeichnen das Bild von Laufbahnen, die eher organisations- als ausbildungsgeprägt sind und im Vergleich zu anderen Fachbereichen überdurchschnittliche Aufstiegs- und Einkommenschancen bieten. Allerdings sind die Vorgesetzten doch überdurchschnittlich häufig UH-AbsolventInnen. Mit diesen Laufbahn- bzw. Statusaspekten sind die Befragten überdurchschnittlich zufrieden.

Design

Im Vergleich zu anderen Fachbereichen betreffen zentrale Merkmal dieses Fachbereichs die Anstellungsverhältnisse - und damit verbunden sehr spezifische berufliche Positionen – sowie Aspekte des Wissens. Der Frauenanteil beträgt 46%, der Berufsmatur-Anteil 19%.

Ein gutes Drittel der AbsolventInnen gibt an, mehreren Erwerbstätigkeiten nachzugehen (2007 waren es noch 48%). Ein Fünftel ist befristet beschäftigt. Überdurchschnittlich oft waren die AbsolventInnen ihren Angaben gemäss schon einmal arbeitslos (46%), haben gleichzeitig mehrere Beschäftigungen ausgeübt, von befristeten auf unbefristete Stellen oder umgekehrt gewechselt, den Beschäftigungsgrad verändert. Überdurchschnittlich oft haben sie die aktuelle Tätigkeit schon vor dem Abschluss ausgeübt und besonders häufig den Arbeitgeber gewechselt. 68% arbeiten im privaten gewinnorientierten Sektor, 43% arbeiten im Wirtschaftsbereich „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“, knapp 50% in Organisationen mit 1-9 Angestellten. Gut die Hälfte der Befragten (das Maximum aller Fachbereiche) hat die beruflichen Status „andere“, also v.a. „selbständigerwerbend“ (Führungspositionen sind selten). Das Einkommen (auf Vollzeitanzahlung umgerechnet) ist das zweitkleinste aller Fachbereiche. Zugelegt haben die Arbeitsformen „allein“ und „Netzwerke“. Gut ein Drittel gibt an, auch Forschung und Entwicklung zu betreiben.

Zu den Aspekten des Wissens: Klar weniger als für das Total der Fachbereiche wurde ein Abschluss im eigenen Studienfach (über die Zeit allerdings steigend) und klar häufiger umgekehrt die Variante „kein Hochschulabschluss“ verlangt. Die Ausbildung des Vorgesetzten sowie diejenigen der Arbeitsumgebung sind nahe am Durchschnitt. Das Kompetenzdefizit ist – als Ausnahme unter den Fachbereichen - zwischen Erst- und Zweitbefragung gestiegen und ist überdurchschnittlich hoch (auf dem Niveau des Fachbereichs Technik). Festzustellen sind tiefe Werte für die Laufbahnressourcen Studium und Weiterbildung (geringste Werte aller Fachbereiche) und umgekehrt sehr hohe Werte für die Ressource „persönliche Erfahrungen (persönliche, künstlerische u.a.)“.

Die Einschätzungen zur Adäquanz sind unterdurchschnittlich bezüglich der erworbenen Qualifikation und bezüglich des Einkommens, durchschnittlich (und über die Zeit gestiegen) jedoch bezüglich der beruflichen Position und der Aufgaben. Damit korrespondieren die Antworten zur Zufriedenheit: relativ gering bezüglich Sicherheit der Arbeitsstelle, der Arbeitsbedingungen, des Einkommens, der Übereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen, relativ hoch aber bezüglich Arbeitsklima und Aufstiegsmöglichkeiten.

Kurz: Das Tätigkeitsgebiet ist stark kleinteilig und fluid, die Anstellungsbedingungen sind prekär. Die prekären Anstellungsverhältnisse widersprechen den Erwartungen nur teilweise (sind deshalb aber nicht auch erwünscht). Nicht formale Ausbildungen sind in diesem Fachbereich die zentrale Ressource für Erfolg und Zufriedenheit, sondern vielmehr Erfahrung im Tätigkeitsgebiet.

Musik, Theater und andere Künste

Die Laufbahnen und die Anstellungsverhältnisse nach Studienabschluss haben grosse Ähnlichkeiten mit denjenigen des Fachbereichs Design. Ueberdurchschnittlich oft wurde schon einmal den Beschäftigungsgrad verändert, schon einmal von einer befristeten auf eine unbefristete Stelle oder umgekehrt gewechselt und die aktuelle Tätigkeit bereits vor dem Abschluss ausgeübt. Aktuell ist jeder Dritte befristet angestellt, der Beschäftigungsgrad ist unterdurchschnittlich. Das tatsächliche Einkommen ist das geringste aller Fachbereiche, aufgerechnet auf eine Vollzeitanzstellung ist es ebenfalls unterdurchschnittlich (allerdings über die Zeit stark gewachsen). Zu über 60% sind die AbsolventInnen im öffentlichen Dienst tätig, zu 54% im Wirtschaftsbereich „Erziehung und Unterricht“. Der Frauenanteil beträgt 63%.

Die berufliche Stellung wird dominiert durch den Status „Lehrer/in“ (50%), gefolgt von freiberuflicher Tätigkeit, wobei erstere über die Zeit zugunsten letzterer abgenommen hat. Es überwiegt die Arbeitsform „allein“.

Mehr als 50% der Vorgesetzten haben einen universitären Abschluss, auch in der Arbeitsumgebung dominieren Kollegen mit universitärem Abschluss. In knapp 60% der Fälle wird vom Arbeitgeber ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt (ein Wert, der nur vom Fachbereich Lehrkräfteausbildung übertroffen wird). Zwischen 2007 und 2011 ist ein starker Rückgang der Häufigkeit „kein Hochschulabschluss verlangt“ festzustellen.

Im Gegensatz zum Fachbereich Design kommt formalen Ausbildungen eine grosse Bedeutung zu: Der Fachbereich weist die mit Abstand grösste Quote für ein weiteres Studium auf (jede dritte Absolventin), die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung nach dem Studium wird überaus hoch eingeschätzt (berufliche Erfahrungen vor Studienbeginn hingegen überaus niedrig). Die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten liegt unterhalb des Durchschnitts. Wie im Fachbereich Design, hier aber zusätzlich und nicht exklusiv, sind die Werte für die Ressource „persönliche Erfahrungen (persönliche, künstlerische u.a.)“ ausserordentlich hoch.

Im Vergleich mit dem Total der Fachbereiche liegen die Adäquanzwerte nahe dem Durchschnitt mit Ausnahme der Adäquanz bezüglich des Einkommens, der deutlich tiefer liegt. Bemerkenswert sind die Veränderungen über die Zeit: Gestiegen ist der Wert für die berufliche Position, gesunken für die Adäquanz bezüglich der Qualifikation. Damit korrespondiert ein unterdurchschnittlicher Grad an Verwirklichung beruflicher Vorstellungen. Die Zufriedenheit ist unterdurchschnittlich bezüglich der Sicherheit der Arbeitsstelle, des Arbeitsumfeldes, der Weiterbildungsmöglichkeiten, des Berufsstatus und des Einkommens.

Kurz: In diesem Fachbereich gehen persönliche Erfahrungen und formale Ausbildungen eng zusammen – Weiterbildung spielt eine grosse Rolle. Bei prekären Anstellungsverhältnissen ergibt die zunehmende Tätigkeit als Lehrer/in höhere Zufriedenheitswerte bezüglich Statusaspekten, jedoch niedrigere bezüglich inhaltlicher Aspekte der Tätigkeit.

Angewandte Linguistik

Die folgenden Beschreibungen stützen sich auf die Antworten von lediglich 21 AbsolventInnen und sind deshalb mit Vorsicht zu verallgemeinern.

Die Daten zeichnen das Bild von AbsolventInnen, die in starkem Mass Organisation, Arbeitsumgebung, Arbeitsform und berufliche Position gewechselt haben. Es scheint eine Integration in Organisationen stattgefunden zu haben, mit einer Tendenz zu organisationsbestimmter Strukturierung von Laufbahnen, in welcher der formale Ausbildungsabschluss eine relativ geringe Rolle spielt. Aufgrund der Antworten ist unklar, wie weit die Absolventinnen eine Rolle als Spezialistinnen einnehmen.

Soziale Arbeit

Wie die beiden folgenden Fachbereiche lässt sich der Fachbereich Soziale Arbeit als professionsorientiert bezeichnen. Mit Professionen sollen – sehr allgemein formuliert – personenbezogene Dienstleistungsberufe verstanden werden, die als Berufsgruppe (somit nicht zwingend gebunden an eine Organisation) die Befähigung und die Aufgabe zur Behandlung von als gesellschaftlich relevant eingeschätzten Problemen haben, wobei sie an dieser Problemdefinition selbst zentral beteiligt sind.

Professions-Elemente in dieser Studie sind eine hohe Bedeutung der formalen Ausbildung und eine hohe Konzentration der Tätigkeiten. Ersteres zeigt sich bei der Sozialen Arbeit im überdurchschnittlich hohen Anteil von Befragten, für deren aktuelle Stelle ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt wurde (50%) und im hohen Anteil von begonnenen oder abgeschlossenen Weiterbildungen (mehr als 50%), und zwar überwiegend an einer Hochschule.

Die Tätigkeiten der Befragten finden zu 67% im Gesundheits- und Sozialwesen statt (56% im öffentlichen Dienst, 40% im privaten non-profit Sektor), der bereits schon bei der Studierenerwerbstätigkeit im Vordergrund gestanden hat. Als Laufbahnressourcen gelten entsprechend berufliche Erfahrungen während dem Studium, das Studium selbst und persönliche Erfahrungen überdurchschnittlich als wichtig.

75% der Befragten sind Frauen, ähnlich hoch ist der Frauenanteil in der angewandten Psychologie und der Lehrkräfteausbildung. Es wurde bereits erwähnt, dass in dieser Fachbereichsgruppe Frauen sich adäquater beschäftigt fühlen und ein kleineres Kompetenzdefizit angeben als Männer (s. Kapitel 7), dass also ihre Erwartungen stärker erfüllt werden.

Das Durchschnittsalter ist mit 39.4 Jahren überdurchschnittlich hoch. Überdurchschnittlich sind Wechsel des Beschäftigungsgrades und des Verzichtes auf bezahlte Erwerbstätigkeit.

Die berufliche Stellung ist weit überdurchschnittlich geprägt durch die Variante „Arbeitnehmer/in ohne Führungsfunktion“ (69%). Zu erwähnen sind der tiefe Beschäftigungsgrad, ein sehr geringer Grad an befristeter Beschäftigung und ein knapp durchschnittliches Standardeinkommen.

Bei den Arbeitsformen fällt der sehr tiefe (und über die Zeit gesunkene) Wert für Projektteams auf.

Mit Ausnahme der Lehrkräfteausbildung ist in keinem anderen Fachbereich der Anteil der Vorgesetzten mit FH/PH-Ausbildung so hoch wie in der Sozialen Arbeit (78%) – in beiden Fällen des gleichen Fachbereichs, kann vermutet werden.

Die Einschätzungen der Befragten zeigen eine sehr zufriedenstellende Einarbeitung: Das Kompetenzdefizit ist das geringste aller Fachbereiche, die Adäquanz-Werte sind in drei von vier Ausprägungen über die Zeit gestiegen, sie sind überdurchschnittlich hoch bezüglich der beruflichen Position, der übertragenen Aufgaben und der erworbenen fachlichen Qualifikationen, durchschnittlich bezüglich des Einkommens. Die beruflichen Vorstellungen wurden in durchschnittlichem Mass verwirklicht. Ein differenzierteres Bild ergeben die Antworten zur Zufriedenheit: Bezüglich Verantwortungsniveau/Handlungsfreiheit, Sicherheit der Arbeitsstelle und Raum für das Privatleben sind

die Zufriedenheitswerte relativ sehr hoch, niedriger als der Durchschnitt hingegen bezüglich Inhalt der Aufgaben, Belastungen, aber auch Berufsstatus und Einkommen.

Kurz: Die Antworten lassen eine Etablierung im Beruf erkennen, der – mehrheitlich auf Positionen ohne Führungsfunktion – gemäss den Antworten hohes Verantwortungsniveau/Handlungsfreiheit, aber auch hohe Belastung mit sich bringt und zu schlecht mit Status belohnt wird.

Angewandte Psychologie

Die folgenden Beschreibungen stützen sich auf die Antworten von nur 26 AbsolventInnen und sind deshalb mit Vorsicht zu verallgemeinern.

Der Fachbereich angewandte Psychologie weist grosse Aehnlichkeiten mit der Sozialen Arbeit auf: ebenfalls professionsorientiert, ebenfalls weiblich dominiert (73%), die AbsolventInnen ebenfalls älter als der Durchschnitt (42.7 Jahre). Die Unterschiede, die im folgenden sichtbar werden, sind nicht zuletzt vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Stellung der beiden Fachbereiche im schweizerischen Hochschulsystem zu sehen: Während die Soziale Arbeit eine weitgehende Monopolstellung hat, steht die angewandte Psychologie in starker Konkurrenz zur Psychologie an den universitären Hochschulen.

Die AbsolventInnen der angewandten Psychologie haben weitaus am häufigsten eine Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen, und zwar überwiegend ausserhalb der Hochschule. Sie haben überdurchschnittlich häufig berufliche Position und Arbeitgeber gewechselt. Ihre Anstellungsverhältnisse seit Studienabschluss weisen Merkmale von Wechsel und Unsicherheit auf. Aktuell übt mehr als Drittel mehrere Erwerbstätigkeiten gleichzeitig aus. Ihre berufliche Stellung ist überdurchschnittlich eine ohne Führungsposition; gleichzeitig ist der Anteil der Selbständigerwerbenden (v.a. Freiberufliche) mit 16% überdurchschnittlich hoch (und hat sich seit 2007 fast verdoppelt). Das Standardeinkommen (hochgerechnet auf eine Vollzeitanstellung) ist das höchste aller Fachbereiche. Weil aber der Beschäftigungsgrad mit 65% weit unter dem Durchschnitt liegt, resultiert daraus aber ein unterdurchschnittlich hohes tatsächliches Einkommen. 44% der Befragten arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen, 24% in „Oeffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“. Wie in der Sozialen Arbeit ist der grösste Teil im öffentlichen Dienst tätig (60%), anders als dort aber auch ein beträchtlicher Teil (32%) im privaten gewinnorientierten Sektor.

Bei der Wichtigkeit von Laufbahnressourcen sind überdurchschnittliche Werte für Aus- und Weiterbildung, das Studium, aber auch berufliche Erfahrungen vor dem Studium festzustellen. Die Arbeitsform „allein“ wird weit überdurchschnittlich genannt, „Team (Linie)“ und „Projektteams“ hingegen weit unterdurchschnittlich (und beide über die Zeit sinkend). Der/die direkte Vorgesetzte hat überdurchschnittlich häufig einen universitären Abschluss. 56% der Antwortenden geben an, dass ein Abschluss im eigenen Studienfach verlangt wurde (seit 2007 steigender Anteil).

Wie bei der Sozialen Arbeit sind die Einschätzungen positiv und zeigen ein hohes Mass an Zufriedenheit: Das Kompetenzdefizit gilt als relativ gering und ist gesunken. Die Adäquanz bezüglich der übertragenen Aufgaben (höchster Wert aller Fachbereiche) und bezüglich des Einkommens sind seit 2007 beide stark gestiegen; bezüglich der beruflichen Position liegt der Wert unterhalb des Durchschnitts. Den höchsten Mittelwert finden man zudem bei der Verwirklichung beruflicher Vorstellungen.

Das Bild hoher inhaltlicher Zufriedenheit wird durch die Werte bei den einzelnen Zufriedenheitsaspekten gestützt: höchste Werte bei 5 Aspekten, u.a. beim Inhalt der Aufgaben, bei der Uebereinstimmung mit den beruflichen Qualifikationen, aber auch beim Berufsstatus (im Unterschied zum Wert bei der entsprechenden Adäquanz) und bei den Belastungen (hier deutlich im Unterschied zur Sozialen Arbeit). Am tiefsten ist allerdings der Wert für den Aspekt „Verantwortungsniveau“.

veau sowie (...) Handlungs- und Entscheidungsfreiheit“ – auch dies im Gegensatz zur Sozialen Arbeit (und wohl begründet in der Konkurrenz zu UH-PsychologInnen).

Kurz: Wie im Fachbereich Soziale Arbeit lässt sich hier eine die Erwartungen erfüllende Etablierung im Beruf feststellen. Die Zufriedenheit bezieht sich vor allem auf inhaltliche, aber auch auf Status-Aspekte – dies trotz einem überdurchschnittlichen Anteil von „nicht-normalen“ Anstellungsverhältnissen. Einschränkungen werden für Verantwortungsniveau/Handlungsfreiheit genannt.

Lehrkräfteausbildung

Die Ausbildung im Fachbereich wurde an zwei verschiedenen Hochschulen abgeschlossen: der PHZH (140 Antwortende bzw. 56%) und der HfH (110 Antwortende bzw. 44%). Die HfH-AbsolventInnen sind zum Zeitpunkt der Zweitbefragung 2011 42.2 Jahre alt, die PHZH-AbsolventInnen 33.0 Jahre (Mittelwerte). Somit haben die beiden Gruppen unterschiedlich lange Ausbildungs- und Berufslaufbahnen hinter sich, wobei die HfH-Befragten bereits vorher eine PH-Ausbildung abgeschlossen haben.

Weil das Zusatzmodul versehentlich den HfH-AbsolventInnen nicht vorgelegt wurde, ist ein Vergleich der beiden Gruppen nur eingeschränkt möglich. Wir fokussieren hier die PHZH und erwähnen Abweichungen der HfH.

Auch dieser Fachbereich ist professionsorientiert und weiblich dominiert (89%). 85% der Befragten haben die berufliche Position „Lehrer/in“ (HfH 72.9%, PHZH 94.7%), 75% sind im Wirtschaftsbereich „Erziehung und Unterricht“ (der bereits schon beider Studierenerwerbstätigkeit im Vordergrund gestanden hat) und 90% im öffentlichen Dienst erwerbstätig – Konzentrationen, die kein anderer Fachbereich aufweist. Diesen Konzentrationen entspricht die höchste Quote aller Fachbereiche beim vom Arbeitgeber verlangten Abschluss – sie beträgt 68% (HfH 83.2%, PHZH erstaunlich geringe 63.0%). Als überdurchschnittlich wichtige Laufbahnressourcen gelten berufliche Erfahrungen während des Studiums und persönliche Erfahrungen, als unterdurchschnittlich aber das Studium.

Der Beschäftigungsgrad ist leicht unterdurchschnittlich, das Standardeinkommen (hochgerechnet auf eine Vollzeitanstellung) durchschnittlich für den ganzen Fachbereich, unterdurchschnittlich für die PHZH (93 '300), klar über dem Durchschnitt für die HfH (115'100).

Seit Studienabschluss waren die AbsolventInnen weit unterdurchschnittlich arbeitslos und haben erwartungsgemäss weit unterdurchschnittlich die berufliche Position gewechselt, überdurchschnittlich aber sind Wechsel bezüglich Befristung der Arbeitsstelle und Beschäftigungsgrad. Hohe 36% haben ihre aktuelle Tätigkeit bereits vor Studienabschluss ausgeübt (HfH 48.2%, PHZH 26.7%). Und: In diesem Fachbereich wurde am wenigsten oft eine Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen.

Als dominierende Arbeitsformen gelten „allein“ (starke Zunahme über die Zeit) und „Team (Linie)“. Die Vorgesetzten und die Arbeitsumgebung haben stark überwiegend einen FH/PH-Abschluss.

Die Einschätzungen sind ambivalent. Das Kompetenzdefizit wird als gering angegeben und ist stark gesunken (nur Angaben für die PHZH). Die Adäquanz-Werte liegen 2011 in allen vier Ausprägungen über dem Durchschnitt, sind aber in drei davon gesunken (besonders stark bezüglich erworbener Qualifikation und Einkommen). Der Wert für die Verwirklichung der beruflichen Vorstellung ist leicht über dem Durchschnitt. Deutlich überdurchschnittliche Zufriedenheit wird genannt bezüglich der Sicherheit der Arbeitsstelle und des Einkommen, im Gegensatz dazu unterdurchschnittliche Zufriedenheit mit Arbeitsbelastung, Berufsstatus und Aufstiegsmöglichkeiten. Die Unterschiede bei diesen Einschätzungen zwischen HfH- und PHZH-AbsolventInnen sind teilweise sehr gross: Die HfH-AbsolventInnen geben durchwegs um ca. 10 Prozentpunkte höhere Adäquanzwerte an, grössere Zufriedenheit mit Arbeitsbedingungen und –belastungen und besonders beinahe doppelt so hohe Zufriedenheiten mit Berufsstatus und Aufstiegsmöglichkeiten. An-

ders formuliert: Nur 19% der PHZH-AbsolventInnen sind mit den Aufstiegsmöglichkeiten, nur 31% mit dem Berufsstatus zufrieden.

Kurz: Der Fachbereich weist eine hohe Konzentration auf die berufliche Position „Lehrer/in“ im öffentlichen Dienst auf. HfH-AbsolventInnen (9 Jahre älter als PHZH-AbsolventInnen) scheinen ihre Erwartungen hinsichtlich inhaltlicher und Status-Aspekte erfüllt zu sehen, während die Angaben der PHZH-AbsolventInnen darauf hinweisen, dass sie die Laufbahnmöglichkeiten als unzureichend einschätzen.

9. Zusammenfassende Diskussion und Interpretation

Zunächst eine kurze *Vorbemerkung* zur „praktischen Bedeutung“ und möglichen Verwendung der hier präsentierten Resultate. Immer wieder wird im folgenden auf grosse Differenzen zwischen den Fachbereichen hingewiesen und deshalb Differenzierung verlangt. Andererseits stammen die Resultate aus einer Befragung, die alle Fachbereiche gleich behandelt, also gerade keine Differenzierung in der Fragestellung und –formulierung ermöglicht. Für *Hochschulleitungen* und steuernde Akteure höherer Ebene ist dies unangenehm, weil ihnen mit der Aufforderung zur Differenzierung die Einheit ihres Gegenstandes genommen wird. Nicht nur, aber auch auf der Basis dieser Resultate stellt sich ihnen die Aufgabe zu entscheiden, welche Unterschiede zwischen den Fachbereichen für sie relevant sind, welche hingegen nicht. Konkret kann das heissen, sich für bestimmte übergreifende Ziele bzw. Indikatoren der Zielerreichung zu entscheiden, die für alle Fachbereiche gelten. Für *Vertreter von Fachbereichen und Studiengängen* wiederum sind die Resultate möglicherweise unbefriedigend, weil zu wenig differenziert. Vergleiche von Resultaten unterschiedlicher Fachbereiche und die Gegenüberstellung von Typologien könnten aber als Basis dafür genommen werden, die Ziele und die Qualitäts- und Erfolgskriterien eines Studiengangs zu überprüfen und zu konkretisieren. Die Daten wären so Input für dezentrale (Gruppen-)Diskussionen, Expertengespräche und Entwicklungsprojekte, welche Studiengang-Verantwortliche, Arbeitgeber, Absolventen und Studierende einschliessen. Und im Anschluss daran sind möglicherweise fokussierte studiengang-spezifische Ergänzungsbefragungen angebracht (nicht sinnvoll sind aber Befragungen, die ohne Bezug zu den Befragungen des Bundesamtes für Statistik durchgeführt werden).

Indikatoren der Zielerreichung

Man kann die Ergebnisse der Zweitbefragung der ZFH-AbsolventInnen des Jahres 2006 aus dem Blickwinkel betrachten, wie weit die Ausbildungsziele erreicht sind. Dabei können zwei unterschiedliche Gruppen von Zielen zum Zug kommen:

- Ziele der Ausbildungsinstitution, die aus dem gesetzlichen Auftrag, bildungspolitischen Zielsetzungen und hochschulpolitischen Profilen zu entnehmen bzw. herzuleiten sind
- Ziele (bzw. Wünsche) der Absolventinnen.

Nimmt man die Ziele der *Ausbildungsinstitution* in den Blick, lässt sich zusammenfassen:

- 96% der Antwortenden sind aktuell erwerbstätig. Gut 10% üben gleichzeitig mehr als eine einzige Erwerbstätigkeit aus, 7% sind befristet beschäftigt.
- Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad beträgt 84% (Männer 93%, Frauen 76%).
- Berufliche Stellung: 34% arbeiten auf einer Position mit Führungsposition, 31% auf einer Position ohne Führungsposition, 27% als Lehrer/in. 4% sind selbständigerwerbend.
- Das jährliche Bruttoeinkommen, hochgerechnet auf eine Vollzeitanstellung, beträgt Fr. 98'100 (Median)

Die Unterschiede nach Fachbereichen sind allerdings sehr gross:

- nicht erwerbstätig: 0% (Design) bis 8% (Chemie/Life Sciences)
- mehr als eine Erwerbstätigkeit: 0% (Architektur/Bau*) bis 45% (MTK)
- Beschäftigungsgrad: 62% (MTK) bis 97% (Architektur/Bau*)
- Vollzeit-Einkommen: Fr. 70'800 (Design) bis 112'900 (angewandte Psychologie)

Werden die Ziele (bzw. Wünsche) der *AbsolventInnen* fokussiert, ergibt sich:

- Die Mehrheit gibt an, adäquat beschäftigt zu sein:
 - 70% bezüglich der übertragenen Aufgaben
 - 69% bezüglich der beruflichen Position
 - 62% bezüglich der im Studium erworbenen fachlichen Qualifikationen
 - 55% bezüglich des Einkommens

- Die Zufriedenheit mit inhaltlichen Aspekten der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit ist in der Regel grösser als diejenige mit Status-Aspekten und der Belastung. Weniger als 50% sind zufrieden mit dem Einkommen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

Auch hier sind die Unterschiede nach Fachbereichen gross. Ausserdem haben sich die Werte zwischen 2007 und 2011 je nach Fachbereich unterschiedlich entwickelt. Nimmt man hohe und/oder erhöhte Einschätzungs-Werte als Soll-Werte, dann indizieren die Werte im Fachbereich Chemie/Life Sciences die meisten Abweichungen von diesen Soll-Werten (signalisieren also „Probleme“). In einzelnen Fachbereichen werfen die Werte Fragen eher bezüglich inhaltlicher, in anderen eher bezüglich von Status-Aspekten auf.

Laufbahnen, Situierung in Organisationen, Einschätzungen

Einleitend wurden folgende drei Themen genannt, auf die sich das Interesse dieser Studie in erster Linie richtet:

- die Ausbildungs- und Erwerbs-Laufbahnen der AbsolventInnen
- die Situierung der AbsolventInnen in Organisationen
- ihre Einschätzungen zu den ersten beiden Punkten.

Die folgende Diskussion wird Typologien benutzen, nämlich Laufbahn- und Fachbereichs-Typologien. Es ist zu betonen, dass es sich dabei nicht um abschliessende bzw. umfassende Typologien handelt, sondern um vorläufige Strukturierungen, die der Interpretation dienen sollen.

Zwei Laufbahn-Typen

Das Spektrum unterschiedlicher und fachbereichsspezifischer Muster von Ausbildungs- und Erwerbs-Laufbahnen kann anhand der folgenden beiden extremen Idealtypen illustriert werden.

Typus A

Der eine Laufbahn-Typus (Typus A) geht vom Beginn einer Berufslehre mit 16 Jahren aus, ihrem Abschluss mit Berufsmatur, allenfalls (kurzer) beruflicher Tätigkeit beim gleichen Arbeitgeber und anschliessender FH-Ausbildung (möglicherweise berufsbegleitend) im nächstliegenden Fachbereich. In den technischen Fachbereichen (v.a. Architektur/Bau) und dem Fachbereich Wirtschaft tritt dieser Typus am ehesten auf. In diesem Fall bewegen sich die jetzigen AbsolventInnen seit ca. 15 Jahren im gleichen Tätigkeits- bzw. Fachbereich, sie sind in deren Kultur sozialisiert worden, sie sind mit ihrer Denkweise selbstverständlich vertraut. Die FH-Ausbildung ist für sie eine Möglichkeit unter anderen, um in diesem Tätigkeitsbereich Mobilität zu erreichen (vertikal oder horizontal). Andere Möglichkeiten sind etwa der Besuch von unternehmens-internen Weiterbildungen, von Weiterbildungs-Kursen, von Höheren Fachschulen oder die Absolvierung höherer Fachprüfungen. Angestrebt wird Kontinuität, d.h. ein Anschluss an vorherige Etappen, und das heisst Fortsetzung, Erweiterung, Vertiefung. Dieser hohe Grad an Versäulung hat für die Ausbildungsinstitution zur Folge, dass sie auf ein grosses Mass gemeinsam geteilter Erfahrung aufbauen kann.

Typus B

In Laufbahn-Typus B als Gegenpol ist die FH/PH-Ausbildung der (biographisch meist) späte Eintritt in ein neues Tätigkeits- und Wissensgebiet. Dieser Typus orientiert sich an Charakteristika der Fachbereiche Soziale Arbeit und angewandte Psychologie. Nach einer grundsätzlich nicht vorgegebenen Ausbildungs- und Erwerbs-Laufbahn (grossmehrheitlich aber ohne Berufslehre) erfolgt der Eintritt in die Ausbildung, die man vielleicht aus der Organisation, in der man in anderen Funktionen gearbeitet hat, schon kennt. Aufnahmebedingungen sind neben formalen Ausbildungs-Abschlüssen spezifische personale Eigenschaften als Resultat des Lebenslaufs. Anders als im Typus A spielt hier ein Wechsel eine Rolle, der auf Selbstbefragung und umfassender Fremdeinschätzung (Eignungsabklärungen) basiert. Die Ausbildung, die mit Praktika verbunden ist, kann deshalb auch als neue Sozialisation aufgefasst werden.

Es ist offensichtlich, dass für die beiden Typen unterschiedliche Laufbahnressourcen bzw. unterschiedliche Bündelungen formaler und informaler Elemente für die Berufstätigkeit von Bedeutung sind.

Fachbereich-Typologie

Es wird hier die Unterscheidung der Fachbereiche in drei Gruppen wieder aufgenommen (vgl. Kapitel 7):

- die Gruppe der *professionsorientierten* Fachbereiche
- die Gruppe der *künstlerisch-kreativ orientierten* Fachbereiche
- die Gruppe der *wirtschafts- oder organisationsorientierten* Fachbereiche

Fachbereich	Berufsmatur Anteil >50%	Alter >35	Sektor Privat >66%	Berufliche Position mit Führung >40%	Verlangter Abschluss aussch. eigenes Studienfach >40%
A*	x		x	x	x
T	x		x	x	
Ch	x		x	x	
W	x		x	x	
D			x		
M					x
L*			x		
SA		x			x
P		x			x
LA		x			x

professionsorientierte Fachbereiche

Die Fachbereiche Soziale Arbeit, Psychologie und Lehrkräfteausbildung zeichnen sich aus durch einen geringen Berufsmatur-Anteil, eine überwiegende Tätigkeit im öffentlichen Dienst und privaten Non-Profit-Sektor, einen überdurchschnittlichen hohen Anteil von Stellen, für die ein Abschluss ausschliesslich im eigenen Studienfach verlangt wurde, eine relative geringe Quote von Führungspositionen – und ihre Absolvent/innen sind überwiegend weiblich und älter als der Durchschnitt.

wirtschafts- oder organisationsorientierte Fachbereiche

Die Fachbereiche Architektur/Bau*, Technik, Chemie/Life Sciences, Wirtschaft sind die Bereiche mit hohem Berufsmatur-Anteil, einem klaren Ueberhang des privaten gewinnorientierten Sektors (sowie von grossen Organisationen) und einem überdurchschnittlich grossen Anteil beruflicher Positionen mit Führungsfunktion – und ihre Absolvent/innen sind überwiegend männlich und jünger als der Durchschnitt.

Der Fachbereich Architektur/Bau* fällt bezüglich des verlangten Abschlusses und der Organisationsgrösse aus dem Rahmen.

künstlerisch-kreativ orientierte Fachbereiche

Die Fachbereiche Design sowie Musik, Theater und andere Künste weisen wie die professionsorientierten Fachbereiche eine geringe Berufsmatur-Quote und wenig Führungspositionen auf (stattdessen öfter selbständige Erwerbstätigkeit), unterscheiden sich aber bei den anderen Kriterien. Aufgrund dieser Tabelle lassen sie sich schlecht als eigene Gruppe beschreiben.

Die Zuteilung des Fachbereichs angewandte Linguistik* ist schwierig, denn bezüglich mancher Charakteristika von Organisation und Arbeitsplatz gehört er zu den wirtschafts- oder organisationsorientierten Bereichen, nicht hingegen bezüglich der Bildungslaufbahn (vgl. das Fachbereichs-Profil in Kapitel 8)..

Offensichtlich ist der vorhin skizzierte Laufbahn-Typus A eher in den wirtschafts- oder organisationsorientierten, Laufbahntypus B eher in den professionsorientierten Fachbereichen wahrscheinlich.

Situierung der AbsolventInnen in Organisationen und Einschätzungen der AbsolventInnen

Die beiden Typologien, einige allgemeine Charakteristika sowie die Interpretationen der Fachbereich-Profile lassen sich folgendermassen kombinieren:

In den *professionsorientierten* Bereichen wird auf die Ausübung einer professionellen Rolle ausgebildet. Die Beziehung zwischen Ausbildung und beruflicher Position bzw. Tätigkeit ist meist eng, weil oft Exklusivität im Zugang zur Tätigkeit besteht. Die berufliche Tätigkeit wird in Organisationen oder freiberuflich ausgeübt, in der Regel in Tätigkeitsfeldern, die hoch strukturiert und teilweise gesetzlich geregelt sind. Somit steht das Professionswissen im Zentrum der Ausbildung und der beruflichen Tätigkeit und legitimiert überdies die berufliche Position. Je nach Fachbereich findet die Erwerbstätigkeit in Konkurrenz zu UH-AbsolventInnen statt mit der Folge eines relativ hohen Anteils Vorgesetzter mit UH-Abschluss (angewandte Psychologie), eher in Kooperation mit Vertreterinnen anderer Fachbereiche, und zwar mit UH- oder FH-Abschlüssen (Soziale Arbeit) oder in Kooperation fast ausschliesslich innerhalb des eigenen Fachbereichs und mit dem gleichen Abschluss (Lehrkräfteausbildung), weshalb auch die Vorgesetzten den gleichen Abschluss haben.

Wegen dieser zentralen Rolle des Professionswissens kommen in den Einschätzungen der AbsolventInnen den Kriterien der Handlungs- und Entscheidungsfreiheit und der Verantwortung hohe Bedeutung zu. Wie die Fachbereich-Profile zeigen, werden vor allem im Fachbereich angewandte Psychologie und bei den HfH-AbsolventInnen nicht nur diese spezifischen inhaltlichen Erwartungen weitgehend erfüllt, sondern auch die Status-Erwartungen. In der Sozialen Arbeit und von den PHZH-AbsolventInnen wird Belastung als Folge von Entscheidungsfreiheit und Verantwortung thematisiert, und von den PHZH-AbsolventInnen ausserdem nachdrücklich Unzufriedenheit mit Berufsstatus und Aufstiegsmöglichkeiten. Hier zeigt sich eine mögliche Kehrseite der Orientierung an einer Professionellen-Position als Norm, nämlich eine als gering wahrgenommene Aufstiegsmobilität und die Forderung nach einem der wahrgenommenen Verantwortung und Belastung „angemessenen“ Status und Einkommen.

Die *wirtschafts- oder organisationsorientierten* Fachbereiche bereiten ihre AbsolventInnen auf die Uebernahme von Funktionsrollen in Organisationen vor. Das können mehr oder weniger spezialisierte, mehr oder weniger generalistische Rollen sein – nach wie vor gängige Bezeichnungen sind Fachperson/Spezialist vs. Manager. Die Besetzung von Positionen ist in der Regel nicht exklusiv an bestimmte Ausbildungen gebunden; es besteht im Gegenteil Konkurrenz zwischen AbsolventInnen unterschiedlicher Ausbildungs- und Erwerbslaufbahnen. So wird je nach Fachbereich nie mehr als bei einem Drittel der aktuellen Stellen ein Studienabschluss ausschliesslich im eigenen Studienfach verlangt (Ausnahme: Architektur/Bau*). Die Beziehungen zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit sind somit deutlich loser als in den professionsorientierten Fachbereichen.

Dabei sind in diesen Tätigkeitsfeldern traditionell zwei Laufbahnmuster nebeneinander wirksam: das auf der Berufslehre aufbauende (idealtypisch der oben skizzierte Laufbahntypus A) und das auf Allgemeinbildung und gymnasialer Matur aufbauende. Organisationen gehen unterschiedlich mit ihnen um. Auch nach Fachgebiet sind grosse Unterschiede festzustellen, etwa bei der Ausbildung des Vorgesetzten: mehrheitlich FH-Abschlüsse im Fachbereich Technik, mehrheitlich universitäre Abschlüsse in den Fachbereichen Chemie/Life Sciences und Wirtschaft.

In jedem Fall werden – von Ausbildungsinstitutionen, AbsolventInnen und Organisationen - Bewegungen (Mobilität) erwartet: innerhalb von Tätigkeitsgebieten, zwischen Tätigkeitsgebieten (horizontal innerhalb von Organisationen), in Positionshierarchien. Für SpezialistInnen sind die Laufbahnmöglichkeiten möglicherweise anders als für Manager. Weil Entscheidungsfreiheit sich auf Handlungsräume bezieht, die von der Organisation zugestanden werden, ist sie eng an Aufstieg in Positionshierarchien gebunden. (So ist nur in den Regressionsanalysen für diese Fachbereiche, nicht aber für professionsorientierte Bereiche, Adäquanz von Laufbahn- und Organisationsvariablen beeinflusst.) Zugespitzt: Die Organisation nimmt hier den Platz ein, den die Profession in der ersten Gruppe hat.

Die Beziehungen zwischen Status-Aspekten, inhaltlichen Aspekten der Erwerbstätigkeit und Zufriedenheit sind nach Fachbereich unterschiedlich und von aussen kaum interpretierbar. Festzustellen ist im Fachbereich Wirtschaft hohe Zufriedenheit mit beiden Aspekten (bei hohem Status und hoher Mobilität), im Fachbereich Technik sinkende Zufriedenheit mit Inhalten (bei mässiger Aufstiegsmobilität), in Fachbereich Chemie/Life Sciences hohe und gestiegener Unzufriedenheit mit beiden (trotz höherer, aber weniger gestiegener beruflicher Position im Vergleich zum Fachbereich Technik).

Die *künstlerisch-kreativ orientierten* Fachbereiche sind heterogen. Die AbsolventInnen arbeiten als SpezialistInnen in Industrie und Dienstleistungsunternehmen, in kulturellen Institutionen, als Lehrpersonen, freiberuflich. Gemeinsam ist ihnen die Einschätzung höchster Bedeutung von persönlichen Erfahrungen (und damit an die Person gebundener Merkmale). Im Fachbereich Design ist das kombiniert mit hoher Wichtigkeit beruflicher Erfahrung, im Fachbereich MTK mit hoher Wichtigkeit formaler Ausbildung. Beruflicher Erfolg wird an der Anerkennung der Resultate kreativ-künstlerischer Arbeit gemessen, d.h. zu einem guten Teil an der Reputation bei peers und in der Öffentlichkeit. Insofern ist die Leistungserbringung nicht an bestimmte Organisationen oder Anstellungsverhältnisse gebunden.

Zwar bestehen in diesen Fachbereichen keine parallelen Ausbildungen an den Universitäten. Die relativ prekären Anstellungsverhältnisse widerspiegeln aber grosse Konkurrenz, sei es in relativ offenen Strukturen der sogenannten Kreativwirtschaft oder allgemein im privaten gewinnorientierten Sektor, sei es um knappe Stellen im öffentlichen Sektor. Stärker als in den anderen Fachbereichs-Typen können hier inhaltliche und Status- bzw. Sicherheitsansprüche an die Erwerbstätigkeit auseinandertreten.

Fazit

Für die Bestandesaufnahme ein Jahr nach Studienabschluss (Erstbefragung) war festgehalten worden, dass wenige Variablen spezifische Profile der Fachbereiche schaffen und „unterschiedlich strukturierte Beziehungen zwischen Bildungssystem und Wirtschaftssystem“ definieren. Was für die Uebergangsphase zwischen Studium und Beruf formuliert worden war, gilt offensichtlich auch für die anschliessenden Laufbahnen und die Situierung der AbsolventInnen in Organisationen fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss.

Die Daten der Zweitbefragung und ihre Diskussion lassen den Schluss zu, dass sehr unterschiedliche Laufbahnen in die Fachhochschulen und zur aktuellen beruflichen Tätigkeit bestehen, und zwar derart, dass für die meisten Fachbereiche eine – bis weit vor das FH-Studium reichende – dominierende Laufbahn bezeichnet werden kann. Mit anderen Worten: Für die meisten Fachbereiche bestehen je unterschiedliche mehr oder weniger strukturierte Laufbahnmuster bzw. Normal-Laufbahnen. Das schliesst die Existenz und das Wachstum alternativer Laufbahnen nicht aus. Man kann aber davon ausgehen, dass diese Normal-Laufbahnen bereits den Studierenden in der Regel bekannt sind und ihre Erwartungen beeinflussen.

Weiter macht die Diskussion das Vorhandensein und die Wirksamkeit unterschiedlicher Fachkulturen und –praktiken (oder Wissenskulturen und –praktiken) plausibel, sichtbar als Tätigkeiten, Kooperationsformen, Arbeitsorganisationen, Einbettungen, Verantwortlichkeiten, Wissensformen etc. Nur einige wenige Aspekte davon werden in der Befragung erfasst. Die Aufzählung soll illust-

rieren, dass in dieser Hinsicht meist mehr als nur lose Verknüpfungen zwischen der Ausbildung und dem späteren Arbeitsplatz bestehen. Gerade der spezifische Auftrag der Fachhochschulen, durch praxisorientierte Ausbildungen auf berufliche Tätigkeiten vorzubereiten, impliziert eine solche Verknüpfung. In professionsorientierten und in künstlerisch-kreativ orientierten Fachbereichen betreffen diese Verbindungen stärker spezifisches Ausbildungs-Wissen und -Können als in den wirtschafts- oder organisationsorientierten Fachbereichen.

Die Diskussion zeigt schliesslich, wie Normal-Laufbahnen, Fachkulturen und Eigenschaften von Organisation und Arbeitsplatz die Einschätzungen und Erwartungen der AbsolventInnen mitbestimmen: Es sind spezifische Kriterien bzw. spezifische Gewichtungen der Kriterien, welche über Zufriedenheit bzw. Adäquanz der aktuellen Erwerbstätigkeit entscheiden.

Damit wird deutlich, dass die drei interessierenden Themen – Laufbahnen, Situierung in Organisationen, Einschätzungen - miteinander verknüpft sind und mit Vorteil nicht isoliert diskutiert werden.

Splitter zur bildungspolitischen Diskussion

Berufsmatur vs. gymnasiale Matur

Die Regressionsanalysen haben zum Ergebnis geführt, dass der Studienberechtigungsausweis keinen Zusammenhang mit den Zielvariablen der Zweitbefragung hat. In diesen Modellen für das Total aller ZFH-AbsolventInnen sind berufliche Position und die Einschätzung der Adäquanz der aktuellen Erwerbstätigkeit somit unabhängig vom Studienberechtigungsausweis. Dieses Ergebnis gilt auch, wenn die Modelle für die beiden Fachbereich-Teilgruppen TWD und PSK separat gerechnet werden.

Aufgrund dieser Modelle kann also nicht davon gesprochen werden, der sogenannte „Königsweg“ in die Fachhochschulen, nämlich die Laufbahn über die Berufslehre/Berufsmatur, führe zu höherem beruflichen Erfolg und höherer Zufriedenheit als andere Laufbahnen. Es scheint, als würden die Erwerbstätigkeiten (und Praktika) vor, während und nach dem FH/PH-Studium sowie das Studium selbst allenfalls bestehende Differenzen einebnen.

Weiterbildung

Die hier befragten Personen haben im Jahr 2006 einen Bachelor erworben. In den folgenden fünf Jahren hat gut ein Drittel eine Aus- und Weiterbildung begonnen oder abgeschlossen, und zwar zu ungefähr gleichen Teilen ein weiteres Studium, eine Weiterbildung an einer Hochschule und eine Ausbildung ausserhalb einer Hochschule. Die Unterschiede nach Fachbereichen sind riesig. Die Planung der Weiterbildungsangebote der ZFH hat auf diese Unterschiede Bezug zu nehmen.

Zum Verhältnis von FH/PH- und UH-AbsolventInnen

In dieser Untersuchung kann dieses Verhältnis nur anhand weniger Variablen diskutiert werden. Nicht erfasst wurden z.B. die Berufsbezeichnungen und die konkreten Arbeitstätigkeiten, die innerhalb einer beruflichen Bezeichnung ausgeübt werden. Ausserdem wird hier kein Vergleich angestellt, weil nur Daten über die FH/PH-AbsolventInnen ausgewertet werden, nicht aber über diejenigen universitärer Hochschulen.

Doch lassen sich allein schon aus der Analyse ganz weniger hier untersuchter Variablen einige Folgerungen ziehen.

Für das Total der Fachbereiche wurde folgender Zusammenhang festgestellt: Ein Kompetenzdefizit wird umso eher wahrgenommen, je höher der Abschluss von Vorgesetzten und Arbeitsumgebung ist. Und in den Regressionsmodellen zum wirtschafts- oder organisationsorientiert Bereich findet sich ein Resultat, das einem Ergebnis der Erstbefragung nahe kommt: Ein universitärer Abschluss des Vorgesetzten fördert die Adäquanz. - Nach wie vor also beeinflusst der Ausbil-

dungsabschluss des Vorgesetzten die Einschätzungen der FH/PH-AbsolventInnen. Hingegen ist es in der Zweitbefragung nicht mehr so, dass der Vorgesetzte mit universitärem Abschluss tendenziell die Führungsfunktion der FH/PH-AbsolventInnen verhindert.

Allerdings muss auch hier nach Fachbereichen differenziert werden. In den professionsorientierten Bereichen ist der Zugang zur den Tätigkeitsfeldern hoch strukturiert – hier spielt es eine zentrale Rolle, wie weit der FH/PH-Fachbereich eine Entsprechung im universitären Bereich hat. In den wirtschafts- oder organisationsorientierten Bereichen hingegen bestehen zum einen weniger enge Beziehungen zwischen Ausbildung und Erwerbstätigkeit und zum anderen grosse Konkurrenz zwischen Ausbildungs- und Erwerbslaufbahnen. Bemerkenswerterweise differiert das Verhältnis zwischen Vorgesetzten mit universitärem zu solchen mit FH/PH-Abschluss allerdings je nach Fachbereich erheblich (vgl. dazu Kapitel 8).

Die Rolle der FH/PH in Laufbahnen

Absolventenstudien untersuchen Personen in ihrer Eigenschaft als AbsolventInnen einer Ausbildungsinstitution. Das schafft die Gefahr, dass der Einfluss dieser Ausbildungsinstitution überschätzt wird. Wir haben ihr zu entgehen versucht, indem wir die FH/PH-Ausbildung als *ein* Element, als *eine* Ressource, unter anderen aufgefasst haben. Die Antworten auf die Frage, wie wichtig unterschiedliche Elemente für die erfolgreiche Bewältigung der aktuellen Arbeitsaufgaben seien, geben dem Studium eine hohe, aber keine herausragende Bedeutung. Werden die fachbereich-spezifischen Antworten dazu mit anderen Variablen zu Profilen kombiniert, zeigen sich deutlich sehr grosse strukturelle Unterschiede (Kapitel 8). Formuliert aus der Sicht von Studierenden: Im einen Extremfall ist die FH/PH-Ausbildung eine Möglichkeit unter anderen, um innerhalb eines Tätigkeitsfeldes sein Wissen zu vergrössern und/oder Aufstiegschancen zu verbessern. Im andern Extremfall ist sie exklusive Zutrittsberechtigung zu einem biographisch neuen Tätigkeitsfeld. Während sie im ersten Fall möglicherweise als reine Fortsetzung der bisherigen Berufsausbildung aufgefasst wird, ist sie im zweiten Fall möglicherweise mit einem Wechsel der Wissenskultur und einem biographischen Bruch verbunden. Zusätzlich zu diesem breiten Spektrum von Normal-Laufbahnen muss selbstverständlich auch berücksichtigt werden, dass Studierende ein Studium aus Gründen aufnehmen können, die wenig mit den Zielsetzungen der Ausbildungsinstitution übereinstimmen.

In der Perspektive des Bildungssystems bedeuten diese strukturellen Unterschiede: Die FH/PH-Ausbildung hat keine einheitliche Funktion; ihre Stellung im Kontext von vorgelagerten, parallelen und nachgelagerten Bildungsstrukturen variiert nach Fachbereich, genauso ihre Rolle beim Zugang zu beruflichen Positionen und Tätigkeiten.

Einheit der Fachhochschule – Vielfalt der Fachbereiche und Ausbildungen

Eine der wichtigsten Folgerungen, die aus den Ergebnissen der Befragung gezogen werden muss, ist die Notwendigkeit von Differenzierungen, wenn über Laufbahnen und berufliche Situationen von FH/PH-AbsolventInnen gesprochen wird. Nicht nur unterscheiden sich deren objektive Merkmale, sondern auch deren Bewertung durch die AbsolventInnen selbst. Die FH/PH-AbsolventInnen weisen kein einheitliches Profil auf. Das ist nicht nur auf unterschiedliche Fachkulturen zurückzuführen, sondern zusätzlich auch auf die Verknüpfungen von Ausbildung und späterem Arbeitsplatz als Folge des Auftrages der Fachhochschulen, praxisorientierte Ausbildungen anzubieten. Das gesetzlich vorgegebene Profil des Hochschultyps „Fachhochschule“ fördert somit die Vielfalt, ja Heterogenität ihrer Ausbildungen und deren Bewertungskriterien - und erschwert damit ein einheitliches Profil. Zugespitzt: Die FH/PH-AbsolventInnen sind primär Angehörige eines Fachbereichs und erst in zweiter Linie FH/PH-AbsolventInnen.

- - - - -

10. 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) (Odds Ratio) 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).

Erklärende bzw. unabhängige Variablen

Geschlecht

Alter

Bildungsherkunft

Fachbereich

Studienberechtigungs-Ausweis

Aktuelle Tätigkeit bereits vor Studienabschluss ausgeführt

Schon einmal Wechsel der beruflichen Position

Schon einmal Wechsel des Arbeitgebers

Anzahl Aktivitäten seit Studienabschluss

Unternehmensgrösse

Berufliche Position

Höchste Ausbildung des/der Vorgesetzten

Höchste Ausbildung der Arbeitsumgebung

Verlangter Abschluss

Adäquanz in Bezug auf berufliche Position

Adäquanz in Bezug auf die übertragenen Aufgaben

Adäquanz in Bezug auf im Studium erworbene fachliche Qualifikationen

Adäquanz in Bezug Einkommen

(Für die Analyse der Erstbefragungs-Daten und deren Replikation mit den Daten der Zweitbefragung wurden folgende unabhängige Variablen verwendet: 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“.)

Zielvariable: berufliche Stellung mit Führungsfunktion

(Codierung: 0=ohne, 1=mit Führungsposition)

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für Exp(B)
Berufliche Position 2007: Arbeitnehmer mit Führungsfunktion stelbet4(3) +	4.162	1.306 / 13.258
Seit Studienabschluss schon einmal berufliche Position gewechselt Z_ERWBP -	0.509	.266 / .975
Adäquanz in Bezug auf berufliche Position (Codierung: 1=überhaupt nicht, 5=in sehr hohem Mass) Z_ANGPOS +	1.410	1.179 / 1.686

Zielvariable: höchste Ausbildung Vorgesetzter: universitärer Abschluss
(Codierung: 0=ohne, 1=mit UH-Abschluss)

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für Exp(B)
Höchste abgeschlossene Ausbildung der Arbeitsumgebung: UH d3b24 +	1.042	1.030 / 1.055
Höchste abgeschlossene Ausbildung der Arbeitsumgebung: FH/PH d3b35 -	0.988	0.979 / 0.998

Zielvariable: niedriges Kompetenzdefizit
(Codierung: 0=hohes, 1=geringes Defizit)

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für Exp(B)
Höchste abgeschlossene Ausbildung des Vorgesetzten (Codierung: 1=Doktorat, 4=kein HS-Abschluss) d3c4 +	1.789	1.100 / 2.909

Zielvariable: hohe Adäquanz bezüglich Aufgaben
(Codierung: 0=in geringem, 1=in hohem Mass)

	Exp(B)	95.0% Konfidenzintervall für Exp(B)
Geschlecht (Codierung: 1 Mann, 2 Frau) Sexe -	0.488	0.247 / 0.968
Adäquanz in Bezug auf berufliche Position (Codierung: 1=überhaupt nicht, 5=in sehr hohem Mass) Z_ANGPOS +	1.692	1.446 / 1.979
Adäquanz in Bezug auf im Studium erworbene fachliche Qualifikationen (Codierung: 1=überhaupt nicht, 5=in sehr hohem Mass) z_angkefe07_i +	1.477	1.280 / 1.705
Adäquanz in Bezug auf Einkommen (Codierung: 1=überhaupt nicht, 5=in sehr hohem Mass) Z_ANGEINK +	1.243	1.073 / 1.441
Anzahl Aktivitäten seit Studienabschluss z_var_b27 -	0.833	0.700 / 0.992

Fragebogen Zweitbefragung

Zusatzfragen an die Absolventinnen und Absolventen der Zürcher Fachhochschule

Mit den folgenden Zusatzfragen möchten die Schulleitungen der Zürcher Fachhochschule den Absolventinnen und Absolventen wie schon bei der Erstbefragung 2007 einige spezielle Fragen stellen. Diese Fragen betreffen die Arbeitsplätze und Arbeitstätigkeiten der Absolventinnen und Absolventen. Für die Ausgestaltung der Studiengänge ist Wissen darüber von grosser Wichtigkeit. Wir bitten Sie deshalb nachdrücklich, auch die folgenden Zusatzfragen zu beantworten.

Die Fragen sind auf den Hauptfragebogen des Bundesamts für Statistik abgestimmt. Es werden also nur Fragen gestellt, zu denen Sie sich auf den vorherigen Seiten noch nicht geäußert haben.

Für die Zusatzfragen gelten dieselben Datenschutzbestimmungen wie für den Hauptfragebogen des Bundesamts für Statistik. Die Antworten werden in anonymisierter Form für die Qualitätskontrolle und die Weiterentwicklung der Lehre verwendet. Eine Verwertung der Daten für weitere Bildungsforschung ist möglich, sie geschieht in Absprache mit dem Bundesamt für Statistik.

Die Rektorenkonferenz der Zürcher Fachhochschule dankt Ihnen herzlich für die Beantwortung der folgenden Fragen.

Ihre aktuelle Erwerbstätigkeit

D1. Betreiben Sie im Rahmen Ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit (auch) Forschung und/oder Entwicklung?

- Ja
Nein

D2. Wenn Sie Ihre bisherige persönliche Laufbahn betrachten – wie hoch schätzen Sie die Wichtigkeit der folgenden Elemente für die erfolgreiche Bewältigung Ihrer aktuellen Arbeitsaufgaben ein?

	sehr wichtig		überhaupt nicht wichtig		trifft nicht zu
- Ausbildung(en) vor Beginn des Studiums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- berufliche Erfahrungen vor Studienbeginn	<input type="checkbox"/>				
- früheres Studium	<input type="checkbox"/>				
- Studium mit Abschluss 2006	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Auslandsaufenthalt (Praktika, Studium)	<input type="checkbox"/>				
- berufliche Erfahrungen während des Studiums	<input type="checkbox"/>				
- Aus- und Weiterbildung nach Abschluss des Studiums	<input type="checkbox"/>				
- berufliche Erfahrungen nach dem Studium	<input type="checkbox"/>				
- persönliche Eigenschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- freiwillige Tätigkeiten (u. a. Vereine, Parteien etc.)	<input type="checkbox"/>				
- persönliche Erfahrungen (soziale, künstlerische u. a.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- anderes, nämlich:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

D3a Wie arbeiten Sie mit Kollegen und Kolleginnen zusammen?

Bitte geben Sie an, wie häufig die Arbeitsformen auf Ihre aktuelle Tätigkeit zutreffen.

	Immer	sehr häufig	weniger häufig	nie
- Ich arbeite allein (ohne Kollegen und Kolleginnen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ich arbeite in einem Team (in der Linienstruktur)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ich arbeite in (wechselnden) Projektteams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Ich arbeite in Netzwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D3b 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.

Bitte jeweils die Anzahl Arbeitskollegen/innen mit dieser Ausbildung angeben

- Doktorat Personen
- Lizentiat/Diplom universitäre Hochschule Personen
- Diplom FH/PH (inkl. die Abschlüsse der Vorgängerinstitutionen wie Lehrerseminar, HWV, HTL, Gestaltungs- und Kunsthochschulen etc.) Personen
- Master universitäre Hochschule Personen
- Master FH/PH Personen
- ohne Hochschulabschluss Personen

D3c Welches ist die höchste abgeschlossene Ausbildung Ihres/Ihrer direkten (Linien-)Vorgesetzten?

Bitte nur eine Antwort

- Doktorat
- Lizentiat/Diplom universitäre Hochschule
- Diplom FH/PH (inkl. die Abschlüsse der Vorgängerinstitutionen wie Lehrerseminar, HWV, HTL, Gestaltungs- und Kunsthochschulen etc.)
- Master universitäre Hochschule
- Master FH/PH
- ohne Hochschulabschluss

Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten

D4a. In welchem Masse bringen Sie Ihr Wissen und Ihre Fähigkeiten in Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit ein?

in sehr hohem Mass überhaupt nicht

D4b. In welchem Masse erfordert Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit mehr Wissen und Fähigkeiten als Sie tatsächlich bieten können?

in sehr hohem Mass überhaupt nicht

D5. 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?

- | | | sehr häufig | | nie |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Lehrbücher/Skripten aus dem Studium | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Team-Kolleginnen und -Kollegen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fachleute bzw. Praktiker im Unternehmen / in der Organisation (ausserhalb des Teams) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Handbücher/Richtlinien des Unternehmens / der Organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - wissenschaftliche Literatur | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fachleute in der Hochschule, an der ich studiert habe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - ehemalige Mitstudierende | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - mein Beziehungsnetz ausserhalb meiner Organisation und meiner Hochschule | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Beratungsstellen, Fachorganisationen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Internet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Kurse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - anderes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**D6. Bitte kreuzen Sie diejenigen drei Kenntnisse und Fähigkeiten an, die Sie
a) als Ihre grössten persönlichen Stärken und
b) als Ihre grössten persönlichen Schwächen betrachten.**

	Meine 3 persönlichen Stärken	Meine 3 persönlichen Schwächen
Kenntnisse der wesentlichen Methoden meines Studienfaches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, EDV/PC zu nutzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, mit anderen zusammen zu arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, vorhandenes Wissen auf neue Probleme anzuwenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachspezifische theoretische Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, sich selbstständig in neue Themengebiete einzuarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, effektiv zu verhandeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fächerübergreifendes, interdisziplinäres Wissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, Produkte, Ideen oder Berichte einem Publikum zu präsentieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, zielorientiert zu arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse wirtschaftlicher Zusammenhänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich zu formulieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, eigene Erfolge anderen selbstbewusst mitzuteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse rechtlicher Grundlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, anderen den eigenen Standpunkt zu verdeutlichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zum selbstverantwortlichen Handeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, komplexe Sachverhalte in mehr als einer Sprache zu erläutern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, Berichte, Protokolle oder ähnliche Texte zu verfassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, an eine Aufgabe analytisch heranzugehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit, die zur Verfügung stehende Zeit effizient zu nutzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft, eigene Ideen in Frage zu stellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>