

A woman with blonde hair and glasses, wearing a dark blazer over a white blouse, is standing in a library. She is looking up at a bookshelf and reaching for a book. She is holding a blue book in her left hand. The background is filled with bookshelves and books.

**Elisabeth Stadelmann-Meier:**

«Die Spiesse sind  
gleich lang geworden.»

Seite 6



AKAPEDIA

Nachschlagewerk der Akademie St.Gallen

Hauptseite  
Über Akapedia  
Von A bis Z

Mitmachen  
Neuen Artikel anlegen  
Hilfe  
Letzte Änderungen  
Kontakt

+ Drucken  
+ Werkzeuge

Andere Sprachen  
English  
Français  
Italiano  
Rumantsch

ARTIKEL DISKUSSION

AKADEMIE

St. Gallen

Höhere Fachschule für Wirtschaft und Verwaltung → Qualitätsführer

INHALTSVERZEICHNIS

ZUM BEGRIFF

+ SPARTEN

+ GESCHICHTE DER

Verbergen



Akademie St.Gallen

www.akademie.ch

Akademie  
St.Gallen -  
mehr Wissen  
garantiert.

eförderten und privaten (so genannten „freien“  
sprechende Adjektiv akademisch, das sich au

Platon (siehe Platonische Akademie) ab, die  
die 1926 gegründete moderne Akademie

info@akademie.ch

Die ... Einrichtungen unterscheiden sich von den vielfach verwandten und verbundenen Universitäten  
gerichtet ist, sondern die wissenschaftliche Arbeit im Wesentlichen um ihrer selbst willen betreiben.  
In Ausdehnung des Wortgebrauchs auch für Studien- und Aufführungszirkel der Musik wurden zeitweise auch V  
verdrängt.

SPARTEN

Akademie der Wissenschaften

Akademien der Wissenschaften sind gelehrte Gesellschaften für wissenschaftliche oder künstlerische Forschung  
schungsergebnisse vorgetragen werden, die dann wiederum in Sitzungsberichten oder Abhandlungen veröffentl  
unterteilt, meistens eine philosophisch-historische Klasse, eine mathematisch-naturwissenschaftliche und manch  
vertreten sind. Die Klassen haben sich aus 30 bis 50 ordentliche, das heißt für gewöhnlich aus dem Lande stamm  
jedes spätere ordentliche Mitglied zunächst den Status des korrespondierenden Mitgliedes.  
Die ordentlichen, fast immer ehrenamtlichen Mitglieder wählen aus ihren Reihen einen Präsidenten auf Zeit. Ne  
Wissenschaften sind meistens langwierige wissenschaftliche Untersuchungen wie die Herausgabe von Wörterb  
von Kaiserurkunden usw.

Führungsschule und Coaching

Gemeinde-fachschule

Marketing u. mehr Detail

HR-Management

Rechnungswesen  
Treuhand  
Versicherung

mehr Wissen  
mehr Können

Anstalten zur Förderung wissenschaftlicher oder künstlerischer Studien

Schon früh wurden Anstalten zur Vermittlung eines bestimmten Fachwissens gegründet. Es waren dieses beisp  
1775 die Bergakademie Freiberg Sachsen wurde 1765 und die Bergakademie Montanhochschule Austra  
Unter diesem Begriff finden sich auch Akademien, die sich dem Studium und der Aufführung von Musikwerken v  
Atent music in London, die Academy of music (New Yorker Opernhäuser) 1854 in New York und 1858 in Philadelphi

Höhere Fachschule für

Direktionsassistentin

Besuchen Sie uns an der OBA!  
Halle 3.1, Stand Nr. 3.1.21

Kanton St.Gallen  
Kaufmännisches Berufs-  
und Weiterbildungszentrum



Akademie St.Gallen



## Viele Wege führen zur Bildung

Es gibt Regionen auf dieser Welt, in denen Bildung Mangelware ist. Die Auswirkungen sind verheerend. Immer wieder zeigt sich: Wo es am Rohstoff Bildung fehlt, ist eine nachhaltige Weiterentwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft sehr schwierig, gar fast unmöglich. Der bei Kindern verhasste Spruch, wonach wir alle nicht für die Schule, sondern fürs Leben lernen, trifft eben doch zu. Ein gutes Bildungssystem vermittelt Wissen und Werte, die unerlässlich sind für den Aufbau eines funktionierenden Systems, wie es beispielsweise ein demokratischer Staat ist.

In unseren Breitengraden müsste man diese Weisheit noch ausdehnen. Wir lernen fürs Leben – und wir lernen ein Leben lang. Die Zeiten sind vorbei, als wir uns nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit die nächsten 40 Jahre auf die Praxis konzentrieren konnten. Wer dabei bleiben will, muss dran bleiben – und erst recht derjenige, der weiterkommen will. Die Voraussetzungen dafür sind gut: Denn bei uns ist Bildung keine Mangelware, sondern im Gegenteil ein mittlerweile fast unüberschaubares Feld. Unzählige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, laufend neue Nischenangebote und Fachrichtungen, dazu Anbieter, so weit das Auge reicht: Im Grunde müsste man zuerst eine Ausbildung durchlaufen, die einen auf den Weg durch den Bildungsdschungel vorbereitet...

Aber seien wir ehrlich: Das ist ein Luxusproblem. Tatsache ist, dass man heute in der Schweiz mit den unterschiedlichsten Biografien und Voraussetzungen eine Vielzahl von Chancen hat – und viele Wege, diese zu verwirklichen. «Den» Bildungsweg gibt es nicht mehr. An seine Stelle ist ein flexibles, durchgängiges System getreten, das der veränderten Gesellschaft Rechnung trägt.

Im vorliegenden LEADER Special zum Thema Bildung können wir dieses System nicht komplett abbilden. Wir versuchen aber, in Zusammenarbeit mit einer Reihe von Experten deutlich zu machen, wo die Stärken des Bildungssystems in der Ostschweiz liegen, wie die Anbieter auf den Wandel reagiert haben und welche Trends noch auf uns warten. Das ist im Grunde nur konsequent. Denn unser Unternehmermagazin zeigt bekanntlich seit zehn Jahren wirtschaftliche Erfolgsgeschichten aus der Ostschweiz. Mit dieser Spezialausgabe beleuchten wir das Fundament, auf dem jede dieser Geschichten gewachsen ist: die Bildung.

Natal Schnetzer  
Verleger



## SPECIAL zu Bildung, Karriere und OBA

### Impressum

Magazin LEADER, MetroComm AG, Zürcherstrasse 170, 9014 St.Gallen, Telefon 071 272 80 50, Fax 071 272 80 51, leader@metrocomm.ch, www.leaderonline.ch | Verleger: Natal Schnetzer | Redaktion: Marcel Baumgartner | Autoren in dieser Ausgabe: Jacques Babel | Fotografie: Bodo Rüedi | Geschäftsleitung: Natal Schnetzer, nschnetzer@metrocomm.ch | Anzeigenleitung: Martin Schwizer, mschwizer@metrocomm.ch | Marketingservice/Aboverwaltung: Irene Hauser, sekretariat@metrocomm.ch | Abopreis: Fr. 60.– für 18 Ausgaben | Erscheinung: Der LEADER erscheint 9x jährlich mit Ausgaben Januar/Februar, März, April, Mai, Juni, August, September, Oktober, November/Dezember, zusätzlich 9 Special-Ausgaben | Gestaltung/Satz: Tammy Rühli, truehli@metrocomm.ch | Produktion: Printed in Switzerland | LEADER ist ein beim Institut für geistiges Eigentum eingetragenes Markenzeichen. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages. Für unverlangt eingesandte Manuskripte übernimmt der Verlag keine Haftung. ISSN 1660-2757

Sprachen  
Kultur & Kreativität  
Bewegung & Gesundheit  
Management & Wirtschaft  
Informatik & Neue Medien

**Jetzt anmelden!**

Kontaktieren Sie uns:  
Tel. 0844 844 900  
[www.klubschule.ch](http://www.klubschule.ch)

klubschule

MIGROS

## Als Führungsperson im Zentrum – am neuen Standort der Pädagogischen Hochschule Zürich

Peter Gerber, Präsident Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter des Kantons Zürich (VSLZH)  
Christine Hofer, Studienleiterin MAS «Bildungsmanagement/Bildungsinnovation», PH Zürich

**Campus  
PH Zürich**  
Ab Herbst 2012  
beim HB Zürich





# Die OBA wartet auch 2012 wieder mit zahlreichen Sonderschauen auf

Seite 22



- 6 Elisabeth Stadelmann-Meier**  
Was der Business & Professional Women Club für seine Mitglieder tun kann
- 9 Demografische Entwicklung**  
Szenarien zum Bildungsniveau der Bevölkerung
- 12 Was Firmen wollen**  
Eine Umfrage bei regionalen Unternehmen
- 16 Akademie St.Gallen**  
Wieso die Höhere Berufsbildung eine stärkere Lobby benötigt
- 20 OBA 2012**  
Die grösste Berufs- und Bildungsschau der Ostschweiz

Anzeige

**Tönt gut. :-)**  
**[www.helvetia.ch/jobs](http://www.helvetia.ch/jobs)**

Für alle unter 25.  
**Helvetia Jugendversicherung.**  
[www.helvetia.ch/u25](http://www.helvetia.ch/u25)

**Ihre Schweizer Versicherung**  
T 058 280 5050, [www.helvetia.ch](http://www.helvetia.ch)



Offene Lehrstellen





*Elisabeth Stadelmann-Meier,  
Präsidentin Business & Professional  
Women Club St. Gallen/Appenzell:*

*«Vielleicht sind die Frauen  
in diesem Punkt aber  
auch etwas zu ungeduldig.»*

# «Als liberaler Mensch vertraue ich auf den Markt»

**Sind Quoten der richtige Weg, um mehr Kaderpositionen mit Frauen besetzen zu können? Und wie kann der Wiedereinstieg in den Berufsalltag nach einer Auszeit erleichtert werden? Im Gespräch mit Elisabeth Stadelmann-Meier, Präsidentin Business & Professional Women Club St.Gallen/Appenzell**

Interview: Marcel Baumgartner Bild: Bodo Rüedi

**Elisabeth Stadelmann-Meier, im Bereich der höheren Ausbildung überflügeln die Frauen die Männer. Trotzdem besetzen sie prozentuell deutlich weniger Kaderstellen. Wo liegt das Hauptproblem?**

Meiner Meinung nach gibt es verschiedene Ursachen. So will vielleicht schlicht nicht jede Frau eine Kaderposition – auch wenn sie top ausgebildet ist. Sodann gibt es Branchen (vor allem im technischen Bereich), in welchen der Frauenanteil immer noch klein ist. Damit ist auch die Auswahl an potentiellen Kaderfrauen geringer. Weiter kommt es auf die

te bei der Berufswahl kaum eine Rolle spielen. Allerdings kann die Beurteilung bei einer späteren Weiterbildung anders aussehen.

Bemerkenswert ist immerhin, dass die Berufswahl sich nach wie vor häufig an den gängigen «Klischees» orientiert. Ob dies effektiv an unterschiedlichen, d.h. geschlechterspezifischen, Interessen liegt oder an Stereotypen in der Gesellschaft, kann ich nicht beantworten. Ich würde mir jedoch eine bessere Durchlässigkeit (auf beide Seiten) wünschen.

**Kann man ganz allgemein sagen, dass sich das Bildungsangebot in den vergangenen Jahren eher zu Gunsten der Frauen entwickelt hat?**

Es ist heute sicherlich so, dass für Frauen kaum mehr Schranken beim Zugang zur Bildung und zu Bildungsangeboten bestehen. Die Frauen sind für die Anbieter von Weiterbildungen zu einem lukrativen Segment geworden. Aber hier von einer Gunst gegenüber den Frauen zu sprechen, finde ich übertrieben. Die Spiesse sind einfach gleich lang geworden.

**Nur wer sich stetig weiterbildet bleibt am Ball. Wird damit der Wiedereinstieg – gerade auch für Mütter – nach einer gewissen Zeit zu einer unüberbrückbaren Hürde?**

Meiner Meinung nach ist nicht das Fachwissen die entscheidende Hürde für den Wiedereinstieg. Dieses lässt sich relativ einfach auffrischen. Was fehlt, ist die Berufspraxis. Wenn Sie zwischen zwei Bewerbern mit identischen Qualifikationen wählen können, wobei der Mann immer gearbeitet, die Frau jedoch eine längere Babypause eingelegt hat: Auf wen würde Ihre Wahl fallen?

**Müssten hierfür Ihrer Ansicht nach gewisse Rahmenbedingungen, Förderungsprogramme geschaffen werden?**

Als liberaler Mensch vertraue ich auf den Markt. Wenn das entsprechende Bedürfnis besteht, wird

**«So will vielleicht schlicht nicht jede Frau eine Kaderposition – auch wenn sie top ausgebildet ist.»**

Unternehmenspolitik an, ob und wie Frauen gefördert werden. Schliesslich sind wohl häufig einfach die Rahmenbedingungen nicht hinreichend gegeben, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen.

Wenn es nur eine Ursache gäbe, wäre sicherlich schon längst eine Lösung gefunden worden, um den Frauenanteil in Kaderpositionen zu erhöhen.

Letztlich muss jede Frau für sich - mit Unterstützung des Arbeitgebers – die passende Lösung, das eigene «Familien-Konzept», finden. Staat und Gesellschaft sollen diesen Prozess meiner Ansicht nach vor allem durch Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen unterstützen.

**Legen Frauen bei der Wahl eines Bildungsweges bzw. einer Weiterbildung auf andere Faktoren Wert als Männer?**

Ich denke, dass keine grundlegenden Unterschiede bestehen. Der Entscheid wird – sowohl bei den Frauen als auch den Männern – wohl primär auf Grund der Interessen und Fähigkeiten gefällt. Ob in einem Bereich zum Beispiel Teilzeitarbeit möglich ist, dürf-

es auch die nötigen Angebote geben. Der Staat sollte sich auf die Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränken. In den Unternehmen wiederum muss die Frauenförderung mehr als ein blosses Lippenbekenntnis sein. Sie muss aktiv gelebt und mittels überzeugten Handelns umgesetzt werden.

**Was halten Sie von einer Frauenquote, sei es in der Politik oder in der Wirtschaft?**

Ich halte Quoten generell für den falschen Weg. Frauenquoten schaden hauptsächlich den Frauen selbst. Diese werden – anstatt ihre Fähigkeiten in den Vordergrund zu stellen - auf den Begriff «Quotenfrauen»

**«Frauenquoten schaden hauptsächlich den Frauen selbst.»**

reduziert. Vielleicht sind die Frauen in diesem Punkt aber auch etwas zu ungeduldig. Es ist noch nicht lange so, dass mehr Frauen als Männer ein Studium abschliessen.

**Welche Akzente wollen Sie als Präsidentin von BPW St.Gallen/Appenzell setzen?**

Seit der Gründung von BPW International durch Lena Madésin Philips im Jahre 1930 in Genf hat sich vieles zum Positiven und zu Gunsten der Frauen verändert. Wir als BPW dürfen uns aber nicht auf dem Erreichten ausruhen, sondern müssen uns weiter für die Anliegen der in der Wirtschaft tätigen Frauen engagieren. So setzt BPW jährlich mit dem «Equal Pay Day» ein Zeichen für mehr Lohngleichheit. Wir Frauen müssen uns besser positionieren, damit wir mehr wahrgenommen werden.

Ein besonderes Anliegen ist mir persönlich die Bildung von tragfähigen Netzwerken mit und unter unseren Mitgliedern. Frauen müssen überdies lernen,

**Business and Professional Women – viel mehr als ein Netzwerk**

Business and Professional Women (BPW) sind schweiz- und weltweit der bedeutendste Verband berufstätiger Frauen. Das starke Netzwerk der BPW unterstützt Frauen und bringt sie mit gezielter Förderung auf ihrem Berufs und Karriereweg wie auch in der persönlichen Entwicklung weiter. Die Mitglieder von BPW sind zum einen Frauen in verantwortungsvollen Positionen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Zum anderen aber ebenso Frauen, die am Anfang ihrer beruflichen Karriere stehen. BPW Switzerland gehören rund 2500 Frauen aus verschiedenen Berufen, Positionen und Branchen an, die in über 40 lokalen Clubs in allen Regionen der Schweiz organisiert sind. BPW pflegen Partnerschaften in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik und sind auch in europäischen und internationalen Gremien (UNO, WHO etc.) vertreten. BPW nehmen so aktiv Einfluss im Interesse und für die Interessen berufstätiger Frauen.  
[www.bpw-stgallen.ch](http://www.bpw-stgallen.ch)

vermehrt als «Mentorin» für jüngere Kolleginnen aufzutreten. Da sind uns die Männer noch voraus. Schliesslich dürfen – wie in jedem Club – die geselligen Stunden natürlich nicht kurz kommen.

**Welches sind die wichtigsten Anliegen Ihrer Mitglieder?**

Die Vernetzung ist ein zentrales Anliegen, welches wir mit verschiedenen Anlässen immer wieder fördern. Da BPW eine weltweite Organisation ist, steht einem bei einer Mitgliedschaft ein weltweites Netzwerk zur Verfügung. Dieses können und sollen unsere Mitglieder nutzen – genauso wie das lokale und nationale Netzwerk.

Anzeige



Weil Qualität den Unterschied ausmacht: original Läderach FrischSchoggi.

Exklusiv in allen Merkur- und Läderach-Filialen.

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

**Läderach**  
chocolatier suisse

# Deutliche Erhöhung des Bildungsniveaus der Bevölkerung der Schweiz

**Das Bildungsniveau ist der gängigste Indikator, um den Humankapitalbestand eines Landes zu messen. Seine Entwicklung ist von besonderer Bedeutung in einer Welt, die sich schnell verändert, in der das Wissen eine Schlüsselrolle für die globale Wettbewerbsfähigkeit spielt und in der die Gesellschaft immer mehr qualifiziertes Personal benötigt.**

Text: Jacques Babel\*

Auf individueller Ebene hat das Bildungsniveau einen massgeblichen Einfluss auf die Beschäftigungsperspektiven und bei Personen, die nur über einen Abschluss der obligatorischen Schule verfügen, ist das Risiko einer Anstellung durch systematisch leicht und kurzfristig lösbare Beschäftigungsverhältnisse deutlich erhöht. Mehrere Szenarien zur zukünftigen Entwicklung des Bildungsniveaus werden nachfolgend vorgestellt. Soweit dies möglich ist, berücksichtigen sie sowohl bildungsrelevante Entwicklungen

ein Stand von rund 50% erreicht werden wird. Der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss erreicht beim hohen Szenario die Schwelle von 50% vier Jahre früher als beim mittleren Szenario, also bereits 2021. Dieser Prozentsatz würde dann bis 2030 auf 60% steigen und ab 2040 würden mehr als zwei Drittel der Bevölkerung über einen Tertiärabschluss verfügen. Gemäss dem tiefen Szenario würde der Anteil der Personen mit Tertiärausbildung deutlich schwächer zunehmen und bis 2035 einen maximalen Stand von 46% erreichen.

Alle drei Szenarien gehen also von einer Zunahme des Anteils von Personen mit Tertiärabschluss um 10 bis 30 Prozentpunkte in den kommenden 15 Jahren aus. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass bei einer Interpretation dieser hohen Tertiärabschlussquoten der bedeutende Beitrag der höheren Berufsbildung zur Zahl der Diplomierten auf Tertiärstufe zu berücksichtigen ist.

Aufgrund der schrittweisen Erneuerung der im Allgemeinen wenig ausgebildeten Generationen durch Generationen mit einem sehr hohen Anteil an Personen, die einen nachobligatorischen Bildungsgang absolviert haben, sinkt der Anteil der 25- bis 64-jährigen Personen ohne abgeschlossene nachobligatorische Ausbildung unabhängig vom Szenario praktisch während des gesamten Beobachtungszeitraums. Beim mittleren Szenario reduziert er sich von 13% im Jahr 2009 auf unter 8% gegen 2035. Beim hohen Szenario wird ungefähr 2040 die Grenze von 5% erreicht, während der Anteil der Personen ohne nachobligatorische Ausbildung beim tiefen Szenario ungefähr im Jahr 2025 auf 10% sinkt und dann stagniert.

## **Bildungsniveau der Bevölkerung ausländischer Nationalität**

Die Entwicklung des Bildungsniveaus der ausländischen Bevölkerung ist schwieriger einzuschätzen,

## **«Die Entwicklung des Bildungsniveaus der ausländischen Bevölkerung ist schwieriger einzuschätzen.»**

innerhalb der Schweiz als auch den migrationsbedingten «Humankapitalfluss». Darüber hinaus können Ergebnisse zur künftigen Entwicklung des Bildungsniveaus der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz präsentiert werden.

### **Künftige Entwicklung des Bildungsniveaus**

Das Bundesamt für Statistik hat in drei Szenarien (hoch, mittel, tief) das Bildungsniveau der Bevölkerung berechnet. Unabhängig vom gewählten Szenario dürfte sich das Bildungsniveau in der Schweiz in den kommenden Jahren deutlich erhöhen. Gemäss dem mittleren Szenario dürfte der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss in der Bevölkerungsgruppe der 25- bis 64-Jährigen von 35% im Jahr 2009 bis 2025 auf ein Niveau von 50% steigen und bis 2045 nahezu 60% erreichen. Diese für ein mittleres Szenario starke Zunahme ist jedoch nicht wirklich erstaunlich, wenn man bedenkt, dass die Tertiärabschlussquote 2007 50% betrug, was bedeutet, dass in 30 bis 40 Jahren auch ohne Erhöhung der Abschlussquote

weil es von einer grossen Zahl von Faktoren beeinflusst wird: Dazu gehören die Integration der Ausländerinnen und Ausländer und der Studienerfolg der in der Schweiz geschulten ausländischen Bevölkerung, der Humankapitalfluss, die Veränderungen der ausländischen Bevölkerungsstruktur und Auswirkung dieser Veränderungen auf zukünftige Generationen.

Durch den Import von Humankapital hat der Anteil der Personen mit Tertiärabschluss innerhalb der ausländischen Bevölkerung in den letzten Jahren stark zugenommen und 2009 den Stand von 34% erreicht, der fast demjenigen der schweizerischen Bevölkerung entspricht. Gemäss dem mittle-

ren Szenario dürfte der Anteil ausländischer Personen mit Tertiärausbildung auf 50% zunehmen. Beim hohen Szenario dürfte sich der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit Ausbildung auf Tertiärstufe sehr ähnlich entwickeln wie derjenige der schweizerischen Staatsangehörigen. Gründe dafür wären die Zuwanderung sehr gut qualifizierter Personen sowie eine zunehmende Angleichung der Bildungswahrscheinlichkeiten von ausländischen und schweizerischen Personen. Gegen 2040 dürfte der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit Tertiärabschluss 70% betragen. Der Hauptunterschied zu den Schweizerinnen und Schweizern betrifft den Anteil der Personen ohne abgeschlossene nachobligatorische Ausbildung, der 2009 für die ausländische Bevölkerung 28% betrug (gegenüber 8% bei den Schweizerinnen und Schwei-

#### Bildungsniveau der «in der Schweiz geschulten» ausländischen Bevölkerung

Die oben dargelegten Entwicklungen sind von zwei Komponenten beeinflusst: von der Zuwanderung von Humankapital und von der Integration und damit auch vom Bildungsprozess der ausländischen Bevölkerung in der Schweiz. Man weiss einerseits, dass die zugewanderte Bevölkerung sehr gut ausgebildet ist, stellt andererseits aber auch fest, dass 20% der 18- bis 24-jährigen Ausländerinnen und Ausländer über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss verfügen (gegenüber 5% in der Bevölkerung schweizerischer Nationalität).

Wenn man diejenigen Ausländerinnen und Ausländer betrachtet, die vor dem Alter von 17 Jahren in die Schweiz gekommen sind oder hier geboren wurden, dann zeigt sich, dass der Anteil der Diplomierten auf Tertiärstufe in dieser Bevölkerungsgruppe deutlich tiefer ist als in der gesamten aus-

### «Bereits im Jahr 2030 dürfte die Zahl von 300 000 Studierenden erreicht werden.»

ren Szenario dürfte der Anteil ausländischer Personen mit Tertiärausbildung auf 50% zunehmen. Beim hohen Szenario dürfte sich der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit Ausbildung auf Tertiärstufe sehr ähnlich entwickeln wie derjenige der schweizerischen Staatsangehörigen. Gründe dafür wären die Zuwanderung sehr gut qualifizierter Personen sowie eine zunehmende Angleichung der Bildungswahrscheinlichkeiten von ausländischen und schweizerischen Personen. Gegen 2040 dürfte der Anteil der ausländischen Bevölkerung mit Tertiärabschluss 70% betragen.

Der Hauptunterschied zu den Schweizerinnen und Schweizern betrifft den Anteil der Personen ohne abgeschlossene nachobligatorische Ausbildung, der 2009 für die ausländische Bevölkerung 28% betrug (gegenüber 8% bei den Schweizerinnen und Schwei-

Anzeige



**Handelsschule KV Aarau**

# > Viel Erfolg!

Das wünscht Ihnen Ihre Schule bei den über 100 Lehrgängen aus

- > Marketing und Verkauf
- > Personalwesen / Ausbildung
- > Rechnungswesen, Treuhand, Vermögen
- > Management und Führung
- > Führungsakademie HF Aarau
- > Handelsschule
- > Internationale Sprachschule ISS
- > Kurse und Seminare

**Jetzt anmelden: [hkvaarau.ch/eb](http://hkvaarau.ch/eb)**

Handelsschule KV Aarau Erwachsenenbildung  
Pestalozzischulhaus, Bahnhofstrasse 46, 5000 Aarau, Telefon 062 837 97 20



ländischen Bevölkerung. Zudem hat er zwischen 2003 und 2009 nur gerade um 2,9 Prozentpunkte zugenommen (gegenüber 9% für alle Ausländerinnen und Ausländer). Gemäss dem mittleren Szenario dürfte der Anteil der Tertiärdiplomierten unter den in der Schweiz geschulten Ausländerinnen und Ausländern deutlich langsamer ansteigen als jener der gesamten ausländischen Bevölkerung und sich von 17% im Jahr 2009 letztlich auf 30% erhöhen (gegenüber 50% für die gesamte ausländische Bevölkerung der Schweiz). Dies weist darauf hin, dass der heutige und zukünftige Anstieg des Bildungsniveaus der ausländischen Bevölkerung zu einem grossen Teil «exogenen» Trends zuzuschreiben ist und dass das Bildungsniveau der in der Schweiz geschulten Ausländerinnen und Ausländer deutlich langsamer steigt.

#### Ergebnisse für Personen in Ausbildung

Interessant ist dabei, wie diese Vorausschätzungen die 10-Jahres-Szenarien für das Bildungssystem beeinflussen und wie hoch ungefähr die Studierendenbestände sein werden, die zu den oben ausgeführten Entwicklungen des Bildungsniveaus führen.

Aus verschiedenen Gründen sind jedoch nur approximative Vergleiche möglich. Es wurden dabei unterschiedliche Quellen und Populationen verwendet (hier wurden die Vorausschätzungen für die gesamte Tertiärstufe vorgenommen und danach für die Hochschulen umgerechnet). Das mittlere Szenario 2010–2060 führt zu ganz ähnlichen Ergebnissen für

die Hochschulen wie die «Szenarien 2010-2019 für die Hochschulen»: ein Anstieg der Studierendenbestände, der sich ab etwa 2012 verlangsamt. Gemäss dem mittleren Szenario dürfte die Zahl der Studierenden in den darauffolgenden Jahrzehnten bei 210'000 bis 230'000 verharren, da im Bildungssystem keine Entwicklung erfolgt und sich die Bevölkerungsgruppe der 20- bis 24-Jährigen nur wenig verändert. Ein Anteil von 60% Personen mit Tertiärabschluss in der Bevölkerung (siehe oben) würde demnach erreicht, ohne dass die Studierendenbestände gegenüber den heute gemessenen Zahlen um mehr als 15% zunehmen.

Ganz anders sehen die Ergebnisse des hohen und des tiefen Szenarios aus. Im ersten Fall steigen die Studierendenbestände an den Hochschulen unter dem Eindruck eines starken Bevölkerungswachstums und einer deutlich verstärkten Teilnahme an der Tertiärstufe kontinuierlich an: Bereits im Jahr 2030 dürfte die Zahl von 300'000 Studierenden erreicht werden und ab 2040 würde die Grenze von 350'000 überstiegen. Beim tiefen Szenario führen der Rückgang der Bevölkerungszahlen und ein schwächerer Zulauf zu den Hochschulen dazu, dass sich die Studierendenbestände verkleinern und bis in 35 Jahren unter die Schwelle von 150'000 fallen. Die Varianten «mittlere Bevölkerungshypothesen und hohe Bildungshypothesen» und «mittlere Bevölkerungshypothesen und tiefe Bildungshypothesen» zeigen, dass die Anzahl Studierender an den Hochschulen alleine aufgrund einer verstärkten beziehungsweise verminderten Studienaufnahme in 30 Jahren auf maximal 300'000 steigen oder aber auch auf einem Niveau stagnieren könnten, das rund 10% unter dem heutigen liegt.

*\*Dr. Jacques Babel ist Leiter «Bildungsperspektiven» im Bundesamt für Statistik ([www.eduperspectives-stat.admin.ch](http://www.eduperspectives-stat.admin.ch))*

Seit 1984 erstellt das Bundesamt für Statistik (BFS) im Auftrag des Bundesrates und in Zusammenarbeit mit anderen Bundesstellen periodisch Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz. Mit den im Juli 2010 veröffentlichten Szenarien 2010-2060 liegt die sechste Serie der Bevölkerungsszenarien vor. Die Szenarien zur demografischen Entwicklung werden wie in der früheren Serie - durch Vorausschätzungen zur Entwicklung des Bildungsniveaus und der Erwerbsbevölkerung ergänzt.

Die Studie Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz 2010-2060, Neuchâtel 2010, 84 Seiten, ist sowohl elektronisch wie gedruckt verfügbar.

[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=3989](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=3989)

# Was Firmen wollen

**Die klassische Lehre ist bei den Jugendlichen wieder im Trend. Doch wie sieht es bei den Arbeitgebern aus? Welches Personal wird gesucht? Was sind heute die wichtigsten Faktoren, um in der Arbeitswelt langfristig und erfolgreich Fuss fassen zu können? Eine Umfrage bei Ostschweizer Firmen.**

Notiert: Marcel Baumgartner Bilder: zVg.

## Inwiefern fördert Ihr Unternehmen die Weiterbildung der Mitarbeitenden?

*Diana Gutjahr:* Ausbildung und Weiterbildung ist in unserem Unternehmen sehr wichtig. Unsere Mitarbeiter benötigen Fähigkeiten, die wir selber fördern müssen. Wir bilden laufend 15 Lernende, als Metallbaukonstrukteur/in EFZ, Metallbauer/in EFZ, Metallbaupraktiker/in EBA und Kauffrau Kaufmann EFZ aus. Die Grundausbildung (Lehre) wird von uns, als Ausbildungsbetrieb, übernommen.

**Andreas Schmidheini:**

**«Für jeden Mitarbeitenden wird ein Profil mit seinen Ausbildungsmöglichkeiten erstellt und dementsprechend werden interne Ausbildungen eingeleitet.»**

*Hans-Caspar Schegg:* Die Helvetia Versicherungen bieten ihren Mitarbeitenden ein umfassendes internes Aus- und Weiterbildungsangebot an. Zudem wird bei funktionsspezifischen externen Weiterbildungen grosszügig Unterstützung gewährt. Schliesslich hat auch die Ausbildung des eigenen Nachwuchses einen sehr grossen Stellenwert bei der Helvetia.

*Ruedi Lieberherr:* Mittels regelmässiger Schulungen im Bereich Hygiene und Arbeitssicherheit. Weiterbildung ist ein Bestandteil unserer Zertifizierungsprogramme, die jährlich durch Audits geprüft werden.

*Dany Lützel:* Unser Unternehmen fördert mit dem internen «5-Step-Programm» gezielt alle Mitarbeitenden stufengerecht, vom einfachen Angestellten bis zum Direktor. In regelmässigen Entwicklungsdialogen mit den Mitarbeitenden werden mittel- und langfristige Ziele vereinbart. Anhand von diesen Zielen werden mit dem Mitarbeiter die für ihn relevanten Weiterbildungen vereinbart, die ihn zur nächsten Stufe der Karriere führen. Mit der Teilnahme an solchen Weiterbildungsveranstaltungen erhält der Mitarbeiter ausserdem die Gelegenheit, sich mit Arbeits-

kollegen aus anderen Häusern auszutauschen. Diese Trainingsprogramme finden in unserer Kette vier Mal pro Jahr irgendwo im EMEA-Raum statt. Falls wir ein Ziel eines Mitarbeiters nicht mit unserem umfangreichen internen Weiterbildungsprogramm decken können, beteiligen wir uns auch finanziell an externen Seminaren, Abendkursen und Weiterbildungen.

*Urs von Däniken:* Raiffeisen fördert die Weiterbildung der Mitarbeitenden durch eine breite Beteiligung und intensive Unterstützung. Dies beginnt bei der Beratung von Weiterbildungswilligen, sei es, dass Mitarbeitende Rat suchen oder dass Vorgesetzte sich Gedanken zur weiteren Entwicklung ihrer Mitarbeitenden machen. In jedem Fall ist der Entscheid für die geeignete Weiterbildung ein gemeinsamer Prozess zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitendem unter Beizug der Spezialisten aus HR und Bildungsmanagement. Wird ein Konsens erreicht, beteiligt sich Raiffeisen finanziell an den Ausbildungskosten und/oder stellt Zeit für den Besuch oder die Vorbereitung zur Verfügung. Die konkrete Ausgestaltung wird in einer Vereinbarung festgehalten. Eine weitere wesentliche Förderung der Weiterbildung ist die Formulierung von Themenstellungen für Abschlussarbeiten. Deren Bearbeitung erfordert vom Unternehmen häufig einen hohen Aufwand an Betreuung, den Raiffeisen im Sinne der Förderung der Weiterbildung aber gerne übernimmt.

*Andreas Schmidheini:* Für jeden Mitarbeitenden wird ein Profil mit seinen Ausbildungsmöglichkeiten erstellt und dementsprechend werden interne Ausbildungen eingeleitet. Im Weiteren beteiligt sich die Firma zu 50 Prozent an externer Weiterbildung, sofern diese mit der Stellung im Unternehmen in Zusammenhang steht und für die weitere Entwicklung des Mitarbeitenden förderlich ist.

## Welche Art von Weiterbildung halten Sie für besonders sinnvoll?

*Diana Gutjahr:* Für uns ist eine berufsbegleitende Weiterbildung bzw. die Weiterbildung nach abgeschlossener Grundausbildung die sinnvollste. Mit



Diana Gutjahr



Ruedi Lieberherr

einer soliden Grundausbildung und der gewonnenen Praxiserfahrung erkennt jeder seine eigenen Stärken die man spezifisch fördern bzw. «weiterbilden» will. Ein geplanter Berufsweg ist so oft vorgezeichnet. Wir bieten Vertiefungskurse mit externen Partnern an und legen hohen Wert auf den internen Wissenstransfer. In unserer Unternehmung ist handwerkliches Geschick so wichtig wie ein Studienabschluss.

*Hans-Caspar Schegg:* Je nach aktueller beruflicher Funktion und persönlichen Entwicklungszielen können Weiterbildungen, die generalistisches Wissen vermitteln, genauso sinnvoll sein wie Angebote, um Fachwissen zu vertiefen.

*Ruedi Lieberherr:* Weiterbildungen, die die Qualität der Produkte fördern, die Arbeitssicherheit gewährleisten und technische Verbesserungen oder Rationalisierungen fördern, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

**Urs von Däniken:**

**«Die Lernbereitschaft hat weniger mit institutionalisierten Weiterbildungen zu tun, sondern vielmehr mit der täglichen Motivation, Neues zu entdecken.»**

*Dany Lützel:* In der Hotellerie sind, aufgrund des internationalen Publikums, Weiterbildungen in Fremdsprachen sehr wertvoll. Auch Seminare zum Thema Körpersprache sind für dienstleistungsorientierte Branchen interessant. Ausländische Mitarbeitende sollte man mit weiterführenden Deutschkursen fördern.

*Andreas Schmidheini:* Da sind zwei Arten zu beachten: Erstens die Ausbildung, welche unmittelbar mit der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang steht und der Berufskarriere förderlich ist, zweitens jegliche Aus- und Weiterbildung, welche die mentalen Fähigkeiten stärkt und den Mitarbeitenden auf der sozialen Ebene weiterbringt.

**Ist es schwierig, gut ausgebildetes Personal zu finden?**

*Diana Gutjahr:* Ja, obwohl viele Bewerber heute einen guten Rucksack an Wissen mitbringen. Denn es ist nicht alleine die Ausbildung, die zählt, sondern auch der «best fit» zur Unternehmung sowie viele andere Faktoren, worauf sich ein Personalentscheid schlussendlich stützt. In vielen Berufen gibt es zu wenig gut ausgebildete Leute. Unsere heutige Arbeitswelt verlangt nach den Bestqualifizierten. Für uns stellt sich hier die Frage, was mit weniger gut ausgebildeten Leuten passiert – da sehen wir eine grosse Gefahr, in spanische Verhältnisse abzudriften.

*Hans-Caspar Schegg:* Die demographischen Entwicklungen und die weiterhin anhaltend grosse Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in der Schweiz verlangen von den Unternehmen grössere Anstrengungen bei der Personalsuche. Der Ausbildung des eigenen Nachwuchses, der Weiterbildung und der langfristigen Bindung und Stärkung der Leistungsfähigkeit der bestehenden Mitarbeitenden kommen deshalb immer grössere Bedeutung zu.

*Ruedi Lieberherr:* In den Randregionen ist es für uns ein Problem, qualifizierte Kadermitarbeiter zu rekrutieren.

*Dany Lützel:* Mittleres Kader ist nicht besonders schwierig zu finden, gut ausgebildetes Personal mit drei oder mehr Jahren Erfahrung hingegen schon.



Andreas Schmidheini



Urs von Däniken

Jungen Leuten fehlt oft die Geduld, sich eine solide Basis anzueignen, bevor sie eine weiterführende Schule besuchen wollen.

*Urs von Däniken:* Diese Frage kann nicht generell beantwortet werden. Ist der Arbeitgeber für ein bestimmtes Profil attraktiv, gelingt es nach wie vor gut.

**Diana Gutjahr:**

**«Die besten Universitäten und Schulen nützen einem nichts, wenn der Wille, langfristig in der Arbeitswelt bestehen zu wollen, nicht vorhanden ist.»**

Es hängt vor allem davon ab, ob Arbeitsinhalte, Gestaltungs- und Entscheidungsfreiräume, Kultur und die Bedingungen der Arbeit mit dem Werteprofil des Stellensuchenden in Einklang sind. Gerade bei Raiffeisen, mit ihrer genossenschaftlichen Struktur und der darauf basierenden unternehmerischen Denkweise, können häufig gut ausgebildete und erfahrene Führungskräfte rekrutiert werden, die bei Raiffeisen eine hohe Übereinstimmung mit ihren persönlichen Werten finden.

*Andreas Schmidheini:* Für uns als Leiterplattenhersteller, welcher in gewissen Positionen sehr spezifisch ausgebildetes Personal benötigt, ist es schwierig, bereits ausgebildete Mitarbeitende zu finden. Dies bedeutet für uns, dass wir diese Personen selbst am Arbeitsplatz ausbilden, fördern und begeistern müssen.

**Was sind heute die wichtigsten Faktoren, um in der Arbeitswelt langfristig und erfolgreich Fuss fassen zu können?**

*Diana Gutjahr:* Die besten Universitäten und Schulen nützen einem nichts, wenn der Wille, langfristig in der Arbeitswelt bestehen zu wollen, nicht vorhanden ist. Wie früher, kann man auch heute mit Fleiss und Einsatz viel erreichen – es gilt immer noch: Ohne Fleiss kein Preis! Die Ausbildung auf dem Papier ist die Eintrittskarte in die Arbeitswelt, beweisen muss man sich später im Beruf. Daher ist der beste Titel noch kein Garant für eine Karriere.

*Hans-Caspar Schegg:* Neben einer qualifizierten Grundausbildung braucht es heute sicherlich ein gutes Mass an Flexibilität – z. B. den Einstieg über ein Praktikum oder die Bereitschaft für örtliche Mobilität – sowie Engagement und spürbare Freude an der eigenen Arbeit.

*Ruedi Lieberherr:* Eine gute Grundausbildung, verbunden mit einer praktischen Tätigkeit und einer abgeschlossenen Lehre. Dann gute Sprachkenntnisse, nicht nur Englisch, sondern auch Französisch für den Kontakt zu Kunden in der Westschweiz, was immer wieder vernachlässigt wird.

#### Zu den Presonen

Andreas Schmidheini, Geschäftsführer, Varioprint AG, Heiden

Urs von Däniken, Leiter Bereich Ausbildung, Raiffeisen Schweiz Genossenschaft, St.Gallen

Dany Lützel, Direktor, Radisson Blu Hotel, St.Gallen

Hans-Caspar Schegg, Leiter Personalentwicklung und -ausbildung, Helvetia Versicherungen, St.Gallen

Diana Gutjahr, Mitglied der Geschäftsleitung und Leitung Administration, Ernst Fischer AG, Romanshorn

Ruedi Lieberherr, Geschäftsführer, Morga AG Ebnat-Kappel



Hans-Caspar Schegg



Dany Lützel

*Dany Lützel:* Freude an der eigenen Arbeit und der Wille, über sein reguläres Arbeitsfeld hinauszuwachsen: «Going the extra mile». Einfacher Durchschnitt reicht heute nicht mehr aus. Zu den Schlüsselementen des Erfolges gehören noch immer die alten Tugenden, die nie aus der Mode kommen: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Kontinuität und ein hohes Mass an Qualitätsbewusstsein sind Faktoren, die langfristig zum Erfolg führen. Ein seriöses, gepflegtes Auftreten und Manieren tragen aber auch einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg bei. Gerade in Zeiten unruhiger Wirtschaftsverhältnissen wird zudem ein erhöhtes Mass an Flexibilität vom Arbeitnehmer gefordert. Wer diese erbringen kann, steuert den richtigen Kurs an – den Erfolgskurs. Unsere Gruppe ist eine der schnellstwachsenden Hotelketten. Das bedeutet, wer Ausdauer hat und zeigt, kommt bestimmt in unserer Kette weiter.

**Ruedi Lieberherr:**

**«In den Randregionen ist es für uns ein Problem, qualifizierte Kadermitarbeiter zu rekrutieren.»**

*Urs von Däniken:* Die Aus- und Weiterbildung bildet die Basis für den Einstieg. Fuss fassen kann aber nur, wer sich mit seinem persönlichen Engagement, seiner Einstellung zur Arbeit und zum Arbeitgeber, seiner Leistungsbereitschaft und seinem inneren Antrieb, immer weiter zu lernen, auszeichnet. Die Lernbereitschaft hat weniger mit institutionalisierten Weiterbildungen zu tun, sondern vielmehr mit der täglichen Motivation, Neues zu entdecken, Er-

fahrungen zu erwerben und besser zu werden. Eine externe oder interne Weiterbildung kann diesen Prozess nur flankierend unterstützen – insofern ist der Vorgesetzte bei Raiffeisen der wichtigste Personalentwickler.

*Andreas Schmidheini:* Um den steigenden Ansprüchen der Berufswelt gerecht werden zu können, ist lebenslanges Lernen notwendig. Es ist heute nicht mehr möglich, im gelernten Beruf zu verharren und sich den neuen Anforderungen zu verschliessen. Grosse Flexibilität und Lernbereitschaft ist von allen gefordert.

**Gibt es Trends im Weiterbildungsbereich, die Sie als negativ beurteilen würden?**

*Diana Gutjahr:* Ob ein Negativtrend oder nicht lässt sich erst in ein paar Jahren feststellen, aus unserer Sicht ist die starke Orientierung zur theoretischen Ausbildung (Maturität und Studium) wie erwähnt eine Gefahr. Ganz verloren gehen bei einigen heute der Praxisbezug und die Bodenhaftung.

*Hans-Caspar Schegg:* Ein gewisser «Run» auf Diplome ist zu beobachten. Weiterbildungen lohnen sich dann besonders, wenn neues Wissen in der beruflichen Praxis angewendet und vielfältig verankert werden kann.

*Urs von Däniken:* Die Weiterbildungslandschaft ist in einer gewaltigen Entwicklung. Der Trend hin zu einer unüberschaubaren Fülle von CAS, DAS und MAS und ECTS-Punkten ist aus unserer Sicht negativ. Alle möglichen Institute erfinden immer neue Nachdiplomstudien mit einer unklaren Einordnung. Es ist schon heute für einen Linienvorgesetzten praktisch unmöglich, den Stellenwert einer Weiterbildung im Bank- und Managementbereich einzuschätzen



*Thierry Kurtzemann,  
Schulleiter der Akademie St.Gallen:  
«Die Konsequenzen für  
den Werkplatz Schweiz  
wären verheerend.»*

# «Die Höhere Berufsbildung benötigt eine stärkere Lobby»

**Politiker, Unternehmer und Bildungsexperten sind sich einig: Der hohe Wohlstand in der Schweiz hängt auch mit dem schweizerischen Berufsbildungssystem zusammen. Trotzdem werden immer wieder Forderungen laut nach mehr Hochschulabgängern. Der Trend geht in diese Richtung. Steigende Berufsmaturitätsquoten und der anhaltende Run auf die Fachhochschulen drängen die berufsbegleitende Höhere Berufsbildung immer mehr in die Defensive. Dabei ist die duale Berufsbildung für Staat und Wirtschaft günstig und effizient.**

## Der Siegeszug von Bologna

Die Höhere Berufsbildung steht auch im Wettbewerb mit Ausbildungen an Fachhochschulen. Letztere erleben in den vergangenen Jahren durch die Bologna-Reform einen markanten Wandel. Diese gesamteuropäische Reform zielte auf die Verwirklichung eines wettbewerbsfähigen und dynamischen Hochschul- und Forschungsraums. Kernpunkte waren das zweistufige Studiensystem mit Bachelor und Master und die Einführung eines Leistungspunktesystems (ECTS), das Transparenz und Mobilität fördert. Von dieser Neuordnung der Studienordnungen haben rückblickend

dass sie ohne einen Abschluss auf Stufe Bachelor keine Karrierechancen haben. Jährliche Steigerungsraten von 10% bei den Studierenden sind keine Seltenheit. Und die mediale Präsenz wie auch die politische Lobby der Fachhochschulen ist beachtlich. Wenn sich dieser Trend fortsetzen sollte, wären die Konsequenzen für den Werkplatz Schweiz verheerend. Der Bedarf an qualifizierten Praktikern könnte in Zukunft nicht mehr sichergestellt werden. Nicht umsonst setzen sich Wirtschaftsverbände wie beispielsweise Swissmem für ein gleichberechtigtes Nebeneinander von Höherer Berufsbildung und Hochschulen ein.

Auch Bundesrat und Parlament teilen diese Einschätzung und erhöhen in den kommenden Jahren die finanzielle Unterstützung für die Höhere Berufsbildung. Und dennoch zeigen die Zahlen den ungleichen Stellenwert der Bildungsangebote: So beliefen sich die Ausgaben für die Höhere Berufsbildung 2010 auf 452 Mio. CHF. Demgegenüber standen Ausgaben von Bund und Kantonen für die Fachhochschulen von über 1.5 Mrd. CHF.

Kurz: Die duale Bildung als Kombination von praktischer Ausbildung und Berufsschule wie auch die sich anschliessenden zahlreichen Weiterbildungsmöglichkeiten auf Stufe Höhere Berufsbildung sind wesentli-

## «Immer mehr jüngere Leute beginnen direkt nach dem Lehrabschluss bzw. nach der Berufsmaturität eine höhere Weiterbildung.»

vor allem die Fachhochschulen in unserem Lande profitiert. Ihre Titel wie «Bachelor» und «Master» entsprechen dem Zeitgeist, wirken modern und trendig und können international problemlos eingeordnet werden. Da erscheint ein Fachmann in Finanz und Rechnungswesen (ehemals eidg. dipl. Buchhalter) oder ein Dipl. Betriebswirtschafter HF – das ergänzende Kürzel steht für Höhere Fachschule – eher altmodisch und wenig international. Obwohl vielleicht höchstens zwischen 10% und 20% aller Absolventen und Absolventinnen der Höheren Berufsbildung letztlich im Ausland arbeiten. – die Forderung nach internationaler Anerkennung wird auch hier lauter.

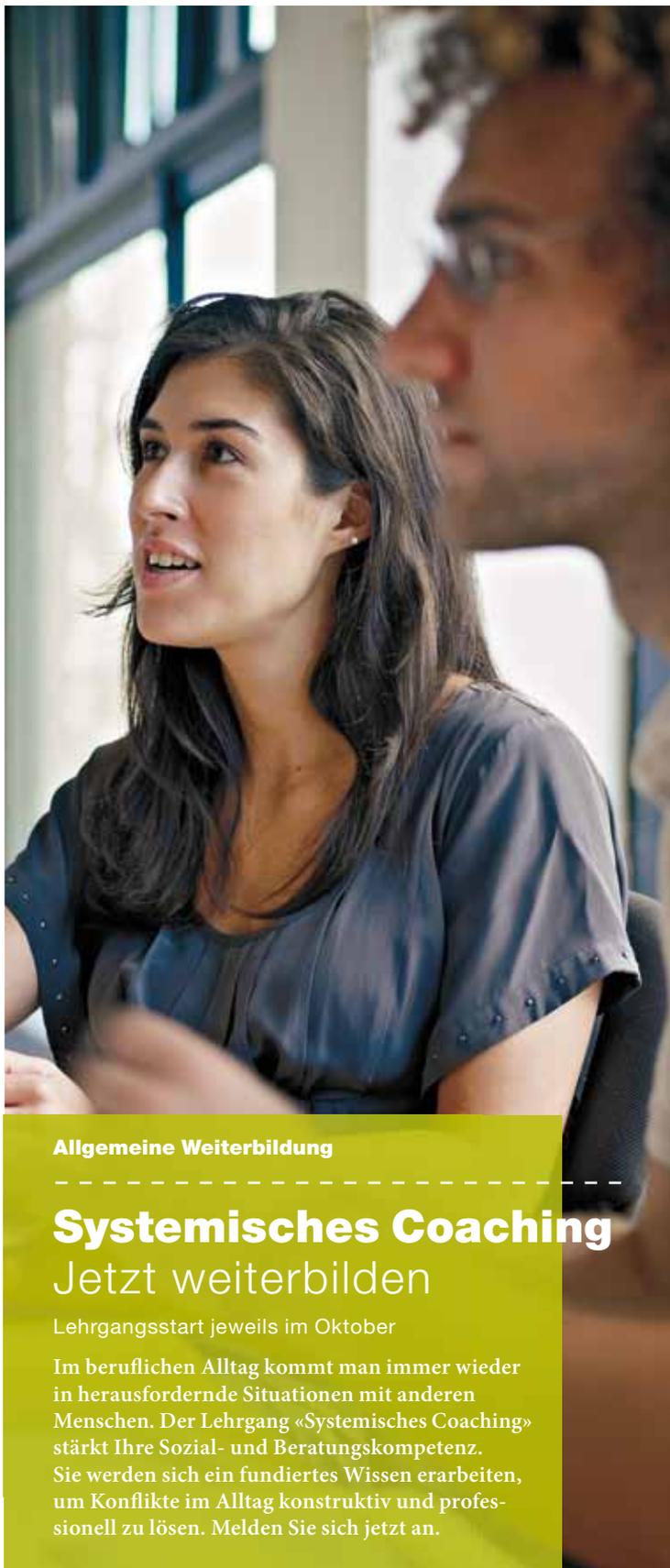
## Höhere Berufsbildung – im Schatten der Fachhochschulen

Der Erfolg der Fachhochschulen setzt die Höhere Berufsbildung unter massiven Druck. In den Köpfen vieler junger Menschen hat sich die Einsicht verankert,

### Die Höhere Berufsbildung in der Schweiz

Sie umfasst eidgenössische Berufsprüfungen, Höhere Fachprüfungen und Abschlüsse von Höheren Fachschulen (HF).

Pro Jahr schliessen in der Schweiz rund 12'000 Absolventen einen eidg. Fachausweis, rund 3000 eine Höhere Fachprüfung sowie über 8000 Personen ein Diplom einer Höheren Fachschule (HF) ab. Damit stehen in Summe 23'000 Absolventen der nicht-akademischen Höheren Berufsbildung rund 12'000 Absolventen der Fachhochschulen gegenüber.



#### Allgemeine Weiterbildung

## Systemisches Coaching Jetzt weiterbilden

Lehrgangstart jeweils im Oktober

Im beruflichen Alltag kommt man immer wieder in herausfordernde Situationen mit anderen Menschen. Der Lehrgang «Systemisches Coaching» stärkt Ihre Sozial- und Beratungskompetenz. Sie werden sich ein fundiertes Wissen erarbeiten, um Konflikte im Alltag konstruktiv und professionell zu lösen. Melden Sie sich jetzt an.

Weitere Informationen unter  
058 228 26 00 | [www.gbsg.ch](http://www.gbsg.ch)

international Experience Schweiz  
Schüleraustausch (non-profit)



USA  
Canada  
Australia  
Great Britain  
New Zealand  
South Africa

**Exzellente Internate &  
Privatschulen im Ausland**  
Die beste Grundlage für Studium & Karriere!



international Experience bietet:

- pädagogische Vorbereitung
- ausgewählte Schulen
- persönliche Beratung & Betreuung
- langjährige Kontakte
- IB-Abschlüsse

Besuchen Sie uns:

- Stand an der OBA, St. Gallen (31.8.-4.9.12)
- Education Tour, Htl. St. Gotthard, Zürich (13.9.12 18:00-21:00)

Kostenlose Broschüre: <http://ch.ie-me.net> oder Tel. ++41 55 511 22 63

# Leader lesen LEADER®

LEADER.  
Das Ostschweizer  
Unternehmermagazin.

Peter Eisenhut, ecopol AG



Wussten Sie schon, dass es nun auch eine Ostschweizer Ausgabe des Standardwerks «Who's who» gibt? Und zwar die Liste unserer Abonnenten. Die führenden Persönlichkeiten unserer Region finden Sie hier – im Magazin oder unter der Leserschaft. Denn wir setzen auf Qualität statt Quantität, auf Klasse statt Masse. – Elitär, finden Sie? Da haben Sie völlig Recht.

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

che Erfolgsfaktoren für die hohe Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz und auch ein wesentlicher Grund für die geringe Jugendarbeitslosigkeit in unserem Lande.

#### **Trend – jünger und unerfahrener**

Immer mehr jüngere Leute beginnen direkt nach dem Lehrabschluss bzw. nach der Berufsmaturität eine höhere Weiterbildung. Dieser Tatsache könnte man auch durchaus was Positives abgewinnen. Wäre da nicht die mangelnde Berufserfahrung und persönliche Reife. Sowohl in der Höheren Berufsbildung wie auch auf Stufe Fachhochschulen wurden die Lehrpläne in den vergangenen Jahren konsequent auf eine hohe Praxis- und Handlungsorientierung ausgerichtet. Auch das vernetzte Denken und die Suche nach ganzheitlichen Lösungsansätzen stehen ganz oben auf dem Lehrplan. Es versteht sich von selbst, dass die Umsetzung dieser

### **«In der Schweiz wurde Titeln – akademischen, gesellschaftlichen, politischen – immer ein eher untergeordneter Stellenwert beigemessen.»**

Grundsätze mit Zwanzigjährigen mit marginaler Berufserfahrung sehr schwierig ist. Da helfen auch aufwändige und mit grosser medialer Begleitung durchgeführte Praxisprojekte nur beschränkt. Vor zwanzig Jahren wusste noch jeder: Wer einen Abschluss einer Höheren Berufsbildung oder der damaligen HWV in der Tasche hatte, differenzierte sich von Universitätsabgängern durch seine mehrjährige Berufserfahrung und eine ausgesprochene Praxisorientierung. Diese Unterscheidung fällt heute schwieriger.

#### **Die Kraft der Titel**

In der Schweiz wurde Titeln – akademischen, gesellschaftlichen, politischen – immer ein eher untergeordneter Stellenwert beigemessen. Der Inhalt wog immer mehr als die Verpackung. In den vergangenen Jahren musste jedoch festgestellt werden, dass im Schlepptau der Bologna Reformen die Schweiz von einer regelrechten Titellawine überzogen wurde. Bachelor- und Masterabschlüsse sind beinahe schon inflationär und auch in der Höheren Berufsbildung sind einige Entscheidungsträger der Ansicht, dass die Bezeichnungen von Berufsprüfungen und Abschlüssen von Höheren Fachschulen englische Titel benötigen. Dahinter steht einerseits die Angst gegenüber den Hochschulen an Attraktivität zu verlieren und andererseits die Einsicht, dass bei internationalen Firmen oder im Ausland tätigen Schweizern unsere Abschlüsse nicht verstanden werden. Dass der Wettbewerb unter den verschiedenen Weiterbildungsinstitutionen – der gesamtschweizerische Markt für Weiterbildungen wird immerhin auf rund 5 Milliarden Franken geschätzt – diese Titelviefalt eher noch fördert, liegt auf der Hand und könnte im Grunde genommen auch als innovativ bezeichnet werden, wären da nicht auch zweifelhafte Angebote mit fragwürdigem Nutzen.

**Thierry Kurtzemann** (geb. 1965), Dr.oec. HSG  
Wirtschaftsstudium an der Universität Basel, einige Jahre Banktätigkeit, mehrjährige Unterrichtsassistenten an der Universität St. Gallen, Promotion zum Dr.oec.HSG, Leiter einer privaten Höheren Fachschule für Wirtschaft, seit 2005 Schulleiter der Akademie St.Gallen und Prorektor des Kaufmännischen Berufs- und Weiterbildungszentrums St.Gallen.

#### **Staatliche Anreizsysteme überdenken**

Die Subventionsvergabe von Kantonen und Bund erfolgt in der Regel auf der Basis von Kopfpauschalen. Die Weiterbildungsinstitution, die mehr Köpfe hat, erhält mehr Subventionen. Dadurch liegt der Entwicklungsschwerpunkt auf der Quantität und nicht auf der Qualität. Weitere Auswirkungen dieses staatlich subventionierten Wettbewerbs zwischen den unterschiedlichen Bildungsstufen wie auch zwischen den Weiterbildungsinstitutionen selbst kann man in den Printmedien anhand der seitenfüllenden Werbeeinlagen sehen – allen voran in den Gratiszeitungen. Eine qualitativ gute Bildung darf etwas kosten, sonst hat sie keinen Wert. Der Zugang zu den verschiedenen Berufsbildungsstufen muss klar geregelt und von einer staatlichen Aufsicht kontrolliert werden. Konstruierte Hintertüren im Sinne von «sur Dossier» Aufnahmen sind zu schliessen. Mit der konsequenten Durchsetzung von Qualität schaffen Bund und Kantone mehr Wert, als mit bürokratisch ausufernden Statistiken und immer komplexer werdenden Verrechnungsmechanismen unter den Kantonen. Hier fliesst vom Bildungsfranken mehr in die Bürokratie als in die Qualität. Studierende jeglicher Ausbildungsstufen sollten ihre Weiterbildungsinstitution frei wählen können, fernab von kantonalen Restriktionen und vom Heimatschutz für eigene Bildungsinstitutionen. Der Wettbewerb wird so intensiviert und kann durch die vorgängig erwähnten und konsequent umgesetzten Qualitätskriterien nicht über die kontinuierliche Senkung der Anspruchsniveaus und der Zulassungen erfolgen. Es den Studierenden „einfach“ zu machen, darf kein Wettbewerbsvorteil mehr sein. Und letztlich geht es um die Profilierung der Studierenden im Berufsleben und nicht um die Aufblähung des Bildungsangebotes.

#### **Portrait**

Die Akademie St.Gallen ist eine vom Kanton St.Gallen getragene Höhere Fachschule für Wirtschaft. Sie positioniert sich in ihrem Tätigkeitsbereich als Qualitätsführerin. Kerngeschäft ist die berufsorientierte Wissensvermittlung auf Stufe Höhere Berufsbildung. Das Angebot umfasst eine Handelsschule, mehrere Sachbearbeiterlehrgänge, die Gemeindefachschule des Kantons St.Gallen, zwölf eidgenössische Berufsprüfungen, zwei Höhere Fachprüfungen sowie drei Höhere Fachschulen für Wirtschaft, Banking und Marketing

# Die OBA 2012 mit Hirn, Herz und Hand

**Die grösste Berufs- und Bildungsschau der Ostschweiz legt den thematischen Schwerpunkt in diesem Jahr auf soziale Kompetenzen und ihre wachsende Bedeutung in Ausbildung und Beruf. Das Rahmenprogramm präsentiert sich wiederum äusserst vielfältig**

Neben der eigentlichen Fachkompetenz werden soziale Qualitäten wie etwa Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit immer wichtiger. Grund genug für die OBA, diesen Trend genauer unter die Lupe zu nehmen. So lautet das Motto der diesjährigen OBA «Harte Kriterien, weiche Faktoren: Bildung als Gesamtpaket». Gesucht werden Antworten auf die Fragen, welche Kompetenzen im Berufsmarkt von morgen am stärksten gefragt sein werden und wie diese erlangt werden können.

## **Gelungenes Sujet**

Ein neu gestaltetes Sujet setzt das diesjährige Schwerpunktthema der sozialen Kompetenzen gekonnt in Szene: Es zeigt einen Kopf mit stilisiertem Hirn – in dem ein Herz schlägt. Diese Verbindung

auch Wege abseits der ausgetretenen Pfade in Erwägung zu ziehen. Andererseits will sie Berufstätige ermuntern, Bestehendes zu hinterfragen, zu überdenken und vielleicht etwas Neues anzupacken – eine neue Ausbildung zu beginnen oder den Quereinstieg in ein anderes Berufsfeld zu wagen.

## **Umfassendes Informationsangebot**

An der Ostschweizer Bildungs-Ausstellung 2012 präsentieren sich auf dem Olma-Messegelände in St.Gallen wiederum rund 150 Anbieter aus den Bereichen berufliche Grundbildung, höhere Berufsbildung, berufsorientierte Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Bildungsberatung sowie diverse Institutionen, Organisationen und Stiftungen aus bildungsnahen Sektoren. Mit dabei sind in diesem Jahr auch Berufsfelder, die noch nie oder schon seit längerer Zeit nicht mehr an der OBA zu Gast waren, etwa die Coiffeusen und Coiffeure. So unterstreicht die OBA ihre Bedeutung als grösste und wichtigste Berufs- und Bildungsschau der Ostschweiz.

## **«Noch heute sind die Berufsbilder von stereotypen Geschlechterrollen geprägt.»**

von rationalen sowie sozialen und emotionalen Kompetenzen wird im Rahmen der Ausstellung in verschiedener Weise thematisiert werden, nicht zuletzt in verschiedenen Sonderschauen. Dabei wird auch die Bedeutung des Individuums deutlich, für das es nicht nur einen einzigen richtigen Weg gibt, sondern das über verschiedene, auch unterschiedliche Stationen zur beruflichen Erfüllung finden kann.

## **Überraschende Bildungsbiografien**

Die Aussage, dass nicht nur klassische Bildungswege berufliche Erfüllung versprechen können, wird an der 19. Ostschweizer Bildungs-Ausstellung ebenfalls auf spannende und unterhaltsame Weise unterstrichen. Eine Serie von Kleinplakaten stellt aussergewöhnliche Bildungsbiografien vor: Personen, deren Laufbahnen vom Offensichtlichen und Gewohnten abweichen, und die dennoch – oder gerade auch deswegen – ihr Glück im Job gefunden haben.

Mit der Präsentation unterschiedlicher Bildungsbiografien möchte die OBA einerseits junge Erwachsene ermutigen, bei der Ausbildungs- bzw. Berufswahl

## **Veranstaltungen und Wettbewerbe**

Neben Informationen zu rund 1200 Bildungsangeboten erwartet die Besucher der Ostschweizer Bildungs-Ausstellung ein attraktives Rahmenprogramm, in dem auf unterschiedliche Weise Bezüge zum aktuellen OBA-Motto hergestellt werden. Zu den Programmpunkten gehören neben diversen Forumsveranstaltungen und Sonderschauen (siehe Kasten) auch zwei Berufsmeisterschaften: Einerseits tragen die Elektroinstallateurinnen und -installateure während der gesamten Ausstellungsdauer in der Halle 2.0 ihre Regionalmeisterschaft aus. Andererseits können Interessierte im Aussenbereich vor der Halle F9 den Steinmetznachwuchs beim Kampf um den Schweizermeistertitel beobachten. Die jungen Berufsleute stellen dabei ihr Können am Naturstein unter Beweis.

Zum vielseitigen Rahmenprogramm gehört auch dieses Jahr wieder die FHS e-Business Challenge, die als Kooperationsveranstaltung durchgeführt wird. Im Rahmen dieses Wettbewerbs entwickeln Berufs-



**OSTSCHWEIZER  
BILDUNGS-  
AUSSTELLUNG**

—  
**31. AUGUST BIS  
4. SEPTEMBER 2012**

—  
**WWW.OBA.SG**



fach- und Mittelschüler neuartige Geschäftsideen, die durch den Einsatz moderner Informatik- und Kommunikationsmittel möglich werden. Eindrücklich ist jeweils auch, was beim Wettkampf «Skills» entsteht, bei dem sich Lernende technischer Berufe messen. Der Skills-Talk mit Prominenten unter der Leitung von Felix Merz steht wiederum am OBA-Sonntag auf dem Programm.

#### **Zwei Drittel Jugendliche**

Auch zur 19. OBA werden gegen 25'000 Besucherinnen und Besucher erwartet. Bildungsinteressierte Erwachsene machen erfahrungsgemäss rund ei-

nen Drittel des Publikums aus. Die Mehrheit bilden Jugendliche, die in den meisten Fällen kurz vor ihrem Schulabschluss stehen. Sie können sich umfassend über das breite Spektrum von Möglichkeiten zu informieren und Berührungspunkte mit der Arbeitswelt abzubauen.

Oft nutzen Lehrpersonen die Gelegenheit, die OBA mit ganzen Schulklassen zu besuchen. Klassenregistrierungen sind unter [www.oba.sg](http://www.oba.sg) möglich. Aber auch Eltern sind eingeladen, die Messe gemeinsam mit ihren Kindern zu besuchen. Dank der Unterstützung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT ist der Eintritt auch 2012 kostenlos.

## OBA-Sonderschauen 2012

#### **Soziale Kompetenzen aus verschiedenen Perspektiven**

Das Schwerpunktthema der diesjährigen OBA widerspiegelt sich unter anderem auch in den verschiedenen Sonderschauen, die das Rahmenprogramm der Ausstellung prägen. Passend zum Motto „Harte Kriterien, weiche Faktoren: Bildung als Gesamtpaket“ beleuchten die Sonderschauen den Fokus «Soziale Kompetenzen» aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

#### **Kompetenz vor Geschlecht**

Dass sozialen Kompetenzen im Bereich der Gleichstellungsförderung grosse Bedeutung zukommt, zeigt die Sonderschau des Kompetenzzentrums Integration, Gleichstellung und Projekte des Kantons St.Gallen. Denn noch heute sind die Ausbildungs- und Berufsbilder Jugendlicher wesentlich von alt hergebrachten stereotypen Geschlechterrollen geprägt. Gleichzeitig gewichten junge Erwachsene harte, messbare Faktoren bei der Berufswahl sehr viel stärker als weiche – obwohl der ausgewogene Mix in der komplexen Arbeitswelt immer relevanter wird. Die Sonderschau «Kompetenz vor Geschlecht» möchte die Jugendlichen zur Diskussion über diese Fragen anregen und sie ermutigen, bei der Berufswahl auch Optionen abseits ausgetretener Pfade in Erwägung zu ziehen.

#### **Gateway-Berufswahltest**

Der Personaldienstleister Multicheck präsentiert an der diesjährigen OBA den Gateway-Berufswahltest als Sonderschau: ein einfaches Rollenspiel, das Jugendliche durch die ersten Schritte der Berufswahl führt. Begleitet von Laienschauspielern, durchlaufen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Reihe von drei Szenen.

Stationen darin sind unter anderem ein Berufsorientierungstest einschliesslich Ergebnisbesprechung, ein Besuch an der OBA, ein Gespräch mit einem Berufsbildner, Eignungs- und Persönlichkeitsanalysen

sowie das Erstellen eines Bewerbungsdossiers. Das Karriereportal Gateway führt als roter Faden durch das Rollenspiel. Natürlich bilden auch in dieser Sonderschau soziale Kompetenzen einen wesentlichen Bestandteil.

#### **Slow-jump**

Hinter der Bezeichnung «Slow-jump» steckt ein mobiles Fotostudio in Form eines Turms – geschaffen von Jugendlichen für Jugendliche. Die Attraktion der Schweizerischen Metall-Union steht für Innovation, Spass am Material Metall, Neugierde an Technik und nicht zuletzt: soziale Kompetenz. So schliesst sich auch in dieser Sonderschau der Kreis rund um das OBA-Motto 2012.

Und das ist «Slow-jump»: Eine High-Speed-Kamera filmt Jugendliche beim Springen im Studio – in Zeitlupe. Diese Clips werden dann auf Youtube geladen. Die Jugendlichen nehmen in kleinen Gruppen teil und sind aufgefordert, die gesamte Aktion gemeinsam zu planen und sich vorab auf eine Choreografie zu einigen. Dadurch wird soziale Kompetenz in den fertigen Slowmotion-Kurzfilmen gewissermassen erlebbar.

#### **Jugendliebe Alkohol**

Auch die Stiftung Suchthilfe greift das Schwerpunktthema der diesjährigen OBA auf. In ihrer Sonderschau fragt sie nach den Kompetenzen, die für einen vernünftigen Umgang mit Alkohol nötig sind. Welche Bedingungen begünstigen Suchtverhalten bei Jugendlichen, welche unterstützen den verantwortungsvollen Konsum?

Besucherinnen und Besucher können sich nicht nur über das Thema informieren, sondern sich auch auf spielerische Art damit auseinandersetzen. Ein Selbsttest gibt den teilnehmenden Jugendlichen Aufschluss über die eigene Suchtgefährdung. Zudem lädt die S:Bar ein, bei einem erfrischenden Getränk Energie für weitere OBA-Streifzüge zu tanken.

## Die hohen Anforderungen des ZbW zahlen sich im Berufsleben aus.

Jérôme Blaser, Lehrgang Dipl. Techniker HF



Erhältlich im  
App Store

Die Leistungsschule

### Unsere Kompetenz auf einen Blick

#### Höhere Fachschule

- Dipl. Techniker/in HF
- Fachrichtungen:
  - Betriebstechnik
  - Elektrotechnik
  - Informatik
  - Maschinentechnik
  - Mediatechnik
- Dipl. Rechtsassistent/in HF
- Dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF

#### Nachdiplomstudien NDS HF

- Betriebswirtschaft
- Energiemanagement

#### Höhere Fachausbildungen

- Eidg. dipl. Elektroinstallateur/in\*
- Elektro-Projektleiter/in EFA
- Elektro-Sicherheitsberater/in EFA
- Elektro-Vorarbeiter/in VSEI
- Eidg. dipl. Industriemeister/in\*
- Instandhaltungsfachmann/fachfrau EFA
- Prozessfachmann/fachfrau EFA
- Werkmeister/in
- Rechtsagent/in (Vorbereitung auf kant. Patent)
- Qualitätssachmann/fachfrau
- Qualitätsmanager/in
- Sachbearbeiter/in Planung (Schreiner VSSM)
- Unternehmerschulung SIU

\* Eidg. höhere Fachprüfung mit Diplom (ED)  
EFA = Eidg. Berufsprüfung mit Fachausweis

#### Berufspädagogik

- Ausbilder/in EFA
- Berufsbildner/in
- Seminare für Berufsbildner/innen (Lehrmeister) und Ausbildungsverantwortliche
- HF-Dozent/in

#### Führungsseminare

- **Fachkurse** in den Bereichen Grundlagen, Automation, Berufspädagogik, Elektrotechnik, Holztechnik

#### Technische Fachkurse für Firmen

- **Firmeninterne Weiterbildung nach individuellem Bedarf**

#### Interessiert?

Gerne senden wir Ihnen die detaillierte Kursbeschreibung zu.



**Zentrum für berufliche  
Weiterbildung**  
Gaiserwaldstrasse 6  
9015 St. Gallen  
Tel. 071 313 40 40  
Fax 071 313 40 00  
info@zbw.ch

Informationsabende: [www.zbw.ch](http://www.zbw.ch)

# GLÜCKLICHE KUNDEN



Die VRSG macht ihre Kunden glücklich. Mit bedürfnisgerechten, professionellen IT- und eGovernment-Lösungen, umfassender Beratung und überzeugendem Support. Darauf zählen bereits heute 180 Gemeinden und Kantone.

**VRSG** | **Verwaltungsrechenzentrum AG St.Gallen** | [www.vrsg.ch](http://www.vrsg.ch)



Vertrauen verbindet.

**Tönt gut. :-)**  
**[www.helvetia.ch/jobs](http://www.helvetia.ch/jobs)**



Offene Lehrstellen



**Für alle unter 25.**  
**Helvetia Jugendversicherung.**  
**[www.helvetia.ch/u25](http://www.helvetia.ch/u25)**

T 058 280 5050, [www.helvetia.ch](http://www.helvetia.ch)  
**Ihre Schweizer Versicherung**

**helvetia** 