

# Höhere Fachschule Südostschweiz gibt wirtschaftliche Impulse

Welchen Nutzen bringt die IBW Höhere Fachschule Südostschweiz der regionalen Wirtschaft? Das Fazit einer Studie der HTW Chur fällt positiv aus: Die Produktivität der Firmen steigt. *Franz Kronthaler, Peter Tromm*

**Abstract** Bei höheren Fachschulen steht die Vertiefung des Fachwissens im Zentrum. Indem die Studierenden berufliche Kompetenzen erlangen, steigt die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen. Eine Studie hat am Beispiel der IBW Höhere Fachschule Südostschweiz untersucht, welche regionalwirtschaftlichen Effekte von der beruflichen Weiterbildung ausgehen. Die Ergebnisse zeigen, dass die IBW ein wichtiger regionaler Arbeitgeber ist. Zudem gehen von der IBW bedeutende produktivitätssteigernde Wirkungen aus, und die Innovationskraft der regionalen Unternehmen wird erhöht. Sowohl Unternehmen als auch die Arbeitskräfte profitieren stark von der Möglichkeit, sich regional weiterzubilden.

**L**ebenslanges Lernen nimmt in der Arbeitswelt eine immer grössere Bedeutung ein. Der technologische Fortschritt sowie sich ändernde Rahmenbedingungen zwingen Unternehmen und Arbeitnehmer, sich permanent den Neuerungen anzupassen, um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Höhere Fachschulen nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Im Berufsbildungssystem der Schweiz sind sie für die höhere Berufsbildung zuständig (siehe *Abbildung* auf S. 58). Sie richten sich in erster Linie an Personen mit dem Fachmittelschulabschluss und dem Eidgenössischen Fähigkeitsausweis. Ziel der Ausbildung ist es, Fachkenntnisse zu vermitteln: Absolventen sollen praktische, fachliche und führungsbezogene Aufgaben wahrnehmen können, und sie sollen in der Lage sein, Produkte und Dienstleistungen zu gestalten und zu entwickeln.

## Das Bildungssystem in der Schweiz

Die Höhere Fachschule Südostschweiz (IBW) bietet in den Kantonen Graubünden, St. Gallen und Glarus an den vier Hauptstandorten Chur, Maienfeld, Sargans und Ziegelbrücke Aus- und Weiterbildungen an. Die IBW wurde 1990 als «Institut für berufliche Weiterbildung Graubünden» gegründet. Heute umfasst die Fachschule 25 Abteilungen. Ausbildungsschwerpunkte sind Wirtschaft, Technik und Informatik, Sprachen, Didaktik und Lifestyle, Bau, Architektur und Gestaltung sowie Wald und Holz. Im Jahr 2017 besuchten rund 1300 Personen einen Lehrgang und 4300 Teil-

nehmende einen Kurs. Das Jahresbudget betrug 20 Millionen Franken.

Welche regionalen Beschäftigungs- und Wertschöpfungseffekte gehen von der IBW aus? Diese Nachfrageeffekte versuchten wir in einer Studie zu ermitteln, wobei wir ein regionalwirtschaftliches Multiplikatormodell verwendeten.<sup>1</sup>

Bei der Beschäftigung und der Wertschöpfung muss zwischen direkten, indirekten und induzierten Effekten unterschieden werden. Erstere entstehen direkt an der IBW. Indirekte Effekte treten aufgrund von Investitionen und Vorleistungsverflechtungen auf. Induzierte Effekte schliesslich werden aufgrund von Konsumausgaben der IBW-Mitarbeitenden und der Studierenden geschaffen.

Die Untersuchung zeigt: Die IBW trägt massgeblich zur Beschäftigung in ihrem Wirkungsraum bei. So werden an der IBW direkt 119 Vollzeitäquivalente<sup>2</sup> beschäftigt. Über indirekte und induzierte Effekte addiert sich der Beschäftigungseffekt zu insgesamt 177 Vollzeitäquivalenten. Die Wertschöpfung steigert die IBW im Wirkungsraum um insgesamt 20,1 Millionen Franken. Die direkte Wertschöpfung in Höhe von 14,6 Millionen Franken resultiert dabei aus den Einkommenszahlungen der IBW, die zu 86 Prozent in der Region verbleiben, sowie den Konsumausgaben der Studierenden. Weitere 3 Millio-

nen Franken fallen bei den regionalen Unternehmen über Vorleistungsverflechtungen an. Über Konsumausgaben entsteht zudem eine induzierte regionale Wertschöpfung in Höhe von 2,5 Millionen Franken.

Bei einer Weiterbildungsinstitution wie der IBW sind solche Nachfrageeffekte aus regionalwirtschaftlicher Sicht zwar «nice to have». Von deutlich grösserer Bedeutung sind aber Angebotseffekte, die zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen und zu regionalem wirtschaftlichem Wachstum führen. Erreicht die Weiterbildung ihr Ziel, so sind die regionalen Arbeitskräfte produktiver und innovativer. Dadurch werden auch die Unternehmen wettbewerbsfähiger.

## Die Sicht der Alumni

Um den Wirkungen auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit auf die Spur zu

### Tätigkeitsbereiche vor und nach dem IBW-Lehrgang (Alumni-Befragung von Juni 2018)

	Vorher	Nachher
Sachbearbeitung	38%	19%
Fachspezialist	30%	28%
Projektleitung	10%	20%
Teamleitung	8%	14%
Leitung mehrere Führungsebenen	3%	7%
Mitglied Geschäftsleitung	3%	4%
Geschäftsleiter	3%	5%
Selbstständiger Unternehmer	1%	1%
Andere Funktion	3%	2%
Nicht beschäftigt	1%	1%
Keine Angabe	3%	1%

N=198, Wilcoxon-Vorzeichen-Rang-Test auf Erhöhung; p-Wert = 0,00000657, V=259).

1 Baur, P.; Voll, F.; Hediger, W.; Ketterer, L.; Siegrist, D. (2015). Projektbericht «Prototyp Graubünden» – Meilenstein im Rahmen des Gesamtprojektes «Value\_Nat\_Cult\_Schweiz, Chur und Rapperswil: HTW Chur und HSR Rapperswil.

2 Ein Vollzeitäquivalent entspricht einer Beschäftigung von einer Person zu 100 Prozent.



KEPSTONE

kommen, haben wir im Juni 2018 bei den Lehrgangsteilnehmern der Abschlussjahre 2015 bis 2018 eine Umfrage zum Nutzen der Weiterbildung durchgeführt. Insgesamt wurden 1269 Ehemalige per E-Mail angeschrieben. Mit 198 ausgefüllten Fragebögen betrug die Rücklaufquote 16,5 Prozent.

Bei der Umfrage wurde zwischen dem persönlichen Nutzen und dem Nutzen für das Unternehmen unterschieden. Während im ersten Fall das Fachwissen, die Kompetenzen und der Wert auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden, nützt die Weiterbildung den Unternehmen, indem sich zum Beispiel die Produktivität erhöht oder indem die Mitarbeitenden die Aufgaben besser erfüllen sowie neue Ideen einbringen.

Die grosse Mehrheit der befragten Alumni gibt an, die Weiterbildung habe das berufliche Wissen und die Fachkompetenz erhöht. Sie trage dazu bei, berufliche Aufgaben besser zu erfüllen. Zudem sagt eine grosse Anzahl der Alumni aus, der Lehrgang helfe, Ideen ins Unternehmen einzubringen und bestehende Prozesse und Unternehmensstrukturen zu verbessern. Insgesamt erhöht die Weiterbildung somit die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Unternehmen. Darü-

ber hinaus steigert sie den Wert der Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt und befähigt diese zu höherwertigen Aufgaben.

Rückschlüsse auf den Nutzen der Weiterbildung lassen sich auch anhand der Stellenprofile ziehen: Welche Funktion haben die Lehrgangsteilnehmer vor und nach dem durchgeführten Lehrgang wahrgenommen? Hier zeigt sich deutlich eine Veränderung in Richtung höherwertige Aufgaben (siehe Tabelle). Während beispielsweise vor dem Lehrgang 38 Prozent der Befragten in der Sachbearbeitung tätig gewesen waren, arbeiteten danach nur noch 19 Prozent in diesem Bereich.

Gleichzeitig dazu hat die Anzahl der Personen in Führungsfunktionen signifikant zugenommen. Bei Projektleitern verdoppelte sich der Anteil von 10 auf 20 Prozent, und bei Teamleitern stieg der Anteil von 8 auf 14 Prozent. Bei Vorgesetzten mit einer Leitungsfunktion über mehrere Führungsebenen steigerte er sich von 3 auf 7 Prozent.

Befragt nach der Einkommensveränderung, geben 7 von 10 Personen an, der Lehrgang habe zu einer Erhöhung des fixen Jahreseinkommens geführt. Die durchschnittliche Einkommenszunahme liegt bei

Dank der Höheren Fachschule Südostschweiz steigt die Innovationskraft in der Region: Blick auf Chur.

9 Prozent.<sup>3</sup> Geht man davon aus, dass das Einkommen die Produktivität der Beschäftigten widerspiegelt, so deutet das Ergebnis deutlich auf eine Steigerung der Produktivität der Lehrgangsabsolventen hin.

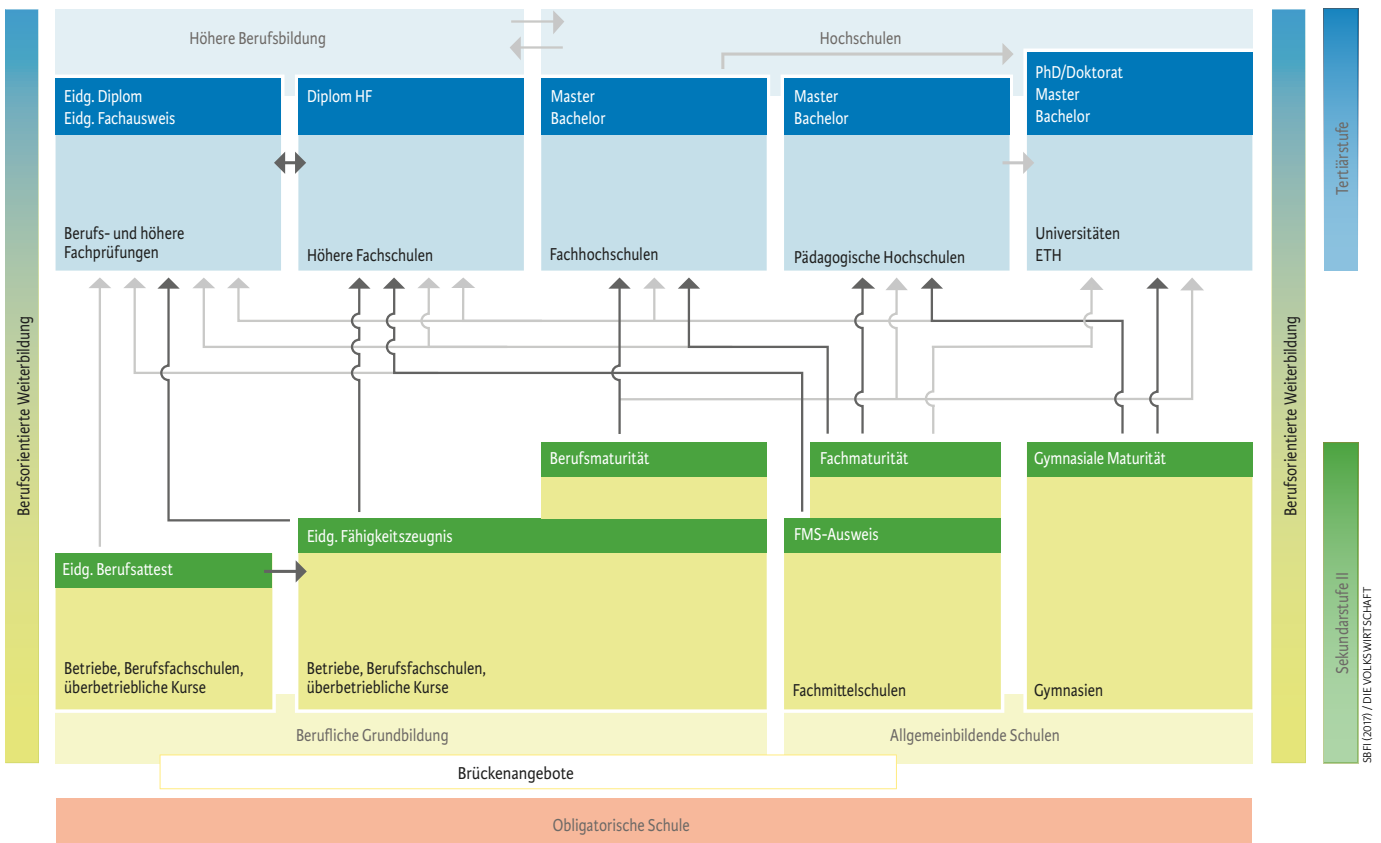
Insgesamt äussern sich die Lehrgangsteilnehmer zufrieden mit der Möglichkeit der regionalen Weiterbildung: 87 Prozent empfehlen die Weiterbildung an der IBW weiter.

## Vorteile für Unternehmen überwiegen

Zusätzlich zu den Absolventen befragten wir im Mai 2018 die Unternehmen, bei welchen die Studierenden in den Jahren 2015 bis 2018 angestellt waren. Insgesamt schrieben wir 668 Betriebe an. Zielgruppe der Befragung waren Unternehmenseigentümer, Geschäftsführer und Personalverantwortliche. Dabei erhielten wir 115 ausgefüllte Fragebögen zurück, was einem Rücklauf von 17,2 Prozent entspricht.

<sup>3</sup> Statistisch signifikant. Einstichproben-t-Test auf eine Einkommensveränderung.

Das Berufsbildungssystem in der Schweiz



■ üblicher Weg ■ möglicher Weg

Bei dieser Befragung stand der Nutzen, den die Unternehmen aus der Weiterbildung der Mitarbeiter ziehen, im Zentrum. Gemäss einer Mehrheit der Unternehmen hilft die Weiterbildung, das Berufswissen der Mitarbeiter aktuell zu halten und neue Ideen in das Unternehmen einzubringen. Knapp 60 Prozent der Unternehmen gaben an, die Weiterbildung helfe, die Produktivität und die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen. Die Unternehmen sehen aber nicht nur Vorteile in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter: Für 30 Prozent der Befragten stehen die Mitarbeiter aufgrund der Ausbildung stärker unter Zeitdruck, und Bearbeitungsaufträge werden zeitlich verzögert.

Insgesamt scheinen die Vorteile der Weiterbildung aber deutlich zu überwiegen. Über 90 Prozent der Unternehmen geben an, dass sie die Mitarbeitenden ermutigen, sich weiterzubilden. Fast 90 Prozent beteiligen sich dabei an den Weiterbildungskosten, und über 60 Prozent stellen für die Ausbildung Arbeitszeit zur Verfügung. 55 Prozent der befragten Firmen stellen eine Beförderung in Aussicht. Insgesamt sagen 55 Prozent der Befragten, die Möglichkeit der regionalen Weiterbildung sei «sehr wichtig» für ihr Unternehmen; 38 Prozent schätzen sie als «wichtig» ein. Nur 7 Pro-

zent bezeichnen sie als «weniger wichtig»; kein Unternehmen wählte «nicht wichtig».

Unterstützungsbedarf bei Firmen

Befragt man die Unternehmen, in welchen Bereichen sie gegebenenfalls Unterstützung benötigen, gibt mehr als die Hälfte an, die Vereinbarkeit mit den beruflichen Tätigkeiten könnte verbessert werden. Interessant ist, dass 35 Prozent der Unternehmen sagen, bei der Auswahl der richtigen Weiterbildung Unterstützung vonseiten der IBW zu benötigen. Hier besteht deshalb eine Möglichkeit, die Weiterbildung noch effizienter und produktiver für die Unternehmen zu gestalten.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die IBW hat einen hohen Bekanntheitsgrad in der Region, und fast alle nachgefragten Weiterbildungen werden angeboten. Potenzial seitens der IBW besteht darin, auf die Betriebe zuzugehen und direkt vor Ort den Bedarf der Betriebe abzuklären.

Die IBW hat eine Antennenfunktion, indem sie überregionales und regionales Wissen sammelt, verstärkt und weitergibt, einerseits über Lehrgänge, andererseits über Beratungsdienstleistungen. Ausgebaut werden

könnten Themenfelder wie Digitalisierung, Sozial- und Kommunikationskompetenzen und Nachhaltigkeit.



**Franz Kronthaler**  
Professor für Statistik und Volkswirtschaftslehre, Zentrum für wirtschaftspolitische Forschung, HTW Chur



**Peter Tromm**  
Professor für Nachhaltigkeit und Wirtschaft, Zentrum für wirtschaftspolitische Forschung, HTW Chur