

campus

FHO Fachhochschule Ostschweiz, Direktion, Bogenstrasse 7, 9000 St.Gallen
Tel. 071 280 83 83, Fax 071 280 83 89, www.fho.ch, info@fho.ch

35. Ausgabe 1 | 2017

Inhalt

› Themen

- › **FACHKRÄFTEMANGEL –
ROLLE DER FHS**
- › **ABWANDERUNG AUS DER
OSTSCHWEIZ STOPPEN**

› Beschäftigung & Ausbildung

- › **ZUSAMMENARBEIT MIT
REGIONALER INDUSTRIE**
- › **PFLEGE: KONZEPTE
FEHLEN**

› Beschäftigung & Ausbildung

- › **TECHNIK FÜR JUGENDLICHE**
- › **JOINT DEGREE IN EINER
ZUKUNFTSBRANCHE**

› Agenda

- › **INFORMATIONSANLÄSSE**
- › **FACHTAGUNGEN**
- › **VERANSTALTUNGEN**

Thema: Beschäftigung – Ausbildung – Fachkräfte

Liebe Leserinnen und Leser

Die Digitalisierung der Schweizer Wirtschaft ist in vollem Gange. Es gibt kaum Bereiche, die nicht von der rasanten technologischen Entwicklung betroffen sind. Junge Start-ups tauchen mit digitalen Geschäftsmodellen auf, etablierte Unternehmen entwickeln neue Geschäftsbereiche. Ein Schlüssel zum Erfolg sind gut ausgebildete Fachkräfte.

Der «War for Talents», der Kampf um die besten Köpfe, zeigt sich besonders drastisch im IT-Bereich. Big Data, Industrie 4.0, hochkomplexe Modernisierungsprozesse und gesellschaftliche Veränderungen erfordern Expertinnen und Experten mit einer grossen Vielfalt an Kompetenzen. Bei der Bewältigung des Fachkräftemangels nehmen Fachhochschulen eine Schlüsselposition ein. Sie sind am Puls der Wirtschaft, reagieren schnell auf den Arbeitsmarkt, richten ihr Ausbildungsprogramm auf die Zukunft aus und befähigen Fachkräfte mit den erforderlichen Kompetenzen und dem notwendigen Know-how.

In dieser Ausgabe stellen wir Ihnen vor, in welchen Zukunftsbranchen die Fachhochschule Ostschweiz ausbildet, wie sie die IT-Nachwuchsförderung voran bringt und wo die FHO Potenzial für zukunftsweisende Konzepte im Dialog mit der Praxis sieht.

Dr. Albin Reichlin, Direktor



Fachhochschulen versorgen Wirtschaft und Industrie mit dringend benötigten Fachkräften
(Foto: FHO-Studiengang Systemtechnik)

Fachkräftemangel – die wichtige Rolle der Fachhochschulen

Gute Konjunktur und schlechte Demografie haben eine ständige Lücke geschaffen, die seit einigen Jahren über die Einwanderung ausländischer Fachkräfte kompensiert werden konnte. Bei der Bewältigung des Fachkräftemangels sind die Fachhochschulen von zentraler Bedeutung.

STEFAN C. WOLTERS, UNIVERSITÄT BERN
Der Fachkräftemangel ist seit einigen Jahren ein Thema in der Schweiz und scheint somit weder eine vorübergehende mediale Modeerscheinung noch ein kurzlebiges zyklisches Phänomen zu sein. Obwohl mittler-

weile fast alle Berufe einen Fachkräftemangel beklagen, zeigt sich dieser besonders ausgeprägt in der Informatik, in den Gesundheitsberufen und in den Ingenieur- und Technikberufen oder, anders ausgedrückt, in den sogenannten MINT-Berufen, ergänzt

Editorial



Fachkräfte: Das Potenzial der Frauen ist noch lange nicht ausgeschöpft

um die Gesundheitsberufe. Die Politik ist sich dieses Problems bewusst und hat deshalb diese Berufe in der bildungspolitischen Erklärung von Bund und Kantonen aus dem Jahr 2015 namentlich erwähnt und Massnahmen zur Minderung des Mangels angemahnt.

Ein Problem, das es nicht geben dürfte

Fachkräftemangel ist ein Phänomen, das einem Ökonomen Bauchschmerzen bereitet, weil es einen solchen bei funktionierenden Märkten aus drei Gründen – zumindest mittelfristig – gar nicht geben dürfte. Bekommen Firmen zu wenig Fachkräfte, dann sollten sie erstens die Löhne anheben, in der Hoffnung kurzfristig von der Konkurrenz oder aus dem Ausland schon ausgebildete Fachkräfte zu erhalten oder damit sie zumindest mittelfristig die Ausbildungsentscheidungen der Jugendlichen so beeinflussen, dass sich diese vermehrt für die Mangelberufe entscheiden.

Was funktioniert in der Schweiz nicht?

Natürlich können Firmen die Löhne für Fachkräfte nicht beliebig anheben, weil sich die Produkte und Dienstleistungen dadurch verteuern und die Wettbewerbsfähigkeit sinkt. Können die Löhne also nicht mehr weiter angehoben werden, dann kann man zweitens durch Rationalisierungen versuchen, wenigstens einen Teil der Fachkräfte durch Technologie zu ersetzen oder drittens durch eine Auslagerung der Pro-

duktion in andere Länder versuchen, den Fachkräftebedarf dort zu decken, wo solche noch günstig verfügbar sind. Hält man sich diese Möglichkeiten vor Augen, muss man sich fragen, welche der oben genannten Mechanismen nicht spielen, so dass es zu einem chronischen Fachkräftemangel in der Schweiz gekommen ist.

Ein Zusammenspiel vieler Faktoren

Die gute Nachricht vorneweg: Hätte die Schweiz die Finanz- und Wirtschaftskrise von 2007/2008 nicht relativ unbeschadet überstanden, sprächen wir nicht seit Jahren von einem Fachkräftemangel, sondern darüber, wie wir dringend benötigte Arbeitsplätze für ein Heer von Arbeitslosen schaffen könnten. Ein Blick in südlich und westlich von uns gelegene Nachbarstaaten genügt, um dies festzustellen. Neben der relativ gut laufenden Konjunktur sieht sich die Schweiz nun schon einige Jahre konfrontiert mit demografisch bedingten kleineren Abschlussjahrgängen aus der obligatorischen Schule und verzögert, aus den Berufslehren, Gymnasien und Hochschulen.

Lücke durch Konjunktur und Demografie

Gute Konjunktur und schlechte Demografie haben eine ständige Lücke geschaffen, die seit einigen Jahren über die Einwanderung ausländischer Fachkräfte kompensiert werden konnte. Leider hat diese Einwanderung aber gleichzeitig selbst wieder einen neuen Fachkräftemangel geschaffen:

Einerseits dadurch, dass der Lohndruck und der Anreiz für Auslagerungen ausblieben. Und andererseits deshalb, weil die Schweizer Wirtschaft so sehr kompetitiv bleiben und Marktanteile gewinnen konnte, was wiederum einen ständigen Mehrbedarf an Fachkräften hervorrief. Hier sind aber Veränderungen absehbar. Unklar und abhängig von der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative ist jedoch, ob das Ausbleiben ausländischer Fachkräfte eher zur Mobilisierung inländischer Fachkräfte oder zu einer verstärkten Rationalisierung und Auslagerung von Tätigkeiten führen wird.

Fachhochschulen stärken heisst Wirtschaft stärken

Soll wenigstens ein Teil der Fachkräftelücke mit inländischem Personal geschlossen und mit einem Angebot an inländischen Fachkräften eine Abwanderung der Schweizer Wirtschaft gebremst werden, dann sind dafür die Fachhochschulen und ihr Zusammenspiel mit der beruflichen Grundbildung von zentraler Bedeutung. Da sich der Schweizer Weg mit einem beschränkten Zugang zur gymnasialen Maturität und einer gut ausgebauten beruflichen Grundbildung auf der Sekundarstufe II bewährt hat, werden die Fachhochschulen systemisch gebraucht, damit diese Mehrheit der Jugendlichen einen auf sie zugeschnittenen Weg zur Hochschulbildung hat.

Vorteil: Starke berufliche Grundbildung

Darüber hinaus gelingt es in der beruflichen Grundbildung durch das gute Angebot an Lehren in der Industrie, viele Jugendliche (wenn auch leider zu wenig Frauen) für MINT-Berufe zu begeistern – Jugendliche, von denen wir nicht wissen, für welche Bildungsgänge sie sich bei einem gymnasial-universitären Bildungsweg entschieden hätten. Und last but not least können die anwendungsorientierten Fachhochschulstudiengänge in viel kürzerer Zeit die Wirtschaft mit den dringend benötigten Fachkräften versorgen als die Universitäten und ETHs, die eine andere Funktion erfüllen. Somit kann man in aller Kürze den Schluss ziehen: Eine Stärkung der Fachhochschulen lindert den Fachkräftemangel und stärkt gleichzeitig den Wirtschaftsplatz Schweiz.

→ stefan.wolter@vwi.unibe.ch

Abwanderung aus der Ostschweiz stoppen

Die ostschweizerische Wirtschaft wächst, hinkt jedoch im schweizerischen Vergleich markant hinterher. Im Interview erklärt Dr. Kurt Weigelt, Direktor der Industrie- und Handelskammer IHK St.Gallen-Appenzell und Mitglied im Fachhochschulrat Ostschweiz die Beschäftigungssituation in der Ostschweiz.



Herausforderung für die Ostschweiz: Braindrain von Fachkräften stoppen

Herr Weigelt, die Fachkräfteinitiative des Bundes verlangt Massnahmen gegen den Fachkräftemangel. Wie beurteilen Sie die Situation?

Der Fachkräftemangel beschäftigt uns alle. Als Folge der demografischen Entwicklung nehmen die altersbedingten Rücktritte aus dem Arbeitsmarkt zu, während gleichzeitig weniger Jugendliche in die Berufswelt eintreten. Dazu kommt der technologische Wandel, der alle Berufe anspruchsvoller macht. Dies führt zu einem Kampf um Talente. Überlagert werden diese Herausforderungen durch die politische Entwicklung. Auch in der Schweiz hoffen viele, durch eine Re-Nationalisierung des Arbeitsmarktes ihren Arbeitsplatz und ihre wirtschaftliche Situation sichern zu können. Eine gefährliche Illusion. Dies alles zusammen kann sich zu einem ungeniessbaren Cocktail entwickeln, der unsere wirtschaftliche Zukunft gefährdet.

Wie schätzen Sie die Beschäftigungslage in der Ostschweiz ein?

Auch in der Ostschweiz hat sich die Beschäftigung nach dem durch die Finanzmarktkrise ausgelösten Rückgang wieder positiv entwickelt, allerdings markant schwächer als in der übrigen Schweiz. Zudem geht das Beschäftigungswachstum zu

einem grossen Teil auf den öffentlichen Sektor zurück. Gesundheit, Bildung und Verwaltung wachsen, der private Sektor baut tendenziell Arbeitsplätze ab. Dies gilt insbesondere für den industriellen Sektor, der für uns unverändert von grosser Bedeutung ist. Diese langfristige Entwicklung macht uns Sorge. Auch für die Frage der Beschäftigung gilt, dass wir die kurzfristigen Veränderungen überbewerten und diejenigen unterschätzen, die in den nächsten zehn Jahren zu erwarten sind. Wir haben Handlungsbedarf.

Wie können gut ausgebildete Frauen stärker in den Arbeitsmarkt integriert werden?

In erster Linie sollten wir mehr «liefern» und weniger «lafern». Als Arbeitgeber sind wir aufgefordert, flexible Arbeitszeit- und Karrieremodelle anzubieten. Hier mache ich mir allerdings weniger Sorgen. Unternehmen, die sich nicht anpassen, werden zu den Verlierern auf dem Arbeitsmarkt. Anders sieht es in der Politik aus. Hier sind es ausgerechnet diejenigen Funktionäre und Politiker, die am lautesten die ungenügende Arbeitsmarktintegration von gut ausgebildeten Frauen beklagen, die beispielsweise mit dem faktischen Verbot der Vertrauensarbeitszeit die notwendige Flexibilisierung verhindern. Und statt endloser Diskus-

sionen um Krippenplätze und Steuergutschriften braucht es endlich flächendeckend Tagesschulen.

Wie beurteilen Sie den Ansatz ältere Arbeitnehmende länger in den Arbeitsprozess einzubinden?

Das ist wichtig. Allerdings kämpfen wir hier mit denselben politischen Widrigkeiten wie bei der Einbindung von gut ausgebildeten Frauen in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitskosten von älteren Arbeitnehmenden liegen als Konsequenz staatlicher Lohnvorschriften und Pensionskassenregulierungen weit über denjenigen junger Arbeitskräfte. Auch in diesem Zusammenhang heisst das Gebot der Stunde Veränderung. Es wird uns nicht gelingen, mit Arbeitsmarktregulierungen aus dem Industriezeitalter die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen.

Welche Massnahmen wären zielführend für die Ostschweiz?

In erster Linie müssen wir alles daransetzen, den Braindrain von tertiär ausgebildeten Fachkräften im Gesundheitswesen sowie in der Informations- und Kommunikationstechnologie zu stoppen. Der Weg dazu führt über Investitionen in unsere Fachhochschulen und in die Universität. Allerdings müssen nicht alle alles machen. Es braucht eine echte Zusammenarbeit aller Institutionen. Dazu gehört für uns zwingend die Vereinheitlichung der strategischen und politischen Führung der Fachhochschule Ostschweiz. Wir müssen alle am gleichen Strick und vor allem in die gleiche Richtung ziehen.

Wie kann das Bildungssystem effektiv auf den Fachkräftemangel reagieren?

Auf allen Stufen unseres Bildungssystems sind wir aufgefordert, Ausbildungsinhalte und Ausbildungsformen den Herausforderungen der Zukunft anzupassen. Heute streiten wir über Frühfranzösisch oder Frühenglisch. Hier der angebliche nationale Zusammenhalt, dort die Realitäten einer globalisierten Gesellschaft. Weit sinnvoller wäre es wohl, sich über Frühinformatik zu unterhalten. Auch in der Bildungspolitik gilt das Wort von Albert Einstein: «Die reinste Form des Wahnsinns ist es, alles beim Alten zu lassen und trotzdem zu hoffen, dass sich etwas ändert.»



Neues Forschungswissen – unabdingbar für die regionale Industrie, um wettbewerbsfähig zu bleiben

Zusammenarbeit mit der regionalen Industrie

Die Fachhochschulausbildung fokussiert auf eine praxisbezogene Ausbildung. Um neue Ideen und Produkte zu entwickeln, ist die Zusammenarbeit mit der regionalen Industrie unabdingbar. Umgekehrt profitiert die Industrie von der Forschungspartnerschaft mit der Fachhochschule, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

ANDREAS ETTEMEYER, NTB BUCHS

Hervorragende Ingenieurausbildung für die Industrie – um dieses Ziel zu erreichen, verfolgt die NTB einen ganzheitlichen Systemtechnikansatz: Die Studierenden lernen, wie verschiedene technische Disziplinen zusammenwirken, um am Ende funktionierende und innovative Lösungen und Produkte zu schaffen. Ein wichtiger Fokus ist die praxisbezogene Ausbildung der jungen Ingenieurinnen und Ingenieure. In Labors führen sie eigene Hands-on-Versuche durch und erleben modernste Fertigungs- und Entwicklungseinrichtungen im Einsatz.

Von der Idee zum innovativen Produkt

Die NTB nimmt im Technologietransfer einen Spitzenplatz ein. Im Gespräch zwischen Industrie und Forschung und im direkten Kontakt werden heute die Ideen geboren, unter Einbezug von Studierenden Konzepte und Funktionsmuster entwickelt und morgen als innovatives Produkt oder Dienstleistung von der Industrie auf dem Markt angeboten. Zur Förderung dieses Austausch-

sches ist die Fachhochschule in einschlägigen Verbänden und Netzwerken aktiv und führt zahlreiche Veranstaltungen durch. Monatliche Industriekolloquien schaffen Begegnungen zwischen Industriekollegen und Forschern. Industrierelevante Themenschwerpunkte werden regelmässig im Rahmen industrieorientierter Veranstaltungen behandelt.

Sichtbarkeit durch gemeinsame Auftritte

Wichtig für die regionale Wirkung ist die Fokussierung der Kompetenzen auf die Bedürfnisse der regionalen Industrie. Für die vorwiegend klein- und mittelständisch geprägte regionale Industrie wiederum ist es von grosser Bedeutung, gemeinsam aufzutreten und die eigenen Stärken zu zeigen, um sich in Politik und Gesellschaft zu positionieren und Aufmerksamkeit zu erhalten. Junge Menschen orientieren sich an Vorbildern – und da bleiben zu kleine Strukturen häufig auf der Strecke. In diesem Sinne sind beispielsweise die Aktivitäten im Bereich der Photonik zu verstehen.

Regionaler Photonik-Schwerpunkt

Die Schweizer Photonikindustrie ist in der Ostschweiz konzentriert und setzt sich aus Unternehmen aller Bereiche der Wertschöpfungskette zusammen. Die enge Vernetzung und der intensive Austausch über viele Jahre zwischen der Fachhochschule und diesem Industriecluster ermöglichte die Entstehung gemeinsamer Aktivitäten. Heute gibt es eine Fachgruppe Photonics der Swissmem, die aktiv an der Entwicklung eines gemeinsamen öffentlichkeitswirksamen Markenbildes arbeitet.

Neues Lehrangebot, neues Know-how

Aufgrund der Anforderungen dieser Industriegruppe wurde ein neues Lehrangebot für Photonik auf Bachelorebene geschaffen. Zusätzlich konnte gemeinsam mit dem Forschungszentrum RhySearch sogar ein neuer Forschungsschwerpunkt «Optical High End Coatings» geschaffen werden, der interessante Projekte mit der Photonikindustrie der Region durchführt und dazu beiträgt, dass die über 50 Jahre gewachsene Beschichtungstradition im Rheintal erfolgreich weiterentwickelt wird.

Wettbewerbsfähig durch Forschung

In den vergangenen Jahren wurde stark in neue Labors investiert. In den neuen Reinnräumen können miniaturisierte Strukturen und Systeme mit modernsten Verfahren gefertigt werden. Die Klimakammern erlauben Umweltsimulation zur Prüfung von Wärmepumpen oder anderen Systemen. Das Koordinaten- und Oberflächen-Messzentrum gehört zu den modernsten der Schweiz. Die neue Infrastruktur dient dazu, den Unternehmen der Region die Forschungsmöglichkeiten zu bieten, die sie brauchen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und sich für die Zukunft zu rüsten.

Fachwissen weitergeben

Gleichzeitig werden diese Möglichkeiten genutzt, um Studierende auszubilden und im Beruf stehende Fachleute weiter zu qualifizieren. Die Fachhochschule bietet praxisorientierte Weiterbildungen an, die häufig massgeschneidert für ein Unternehmen modernste Technologie und Methoden vermitteln.

→ www.ntw.ch

Es fehlen ganzheitliche Konzepte

Die Zahl von ausgebildeten Pflegefachpersonen steigt – trotzdem reisst der Fachkräftemangel nicht ab. Birgit Vosseler, neue Fachbereichsleiterin Gesundheit der Fachhochschule St.Gallen, sieht dafür viele Gründe: Neben dem demografischen Wandel nennt sie auch fehlende Konzepte in der Pflege.



«Noch fehlen Konzepte, um die Herausforderungen in der Pflege zu bewältigen.»

BASIL HÖNEISEN, FHS ST.GALLEN
Der Begriff des Fachkräftemangels ist längst kein Novum mehr, und doch scheint eine Lösung des Problems nicht in Sicht: Es fehlt an Personal, insbesondere in der Pflege. Bis im Jahr 2025 werden gemäss dem aktuellsten nationalen Versorgungsbericht im Bereich der Pflege und Betreuung lediglich knapp 60 Prozent des Bedarfs an Personal gedeckt sein – und dies, obwohl die Personalbestände in Pflege und Betreuung in den Jahren 2010 bis 2014 um knapp 14 Prozent zugelegt haben.

Konzepte für das Zusammenspiel

Birgit Vosseler, Fachbereichsleiterin Gesundheit an der Fachhochschule St.Gallen (FHS), sieht verschiedene Gründe für die aktuelle Situation: «Die doppelte Überalterung spielt eine grosse Rolle», sagt sie, «Zum einen wird der Mensch immer älter, zum anderen werden in den nächsten Jahren viele Pflegenden pensioniert.» Doch sei eine langfristige Lösung von weiteren Faktoren abhängig. «In der Pflege gibt es unterschiedliche Qualifizierungen. Es fehlen Konzepte, wie das Zusammenspiel der verschie-

denen Qualifikationen funktionieren soll. Das zieht neben Bildungsinstitutionen auch die Unternehmen in die Verantwortung.»

Alt versorgt alt

Der demografische Wandel kann das Gesundheitssystem stark beeinflussen. Denn nicht nur die Seniorinnen und Senioren werden älter, sondern auch die Pflegefachpersonen. «Alt versorgt alt. Das ist die aktuelle Situation», sagt Birgit Vosseler. Ausserdem können zurzeit nicht alle Pflegenden bis zur Pension im Beruf bleiben. «Ab einem gewissen Alter sind körperlich anstrengende Aufgaben nicht mehr für alle durchführbar.» Gemäss dem nationalen Versorgungsbericht gibt es in diesem Bereich einen deutlichen Handlungsbedarf.

Länger im Beruf halten

Gut ein Drittel des Pflegefachpersonals unter 35 Jahren ist nicht mehr im Beruf tätig, bei den über 50-jährigen Pflegefachpersonen sind es gar knapp 60 Prozent. «Deshalb ist es wichtig, dass sich Arbeitgeber Konzepte überlegen, wie sie ihre Leute im Beruf halten und auch gesund erhalten können.»

Dass die Menschheit grundsätzlich älter wird, hängt mit dem medizinischen Fortschritt der letzten Jahrzehnte zusammen. Dieser ermöglicht auch Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen ein bedeutend längeres Leben, was für den Bereich der Pflege eine neue Herausforderung ist. «Eine Person mit Trisomie 21 kann heute so alt werden, dass sie dement werden kann», nennt Birgit Vosseler ein Beispiel. «Der Fortschritt in der Medizin war und ist immer noch extrem.»

Verschiedene Ausbildungen vereinen

Im Pflegebereich gibt es verschiedene Qualifizierungen auf beruflicher sowie auf akademischer Ebene. Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe), Pflegefachfrau/-mann mit Diplom Höhere Fachschule (HF), Pflegefachpersonen mit Bachelor of Science in Pflege (FH) oder auch Pflegeexperten, die ihre neuen Rollen in der erweiterten Pflegepraxis mit Masterabschlüssen etablieren, sind nur einige davon. Was die Praxis als unübersichtlich wahrnimmt, sehen Bildungsinstitutionen als zu wenig eingebettet: «Es fehlen aktuell noch Konzepte, die den Skills- und Grade-Mix abbilden», sagt Vosseler. «Jetzt sind die HF-ler am Bett, die FH-ler suchen ihren Weg und die FAGEs machen alles.» Konzepte, wie die verschiedenen Rollen miteinander arbeiten können, seien unabdingbar.

Arbeitsabläufe neu definieren

Den Fokus legt Birgit Vosseler dabei auf Qualität. «Die Anforderungen an das Pflegefachpersonal sind vielfältig und komplex, sodass verschiedene Kompetenzen absolut essenziell für die Sicherstellung der Qualität in Pflege, Begleitung und Versorgung sind.» Arbeitsabläufe müssten so definiert werden, dass individuell auf Pflege- und Krankheitsverlaufskurven reagiert werden könne. Je nach Schwierigkeitsgrad innerhalb des Verlaufs sei folglich eine andere Qualifikation gefragt als die einer primär verantwortlichen Pflegefachperson. «Solche integrativen Konzepte müssten gemeinsam entwickelt werden», sagt Vosseler. An solchen Lösungen arbeiten Bildungsinstitutionen mit Hochdruck, um die Pflege der starken Jahrgänge, die nun in Pension gehen, gewährleisten zu können.

→ www.fhsg.ch

Jugendliche für Technik begeistern

Die HSR Rapperswil engagiert sich seit Jahren in der Nachwuchsförderung. Junge Leute sollen über experimentelle Erfahrungen, im konkreten Erleben und in der Diskussion mit engagierten Fachleuten in der Hochschule Technik hautnah erfahren und das breite Spektrum der Ingenieurberufe kennen lernen.

EVA TSCHUDI, HSR RAPPERSWIL

Jugendliche informieren sich in der zweiten Sekundarstufe über ihre Berufsmöglichkeiten. Viele entscheiden sich für eine nichttechnische Ausbildung, da sie kaum Berührung mit Technik erfahren haben. Um dem Mangel an gut ausgebildetem technischen Fachpersonal entgegen zu wirken und das Technikverständnis bei Kindern und Jugendlichen zu fördern, engagiert sich

Gymnasien. Jugendliche entwickeln an einem Tag im sogenannten «Boot Camp» eine eigene App. Während der Folgemonate realisieren sie mit der Unterstützung der Informatik-Assistenten in Zweiertteams vier weitere Apps. Höhepunkt des «AppQuest» ist ein Treasure Hunt auf dem Campus der Hochschule. Hier werden die selbst programmierten Apps spielerisch einem



Schülerlabor «HSRlab»: Projektleiter, Technikerin oder Produktdesigner für einen Tag

die HSR Rapperswil mit verschiedenen Initiativen und Angeboten in der Nachwuchsförderung. So bringt sie in ausserschulischen Aktivitäten Kindern und Jugendlichen Naturwissenschaften und Technik näher.

Spielerisch Programmieren

Erste Informatik-Erfahrungen können Jugendliche beispielsweise in jährlich durchgeführten HSR-Anlässen sammeln. «Informatics4Girls» richtet sich an Sekundarschülerinnen, die in Workshops lernen, ihre eigene Website oder ein Game zu programmieren oder eine Vorstellung vom Internet der Dinge zu entwickeln. Das Angebot «AppQuest» wendet sich an Schülerinnen und Schüler der Berufsmittelschulen und

Praxistest unterworfen und können bei der Punktejagd helfen.

Soundbox oder Strahlungs-Detektor

«Electronics4You» führt Jugendliche in die Welt der Elektronik ein. In Workshops bauen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Beispiel eine Soundbox für ihren MP3-Player, eine digitale Alarmanlage oder einen Detektor zur Lokalisierung von Handy-Strahlungen für den Eigengebrauch. In anderen Workshops lernen Schülerinnen und Schüler, wie die Satellitennavigation funktioniert und was ein GPS-System leisten muss. Der Schwerpunkt liegt auf praktischer Arbeit und im Experimentieren mit elektronischen Bauelementen und Schal-

tungen. Zum Abschluss der Workshopreihe erhalten die Jugendlichen ein Zertifikat, das ihnen bei der Lehrstellensuche nützlich sein kann.

Designer oder Projektleiterin für einen Tag

Das Schülerlabor «HSRlab» ermöglicht Jugendlichen in einer Live-Simulation, eine eigene Firma zu betreiben. Interessierte Schulklassen können für einen Tag lang den Klassenraum gegen einen Arbeitsplatz im Unternehmen eintauschen. Was real oft Monate in Anspruch nimmt, erleben die Schülerinnen und Schüler verkürzt an einem Tag. In einem komplett eingerichteten Labor wird die Produktion eines hochqualitativen Kunststoffbechers geplant und ausgeführt. Aus Schülerinnen und Schülern werden Designer, Forscherinnen, Techniker, Projektleiterinnen oder Finanzexperten. Sie lernen fünf Berufe kennen und müssen in Teams ihre Aufgaben gemeinsam so lösen, dass am Ende ein marktaugliches Serienbauteil aus der Spritzgussmaschine fällt. Eine praxistaugliche Simulation.

Wettkampf der Roboter

Im Wettkampf «RobOlympics» messen sich Schülerinnen und Schüler aus Berufsmittelschulen und Gymnasien seit 14 Jahren mit selbst gebauten Robotern in verschiedenen Disziplinen. Da kämpfen elektronische Sumo-Ringer gegeneinander und Roboter spielen Ping-Pong oder Rugby. Die Teilnehmenden bauen ihre eigenen Roboter und schreiben die dazugehörige Software. Zur Vorbereitung können Schülerinnen und Schüler Programmierkurse besuchen und werden von erfahrenen HSR-Programmierern angeleitet. Die Kurse sind für interessierte Jugendliche bestimmt, die noch kaum mit Robotik zu tun hatten.

Engagement für den Nachwuchs

Seit Jahren engagiert sich die Hochschule darin, mit praktischen Angeboten, Schülerinnen und Schüler für Technik und Wissenschaft zu begeistern. Ziel ist es, junge Leute über experimentelle Erfahrungen, im konkreten Erleben und in der Diskussion mit engagierte Fachleuten Technik hautnah erfahren zu lassen und ihnen das Spektrum der Ingenieurberufe zu vermitteln.

→ www.hsr.ch

Ein Joint Degree in einer Zukunftsbranche

Die Kommunikationsbranche ist grossen Umbrüchen unterworfen. Unternehmen kommunizieren zunehmend multimedial mit ihren Kundinnen und Kunden. Selbst Behörden und Ämter suchen ausgebildete Medienfachkräfte. Die HTW Chur bildet Fachkräfte in dieser Zukunftsbranche aus.



Kommunikation im Wandel: Multimedia-Fachkräfte sind gefragt

HEINER BUTZ, HTW CHUR

Die Kommunikationsbranche ist im Umbruch — in einem Masse und in einer Geschwindigkeit, die vor wenigen Jahren noch undenkbar war. Kommunikation erfindet sich neu. Das betrifft alle Bereiche des Journalismus, der politischen Kommunikation und in aussergewöhnlichem Masse auch die Unternehmenskommunikation. Hier ist eine Abkehr von gewohnten Mustern zu beobachten.

Multimediale Unternehmen

Klassisches Public Relation oder Marketing werden zunehmend durch Storytelling und redaktionelle Markenführung ersetzt. Versicherungen wie die Mobiliar oder AXA, Konzerne wie Nestlé oder ABB, Migros und Swisscom installieren Newsrooms als Arbeitsumgebung für ihre Kommunikationsabteilungen. Dies impliziert auch eine inhaltliche Umstellung ihrer multimedialen Kommunikation. Denn Unternehmenskommunikation ist nicht mehr einfach nur Werbung oder PR.

Kommunikation auf Augenhöhe

Die Kundinnen und Kunden sind auf Augen-

höhe. Unternehmen müssen ihr Gegenüber ernst nehmen. Denn potenziell stehen den Nutzerinnen und Nutzern alle Informationen im Netz zur Verfügung. Das veränderte Rezeptionsverhalten wirkt sich auf die angebotenen Inhalte und damit auch auf die Produktionsverhältnisse von Medieninhalten aus.

Studienangebot an zwei Standorten

Genau hier wird das Handwerk gebraucht, das Studentinnen und Studenten im Studiengang «Multimedia Production» erlernen. Mit dem Studienangebot hat die HTW Chur auf den Wandel in der Kommunikationsbranche reagiert. Und seit zwei Jahren ist es möglich, diesen Studiengang im Rahmen eines Joint Degrees auch an der Berner Fachhochschule (BFH) aufzunehmen. Das sogenannte Leading House bleibt die HTW Chur. Diese Konstruktion ist auf Bachelorstufe bisher einzigartig in der Schweizer Bildungslandschaft. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten ein Diplom beider Hochschulen. Zurzeit studieren rund 300 Frauen und Männer im Studiengang Multimedia Production.

Mehrwert für alle Beteiligten

Für die Schweizer Bildungslandschaft bedeutet der Joint Degree einen deutlichen Mehrwert. Im Kanton Bern sind keine Entwicklungskosten für den Studiengang angefallen. Die wenigen Spezialisten in diesem Gebiet werden von beiden Hochschulen als Dozentinnen und Dozenten eingesetzt. Ausserdem werden mehr Fachleute in dieser Zukunftsbranche ausgebildet und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt.

Studiengang weiterentwickeln

Zurzeit wird der Studiengang an beiden Standorten weiterentwickelt. Dazu gehören neue inhaltliche Schwerpunkte und neue Kooperationen. Der Studiengang ist nah an der Praxis und nimmt die Erfordernisse der zukünftigen Arbeitgebenden auf, ohne jedoch die für ein Hochschulstudium notwendigen Grundlagen zu vernachlässigen.

Ethik, Tonnutzung, Ideenfindung

Neu sind Lehrangebote zu den ethischen Grundlagen von Kommunikation, ein eigenes Modul zur Nutzung von Ton im Film und ein Wahlpflichtfach zu Journalismus in einer konvergenten Medienwelt auf der Basis von Design Thinking Ideen. Ab dem Frühlingsemester 2017 wird die neue Vertiefungsrichtung «Journalismus multimedial» angeboten, weil auch Verlage und Medienhäuser ein immer grösseres Interesse an Absolventinnen und Absolventen dieses Studiengangs zeigen.

Gefragte Multimedia-Fachkräfte

Zurzeit ist nicht absehbar, dass dieser Markt in naher Zukunft gesättigt sein könnte — im Gegenteil. Selbst Behörden und Ämter suchen ausgebildete Mitarbeitende zur Pflege neuer Social Media-Kanäle, um multimedial mit den Bürgerinnen und Bürgern in Kontakt zu treten. Hilfsorganisationen und Non-Profit-Organisationen stellen multimedial geschulte Mitarbeitende für ihre Kampagnen und für ihre Kommunikationsbereiche ein. Der grösste Teil der Absolventinnen und Absolventen geht nach dem Studium in die Kommunikationsbranche. Gute Zeiten für die Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudiums Multimedia Production!

→ www.htwchur.ch/mmp

Agenda – demnächst an der FHO

Datum	Anlass	Ort
13.02.2017	Infoanlass: Bachelor Wirtschaftsingenieurwesen	FHS Fachhochschulzentrum Rosenbergstrasse 59, St.Gallen
08.03.2017	Unternehmensspiegel Ostschweiz	Hotel zur Linde Teufen
09.03.2017	St.Galler Boys'Day: (Ein-)Blicke in die Soziale Arbeit	FHS Fachhochschulzentrum St.Gallen
11.03.2017	Infoanlass: Bachelor Systemtechnik	NTB Werdenbergstrasse 4, Buchs
18.03.2017	Infotag: Bachelorstudien Ingenieurwesen/IT, Bau/Planung	HSR Oberseestrasse 10, Rapperswil
20.03.2017	Veranstaltung: «Der neue Körperwahn»	HTW Pulvermühlestrasse 57, Chur
21.03.2017	Sozialraumtagung	Verschiedene Orte in der Stadt St.Gallen
23.03.2017	Infoanlass: Bachelor-/Master- studiengänge FHS	FHS Fachhochschulzentrum Rosenbergstrasse 59, St.Gallen
24.03.2017	FHO am Thurgauer Technologietag «Werkstoffe»	Schönholzer Transport AG Märstetten
25.03.2017	Infotag: Studienangebote in Chur	HTW Pulvermühlestrasse 57, Chur
27.03.2017	Infoabend Master of Science: Ingenieurwesen/IT, Bau/Planung	HSR Oberseestrasse 10, Rapperswil
30.03.2017	Kontaktgespräche Soziale Arbeit	FHS Fachhochschulzentrum Rosenbergstrasse 59, St.Gallen
20.04.2017	Infoanlass: Bachelor Pflege	FHS Fachhochschulzentrum Rosenbergstrasse 59, St.Gallen
26.04.2017	Stellenbörse mit Karriereforum	HSR Oberseestrasse 10, Rapperswil
27.04.– 28.04.2017	SGKM-Jahrestagung: «Innovation als Herausforderung»	HTW Pulvermühlestrasse 57, Chur
03.05.2017	Innovationstagung	FHS Fachhochschulzentrum Rosenbergstrasse 59, St.Gallen
09.05.2017	IPW-Veranstaltung: «Fallarbeit und Interprofessionalität»	FHS Fachhochschulzentrum Rosenbergstrasse 59, St.Gallen
16.06.2017	Forum für Finanzmanagement und Controlling	FHS Fachhochschulzentrum Rosenbergstrasse 59, St.Gallen
22.06.2017	Technologietag	NTB Werdenbergstrasse 4, Buchs

P.P.
 9000 St.Gallen
 Post CH AG

Impressum

Informationsschrift der
 FHO Fachhochschule Ostschweiz
 Nr. 35, 1/2017, Januar 2017
 Erscheint halbjährlich
 Auflage: 3000 Exemplare
 Druck: Druckerei Walpen, Gossau
 Redaktion: Ursula Graf
 Weitere Exemplare können kostenlos bei der
 Direktion bezogen werden (info@fho.ch).