

# Weiterbildung ist heute ein dynamischer Markt

**Früher reichte der Uni-Abschluss - heute wird dazu noch ein MBA verlangt: Der Druck, sich weiterzubilden, ist enorm gestiegen. Entsprechend rasant wächst das Angebot an Kursen, Lehrgängen, Seminaren und Nachdiplomstudien. Orientierung ist schwierig. Die einzige Konstante im Boom: Es sind immer noch vor allem die gut Ausgebildeten, die sich auch weiterbilden wollen. *Von Rolf Murbach***

Die Weiterbildungslandschaft hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Sie ist ein dynamischer Markt geworden. Laufend entstehen neue Angebote. Private und öffentliche Anbieter entwickeln Kurse, Seminare und Lehrgänge der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung. Fachhochschulen, ETHs und Universitäten bringen regelmässig neue Nachdiplomstudiengänge auf den Markt.

Modularisierung und Baukastensystem führen für die Teilnehmenden in der Gestaltung ihrer Weiterbildung zu mehr Flexibilität. Zudem hat sich die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Ausbildungssystemen erhöht. Dank Passerellen zum Beispiel studieren Absolventen mit einer Berufsmaturität an einer universitären Hochschule, und Validierungsverfahren erlauben Quereinstiege oder schaffen Zugang zur höheren Berufsbildung.

## Starke Aufwertung

Schliesslich ist Weiterbildung in den letzten Jahren auch in der Politik zum Thema geworden. Das neue Berufsbildungsgesetz regelt die berufsorientierte Weiterbildung, und seit 2006 gibt es in der Bundesverfassung einen Weiterbildungsartikel. «Die Weiterbildungslandschaft hat damit eine starke Aufwertung erfahren», sagt Jürg Enderli vom Laufbahnzentrum Zürich.

Die Arbeitswelt fordert vom flexiblen Menschen unerbittlich kontinuierliche Weiterbildung. Wissen veraltet, Unternehmen strukturieren um, und Arbeitnehmende wechseln häufig ihre Stelle. Das Gebot des lebenslangen Lernens ist in allen Köpfen. Viele Menschen haben es verinnerlicht und wissen: «Wenn ich keine Kurse besuche, habe ich das Nachsehen.»

Dabei gewinnt der Erwerb von Kompetenzen wie Kommunikation, Projektmanagement, Teamwork und Führung an Bedeutung. «Weiterbildung in sogenannten Soft Skills ist zunehmend gefragt», sagt Hans-Peter Hauser, Rektor der Kantonalen Berufsschule für Weiterbildung EB Zürich. «Dies hat mit der Veränderung der Arbeitswelt zu tun. Es wird immer mehr in Projektteams gearbeitet. Schlüsselqualifikationen sind dafür zentral.»

Auch das Laufbahnzentrum Zürich hat in den letzten Jahren bei den Ratsuchenden ein zunehmendes Interesse an Weiterbildung festgestellt. Viele sorgen sich um ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Nur: Welches ist die richtige Weiterbildung? «Die Leute kommen manchmal verzweifelt zu uns und sagen: Ich muss etwas machen, weiss aber nicht, was», erklärt Jürg Enderli.

Es ist nicht einfach, sich im Dschungel der Angebote zu orientieren. Sogar professionelle Laufbahnberater bekunden Mühe, die Übersicht zu behalten. In der Weiterbildungsdatenbank der Schweiz sind über 30 000 Kurse, Seminare und Lehrgänge verzeichnet, von der beruflichen Weiterbildung über Hochschulangebote bis zur allgemeinen Erwachsenenbildung.

Dieses immense Angebot kann den Weiterbildungsinteressierten auf den ersten Blick entzücken. Was man alles lernen kann, und wie spannend die Kurse sind! Aber die anfängliche Begeisterung beim Sichten der Angebote kann schnell in Ernüchterung und Überforderung umschlagen. Oder in einen ziellosen Weiterbildungsaktivismus. Markus Schneider, Geschäftsführer der PKS Personal- und Kaderselektion AG in Basel, sagt: «Wir treffen immer wieder Leute an, die keine Strategie haben. Sie wollen sich einfach weiterbilden. Wir müssen diese Leute manchmal vor sich selber schützen.» Zur Unsicherheit tragen auch die offensiven Werbekampagnen der Anbieter bei, die mit immer differenzierteren Angeboten am Markt auftreten und zur Weiterbildung locken.

## **Papiergläubigkeit**

Formale und vom Staat oder von Berufsverbänden anerkannte Abschlüsse werden immer wichtiger. Das ist für Weiterbildungsinteressierte und für Arbeitgeber von Vorteil. Die Kursinhalte sind transparent, und Personalverantwortliche wissen, was ein Stellenbewerber mit einem Diplom mitbringt. Markus Schneider sieht aber auch eine Gefahr in der Entwicklung: «Es führt zu einer Papiergläubigkeit. Wir stellen fest, dass viele Arbeitnehmende Zertifikate und Diplome sammeln. Weiterbildung ist wichtig, das ist unbestritten, aber ebenso entscheidend für den beruflichen Erfolg sind Lebensbildung und Erfahrung.»

Doch Arbeitgeber verlangen von Bewerbern mit Ambitionen Weiterbildungsabschlüsse. Wer keine Diplome vorweist, wird häufig nicht einmal zum Gespräch eingeladen. «Für Führungspositionen in der Chemie- und Pharmaindustrie reichte früher ein Doktorat aus. Heute verlangen die Unternehmen zusätzlich eine betriebswirtschaftliche Ausbildung, zum Beispiel einen MBA», sagt Schneider.

Und doch muss es nicht immer eine anerkannte Weiterbildung sein, die einen beruflich vorwärtsbringt. Das sogenannte informelle Lernen hat je nach Arbeitgeber einen beträchtlichen Stellenwert - Wissen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die man sich on the Job, in Freizeit und Familie, bei der Ausübung von Hobbys oder durch die Lektüre von Fachliteratur angeeignet hat. «Projektlaufbahnen gewinnen an Bedeutung, auch wenn viele Firmen auf offizielle Abschlüsse setzen», sagt die Laufbahnberaterin und Buchautorin Regula Zellweger. «Aber man muss die Kompetenzen nachweisen, die man sich informell erworben hat.»

Längst nicht alle haben Zugang zur Weiterbildung. Dies zeigen die Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) des Bundesamtes für Statistik (BFS). Nur 34 Prozent der Erwachsenen zwischen 25 und 64 Jahren besuchen innerhalb eines Jahres mindestens einen Kurs. Berücksichtigt man neben den Kursen auch den Besuch von Vorträgen und Tagungen, beträgt die Teilnahmequote 47 Prozent.

«Die Beteiligung hat sich in den letzten zehn Jahren nicht verändert», sagt André Schläfli, Direktor des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung SVEB. Hochqualifizierte bildeten sich nach wie vor häufiger weiter als Niedrigqualifizierte, vollzeitlich Erwerbstätige häufiger als Teilzeitangestellte und Schweizer Staatsangehörige mehr als Ausländer.

Frauen und Männer dagegen bilden sich ungefähr gleich oft weiter. Allerdings besuchen die Männer deutlich mehr beruflich orientierte Angebote als Frauen. Frauen hingegen sind in der nichtberuflich orientierten Weiterbildung stärker vertreten. Schliesslich erhalten die Männer von den Arbeitgebern mehr finanzielle Unterstützung für ihre Weiterbildung als die Frauen.

## **Für Bildungsgutscheine**

Einen Grund für die stagnierende Beteiligung sieht André Schläfli in der Finanzierung der Kurse. «Während die Weiterbildungskosten von Kadermitgliedern meistens von den Arbeitgebern übernommen werden, müssen Niedrigqualifizierte, Migranten und Wiedereinsteiger selber für ihre Weiterbildung aufkommen. Teure Seminare oder eine Reduktion des Arbeitspensums für längere Kurse können sie sich nicht leisten.

Weiterbildung sollte aber für alle gleichermassen zugänglich sein.»

Der Dachverband der Bildungsanbieter spricht sich deshalb im Hinblick auf das neue Weiterbildungsgesetz für Bildungsgutscheine aus und für subventionierte Kurse. Finanzschwache Personen sollen bei Weiterbildungsvorhaben also durch den Staat unterstützt werden. André Schläfli begrüsst auch die von der ständerätlichen Wirtschaftskommission vorgeschlagenen Steuerabzüge von Weiterbildungskosten. Bisher konnten nur jene Bildungsausgaben von den Steuern abgezogen werden, die zum Erhalt der bestehenden Berufsqualifikation nötig sind. Neu sollen auch die Kosten für die Ausbildungen abzugsfähig sein, die dem beruflichen Aufstieg, der Umschulung, dem Wiedereinstieg oder dem Berufswechsel dienen. Der Ständerat stimmte dem Geschäft Ende September zu. Die Motion ist nun beim Nationalrat.

## **Trend zum Wochenende**

Eine weitere Hürde für Weiterbildungswillige ist oft die fehlende Zeit. Es ist für viele nicht einfach, Beruf, Familie, Freizeit und Weiterbildung unter einen Hut zu bringen. Und nicht alle Arbeitgeber sind bereit, ihre Leute für Kurse freizustellen.

«Weiterbildung wird zwar begrüsst, nur soll sie möglichst nicht während der Arbeitszeit stattfinden», sagt Gudela Grote. Die Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich stellt eine Verlagerung der Weiterbildungen in Richtung Wochenende fest. Und selbst dann müssten die Kursteilnehmenden für ihre Arbeitgeber erreichbar sein. Die Wissenschaftlerin doziert im Rahmen des Executive MBA der Universität Zürich und sagt: «Wenn ich die Pausen nicht genau einhalte, werde ich kritisiert. Die Teilnehmenden haben nämlich für diese Zeit schon wichtige Telefontermine abgemacht.»