

Weiterbildung besteht nicht nur aus Kursen ...

Weiterbildung ist ein Muss: Jobprofile ändern sich, neue Technologien werden immer schneller eingeführt oder man möchte bzw. muss sich beruflich verändern. **Jürg Zellweger**

Es gibt viele und gute Gründe für eine berufliche Weiterbildung. Da in absehbarer Zeit die erwerbstätige Bevölkerung in der Schweiz stagniert oder sogar schrumpft und sich die Arbeitswelt zudem stetig verändert, wird die Weiterbildung noch an Bedeutung gewinnen.

Naheliegend ist daher der Blick auf das riesige Angebot an Weiterbildungskursen. In der Schweiz wird rund ein Prozent der Wirtschaftsleistung, das heisst etwas mehr als 5,3 Mrd. Franken jährlich, für Weiterbildungskurse aufgewendet. Am häufigsten sind dies Sprach-, Informatik- und Führungskurse. Auch die Arbeitgeber engagieren sich hier substantiell: Rund 50 Prozent aller Weiterbildungsausgaben bei Erwerbstätigen in der Schweiz werden durch die Arbeitgeber getragen. Wird die Kurszeit als weitere und beliebte Finanzierungsform in die Betrachtung einbezogen, so werden gegen zwei Drittel aller Weiterbildungskurse der Erwerbstätigen durch die Arbeitgeber finanziell und/oder zeitlich unterstützt.

Weiterbildung wird aber leider oft zu eng mit dem Besuch von Kursen in Verbindung gebracht. Dem informellen Lernen am Arbeitsplatz – etwa dem begleiteten Lernen durch Kollegen oder Vorgesetzte (Coaching), dem Lesen von Fachliteratur oder dem Jobtausch mit einer anderen Filiale (vielleicht sogar in einer anderen Sprachregion) – kommt eine mindestens ebenso hohe Bedeutung zu. Zwar gibt es für solche Bildungsleistungen keine Diplome oder Zertifikate. Aber: Hier geht es darum, seine beruflichen Aufgaben direkt besser erfüllen zu können. Gute Leistungen sind bekanntlich karriererelevant – ohne den Umweg über Zertifikate – und schlagen sich auch in den Arbeitszeugnissen nieder.

Weiterbildung ist auch ein politisches Thema: Auf Mitte Jahr wird die Botschaft zu einem eidgenössischen

Weiterbildungsgesetz erwartet. Das wird zu Diskussionen führen: Was ist genau unter Weiterbildung zu verstehen? Braucht es staatliche Regeln zu Qualität und Transparenz der Angebote? Was ist die Rolle der öffentlichen Hand, der Individuen und der Arbeitgeber? Soll der Staat die Weiterbildung finanziell fördern?

Dabei scheinen mir zwei Aspekte von Weiterbildung zentral: Erstens sind Weiterbildungen – egal in welcher Form – als Investitionen zu sehen. Für die Beteiligten sollte der erwartete Nutzen höher ausfallen als die Investition in Schulgeld, Lehrmittel und Prüfungsgebühren sowie die entgangene Arbeits- bzw. Freizeit. Diese oft beklagten Hürden führen jedoch erwünschterweise dazu, die Weiterbildungen gezielt anzugehen, sie mit realistischen beruflichen Perspektiven zu verbinden und die Kursangebote auf deren Eignung genau anzuschauen. Stimmen diese Parameter, so sind die Arbeitgeber oft auch im Boot.

Zweitens darf nicht vergessen werden, dass das Erfordernis zum «lebenslangen Lernen» vor allem durch die dynamische Entwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft begründet wird. Die öffentliche Hand muss also dafür sorgen, dass der vorwiegend private Weiterbildungsmarkt auf diese Trends reagieren kann. Es braucht also Rahmenbedingungen, um innovative, flexible Angebote und bedarfsgerechte Bildungsmöglichkeiten zu lancieren. Mögliche Vorschriften zu Qualität oder Transparenz könnten sich unter dieser Perspektive allenfalls sogar als kontraproduktiv erweisen.

In diesem Jahre dürfte es also zu spannenden Diskussionen rund um die Weiterbildung kommen. Schade nur: Das eigentliche Lernen wird einem auch in Zukunft – unabhängig von der Politik – niemand abnehmen können.

