

Weiterbildung

Der Megatrend lebenslanges Lernen betrifft alle

Bereits 1979 hat der Club of Rome erkannt, dass es in der Zeit rapider Veränderungen und zunehmender Komplexität nicht mehr sinnvoll ist, die Ausbildung und das Lernen auf die ersten 18 bis 20 Lebensjahre zu beschränken. Lebenslanges Lernen ist heute wichtiger denn je und betrifft uns alle.

› André Schwerzmann, Patrick Dubacher, Miftar Miftaroski

Lebenslanges Lernen ist eine essenzielle Haltung für Menschen und Arbeitgeber, um die Chancen der Zukunft nutzen und die Wettbewerbs- und Arbeitsmarktfähigkeit erhalten zu können. Wissen und Kompetenzen befinden sich in einem stetigen Wandel und es sind stetig zusätzliche Kompetenzen gefragt.

Lebenslanges Lernen ist ein Megatrend. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) setzt sich zusammen mit Partnern für attraktive Angebote in der Berufsbildung ein und schafft im Hochschulbereich Rahmenbedingungen für Weiterbildung. Viele Arbeitgeber haben das Thema weit oben auf die Agenda gesetzt und engagieren sich aktiv, um ihren Mitarbeitenden erfolgreich lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Viele, für die Schweiz wichtige Institutionen, wie die Economiesuisse, die Bankiervereinigung oder auch Avenir Suisse schenken dem Thema Beachtung und publizieren auf ihren Webpages Artikel, Blogs und zum Teil gar selbst erstellte Studien, welche sich dem Thema lebenslanges Lernen widmen. Und viele Arbeitnehmer bilden sich eigenverantwortlich und auf eigene Kosten weiter.

Einflussfaktoren

Folgende Entwicklungen beeinflussen den Megatrend lebenslanges Lernen.

Steigendes Angebot

Die zunehmende Bedeutung von lebenslangem Lernen ist auf verschiedene wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen zurückzuführen. Die Weiterbildungsindustrie ist schon länger auf diesen Zug aufgesprungen und bringt immer mehr und immer neuere Weiterbildungsangebote auf den Markt. Diese Angebote vermarkten viele einheimische Kaderschmieden mitunter auch unter dem Label «lebenslanges Lernen». Die Hochschule St. Gallen beispielsweise, welche zurzeit 205 verschiedene Weiterbildungsprogramme anbietet, veröffentlichte 2019 eine Medienmitteilung mit dem Titel: «Ausbildung, Weiterbildung, lebenslanges Lernen: Wie Schweizer Universitäten zu Spitzenpositionen in hiesigen Unternehmen führen».

Die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur, welche aktuell über 1000 Weiterbildungsangebote offeriert, hat sich mit ihrer Lebens-

langes-Lernen-Strategie zum Ziel gesetzt, einen wesentlichen Beitrag zu einer gesellschaftlichen Kultur des lebenslangen Lernens zu leisten. Und die Hochschule Luzern wirbt auf ihrer Homepage mit einem Angebot von über 540 Diplom- und Fachkursen, um auf die unterschiedlichen Lern- und Entwicklungsbedürfnisse von Interessierten je nach Lebensphase einzugehen.

Die demografische Entwicklung

Fortschritte im Gesundheitswesen, in der Entwicklung neuer Medikamente und grundsätzliche Verbesserungen der Lebensbedingungen resultieren in einem anhaltenden Anstieg der Lebenserwartung. Die höhere Lebenserwartung führt dazu, dass viele Arbeitnehmer die Bereitschaft zeigen, auch nach dem Erreichen des Rentenalters noch im Berufsleben tätig zu sein. Dies zum Wohle der Unternehmen, welche durch dieses Phänomen den teils vorhandenen Fachkräftemangel etwas abzdrosseln vermögen. Der «Global Age Watch Index Report» geht davon aus, dass sich im Jahr 2100 die Anzahl der Menschen, die älter als achtzig Jahre alt sind, von 125 Millionen auf 944 Millionen mehr als versiebenfacht.

Technologischer Fortschritt

Waren bis vor kurzem Videokonferenzen, Zoom-Sitzungen und Microsoft-Teams-Sitzungen eher die Ausnahme, sind sie heute, auch getrieben durch die Corona-Pandemie, für viele Alltag. Die Digitalisierung der Gesellschaft und insbesondere der Arbeitswelt schreiten unaufhaltsam voran. Dieser technologische Wandel führt zu wesentlichen Veränderungen in immer kürzer werdenden Zeitabschnitten. Das Veränderungstempo in der Arbeitswelt ist hoch und in den letzten Jahren noch angestiegen. Es gibt kaum einen Betrieb, der nicht gezwungen ist, in neue Technologien zu investieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Diese Investitionen in die Digitalisierung der Arbeitswelt verändern laufend auch die Anforderungen an die Arbeitnehmer.

Dynamische Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt

Die Qualifikationsanforderungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt haben sich während der letzten Jahrzehnte stark verändert. Die Nachfrage nach hoch qualifizierten Erwerbstätigen ist durch die Folge der fortschreitenden Akademisierung vieler Berufsbilder stark angestiegen.

Gemäss einer Studie von Avenir Suisse, welche im April 2021 publiziert wurde, stieg die Zahl der Erwerbstätigen, welche einen akademischen Beruf ausübten, von 650 000 im Jahr 1996 auf 1,25 Millionen im Jahr 2019. Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg in dieser Periode von 17,4 Prozent auf 26,5 Prozent.

Im gleichen Zeitraum verzeichneten alle Berufskategorien mit mittleren Qualifikationen, insbesondere handwerkliche Berufe, einen Rückgang. Es kann generell festgehalten werden, dass sich die beruflichen Perspektiven von Erwerbstätigen mit tertiärer Weiterbildung wesentlich verbessert haben. Das World Economic Forum geht davon aus, dass zwei Drittel der Arbeitsplätze, welche die heutigen Schulkinder in der Zukunft besetzen werden, noch gar nicht existieren und dass mehr als 1 Billion Arbeitsplätze weltweit



innerhalb des nächsten Jahrzehnts transformiert werden.

Lebenslanges Lernen als Lifestyle

Für viele ist lebenslanges Lernen heute auch ganz einfach Lifestyle. Es ist chic und im Trend, die verfügbare Freizeit zu nutzen, um eine Weiterbildung zu besuchen. Einige erachten eine Weiterbildung, in welcher Form auch immer, sogar als Hobby. Weiterbildungen ermöglichen nebst dem eigentlichen Zweck auch eine Abwechslung zum Arbeitsalltag, die Möglichkeiten zu sozialer Interaktion mit Gleichgesinnten, die Möglichkeiten, einen neuen Freundeskreis aufzubauen, und können zudem auch einen zusätzlichen Sinn im Leben geben.

Fazit

Die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz ist im internationalen Vergleich hoch. Viele Arbeitnehmer jeglichen Alters nehmen eigenverantwortlich und durch eine formelle Weiterbildung oder durch informelles Lernen im Berufsalltag am lebenslangen Lernen teil. Mit zunehmendem Alter jedoch nimmt das Weiterbildungsinteresse allgemein ab.

Die vorgängig aufgelisteten Treiber und Entwicklungen zeigen, dass ein Re- und Upskilling in der Form von Weiterbildung und lebenslangem Lernen unabhängig von Ausbildung, Alter, Dienstalter oder der beruflichen Perspektive unerlässlich ist. Bildung ist für uns alle der effizienteste Weg, auf die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet zu sein und die Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten. Es verhält sich dabei wie mit vielen neuen technologischen Errungenschaften in unserem Leben. Ohne regelmässiges Update wird die Funktionsfähigkeit schnell beeinträchtigt und in einem gewissen Sinn geht die Arbeitsmarktfähigkeit verloren. Dies gilt es durch lebenslanges Lernen unbedingt zu vermeiden. «

Die Autoren sind Teilnehmer des Executive MBA der Hochschule Luzern.



Quellenhinweise

Universität St. Gallen: Ausbildung, Weiterbildung, lebenslanges Lernen: Wie Schweizer Universitäten zu Spitzenpositionen in hiesigen Unternehmen führen.

Pewtrusts.org: Lifelong Learning Will Be the New Normal – But Are We Ready?

Müller, V. & Salvi, M. (2021, 29. April): Weiterbilden, aber gezielt. Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. Studie Avenir Suisse, S. 6

Zuger Wirtschaftskammer: Bekenntnis zu lebenslangem Lernen.

Weforum.org: What you need to know about education, skills and life-long learning.

Schweizerische Eidgenossenschaft: Lebenslanges Lernen. Personen ohne nachobligatorischen Abschluss im Fokus der Weiterbildungspolitik.

Müller, V. & Salvi, M. (2021, 29. April): Weiterbilden, aber gezielt.

Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. Studie Avenir Suisse, S. 12

Müller, V. & Salvi, M. (2021, 29. April): Weiterbilden, aber gezielt.

Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt. Studie Avenir Suisse, S. 26



Porträt



André Schwerzmann

Geschäftsleiter, ATP Hydraulik AG



Patrick Dubacher

Leiter Finanzen & Risiko, Urner Kantonbank



Miftar Miftaroski

Projektleiter Logistik, Network 41 AG



Kontakt

a.schwerzmann@atphydraulik.ch, www.atphydraulik.ch

patrick.dubacher@ukb.ch, www.ukb.ch

miftar.miftaroski@network41.com, www.network41.com