



EBBK Kurznachrichten – Sitzung vom 9.6.2022

(Berufsorientierte) Weiterbildung

Herausforderungen berufsorientierte Weiterbildung

Die Mitglieder der EBBK stellen fest, dass die Thematik Weiterbildung auffallend breit ist, die Weiterbildungslandschaft heterogen und die kantonalen Unterschiede gross. Die Gefahr ist gross, sich zu verzetteln resp. sich von Dritten instrumentalisieren zu lassen. Es ist daher zentral, dass die Weiterbildungspolitik auf einer Bedarfsanalyse basiert, die neben den Herausforderungen auch die unterschiedlichen Akteure und Nutzniesser benennt. Daraus können Eckwerte abgeleitet werden, die einen inhaltlichen, zeitlichen und finanziellen Rahmen für nächsten Jahre setzen. Hilfreich könnten dabei auch Forschungsergebnisse sein.

Eine grosse Herausforderung sehen die Mitglieder in der Bündelung der divergierenden Einzelinteressen. Ziel müsste es sein, die Akteurinnen und Akteure dazu zu bewegen, über den Tellerrand hinauszuschauen und das Ganze im Blickfeld zu haben.

In der Berufsbildung könnten die Berufsfachschulen eine wichtige Rolle spielen. Sie könnten die Lernenden für das lebenslange Lernen sensibilisieren und ihnen die erforderlichen Kompetenzen beibringen.

KMU und Weiterbildung

Der Stellenwert der Weiterbildung hängt in den KMU sehr stark von der Einstellung resp. dem Engagement der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab. Auch wenn dieses Engagement vorhanden ist, fehlt den Personalverantwortlichen oft die Zeit und das Know-how, um die Weiterbildung kontinuierlich und vorausschauend zu planen. Das Engagement der Arbeitnehmenden ist darum zentral, wie dies auch schon das Weiterbildungsgesetz postuliert.

Die Mitglieder sind sich einig, dass KMU sehr schnell auf sich ändernde Marktbedürfnisse reagieren und dann auch dafür sorgen, dass die Mitarbeitenden die entsprechenden Kompetenzen aufbauen. Erfolgreich sind kurze, zielgruppenorientierte Lerneinheiten. Eine Branchenanerkennung dieser Kurse würde dafür sorgen, dass die Lerneinheiten auch einen entsprechenden Marktwert erhalten würden.

OdA und Weiterbildung

Der Stellenwert des Themas Weiterbildung in den OdA ist sehr unterschiedlich. OdA die sich ausschliesslich um Bildung kümmern, sind tendenziell besser für das Thema sensibilisiert, grosse OdA mit eigenen Bildungsinstituten ebenfalls. Andere OdA sind schon mit den formalen Bildungsangeboten ausgelastet oder es fehlt aufgrund der Branchengrösse das erforderliche Mengengerüst für kostendeckende Angebote.

Die Mitglieder stellen fest, dass es für die Berufsbildung wünschbar wäre, wenn die OdA das ganze Bildungsspektrum anbieten würden. Insbesondere bei Branchenzertifikaten sehen die Mitglieder ein grosses Potenzial. Mit Branchenzertifikaten kann schnell auf die Bedürfnisse des Marktes reagiert werden, sie sind niederschwellig, verfügen aber durch die Branchenanerkennung über eine beachtliche Reputation

Erreichbarkeit Geringqualifizierte

Die Mitglieder sind sich einig, dass nicht nur die Erreichbarkeit mit Schwierigkeiten verbunden ist. Geringqualifizierte haben sehr unterschiedliche Bedürfnisse und brauchen einen individuellen Motivationsanstoss, sowie längerdauernde Beratung und Begleitung (aufsuchende Weiterbildung). Dies ist zeit- und kostenintensiv, wenn nicht ein Teil durch «Freiwilligenarbeit» aufgefangen wird. Konkret könnten z.B. Jugendliche ihre Eltern motivieren und begleiten. Die Mitglieder sind sich auch einig, dass der Staat dort eingreifen muss, wo Dysfunktionen bestehen.

Prävention wäre wichtig. Aber es gibt keine ganzheitliche Betrachtung, weil in der Bildung verschiedene Zuständigkeiten bestehen. Es stellt sich die Frage, was die Berufsbildung unternehmen könnte, damit die Anzahl Betroffener künftig sinkt. Was können z.B. Berufsfachschulen über den allgemeinbildenden Unterricht beitragen? Braucht es neue pädagogische Ansätze?