

Weiterbildung heisst lebenslanges Lernen

Nichts ist so beständig, wie der stete Wandel! Das Sprichwort gilt heute mehr denn je, es betrifft mittlerweile praktisch alle Lebens- und Arbeitsbereiche.

Die Europäische Kommission schätzt, dass 80 Prozent der heute in der Berufswelt verwendeten Technologien innert zehn Jahren veraltet sein werden. Gleichzeitig werden 80 Prozent der Beschäftigten mit Technologien arbeiten müssen, die nicht älter als zehn Jahre sind. Diese Zahlen zeigen, was auf uns zukommt!

► Flexibel und mobil in die Zukunft

Mit der Veränderung traditioneller Arbeitsfelder gehen nicht nur vertraute Arbeitsprozesse, sondern auch «Stellen auf Lebenszeit» verloren – nicht etwa, weil die Loyalität zwischen Arbeitnehmenden und Unternehmen nicht mehr spielt, sondern weil die Halbwertszeit des Wissens immer kürzer wird.

Knowhow, Flexibilität und Mobilität sind denn auch die Eigenschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Zukunft, wenn die Frage nach ihrer individuellen Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) gestellt wird.

► Neue Stellen – neue Kenntnisse

Wer heute im Arbeitsprozess steht, wechselt während seiner gesamten Lebensarbeitszeit mehrfach die Stelle, und dafür muss er (oder sie) die Basis der Kenntnisse mehr als dreimal vollständig erneuern!

Die Einsicht, dass nur lebenslanges Lernen und permanente Weiterbildung die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit erhalten können, hat sich weitgehend durchgesetzt.

Knowhow, Flexibilität und Mobilität sind die Eigenschaften der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Zukunft, wenn die Frage nach ihrer Arbeitsmarktfähigkeit gestellt wird



Die Weiterbildungslandschaft Schweiz Viele Angebote, wenig Übersicht

Wer sich für eine Weiterbildung interessiert, steht vor einem schier unüberblickbaren Angebot: Transparenz und Übersichtlichkeit sind nicht die Markenzeichen der Weiterbildungslandschaft Schweiz. Das ist aber kein Grund zum Verzweifeln. Es bedeutet einzig: Sorgfältige Planung führt zum Erfolg.

Das Angebot ist nicht nur unübersichtlich: Es präsentiert sich heute auch wesentlich themenreicher und viel versprechender als je zuvor. Und, es deckt die sich verändernden Bedürfnisse weit gehend ab.

► Ein eigentlicher Dschungel

Selbstverständlich wäre es ein grosser Vorteil, wenn das schweizerische Weiterbildungssystem übersichtlicher wäre. Es kommt nicht von ungefähr, dass zuweilen auch von einem eigentlichen Weiterbildungsdschungel gesprochen wird: Die Erwachsenenbildung zeichnet sich in der Schweiz durch ein gewachsenes Nebeneinander von privaten und öffentlich-rechtlichen Bildungsinstitutionen aus. Darum ist es auch schwierig, die verschiedenen Angebote wirklich miteinander zu vergleichen.

Es gibt derzeit zwar zahlreiche Initiativen für Koordination und Qualitätssicherung (Labels, Anerkennungen, ISO-Zertifikate).

Gleichzeitig wird die Situation durch den allgemeinen Trend zur Modularisierung für den Infosucher nicht einfacher: Zahlreiche ehemals kompakte Ausbildungsgänge werden in einzelne Lerneinheiten (Module) aufgeteilt, die einzeln besucht werden können.

► Mit der Planung fängt es an

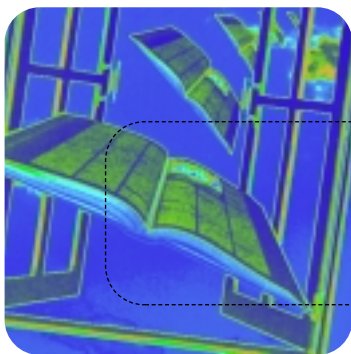
Das Internet leistet einen Beitrag zu mehr Übersichtlichkeit, auch wenn eine umfassende Weiterbildungs-Plattform auf absehbare Zeit wohl noch nicht in Sicht ist. Es ist wohl nicht übertrieben, wenn wir feststellen, dass die Planung und die Vorbereitung für den Erfolg mindestens so wichtig sind wie die Wahl der konkreten Weiterbildung.

► Viele verschiedene Player mischen mit

Unter den Anbietern auf dem Markt gibt es neben den bekannten Grossen (Migros-Klubschulen, Akad, KV) zahlreiche kleine, auf ein bestimmtes Wissensgebiet – zum Beispiel Sprachen, alle E-Berufe, Gesundheit, PR und Werbung – spezialisierte Firmen. Auch Hochschulen bieten Weiterbildungen an. Unter den Fachhochschulen ist zurzeit ein eigentlicher Wettlauf in dieser Beziehung im Gang. Dabei unterscheiden wir zwischen Nachdiplomstudien NDS und Nachdiplomkursen NDK. Die NDS sind in der Regel an relativ hohe Zulassungsbedingungen gebunden und sehr zeitaufwändig, während die NDK in kürzerer Zeit spezielle Qualifikationen vermitteln. Ebenfalls neueren Datums ist der Run auf MBA-Ausbildungen (Master of Business-Administration). Für diese gibt es keine schweizerischen Regelungen, und die meisten Anbieter arbeiten mit ausländischen Universitäten zusammen. Deren Prestige ist dann auch für den «Marktwert» einer Ausbildung ausschlaggebend.

► Die Weiterbildungsquote ist tief

Der schweizerische Weiterbildungsbereich – er besteht zu 85 Prozent aus privaten Trägern – ist ein vielfältiger und dynamischer Markt. Er würde durchaus über das Potenzial verfügen, für alle Bevölkerungsgruppen Weiterbildung anzubieten. Trotzdem stagniert die Teilnahmequote an Weiterbildungsangeboten seit Jahren bei knapp 40 Prozent. Gleichzeitig steigt der Einfluss der Weiterbildung auf die Chancen im Arbeitsmarkt. Es besteht also die Gefahr, dass sich die Schere zwischen den hoch und den niedrig Qualifizierten in der Wissensgesellschaft weiter öffnet. Für den Einzelnen heisst das: Nur wer mitmacht bleibt dabei!



Es besteht die Gefahr, dass sich die Schere zwischen den hoch und den niedrig Qualifizierten in der Wissensgesellschaft weiter öffnet

Checkliste

So wähle ich meine Weiterbildung aus

Falls Sie eine konkrete Weiterbildung planen, können Ihnen die folgenden Fragen bei der Auswahl helfen.

- 1 Haben bereits andere Absolventinnen oder Absolventen den betreffenden Kurs oder Lehrgang abgeschlossen und dadurch den Einstieg oder Umstieg in eine neue berufliche Tätigkeit oder Funktion geschafft?
- 2 Falls Sie mit der Weiterbildung nicht nur ein konkretes Karriereziel anstreben: Wo und wie können Sie das Gelernte einsetzen? Beruflich, privat oder in beiden Bereichen?
- 3 Wie viel kostet Sie die Ausbildung und sind in diesem Preis Lehrmittel und andere Kosten enthalten?
- 4 Wie ist das Verhältnis zwischen Präsenzunterricht und Selbststudium?
- 5 Werden im Kurs neue Medien eingesetzt, die von Ihnen zusätzliche Investitionen (Computer) erfordern?
- 6 Lohnt sich eine entsprechende Vorbereitung, falls Sie noch nie mit modernen Methoden gearbeitet haben?
- 7 Können Sie sich zu Hause oder allenfalls an Ihrem Arbeitsort einen guten (und besonders auch ruhigen) Platz einrichten, wo Sie ungestört und effizient lernen können?
- 8 Haben Sie abgeklärt, welche Finanzierungsmöglichkeiten (Arbeitgeber, Darlehen, Stipendium) es gibt? Zahlreiche private Stiftungen leisten nur an bestimmte Ausbildungen Beiträge (Informationen darüber können Ihnen die Anbieter oder wiederum die Berufsbildungszentren geben).
- 9 Haben Sie über Ihre Pläne mit Ihren Vorgesetzten oder der Personalabteilung Ihrer Firma gesprochen?
- 10 Sind Sie nach wie vor unschlüssig, welchen Kurs oder Lehrgang Sie wählen wollen? Oder sind Sie gar noch unsicher, in welche Richtung Ihr Weg künftig führen soll? In diesem Fall hilft Ihnen wohl eine kompetente Beratung am ehesten weiter – sei es vorerst ein Besuch beim nächsten BIZ, oder allenfalls bei einer professionellen Berufs- und Laufbahnberatung. Lesen Sie zuerst das Dossier «Standort- und Laufbahnberatung» auf jobs.ch!

Was bedeuten Zertifikate und Label?

Die Bedeutung von Qualitätsnachweisen für Aus- und Weiterbildungen hat deutlich zugenommen. So sind in den letzten Jahren verschiedene Verfahren zur Qualitätsüberprüfung mit entsprechenden Label entstanden. Was bringen sie Ihnen bei der Wahl Ihrer Weiterbildung?

Firmen, die ihre Mitarbeiter in externen Instituten ausbilden lassen, sind bei der Auswahl der Anbieter kritischer geworden. Auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche eine Ausbildung selber finanzieren, wollen sich über die Qualität der Angebote ins Bild setzen.

Lange galten gute und bekannte Lehrpersonen allein als Garanten für Qualität. Die Bedeutung heutiger Qualitätsverfahren geht davon aus, dass die Qualität einer Institution von allen Mitarbeitenden gemeinsam getragen wird. Auch die Kunden und ihre Bedürfnisse werden berücksichtigt. Und «Qualität» meint nicht mehr nur das eigentliche Unterrichtsgeschehen, sondern all das, was es zur Vorbereitung des Unterrichts braucht.

► Meilensteine auf Zeit

Das Zertifikat stellt den (vorläufigen) Endpunkt eines Prozesses dar. Zudem machen Zertifikate die Qualität nach aussen sichtbar. Sie sagen aber nicht: Diese Institution ist gut. Sondern: Diese Institution hat in bestimmten Bereichen bestimmte, vorgeschriebene Standards erreicht. Jedes Zertifikat ist nur für eine bestimmte Zeit gültig und muss dann wieder erneuert werden.

Was die Zertifikate aussagen, ist für Aussenstehende schwer zu beurteilen. Darum stellen wir hier die häufigsten Verfahren, die zu einem Zertifikat oder Qualitätslabel führen, kurz vor:

- Mit der ISO Norm 9001 wird ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt, das die Produkt-, Dienstleistungs-, Prozess- sowie die Unterrichtsqualität einer Bildungsinstitution misst. Dabei wird zuerst festgelegt, welche Bereiche (die gesamte Institution oder nur einzelne Teile) zertifiziert werden. Bei einem Besuch vor Ort wird dann überprüft, ob und in welchem Umfang die vorgeschriebenen Normen erreicht wurden. Das ISO-Zertifikat ist drei Jahre gültig.

- Das eduQwa-Verfahren stellt ein pädagogisches Controlling dar, das Bildungsinstitutionen sowie ausgewählte Angebote nach bestimmten Minimal-kriterien beurteilt. Die Beurteilung erfolgt aufgrund einer schriftlichen Dokumentation. Das eduQwa-Zertifikat ist zwei Jahre gültig.
- Bei der BfW-Bewertung (Bewertungsstelle für Weiterbildungsangebote) werden anhand eines pädagogischen Rasters und aufgrund von Dokumenten Kursangebote untersucht und bewertet. Die Qualitätsüberprüfung erfolgt aus der Optik des Kunden und gewährleistet, dass der Anbieter alles unternimmt, um den Lernerfolg zu ermöglichen. Das BfW-Gütesiegel muss nach zwei Jahren erneuert werden.
- 2Q (Qualität und Qualifizierung) ist ein Führungsinstrument. Es unterstützt die Schule bei der Entwicklung methodischer und pädagogischer Qualität und sichert die Qualifikation aller Mitarbeitenden. Das Verfahren beruht auf der Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden, die für sich einen Qualitätsplan zur Optimierung der Arbeit entwerfen. Ein Zertifikat wird nach sechs Monaten Praxis verliehen.

► Ein Gütesiegel ist keine Garantie

Diese Liste macht deutlich, dass jedes Verfahren jeweils nur einen bestimmten, vorgängig definierten Bereich abdeckt. Das Zertifikat ist daher kein Garant für die Güte der Weiterbildung schlechthin. Es bescheinigt lediglich, dass ein spezifischer Bereich durch eine externe Stelle geprüft wurde und dieser die erforderlichen Kriterien erfüllt. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

► So kann ein Vertrag für die Aus- und Weiterbildung aussehen

Der Verband Schweizerischer Angestelltenvereine der Maschinen- und Elektroindustrie VSAM hat eine Mustervereinbarung für Aus- und Weiterbildungen entwickelt. Diese enthält die wichtigsten Details und eignet sich als Grundlage eines Vertrages zwischen der Firma und dem Mitarbeiter. Individuelle Anpassungen sind von Fall zu Fall sicher notwendig.

siehe «Ausbildungsvereinbarung» ►

Ausbildungsvereinbarung

zwischen

XY AG, (Adresse) Arbeitgeber

und

Hans/Heidi Muster, (Adresse) Arbeitnehmer

Zweck

Diese Ausbildungsvereinbarung regelt die organisatorische und finanzielle Abwicklung der Aus- oder Weiterbildung. Der Mitarbeiter beginnt mit folgender Aus- oder Weiterbildung: *(genaue Bezeichnung der Aus- oder Weiterbildung, des Lehrgangs, der Schule, Zielsetzungen, Vorbereitung für eine Prüfung usw.)*. Die Aus- oder Weiterbildung beginnt am *(Datum)* und dauert voraussichtlich bis *(Datum)*.

Situation der gegenwärtigen Anstellung

Die Bedingungen der gegenwärtigen Beschäftigung und alle damit zusammenhängenden Vereinbarungen und Verträge behalten ihre Gültigkeit.

Erleichterungen für Schul- und Kursbesuch

Mit dem Mitarbeiter wird im Zusammenhang mit Schul- und Kursbesuchen Folgendes vereinbart: *(wenn möglich alle Punkte aufzuführen)*:

- Für den Besuch der Weiterbildung wird der entsprechende Wochentag, in der Regel der *(Tag)* für den Mitarbeiter arbeitsfrei *(Anzahl Stunden)*.
- Die Firma übernimmt die Hälfte der daraus entstehenden Fehlzeiten im Sinne einer bezahlten Freistellung.
- Die weiteren Fehlzeiten werden vom Mitarbeiter an einem anderen Arbeitstag innerhalb der bewilligten Arbeitszeit geleistet.
- Die Fehlzeiten können auch durch Ferientage ausgeglichen werden, wobei nur der übergesetzliche Ferienanspruch verrechenbar ist.
- Für Blockseminare im Rahmen der ordentlichen Aus- oder Weiterbildung gemäss dieser Vereinbarung gelten diese Bestimmungen sinngemäss, sofern diese auf die normalen Betriebszeiten der Firma fallen.
- Für Prüfungen wird die Fehlzeit vollständig durch den Arbeitgeber übernommen.
- Fehlzeiten, die aus betrieblichen Gründen nicht ausgeglichen werden können, verfallen zu Lasten des Arbeitgebers.

Ergänzend zu diesen Bestimmungen ist die Firma bereit, im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten weitere Zugeständnisse für unbezahlten Urlaub zu gewähren *(gegebenenfalls für Projektarbeiten, Diplomarbeiten usw.)*.

Kostenbeteiligung der Firma

Die Firma beteiligt sich an den Kosten der Aus- oder Weiterbildung wie folgt:

- Beitrag von 75 % *(oder anderer Ansatz)* an die ausgewiesenen Schul- und Kurskosten sowie Prüfungsgebühren, inkl. vorgeschriebenes Schulmaterial;
- Pauschalbeitrag für die anfallenden Spesen und sonstigen Auslagen von *(Betrag)*

Der Mitarbeiter reicht die von ihm bezahlten Rechnungen zur entsprechenden Rückerstattung der obigen Anteile an die Firma weiter.

Vertragsdauer

Dieser Vertrag dauert für den ganzen Verlauf der Aus- oder Weiterbildung. Über eine Verlängerung muss zum gegebenen Zeitpunkt verhandelt werden *(nicht Bestehen einer Prüfung, Verlängerung aus anderen Gründen usw.)*.

Rückzahlungspflichten und Erlöschen der Kostenbeteiligung

Die Rückzahlungspflichten und das Erlöschen der Kostenbeteiligung werden wie folgt geregelt:

- Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so erlöscht nach Ablauf der Kündigungsfrist sowohl die Rückzahlungspflicht als auch die Kostenbeteiligung.
- Kündigt der Arbeitnehmende aus einem begründeten, vom Arbeitgeber zu verantwortenden Anlass *(schlechte Arbeitsbedingungen, unwürdige Behandlung des Arbeitnehmenden, Nichteinhalten von Versprechen, Arbeitsortverlegung infolge Betriebsumstrukturierung usw.)*, so ist der Arbeitnehmende von der Rückzahlungspflicht befreit.
- Liegt kein derartiger Fall vor, so verpflichtet sich der Arbeitnehmende, die von der Firma geleistete Kostenbeteiligung wie folgt zurückzubehalten:

100 %	wenn das Arbeitsverhältnis während der Weiterbildung aufgelöst wird,
75 %	wenn das Arbeitsverhältnis 0 bis 12 Monate nach Rechnungsstellung aufgelöst wird;
50 %	wenn das Arbeitsverhältnis 12 bis 18 Monate nach Rechnungsstellung aufgelöst wird; und
25 %	wenn das Arbeitsverhältnis 18 bis 24 Monate nach Rechnungsstellung aufgelöst wird.

(gegebenenfalls andere Lösungen)
- Bei einer späteren Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist keine Rückerstattung fällig.

Ferienanspruch

Der Ferienanspruch des Mitarbeiters bleibt unverändert.

Berichterstattung

Der Mitarbeiter orientiert seinen direkten Vorgesetzten halbjährlich über den Stand seiner Aus- oder Weiterbildung. Bei Beendigung, vorzeitigem Abbruch, Unterbruch oder einer Repetition der Ausbildung muss sich der Mitarbeiter in jedem Fall der zuständigen Personalstelle schriftlich melden.

Spezialbestimmung

Erfolgt eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus wirtschaftlichen Gründen, so gilt die Vereinbarung bis zu dessen Abschluss. Eine Rückerstattung der durch die Firma geleisteten Beiträge gemäss Ziffer 4 ist nicht notwendig.

Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift sein Einverständnis zur Vereinbarung, die Firma bewilligt ausdrücklich die Aus- oder Weiterbildungsanstrengungen des Mitarbeiters und verpflichtet sich zu den vorgenannten Leistungen und Erleichterungen.

Ort und Datum _____

Firma _____ Mitarbeiter _____

Checkliste 2

Wie wähle ich das richtige Angebot aus?

Vor der definitiven Wahl eines konkreten Kurses, besonders aber vor der Unterschrift unter einem Weiterbildungsvertrag müssen Sie so viele und so präzise Informationen wie nur möglich einholen. Auch hier gilt: Wissen heisst wissen, wo nachschauen!

- 1 Haben Sie von allen möglichen Kursveranstaltern bzw. Schulen Unterlagen zum betreffenden Kurs oder Lehrgang verlangt und erhalten?
- 2 Haben Sie sich, falls Sie sich im Angebot nicht auskennen, beim nächsten BIZ (Berufsinformationszentrum) oder bei der nächsten Berufsberatungsstelle informiert?
- 3 Bietet die Schule – vor allem bei längeren und teureren Kursen – persönliche Beratungsgespräche an?
- 4 Kennen Sie Leute, die den Kurs bereits absolviert haben?
- 5 Ist die Schule bereit, Referenzadressen zur Verfügung zu stellen?

Konkrete Fragen zum gewünschten Angebot

- 6 Was vermittelt der Kurs oder Lehrgang? Sind die Lernziele genau definiert?
- 7 Bietet der Kurs den gewünschten Inhalt?
- 8 Erreichen Sie mit dem Kurs das angestrebte Weiterbildungsziel?
- 9 Können Sie den Kurs mit einem anerkannten Zertifikat oder Diplom abschliessen?
- 10 Kann der Veranstalter ein bestimmtes Label oder Gütesiegel vorweisen? (Mehr dazu lesen Sie unter «Was bedeuten Zertifikate und Label?»)
- 11 Bereitet die Ausbildung nötigenfalls auf einen schweizerisch oder gar international anerkannten Abschluss vor?
- 12 Welchen Marktwert hat dieser Abschluss?
- 13 Ist die Weiterbildung modular konzipiert, so dass Sie Ihr Ziel auch in mehreren Schritten erreichen können oder führt der Lehrgang in eine Sackgasse?

- 14 Ermöglicht Ihnen der Abschluss den Einstieg in eine höhere Ausbildungskategorie?
- 15 Haben bereits andere Absolventinnen oder Absolventen den betreffenden Kurs oder Lehrgang abgeschlossen und dadurch den Einstieg oder Umstieg in eine neue berufliche Tätigkeit oder Funktion geschafft?
- 16 Falls Sie mit der Weiterbildung nicht nur ein konkretes Karriereziel anstreben: Wo und wie können Sie das Gelernte einsetzen? Beruflich, privat oder in beiden Bereichen?
- 17 Wie viel kostet Sie die Ausbildung?
- 18 Sind in diesem Preis Lehrmittel und andere Kosten darin enthalten?
- 19 Wie ist die Aufteilung zwischen Präsenzunterricht und Selbststudium?
- 20 Werden im Kurs neue Medien eingesetzt, die von Ihnen zusätzliche Investitionen erfordern?
- 21 Lohnt sich eine entsprechende Vorbereitung, falls Sie noch nie mit modernen Methoden gearbeitet haben?
- 22 Können Sie sich zu Hause oder allenfalls an Ihrem Arbeitsort einen guten (und besonders auch ruhigen) Platz einrichten, wo Sie ungestört und effizient arbeiten können?
- 23 Haben Sie abgeklärt, welche Finanzierungsmöglichkeiten (Arbeitgeber, Darlehen, Stipendien) es gibt? Zahlreiche private Stiftungen leisten nur an bestimmte Ausbildungen Beiträge (Informationen darüber können Ihnen die Anbieter oder wiederum die Berufsbildungszentren BIZ geben.)
- 24 Haben Sie über Ihre Pläne mit Ihren Vorgesetzten oder der Personalabteilung Ihrer Firma gesprochen?
- 25 Sind Sie nach wie vor unschlüssig, welchen Kurs oder Lehrgang Sie wählen wollen? Oder sind Sie gar noch unsicher, in welche Richtung Ihr Weg künftig führen soll? In diesem Fall hilft Ihnen wohl eine kompetente Beratung am ehesten weiter – sei es vorerst ein Besuch beim nächsten Berufsinformationszentrum (BIZ), oder allenfalls bei einer professionellen Berufs- und Laufbahnberatung. Lesen Sie zuerst das Dossier «Standortbestimmung» auf jobs.ch.



Die Bedeutung heutiger Qualitätsverfahren geht davon aus, dass die Qualität einer Institution von allen Mitarbeitenden gemeinsam getragen wird.