



Ein Grossteil der Unternehmen räumen der Weiterbildung einen hohen Stellenwert ein.

NEUE ARBEITSWELTEN MIT NEUEN KOMPETENZEN

WEITERBILDUNGSSTRATEGIEN BEI KMU

von Joël Ch. Wuethrich

Der Digitalisierungsschub stellt hohe, beziehungsweise erhöhte Anforderungen an die Fähigkeiten der Mitarbeitenden. In einer Studie des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB) steht, dass man bei rund 60 Prozent der Unternehmen merke, wie die Pandemie Auswirkungen habe auf die Kompetenzen für das agile Arbeiten sowie auf die sozialen und kommunikativen Skills.

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB hat Anfang des Jahres den Einfluss der Corona-Krise auf die Weiterbildung in den KMU untersucht. Erstes Fazit: Ein Grossteil der Unternehmen räumen der Weiterbildung

einen hohen Stellenwert ein. Auch um den Auswirkungen der Pandemie zu begegnen. Die vom SVEB zwischen Dezember 2020 und Januar 2021 bei 123 KMU realisierte Online-Befragung bestätigt demnach den hohen Stellenwert der Weiterbildung bei Klein- und Mittelunternehmen. Zwei Drittel der teilnehmenden KMU erachten Weiterbildung (vor allem jene ihrer Mitarbeitenden) als wichtig. Bei der Finanzierung von Weiterbildungen zeigt sich aktuell jedoch noch eine gewisse Vorsicht. Insbesondere

bei Ausgaben für externe Weiterbildungsangebote würde gespart, heisst es in der vom SVEB, vom Schweizerischen Gewerbeverband, von digitalswitzerland und KMU Next durchgeführten Studie. Dies hänge, so sagen die Autorinnen und Autoren der Studie, vermutlich damit zusammen, dass viele KMU infolge der Krise Unterstützung bei der Finanzierung oder der IT-Infrastruktur benötigen. Die Zurückhaltung könnte auch in Zusammenhang damit stehen, dass es der Hälfte der befragten Unter-

**HIER IST DIE KOMPLETTE
STUDIE EINSEHBAR:**
www.lwo.ch/kmu-studie

SVEB FEIERT DEN 70IGSTEN

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung (SVEB) ist der nationale Dachverband für die Interessen der Weiterbildung in der Schweiz. Auf politischer, gesellschaftlicher und fachlicher Ebene vertritt er seit 1951 die Anliegen der Mitglieder. Der Verband wird von Nationalrat Matthias Aebischer präsiert. Die rund 25 Mitarbeitenden der Geschäftsstelle in Zürich betreuen nationale und internationale Projekte, bauen Netzwerke auf, stellen Dienstleistungen für die Mitglieder bereit und entwickeln Konzepte, Studien oder neue Wege für die Förderung der Weiterbildung. Der Verband gehört auch zur Trägerschaft des AdA-Baukastensystems. Dieses umfasst die Abschlüsse «SVEB-Zertifikat Kursleiter/in», «SVEB-Zertifikat Praxisausbilder/in», «Ausbilder/in mit eidg. Fachausweis», «Ausbildungsleiter/in mit eidg. Diplom» und «Dipl. Erwachsenenbildner/in HF». 113 anerkannte Institutionen bieten diese Weiterbildungen an. Die grösste Anbieterin mit 30 Standorten ist die Lernwerkstatt Olten.

nehmen gemäss eigenen Angaben an Wissen zu den Kompetenzen der Zukunft fehle. Daniel Herzog, CEO der Lernwerkstatt Olten, spürte die Zurückhaltung der Betriebe vor allem während der ersten Welle der Pandemie: «Fast alle geplanten Inhouse-Schulungen wurden nach hinten geschoben. Jetzt sind aber auch im Inhouse-Geschäft unsere Auftragsbücher wieder voll. Der Ausbildungsstau scheint von den Firmen nun aufgelöst zu werden.» Die Lernwerkstatt Olten bietet neben öffentlichen Lehrgängen im Bereich Erwachsenenbildung, Coaching und Mentoring auch firmeninterne Weiterbildungen an und hatte sich schon 2020 und zuvor antizipierend auf die neue Situation vorbereitet. Daniel Herzog: «Rasch haben wir zusätzlich zu den bestehenden Digital Training-Angeboten unsere Live-Webinare zu 33 Themen rund um das digitale und virtuelle Unterrichten und Coachen entwickelt. Diese werden alle öffentlich angeboten. So kann sich jede Fachperson der Personalentwicklung und des betrieblichen Mentorings und jede Lehrperson die gewünschten Kompetenzen individuell und bedarfsgerecht aneignen.» So



Daniel Herzog, CEO der Lernwerkstatt Olten: «Der Ausbildungsstau scheint von den Firmen nun sukzessive aufgelöst zu werden.»



Die Hybrid-Angebote in der beruflichen Weiterbildung kommen vielen KMU entgegen.

haben man bereits in den ersten Woche der Pandemie eine grosse Nachfrage für die Konzipierung von Online-Angeboten erfahren. Alle mussten auf Online umstellen und nur wenige wussten wie. «Da half es uns, dass wir das Thema Digital Training schon vor Jahren angegangen sind», so Herzog.

HÖHERER BEDARF WIRD NUR TEILWEISE GEDECKT

Einer der Hauptgründe für die nach wie vor hohe Bereitschaft, sich in die (berufliche) Weiterbildung zu begeben: Bei einem Grossteil der in der erwähnten Studie befragten KMU stellt die Corona-Situation insgesamt hohe Anforderungen an die Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Ein Drittel gibt an, die Belegschaft benötige neue oder andere Kompetenzen. Bei rund 60 Prozent der Unternehmen zeitigt die Pandemie Auswirkungen auf die Kompetenzen für das agile Arbeiten sowie die sozialen und kommunikativen Kompetenzen. 43 Prozent stellen zudem einen starken bis sehr starken Effekt bei den digitalen Kompetenzen fest. Der Weiterbildungsbedarf ist denn auch bei 33 Prozent der KMU in Zeiten

von Corona gestiegen. Als Weiterbildungsbedarf eines Unternehmens wird in der Studie die Notwendigkeit definiert, dass Mitarbeitende neue Kompetenzen erwerben oder bestehendes Wissen erweitern, um den Anforderungen im Unternehmen zu begegnen (Quelle: SVEB). Der offensichtlich erhöhte Weiterbildungsbedarf wird aber nicht von allen KMU gedeckt. Die Studie zeigt, dass fast ein Drittel der KMU mit einem erhöhten Weiterbildungsbedarf ihre Weiterbildungsaktivität nicht verändert oder sogar gesenkt haben. ●



JOËL CH. WUETHRICH

ist CEO einer Marketingagentur, Dozent und Mitarbeiter der Editorial AG.

www.live-webinare.ch
www.lernwerkstatt.ch