



# Lebenslange Weiterbildung

Von Andrea Isler, Peter C. Meyer et al.

Im November 2022.

# Executive Summary

Mit dem beschleunigten technologischen Wandel wird die Bedeutung von lebenslangem Lernen immer wichtiger. Die Rechtsordnung trägt dieser Veränderung noch nicht ausreichend Rechnung. Grosse Teile der Bevölkerung werden vom technologischen Wandel abgehängt. Besonders Personen aus bildungsfernen Schichten und niedrigen Einkommen oder aus schrumpfenden Branchen haben weniger Eigeninitiative und Möglichkeiten, sich weiterzubilden. Dies kann dazu führen, dass sich die Schere zwischen den oberen und unteren Einkommensschichten vergrössert.

## **Innovative Massnahmen um die lebenslange Weiterbildung voranzutreiben.**

Das glp Lab möchte diesen Herausforderungen mit verschiedenen Massnahmen begegnen. Zentrales Element ist der Aufbau eines Bildungspunktesystems, welches es erlaubt Aus- und Weiterbildung individuell mit dem individuellen Punktekonto zu finanzieren. Während universitäre Ausbildungen bis zu 90% vom Staat bezahlt werden, liegt diese Schwelle bei nur 50% für eidgenössische Fachausweise/Diplome sowie Diplome der Höheren Fachschulen (HF). Diese tertiären Ausbildungen sollen alle durch die Bildungspunkte finanziert werden können. Wer viele Bildungspunkte für die Erstausbildung genutzt hat, dem stehen weniger für die eigene Weiterbildung zur Verfügung. Diese Personen bezahlen aber schon heute ihre Weiterbildungen selber oder werden durch Firmen unterstützt. Wer eine tiefere oder keine Grundausbildung hat, kann dann im Gegenzug von freien Mitteln für die Weiterbildung aus dem persönlichen Bildungspunktekonto profitieren.

## **Verbesserung von Angeboten und Beratung.**

Wir setzen auch auf der Angebotsseite an und schlagen verschiedene Massnahmen vor: eine verbesserte Zusammenarbeit aller Institutionen im Bereich Weiterbildung, attraktive modularisierte Weiterbildungen, Digitalisierung der Weiterbildung usw. Zudem sollen Branchenverbände in Zusammenarbeit mit den relevanten Bundes- und Sozialämtern die durch den Strukturwandel veränderten Bedürfnisse nach Weiterbildungen monitoren und frühzeitig neue Weiterbildungsangebote entwickeln. Ausserdem müssen die Ausbildungen stärker modularisiert und digitalisiert werden, um spezifischere Fähigkeiten zu vermitteln und sie einem breiteren Publikum zugänglich zu machen.

Der Staat sollte ein breites Beratungsprogramm anbieten, um Personen in gefährdeten Positionen rechtzeitig neu zu orientieren. Ziel dabei sollte sein, eine längere Arbeitslosigkeit zu vermeiden und rechtzeitig eine Umschulung zu antizipieren. Dieses Angebot richtet sich vor allem an Arbeitnehmer:innen in Branchen mit grossem Wandel, ältere Arbeitnehmer:innen und natürlich die Arbeitslosen selbst.

Darüber hinaus muss der Staat die Bevölkerung stärker für Weiterbildungen sensibilisieren und eine neue Kultur des lebenslangen Lernens schaffen. Dies kann durch öffentliche Kampagnen, Internetplattformen oder Veranstaltungen an Schulen geschehen.

# Ausgangslage

## Einleitung

Unsere dynamische Gesellschaft und Wirtschaft verlangen lebenslanges Lernen. Wissen und Techniken der Grundausbildung veralten schnell. Deshalb ist Weiterbildung mindestens so wichtig geworden wie die erste Berufsausbildung. Das Denken und die Rechtsordnung der Schweiz sind jedoch veraltet: Sie orientieren sich an der Vorstellung der 1950er-Jahre eines Lebens mit den drei Phasen Ausbildung – Berufstätigkeit – Ruhestand. Heute ist der Lebenslauf variabler: Nach der Grundausbildung beginnt die Erwerbsarbeit, öfters in Teilzeit, und begleitet von lebenslanger Weiterbildung. Stellenwechsel sind häufig und viele Menschen ändern ihren Beruf im Laufe des Lebens. In disruptiven Zeiten sind Um- und Neuqualifizierungen häufiger nötig und im längeren Leben auch erwünscht.

Das Alter, in dem man die Erwerbstätigkeit reduziert und beendet, ist heute sehr unterschiedlich. Immer mehr ältere Menschen wollen über das Pensionierungsalter hinaus arbeiten. Dank Weiterbildungen werden auch die Bereitschaft und die Möglichkeit von Beschäftigung nach der ordentlichen Pensionierung gefördert, eine Notwendigkeit aufgrund der sinkenden Renten und fehlenden Fachkräften.

## Problemstellung

Wer ist verantwortlich für lebenslanges Lernen? Aus liberaler Sicht ist die Antwort klar: Alle Menschen verantworten ihre Weiterbildung selbst. Für einige Gruppen von Erwerbstätigen funktioniert das auch gut. Hochqualifizierte Professionals besuchen regelmässig Weiterbildungskurse und bilden sich auch im Selbststudium weiter, um beim wissenschaftlich-technischen Fortschritt am Ball zu bleiben.

## Privilegierte und benachteiligte Arbeitskräfte

Je nach Branche wird in der Schweiz ein mehr oder weniger grosser Teil der Weiterbildungen von Arbeitgeber:innen finanziert; oft wird auch bezahlte Arbeitszeit zur Verfügung gestellt. Arbeitnehmer:innen, die längere Zeit im gleichen Unternehmen arbeiten, gute Leistungen erbringen und oft auch eine firmeninterne Karriere machen, werden von ihren Arbeitgeber:innen wirksam gefördert, denn adäquat qualifizierte Arbeitskräfte sind das wichtigste Kapital für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. In

diesem Fall ist Weiterbildung das Resultat der gemeinsamen Interessen und der gemeinsamen Verantwortung von Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen.

Weniger privilegierte Arbeitskräfte werden aber weder von den Arbeitgeber:innen bei der Weiterbildung unterstützt, noch gehören sie zu einer hochqualifizierten Berufsgruppe, für die lebenslanges Lernen eine Selbstverständlichkeit ist. Dazu gehören zum Beispiel:

- Beruflich nicht oder sehr wenig qualifizierte Personen
- Job Hoppers mit kurzen Anstellungen und ohne Karriereambitionen. Solange sie jung sind, geht das problemlos, bei steigendem Alter müssen sie sich verpflichten und Weiterbildungen besuchen.
- Wiedereinsteigende nach längerem Unterbruch in ihrer Erwerbstätigkeit, zum Beispiel nach Babypause, langjährigem Auslandsaufenthalt, Krankheit etc.
- Immigrant:innen mit hohem Potenzial, aber mangelhaften Sprach- und Kulturkenntnissen, ohne Beziehungen, ohne Förderung. Oft sind es Flüchtlinge; am prekärsten ist die Situation der Sans-Papiers.

## **Mehr Unterstützung für wenig qualifizierte Arbeitskräfte**

Heute finanziert in der Schweiz der Staat die Grundausbildung, leistet aber nur einen kleinen Beitrag an die Weiterbildung. Wer nicht von seinen Arbeitgebenden unterstützt wird, muss eine Weiterbildung oder Umschulung grösstenteils selbst finanzieren. Dieses Finanzierungsprinzip erschwert lebenslanges Lernen.

Der hohe finanzielle Aufwand für Weiterbildung behindert das lebenslange Lernen. Dennoch bilden sich Erwerbstätige in der Schweiz weiter, aber sehr ungleich: Während gut 80% der Personen mit tertiärem Bildungsabschluss (Hochschulen, Höhere Berufsbildung) Weiterbildungskurse besuchen, sind nur 60% mit Berufsabschluss auf Sekundarstufe 2 und nur ein Drittel der Personen ohne Berufsabschluss dabei. Im internationalen Vergleich nehmen zwar insgesamt relativ viele Schweizerinnen und Schweizer an Weiterbildungskursen teil, aber die Unterschiede der Teilnahme zwischen den Hoch- und Tiefqualifizierten sind im internationalen Vergleich sehr hoch (Bildungsbericht Schweiz 2018, S. 293f.). Die Ungleichheit der Qualifikation nimmt dadurch im Verlauf des Lebens zu, ebenso wie die Einkommensunterschiede und das Risiko der Arbeitslosigkeit, das bei wenig qualifizierten Arbeitskräften am höchsten ist.

Der Staat investiert bei der nachobligatorischen Bildung am meisten in die Universitätsausbildung und am wenigsten in die (Aus-) Bildung der Personen mit Lehrabschluss, die die späteren Weiterbildungen weitgehend selber finanzieren müssen. Wenn beispielsweise eine kaufmännische Angestellte ein Buchhalterin-Diplom, heute «Eidgenössischer Fachausweis für Finanz- und Rechnungswesen» genannt, erwerben will, muss sie mindestens die Hälfte selber bezahlen, während ein vergleichsweise teures Betriebswirtschaftsstudium an der Universität oder Fachhochschule zu über 90% vom Staat bezahlt wird. Diese Situation ist nicht nur ungerecht, sondern auch für die Gesellschaft und Wirtschaft problematisch, denn durch die hohe finanzielle Belastung der Höheren Berufsbildung sinkt die Bereitschaft der weniger Qualifizierten, sich weiterzubilden. Dadurch sinken ihre Chancen, bei beruflichen Veränderungen, beispielsweise bei Umstrukturierungen, eine neue attraktive Stelle zu finden, und das Risiko der individuellen Arbeitslosigkeit nimmt zu.

Der Bund hat diese Problematik erkannt. Seit 2018 erhalten deshalb Absolvierende von Vorbereitungskursen für eidgenössische Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen die Hälfte der Kurskosten vom Bund bezahlt. Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Für Bildungsgänge der höheren Fachschulen finanzieren die Kantone über die Höhere Fachschulvereinbarung (HFSV) ebenfalls 50% der Studiengebühren. Für Weiterbildungskurse der Hochschulen und andere, klassische Weiterbildungen werden hingegen keine Finanzbeiträge geleistet.

## **Arbeitsmarktfähig bleiben im höheren Alter**

Die für eine nachhaltige Finanzierung der Altersvorsorge nötige Erhöhung des Renteneintrittsalters kann nur dann realisiert werden, wenn ältere Menschen aktuelle Kompetenzen haben und damit arbeitsmarktfähig bleiben. Heute haben über 50-jährige arbeitslose Personen grosse Mühe, eine neue Stelle zu finden. Wer sich nicht lebenslang weiterbildet, verliert die auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen. Übergangsrenten für über 58-jährige Arbeitslose und Frühpensionierungen sind keine Lösung des Problems.

# Handlungsempfehlungen

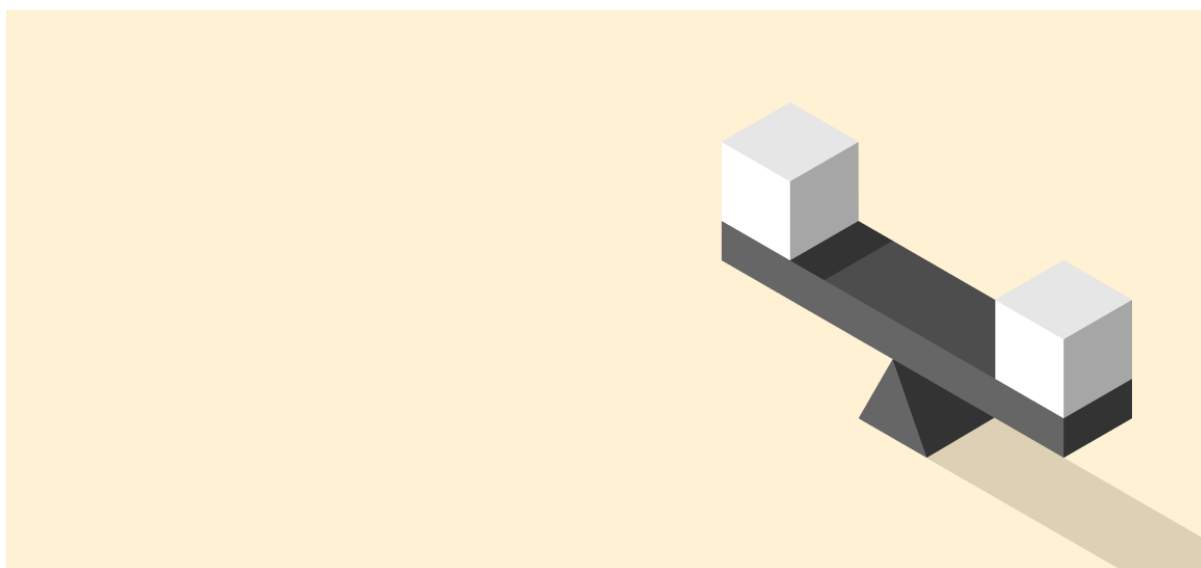
## Massnahmen und Reformen

Eine gezielte Reform des schweizerischen Bildungswesens oder mindestens einzelne gezielte Massnahmen sollen alle Formen von lebenslangem Lernen (Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Umschulung) fördern. Wer lebenslang lernt, ist auch im Alter noch fit für den Arbeitsmarkt.

Die Handlungsempfehlungen gruppieren wir in vier Kapiteln:

1. Finanzen und Zeit für Weiterbildung
2. Angebote an Weiterbildung
3. Beratung und Coaching
4. Kommunikation und Kultur

# 1. Finanzen und Zeit für Weiterbildung



## Bildungspunktekonto für alle

Der Aufbau eines Bildungspunktekontosystems ist unser zentraler Vorschlag zur Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie von Zertifizierungen. Neben der Finanzierung von kleinen und grossen Aus- und Weiterbildungen sowie der dazu notwendigen Beratungsleistungen könnten auch befristete Pensums Reduktionen (in Abstimmung mit dem Stipendiensystem) im ordentlichen Job damit «finanziert» werden. Die Finanzierung dieses Bildungspunktesystems erfolgt auf mehreren Säulen.

## Handlungsempfehlungen

### Vorschlag # 1 Übernahme von und Beteiligung an Weiterbildungskosten

Die Individuen verfügen im Rahmen ihres Bildungskontos über Bildungspunkte zur Weiterbildung. Falls nicht genügend Punkte auf dem Konto sind, wird gemäss den finanziellen Möglichkeiten der Individuen (Mix zwischen Chancengleichheit und Gleichbehandlung) ein Teil der Ausbildung vom Staat übernommen. In Ausnahmefällen (sozial Benachteiligte) kann der Staat die Weiterbildungskosten vollständig übernehmen.

### Vorschlag # 2 Bisherige Finanzierung wird als Punkte gutgeschrieben



Ein Teil der bisherigen Finanzierung der staatlichen Schulen und der sozialen Programme für Weiterbildung (RAV, Soziales, usw.) werden den Individuen als Punkte gutgeschrieben. Im Gegenzug erhöhen sich die Gebühren an den staatlichen Schulen ab der Tertiärstufe und bei den Beratungsstellen, welche dann mit den Punkten «bezahlt» werden können.

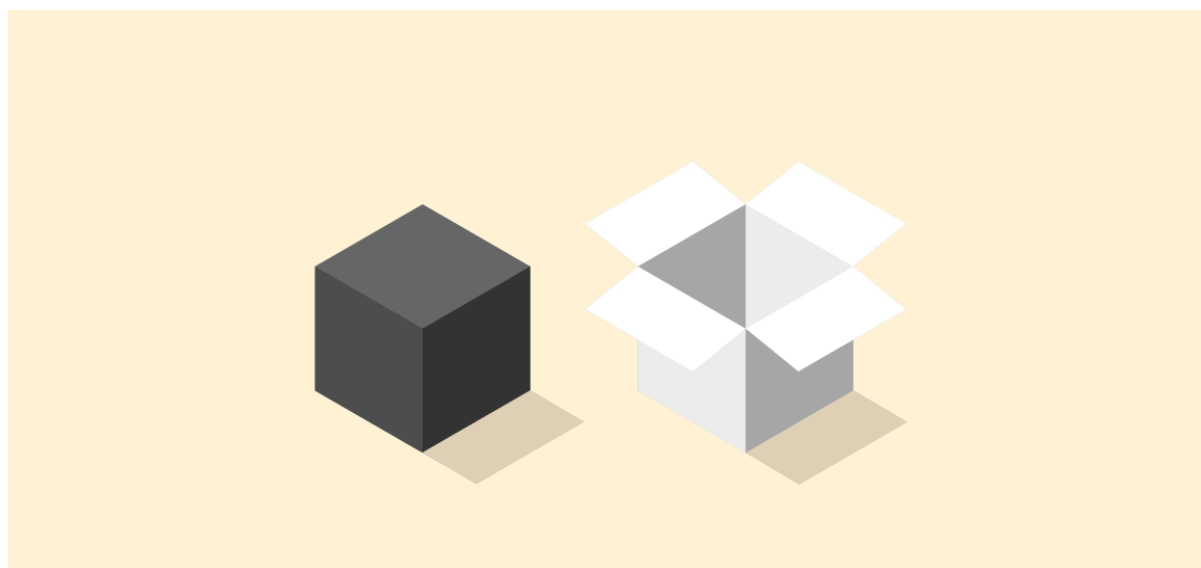
### **Vorschlag # 3 Rationalisierung der Wissensvermittlung mittels Digitalisierung**

Eine Einsparung von ordentlichen öffentlichen Mitteln durch Rationalisierung der Wissensvermittlung mit digital hergestellten Wissensinhalten, resp. Einkauf dieser Wissensinhalte ist möglich. Digitales Lernen braucht auch weniger Büroräume. Die praxisorientierte Wissensvermittlung verändert sich dabei nicht, sie basiert weiterhin auf persönlichen Lehrleistungen der Dozierenden und Lehrenden.

### **Vorschlag # 4 Projektgebundene Beiträge des Bundes**

Neben dem Bildungspunktekonto-System soll die Aus- und Weiterbildung aller Bevölkerungsschichten auch über projektgebundene Beiträge des Bundes im Rahmen der ordentlichen Bundesmittel zur Finanzierung von befristeten Initiativen (Branchen, z.B. MINT), Fachthemen (z.B. Digitalisierung), Personengruppen (z.B. sozial Benachteiligte), Open Access (Freigabe aller staatlich finanzierten Lerninhalte für alle Lehrenden und alle Einwohner:innen) finanziell unterstützt werden.

## 2. Angebote an Weiterbildung



Das Weiterbildungsangebot muss sowohl für Arbeitnehmer:innen als auch für Arbeitgeber:innen übersichtlicher, vielfältiger, zugänglicher und attraktiver werden. Die freie Wahl soll bei Weiterbildungen tatsächlich bestehen und nicht durch Hürden eingeschränkt werden. Es braucht mehr Informationen, Übersichten, Coachings und Vergleiche, damit die Wahl der „richtigen“ Weiterbildung leichter fällt. Gefördert werden sollen vor allem Angebote, die sowohl Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen tatsächlich nützen, und Angebote, die explizit auch Soft Skills fördern.

Es ist nicht möglich, viele Jahre in die Zukunft zu blicken und vorherzusagen, welche Berufe wegfallen werden und welche Tätigkeiten neu gefragt sein werden. Die Menschen müssen eher so aus- und weitergebildet werden, dass sie allgemeines und wenig spezialisiertes Wissen und Können beherrschen und gleichzeitig die Fähigkeit erlangen, sich immer wieder neues Wissen und Können anzueignen (Kompetenz «lernen lernen»).

### Handlungsempfehlungen

#### Vorschlag # 1 Ganzheitliche Betrachtung bei der Förderung von lebenslangem Lernen

Bis jetzt arbeitet jede Institution für sich allein. Eine institutionenübergreifende ganzheitliche Betrachtung fehlt. Es braucht daher eine Zusammenarbeit aller Beteiligten: Branchenverbände der Wirtschaft, Bundesämter (SBFI, BSV), RAV/IV, Sozialämter. Ergänzt

werden diese Institutionen mit externen Fachexpert:innen und Beratungscoaches. Damit ist der Praxisbezug sichergestellt. Es werden branchenbezogene Expert:innen-Gremien eingeführt, welche konkrete Vorschläge ausarbeiten.

### **Vorschlag # 2 Frühwarnsysteme**

Die Digitalisierung führt in vielen Wirtschaftsbereichen zu massiven Änderungen. Durch den Strukturwandel in der Wirtschaft ändern sich viele Berufsbilder. Es werden in allen Branchen Frühwarnsysteme eingeführt, um rechtzeitig entsprechende Weiterbildungen aufgleisen zu können. Vorbildlich ist der Industrieverband Swissmem. In seinem Umschulungsmodell werden Personen, die vom wirtschaftlichen Strukturwandel betroffen sind, auf einen Berufsfeldwechsel vorbereitet (Swissmem: Mit Umschulungen in eine erfolgreiche Zukunft. Zürich, 2018).

### **Vorschlag # 3 Förderung der Benachteiligten**

Ein spezieller Fokus gilt den gesellschaftlich Benachteiligten. Dazu zählen ältere Personen (50+, zum Teil bereits 40+), welche arbeitslos sind und Personen, die von der IV ein- oder umgeschult werden. Hier gilt es, spezielle Förderprogramme zu entwerfen. Stichworte sind gezielte Weiterbildungskurse, Praktika und Coaching. Wichtig ist es, den Bezug zur Praxis herzustellen und mit erfahrenen Personen oder Institutionen zusammenzuarbeiten.

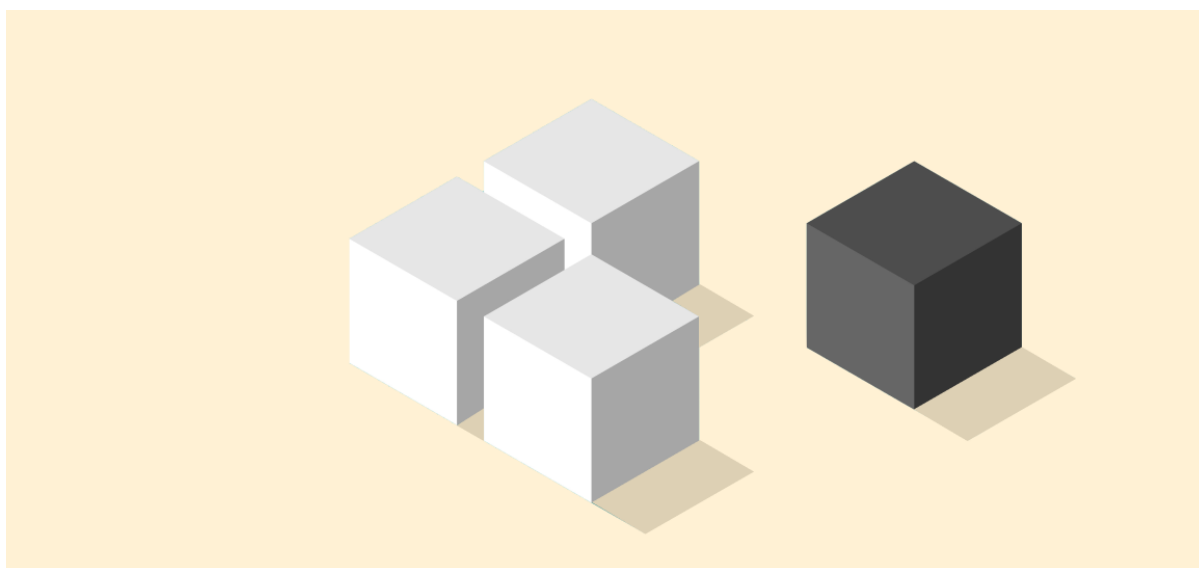
### **Vorschlag # 4 Bildungsmessen für Erwachsene**

Analog der Berufsbildungsmesse für Jugendliche in Zürich soll eine Aus- und Weiterbildungsmesse mit Angeboten spezifisch für Erwachsene auf die Beine gestellt werden. Dies kann aus Kostengründen auch digital stattfinden. Zudem sollen "Schnuppertage" oder Ähnliches auch für Erwachsene institutionalisiert werden.

### **Vorschlag # 5 Digitale Aus- und Weiterbildungen**

Wir fordern, dass Aus- und Weiterbildungen grundsätzlich auch digital oder im Hybridmodell angeboten werden. Ziel davon ist, auch jungen Eltern oder älteren Menschen, Menschen mit Einschränkungen etc. generell den Zugang zu qualitativ guter Aus- und Weiterbildung zu ermöglichen. Die von Steuerzahlenden finanzierten Ausbildungsangebote sind grundsätzlich online frei zugänglich zu machen. Wir fordern zudem offene Universitäten, Fachhochschulen und höhere Fachschulen. Die Fernuniversität bietet ein flexibles Teilzeitstudium, unterstütztes Fernstudium und offenes Lernen für Menschen ohne gymnasialen Abschluss und notwendige Qualifikationen.

### 3. Beratung und Coaching



Lebenslange Weiterbildung soll Erwerbstätigkeit bis ins höhere Alter ermöglichen. Dies gelingt nur dann, wenn die Weiterbildung die Fähigkeiten und Interessen der Person stärkt und mit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbindet. Beratung und Coaching sind insbesondere in folgenden Situationen sinnvoll: Umschulung, Wiedereinstieg nach längerem Unterbruch der Erwerbstätigkeit, längere Arbeitslosigkeit, unbefriedigende oder zu belastende Tätigkeit.

Die Beratung klärt die Chancen der Person und sucht dazu passende zukunftsfähige Erwerbstätigkeiten und Weiterbildungsangebote, die dorthin führen. Das Coaching hilft der Person, auf dem gewählten Weg zu bleiben und das Ziel, die gewünschte Erwerbstätigkeit, zu erreichen. Dies kann ein längerer Prozess sein, der einiges kostet. Das lohnt sich auch finanziell. Sogar eine aufwändige Beratung und ein langes Coaching ist für den Staat und für die Sozialversicherungen bei weitem nicht so teuer wie langfristige Erwerbslosigkeit oder Unterbeschäftigung. Diese Beratungs- und Coachingleistungen könnten auch aus dem Bildungspunktekonto finanziert werden.

#### Handlungsempfehlungen

##### Vorschlag # 1 Beratung bei Stellenabbau oder Umstrukturierung

Firmen stufen regelmässig die Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden ein. Basierend auf diesen Einschätzungen (=Assessments) sollen Mitarbeitende zur Weiterentwicklung ihrer

Fähigkeiten und Interessen beraten werden. Besonders wichtig ist das bei Mitarbeitenden, deren Stellen in der nächsten Zeit gestrichen werden könnten, oder bei einer bevorstehenden branchenspezifischen Umstrukturierung. Die Firmen sollen entsprechende Förderangebote den Mitarbeitenden unterbreiten.

### **Vorschlag # 2 Beratung bei Berufswechsel**

Personen, die nicht mehr in demselben Beruf arbeiten möchten oder können, sollen unentgeltlich unterstützt werden durch die kantonalen Berufsberatungs- und Informationszentren BIZ. Diese Zentren sind dafür geeignet, da sie nicht nur auf Jugendliche, sondern auch auf Erwachsene ausgerichtet sind.

### **Vorschlag # 3 Kostenlose Standortgespräche für ältere Personen**

Kostenlose Standortgespräche für ältere Personen sollen von kantonalen Berufsberatungsstellen oder anderen Stellen angeboten werden. Das Beratungs- und Coachingangebot berücksichtigt dabei deren spezifische Bedürfnisse und Lebenslagen sowie deren finanzielle, familiäre und erwerbsbiographische Situation. Das Projekt viamia des Bundes und der Kantone entspricht diesem Vorschlag, vgl. <https://viamia.ch>. Ab Januar 2022 wird in allen Kantonen ausser St. Gallen ein kostenloses Beratungsangebot für Erwachsene ab 40 eingeführt. Das Projekt soll ausgebaut und in ein unbefristetes Angebot überführt werden.

### **Vorschlag # 4 Beratung und Coaching sowie Weiterbildung nach 65**

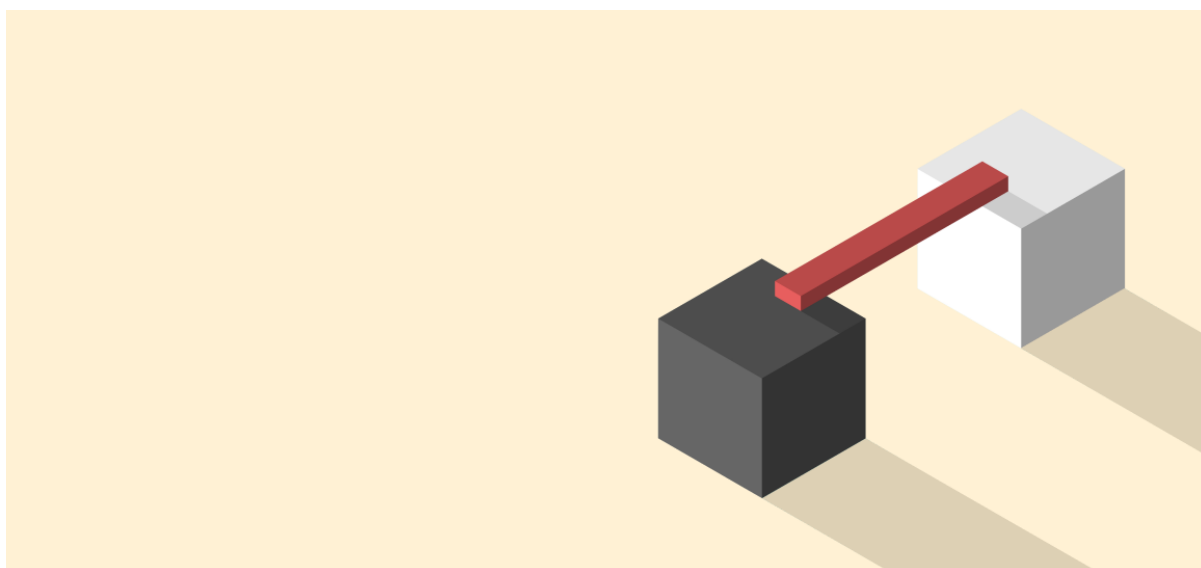
Berufliche Partizipation und Veränderung müssen nicht mit 65 aufhören. Erwerbstätigkeit soll bis ins hohe Alter ermöglicht und begleitet werden (Michel-Alder: Länger leben – anders arbeiten. Orell Füssli Verlag 2018). Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in sollen sich auf eine Bogenkarriere einigen können: sie legen gemeinsam geringere Anforderungen im höheren Alter fest, z.B. ein reduziertes Arbeitspensum und weniger Leitungsfunktionen. Das Pensionierungsalter wird individuell festgelegt. Auch im hohen Alter soll es die Möglichkeit von Beratung, Coaching und Weiterbildung sowie beruflicher Neu- und Umorientierung geben.

### **Vorschlag # 5 Beratung und Coaching von Arbeitslosen statt Alibi-Bewerbungen**

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sollten von den Arbeitslosen nicht mehr primär eine grosse Anzahl an (Alibi-) Bewerbungen fordern, sondern sie sollten die Berufsberatung und das Coaching mit Motivierung und Finanzierung fördern (Hunziker:

Niemand mag Alibi-Bewerbungen, Republik 27.4.2021). Jede:r Arbeitslose soll eine Beratung beanspruchen können und auch daraus resultierende Weiterbildung oder Umschulungen bezahlt erhalten mit dem Ziel einer zukünftigen, passenden Erwerbstätigkeit. Die RAV könnten die Arbeitssuchenden an bestehende kompetente Berufsberatungsstellen überweisen, die Beratung und Coaching kostenlos anbieten, finanziert von der Arbeitslosenversicherung oder direkt vom Staat.

## 4. Kommunikation und Kultur



Weiterbildung wird leider noch viel zu häufig als optional und nicht nötig erachtet. Dabei wird sie immer wichtiger. Noch viel zu oft ist in den Köpfen der Menschen, dass sich eine Person für einen Beruf entscheidet und diesen das ganze Leben lang ausübt. Es soll deshalb ein neues Verständnis für die Weiterbildung geschaffen werden. Sowohl Arbeitnehmer:innen, Arbeitgeber:innen wie auch Ausbildungsstätten und die breite Öffentlichkeit müssen einbezogen werden, damit lebenslange Weiterbildung ein Teil unserer Kultur wird.

### Handlungsempfehlungen

#### Vorschlag # 1 Lernkultur im öffentlichen Leben verankern

Gemeinden und Städte fördern Weiterbildungskultur z.B. durch die Schaffung von zeitgemässer Lerninfrastruktur oder durch Lernfestivals.

#### Vorschlag # 2 Sensibilisierung

Diese soll bereits während der Ausbildung stattfinden. Beispielsweise, indem Lehrpersonen die Schüler:innen sowie die Eltern früh informieren, wieso nicht nur Grund-, sondern auch Weiterbildungen wichtig sind, und an Events der Schule aufzeigen, welche Möglichkeiten es gibt und was diese konkret bringen. Aber auch Gewerbe- und Branchenvereine sollen v.a.

KMUs mehr sensibilisieren und den Nutzen für Arbeitgebende und Arbeitnehmende aufzeigen.

### **Vorschlag # 3 Öffentliche Kampagnen**

Mit öffentlichen Kampagnen wie z.B. Plakatserien, in denen diverse Bildungswege, Berufswechsel, Karrierewege etc. aufgezeigt werden, soll Mut zur Veränderung durch Weiterbildungen gemacht werden. Auch Personen, die erst einen unpassenden Beruf erlernt und dann dank Weiterbildungen ihren Traumberuf gefunden haben, sollten dies in solchen Kampagnen teilen. Der Fokus liegt auf weniger Gebildeten und auf Personen über 40, um aufzuzeigen, dass es nie zu spät ist.

### **Vorschlag # 4 Informieren**

Für eine bessere Übersicht braucht es Anlaufstellen und Plattformen, die über Weiterbildungen informieren. Das könnte zum Beispiel eine Art "Weiterbildungswikipedia" oder eine national anerkannte Onlineplattform sein, die Leuten hilft, eine Übersicht zu bekommen und die richtige Weiterbildung zu finden.



# Die Autor:innen

Das Policy Paper "Lebenslange Weiterbildung" wurde durch die aktive und engagierte Mitarbeit folgender Autor:innen und Expert:innen erarbeitet:

Andrea Isler (Co-Projektleiterin)

Peter C. Meyer (Co-Projektleiter)

David Besson

Martina Bühler

Janine Cartier

Claudio Di Pizzo

Angela Heldstab

Viviane Kägi

Andreas Kallmann

Jan Peschka

Stephan Rothmund

Das glp lab bedankt sich an dieser Stelle ganz herzlich für die umfangreiche und wertvolle Mitarbeit der Teilnehmenden.

# Das Lab der Grünliberalen.

Das glp lab ist eine Grassroots-Initiative, welche die Schweizer Milizpolitik neu interpretiert und fit macht für das 21. Jahrhundert. Die Mobilität hat besonders bei jungen Personen zugenommen, was die Teilnahme an der Lokalpolitik - dem gängigen Einstieg in die Politik - erschwert. Immer mehr Personen möchten sich zudem gerne thematisch und projektbezogen engagieren.

Das Politlabor bietet hier Raum für die Erarbeitung von neuen Impulsen und konkreten Politprodukten. Wir sind offen für alle, die neue Wege gehen und die Politik mitgestalten wollen. Dabei leben wir eine liberale, progressive und optimistische Grundhaltung.

Dein Kontakt:

David Wick (Leitung Lab)  
[david.wick@glplab.ch](mailto:david.wick@glplab.ch)

 <https://www.glplab.ch/>

 <https://ch.linkedin.com/company/glp-lab>

 <https://www.instagram.com/glplab/>

 <https://twitter.com/glplab>

 <https://www.facebook.com/glplab>