

Trend zur Höherqualifizierung

Upskilling – was heisst das für die Berufsbildung?

Von **Miriam Hänni**, **Belinda Aeschlimann** und **Ines Trede**

Die Anforderungen an Arbeitnehmende verändern sich. Neue, höhere und weiterführende Qualifikationen sind gefragt. Häufig geht es dabei um Begriffe wie Upskilling, Deskillung oder Reskilling. Das Schweizerische Observatorium für die Berufsbildung OBS EHB zeigt auf, was dies im Kontext der Berufsbildung bedeutet und wo dabei die Stärken und Schwächen der Berufsbildung liegen.

Die Frage, welche Qualifikationen Arbeitnehmende für den Arbeitsmarkt der Zukunft benötigen, ist in ganz Europa ein zentrales Thema. In diesem Zusammenhang ist häufig von Skills die Rede. Der Erwerb von sogenannten Skills wird im Deutschen je nach Anwendungsbezug als Erwerb von Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kompetenzen oder Qualifikationen übersetzt. In der Regel werden dabei drei Arten von Skilling unterschieden:

Upskilling (Höher-/Weiterqualifizierung, auch: Weiterbildung): Umschreibt einerseits die steigenden Anforderungen der Wirtschaft an Arbeitnehmende und Lernende im Zuge des wirtschaftlichen Wandels, andererseits den individuellen Lernvorgang, bei dem neue Skills erworben werden, um mit den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes umgehen zu können.

Reskilling (Umschulung, Neuqualifizierung): Bezieht sich darauf, dass Arbeitnehmende neue Fähigkeiten erwerben, um sie in neuen Jobs anzuwenden. Dies kann beispielweise nötig werden, weil aufgrund der Digitalisierung gewisse Berufe an Bedeutung verlieren oder weil neue Berufe entstehen.

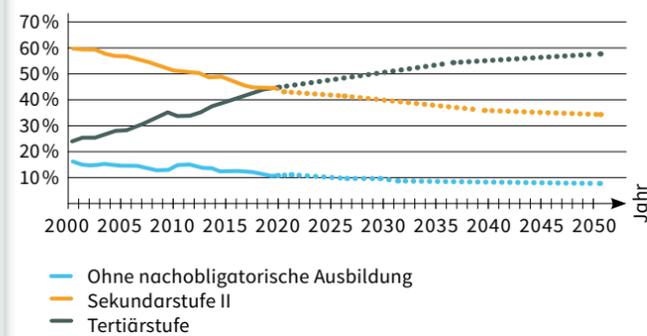
Deskillung (Dequalifizierung, Bedeutungsverlust erworbener Fähigkeiten): Benennt die Tatsache, dass neue Technologien und die Automatisierung insbesondere mittelqualifizierte Arbeitnehmende verdrängen, weil ihre Aufgaben automatisiert beziehungsweise digitalisiert werden können.

Upskilling findet seit Langem statt

Seit den 1960er-Jahren wurde in der Schweiz der sekundäre und tertiäre Bereich des Bildungswesens ausgebaut, was den Anteil an Höherqualifizierten wachsen liess. Dieser Trend hat sich in den letzten 30 Jahren fortgesetzt. Heute besitzen rund 45 Prozent der 25- bis 64-Jährigen

einen Hochschulabschluss oder einen Abschluss der höheren Berufsbildung (HBB). Diese Tendenz dürfte aufgrund der demografischen Entwicklung bis 2030 weiter fortschreiten, wie der Bundesrat im Bericht zu den Auswirkungen der demografischen Entwicklungen auf den Bildungsbereich ausführt (siehe Grafik).

Das Bildungsniveau der 25- bis 64-Jährigen in der Schweiz: Realität und Prognose



Quelle: BFS. Grafik: EHB/Captns

Allein bei den Fachhochschulabschlüssen ist in den nächsten 20 Jahren eine Zunahme von 28 Prozent zu erwarten. Besonders stark ansteigen dürften laut den Prognosen des Bundesrates die Fachhochschulabschlüsse im Gesundheitsbereich (plus 49 Prozent bis 2037), die bereits in den letzten Jahren zugelegt haben, während sich die Zunahme im Sozialwesen (plus 19 Prozent bis 2037) und im Bereich Management und Verwaltung (plus 21 Prozent bis 2037) abschwächen dürfte.

Seitens Arbeitsmarktforschung wurde lange befürchtet, dass die sozialen und digitalen Veränderungen der letzten 20 Jahre nicht zu einem generellen Upskilling, sondern zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes führen (Bundesrat 2017). Polarisierung bedeutet, dass Arbeitsplätze mit mittlerem Anforderungsniveau verschwinden, während der Anteil an schlecht sowie sehr gut bezahlten Arbeitsplätzen wächst – es zeigt sich also eine Kombination von Up- und Deskillung. Dagegen ist die aktuelle Entwicklung in der Schweiz bisher durch ein Upskilling gekennzeichnet. Seit 2006 steigt die Nachfrage nach



↑ Fotografie von **Marie Lemonde** und **Melina Wicht**, Abschlussjahr Fotograf/in EFZ, Centre d'enseignement professionnel in Vevey

hochqualifizierten Fachkräften, während die Nachfrage nach Mittelqualifizierten konstant geblieben ist (Aepli & Schweri 2018).

Die Berufsbildung wird anschlussfähiger

Das Berufsbildungssystem der Schweiz wurde in den letzten 30 Jahren durchlässiger, da zahlreiche neue Wege entstanden sind, um sich höherqualifizieren zu können. Dies begann Mitte der 90er-Jahre, als die Berufsmaturität geschaffen und die Fachhochschulen eingeführt wurden. Dadurch verbesserte sich zum einen die Anschlussfähigkeit der beruflichen Grundbildung an die Tertiärstufe. Zum anderen eröffnete sich die Möglichkeit, via Berufsmaturität und Passerelle an die universitären Hochschulen und an die ETH zu gelangen. Ausserdem wurden die Grundbildungsmöglichkeiten für Erwachsene gestärkt. Das trägt dazu bei, dass Erwachsene ohne anerkannten Abschluss zu einem Berufsabschluss für Erwachsene gelangen können, was ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert und den Zugang zu weiteren Bildungsabschlüssen ermöglicht. Schliesslich wurden auch die Upskilling-Wege ausserhalb des formalen Bildungssystems ausgebaut: Mit dem 2017 in Kraft getrete-

nen Weiterbildungsgesetz wird das lebenslange Lernen Erwachsener stärker geregelt und finanziell unterstützt, was die Anschlussfähigkeit im Bildungssystem verbessert.

Wer profitiert vom Upskilling?

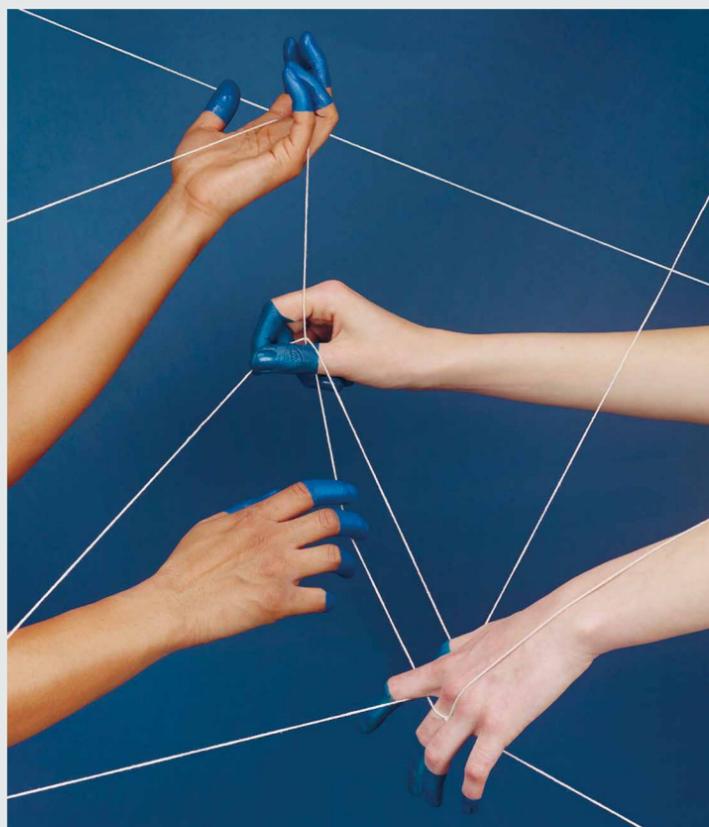
Drei Viertel der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter haben 2016 mindestens eine Aus- oder Weiterbildung besucht oder sich selbstständig höher- oder neu qualifiziert. Allerdings profitieren nicht alle gleichermassen von den Möglichkeiten. Es zeigen sich bedeutende Unterschiede je nach Alter, Bildung und beruflicher Stellung: Am häufigsten partizipieren Erwerbstätige sowie Tertiärgebildete mittleren Alters an Weiterbildungen, am seltensten nicht erwerbstätige Personen und Personen ohne nachobligatorischen Abschluss. Auch Arbeitnehmende mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten, die mit heutiger Technik grundsätzlich automatisierbar wären, nehmen seltener an Weiterbildungen teil als solche mit einem geringen Anteil an Routinetätigkeiten (Hess et al. 2018). Dies ist problematisch, da die Kluft zwischen Hoch- und Geringqualifizierten auch durch Weiterbildung nicht verringert wird, wenn gerade jene, die potenziell stark von der Digitalisierung betroffen sind und von der Höherqualifizierung profitieren würden, nur schlecht erreicht werden können.

Ursachen für die niedrige Beteiligungsquote dieser Gruppe werden unter anderem in einem ungünstigen Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Betriebe sowie persönlichen Hindernissen wie negativen Lernerfahrungen, familiär schwierigen Situationen oder der Motivation gesehen. Im internationalen Vergleich steht die Schweiz trotzdem gut da, sowohl was die allgemeine Weiterbildungsquote als auch die Teilhabe von Geringqualifizierten angeht (SKBF 2018).

Herausforderungen für die Berufsbildung

Prinzipiell ist die Schweiz dank des gut ausgebauten und durchlässigen Berufsbildungssystems für künftige Veränderungen des Arbeitsmarktes durch Megatrends wie die Digitalisierung gewappnet. Der rasche Wandel der nachgefragten Skills verlangt allerdings ein ständiges Up- und Reskilling der Arbeitnehmenden. Das fordert auch die Berufsbildung heraus. Das stark reglementierte Berufsbildungssystem kann Veränderungsprozesse verlangsamten. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob die Curricula in der Berufsbildung schnell genug angepasst werden, um Lernenden stets diejenigen Bildungsinhalte zu vermitteln, die der sich wandelnde Arbeitsmarkt erfordert. Dass die Berufsbildung relativ stark segmentiert ist, beschränkt zudem die Möglichkeiten, sich weiterzuqualifizieren. So bestehen je nach gewähltem EFZ-Beruf unterschiedliche

Der rasche Wandel der nachgefragten Skills verlangt ein ständiges Up- und Reskilling der Arbeitnehmenden.



↑ Fotografie von Sara De Brito Faustino und Lola Pecharman, Abschlussjahr Fotograf/in EFZ, Centre d'enseignement professionnel in Vevey



↑ Fotografie von Robin Spycher, Abschlussjahr Fotograf/in EFZ, Centre d'enseignement professionnel in Vevey

Chancen dafür (siehe auch S. 16–17 in diesem Heft). Die hohe Nachfrage nach Tertiärqualifikationen im Schweizer Arbeitsmarkt verlangt jedoch von Arbeitnehmenden Up- und Reskilling auch nach der beruflichen Grundbildung.

Als Paradebeispiel für diesen Prozess ist die Mitte der 1990er-Jahre eingeführte Berufsmaturität zu nennen. Insbesondere angesichts der stagnierenden Zahlen von Absolvierenden einer höheren Berufsbildung erhofft man sich von der Berufsmaturität einen Beitrag, um den Fachkräftemangel zu decken. Allerdings treten Berufsmaturandinnen und -maturanden bis heute im Vergleich zu gymnasialen Maturandinnen und Maturanden immer noch seltener ein Hochschulstudium an. Knapp zwei Drittel aller Berufsmaturandinnen und -maturanden beginnen bis dreieinhalb Jahre nach Abschluss ein Studium, bei den gymnasialen Maturandinnen und Maturanden sind es 95 Prozent (Kriesi & Lehmann 2020).

Die vergleichsweise tiefe Quote kann unterschiedliche Ursachen haben. Zum einen gibt es Berufsfelder, in denen auf Ebene der höheren Berufsbildung attraktive Angebote bestehen – beispielsweise im Gesundheitswesen. Zum anderen handelt es sich bei der Berufsmaturität um einen hybriden Abschluss, den manche Jugendliche anstreben, um sich alle Optionen offenzuhalten oder attraktivere Stellenangebote zu erhalten. Inwiefern Charakteristika eines Berufs die Chance auf eine Berufsmaturität sowie

die Laufbahn ihrer Absolvierenden nach dem EFZ beeinflussen, wird unter anderem auch Thema des neuen Trendberichts des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung OBS EHB sein (siehe Box).

Angesichts dieser Herausforderungen stellt sich die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass möglichst viele Arbeitnehmende die Chance wahrnehmen können, sich höher- und weiterzuqualifizieren. In diesem Zusammenhang ist international das Bestreben zu beobachten, den Upskillingbedarf in einzelnen Ländern differenzierter zu erfassen. Statt Upskilling vorwiegend über formale Qualifikationen zu messen, sollen auch spezifische individuelle Skills wie beispielsweise Lese- und Mathematikkompetenzen berücksichtigt werden. Dieses erweiterte Skills-Verständnis könnte dazu beitragen, den Blick auf das Upskillingpotenzial in der Bevölkerung zu schärfen und gezieltere Massnahmen zu ergreifen. Denn adäquates Up- und Reskilling der Arbeitnehmenden ist für den Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit des Arbeitsmarktes sowie die soziale Integration der Arbeitnehmenden von zentraler Bedeutung (Cedefop 2020).

- Dr. Miriam Hänni, Senior Researcher Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung, EHB
- Dr. Belinda Aeschlimann, Senior Researcher Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung, EHB
- Prof. Dr. Ines Trede, Leiterin Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung, EHB

Literatur

- Aepli, M., Schweri, J. (2018). *Upskilling made in Switzerland*. Panorama, 32(1), 16–17.
- BFS (2018). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016*. Neuenburg: BFS.
- BFS (2020). *Berufliche Laufbahn der Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung in den fünf Jahren nach dem Abschluss*. Neuenburg: BFS.
- Bundesrat (2017). *Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen – Chancen und Risiken*. Bericht des Bundesrates in Erfüllung der Postulate 15.3854 Reynard vom 16.09.2015 und 17.3222 Derder vom 17.03.2017.
- Cedefop (2020): *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*. www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3081 (08.06.2020).
- Hess, P., Janssen S., Leber, U. (2019). *Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter*. Nürnberg: IAB-Kurzbericht 16/2019.
- Kriesi, I., Lehmann, R. (2020). *Tertiärisierungsdruck. Herausforderungen für das Bildungssystem, den Arbeitsmarkt und das Individuum*. Swiss Academies Communications, 15(6).
- SKBF (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Aarau: SKBF.

OBS-Tagung zur Berufsmaturität

An der Tagung «Die Berufsmaturität: Eintritt, Karrierewege und Perspektiven» vom 29. Oktober 2020 präsentiert das OBS EHB seinen neuen Trendbericht mit Forschungsergebnissen zur Berufsmaturität und diskutiert diese aktuellen Erkenntnisse mit den Verbundpartnern sowie Akteurinnen und Akteuren der Berufsbildung.

► www.ehb.swiss/OBS-Tagung-2020