

Medienmitteilung

Zürich/Genf, 13. Februar 2019

Schweizer Arbeitnehmer unterschätzen die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens stark

- **Der digitale Wandel in der Arbeitswelt, aber auch die steigende Lebenserwartung mit einer langfristig wohl längeren Lebensarbeitszeit erfordern ständige Weiterbildung.**
- **Insgesamt haben 30% der Schweizer Erwerbstätigen in den letzten 12 Monaten an keiner Weiterbildung teilgenommen. Über die Hälfte davon sehen keine Notwendigkeit dafür.**
- **Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeitenden verstärkt sensibilisieren und unterstützen sowie Weiterbildungen aktiv fördern – letztendlich müssen Arbeitnehmer die Verantwortung für ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen.**
- **Dies und mehr zeigt die neue [Deloitte-Studie «Motiviert, optimistisch und pflichtvergessen»](#). Sie basiert auf einer Befragung von 15 000 Personen in Europa, davon 1000 aus der Schweiz.**

Die Digitalisierung der Geschäfts- und Arbeitswelt erfordert neue Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt. Steigt die durchschnittliche Lebenserwartung bei verbessertem Gesundheitszustand, so dürfte langfristig auch die Zahl der Berufsjahre steigen. Unter dieser Prämisse müssen sich Arbeitnehmer kontinuierlich anpassen, umschulen und weiterbilden, um Schritt zu halten. Lebenslanges Lernen ist unerlässlich geworden.

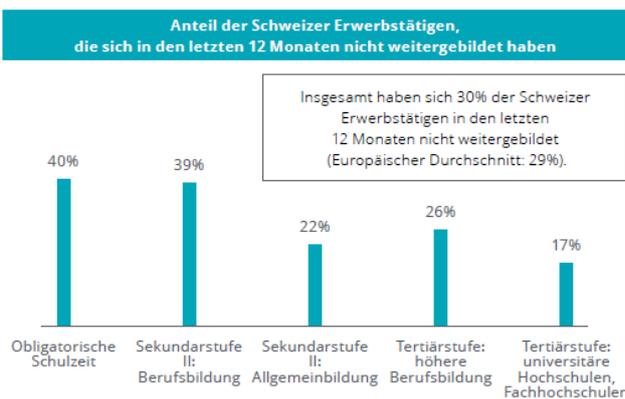
Myriam Denk, Leiterin *Future of Work* bei Deloitte Schweiz, sagt: «Tätigkeiten werden abwechslungsreicher, interaktiver und komplexer. Dementsprechend verändern sich auch die Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Nachfrage nach Beschäftigten mit ausgeprägten Kompetenzen im Bereich Kreativität, soziale Intelligenz sowie im Umgang mit digitalen Technologien steigt. Dies erfordert Anpassungen bei der Aus- und Weiterbildung heutiger und zukünftiger Arbeitskräfte und stellt auch die Unternehmen vor Herausforderungen. Wir sehen schon heute Unternehmen – zum Beispiel aus der Gesundheits- oder ICT-Branche – die Schwierigkeiten haben, genug Arbeitskräfte mit den richtigen Skills zu finden.»

«Lebenslanges Lernen ist wichtiger als je zuvor – es ist keine Option, sondern ein Muss. Die heute auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen könnten in einigen Jahren bereits veraltet sein. Arbeitnehmer und Arbeitgeber zugleich müssen realisieren, dass Karrieren selten noch lebenslang und linear verlaufen, und stattdessen dynamisch, mehrstufig und mehrdimensional.»

Ein Drittel der Arbeitskräfte machen keine Weiterbildung – je tiefer die Ausbildung, desto weniger

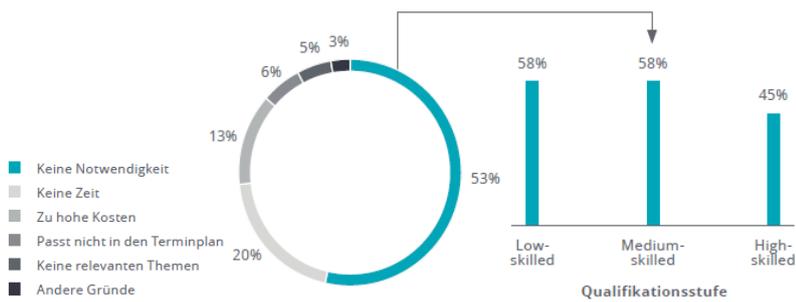
Die Realität zeigt jedoch ein anderes Bild: Gemäss der [Deloitte-Studie «Motiviert, optimistisch und pflichtvergessen»](#) haben 30% der befragten Schweizer Arbeitnehmer im letzten Jahr an keiner Weiterbildung teilgenommen – ein hoher Wert, mit dem die Schweiz sogar über dem europäischen Durchschnitt liegt. Noch alarmierender: Mehr als die Hälfte (53%) der Personen, die keine Weiterbildung besucht haben, sehen keine Notwendigkeit dafür.

Die Studie offenbart eine Korrelation mit dem Ausbildungsniveau: Erwerbstätige mit einem höheren Bildungsabschluss tendieren dazu, sich eher



weiterzubilden. Nur 17% der Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss haben in den letzten 12 Monaten keine Weiterbildung absolviert – gegenüber 40% derer mit Pflichtschulabschluss und 39% mit Berufsausbildung.

„Wieso haben Sie nicht an einer Weiterbildung teilgenommen?“

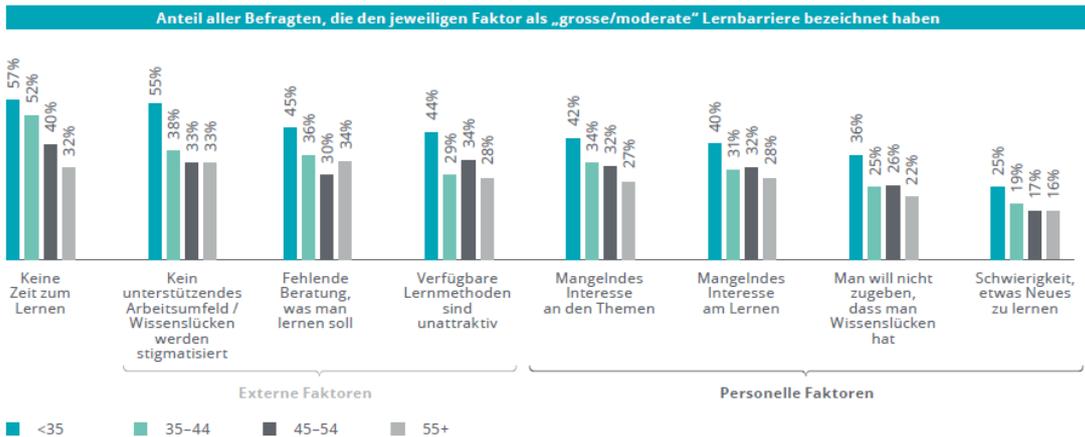


58% der Befragten mit einem tiefen oder mittleren Ausbildungsniveau sehen keine Notwendigkeit, an jeglicher Form von Aus- oder Weiterbildung teilzunehmen – auch hier eine viel höhere Zahl als bei den höher qualifizierten Arbeitnehmern (45%).

Barrieren für das lebenslange Lernen: Zeitmangel, fehlende Selbstverantwortung?

Die Mehrheit (53%) der Erwerbstätigen, die keine Weiterbildung im letzten Jahr gemacht hat, gibt als Hauptgrund «keine Notwendigkeit» an. Ein weiteres Drittel gibt «keine Zeit» (20%) oder «zu hohe Kosten» (13%) als Grund an (siehe obige Abbildung).

Bei der detaillierten Nachfrage nach den Lernbarrieren (siehe untenstehende Abbildung) wird der Zeitmangel erneut am häufigsten genannt. Insgesamt werden externe Faktoren – etwa der Mangel eines unterstützenden Arbeitsumfelds, fehlende Beratung oder unattraktive Lernmethoden – jedoch generell als grössere Barrieren wahrgenommen als Faktoren, die im eigenen Verantwortungsbereich liegen.



«Arbeitnehmer nehmen Lernbarrieren stark auf Seite der Arbeitgeber und weniger bei sich selber wahr», sagt Michael Grampp, Chefökonom bei Deloitte Schweiz und Autor der Studie. «Erstaunlich dabei ist: Ältere Erwerbstätige sehen tendenziell weniger Lernbarrieren oder Gründe, nicht zu lernen, als jüngere. Am meisten Mühe bereitet der Generation 55+ die fehlende Beratung, in welchem Bereich sie sich weiterbilden sollen.»

Wer sollte Weiterbildungen finanzieren: Staat, Arbeitgeber oder Arbeitnehmer?

Sind die fehlenden Fähigkeiten identifiziert und die Lernbarrieren überwunden, stellt sich die Frage, wer die Weiterbildung finanzieren soll. Die Hälfte (50%) der Befragten gab an, dass aktuell der Arbeitgeber in der Hauptverantwortung sei; bei je einem Viertel sind es der Staat (26%) und die Arbeitnehmer (24%) selbst. Ganz anders sieht die Verteilung des gewünschten Idealzustands aus: 42% sähen die grösste Verantwortung beim Staat, beinahe gleich viele beim Arbeitgeber (46%), und nur noch 11% bei sich selbst.

«Der Ruf nach dem Staat und den Arbeitgebern, die sich um das Thema Weiterbildung kümmern sollen, ist in der Schweiz sehr stark ausgeprägt – mehr als in anderen europäischen Ländern. Von einer eigentlichen Eigenverantwortung des Arbeitnehmenden für die eigene Karriere kann in diesem Zusammenhang daher nicht mehr gesprochen werden, was ein sehr nachdenklich stimmendes Ergebnis ist», sagt Michael Grampp. «Umso wichtiger ist es, dass auch die Arbeitgeber die Arbeitnehmenden sensibilisieren und unterstützen.»

Myriam Denk ergänzt: «Die verstärkte Sensibilisierung der Mitarbeitenden um die Bedeutung des lebenslangen Lernens ist das Eine. Darüber hinaus sollten Schweizer Unternehmen ihre Mitarbeiter bei ihren Weiterbildungsbemühungen noch stärker unterstützen – zum Beispiel indem sie das Lernen in den Arbeitsalltag integrieren oder ihre Mitarbeiter bei der Erstellung und Verfolgung eines persönlichen Entwicklungsplans unterstützen. Auch das staatliche Bildungssystem spielt eine entscheidende Rolle, um die

Erwerbstätigen auf zukünftige Trends vorzubereiten. Letztendlich ist das Zusammenspiel von Staat, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zentral – aber auch, dass jede dieser Gruppen selber Verantwortung übernimmt.»

Kontakt: Myriam Denk

Stelle: Partnerin, Leiterin Future of Work und Human Capital

Tel.: +41 58 279 76 92

E-Mail: mydenk@deloitte.ch

Kontakt: Michael Grampp

Stelle: Chefökonom

Tel.: +41 58 279 68 17

E-Mail: mgrampp@deloitte.ch

Kontakt: Sophie Dres

Stelle: Leiterin Kommunikation

Tel.: +41 58 279 72 59

E-Mail: snaegeli@deloitte.ch

Über diesen Bericht

Um die Stimme der Arbeitnehmer zu erfassen, befragte Deloitte im August 2018 15 000 Personen aus zehn europäischen Ländern (Frankreich, Deutschland, Italien, Niederlande, Polen, Rumänien, Spanien, Schweden, Schweiz und Grossbritannien). In der Schweiz wurden 1000 Personen befragt. Die Teilnehmer zählten alle zur aktiven Erwerbsbevölkerung (d.h. entweder erwerbstätig oder aktiv auf Arbeitssuche) und waren mindestens 25 Jahre alt.

Über Deloitte Schweiz

Deloitte ist ein führendes Prüfungs- und Beratungsunternehmen in der Schweiz und bietet branchenspezifische Dienstleistungen in den Bereichen Audit & Assurance, Consulting, Financial Advisory, Risk Advisory sowie Tax & Legal. Mit über 1'900 Mitarbeitenden an den sechs Standorten Basel, Bern, Genf, Lausanne, Lugano und Zürich (Hauptsitz) betreut Deloitte Unternehmen und Organisationen jeder Rechtsform und Grösse aus allen Wirtschaftszweigen.

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte North West Europe, einem Mitgliedsunternehmen der Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) mit über 286'000 Mitarbeitenden in mehr als 150 Ländern.

Anmerkung für die Redaktion

In dieser Medienmitteilung bezieht sich Deloitte auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“) eine "UK private company limited by guarantee" (eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht) und ihren Mitgliedsunternehmen, die rechtlich selbstständig und unabhängig sind.

Deloitte AG ist eine Tochtergesellschaft von Deloitte NWE LLP, einem Mitgliedsunternehmen von DTTL. DTTL und Deloitte NWE LLP erbringen selbst keine Dienstleistungen gegenüber Kunden. Deloitte AG ist eine von der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA zugelassene und beaufsichtigte Revisionsgesellschaft.

Eine detaillierte Beschreibung der rechtlichen Struktur finden Sie auf unserer Webseite unter www.deloitte.com/ch/about



© 2019 Deloitte AG. Alle Rechte vorbehalten.