

Nachhaltigkeit als Weiterbildungsverantwortung? – Eine Einordnung im Spannungsfeld von transformativem Bildungsauftrag und Weiterbildungsnachfrage

BIANCA MARIA TOKARSKI

In den United Nations Sustainable Development Goals (SDG) ist hochwertige Bildung als ein Ziel definiert. Zugleich gelten institutionenübergreifende Partnerschaften und Zusammenarbeit als eine wichtige Voraussetzung für mehr ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit. Damit sind indirekt auch Weiterbildungsinstitutionen aufgefordert, einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit zu leisten. Wie sich diese neue Nachhaltigkeitsverantwortung jedoch auf die zukünftige Rolle sowie die Planung und Entwicklung von Weiterbildungen auswirkt, ist durch unterschiedliche Perspektiven und Ansprüche auf den Ebenen Gesamtsystem, Weiterbildungsinstitution und Weiterbildungsteilnehmende beeinflusst.

SVEB (Hrsg.): Education
 Permanente EP 2024-2,
 Schweizerische Fachzeit-
 schrift für Weiterbildung,
 www.ep-web.ch



1. Einführung

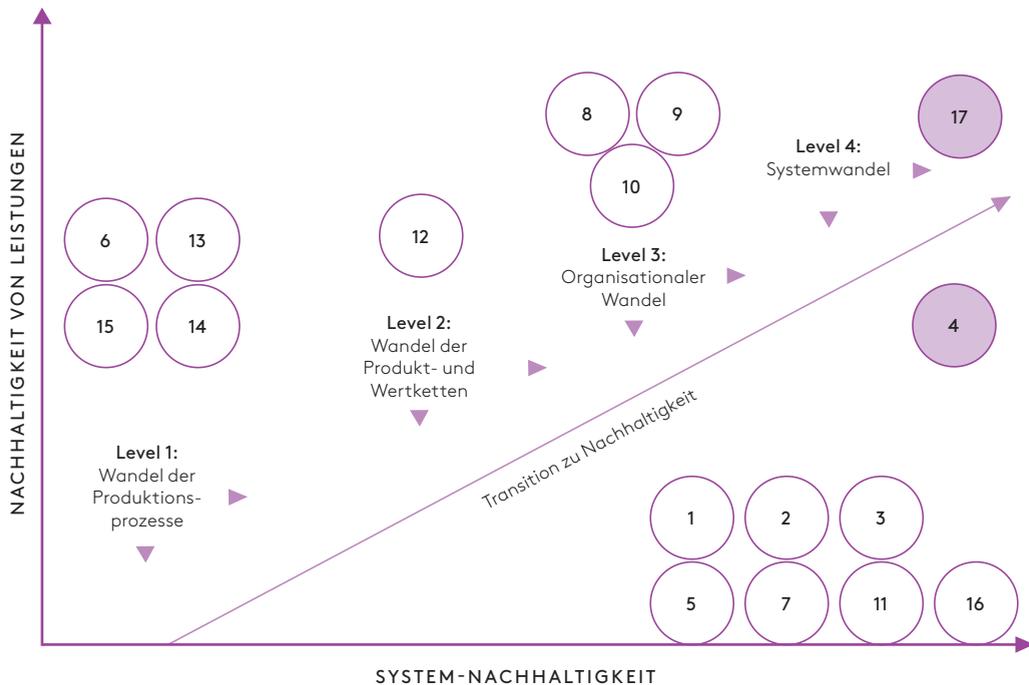
Die Diskussion um das Thema Nachhaltigkeit ist allgegenwärtig. Mit den United Nations Sustainable Development Goals (SDG, 2024) ist ein Bezugsrahmen geschaffen, an dem Institutionen ihr Handeln für mehr Nachhaltigkeit in den Sphären Ökologie, Gesellschaft und Ökonomie orientieren können. Dabei stellen diese Sphären keine unabhängigen Systeme dar, die mehr oder minder lose miteinander korrespondieren und in deren Schnittmenge Nachhaltigkeit ein verhandelbares Thema darstellt. Stattdessen unterliegt, in einem aktuelleren Verständnis, die ökonomische Sphäre den primären Anliegen und Interessen von Ökologie und Gesellschaft und trägt so im Idealfall zu einer starken Nachhaltigkeit bei (Jeronen, 2023). Ausgehend von diesem sogenannten Vorrangmodell der Nachhaltigkeit ergeben sich neue Diskussionsbedarfe zu den notwendigen Wertbeiträgen zu Nachhaltigkeit auf institutioneller und organisationaler Ebene. Weiterbildungsinstitutionen sind von dieser Diskussion nicht ausgenommen. Als Bildungspartner für Gesellschaft, Wirtschaft und Unternehmen, welche mit ihren Angeboten lebenslanges Lernen unterstützen, fällt ihnen eine wichtige systemunterstützende Querschnittsfunktion zu (Boeren, 2016, 2019).

Folgt man dem CapSEM¹-Modell (Fet et al., 2023; Fet und Knudson, 2021), so ist eine systemumfassende Partnerschaft von Institutionen für die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen unerlässlich. Die Bedarfe verschiedenster Stakeholder sollen ebenso ganzheitlich berücksichtigt werden wie auch deren Wirksamkeit auf nachhaltige Prozesse, Produkte und Dienstleistungen. Weiterbildungsinstitutionen sind dabei nicht nur ein beliebiger Teil dieses Systems. Zum einen wird mit dem SDG 4 eine klare Forderung an Bildungsinstitutionen gerichtet, zu denen auch die Weiterbildung zählt. Diese bezieht sich auf die Gewährleistung einer inklusiven und gleichberechtigten Bildung und die Bereitstellung von Gelegenheiten für lebenslanges Lernen (SDG, 2024). Zum anderen generiert der Anspruch an Nachhaltigkeit veränderte Kompetenzerwartungen an die vielzähligen Akteure und Akteurinnen aus Gesellschaft und Ökonomie. Hier fungieren Weiterbildungsinstitutionen als wichtiger Partner im Sinne der Befähigung zu nachhaltigem Handeln auf Individual- und auf Systemebene.

Die Verantwortung von Weiterbildungsinstitutionen als «Systempartner für Nachhaltigkeit» gilt es stärker zu definieren, zumal dieser Anspruch aus einer ganzheitlichen Perspektive vor sehr grossen Herausforderungen steht.

Dies umso mehr für Schweizer Weiterbildungsinstitutionen, in welchen ökonomische Handlungslogiken ein besonderes Gewicht im Rahmen der Weiterbildungsplanung und -entwicklung haben (Tokarski, 2023). Die Verbesserung bedarfs-

1 Capacity-Building
 in Sustainability
 and Environmental
 Management.



UNITED NATIONS SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDG, 2024)				
1. Keine Armut	2. Kein Hunger	3. Gesundheit, Wohlergehen	4. Hochwertige Bildung	17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele
5. Geschlechtergleichstellung	6. Sauberes Wasser und sanitäre Versorgung	7. Bezahlbare, saubere Energie	8. Menschenwürdige Arbeit, nachhaltiges Wirtschaftswachstum	
9. Innovation, nachhaltige und robuste Infrastruktur	10. Weniger Ungleichheiten	11. Nachhaltige Städte und Gemeinden	12. Verantwortungsvoller Konsum und Produktion	
13. Klimaschutz	14. Nachhaltiges Leben unter Wasser	15. Nachhaltiges Leben an Land	16. Frieden und Gerechtigkeit	

Abb.: (Weiter-)Bildung als Systempartner für Nachhaltigkeit auf der Grundlage des CapSEM-Modells (Fet et al., 2023; Fet & Knudson, 2021); adaptierte Darstellung.

gerechter und zugleich wirtschaftlicher Weiterbildungen ist ein erklärtes Ziel des Weiterbildungsgesetzes (Bundesrat, 2013). Anreize für die Weiterbildungsplanung und -entwicklung ergeben sich somit nicht allein aus übergeordneten gesellschaftlichen Themen und Diskursen, sondern sind aus der Perspektive der Weiterbildungsinstitutionen vor allem auch an die Erfüllung wirtschaftlicher Ziele gebunden.

Institutionen neigen dazu, sich externen Wertmassstäben in ähnlicher Art und Weise anzugleichen, häufig durch normativen Druck (DiMaggio und Powell, 2009). Jedoch ist der normative Bezugsrahmen in modernen Gesellschaften zunehmend komplex, mehrdeutig und unsicher. Vor dem Hintergrund einer nahezu unübersehbaren Flut an Informationen sind die Konsequenzen von Entscheidungen in Wirtschaft und Gesellschaft nur teilweise übersehbar (Lucht, 2019). In Weiterbildungsinstitutionen bleibt es dabei zumeist den programmverantwortlichen Akteuren und Akteurinnen überlassen, Positionierungen zu entwickeln, die sowohl einem grundsätzlichen Nachhaltigkeitsanspruch an Weiterbildung als auch einer intern wirtschaftlichen und nachfrageorientierten Weiterbildungsplanung und -entwicklung gerecht werden können.

2. Nachhaltigkeit als Weiterbildungsverantwortung

Weiterbildungsinstitutionen sind nicht zuletzt auch kundennahe Dienstleister. Am Ende dieser Dienstleistung steht im Idealfall ein wirtschaftlicher Erfolg oder im Mindesten die Kostendeckung von Angeboten. Die Teilnehmenden von Weiterbildungen entrichten hierfür finanzielle Beiträge. Die kundenseitige Nachfrage nach Weiterbildungen orientiert sich primär an berufsbezogenen Inhalten und deren Verwertbarkeit in der beruflichen Praxis oder am Arbeitsmarkt zur Erreichung individueller beruflicher Ziele. Weiterbildung ist in diesem Sinne also eine individuelle und ökonomische Notwendigkeit eines lebenslangen Lernens, die zudem von den Erwartungen der Teilnehmenden abhängig ist, wie sich die Zukunft der Arbeit entwickeln wird (Schultheiss und Backes-Gellner, 2023). Dem gegenüber steht der gesellschaftliche Auftrag von Weiterbildung als Systempartner für gelingende Transformation im Bereich der ökologischen, sozialen und ökonomischen Nachhaltigkeit. Insbesondere Weiterbildungen im Bereich Wirtschaft und Management haben den Auftrag, sensitive Themen in Organisationen und im Arbeitskontext zu adressieren, wie beispielsweise Diversität, Gleichstellung und Inklusion, Klimawandel, ESG (Umwelt, Soziales, Governance) oder ethisches versus unethisches Verhalten am Arbeitsplatz. Bildungsinstitutionen, und hier eben auch die Weiterbildung, können dafür einen «Safe Space» bieten, also einen Raum, in welchem kritisches und zukunftsorientiertes Denken möglich sind (Martineau und Cyr, 2024). Dabei kann Weiterbildung nicht

nur zum konzeptionellen Nachdenken über mehr Nachhaltigkeit anregen, sondern auch durch ihren unmittelbaren Output soziale Ungleichheit für ihre Teilnehmenden selbst, beispielsweise im Bereich von Grundkompetenzen, ausgleichen und so den Anspruch auf einen gleichberechtigten Zugang zu qualitativer Bildung im Sinne der SDG unterstützen. Soziale Ungleichheit ist ein von Menschen hergestelltes, aber auch von ihnen veränderbares Verhältnis. Bildung und soziale Nachhaltigkeit sind für sich genommen bereits sehr komplexe Gegenstandsbereiche, welche jedoch einer wechselseitigen Beeinflussung unterliegen (Kupfer, 2011). Folgt man den frühen Ausführungen von Collins (1979), so manifestieren sich soziale Ungleichheiten häufig auch im Bildungsbereich, indem Bildungsinstitutionen zumeist soziokulturell gleiche Gruppen adressieren. Weiterbildung bietet hier eine Chance für mehr Inklusion und soziale Nachhaltigkeit, indem sie Anschlusslösungen für die Weiterqualifizierung von Geringqualifizierten schafft.

Ein weiterer Aspekt zur Rolle von Weiterbildung als Systempartner für Nachhaltigkeit sind die zu beobachtenden Grenzverschiebungen zwischen Wissenschaftssystem und anderen gesellschaftlich relevanten Sphären wie Wirtschaft, Politik und Kultur (Kupfer, 2011). In einer Zeit, in welcher der Zugang zu Wissen so leicht ist wie nie zuvor, wird der zielgerichtete Umgang mit Wissen mehr und mehr zum Wettbewerbsfaktor. Darüber hinaus findet wissenschaftliches Wissen immer häufiger Eingang in politische und gesellschaftliche Debatten (Stehr, 2001; Kupfer, 2011), wie zuletzt die Coronakrise eindrücklich gezeigt hat. Im Zusammenhang mit der Klimakrise oder den Diskursen zu sozialer Nachhaltigkeit lässt sich ähnliches beobachten (Stehr, 2023). Für Weiterbildungsinstitutionen stellt sich dabei die Frage nach ihrer künftigen Rolle in diesen Debatten. Es ergibt sich ein zunehmender Vermittlungsbedarf zwischen Wissenschaft und Gesellschaft, welcher durch die Bereitstellung geeigneter Weiterbildungsangebote unterstützt werden kann.

Versteht man Weiterbildung als Systempartner für mehr Nachhaltigkeit, so könnte deren Zukunftsrolle zusammengefasst wie folgt aussehen: Einerseits als Moderator einer Wissensgesellschaft, der einen sicheren Raum für zukunftsgerichtete Debatten und Lösungsansätze für mehr Nachhaltigkeit schafft. Andererseits als Garant für eine Teilhabe an lebenslangen und zugleich inklusiven Lernprozessen, welcher soziale Nachhaltigkeit aktiv fördert.

3. Nachhaltigkeit als Thema der Weiterbildungsplanung und -entwicklung

Wie sich Institutionen im Wandel verhalten und auf welcher Grundlage sie die Wertebasis für diesen Wandel schaffen, ist Gegenstand unterschiedlicher wissenschaftlicher Disziplinen. Im soziologischen Neo-Institutionalismus

vollzieht sich der Wandel von Organisationen in einer fortlaufenden Austauschbeziehung mit der Umwelt (DiMaggio und Powell, 2009). Ausschlaggebend sind dabei unter anderem Wettbewerbszwänge oder normativer Druck, welche von aussen auf die Institution einwirken. Dies bedeutet: Institutionen folgen denjenigen Umwelteinflüssen, die den jeweils grössten Druck ausüben. Gleichzeitig kommt es aber auch zu einer Nachahmung der Konkurrenz, weil sich bei einer Modellierung nach dem Vorbild Anderer Unsicherheiten reduzieren und in der Folge ökonomischer Erfolg vermeintlich eher sicherstellen lässt (ebd.). Wie passt nun die Verantwortung für Nachhaltigkeit aus der Perspektive von Weiterbildungsinstitutionen in dieses Konstrukt? Legt man den soeben beschriebenen Neo-Institutionalismus zugrunde, benötigen Weiterbildungsinstitutionen also externe Anreize für die Verankerung von Nachhaltigkeit in der Weiterbildungsplanung und -entwicklung. Werden vermehrt Angebote zu Weiterbildungen im Kontext von Nachhaltigkeitsthemen sichtbar, so finden sich durch diese gesteigerte Sichtbarkeit im Wettbewerb vermehrt Nachahmer (mimetische Angleichung; DiMaggio und Powell, 2009). Eine andere Möglichkeit wäre, dass durch ein gesteigertes gesellschaftliches Bewusstsein zu Nachhaltigkeit diese auch für die thematische Ausrichtung von Weiterbildung zunehmend als unverzichtbarer professioneller Standard wahrgenommen wird (normative Angleichung; ebd.). Nun folgt aber gerade die Weiterbildungsplanung und -entwicklung, wie zuvor dargelegt, zusätzlich eigenen Bestimmungsfaktoren: Zum einen dem Primat der eigenen Wirtschaftlichkeit, welche sich durch eine Orientierung an der konkreten Nachfrage nach spezifischen Weiterbildungsinhalten ihrer Zielgruppen am ehesten sicherstellen lässt. Zum anderen durch eine, ebenfalls nach aussen in den Angeboten sichtbare, Orientierung am Berufsfeld. Letzteres ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass die Weiterbildungswahl aus der Teilnehmendenperspektive stark durch die unmittelbare Verwertbarkeit der Weiterbildungsinhalte im Berufsfeld beeinflusst wird (White-Hancock, 2023; López, 2020). Je stärker also Nachhaltigkeitsthemen in der Berufspraxis verankert sind, desto grösser die potenzielle Nachfrage nach entsprechenden Weiterbildungen. Folgt man dem Verständnis von Weiterbildung als Systempartner für mehr Nachhaltigkeit, so befinden sich die verantwortlichen Personen in der Weiterbildungsplanung und -entwicklung jedoch in einem Dilemma. Es erscheint primär weniger attraktiv, Lernangebote für die inhaltliche Auseinandersetzung mit nachhaltiger Transformation in Ökologie, Gesellschaft und Ökonomie bereitzustellen, wenn der wirtschaftliche Erfolg ebendieser Weiterbildung von einer kundenseitigen Nachfrage abhängig ist, die das Thema Nachhaltigkeit möglicherweise bisher immer noch wenig priorisiert. Dabei bleibt jedoch festzuhalten, dass im Kontext der Schweizer Weiterbildungsinstitutionen die Datenlage in Bezug auf eine systematische Erfassung von kundenseitigen Motivatoren bei der Weiterbildungswahl sehr

gering ist. Ein Umstand, mit dem auch die verantwortlichen Personen in der Weiterbildungsplanung und -entwicklung umgehen müssen. Liegt die Vermutung einer unsicheren oder zu geringen Nachfrage nach Nachhaltigkeitsthemen in der Weiterbildung nahe, bestehen möglicherweise zu wenig Anreize für an Nachhaltigkeitsthemen orientierte Angebote.

NACHHALTIGKEIT ALS THEMA DER WEITERBILDUNGSPLANUNG UND -ENTWICKLUNG		
<p>Weiterbildung aus der Perspektive Gesamtsystem (Ökologie, Gesellschaft, Ökonomie):</p> <p>Weiterbildung als Moderator einer Wissensgesellschaft für zukünftige nachhaltige Transformation; Bereitsteller von lebenslangen und inklusiven Lernangeboten.</p>	<p>Nachhaltigkeit aus der Perspektive der Weiterbildungsinstitution:</p> <p>Orientierung an Nachfrage, Konkurrenz und normativen professionellen Standards.</p>	<p>Nachhaltigkeit aus der Perspektive der Weiterbildungsteilnehmenden:</p> <p>Nachfrage nach Nachhaltigkeitsthemen in der Weiterbildung potenziell limitiert durch die individuelle Erwartung der berufspraktischen und arbeitsmarktbezogenen Verwertbarkeit.</p>

Tab.: Perspektiven auf Nachhaltigkeit als Thema in der Weiterbildungsplanung und -entwicklung.

4. Fazit

In einen dynamischen und stark wettbewerbsorientierten Weiterbildungsmarkt wie dem der Schweiz stellt sich die Frage, wie Nachhaltigkeitsthemen in die Weiterbildungsplanung und -entwicklung trotz vorherrschender Wettbewerbslogiken integriert werden können. Im Vorrangmodell der Nachhaltigkeit ordnet sich die ökonomische Sphäre sowohl der gesellschaftlichen als auch der ökologischen Sphäre unter. Weiterbildungseinrichtungen stellen als kundennahe Dienstleister jedoch vor allem Angebote bereit, für die eine entsprechende Nachfrage und somit auch wirtschaftliche Durchführung zu erwarten ist. Wird dabei die Weiterbildungswahl aus Sicht der Teilnehmenden vor allem durch die thematischen Bezüge der Weiterbildung zum jeweiligen Berufsfeld beeinflusst, so braucht es im Umkehrschluss auch immer stärkere Anreize aus der Arbeitswelt, sich vermehrt mit Nachhaltigkeit zu beschäftigen. Es geht also um eine bilaterale Austauschbeziehung zwischen Arbeitswelt und Weiterbildung, die sich aktiv Nachhaltigkeitsthemen widmet und eine gemeinsame Nachhaltigkeitsverantwortung definiert. Aus der Systemperspektive ist die Nachhaltigkeitsverantwortung von Weiterbildung ein gesellschaftliches Anliegen, das sowohl Aspekte einer lebenswerten Umwelt als auch einer nachhaltigen Wirtschaft mitführt. Aus

der Perspektive der jeweiligen Weiterbildungsinstitutionen wirken jedoch zunächst kundenseitige Nachfrage, Konkurrenz am Weiterbildungsmarkt und normative professionelle Standards als mögliche Bestimmungsgrössen auf die Weiterbildungsplanung und -entwicklung ein. Die Teilnehmenden von Weiterbildungen orientieren sich wiederum an der potenziellen Verwertbarkeit von Weiterbildungsthemen in Berufspraxis und am Arbeitsmarkt. Den verantwortlichen Personen in der Weiterbildungsplanung und -entwicklung fällt somit die Aufgabe zu, zwischen diesen zahlreichen Perspektiven abzuwägen und damit letztlich auch das Ausmass der gelebten Nachhaltigkeitsverantwortung in der Weiterbildung zu bestimmen. Der Vermittlungsauftrag der Weiterbildung zwischen gesamtgesellschaftlichen Nachhaltigkeitsanliegen und den Interessen ihrer Teilnehmenden, die sich vor allem an der berufsbezogenen Verwertbarkeit von Weiterbildung orientieren, erhält also ein stärkeres Gewicht. Durch die Konkretisierung dieses Vermittlungsauftrages wird eine wichtige Voraussetzung geschaffen, damit Weiterbildung ihrer Rolle als potenzieller Systempartner für nachhaltige Entwicklung gerecht werden kann.

BIANCA MARIA TOKARSKI ist Professorin an der Berner Fachhochschule und Studiengangsleiterin in der Weiterbildung des Departements Wirtschaft. Kontakt: bianca.tokarski@bfh.ch

Literatur

- Boeren, E. (2016):** Lifelong Learning Participation in a Changing Policy Context. Palgrave Macmillan UK. <https://doi.org/10.1057/9781137441836>
- Boeren, E. (2019):** Understanding Sustainable Development Goal (SDG) 4 on «quality education» from micro, meso and macro perspectives. *International Review of Education*, 65(2), 277–294. <https://doi.org/10.1007/s11159-019-09772-7>
- Bundesrat (2013):** Botschaft zum Bundesgesetz über die Weiterbildung; BBl 2013 3729 (admin.ch).
- Collins, R. (1979):** The Credential Society: A Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (2009):** Das «stahlharte Gehäuse» neu betrachtet: Institutionelle Isomorphie und kollektive Rationalität in organisationalen Feldern. In: S. Koch & M. Schemmann (Eds.), *Neo-Institutionalismus in der Erziehungswissenschaft: Grundlegende Texte und empirische Studien* (pp. 57–84). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91496-1_4
- Fet, A. M., & Knudson, H. (2021):** An Approach to Sustainability Management across Systemic Levels: The Capacity-Building in Sustainability and Environmental Management Model (CapSEM-Model). *Sustainability*, 13(9), 4910. <https://doi.org/10.3390/su13094910>
- Fet, A. M., Knudson, H., & Keitsch, M. (2023):** Sustainable Development Goals and the CapSEM Model. In: A. M. Fet (Ed.), *Business Transitions: A Path to Sustainability* (pp. 29–34). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-22245-0_3
- Jeronen, E. (2023):** Strong Sustainability. In: S. O. Idowu, R. Schmidpeter, N. Capaldi, L. Zu, M. Del Baldo & R. Abreu (Eds.), *Encyclopedia of Sustainable Management* (pp. 3189–3196). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-25984-5_195
- Kupfer, A. (2011):** Bildungssoziologie: Theorien – Institutionen – Debatten (1. Aufl.). VS, Verlag für Sozialwissenschaften
- López, O. S. (2020):** Informal Workplace Learning. In: W. Leal Filho, A. M. Azul, L. Brandli, P. G. Özuyar & T. Wall (Eds.), *Quality Education* (pp. 1–11). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-69902-8_108-1
- Lucht, D. (2019):** Theorie und Management komplexer Projekte. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-14476-0>
- Martineau, J. T., & Cyr, A.-A. (2024):** Redefining Academic Safe Space for Responsible Management Education. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-024-05690-3>
- Schultheiss, T., & Backes-Gellner, U. (2023):** Different degrees of skill obsolescence across hard and soft skills and the role of lifelong learning for labor market outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 62(3), 257–287. <https://doi.org/10.1111/irel.12325>
- SDG (2024):** <https://www.undp.org/sustainable-development-goals>
- Stehr, N. (2001):** Moderne Wissensgesellschaften. «Aus Politik und Zeitgeschichte», B6/2001, 7–14.
- Stehr, N. (2023):** Moderne Wissensgesellschaften. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-40381-2>
- Tokarski, B. M. (2023):** Hochschulweiterbildung zwischen Wissenschaftsinstitution und Weiterbildungsmarkt: Konventionenökonomische Analyse an Schweizer Hochschulen. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-43781-7>
- White-Hancock, L. (2023):** Workplace Learning, the Human Dimension of Innovation and Transdisciplinary Work. In: L. White-Hancock, *The Art and Science of Innovation* (Vol. 7, pp. 31–50). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-33132-9_3