



---

KURZBERICHT – 02.05.2023

---

# **Berufsorientierte Weiterbildung aus Sicht der OdA**

**Aktuelle Situation, Einflussfaktoren und  
Herausforderungen**

**Zuhanden des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und  
Innovation SBFI**

# Impressum

## Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan  
Titel: Berufsorientierte Weiterbildung aus Sicht der OdA  
Untertitel: Aktuelle Situation, Einflussfaktoren und Herausforderungen  
Auftraggeber: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation  
Ort: Bern  
Datum: 02.05.202

## Begleitgruppe

Iris Schuler  
Sandra Müller  
Sabine Scheiben

## Projektteam Ecoplan

Philipp Walker  
Sarina Steinmann  
Renata Josi

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

## ECOPLAN AG

Forschung und Beratung  
in Wirtschaft und Politik

[www.ecoplan.ch](http://www.ecoplan.ch)

Monbijoustrasse 14  
CH - 3011 Bern  
Tel +41 31 356 61 61  
[bern@ecoplan.ch](mailto:bern@ecoplan.ch)

Dätwylerstrasse 25  
CH - 6460 Altdorf  
Tel +41 41 870 90 60  
[altdorf@ecoplan.ch](mailto:altdorf@ecoplan.ch)

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Das Wichtigste in Kürze .....</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>Ziel der Studie und Vorgehen .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Klärung des Begriffs «berufsorientierte Weiterbildung» .....</b>	<b>4</b>
2.1	Uneinheitliches Verständnis von berufsorientierter Weiterbildung als Herausforderung.....	4
2.2	Für die Studie verwendete Definition von berufsorientierter Weiterbildung.....	5
<b>3</b>	<b>Anmerkungen zur Bedarfserhebung .....</b>	<b>7</b>
3.1	Inhalt der Interviews .....	7
3.2	Überlegungen zur Repräsentativität und Auswahl der Teilnehmenden .....	8
3.3	Herausforderungen bei der Bedarfserhebung .....	10
<b>4</b>	<b>Ergebnisse der Bedarfserhebung .....</b>	<b>10</b>
4.1	Situation in den Branchen .....	11
4.2	Zusammenspiel formale und nichtformale Bildung .....	16
4.3	Engagement und Rolle der OdA .....	17
4.4	Herausforderungen .....	17
	<b>Anhang: Interviewleitfaden .....</b>	<b>22</b>

## Das Wichtigste in Kürze

### Ziel der Studie und methodisches Vorgehen

Mit der zunehmenden Komplexität und dem raschen Wandel der Arbeitswelt hat die berufsorientierte Weiterbildung in der gesellschaftlichen und politischen Diskussion an Bedeutung gewonnen. Die vorliegende Studie hat zum Ziel, aufzuzeigen, wie die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) verschiedener Branchen ihre Situation in Bezug auf die berufsorientierte Weiterbildung einschätzen, mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert sind und welche Lösungsansätze sie zur Bewältigung dieser Herausforderungen sehen.

Mittels semistrukturierten, leitfadengestützten Interviews bei 10 OdA unterschiedlicher Branchen wurden die aktuelle Situation in der berufsorientierten Weiterbildung, die Einschätzung des Zusammenspiels zwischen formaler und nichtformaler Bildung, das Engagement und die Rolle der OdA sowie die bestehenden Herausforderungen ermittelt. In der anschliessenden Analyse wurde versucht, aus den Interviews verallgemeinernde Aussagen zu diesen Themen abzuleiten. Anzumerken ist, dass es sich bei den verallgemeinernden Aussagen aufgrund des Mengengerüsts und der grossen Heterogenität der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen oft um Aussagen von Einzelpersonen handelt.

### Situation in den Branchen

Die Interviews zeigen, dass die Situation der berufsorientierten Weiterbildung in den Branchen sehr unterschiedlich ist. Die Weiterbildungsaktivität innerhalb einer Branche hängt massgebend von zwei Aspekten ab:

- Vom Angebot an Weiterbildungen, d.h. der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten durch Bildungsinstitutionen, OdA oder Arbeitgebende
- Von der Nachfrage nach Weiterbildungen, d.h. der Nutzung der Angebote durch Arbeitnehmende

Beide Aspekte werden wiederum von verschiedenen branchenspezifischen Faktoren positiv oder negativ beeinflusst. Aus Sicht der OdA ist für die Weiterbildungsaktivität entscheidend,

- ob in der Branche ein Bewusstsein für Weiterbildung vorhanden ist,
- ob Weiterbildung in der Branche als lohnende Investition angesehen wird,
- ob Weiterbildung von den Arbeitgebenden und/oder den OdA gefördert wird,
- ob eine Branche spezialisiert ist beziehungsweise ob spezifische Kenntnisse erworben werden müssen,
- ob in der Branche aktuell ein Fachkräftemangel besteht,
- ob es Weiterbildungsobligatorien oder Branchenstandards gibt,
- wie die Gegebenheiten der formalen Bildung sind und
- ob das Zusammenspiel zwischen formaler und nichtformaler Bildung gut funktioniert.

## Herausforderungen

Die OdA sind bezüglich der berufsorientierten Weiterbildung mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. OdA von Branchen mit einer vergleichsweise tiefen Weiterbildungsquote sehen den Hauptgrund für ihre tiefe Weiterbildungsaktivität primär im mangelnden Bewusstsein für den Nutzen von berufsorientierter Weiterbildung bei den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Dem unbekannten Nutzen von berufsorientierter Weiterbildung stehen die teilweise hohen Kosten für die Weiterbildung gegenüber. Diese zeigen sich in Form von Kurskosten, aber auch Opportunitätskosten von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Aus Sicht der OdA werden die Opportunitätskosten durch den Fachkräftemangel verstärkt: Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung sind weniger Unternehmen bereit, Weiterbildungen zu unterstützen, weil die Arbeitnehmenden unentbehrlich sind. Gleichzeitig kann es sein, dass Arbeitnehmende aufgrund ihrer komfortablen Lage auf dem Arbeitsmarkt Weiterbildungen als weniger dringend erachten.

Eine weitere Herausforderung sehen die OdA darin, dass nicht immer ein bedürfnisgerechtes und qualitativ hochstehendes Weiterbildungsangebot vorhanden ist. Dies kann u.a. daran liegen, dass das Mengengerüst für spezialisierte und damit bedürfnisgerechte Weiterbildungsangebote zu klein ist oder dass die Bedürfnisse der Branche den Anbietern zu wenig bekannt sind. Aus Sicht der OdA ist das bestehende Angebot den Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden häufig nicht bekannt oder die Interessierten finden im grossen, unübersichtlichen Weiterbildungsangebot nicht die passende Weiterbildung. Erschwerend können auch geltende Zulassungsbedingungen sein, die den Kreis der Teilnehmenden gemäss den OdA unnötig stark einschränken.

## Fazit

Unsere Analyse zeigt, dass die Bedürfnisse und Herausforderungen in den Branchen sehr heterogen sind. Mit Blick auf diese grosse Heterogenität ist es nur bedingt möglich, allgemeingültige Aussagen abzuleiten. Trotzdem bietet die Studie einen ersten Einblick in die Aktivitäten und in das Verständnis der OdA bezüglich der berufsorientierten Weiterbildung und zeigt an einzelnen Beispielen auf, wie die OdA auf die bestehenden Herausforderungen reagieren.

## 1 Ziel der Studie und Vorgehen

Mit der zunehmenden Komplexität und den raschen Veränderungen in der Arbeitswelt hat die berufsorientierte Weiterbildung sowohl in der gesellschaftlichen als auch in der politischen Diskussion an Relevanz gewonnen. Die vorliegende Studie hat zum Ziel, aufzuzeigen, wie die Organisationen der Arbeitswelt (OdA) unterschiedlicher Branchen ihre Situation in Bezug auf die berufsorientierte Weiterbildung einschätzen, mit welchen Herausforderungen sie konfrontiert sind und welche Lösungsansätze sie sehen, um diesen Herausforderungen zu begegnen. Konkret sollen folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Wie ist die Situation bezüglich berufsorientierter Weiterbildung in der Branche?
- Vor welchen Herausforderungen stehen die OdA?
- In welcher Form engagieren sich die OdA?
- Funktioniert das Zusammenspiel zwischen formaler und nichtformaler Bildung in der Branche?

Für die Beantwortung dieser Fragestellungen sind wir wie folgt vorgegangen: In einem ersten Schritt wurden die konzeptionellen Grundlagen für die Ist-Analyse und **Bedarfserhebung** erarbeitet. Anschliessend wurden mittels Einzelinterviews bei einer repräsentativen Auswahl von nationalen OdA die aktuelle Situation bezüglich berufsorientierter Weiterbildung erhoben sowie die Herausforderungen der OdA in der berufsorientierten Weiterbildung identifiziert. Danach wurden die Herausforderungen strukturiert, so weit möglich verallgemeinert sowie erste Ideen für entsprechende Massnahmen zum Abbau der Hürden und zur Verbesserung der Situation abgeleitet (**Analyse**). Die Ergebnisse aus der Analyse wurden anschliessend mit dem Auftraggeber diskutiert. In einem letzten Schritt wurden die Ergebnisse in diesem vorliegenden Bericht dokumentiert (**Ergebnisdarstellung**).

Abbildung 1: Bestandteile des Auftrags und methodisches Vorgehen



Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel 2 wird der Begriff der berufsorientierten Weiterbildung, wie wir ihn für diese Studie verstehen, definiert. In Kapitel 3 wird erläutert, wie und warum die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen ausgewählt und welche Fragen ihnen gestellt wurden sowie welche Herausforderungen bei der Bedarfserhebung bestanden. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse aus den Interviews mit den OdA zusammenfassend dargestellt.

## 2 Klärung des Begriffs «berufsorientierte Weiterbildung»

### 2.1 Uneinheitliches Verständnis von berufsorientierter Weiterbildung als Herausforderung

Die Schweizer Weiterbildungslandschaft zeichnet sich durch eine grosse Vielfalt bezüglich Zuständigkeit, Regelung, Angeboten und Finanzierung aus und ist überwiegend marktwirtschaftlich organisiert. Die gesetzliche Grundlage für die Weiterbildung in der Schweiz ist das Weiterbildungsgesetz (WeBiG)<sup>1</sup>. Das WeBiG ordnet die Weiterbildung in das nationale Bildungssystem ein. Dabei definiert das Gesetz die Weiterbildung als strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung, wobei zwischen **formaler, nichtformaler und informeller Bildung** wie folgt unterschieden wird:

<sup>1</sup> Bundesversammlung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2017).

- **Formale Bildung** wird als staatlich geregelte Bildung, welche entweder in der obligatorischen Schule stattfindet oder zu einem staatlich anerkannten Abschluss (Sekundarstufe II, höhere Berufsbildung oder akademischer Grad) führt, definiert.
- **Nichtformale Bildung** beinhaltet laut WeBiG jegliche strukturierte Bildung, die ausserhalb der formalen Bildung stattfindet. Strukturierte Bildung wird definiert als Bildung, die in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung stattfindet.
- **Informelle Bildung:** Die informelle Bildung ist individuell und findet ausserhalb strukturierter reglementierter Lehrgänge statt. Sie entspricht persönlichen Bedürfnissen und beinhaltet zum Beispiel individuelles Lernen, Familienarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit oder Lernen am Arbeitsplatz.

Der Begriff der «berufsorientierten Weiterbildung» wird jedoch nicht im Rahmen des WeBiG, sondern im Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG, Art. 30ff) über deren Zweck definiert. Die berufsorientierte Weiterbildung dient gemäss dem BBG dazu, durch organisiertes Lernen bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern. Durch die berufsorientierte Weiterbildung verbessern Personen ihre Berufschancen und steigern ihre berufliche Flexibilität.

Die Definition lässt Interpretationsspielraum zu, insbesondere betreffend die Frage, welche Angebote zur berufsorientierten Weiterbildung gezählt werden und welche nicht. Entsprechend besteht in der Praxis ein unterschiedliches Verständnis dafür, was unter berufsorientierter Weiterbildung zu verstehen ist, welche Angebote zur berufsorientierten Weiterbildung zählen und wie die berufsorientierte Weiterbildung ins Bildungssystem einzubetten ist.<sup>2</sup>

Für das vorliegende Projekt ist es wichtig, den Begriff «berufsorientierte Weiterbildung» enger zu definieren, damit in den Interviews und bei der Beantwortung der Fragestellungen von einem gemeinsamen Verständnis für die berufsorientierte Weiterbildung ausgegangen wird.

## 2.2 Für die Studie verwendete Definition von berufsorientierter Weiterbildung<sup>3</sup>

### Grundsatz

Weiterbildungsaktivitäten der berufsorientierten Weiterbildung finden ausserhalb des formalen Bildungssystems statt. Zur berufsorientierten Weiterbildung gehören:

---

<sup>2</sup> Hinweis: Es gibt auch Mischformen. Beispielsweise gehören die vorbereitenden Kurse auf Berufsprüfungen und höhere Fachprüfungen zur Weiterbildung (nichtformale Bildung), während die Abschlüsse (eidg. Fachausweis / eidg. Diplom), auf die sie vorbereiten, zur formalen Bildung gehören.

<sup>3</sup> Angelehnt an: BFS (2018), Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015, ohne die Notwendigkeit der Finanzierung durch das Unternehmen.



- Bildungsaktivitäten, die in einem organisierten Rahmen stattfinden und zu keinen staatlich anerkannten Abschlüssen führen (u.a. Weiterbildungskurse, Seminare) (nichtformale Bildung)
- Lernprozesse, die ausserhalb einer Lehr-Lernbeziehung oder eines Lernsettings stattfinden (u.a. Lesen von Fachliteratur, Lernen am Arbeitsplatz) (informelle Bildung)

Zentral ist, dass die Aktivität vorgesehen und geplant ist, ein Lernziel verfolgt und einem beruflichen Zweck dient.

**Abbildung 2-1: Einordnung berufsorientierte Weiterbildung**



### Zielgruppe und Zweck

Die Weiterbildungsaktivitäten der berufsorientierten Weiterbildung richten sich an die Gruppe der Erwerbspersonen und haben das Ziel, deren bestehende berufliche Qualifikationen zu erneuern, zu vertiefen und zu erweitern oder neue berufliche Qualifikationen zu erwerben sowie die berufliche Flexibilität zu unterstützen.

### Formate und Anbieter

Zur berufsorientierten Weiterbildung werden alle Ausbildungsmassnahmen und -aktivitäten der nichtformalen und informellen Bildung gezählt, welche als primäres Ziel den Erwerb von neuen oder die Entwicklung und Verbesserung von bestehenden Kompetenzen und Kenntnissen haben. Die Weiterbildungsaktivitäten können in folgenden Formaten stattfinden:

- (Betriebs-)interne oder externe Kurse:  
Berufliche Weiterbildungskurse finden normalerweise räumlich getrennt vom Arbeitsplatz statt. Die Aktivitäten weisen einen hohen Organisationsgrad auf. Zeit, Ort und Inhalt der Aktivität werden vom Veranstalter klar definiert. Der Inhalt richtet sich an eine Gruppe. Es wird zwischen zwei Arten von Kursen unterschieden:

- Interne Kurse: Kurse, die im Wesentlichen von Unternehmen selbst ausgearbeitet und geleitet werden. Die Verantwortung für den Kursinhalt liegt ausschliesslich beim Unternehmen.
- Externe Kurse: Kurse, die im Wesentlichen von einer anderen Organisation ausgearbeitet und geleitet werden, z.B. durch einen Weiterbildungsveranstalter oder eine Bildungsinstitution, die nicht Teil des Unternehmens ist. Die Verantwortung für den Kursinhalt liegt nicht beim Unternehmen. Beispiele: Vorbereitungskurse auf die eidgenössischen Berufs- und höheren Fachprüfungen, Hochschulweiterbildungen (MAS, DAS, CAS), Umschulungen, ICT-Kurse, Produktschulungen, Leadership-Programme, Branchenzerifikate<sup>4</sup>, SQS-Schulungen, Kurse für spez. Zertifikate (z.B. Hygiene-Pass), Kurse für das Bedienen spez. Geräte (z.B. Suva-Kurs für das Bedienen von Hubarbeitsbühnen).
- Seminare / Konferenzen / Workshops / Messen: Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen wird als Weiterbildung betrachtet, wenn der Hauptzweck der Teilnahme der Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen mit Bezug zur beruflichen Tätigkeit ist.
- Gezielte Bildung am Arbeitsplatz (on the job training): auf das Individuum zugeschnittene Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz im Selbststudium oder auch begleitet, z.B. durch eine Mentorin oder einen Mentor
- Job Rotation / Austauschprogramme oder Studienbesuche: Dabei handelt es sich um Weiterbildungsformen, welche zum Ziel haben, durch den Wechsel an einen anderen Ort / in einen anderen Fachbereich usw., Fachkenntnisse und Kompetenzen zu erweitern. Permanente interne Stellenwechsel oder Stellentransfers, die nicht das Ziel der Weiterbildung verfolgen, gehören nicht dazu.

Obige Formate werden von diversen Anbietern offeriert. Dazu gehören:

- Private und öffentliche Bildungsinstitutionen
- Arbeitgeber (eigenes Unternehmen)
- (Anderes) Unternehmen (z.B. Produkthersteller)
- Organisationen der Arbeitswelt
- Verbände oder Gewerkschaften

### 3 Anmerkungen zur Bedarfserhebung

#### 3.1 Inhalt der Interviews

Im Rahmen der Bedarfserhebung wurden 10 semistrukturierte Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern der OdA geführt. Folgende Fragestellungen standen dabei im Vordergrund:

---

<sup>4</sup> <https://alice.ch/de/informiert-bleiben/newsroom/detail/branchenzertifikate-ein-erfolgsmodell-der-weiterbildung/>

- **Angebot:** Wie wird das Angebot im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung beurteilt? Ist es bekannt? Besteht ein niederschwelliger Zugang? Entspricht es den Bedürfnissen?
- **Nachfrage:** Wie und warum wird das Angebot der berufsorientierten Weiterbildung (nicht) genutzt? Welche Bedürfnisse bestehen in Bezug auf die berufsorientierte Weiterbildung?
- **Rolle der OdA:** Wie engagiert sich die OdA im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung?
- **Herausforderungen und Handlungsbedarf:** Wo bestehen die grössten Herausforderungen in der Branche in Bezug auf die berufsorientierte Weiterbildung? Wo besteht konkreter Handlungsbedarf? Welche Massnahmen könnten ergriffen werden?

Der ausführliche Fragebogen ist im Anhang aufgeführt.

### 3.2 Überlegungen zur Repräsentativität und Auswahl der Teilnehmenden

Im Rahmen der Studie konnte nur mit einer kleinen Auswahl von OdA ein Interview geführt werden. Die Auswahl der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen wurde so getroffen, dass die ausgewählten OdA die grosse Heterogenität in der OdA-Landschaft möglichst gut wiedergeben. Da nicht alle Faktoren, welche diese Heterogenität ausmachen, bei der Auswahl der OdA einbezogen werden können, haben wir uns auf ein paar wenige Eigenschaften der OdA mit möglichst hoher Relevanz für die Weiterbildung beschränkt:

- **Branchenzugehörigkeit:** Die Situation und die Bedürfnisse bezüglich der berufsorientierten Weiterbildung dürften sich zwischen den Branchen stark unterscheiden. Daher ist es wichtig, dass die ausgewählten OdA möglichst unterschiedliche Branchen abdecken. Anzumerken ist, dass sich die einzelnen OdA nicht immer eindeutig einer Branche zuordnen lassen (z.B. kaufmännischer Verband) und daher die Mitglieder einer OdA mehrere Branchen gleichzeitig vertreten können.
- **Weiterbildungsquote:** In einzelnen Berufsgruppen und Branchen geniesst die berufsorientierte Weiterbildung einen hohen Stellenwert und ist entsprechend weit verbreitet. In anderen Branchen hingegen hat die berufsorientierte Weiterbildung keine «Tradition». Diese Unterschiede zeigen sich auch in den unterschiedlichen Weiterbildungsquoten der Branchen. Bei der Wahl der OdA haben wir die unterschiedlichen Weiterbildungsquoten berücksichtigt und darauf geachtet, dass sowohl OdA aus Branchen mit tiefer als auch mit hoher Weiterbildungsquote vertreten sind.<sup>5</sup>
- **Professionalisierungsgrad und Grösse der OdA:** In grösseren OdA ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sich eine Person vollamtlich um die Anliegen im Zusammenhang mit der Bildung im Generellen oder der berufsorientierten Weiterbildung im Spezifischen kümmert. In kleineren Verbänden arbeiten die Personen häufiger nebenamtlich und die Verbände sind weniger auf diese spezifischen Themen spezialisiert. Für die Wahl der zu interviewenden OdA ist daher darauf zu achten, dass sowohl kleine als auch grosse OdA einbezogen werden. Die Einstufung der OdA nach Grösse ist jedoch mit grossen

---

<sup>5</sup> Die Weiterbildungsquoten für die Branchen werden im Mikrozensus Aus- und Weiterbildung z.B. für das Jahr 2021 aufgeführt.

Unsicherheiten verbunden, weil beispielsweise die Anzahl der Mitglieder der OdA keinen Anhaltspunkt darüber gibt, über wie viele Personalressourcen eine OdA verfügt. Es gibt OdA, die wenige Mitglieder haben und hochgradig professionalisiert sind. Bei der Wahl der OdA haben wir nach bestem Wissen und Gewissen versucht, einen Mix aus uns bekannten kleinen, mittleren und grösseren OdA zusammenzustellen.

- **Fachkräftemangel:** Die Zahlen aus einer BFS-Studie zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015 deuten darauf hin, dass Unternehmen, die mit einem Fachkräftemangel konfrontiert sind, die Weiterbildung häufiger aktiv fördern.<sup>6</sup> Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass diese Unternehmen versuchen, durch Weiterbildungsmaßnahmen Lücken im Qualifikationsprofil ihres Personals zu schliessen, da dieses Defizit nicht durch Neueinstellungen behoben werden kann.<sup>7</sup> Für die Wahl der OdA haben wir daher darauf geachtet, dass OdA aus Branchen mit tiefem, mittlerem und hohem Fachkräftemangel vertreten sind.<sup>8</sup>

Bei der untenstehenden Auswahl (siehe Abbildung 3-1) der zu interviewenden OdA haben wir die verschiedenen Ausprägungen in den oben genannten Kriterien berücksichtigt, d.h. wir haben OdA aus mehr und weniger weiterbildungsaktiven Branchen, sowohl grosse OdA wie auch kleinere OdA, solche mit vielen, aber auch mit wenigen Vollzeitäquivalenten und solche mit und ohne Fachkräftemangel in die Stichprobe aufgenommen.

**Abbildung 3-1: Interviewteilnehmende**

Schweizerischer Nutzfahrzeugverband ASTAG
Coiffeur Suisse
Schweizerischer Bäcker-Confiseurmeister-Verband (SBC)
Swiss Banking (SBV)
suissetec
Swiss Textiles
Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie
swissnuclear
ICT Berufsbildung
SAVOIRSOCIAL

<sup>6</sup> BFS (2018), Berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015.

<sup>7</sup> Erfahrungen aus den Gesprächen mit den Branchen zeigen jedoch, dass bei Fachkräftemangel die Weiterbildungsaktivität auch abnehmen kann. Einerseits, weil die bestehenden Fachkräfte unabdingbar sind und folglich keine Ressourcen für den Besuch von Weiterbildungen übrig sind. Andererseits weil die Anstrengungen der Branche stärker auf die Gewinnung von neuen Fachkräften abzielt und nicht auf die Erweiterung der Kompetenzen der bestehenden Fachkräfte.

<sup>8</sup> Nach BSS – Fachkräfteindikator 2021.

### 3.3 Herausforderungen bei der Bedarfserhebung

Bei der Bedarfserhebung sind wir auf diverse Herausforderungen gestossen:

- **Tiefe Bereitschaft für Interview:** Die Akquise der Interviewteilnehmenden war herausfordernd. Es bestand eine eher geringe Bereitschaft der OdA, an einem Interview zum Thema «berufsorientierte Weiterbildung» teilzunehmen. Die Absagen wurden meist damit begründet, dass die berufsorientierte Weiterbildung nicht im Fokus oder nicht im Aufgabenbereich der OdA sei oder dass zurzeit dringendere Probleme anstünden.
- **Begriff berufsorientierte Weiterbildung:** Bei den Interviews wurde ersichtlich, dass der Begriff «berufsorientierte Weiterbildung» oft breiter verstanden wird, als von uns definiert. Häufig wird auch ein Teil der formalen Bildung als Weiterbildung aufgefasst (insb. höhere Berufsbildung). Auch wenn in den Interviews auf die in der Studie verwendete Definition hingewiesen wurde, ist es nicht auszuschliessen, dass sich die Aussagen der OdA nicht nur auf die berufsorientierte Weiterbildung, sondern auch auf einen Teil der formalen Bildung beziehen. Dies erschwert die Interpretation der Ergebnisse.
- **Tätigkeitsfeld der OdA:** OdA haben unterschiedliche Aufgaben. Einige der interviewten OdA sehen sich nicht für die berufsorientierte Weiterbildung verantwortlich, wie bspw. der Dachverband SAVOIRSOCIAL, ICT Berufsbildung oder Coiffeur Suisse. Gewisse OdA arbeiten auch eng mit Bildungsorganisationen zusammen, wie z.B. SBC, welche die Weiterbildung an den Bildungsanbieter Richemont ausgelagert hat. Nicht jede OdA kennt die Situation der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden in der Branche gleich gut. Für einzelne OdA war es dementsprechend schwierig, unsere Interviewfragen zur berufsorientierten Weiterbildung zu beantworten.
- **Grosse Heterogenität:** Die Situation in den Branchen ist sehr heterogen. Daher ist es schwierig, Ergebnisse über Branchen hinweg zu generalisieren.

## 4 Ergebnisse der Bedarfserhebung

Die Bedarfserhebung erfolgte durch Interviews bei 10 OdA unterschiedlicher Branchen. In der anschliessenden Analyse wurden aus den Interviews verallgemeinernde Aussagen zur Situation bezüglich berufsorientierter Weiterbildung, dem Zusammenspiel zwischen formaler und nichtformaler Bildung, dem Engagement und der Rolle der OdA sowie den Herausforderungen abgeleitet.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Bedarfserhebung zu den einzelnen Punkten summarisch dargestellt und mit branchenspezifischen Beispielen ergänzt. Bei sämtlichen Ausführungen handelt es sich um Aussagen, die direkt oder indirekt aus den Interviews abgeleitet wurden. Aufgrund des Mengengerüsts und der grossen Heterogenität der Interviewpartner und Interviewpartnerinnen handelt es sich in der Regel um Aussagen von Einzelpersonen.

## 4.1 Situation in den Branchen

Aus den Interviews ist ersichtlich, dass die Situation bezüglich der berufsorientierten Weiterbildung in den Branchen sehr unterschiedlich ist. Die Situation hängt massgebend von zwei Aspekten ab:

- Vom Angebot an Weiterbildungen, d.h. der Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten durch Bildungsinstitutionen, OdA oder Arbeitgebende
- Von der Nachfrage nach Weiterbildungen, d.h. der Nutzung der Angebote durch Arbeitnehmende

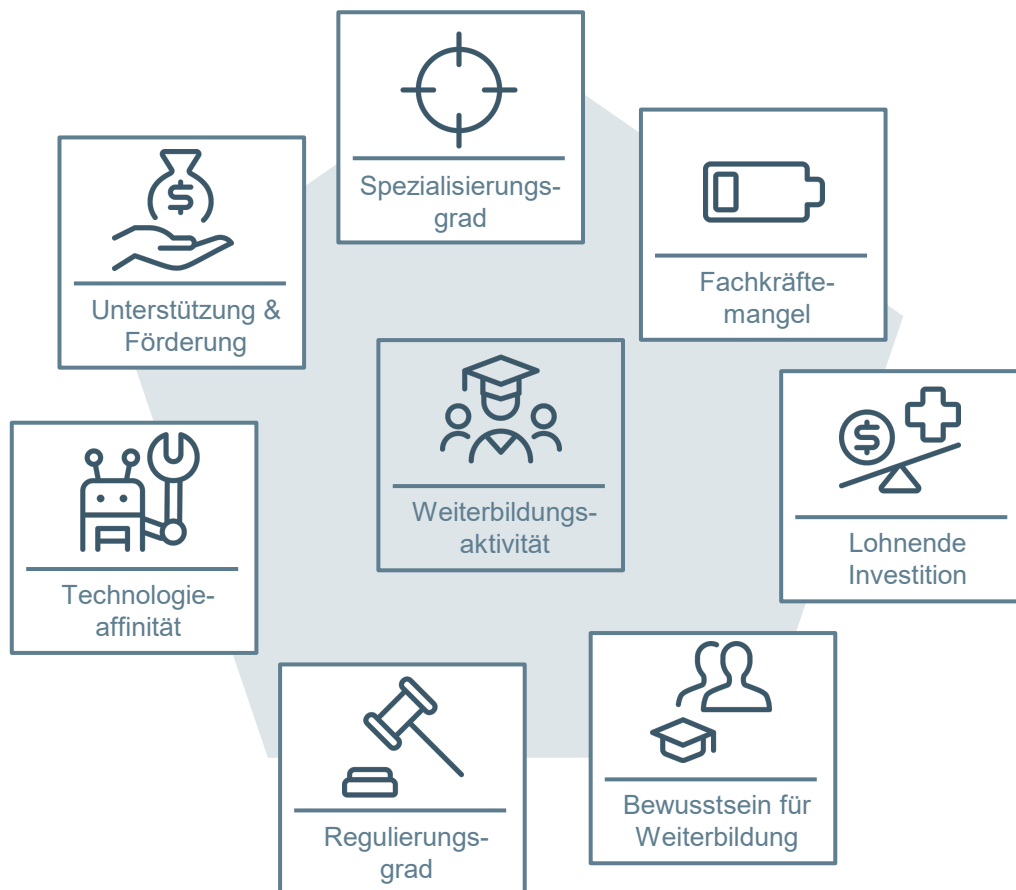
Das Zusammenspiel dieser zwei Aspekte ist für den Erfolg der berufsorientierten Weiterbildung entscheidend. Denn ohne Angebot keine Nachfrage und ohne Nachfrage kein Angebot.

Aus den Interviews mit den OdA konnten wir einige Faktoren ableiten, welche einen starken Einfluss auf das Angebot an und/oder die Nachfrage nach Weiterbildung haben (siehe Abbildung 2). Gemäss den Erkenntnissen aus den Interviews hängt die Weiterbildungsaktivität innerhalb einer Branche, d.h. ob ein Angebot zur Verfügung gestellt wird und dieses auch nachgefragt wird, davon ab, ob

- eine Branche bildungsaffin ist, d.h. der Nutzen von Weiterbildung bekannt ist und ein Bewusstsein für Weiterbildung besteht
- sich Weiterbildungen für Arbeitnehmende und Arbeitgebende lohnen bzw. sich ein Nutzen realisiert
- Arbeitgebende und OdA Weiterbildung fördern und unterstützen
- die Weiterbildung innerhalb einer Branche reguliert ist, d.h. ob Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend ist
- eine Branche spezialisiert ist
- eine Branche schnelllebig und/oder technologieaffin ist
- in einer Branche Fachkräftemangel herrscht oder nicht

Diese Faktoren können sich gegenseitig positiv oder negativ beeinflussen. So haben beispielsweise diverse der oben genannten Faktoren (u.a. Bildungsaffinität der Branche und der Regulierungsgrad) einen Einfluss auf die Bereitschaft der Unternehmen, die Weiterbildung von Arbeitnehmenden in irgendwelcher Form zu unterstützen.

Abbildung 2: Faktoren, welche die Weiterbildungsaktivität einer Branche beeinflussen



Nachfolgend gehen wir auf die Faktoren mit Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität genauer ein:



**Bewusstsein für Weiterbildung:** Ein wichtiger Grund für eine tiefe Weiterbildungsaktivität in einer Branche und die fehlende Förderung von Weiterbildung durch die Arbeitgebenden ist das mangelnde Bewusstsein, dass sich Weiterbildung grundsätzlich lohnt. Oft kennen insbesondere die Führungskräfte das breite Weiterbildungsangebot nicht oder sie sind sich nicht bewusst, welchen Nutzen die dort vermittelten Kompetenzen für die Betriebe mit sich bringen. Für die Weiterbildungsaktivität ist daher entscheidend, ob der Nutzen von Weiterbildung im Allgemeinen oder einer spezifischen Weiterbildung für die Arbeitgebenden wie auch die Arbeitnehmenden bekannt ist. Ob ein Bewusstsein für Weiterbildung bzw. für den Nutzen einer Weiterbildung besteht, hängt u.a. mit der Bildungsaffinität innerhalb einer Branche ab. Eine hohe Bildungsaffinität geht tendenziell mit einem höheren Bewusstsein für Weiterbildung einher. Dies wirkt sich in der Regel positiv auf die Weiterbildungsaktivität aus. Die Interviews verdeutlichen, dass Branchen mit einem hohen Anteil an Mitarbeitenden mit einem tieferen Bildungsstand (z.B. Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe) eher Schwierigkeiten haben, ihre Mitarbeitenden für Weiterbildungen

zu begeistern als Branchen, in welchen Bildung einen hohen Stellenwert hat (z.B. ICT-Branche).



**Lohnende Investition:** Die Kosten für Weiterbildungen, d.h. das zeitliche und finanzielle Engagement für den Besuch einer Weiterbildung, können hoch sein. Diese Investition muss sich für die Arbeitnehmenden in irgendeiner Form lohnen (z.B. durch eine Beförderung bei längeren Weiterbildungen oder einen relevanten Wissenszuwachs). Sofern sich der Nutzen von Weiterbildungen auch den Arbeitgebenden erschliesst, sind diese eher bereit, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren, was sich positiv auf die Weiterbildungsaktivität auswirkt.



**Unterstützung und Förderung durch Arbeitgebende und OdA:** Arbeitgebende haben diverse Möglichkeiten, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen. Sei dies finanziell durch eine (teilweise) Übernahme der Weiterbildungskosten oder durch eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung für den Besuch der Weiterbildung. Diese Möglichkeiten werden rege genutzt: Gemäss einer Studie des BFS unterstützten 2015 89% der Unternehmen die Weiterbildungen ihrer Mitarbeitenden in irgendeiner Form.<sup>9</sup> In welchem Ausmass die Unternehmen bereit sind, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren, hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab. Zentral dabei ist, dass das Unternehmen einen Nutzen in der Weiterbildung sieht, der die dafür anfallenden Kosten rechtfertigt. Faktoren, die dies begünstigen, sind z.B. ein hoher Spezialisierungsgrad, ein hoher Grad an Regulierung oder bestimmte Unternehmensstrukturen innerhalb einer Branche. Gemäss Aussagen der OdA unterstützen grössere Unternehmen die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden tendenziell stärker als kleinere Unternehmen. In der Finanz- und Bankenbranche beispielsweise, in welcher grössere Unternehmen dominieren, organisieren sich die Unternehmen oftmals selbst und bieten betriebsinterne, stark auf die Bedürfnisse des Unternehmens angepasste Weiterbildungen an. Dies hat einen positiven Effekt auf die Weiterbildungsaktivität. Ein Gegenbeispiel ist die familienergänzende Kinderbetreuung, in welcher kleinere Betriebe vorherrschen. Ist eine Betreuerin oder ein Betreuer aufgrund einer Weiterbildung abwesend, muss diese Person eins-zu-eins ersetzt werden, was in einem kleinen Team oftmals schwierig ist.

Verallgemeinernd lässt sich ableiten, dass die Weiterbildungsaktivität in Branchen mit eher grösseren Unternehmen aus folgenden Gründen tendenziell höher ist:

- In grösseren Unternehmen lohnen sich interne, auf das Unternehmen zugeschnittene Weiterbildungen eher, weil die potenzielle Nachfrage innerhalb des Unternehmens aufgrund der grösseren Anzahl Mitarbeitenden höher ist.
- Mitarbeitende sind in grösseren Unternehmen während ihrer weiterbildungsbedingten Abwesenheit einfacher zu ersetzen bzw. die zusätzliche Arbeitslast kann auf mehrere Personen verteilt werden.

<sup>9</sup> BFS (2018), berufliche Weiterbildung in Unternehmen im Jahr 2015.



- In grösseren Unternehmen ist davon auszugehen, dass mehr finanzielle Ressourcen für die Weiterbildung zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden.
- In grösseren Unternehmen bestehen tendenziell mehr Weiterentwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden, d.h. Weiterbildungen lohnen sich für die Mitarbeitenden aufgrund interner Wechselmöglichkeiten. Umgekehrt können Unternehmen die Weiterbildungen nutzen, um offene Stellen intern zu besetzen.

Nebst den Unternehmen können sich auch die OdA aktiv für die Weiterbildung engagieren, u.a.:

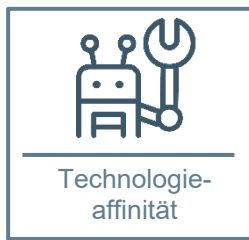
- **finanziell** mit einer Beteiligung an den Weiterbildungskosten, bspw. durch die Errichtung eines Weiterbildungsfonds oder/und durch eine direkte Subventionierung der Weiterbildungsangebote (z.B. Übernahme der Entwicklungskosten). Subventionen für Weiterbildungen werden beispielsweise vom Landes-Gesamtarbeitsvertrag im Gastgewerbe, beim Schweizerischen Nutzfahrzeugverband ASTAG oder im Bäcker-, Konditoren- und Confiseur-gewerbe gewährt.
- **informativ** z.B. durch die Schaffung von Übersichtsplattformen oder eine gezielte Information ihrer Mitglieder über Weiterbildungsangebote bzw. über die Wichtigkeit von Weiterbildung. Informationsplattformen wurden u.a. von suissetec, SBV oder Swiss Textiles und ASTAG geschaffen.

Die OdA gehen mehrheitlich davon aus, dass sich ihr Engagement positiv auf die Weiterbildungsaktivität auswirkt. Aus Sicht einiger OdA (z.B. SBC, ASTAG, Swiss Textiles) steigert sich die Weiterbildungsaktivität durch das erbrachte Engagement jedoch nicht immer im erwünschten Ausmass. Abschliessend lässt sich zusammenfassen, dass ein hoher Grad an Unterstützung und Förderung durch Arbeitgebende oder/und OdA zwar sehr wichtig für die Stärkung der Weiterbildungsaktivität ist, aber kein Garant für eine hohe Weiterbildungsaktivität zu sein scheint. Im Umkehrschluss scheint eine tiefe Weiterbildungsaktivität kein Indiz für ein tiefes Engagement der OdA oder/und Arbeitgebenden darzustellen.



**Spezialisierungsgrad der Branche:** Der Spezialisierungsgrad einer Branche beeinflusst die Weiterbildungsaktivität in zweifacher Weise: Erstens können die für die Spezialisierung notwendigen Kompetenzen häufig nur in entsprechenden Weiterbildungen erlernt werden. Dies liegt u.a. daran, dass die notwendigen Kompetenzen sich schnell ändern und daher nicht in die eher träge formale Bildung integriert werden

können oder dass es sich um zu kurze Lerneinheiten handelt, welche sich nicht in die formale Bildung in Form eines Fachausweises integrieren lassen. Zweitens führt ein grosser Spezialisierungsgrad dazu, dass eine Vielzahl von Kursen für den Erwerb des spezifischen Know-Hows angeboten wird. Dabei kann einerseits die Übersicht über das Angebot verloren gehen. Andererseits besteht gerade in kleinen Branchen die Gefahr, dass die Angebote aufgrund des kleinen Mengengerüsts nicht aufrechterhalten werden können. Beispiele für hochspezialisierte Branchen sind u.a. die Uhrenbranche und die Textilbranche.



**Technologieaffinität:** In schnelllebigen, technologieaffinen Branchen ändern sich die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden ständig. Weiterbildungen, um sich diese Kompetenzen anzueignen bzw. um bezüglich der Kompetenzen ajour zu bleiben, sind daher weit verbreitet und üblich. Ein Beispiel dafür ist die ICT-Branche, in welcher laufend neue Produkte entwickelt und eingeführt werden, deren Anwendung erlernt werden muss. Ein Ge

genbeispiel sind Branchen mit einem traditionsreichen, sich kaum verändernden Handwerk wie bspw. das Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe.



**Ausprägungsgrad des Fachkräftemangels innerhalb einer Branche:** Der Fachkräftemangel kann die Weiterbildungsaktivität sowohl positiv als auch negativ beeinflussen:

- Gravierender Fachkräftemangel kann den wahrgenommenen Nutzen von Weiterbildungen kurzfristig beim Arbeitgebenden als auch beim Arbeitnehmenden **senken**. Aus Sicht der Arbeitgebenden sind die Arbeitnehmenden bei akutem Fachkräftemangel kaum ersetzbar und Abwesenheiten durch Weiterbildungen nicht tragbar. Folglich sinkt die Motivation der Arbeitgebenden, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu investieren bzw. diese zu unterstützen. Bei den Arbeitnehmenden hat der Fachkräftemangel zwei Effekte: Einerseits kann der Fachkräftemangel die Arbeitsbelastung bei den Arbeitnehmenden erhöhen, da die anstehende Arbeit auf weniger Personen als wünschenswert verteilt werden muss. Andererseits profitieren die Arbeitnehmenden vom Fachkräftemangel, da die Jobsicherheit tendenziell hoch, das Angebot an offenen Stellen gross und die Konkurrenz durch andere Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt klein ist. Beide Effekte können dazu führen, dass die Weiterbildung für die Arbeitnehmenden an Bedeutung verliert. Weiterbildungen werden vertagt. Dies zeigt sich in diversen Branchen, u.a. in der Gebäudebranche, aber auch im Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe sowie in der Gesundheitsbranche.
- Fachkräftemangel kann jedoch auch dazu führen, dass Arbeitgebende **mehr** in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden investieren. Auf dem Arbeitsmarkt lässt sich kaum mehr geeignetes Personal finden und entsprechend muss es selbst aus- bzw. weitergebildet werden. Besonders Quereinsteigende sind in Zeiten von gravierendem Fachkräftemangel eine begehrte Zielgruppe. Quereinsteigende verfügen meist über eine berufliche Grundbildung, es fehlt ihnen jedoch an branchenspezifischem Fachwissen. Dieses kann gezielt über Weiterbildungen vermittelt werden. Nahezu alle vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen setzen auf Quereinsteigende, besonders ausgeprägt ist dies jedoch in der Textilbranche und der Gebäudebranche.



**Regulierungsgrad innerhalb einer Branche:** Weiterbildung ist in den Branchen unterschiedlich stark reguliert. In gewissen Branchen ist Weiterbildung freiwillig, in anderen Branchen ist sie obligatorisch, sodass gewisse Funktionen nur ausgeübt werden dürfen, wenn eine bestimmte Weiterbildung absolviert wurde. Oftmals haben obligatorische Weiterbildungen einen Bezug zu Sicherheitsaspekten. So beispielsweise in der Nuklearbranche, wo auf Grund von gesetzlichen Vorgaben die Zu-

lassung als Reaktoroperator bzw. Reaktoroperatorin regelmässig durch eine Requalifikation erneuert werden muss. Auch in der Transportbranche müssen Chauffeure und Chauffeurinnen für die Bedienung gewisser Fahrzeugtypen eine Weiterbildung mit Prüfung absolvieren (gemäss Chauffeurzulassungsverordnung). Weiterbildungsobligatorien erhöhen die Weiterbildungsaktivität nahezu automatisch. Jedoch bestehen auch bei Obligatorien Hürden, z.B. strenge Zulassungsbeschränkungen oder hohe Kurskosten (z.B. Kurse zur Zulassung als Chauffeur bzw. Chauffeurin im Rahmen der Chauffeurzulassungsverordnung). Bestehen grosse Abhängigkeiten zu Herstellern gewisser Produkte, kann dies die Weiterbildungsaktivität ebenfalls positiv beeinflussen. So müssen in der ICT-Branche und in der Coiffeur-Branche Herstellerzertifikate erworben werden, um gewisse Produkte anwenden zu dürfen. Ein positiver Effekt auf die Weiterbildungsaktivität kann auch eine im GAV verankerte Weiterbildungsstrategie haben. So stehen beispielsweise den Mitarbeitenden von gebäudetechnik-verwandten Berufen gemäss GAV 5 Tage Weiterbildung pro Jahr zu. Häufig werden diese Tage zwar nicht eingelöst. Dennoch ist davon auszugehen, dass die Weiterbildung durch die Verankerung einer Weiterbildungsstrategie im GAV einen höheren Stellenwert erhält und dementsprechend von der Branche, sei es von der zuständigen OdA oder den Unternehmen, stärker gefördert wird.

## 4.2 Zusammenspiel formale und nichtformale Bildung

Ein gutes Zusammenspiel zwischen formaler und nichtformaler Bildung ist aus Sicht der interviewten OdA für den Erfolg der nichtformalen Bildung essenziell. Das Zusammenspiel beeinflusst die Weiterbildungsaktivität gemäss den interviewten OdA in folgenden Situationen:

- Die formale Bildung bildet den Sockel für die Weiterbildung. Fehlt es an Nachwuchs in der formalen Bildung, so ist auch das Nachfragepotenzial für Weiterbildung tief.
- Kann eine Tätigkeit auch ohne formale Bildung (z.B. EFZ, EBA) ausgeübt werden, ist die Weiterbildungsaktivität tendenziell tief (z.B. Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe, Coiffeur-Branche).
- Wird keine berufliche Grundbildung oder Spezialisierung auf Stufe HBB als Grundlage für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit angeboten, hat dies einen positiven Effekt auf die Weiterbildungstätigkeit, da die notwendigen Kompetenzen über Weiterbildungen angeeignet werden müssen (wie z.B. in der Solarbranche und Textilbranche).
- Sind die formale und nichtformale Bildung nicht optimal aufeinander abgestimmt oder das Bildungssystem nicht durchlässig genug, so wirkt sich das negativ auf die Weiterbildungsaktivität aus. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Karrierepfade nicht klar sind,

Weiterbildungen nicht modular aufgebaut sind oder Bildungsmodule nicht an die bestehende Aus- oder Weiterbildung angerechnet werden können.

- Nichtformale Bildung kann auch in Konkurrenz zur formalen Bildung stehen. Nämlich dann, wenn mit einer Kombination von Weiterbildungen ein ähnlicher Abschluss erreicht werden kann wie mit einer formalen Bildung. Gemäss Aussagen von OdA, die von dieser Konkurrenzsituation betroffen sind (u.a. Gesundheitsbranche), ist ein formaler Abschluss einem Sammelsurium von Weiterbildungen vorzuziehen.

### 4.3 Engagement und Rolle der OdA

Aus den Interviews wird ersichtlich, dass die OdA ein unterschiedliches Verständnis für ihre Rolle in der berufsorientierten Weiterbildung haben und sich unterschiedlich stark in der berufsorientierten Weiterbildung engagieren. Allerdings können aufgrund der Interviews keine eindeutigen Faktoren festgelegt werden, welche das Engagement bestimmen. Insbesondere scheint das Engagement keinen eindeutigen Zusammenhang mit gewissen Charaktereigenschaften der OdA wie der Grösse, der Organisationsstruktur, dem Professionalisierungsgrad oder der Mitgliederstruktur zu haben. So gibt es sowohl grosse (z.B. ASTAG) als auch kleine OdA (z.B. swissnuclear), die sich stark für die berufsorientierte Weiterbildung engagieren. Gleichzeitig gibt es professionell aufgestellte OdA (z.B. SBV, Dachverband SAVOIRSOCIAL), die sich in der berufsorientierten Weiterbildung wenig engagieren, und weniger professionell aufgestellte OdA, die ein grosses Engagement an den Tag legen.

Auch scheint der Zusammenhang zwischen dem Engagement der OdA in der berufsorientierten Weiterbildung und der Weiterbildungsaktivität nicht eindeutig zu sein:

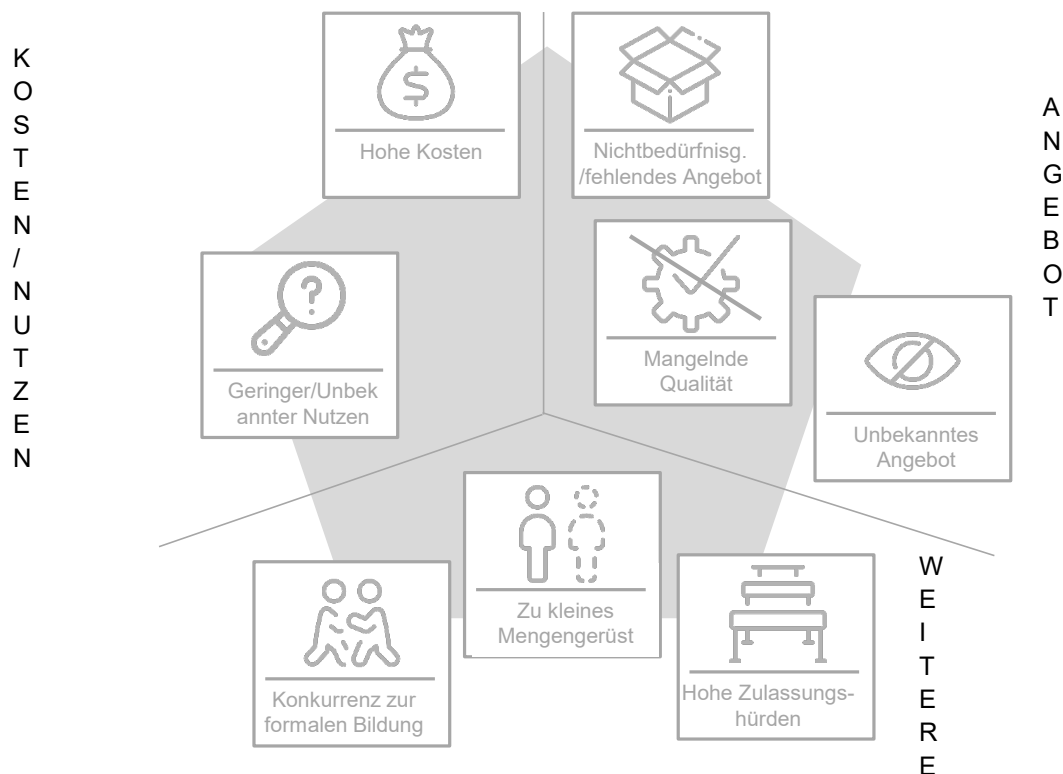
- Wenig Engagement führt nicht automatisch zu einer tiefen Weiterbildungsaktivität (z.B. SBV, ICT Berufsbildung).
- Viel Engagement führt nicht automatisch zu einer hohen Weiterbildungsaktivität (suissetec, SBC, ASTAG).

Ein geringes Engagement der OdA kann ein Indiz dafür sein, dass in der Branche bereits eine hohe Weiterbildungsaktivität besteht. Es kann jedoch auch darauf hindeuten, dass die OdA die Wichtigkeit von Weiterbildungen noch nicht erkannt hat oder jemand anderes für die Förderung der Weiterbildung in der Pflicht sieht (z.B. die öffentliche Hand oder die Arbeitgebenden). Ein hohes Engagement kann im Umkehrschluss ein Indiz dafür sein, dass es noch viel unausgeschöpftes Potenzial bezüglich Weiterbildungen gibt oder aber auch, dass der Stellenwert von Weiterbildung sehr hoch ist und die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ein Engagement der OdA in diesem Bereich einfordern.

### 4.4 Herausforderungen

Wie bereits erwähnt, ist die Situation in den Branchen bezüglich der berufsorientierten Weiterbildung sehr unterschiedlich. Die Branchen stehen daher vor unterschiedlichen Herausforderungen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Herausforderungen



Nachfolgend haben wir die in den Gesprächen genannten Herausforderungen gesammelt:



**Hohe Kosten der Weiterbildungsangebote:** Die hohen Kurskosten sind eine grosse Hürde für den Besuch einer Weiterbildung. Hohe Kurskosten schrecken insbesondere in Branchen mit einer tiefen Bildungaffinität und tiefen Grundlöhnen potenzielle Teilnehmende ab. In diesen Branchen ist es umso wichtiger, dass die Weiterbildungskosten zumindest teilweise von den Arbeitgebenden getragen werden. Dies bedingt, dass die Arbeitgebenden über den Nutzen von Weiterbildung informiert werden, z.B. durch Informationsanlässe und Sensibilisierungskampagnen, die v.a. an Führungskräfte adressiert sind. Abhilfe können auch Weiterbildungsfonds von OdA oder eine stärkere Subventionierung von Weiterbildung durch die öffentliche Hand bieten.



**Geringer oder unbekannter Nutzen von Weiterbildungen:** Das zeitliche und finanzielle Engagement für den Besuch einer Weiterbildung ist hoch. Demgegenüber steht der Nutzen, der aus der Weiterbildung resultiert. Ist dieser nicht bekannt oder aus Sicht der Arbeitnehmenden oder/und Arbeitgebenden nicht genügend hoch, so lohnt sich eine Investition in die Weiterbildung nicht. Die Interviews zeigen, dass der Nutzen für die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden oft nicht offensichtlich ist. Einige Branchen investieren bereits seit längerem in Sensibilisierungs- und Informationskampagnen, um den Nutzen von Weiterbildungen besser aufzuzeigen. Suissetec

beispielsweise hat Weiterbildungsstories in sozialen Medien verbreitet oder Artikelserien mit Good-Practice Beispiele lanciert. Auch das Festlegen klarer Karrierepfade und eine bessere Abstimmung zwischen der formalen und nichtformalen Bildung kann den Nutzen von Weiterbildungen klarer ersichtlich machen. So bemüht sich beispielsweise Swiss Textiles aktuell, mögliche Karrierepfade klar aufzuzeigen.



**Ungenügend bedürfnisgerechtes Weiterbildungsangebot oder fehlendes Angebot:**

Das Weiterbildungsangebot ist teilweise zu wenig an die inhaltlichen und strukturellen Bedürfnisse der potenziellen Teilnehmenden und ihrer Auftraggebenden angepasst. So dauern Weiterbildungen oft zu lange, es fehlen Angebote zu bestimmten Themen, es bestehen Sprachbarrieren oder die Weiterbildungen haben

einen zu geringen Praxisbezug bzw. sind zu «verschult». Um die Angebotslücken zu schliessen, werden in gewissen Branchen (z.B. suissetec, SBC, SBV, Arbeitgeberverband der Schweizer Uhrenindustrie) Bedarfsabklärungen bei den Mitgliedern durchgeführt. Im Rahmen dieser Bedarfsanalysen werden auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden in Bezug auf das Format (z.B. Dauer der Weiterbildung, vor Ort vs. Online) und den Inhalt erhoben.



**Unbekanntes Angebot und fehlende Angebotsübersicht:**

Das Angebot an Weiterbildungen ist vielfältig und unübersichtlich. Zahlreiche private Anbieter (inkl. Hersteller, Lieferanten, Industrie) aber auch Berufsfachschulen, höhere Fachschulen, Fachhochschulen, Hochschulen oder Verbände bieten Weiterbildungen an. Die Interviews zeigen, dass eine Koordination zwischen den Anbietern und der einzelnen Angebote

in vielen Branchen nicht stattfindet (z.B. Transportbranche). Es ist für die potenziellen Weiterbildungsteilnehmenden daher oft schwierig, im grossen Angebot das für sie geeignete zu finden. Oftmals ist den Weiterbildungsinteressierten das Angebot auch nicht bekannt. Diverse Branchen haben bereits gehandelt, um den Interessierten den Zugang zu Weiterbildungen zu vereinfachen. Die SBV und suissetec haben beispielsweise Übersichtsplattformen zu den Bildungsangeboten geschaffen. In einigen Branchen bestehen zudem auch Beratungsangebote für Arbeitnehmende, damit diese das geeignete Weiterbildungsangebot finden wie z.B. das Beratungsangebot «Bildungscoach» von suissetec.



**Mangelnde Qualität der Angebote:**

Es ist wichtig, dass die angebotenen Weiterbildungen fachlich wie auch didaktisch gewisse Qualitätsansprüche erfüllen. Einige OdA verfügen über Qualitätssicherungsinstrumente wie z.B. Feedbackbögen oder Richtlinien/Standards (z.B. SBV, suissetec), um die Qualität der Angebote sicherzustellen. Gemäss Aussagen einiger OdA (z.B. suissetec) ist die Qualität trotz der vorhandenen Instrumente in der nichtformalen Bildung jedoch nicht flächendeckend gegeben.



**Zu kleines Mengengerüst:** In hochspezialisierten Branchen scheitert ein Weiterbildungsbesuch häufig am kleinen Mengengerüst. Dabei entsteht ein Teufelskreis: Die Kurse müssen spezialisiert genug sein, damit sie den Teilnehmenden auch wirklich einen Nutzen bringen. Doch je spezialisierter die Angebote, desto eingeschränkter ist der potenzielle Kreis an Teilnehmenden. Um dennoch ein genügend grosses Mengengerüst für die Durchführung von spezialisierten Weiterbildungen sicherzustellen, bündeln gewisse Anbieter ihr Angebot vermehrt regional (z.B. ASTAG).



**Hohe Zulassungshürden:** Häufig bestehen bei Weiterbildungen Zulassungsbedingungen. Diese schränken den Kreis der Teilnehmenden gewollt ein. Es kann jedoch sein, dass aufgrund der Zulassungsbedingungen zu wenig Teilnehmende übrigbleiben, um Angebote kostendeckend durchzuführen. Besonders einschneidend sind Zulassungsbedingungen bei verpflichtenden Weiterbildungen (z.B. für die Zulassung als Chauffeur oder Chauffeurin). Zulassungshürden zu lockern ist gerade bei verpflichtenden Weiterbildungen schwierig, da diese an rechtliche Vorgaben geknüpft sind. Bestehen lediglich Sprachbarrieren, können Onlineformate in verschiedenen Sprachen helfen, diese abzubauen (z.B. Swiss Textiles).



**Weiterbildung als Konkurrenz zur formalen Bildung:** Statt eine formale Weiterbildung zu absolvieren, versuchen Arbeitnehmende teilweise, mit einem Sammelsurium von «einfacheren» und qualitativ schlechteren Weiterbildungen voranzukommen. Dies ist nicht im Interesse der OdA und stellt zunehmend ein Problem dar, bspw. im Gesundheitsbereich und im Bereich der familienergänzenden Betreuung.

Nicht alle Branchen sind von den oben genannten Herausforderungen überhaupt oder im gleichen Ausmass betroffen. Ob die Herausforderungen in einer Branche bestehen, hängt primär von den Eigenschaften der Branche ab und weniger von den Charaktereigenschaften der OdA wie z.B. Grösse, Organisationsstruktur, Professionalisierungsgrad, Mitgliederstruktur oder Engagement. Wenig mit Herausforderungen konfrontiert sehen sich Branchen, in denen folgende Voraussetzungen herrschen:

- verpflichtende Weiterbildungen / klar strukturierte Karrierepfade (z.B. Nuklearbranche, Transportbranche)
- hohe Bildungsaffinität (z.B. ICT-, Finanz- und Bankenbranche)
- hoher Spezialisierungsgrad (z.B. Uhrenindustrie, Textilbranche)
- hoher Technologisierungsgrad / hohe Schnellebigkeit (z.B. ICT-Branche)

Von den oben genannten Herausforderungen eher betroffen sind daher die Coiffeur- und Gebäudebranche und das Bäcker-, Konditoren- und Confiseurgewerbe, auf welche diese Voraussetzungen weniger zutreffen.

Allen interviewten Branchen gemein ist, dass aufgrund des Wirtschaftsbooms und dem Fachkräftemangel die Weiterbildung aktuell etwas an Bedeutung zu verlieren scheint und es den OdA eher schwieriger fällt, ihre Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden für den Besuch bzw. die Unterstützung von Weiterbildungen zu motivieren. Dies hat folgende Gründe:

- Für die Arbeitgebenden sind die Arbeitnehmenden aufgrund der vollen Auftragsbücher und dem Fachkräftemangel unentbehrlich. Eine Investition in die Weiterbildung der Mitarbeitenden scheint kurzfristig weniger lukrativ als die Mitarbeitenden vollumfänglich im Betrieb einzubinden.
- Hinzu kommt, dass der durch den Fachkräftemangel ausgelöste Leidensdruck der Unternehmen noch nicht gross genug scheint, als dass im grossen Umfang in die Weiterbildung des eigenen Personals oder von Quereinsteigenden investiert würde.
- Auch setzen die OdA ihre Ressourcen verstärkt in die Rekrutierung von Nachwuchs, um dem aktuellen, aber auch künftigen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zusätzlicher Nachwuchs stellt dann auch wieder eine Chance für die Weiterbildungsaktivität dar, da künftig ein grösserer Pool an potenziell Weiterbildungsinteressierten vorhanden ist.
- Auf Seiten der Arbeitnehmenden rückt Weiterbildung aufgrund des Fachkräftemangels ebenfalls in den Hintergrund. Sie müssen weniger in ihre Weiterbildung investieren, um konkurrenzfähig zu sein.

Nichtsdestotrotz kann die aktuelle, von Wirtschaftsboom und Fachkräftemangel geprägte Situation auch eine Chance für die Weiterbildung mit sich bringen. Die Schulung von Quereinsteigenden mittels Weiterbildungen gewinnt an Bedeutung. Auch der Technologiefortschritt, welcher mit dem Wirtschaftsboom und der Energiewende einhergeht, erfordert die Aneignung von neuen Kompetenzen. Dies geschieht zumindest kurzfristig, d.h. bis zur Entwicklung eines formalen Angebots, meist über Weiterbildung.

Obwohl gewisse Herausforderungen in den Branchen bestehen, wurden von den interviewten OdA nur wenige Massnahmenvorschläge angebracht, um den genannten Herausforderungen zu begegnen. Zum einen, weil sie trotz der Herausforderungen kaum Handlungsbedarf sehen oder weil Weiterbildung nicht ihr Hauptfokus ist. Zum anderen, weil die OdA bereits viel unternimmt und eine gewisse Ratlosigkeit besteht, was (noch) getan werden könnte, um die Weiterbildungsaktivität zu steigern.



## Anhang: Interviewleitfaden

### Angebot

#### Begrifflichkeiten

A1 Was verstehen Sie unter berufsorientierter Weiterbildung? Was gehört aus Ihrer Sicht dazu?

#### Allgemeine Beurteilung

A2 Wie beurteilen Sie das Angebot bezüglich berufsorientierter Weiterbildung generell?

#### Bekanntheit

A3 Ist das Angebot den Arbeitgebenden- und nehmenden bekannt? Sind die notwendigen Informationen zum Weiterbildungsangebot bei den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden vorhanden?

A4 Kennen Sie das Weiterbildungsangebot von «Einfach besser...am Arbeitsplatz»?

#### Zugang

A5 Besteht ein niederschwelliger Zugang zum Weiterbildungsangebot? Bestehen Hindernisse beim Zugang? Falls ja, welche?

#### Bedürfnisse

A6 Entspricht das jetzige Angebot den Bedürfnissen Ihrer Branche? Wenn nein, in welchen Punkten entspricht es nicht den Bedürfnissen? Was müsste sich ändern, dass das Angebot bedürfnisgerechter wird?

#### Zusammenspiel zwischen formaler und nichtformaler Bildung

A7 Funktioniert Ihrer Meinung nach das Zusammenspiel zwischen formaler und nichtformaler Bildung in Ihrer Branche?

- Woran erkennen Sie, dass es gut oder schlecht funktioniert?
- Auf welcher Stufe des Bildungssystems funktioniert es gut bzw. schlecht?

A8 Ergänzen sich die Angebote aus der formalen und nichtformalen Bildung gut? Können bspw. besuchte Angebote im nichtformalen Bereich bei einem späteren Besuch im formalen Bildungsbereich angerechnet werden? Können Bildungsinhalte aus der formalen Bildung im Rahmen von Angeboten der nichtformalen Bildung vertieft werden?

**Nachfrage****Generelle Einschätzung**

A9 Wird das bestehende Weiterbildungsangebot von Ihrer Branche genutzt? Wenn ja, weshalb wird es genutzt (*Hauptmotivation*)? Wenn nein, warum nicht (Hauptgründe)?

**Mögliche Gründe für tiefe Nachfrage**

A10 Aus anderen Erhebungen ist bereits bekannt, dass die Gründe, warum Weiterbildungen nicht besucht werden, vielseitig sind:

- Weiterbildungsangebote sind zu teuer
- Weiterbildungsangebot entspricht nicht den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden (inhaltlich und/oder strukturell)
- Weiterbildungsangebot ist Arbeitgeber/-nehmer nicht bekannt
- Der Besuch einer Weiterbildung wird durch Arbeitgeber nicht unterstützt (zeitlich, finanziell)
- Arbeitnehmende sind bei Wahl der «richtigen» Weiterbildung überfordert (zu grosses, unkoordiniertes Angebot) – Beratung fehlt
- Nutzen der Weiterbildung ist Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht bzw. zu wenig bekannt
- Arbeitnehmende haben andere Prioritäten (z.B. zu wenig Zeit aufgrund familiärer Verpflichtungen etc.)

Trifft dies auch für Ihre Branche zu? Welche Faktoren erschweren aus Ihrer Sicht die Nutzung oder führen dazu, dass das Angebot wenig oder zu wenig genutzt wird?

**Rolle der OdA****Engagement**

A11 Engagieren Sie sich als OdA im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung? Wenn ja, wo engagieren Sie sich genau und in welcher Form?

A12 Gibt es in Ihrer OdA/Ihrer Branche Überlegungen zu weiteren Aktivitäten, die das lebenslange Lernen fördern könnten?

**Finanzierung**

A13 Werden Weiterbildungen durch Sie finanziert (ganz oder teilweise)? Besteht allenfalls ein Weiterbildungsfonds (Bsp. Berufsförderung Holzbau Schweiz)?

**Regulierung**

A14 Bestehen Verpflichtungen zur (regelmässigen) Weiterbildung in Ihrer Branche (bspw. im GAV)? Falls ja: wie viele Tage pro Jahr? Wird diese Möglichkeit wahrgenommen bzw. folgen die Arbeitgeber/Arbeitnehmer der Verpflichtung?

**Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze****Generelle Hürden**

A15 Wo sehen Sie Hürden oder Herausforderungen in Ihrer Branche/OdA bezüglich der berufsorientierten Weiterbildung?

---

**Konkreter Handlungsbedarf**

A16 In welchen Bereichen sehen Sie konkreten Handlungsbedarf bezüglich berufsorientierter Weiterbildung in Ihrer Branche? Was müsste verbessert werden und von wem?

Was oder welche Bereiche müssten Ihrer Meinung nach prioritär/zuerst angesprochen werden?

---

**Mögliche Massnahmen**

A17 Welche Massnahmen müssen ergriffen werden, damit sich die Situation in Ihrer OdA/Branche bezüglich berufsorientierter Weiterbildung verbessert?

---

**Verantwortung**

A18 Wer/welche Organisationen/Stakeholder sind Ihrer Meinung nach verantwortlich dafür, Verbesserungen anzugehen und Massnahmen umzusetzen?

---

**Abschluss****Zukunftsvision**

A19 Was wünschen Sie sich im Bereich der berufsorientierten Weiterbildung für die Zukunft?

---