

# Weiterbildung in der Schweiz: Fakten und Zahlen

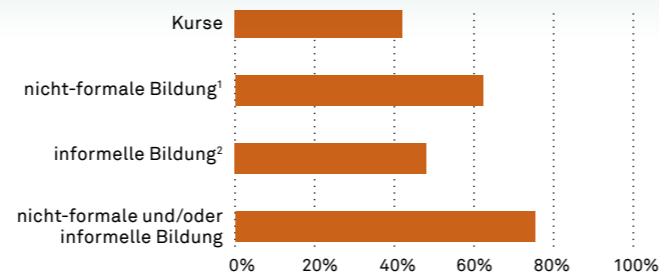
Von Stefan Denzler, Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)



## Tücken der Statistik

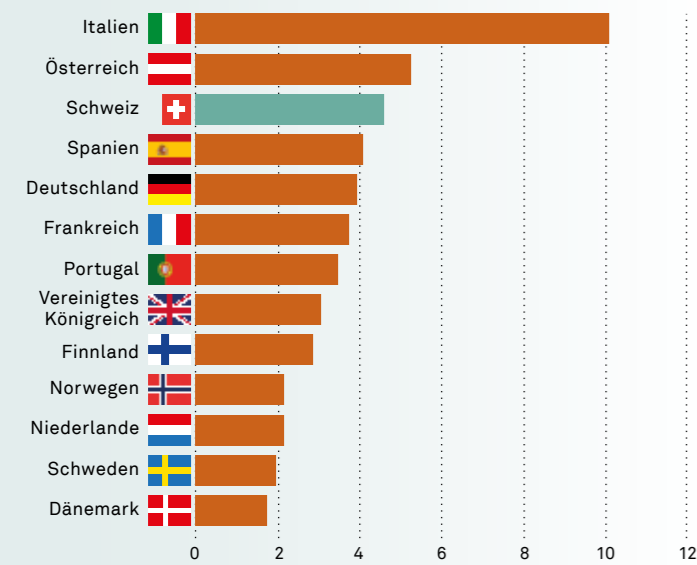
Das Weiterbildungsgeschehen in der Schweiz ist viel schlechter mit statistischen Daten zu beschreiben als andere Bildungsbereiche. Die geringe Formalisierung und Institutionalisierung bringt es mit sich, dass die Daten nur mittels Stichproben erhoben werden können, entweder bei den Teilnehmenden oder bei den Anbietern. Hinzu kommt, dass der Gegenstand, die Messgrößen, aber auch die Bezugsgruppen unterschiedlich gefasst werden. Je nachdem, ob man von lebenslangem Lernen im weitesten Sinn spricht und dabei auch informelle Bildung mit einbezieht oder ob man ausschliesslich von Weiterbildungskursen spricht, werden sehr verschiedene Teilnahmequoten beobachtet. Diese Quoten sind ausserdem in Bezug zum Beobachtungszeitraum (beispielsweise 4 Wochen oder 12 Monate) sowie zur Bevölkerungsgruppe (Erwerbstätige oder die gesamte Wohnbevölkerung) zu setzen. Diese komplexen Rahmenbedingungen erschweren den internationalen Vergleich und den Vergleich über die Zeit hinweg.

**Teilnahme an Weiterbildung innerhalb eines Jahres, 25- bis 64-jährige Wohnbevölkerung**



<sup>1</sup> Bildung ausserhalb des institutionalisierten und regulierten Bildungssystems (Weiterbildung)  
<sup>2</sup> Bildung ohne klassische Lehrsituation (Unterricht)

## Bildungsdisparität\* (allgemeine und berufliche Bildung) zwischen tertiär Gebildeten und Personen ohne nachobligatorische Bildung

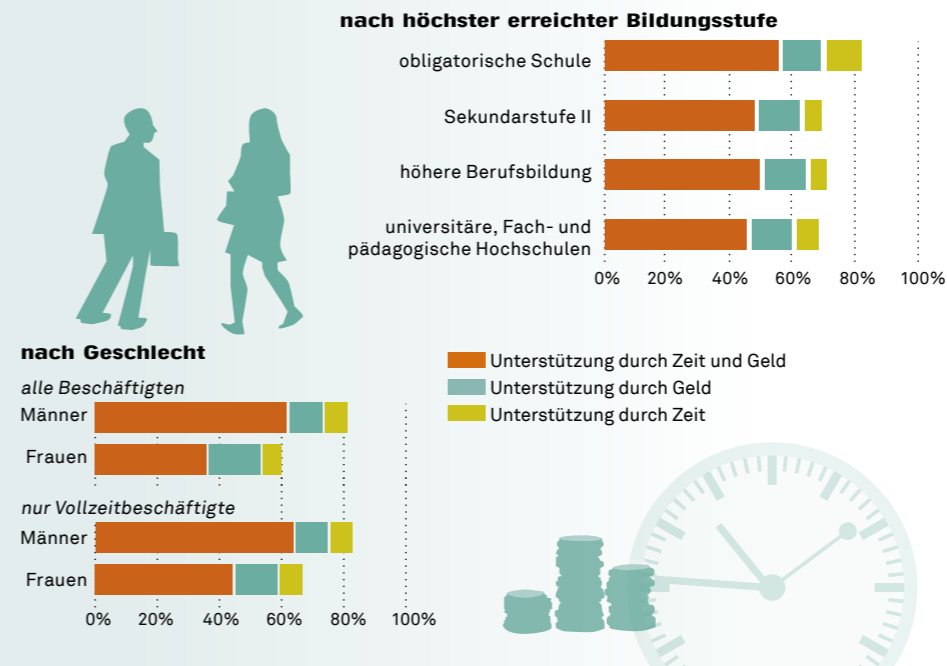


\* Bildungsdisparität: Verhältnis der Teilnahmequote höher qualifizierter Personen zur Quote tiefer qualifizierter Personen.  
 Daten: Eurostat (Labour Force Survey 2012)

## Hochqualifizierte sind übervertreten

Die Teilnahme an Weiterbildung hängt stark vom individuellen Bildungsniveau und vom Erwerbsstatus ab. Weiterbildung hat einen zentralen Stellenwert in der Wirtschaft; entsprechend investieren Firmen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden – und zwar gemäss deren Produktivität. Höher Gebildete und Kaderangehörige bilden sich häufiger weiter als die durchschnittlichen Mitarbeitenden: Verglichen mit Geringqualifizierten nehmen tertiär Gebildete in der Schweiz mehr als viermal so oft an Weiterbildung teil (Bildungsdisparität). In den Nachbarländern ist diese Quote ähnlich hoch wie in der Schweiz, in Italien extrem ausgeprägt. In der Schweiz kommt das Ungleichgewicht vor allem dadurch zustande, weil sich Akademiker/innen in der Schweiz sehr häufig weiterbilden und Personen ohne nachobligatorische Ausbildung besonders selten. Im Durchschnitt ist die Weiterbildungsteilnahme der Schweizer Wohnbevölkerung hoch; die Quote ist etwa dreimal so hoch wie die deutsche.

**Unterstützung durch den Arbeitgeber bei nicht-formaler beruflich orientierter Bildung**  
 Eine zufällig ausgewählte Aktivität beruflich orientierter Bildung, während der letzten 12 Monate, 25- bis 64-jährige Erwerbstätige



## Jeder Zweite erhält Zeit oder Geld

Das Engagement der Arbeitgeber in die Weiterbildung ist beträchtlich. Im Schnitt wird jeder zweite Arbeitnehmer in seinen Weiterbildungs-Bemühungen vom Arbeitgeber zeitlich oder finanziell unterstützt – unabhängig vom Bildungsniveau. Das Problem ist allerdings, dass Geringqualifizierte generell weniger an Weiterbildung teilnehmen und auch seltener durch ihre Arbeitgeber dafür ausgewählt werden.

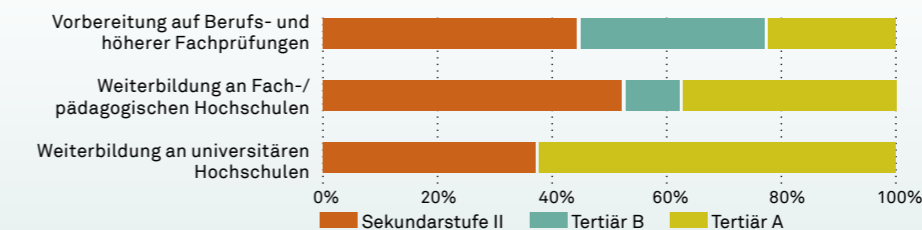
## Frauen werden diskriminiert

Frauen werden von ihren Arbeitgebern benachteiligt: Sie werden unabhängig von ihrem Beschäftigungsgrad weniger stark unterstützt als die Männer.

## Durchlässigkeit funktioniert

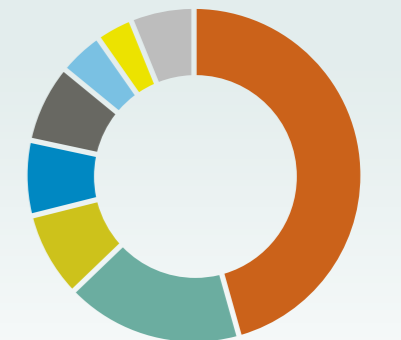
Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden an Ausbildungen der Tertiär-B-Stufe (Höhere Berufsbildung) verfügt bereits über einen Tertiär-B-Abschluss. Es handelt sich also bei vielen dieser Kurse um eine Form von Weiterbildung, die im Ausland häufig ausschliesslich universitär organisiert ist. Insgesamt scheint die tertiäre Weiterbildung aber relativ durchlässig zu sein in Bezug auf die Bildungsherkunft der Teilnehmenden: Personen mit einem universitären Abschluss bilden sich an Fachhochschulen weiter, Absolventen der Höheren Berufsbildung an Universitäten und umgekehrt. Dies führt andererseits auch dazu, dass ein universitärer MAS (Master of Advanced Studies) weniger exklusiv ist als ein entsprechender MA (Master of Arts).

**Weiterbildung an Institutionen der Tertiärstufen A und B, nach höchster erreichter Bildungsstufe**



Tertiär B: Berufsprüfungen BP, Höhere Fachprüfungen HFP, Höhere Fachschulen HF  
 Tertiär A: Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen  
 Abschlüsse auf der Stufe Tertiär A:  
 MAS (Master of Advanced Studies): Weiterbildungsabschluss (60 ECTS-Punkte)  
 MA (Master of Arts): regulärer Hochschulabschluss (300 ECTS-Punkte)

## Anbieter beruflicher Weiterbildung



## Marktwirtschaft

Weiterbildung wird überwiegend privat angeboten, primär durch die Unternehmen und die Organisationen der Arbeitswelt. Dies zeigt sich auch in der Höheren Berufsbildung: Die Vorbereitungskurse für die meisten Abschlüsse werden von privaten Schulen angeboten.

Moocs und Co.

# Lernen via Internet

Heute kann man via Internet zur Uni gehen, viele Hochschulen nutzen die Möglichkeit von «Moocs». In der höheren Berufsbildung bewegt man sich in kleineren Schritten. Spannende Entwicklungen gibt es aber auch hier.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– «Online Learning is revolutionizing the world, education will never be the same again.» Anant Agarwal spricht die Worte ruhig in die Kamera, aber er ist sich ihres Gewichtes sicher. Er sagt: «Eine Klasse von 100 000 Menschen, die an den besten Kursen der besten Professoren der besten Universitäten teilnehmen, und du bist ein Teil davon – this is a lot of fun!»

### ETH: Globale Kommunikation

Die besten Universitäten, eine Klasse von 100 000? Anant Agarwal übertreibt nicht. Er spricht von edX, deren CEO er ist, einer nicht gewinnorientierten Plattform für internetbasiertes Lernen. Sie wurde von zwei führenden Universitäten der Welt lanciert, Harvard und Massachusetts Institute of Technology, und ist eine von vielen Foren für Online-Lehrveranstaltungen, sogenannten Moocs (Massive Open Online Courses). Derzeit versammelt edX 500 Seminare zu allen möglichen Studienrichtungen, drei Millionen Nutzende sind angemeldet. Anbieter sind auch die ETH Zürich und die EPF Lausanne. Der Mooc «Future Cities» etwa behandelt die Frage, welche Funktionen Städte haben und wie man sie weiterentwickelt. Er wurde von einem Team um Gerhard Schmitt, Professor für Informationsarchitektur, entwickelt und führt mittels Tutorials, Übungen und Lektüren durch eine Vielzahl von Einzelthemen – verbunden mit Prüfungen sowie Chats mit anderen Studierenden und dem Leitungsteam. Zehn Wochen dauert der Kurs, zweimal wurde er bisher durchgeführt. 20 000 Studierende aus 165 Ländern haben daran teilgenommen, 2000 der Studierenden haben bis zum Schluss durchgehalten. «Die Erfahrungen sind sehr positiv», sagt Gerhard Schmitt. «Wer sich weiterbilden will, kann es – da gibt es keine sozialen Grenzen mehr. Die Diskus-

sionen waren so anregend wie in konventionellen Seminaren. Dank solcher Moocs kann die ETH neben Rankings über Inhalte global kommunizieren. Gute neue Bewerbungen sind das Resultat.»

Die Teilnahme an edX gehört für die ETH Zürich zu den Verpflichtungen einer international ausgerichteten Hochschule. Aber sie befolgt sie zurückhaltend. Daniel Künzle, Leiter des Zentrums für Weiterbildung, spricht von hohen Abbruchraten in Moocs und einem meist konservativen Darbietungsunterricht. «Internet verändert die Lehre dank Moocs, kein Zweifel», sagt er. «Aber es wird niemals die Qualität des Präsenzunterrichts erreichen. Am Georgia Tech kann man einen Master of Engineering erwerben, ohne je die Universität zu betreten. Die ETH will das nicht.»

### 20 Prozent der Menschen können mit Distanzlernen umgehen, 80 Prozent nicht.

Die Lehre brauche Köpfe und Auseinandersetzung. Darum führe die ETH die Studierenden rasch über den Wissenserwerb hinaus an die Probleme von aktuellen Forschungen heran. «Critical thinking» lasse sich nur im direkten Kontakt lernen. Zudem würden im Studium auch soziale oder ethische Kompetenzen vermittelt; auch das erfordere reale Situationen.

Statt nur auf frei zugängliche Moocs setzt die ETH darum auf einen Präsenzunterricht, der dank gut gemachter Moocs – das Haus spricht von Torques (Tiny, Open-with-Restrictions courses focused on Quality and Effectiveness) – von Teilen der reinen Wissensvermittlung entschlackt sein wird. Erste Versuche sind so ermutigend verlaufen, dass die ETH-Leitung 2015 die Umsetzung des Konzepts beschlossen

hat. Dafür wird derzeit ein Studio geplant und gebaut, das mit umfassender didaktischer und technischer Begleitung die flexible und raschere Produktion unterschiedlicher Videoformate ermöglicht. Die Rolle des Professors verändere sich damit «from sage on the stage to guide on the side», zitiert Daniel Künzle die Erziehungswissenschaftlerin Alison King.

### Flipped Classroom

An der EPF Lausanne ist diese Entwicklung mit dem Rolex Learning Center Architektur geworden. Hier sind die traditionellen Grenzen zwischen den Disziplinen aufgehoben, hier ist Raum für projektbezogenes Arbeiten und Lernen in kleinen Teams. Per Bergamin, der Leiter des Instituts für Fernstudien- und eLearningforschung (IFeL) der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) nennt das Center einen «flipped classroom», ein umgedrehtes Klassenzimmer. Hausaufgaben und Wissenserwerb finden in diesem Konzept individuell statt, während der eigentliche Unterricht nur für komplexe Übungen verwendet wird.

An der FFHS selber, wo 80 Prozent des Lernens zuhause erfolgt, hat dieses Konzept eine lange, vom Internet unabhängige Tradition. Einen weiteren Schritt macht sie nun mit dem Pilotprojekt «Adaptives Lernen mit Moodle» (ALMoo). Hier werden in einer ersten Phase die Bedürfnisse und das Lernverhalten von Fernstudierenden analysiert und dann zur Etablierung von sich laufend anpassenden Studienprogrammen genutzt. «Das Studium kann so sehr eng auf die beruflichen Tätigkeiten der Absolvierenden ausgerichtet werden», erklärt Per Bergamin. Das verändert die Rolle der Dozierenden zusätzlich. Sie müssen künftig in der Lage sein, auf Moodle individuelle Lernprogramme einzurichten und zugleich passende Übungen für

das gemeinsame Präsenzstudium zu entwickeln. «Wir werden zukünftig unsere 190 aktiven Dozierenden didaktisch entsprechend weiterbilden – eine Riesübung», sagt Per Bergamin.

### Möglichkeiten und Grenzen in der höheren Berufsbildung

Mit solchen Entwicklungen beschäftigen sich auch Bildungsanbieter der höheren Berufsbildung. Die Höhere Fachschule für Technik Mittelland in Biel etwa entwickelt – ausgehend von einer Sparvorgabe des Kantons im Umfang von einer Million Franken jährlich – ein Blended-Learning-Konzept, das die Nutzung der Lernplattform Moodle ergänzen wird. «Wir begreifen die Sparvorgabe als Chance und werden rund einen Drittel des Lernstoffs als begleitetes Selbststudium konzipieren. Der Freitag wird unterrichtsfrei», sagt Vizedirektor Daniel Sigron. Er geht davon aus, dass das Projekt «zu keinen grossen Qualitätseinbussen» führen werde. Start ist im Oktober 2016. Zur Unterstützung der Dozierenden wird auch der Leiter des Kompetenzzentrums für angewandte Berufspädagogik am ZBW, Andreas Schubiger, Blended-Learning-Programme einrichten. Eine weitere Säule bildet das Internet-Netzwerk ceyecol.com, an dem sich über den Verein Sitela (swiss international teaching equipment & learning association) weitere Schulen sowie Siemens beteiligen. Es erlaubt das Arbeiten mit internetzugänglichen, realen Arbeitsplätzen gepaart mit neu entwickelten Unterrichtsunterlagen.

Auch am SFB-Bildungszentrum wird Blended Learning immer konkreter. Die Höhere Fachschule bietet vier Diplombildungen HF an und will diese in den nächsten Jahren mit entsprechenden Lernformen ergänzen, so Geschäftsführer Klaus Kufner. Die Fachschaft «Neue Lernformen» erarbeitet derzeit entsprechende Materialien, im Lehrgang «Techniker Unternehmensprozess HF» werden sie seit einigen Monaten bereits eingesetzt – hauptsächlich Trainingsprogramme, die online zugänglich sind und Studierenden mit Nachholbedarf Übungsmöglichkeiten er-



Rolex Learning Center der EPFL: Raum für projektbezogenes Arbeiten und Lernen in kleinen Teams.

öffnen. Vor weiter gehenden Erwartungen warnt Kufner: «Wir haben unsere Studierenden nach ihren Wünschen befragt: Sie wollen 85 Prozent Präsenzunterricht. Dieses Setting ist verbindlich und störungsfrei, während das selbst organisierte Lernen eine hohe Lernmotivation und aktives Lernverhalten voraussetzt, welche oft fehlen.» Skeptisch stimmt Kufner zudem das eher schlechter werdende Niveau in den Fächern Deutsch und Mathematik sowie die teilweise fehlenden Fertigkeiten im Umgang mit PCs.

### Geringe Nachfrage

Auch Peter Petrin, Direktor des SIB (Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie), sieht deutliche Grenzen des Selbststudiums, auch des internetgestützten. Seine Schule nutze zwar die Möglichkeiten des Internets als Kommunikationsplattform und intelligenten Ablageort zur Unterrichtsvorbereitung und -begleitung; zugänglich sind Lernspiele, Übungen, Lehrmittel oder Übersichten zur Lernplanung und Elemente des Qualifikationssystems. Interaktive Lerneinheiten oder betreute Chats aber biete man nicht an, nachdem Versuche damit auf äusserst geringen An-

klang gestossen sind. «20 Prozent der Menschen können mit Methoden, die selbst gesteuertes Distanzlernen in den Mittelpunkt setzen, umgehen, 80 Prozent nicht. Der Mensch bevorzugt zum Lernen meist die direkte soziale Interaktion mit anderen», begründet Petrin. «Fernunterricht wird meist gewählt, wenn die Umstände es verlangen. Zudem dient die höhere Berufsbildung nicht in erster Linie der Vermittlung von Wissen, sondern von Handlungskompetenzen. Das verlangt reale Situationen und Übungen.»

Die Nutzung von internetbasierten Lernformen erfolgt in der höheren Berufsbildung also unterschiedlich rasch – und hängt auch von den Inhalten der Bildungsgänge und den für die Didaktisierung verfügbaren Ressourcen ab. Eine internationale Dimension, wie sie die Hochschulen anstreben, ist für sie – auch aus sprachlichen Gründen – praktisch ausgeschlossen. Und sie ist nicht jedermanns Sache. Wer sich bei edX anmeldet, erhält zur Freistellung seines Accounts die Mitteilung: «Change your life and start learning today by activating your edX account.» Change your life? Muss das wirklich sein? –



SECO-Studie

# Nachholbildung: Aufgabe der Arbeitslosenversicherung?

Nachholbildung für Erwachsene lohnt sich, auch wenn sie teuer ist. Die RAV haben einen direkten Zugang zu einem Teil des Zielpublikums. Um ihn noch besser nutzen zu können, ist die ALV auf erwachsenengerechte Angebote der Berufsbildung angewiesen. Dies zeigt eine Studie im Auftrag des SECO.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Personen ohne nachobligatorische Ausbildung unterliegen einem erhöhten Risiko, arbeitslos zu werden. 2012 waren von allen arbeitslos gemeldeten Personen knapp 40 000 oder 31,9 Prozent gering qualifiziert. In seiner Strategie zur Bekämpfung von Armut von 2013 definierte der Bundesrat Erwachsene ohne eine berufliche Grundbildung als eine Hauptzielgruppe: «Erwachsene ohne nachobligatorische Ausbildung sind oft von Armut bedroht. Sie haben ein erhöhtes Risiko, ihre Stelle zu verlieren, und haben geringere Chancen, eine neue Stelle zu finden. Wer über keinen Abschluss auf dem Niveau der Sekundarstufe II verfügt, hat eine mehr als doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, als jene mit einem entsprechenden Abschluss.»

### Eigentlich keine Aufgabe der ALV

Die Unterstützung der beruflichen Grundbildung oder die formale Höherqualifizierung von arbeitslosen Personen gehört gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz nicht zu den Kernaufgaben der Arbeitslosenversicherung (ALV); diese Praxis wurde in verschiedenen Gerichtsurteilen bestätigt. Dennoch können die RAV im Rahmen von «speziellen Massnahmen» den Stellensuchenden Ausbildungszuschüsse (AZ) an eine höchstens dreijährige Ausbildung gewähren, wenn die Stellensuchenden unter anderem mindestens 30 Jahre alt sind und über keine abgeschlossene berufliche Ausbildung verfügen oder in ihrem erlernten Beruf erhebliche Schwierigkeiten haben, eine Stelle zu finden. Die RAV sind dazu prädestiniert, solche Massnahmen einzuleiten: Im Vergleich mit den übrigen Akteuren im Bereich der Nachholbildung haben sie einen viel direkteren Zugang zu

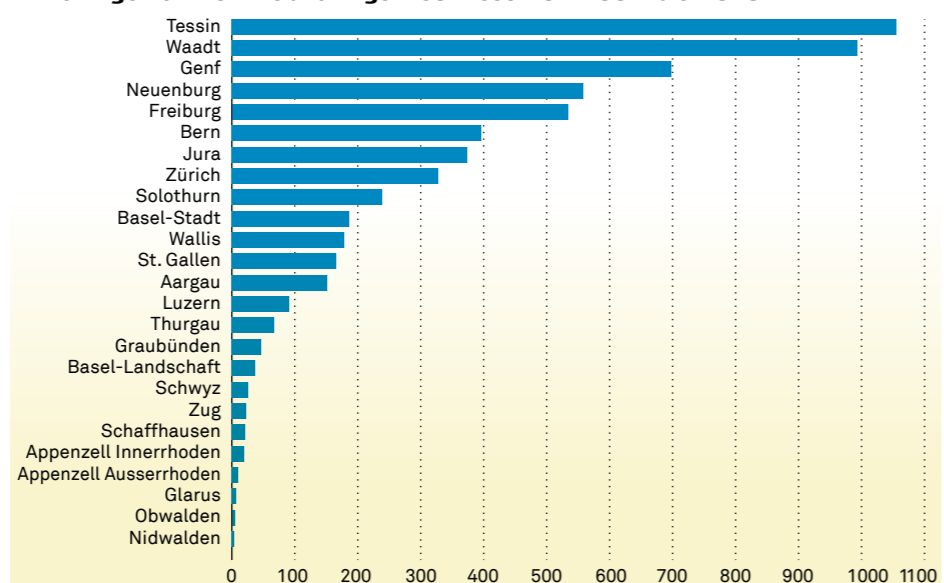
einem wesentlichen Teil des Zielpublikums, und dies zu einem Zeitpunkt, an dem noch eine grosse Nähe der Stellensuchenden zum Arbeitsmarkt vorhanden ist. Damit die Kantone durch die Ausbildungszuschüsse nicht zusätzlich belastet werden, werden diese direkt über den Fonds der ALV finanziert. Die Kantone nutzen die Zuschüsse «sehr unterschiedlich», wie eine Studie von KEK-CDC Consultants im Auftrag des SECO zeigt. Zwischen 2001 und 2013 haben im Kanton TI über 1000 Personen einen Ausbildungszuschuss erhalten, in den Kantonen VD, GE, NE und FR waren es je über 500 und in den Deutschschweizer Kantonen lag die Zahl der Bezüger/innen mit Ausnahme von ZH, BE und SO unter 200 (vgl. Grafik). Die Gründe für diese Unterschiede sind unklar. Sie deuten aber darauf hin, dass eine chancengleiche Behandlung der Stellensuchenden nicht immer gegeben ist.

Am besten entwickelt sind die Strukturen der Nachholbildung für Erwachsene im Kanton Genf: Das Programm «Qualifications+» stellt einerseits eine Brücke zwischen dem kantonalen System für die Validierung von Bildungsleistungen und der ALV dar. Andererseits ermöglicht der Kanton ein duales Ausbildungsmodell in Form eines Programms zur vorübergehenden Beschäftigung (siehe separaten Text). Weitere interessante Modelle sind «Step4» und die Fachstelle Ausbildungszuschüsse (SO) oder «Navigation 20:30» und Berufslehrezeit-Zuschüsse (GL, GR, SG und Liechtenstein).

### Im Vergleich sehr teuer

Wie effektiv die Finanzierung von Nachholbildungen durch die ALV ist, wurde bisher nicht untersucht. Sicher ist, dass Ausbildungszuschüsse für die ALV teuer sind. Stel-

Anzahl gewährte Ausbildungszuschüsse von 2001 bis 2013



Die Kantone nutzen die Ausbildungszuschüsse sehr unterschiedlich.

lensuchende, die Ausbildungszuschüsse beziehen, verursachen mit rund 67 000 Franken rund fünf Mal so hohe Kosten wie Personen mit gleichen Merkmalen (Alter, kein Berufsabschluss, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung), die lediglich Taggeld beziehen. Gemäss Zahlen von 2012 erfüllen rund 17 Prozent aller Stellensuchenden (21 000 Personen) die sprachlichen Voraussetzungen für eine Nachholbildung. Wegen der hohen Kosten kann die ALV die Zahl der Ausbildungszuschüsse aber nicht beliebig steigern. Der höhere Finanzierungsaufwand ergibt sich in erster Linie durch die bedeutend längere Bezugsdauer.

Aufgrund des Berichts thematisiert das SECO die stärkere Förderung der Nachholbildung, soweit diese der raschen und nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt dient. Es prüft in den nächsten Monaten in Zusammenarbeit mit den Gremien der Berufsbildung entsprechende Massnahmen.

Der Zeitpunkt dafür ist günstig. So hat das SBFi vor einem Jahr den Grundlagenbericht «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene» veröffentlicht. Nun erarbeitet das SBFi zusammen mit den Verbundpartnern die Umsetzung der Empfehlungen des Berichtes. Ziel ist es, die Abschlussquote von Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung (EBA/EFZ) zu erhöhen. Hierfür werden politische Grundlagen geschaffen, der Ausbau und die Entwicklung erwachsenengerechter Berufsbildungsangebote unterstützt, die Information verbessert, die Zielgruppen sensibilisiert sowie Fragen rund um Finanzierung und Begleitung geklärt.

Die Studie von KEK-CDC macht fünf Empfehlungen:

1. Das SECO erarbeitet zusammen mit den kantonalen RAV und LAM-Stellen (Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen) Broschüren und Massnahmenbeschreibungen zur Förderung der Nachholbildung im Rahmen der ALV. Diese Unterlagen sollen Kriterien für die Auswahl des Zielpublikums sowie für die Eingrenzung der möglichen Formen der Nachholbildung enthalten.
2. Das SECO erstellt ein Inventar der kantonalen Massnahmen zur Förderung der

Nachholbildung. Es führt regelmässig Good-Practice-Workshops durch.

3. Das SECO bringt eine Reihe von Anliegen in die nationale interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ) zur Förderung der Nachholbildung Geringqualifizierter ein. Dazu gehört die Forderung an die Berufsbildung nach einer gemeinsamen Finanzierung der Nachholbildung. Ebenso sollen vermehrt erwachsenengerechte (berufsbegleitende) Angebote eingerichtet werden. Dazu zählen Module, Teilabschlüsse und Abendkurse an Berufsfachschulen.
4. Die kantonalen LAM-Stellen berücksichtigen künftig vermehrt Bildungsangebote mit Abschlüssen, die an eine Berufsbildung angerechnet werden können. Die

RAV werden ermutigt, die Gewährung von Ausbildungszuschüssen massvoll zu fördern und anhand von Kriterien geeignete Stellensuchende dafür zu identifizieren. Ihnen soll in Zusammenarbeit mit der Berufsbildung und der Berufsberatung ein Berufsabschluss mit eidgenössischem Attest oder eidgenössischem Fähigkeitszeugnis ermöglicht werden.

5. Das SECO fördert und unterstützt Pilotprojekte zur Förderung der Nachholbildung im Rahmen der ALV und evaluiert diese systematisch. —

Stalder, M., Guntern, R. (2015): Angebote der Nachholbildung – Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung. Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme. Zürich, KEK-CDC Consultants.

### Das Genfer Programm «Qualifications+»

Zu den Good Practices, die KEK-CDC Consultants identifiziert hat, gehört unter anderem das Modell des Kantons Genf. Der Pionierkanton in Sachen Erwachsenenbildung – das kantonale Weiterbildungsgesetz für Erwachsene trat 2001 in Kraft – erarbeitet seit 2013 duale Bildungsprogramme für ungelernete Stellensuchende im Gesundheits-, Bau- und Reinigungswesen und in der Uhrenindustrie. Um die Nachholbildung zu fördern, hat das kantonale Amt für Berufsberatung, Berufs- und Weiterbildung (OFPC) zusammen mit dem kantonalen Arbeitsamt das in der Schweiz einzigartige Programm «Qualifications+» entwickelt: Nach eingehender Prüfung der Dossiers der Arbeitsuchenden durch das kantonale Arbeitsamt werden die Stellensuchenden, die für das Programm infrage kommen, an das OFPC verwiesen, das die Anträge für Nachholbildungen entgegennimmt und die Antragsteller auf ihrem Weg begleitet. Zusammen mit der zuständigen Organisation der Arbeitswelt (OdA) erfolgt anschliessend eine berufliche Positionierung und Validierung, die über die endgültige Aufnahme ins Programm entscheidet. Die ausgewählten Kandidaten treten

damit in ein «Programm zur vorübergehenden Beschäftigung» ein und wechseln zwischen theoretischer Ausbildung und Praktikum in einem Unternehmen oder einer Partnerinstitution. Die Dauer des Programms ist von der Branche abhängig, richtet sich aber nach den Rahmenfristen für den Leistungsbezug. Um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten, erhalten die Teilnehmer/innen von «Qualifications+» zudem eine persönliche Begleitung. Der Leistungsausweis des Programms lässt sich durchaus sehen. Seit Januar 2013 fanden 87 von 134 Teilnehmenden nach Abschluss der Ausbildung eine bezahlte Erwerbstätigkeit, was einer Wiedereingliederungsquote von 65 Prozent entspricht. Für den Erfolg gibt es viele Faktoren, so etwa die persönliche Begleitung, den pragmatischen Ansatz und die aktive Zusammenarbeit zwischen dem Bildungs- und Arbeitsamt, den OdA und den Arbeitgebern, die sich im Programm engagieren. Der Kanton leistet überdies einen massgeblichen Beitrag, indem er den Grossteil der Kosten trägt und ausgesteuerte Arbeitslose auf dem Weg zum Berufsabschluss in Form von Taggeldern finanziell unterstützt. *cbi*

Weiterbildungsgesetz

# Schläflis Traum

Die Schweiz hat seit einem Jahr ein Weiterbildungsgesetz, in diesen Wochen finden die Diskussionen über die Verordnung ihren Abschluss. Grundkompetenzen dürften künftig besser gefördert werden. Wie viel Geld dafür da ist, entscheidet sich aber erst später.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

– Wenn in diesen Wochen die letzten Beratungen zum Weiterbildungsgesetz (WeBiG) beendet werden, geht für André Schläfli ein Traum in Erfüllung. Schläfli ist seit 1992 Direktor des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung (SVEB) und hat wie niemand sonst für dieses Gesetz gekämpft. 1998 war er Mitverfasser des ersten Weiterbildungsberichtes, später verrichtete sein SVEB unermüdlich Lobbyarbeit. Schläfli sagt heute: «Endlich haben wir dieses Gesetz. Die Weiterbildung ist jetzt als Teil des Bildungssystems anerkannt.» Kritiker sprechen von einem Pyrrhussieg. Schläfli entgegnet mit Artikel 1 des Gesetzes, wonach die Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens gestärkt werden soll.

Massiv wird diese Stärkung nicht sein. Als Rahmengesetz macht das WeBiG vor allem einheitliche Vorgaben zur Förderung der Weiterbildung in rund 80 Spezialgesetzen. In diesem Rahmen investiert der Bund rund 600 Millionen Franken, etwa die Hälfte für Bildungsmassnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung. Die vom Gesetz zusätzlich genannten

### Definition Weiterbildung

Weiterbildung – das ist gemäss Definition in Artikel 3 des Weiterbildungsgesetzes strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung (nicht-formale Bildung). Ihr steht die formale Bildung gegenüber, die staatlich geregelt ist und zu entsprechenden Abschlüssen führt. Als «strukturiert» gelten Bildungen namentlich in organisierten Kursen, mit Lernprogrammen und einer definierten Lehr-Lern-Beziehung. Sie sind von «informeller Bildung» zu unterscheiden, in der Kompetenzen ausserhalb strukturierter Bildung erworben werden.

Massnahmen werden zudem nur unterstützenden oder ergänzenden Charakter haben und insbesondere

- einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten;
- den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen Rechnung tragen;
- die Integration von Ausländern/-innen erleichtern;
- den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern.

Konkret können Bund und Kantone zum Beispiel Verfahren der Qualitätssicherung und -entwicklung unterstützen, um bei den Bildungsgängen und -abschlüssen Transparenz zu schaffen. Auch kann das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) Organisationen der Weiterbildung finanziell unterstützen. Verbindlich setzen sich Bund und Kantone schliesslich dafür ein, Erwachsenen den Erwerb und den Erhalt von Grundkompetenzen zu ermöglichen. Dazu zählen Lesen und Schreiben in einer Landessprache, Mathematik und IT-Anwendung, nicht aber soziale, politische oder alltagspraktische Fähigkeiten. Über den Erfolg der Massnahmen führt das SBFI ein Monitoring durch.

Welche Konsequenzen das WeBiG haben wird, ist nur teilweise klar, da nur für Artikel 12 (Finanzhilfen an Organisationen der Weiterbildung) sowie für die Artikel 13–16 (Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener) eine Verordnung erarbeitet wird. Der Entwurf dazu befindet sich bis 2. Oktober in Anhörung. Bei Artikel 12 fällt die Festlegung auf, dass Finanzhilfen in der Regel auf der Grundlage eines Leistungsvertrags gewährt und nur für Aktivitäten im Bereich Information, Koordination und Qualitätssicherung geleistet werden.

Zur Förderung der Grundkompetenzen Erwachsener vereinbaren Bund und Kan-



André Schläfli: «Weiterbildung ist endlich anerkannt».

tone unter Einbezug der Organisationen der Arbeitswelt strategische Ziele. Sie werden alle vier Jahre überprüft. Das Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung legt nach Anhörung der Kantone den Verteilungsschlüssel der finanziellen Beiträge an die kantonalen Programme fest, wobei der Bund maximal die Hälfte der jeweiligen Aufwendungen der Kantone einbringt.

Die weiteren Artikel des Gesetzes bleiben zum Bedauern des SVEB vorerst ohne Ausführungsbestimmungen, so Artikel 6 (Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung), Artikel 7 (Anrechnung von Bildungsleistungen an die formale Bildung) und Artikel 9 (Wettbewerb).

Die Auswirkungen des neuen Gesetzes werden schliesslich auch von der Finanzierung abhängen. Diese erfolgt über die Botenschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation 2017–2020, deren Beratungen im Frühling 2016 beginnen dürften. «Ich werde unsere Position wieder einbringen», sagt André Schläfli. Aus dem Traum muss Wirklichkeit werden. –

Lernen im Beruf

# Bildung heisst Veränderung

Berufliche Entwicklung geht Hand in Hand mit Persönlichkeitsentwicklung. Welche Bildungsziele jemand verfolgt, hängt von den bereits erworbenen Kompetenzen und nicht zuletzt von der Haltung des Arbeitgebers ab.

Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

– Berufliche Praktiken und die Technik entwickeln sich ständig weiter. Darum kommen Arbeitnehmer nicht darum herum, sich laufend neue Fähigkeiten anzueignen. In einem immer stärker wettbewerbs- und leistungsorientierten Umfeld ist das lebenslange Lernen nicht nur zum Credo der Unternehmen geworden, auch Bildungskreise und die Berufsberatung haben es sich auf die Fahne geschrieben. Doch wie reagieren Arbeitnehmer/innen auf die Notwendigkeit, sich ständig weiterzuentwickeln? Wie und warum stellen sie sich der Herausforderung der beruflichen Weiterbildung? Der Lernprozess, die Bedingungen, die den Kompetenzerwerb begünstigen, die betrieblichen Bildungspraktiken und -massnahmen sind Gegenstand zahlreicher Studien. In den Publikationen «Apprendre au travail» und «Apprendre dans l'entreprise» werden die Untersuchungen mehrerer Forschungsgruppen zusammengefasst.

Die betriebliche Erwachsenenbildung kann unterschiedlich ausgestaltet werden. So können die selbst gewählten oder vom Arbeitgeber auferlegten Bildungsleistungen etwa in Form eines Kurses, einer Supervision, eines Erfahrungsaustausches oder in Form einer Begleitung oder eines Coachings erbracht werden. Lernen verändert durch das neu erworbene Wissen und Know-how die Kognition, es verändert aber auch die Identität. Die Motivation zum Lernen gründet einerseits auf operativen Zielen – man möchte zum Beispiel ein Diplom erlangen oder eine neue Software beherrschen –, andererseits verbirgt sich dahinter aber auch das Ziel, die eigene Identität zu erweitern und das Selbstbild zu beeinflussen. So erlangt man mit einem eidgenössischen Fachausweis nicht einfach nur ein Prüfungsergebnis und neues Fachwissen, der Abschluss verbessert auch die

Selbst- und die Fremdwahrnehmung. Auf die Lernmotivation wirken noch andere Faktoren ein. Für manche ist die Weiterbildung eine Art «Wiedergutmachung». Wer Mühe in der Schule hatte oder im familiären Umfeld nicht die nötige Anerkennung erhielt, sieht in der Höherqualifizierung vielleicht eine Möglichkeit, Anerkennung zu erlangen und frühere Mankos zu beheben. Isabelle Bosset hat in einer Reihe von Untersuchungen festgestellt, dass viele Menschen sich weiterbilden, weil sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit erhalten wollen. Sie möchten eventuellen Veränderungen im Arbeitsumfeld vorgreifen oder betrachten es als ihre Pflicht, konkurrenzfähig zu bleiben. Ihr Ziel ist weniger ein Stellenwechsel als der Verbleib in der aktuellen Funktion. Sie möchten zum Erfolg ihres Unternehmens beitragen und sich am Arbeitsplatz neue Perspektiven erschliessen.

### Auf das Arbeitsumfeld kommt es an

Sich auf einen Lernprozess einzulassen heisst, sich an Neues heranzutasten und Risiken einzugehen. Um erfolgreich lernen zu können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Eine wichtige Rolle spielt die wahrgenommene psychische Sicherheit, wie Cecilia Mornata und Etienne Bourgeois im Artikel «Apprendre en situation de travail: à quelles conditions?» betonen. Wer sich bildet, muss Fragen stellen und Fehler machen dürfen, ohne das Urteil der Kollegen oder Sanktionen vom Vorgesetzten fürchten zu müssen. Gute zwischenmenschliche Beziehungen erleichtern das Lernen und verbessern die Gesamtleistung. In einem kooperativen Arbeitsumfeld lernt es sich zudem besser als in einer konkurrenzorientierten Umgebung, kann doch die Aussicht auf veränderte Rollen im Betrieb Ängste hervorrufen, die sich nicht so einfach wegwischen lassen.

Isabelle Bosset hat in ihrer Längsschnittstudie die Personen befragt, die eine berufsbegleitende Weiterbildung im Personalwesen absolvierten. Sie kommt zum Schluss, dass sich Motivation und Zielsetzung der Befragten im Laufe der Zeit verändern und von den Reaktionen im Arbeitsumfeld, namentlich von der – nicht immer vorhandenen – Unterstützung des Arbeitgebers abhängen. «Erhalten Arbeitnehmer keine positive Rückmeldung und keine Gelegenheit, ihre neuen Kompetenzen anzuwenden, dann ziehen sie sich zurück, nutzen das Gelernte für persönliche Zwecke und ziehen andere Beschäftigungsoptionen in Betracht», erklärt die Forscherin. Zwar ermutigen die Unternehmen ihre Angestellten zur Weiterbildung und beteiligen sich nicht selten an den Kosten, doch ihr Hauptaugenmerk liegt auf der Produktivitäts- und Leistungssteigerung. Sie wollen Resultate sehen und erwarten, dass sich ihr finanzielles Engagement lohnt. Oft aber mangelt es an klaren Vorstellungen, wie das neue Wissen im Unternehmen nutzbringend eingesetzt werden kann, oder an Massnahmen, die gewährleisten, dass sich der finanzielle Aufwand für das Unternehmen lohnt. Isabelle Bosset rät daher zu einem regelmässigen Austausch über die erworbenen Kompetenzen, die Möglichkeiten, diese in die Praxis umzusetzen, und über die Entwicklungsperspektiven im Betrieb, und zwar sowohl vor, während als auch nach der Weiterbildung. –

www.unige.ch/fapse/for  
Bourgeois, E., Durand, M. (Hrsg., 2012): *Apprendre au travail*. Paris, PUF.  
Bourgeois, E., Enlart, S. (Hrsg., 2014): *Apprendre dans l'entreprise*. Paris, PUF.  
Bosset, I. (2014): *Le soutien organisationnel perçu à la formation*. In: Bourgeois, E., Enlart, S. (Hrsg.), *Apprendre dans l'entreprise* (S. 193–206). Paris, PUF.