

WEITERBILDUNGSSTUDIE 2019/2020

# Beratung in der Weiterbildung

IRENA SGIER | PHILIPP SCHÜEPP |  
ERIK HABERZETH | STEFANIE DERNBACH

## Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern



# Inhaltsverzeichnis

Management Summary .....	4
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>8</b>
<b>2 Beratung als Thema in der Weiterbildung – Theoretischer Rahmen .....</b>	<b>10</b>
<b>3 Ergebnisse der Anbieterbefragung .....</b>	<b>14</b>
3.1 Beratungsformen .....	14
3.1.1 Informations- und Angebotsberatung .....	15
3.1.2 Lernberatung .....	18
3.1.3 Bildungsberatung .....	20
3.2 Zielgruppen .....	23
3.3 Personal .....	25
3.3.1 Mitarbeitende in den Institutionen mit Beratungsaufgaben .....	25
3.3.2 Qualifikation und Weiterbildungsbedarf des Beratungspersonals .....	27
3.4 Stellenwert der Beratung für die Institutionen .....	31
3.5 Tendenzen und Entwicklungen .....	34
3.5.1 Entwicklung der letzten fünf Jahre .....	34
3.5.2 Entwicklung in den nächsten drei bis fünf Jahren .....	36
3.6 Fazit .....	40
<b>4 Strukturdaten des Weiterbildungsmarktes .....</b>	<b>44</b>
4.1 Sprachregionale Verteilung .....	44
4.2 Institutioneller Kontext und Trägerschaften .....	45
4.3 Anbietergrösse .....	46
Abbildungsverzeichnis .....	48
Literaturverzeichnis .....	49
Anhang .....	50
Impressum .....	56

# Management Summary

Die Weiterbildungsstudie ist die einzige periodische Befragung von Weiterbildungsanbietern in der Schweiz. Neben einem jährlich wechselnden Fokusthema erfasst die Studie auch Strukturdaten zum Weiterbildungsbereich. Die aktuelle Ausgabe zum Thema Beratung basiert auf der schriftlichen Befragung von 383 Weiterbildungsanbietern aus allen Sprachregionen.

## **Beratung in der Weiterbildung**

Als Handlungsfeld des Personals in der Weiterbildung – und damit auch für die Institutionen selbst – nimmt die Beratung und Information von Weiterbildungsinteressierten einen hohen Stellenwert ein. Genauere Daten zu Umfang, Art und Bedeutung der von Weiterbildungsorganisationen erbrachten Beratungsleistungen lagen bisher jedoch nicht vor. Mit der vorliegenden Studie soll ein Beitrag geleistet werden, um diese Lücke zu schliessen.

Zur Erfassung der Beratung in der Weiterbildung werden in dieser Studie drei Beratungsformen unterschieden: Erfasst wird Informations- und Angebotsberatung, die auf das eigene Angebot fokussiert, Lernberatung, die im Rahmen laufender Lehrveranstaltungen stattfindet, und Bildungsberatung, die über das eigene Angebot hinausgeht und hauptsächlich Fragen der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und Orientierung betrifft.

Dass Beratung in der Weiterbildung einen hohen Stellenwert hat, zeigt sich bereits daran, dass 98 Prozent aller befragten Anbieter zu mindestens einem Thema Beratungen durchführen. An erster Stelle stehen Leistungen im Bereich Informations- und Angebotsberatung, gefolgt von der Lernberatung und der Bildungsberatung.

Bei den Zielgruppen der Beratung zeigt sich folgendes Bild: Am häufigsten werden Personen beraten, die entweder am Angebot der Institution interessiert sind oder bereits daran teilnehmen. Personen, die sich generell mit Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten befassen, folgen an dritter Stelle. Spezifische Gruppen wie etwa Arbeitsuchende, Personen mit Migrationshintergrund oder mit geringen Grundkompetenzen hingegen werden nur bei einem Teil der Anbieter explizit als Zielgruppe von Beratung adressiert. Bei diesen Einrichtungen kommen formelle Beratungsgefässe – also etwa persönliche Beratungsgespräche – hingegen häufiger zum Einsatz als bei den übrigen Anbietern, was darauf schliessen lässt, dass sie eher über ausgebaute Beratungsstrukturen verfügen.

Am häufigsten findet Beratung per Telefon oder E-Mail statt. Im Zentrum stehen diese Kanäle bei der Informations- und Angebotsberatung sowie der Bildungsberatung. Lernberatung findet vorwiegend

in und am Rande der Präsenzzeit statt. Bei allen Beratungsformen haben auch Informationsveranstaltungen einen gewissen Stellenwert; Beratung per Chat spielt in der Schweiz bislang nur eine marginale Rolle.

Formelle Beratungsgefässe werden in allen drei Beratungsformen genutzt, stehen aber insgesamt nicht an erster Stelle der verwendeten Formate. Dabei ist zu beachten, dass diese Gefässe in der Praxis teilweise mit den übrigen Kanälen verbunden sind. So kann ein formelles Beratungsgefäss als persönliches Gespräch vor Ort, telefonisch oder per Videokonferenz angeboten werden. Ein formelles Beratungsgefäss ist in diesem Sinn eine Dienstleistung mit einer definierten Struktur, im Unterschied etwa zu einer telefonischen Kurzberatung ohne Voranmeldung.

Für das Weiterbildungspersonal bedeuten Beratungsleistungen je nach Mitarbeitendenkategorie einen Aufwand von 15 bis 30 Prozent des Pensums. Am häufigsten übernehmen Bereichs- und Programmverantwortliche Beratungsaufgaben. Fast ebenso häufig werden Kursleitende für Beratungsaufgaben eingesetzt; bei diesen steht erwartungsgemäss die Lernberatung im Zentrum, sie übernehmen bei rund der Hälfte der Anbieter aber auch Angebots- und Bildungsberatungen. Bei der Informations- und Angebotsberatung kommt auch der Administration ein hoher Stellenwert zu. Etwa ein Drittel der Weiterbildungsanbieter hat zudem auf Beratung spezialisierte Mitarbeitende. Die Mehrheit der Anbieter ist der Ansicht, dass alle – oder doch die meisten – Mitarbeitenden, die bei ihnen Beratungsaufgaben wahrnehmen, über eine entsprechende Qualifikation verfügen. Etwa jeder zehnte Anbieter setzt für Beratungen auch Mitarbeitende ohne jegliche pädagogische oder beratungsbezogene Qualifikation ein. Einen Weiterbildungsbedarf im Hinblick auf ihre Beratungstätigkeit sehen je nach Thema und Aufgabe rund 30 bis 40 Prozent der Anbieter.

Die wichtigste Funktion, die Weiterbildungsanbieter der Beratung zuschreiben, ist die verbesserte Information und Orientierung für Weiterbildungsinteressierte. Einen wichtigen Stellenwert hat Beratung aus ihrer Sicht auch für die Kundengewinnung sowie als Beitrag zur Steigerung der Attraktivität ihrer Bildungsinstitution. Als direkte Einnahmequelle sind die Beratungen jedoch nur für gut einen Fünftel der Organisationen relevant. Diese Einschätzung wird verständlich, wenn man bedenkt, dass nur ein Drittel der Anbieter überhaupt alle Beratungsleistungen dokumentiert und erfasst und weniger als jeder Zehnte Beratungsleistungen immer in Rechnung stellt.

Im Rückblick auf die letzten fünf Jahre stellt mehr als die Hälfte der Weiterbildungseinrichtungen einen steigenden Bedarf an Informations- und Angebotsberatung sowie an Lernberatung fest. Bei der Bildungsberatung variierte die Nachfrage je nach Thema: Die meisten Anbieter (61 %) verzeichneten eine Zunahme an

Beratungen zu Weiterbildungsangeboten im Berufs- und Praxisfeld und deren Einordnung in das Bildungssystem. Bei anderen Themen wie Laufbahn und Karriere oder beruflichem Wiedereinstieg stellen 30 bis 40 Prozent der Befragten eine Zunahme fest. Einen Rückgang des Beratungsaufwandes erkennen bei allen Beratungsarten nur etwa fünf Prozent der Anbieter.

Bezogen auf die künftige Entwicklung erwartet mehr als die Hälfte der Anbieter grössere Herausforderungen bezüglich Wandel der Lernformen und Medien. Auch die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarktes und die Vielfalt der Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufswege werden als Herausforderungen wahrgenommen. Wenig Sorgen machen sich die Anbieter hingegen bezüglich der Beratungskompetenzen ihres Personals.

### **Strukturdaten des Weiterbildungsmarktes**

Die Studie umfasst Anbieter allgemeiner und berufsorientierter Weiterbildung in allen Sprachregionen. Bezüglich Sprachregion, Trägerschaft und Grösse entspricht das Sample in etwa der Verteilung im Weiterbildungsfeld.

Die befragten Anbieter sind mehrheitlich in privater Trägerschaft: 58 Prozent sind privat-kommerzielle, 25 Prozent privat-gemeinnützige und 17 Prozent öffentliche Anbieter. Knapp die Hälfte der Institutionen (47%) lässt sich auf Grund der Mitarbeitenden, der Belegungen und der Kursstunden als kleine Anbieter einstufen. 45 Prozent sind mittlere und 8 Prozent sind grosse Anbieter.

## DIE STUDIE

Die Weiterbildungsstudie ist eine periodische Umfrage bei Anbietern allgemeiner und beruflicher Weiterbildung. Sie wird jährlich durchgeführt und umfasst jeweils einen Themenfokus sowie Strukturdaten zum Schweizer Weiterbildungsmarkt. Die Studie will zu mehr Übersicht über die Weiterbildungslandschaft und die Anbieterstrukturen beitragen. Der jährlich wechselnde Themenfokus ermöglicht es, Daten zu aktuell drängenden Fragestellungen in der Erwachsenen- und Weiterbildung zu generieren. Die Weiterbildungsstudie 2019 wurde vom SVEB zusammen mit der Professur für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung der Abteilung Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung der Pädagogischen Hochschule Zürich realisiert.

---

## SAMPLE UND METHODIK

Die Daten wurden mittels Web-Survey in Deutsch, Französisch und Italienisch von Juni bis September 2019 erhoben. Die Umfrage wurde an 2147 Adressen verschickt und 389-mal ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 18 Prozent entspricht. Davon mussten 6 Datensätze gelöscht werden, da es sich um unvollständige Fragebogen oder beim Absender nicht um einen Weiterbildungsanbieter handelte. Es blieben 383 gültige Datensätze, die für die Studie ausgewertet wurden. Jeder ausgefüllte Fragebogen steht für einen individuellen Weiterbildungsanbieter oder für eine eigenständige Einrichtung eines übergreifenden Trägers. Wenn man von rund 3000 Anbietern auf dem Schweizer Weiterbildungsmarkt ausgeht (vgl. Schläfli/Sgier 2014) und eine zufällige Selektion des Samples annimmt, würde diese Datenlage Aussagen für den gesamten Weiterbildungsmarkt mit 5 Prozent Abweichung bei einer Sicherheit von 95 Prozent erlauben. Da die Grundgesamtheit der Weiterbildungsanbieter nicht genau bekannt ist, ist bei Generalisierungen dennoch Vorsicht geboten. So könnten sich insbesondere Anbieter, die keine Beratungen durchführen, von der Umfrage nicht angesprochen gefühlt haben und darum unterrepräsentiert sein. In der Umfrage haben 55 der 383 Teilnehmenden angegeben, keinerlei Beratungen durchzuführen; entsprechend haben sie den thematischen Teil übersprungen. Konkrete Hinweise auf eine Verzerrung im Sinne eines Sampling Bias konnten bei der Analyse nicht festgestellt werden. Bei den Strukturdaten zeigt sich ungefähr dasselbe Bild wie in den letzten Bildungsstudien mit ihren anders gelagerten Fokusthemen.

# 1 Einleitung

Der Teilnahme an einer Weiterbildung geht häufig die Suche nach Informationen zu Bildungsmöglichkeiten voraus, möglicherweise sogar eine ausführlichere Beratung. Es mag verwundern, dass über diese Informationsbeschaffung und Inanspruchnahme von Beratung in der Schweiz relativ wenig bekannt ist, wird doch gerade der Nutzung von Informations- und Beratungsangeboten inzwischen weitestgehend einhellig eine hohe Bedeutung für Weiterbildungsbeteiligung zugeschrieben. Immerhin hat diese Thematik in der jüngeren Zeit Eingang in die Bildungsstatistik gefunden. Im aktuellen Mikrozensus Aus- und Weiterbildung wurden Fragen zur Suche nach Informationen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gestellt (vgl. BFS 2018, S. 10/11):

- Demnach hat ein Drittel der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 75 Jahren in den zwölf Monaten vor der Befragung Informationen zu Aus- und Weiterbildungen gesucht. Dies entspricht rund 2,1 Mio. Personen.
- Davon wiederum haben zwei Drittel Informationen «direkt von Institutionen und Organisationen» erhalten, welche in der Regel (97%) gratis waren.
- Bildungseinrichtungen (Schulen, Hochschulen, Weiterbildungsinstitutionen etc.) wurden am häufigsten kontaktiert (63%), gefolgt von Arbeitgebern und Arbeitgeberorganisationen (22%), der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung (11%) sowie Gewerkschaften (4%). Relativ häufig werden auch andere Institutionen als Quelle gewählt (27%), jedoch im Bericht nicht näher benannt.

Jenseits dieser Fragen zur Informationssuche wurde allerdings die Beratung zu Weiterbildung nicht näher in den Blick genommen. Allenfalls geben noch die von den Befragten genannten Informationsquellen Hinweise auf Bedeutung und Umfang von Weiterbildungsberatung: 28 Prozent der Personen, die Informationen bekommen haben, erhielten diese bei einem persönlichen Treffen mit einer Person, während 45 Prozent der Befragten telefonisch, per E-Mail oder über soziale Medien in Kontakt mit Auskunftspersonen waren. Es ist durchaus denkbar, dass im Rahmen dieser – vor allem der persönlichen – Kontakte auch eine ausführlichere Beratung zu Weiterbildungsfragen stattgefunden hat. Die häufigsten Informationsquellen sind allerdings die Websites der Organisationen (63%) sowie gedruckte Informationsdokumente (48%).



Nähere Rückschlüsse auf die Bedeutung von Weiterbildungsberatung und die genutzten Beratungsangebote sind auf der Grundlage dieser repräsentativen Daten allerdings nicht möglich. Gleichwohl dürfte die Annahme plausibel sein, dass Bildungseinrichtungen auch bei der Beratung zu Weiterbildungsfragen eine zentrale Stellung einnehmen, gerade wenn sich zeigt, dass sie dies auch schon bezogen auf die Informationssuche tun. Beim Blick ins Ausland zeigt zum Beispiel eine Befragung in Deutschland, dass Weiterbildungseinrichtungen inzwischen Spitzenreiter im Rahmen der Weiterbildungsberatung sind (32%), gefolgt von anderen Bildungseinrichtungen (26%), den Arbeitgebern (25%), der Arbeitsvermittlung (23%) sowie speziellen unabhängigen Beratungsstellen (20%) (vgl. Käßlinger 2020, S. 20). Zudem zeigt eine Studie zur kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz, dass diese Institution bzw. die Laufbahnberatung für Erwachsene zwar einem Drittel der Bevölkerung zwischen 20 und 74 Jahren bekannt ist, aber nur von fünf Prozent genutzt wird. Es erweist sich, dass Personen, die vor beruflichen Veränderungen stehen, eigenständig vorgehen und sich im Internet informieren, den Arbeitgeber konsultieren oder sich direkt an eine Bildungseinrichtung wenden (vgl. Schmidlin & Allemann Theilkäs 2019).

Bildungseinrichtungen haben demnach eine zentrale Stellung in der Beratungslandschaft, bezogen auf Weiterbildungsfragen. Darauf verweist auch eine Befragung des SVEB bei Anbietern und Fachausweis-InhaberInnen aus dem Jahr 2014 (vgl. Sgier 2015). In der Studie wurde festgestellt, dass rund ein Zehntel des Weiterbildungspersonals bei den Anbietern hauptsächlich beratend tätig ist (11%) (ebda. S. 47, Abb. 29). Ausserdem bezeichneten fast vier Fünftel der befragten Anbieter Beratungskompetenz als wichtige Kompetenz von Kursleitenden (79%, ebda. S. 51, Abb. 33).

Obwohl Organisationen und Erwachsenenbildnerinnen und -bildner Beratung als relevantes Tätigkeitsfeld wahrzunehmen scheinen, ist über ihre beraterische Tätigkeit wenig bekannt. Sowohl in wissenschaftlichen Analysen als auch in der Praxis stehen eher Tätigkeiten im Management und in der Leitung sowie in der Planung und Umsetzung von Lernveranstaltungen im Fokus.

Wir haben uns vor diesem Hintergrund dazu entschieden, zum einen eine wissenschaftliche Tagung zum Thema der Weiterbildungsberatung durchzuführen<sup>1</sup>. Zum anderen haben wir dieses Thema zum inhaltlichen Fokus der jährlichen Weiterbildungsstudie gemacht. Die Ergebnisse dieser Studie legen wir mit diesem Bericht vor. Anspruch ist, einen Einblick zu geben in die informierende und beraterische Tätigkeit bei Weiterbildungsanbietern als einem zentralen Ort der Weiterbildungsberatung. Hinsichtlich der Praxis

---

<sup>1</sup> Die Tagung «Beratung in der Erwachsenen- und Weiterbildung» fand am 31.01.2019 statt. Sie wurde vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung SVEB und der Pädagogischen Hochschule Zürich im Rahmen der Tagungsreihe «Weiterbildung in Forschung und Praxis» organisiert.

will die Studie zu einer differenzierteren Auseinandersetzung mit Beratung als Tätigkeitsfeld der Weiterbildung beitragen.

Die Studie skizziert verschiedene Formen von Beratung, ihre Häufigkeit und die Art, wie sie durchgeführt werden. Sie nimmt das beratende Personal, dessen Qualifikation und Weiterbildungsbedarf in den Blick und beleuchtet den Stellenwert, den die Einrichtungen der Beratung auf strategischer Ebene beimessen. Schliesslich werden auch die Herausforderungen, die sich im Bereich Beratung stellen, sowie die erwarteten künftigen Entwicklungen analysiert. Damit gibt die Studie einen ersten Überblick über das Tätigkeitsfeld Beratung in den Weiterbildungseinrichtungen in der Schweiz. Für eine vertiefte Analyse der Rolle und Bedeutung von Beratung in der Weiterbildung wären weitere wissenschaftliche Studien notwendig.

## 2 Beratung als Thema in der Weiterbildung – Theoretischer Rahmen

Aus einer übergreifenden Perspektive betrachtet, hat das Thema Beratung in den letzten Jahrzehnten in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Lebensräumen an Bedeutung gewonnen. Für verschiedenste Bereiche wie die Wirtschaft, Gesundheit oder auch im Sozial- und Bildungswesen sind Beratungen, Coachings oder Supervisionen eine Grundlage für Entscheidungen von Individuen und Organisationen. Insofern ist es wenig erstaunlich, dass dieses soziale Phänomen durch Schlagworte wie die «beratene Gesellschaft» oder die «McKinsey-Gesellschaft» charakterisiert wird (vgl. Schützeichel & Brüsemeister 2004, S. 8). Die Ursachen für diesen Beratungsboom sind vielfältig und werden bspw. in den schnellen Veränderungen in Arbeitswelt und Technik und damit verbundenen Unsicherheiten und Unübersichtlichkeiten für Unternehmen und Individuen verortet (vgl. bspw. Käßlinger & Maier-Gutheil 2015; Stanik 2016).

Diese gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen lassen sich auch für den Bereich der Weiterbildung aufzeigen. Zum Ausdruck kommt dies, wenn – zumindest rhetorisch – immer wieder auf die wachsende Bedeutung von Beratung hingewiesen wird oder wenn bildungspolitische Akteure die Etablierung einer lebensbegleitenden Beratung fordern (vgl. Stanik 2016). Begründet wird der als steigend angenommene Beratungsbedarf zum einen mit den immer heterogeneren Bildungs- und Berufsbiografien der Individuen in der Wissensgesellschaft, die eine kontinuierliche Weiterbildung erfordern, zum anderen mit einer Intransparenz des Weiterbildungsmarktes und dem daraus resultierenden Orientierungsbedarf. Diese verbreitete These – von Käßlinger (2000, S. 17) als «Intransparenzthese»

bezeichnet – muss allerdings differenziert betrachtet werden. So kommt Käßlinger in seiner Analyse von repräsentativen Daten aus Deutschland zum Schluss, dass die Mehrheit der Bevölkerung in Weiterbildungsfragen eher keinen pauschalen Beratungsbedarf habe, weil sie sich gut informiert fühlt und sich entsprechend nicht mehr Information und Beratung wünscht. Gleichzeitig gibt es sehr viele Menschen (in Deutschland 7,7 Mio. jährlich), die einen manifesten Beratungswunsch in Weiterbildungsfragen nicht realisieren können. Es wird ein grosser Handlungsbedarf konstatiert und für differenzierte Lösungen plädiert. Insgesamt kann angenommen werden, dass vor allem in Bezug auf bedarfsgerechte Beratungsangebote und -strukturen für bestimmte Zielgruppen wie bspw. formal Geringqualifizierte ein Mangel besteht.

Trotz der im Weiterbildungsfeld unbestrittenen Relevanz von Beratung sind die institutionellen Strukturen genauso wie das Begriffsverständnis von Beratung in der Weiterbildung ein äusserst heterogenes Feld. Eine stärkere Systematisierung könnte dazu beitragen, den Beratungsbedarf klarer zu erfassen und entsprechende Angebote gezielt auf die individuellen Bedürfnisse ausrichten zu können (Bülow 2018).

### **Beratung als Handlungsfeld der Weiterbildung**

Beratung gilt neben dem Unterrichten, Informieren, Arrangieren und Animieren als eine Grundform pädagogischen Handelns (Gieseke 2015). Auch im Feld der Weiterbildung ist Beratung eine zentrale pädagogische Handlungsform, was sich u.a. in der zunehmenden Anzahl von empirischen Studien zum Thema Beratung in (Weiter-) Bildung, Beruf und Beschäftigung widerspiegelt (vgl. dazu den systematischen Überblick von Käßlinger & Maier-Gutheil 2015).

Eine erste Annäherung an den Begriff zeigt, dass «Beratung im pädagogischen Diskurs heute für vieles [steht]: Beratung meint psychosoziale Beratung, meint Lernberatung als Problemberatung, meint Beratung als Unterstützungs- und Interventionsform im Lernprozess. Beratung meint auch Organisationsberatung als Hilfe zur Veränderung einer Institution, [...] meint Entscheidungsfindung für bestimmte Weiterbildungsangebote [...] (Gieseke 2000, S. 10). Mit einem erwachsenenpädagogischen Fokus kann Beratung als ein Angebot bezeichnet werden, das Individuen unterstützt, über die eigenen Lern-, Bildungs- und Berufsbiografien selbstbestimmt und eigenverantwortlich entscheiden zu können. Um zwischen Beratung und Informationsbeschaffung zu differenzieren, «wird erst dann von Beratung gesprochen, wenn die Interaktion der Beteiligten über Informationsvermittlung hinausgeht und eine subjektiv relevante Reflexion von Sachverhalten einschliesst, die u.a. eine begründete Klärung bzw. Entscheidungsfindung seitens der oder des Ratsuchenden ermöglicht. Gleichwohl ist Beratung durch das Wechselspiel von Information und Reflexion charakterisiert» (Schiersmann 2011, S. 429).

Zentral ist, dass der Beratungsprozess als ein ergebnisoffener Austausch zwischen ratsuchenden Individuen und Beratenden gestaltet ist. Dieser wird neben den Fragen, Anliegen und Lebenssituationen der Ratsuchenden auch durch die professionellen Kompetenzen der Beraterinnen und Berater und den Kontext der Weiterbildungsorganisation bestimmt (vgl. ebd.). Um eine situationsgerechte Beratung durchzuführen, benötigen die Beratenden unterschiedlichste Kompetenzen. Entsprechend liegen verschiedene Konzepte und Ausführungen für erforderliche Beratungskompetenzen vor (für einen Überblick vgl. Bülow 2018). So führen bspw. Schwarzer und Buchwald (2006) aus, dass das beratende Personal über Fachwissen (Wissen über Theorien, Modelle etc.), personale Ressourcen (Persönlichkeit, Beratungskonzept, Reflexion), soziale Kompetenz (Vertrauen, kommunikative Sensibilität), beratende Kompetenzen (Empathie, Gesprächstechniken etc.), Bewältigungskompetenz (konstruktiver Umgang mit Spannungen) und Prozesskompetenz (Gestaltung des Beratungsvorgangs etc.) verfügen müsse. Allerdings liegen bisher nur wenige «normierte» Aus- und Weiterbildungen für das beratende Personal im Weiterbildungsbereich vor, vielfach eignen sich die Beraterinnen und Berater ihre Fähigkeiten durch «learning by doing» an (Schiersmann 2018).

## **Beratungsformen**

Mit Blick auf die institutionalisierten Formen der Beratung in der Weiterbildung wird grundsätzlich zwischen der personenbezogenen und der organisationsbezogenen Beratung unterschieden (vgl. bspw. Nittel 2009 oder Schiersmann 2009). Die organisationsbezogene Beratung fokussiert auf ganze soziale Systeme und umfasst bspw. Qualifizierungsberatungen für Betriebe. Für die personenbezogene Beratung lassen sich im wissenschaftlichen und praxisbezogenen Diskurs verschiedene Unterteilungen finden, die je nach landesspezifischen, regionalen und anbieterbezogenen Strukturen differieren. So unterscheidet Nittel (2009) zwischen Lernberatung, Kurseinstufungsberatung, Weiterbildungsberatung, Kursleiter- und Dozentenberatung und den Spezialformen Coaching und Supervision. Während Schiersmann (2009) die Beratungsformen für Individuen nach Orientierungsberatung, Kompetenzentwicklungsberatung und Lernberatung typisiert.

Die vorliegende Studie orientiert sich in ihrem Verständnis von Beratungsformen an diesen Typisierungen, passt aber die Begrifflichkeiten auf der Grundlage von Vorstudien und Pretests mit Weiterbildungsanbietern an den vorliegenden Weiterbildungskontext in der Schweiz und die gängigen Bezeichnungen an. Es wird unterschieden zwischen:

(1) **Informations- und Angebotsberatung**, die sich vor allem auf das Angebot der eigenen Institution bezieht. Im Mittelpunkt dieser Form steht die Information über die Angebote und deren Modalitäten. In der Studie wurde dieser Bereich in drei Themen abgefragt:

- die Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten in der eigenen Institution
- die Beratung zur Kurswahl und Einstufung (inkl. Zulassungsbedingungen, Rahmenbedingungen, administrative Fragen)
- Finanzierungsmöglichkeiten.

(2) **Lernberatung** bezieht sich auf Beratungen, die im Rahmen von laufenden Lehr- und Lernveranstaltungen stattfinden. Dementsprechend werden Lernende beraten, die sich bereits in einer Weiterbildung befinden. Im Interesse der Befragung standen insbesondere

- die Beratung von Lernenden in Beratungsgesprächen oder -gefäßen (Lernressourcen ermitteln, Lernstrategien aufzeigen, Lernmethoden auswählen, Lernorganisation klären etc.) und
- die Begleitung und Unterstützung bei selbstständigen Lernaktivitäten (Selbstlernaufträge, e-Learning etc.).

(3) **Bildungsberatung** umfasst Themen, die über das eigene Angebot der Institution und administrative Fragen hinausgehen und Fragen der persönlichen Weiterentwicklung oder Orientierung in der Weiterbildung generell betreffen. Die vorliegende Studie fokussiert auf folgende Themen:

- Weiterbildungsangebote im Berufs-/Praxisfeld und deren Einordnung ins Bildungssystem
- Laufbahn, Karriere
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Standortbestimmung
- Kompetenzbilanzierung
- Anerkennung von ausländischen Abschlüssen.

Die Unterscheidung dieser drei Beratungsformen wurde in der Befragung dort vorgenommen, wo Beratungsthemen, Formate und Zielgruppen im Zentrum stehen. Bei Fragen, die sich auf das Personal oder den Stellenwert der Beratung für die Weiterbildungseinrichtungen beziehen, wird auf eine Differenzierung zwischen diesen drei Beratungsformen verzichtet.

Die im Rahmen dieser Studie erhobenen Daten ermöglichen es im Folgenden, einen Einblick zu geben, welchen Stellenwert Beratung als pädagogische Handlungsform in der Praxis von Weiterbildungsorganisationen einnimmt.

## 3 Ergebnisse der Anbieterbefragung

Das folgende Kapitel 3.1 gibt zunächst einen Einblick in die Häufigkeit der Beratungsleistungen und die Umsetzungen innerhalb der drei erwähnten Beratungsformen. Anschliessend stehen in Kapitel 3.2 die Zielgruppen, in 3.3 das Personal und in Kapitel 3.4 der Stellenwert der Beratung für die Institutionen im Zentrum. Im Kapitel 3.5 werden künftige Herausforderungen skizziert, gefolgt vom Fazit aus den empirischen Resultaten der Studie (Kap. 3.6). Den Abschluss bilden die jährlich erhobenen Kennzahlen der Weiterbildungsinstitutionen (Strukturdaten).

### 3.1 BERATUNGSFORMEN

Wie in Kapitel 2 dargelegt, werden in dieser Studie drei Beratungsformen erfasst. Abbildung 1 zeigt, dass rund 90 Prozent der befragten Anbieter Beratungen zur Orientierung über Angebote der eigenen Institutionen und zur Kurswahl bzw. -einstufung durchführen. Etwas seltener findet Lernberatung statt, aber auch diese gehört bei rund 80 Prozent der Institutionen häufig oder zumindest gelegentlich zum Angebot. Einen hohen Stellenwert hat auch die über das eigene Weiterbildungsangebot hinausgehende Bildungsberatung: Gerade die Beratung zu Weiterbildungsangeboten im Berufs- und Praxisfeld und deren Einordnung in das Bildungssystem ist – was durchaus bemerkenswert ist – bedeutsam. Eher spezialisierte Formen der Bildungsberatung wie Standortbestimmungen, Kompetenzbilanzierungen oder die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen finden seltener statt.

Insgesamt führen 98 Prozent der Anbieter mindestens eine Form der Weiterbildungsberatung durch. Vier Fünftel (83%) bieten alle drei Beratungsformen an. Ganz auf Beratungsleistungen verzichten nach eigenen Angaben nur 6 von 383 befragten Institutionen, zwei kleine und vier mittlere Anbieter aus diversen Bereichen.

## Wie oft werden in Ihrer Institution Beratungen zu folgenden Themen durchgeführt?

### INFORMATIONEN- / ANGEBOTSBERATUNG

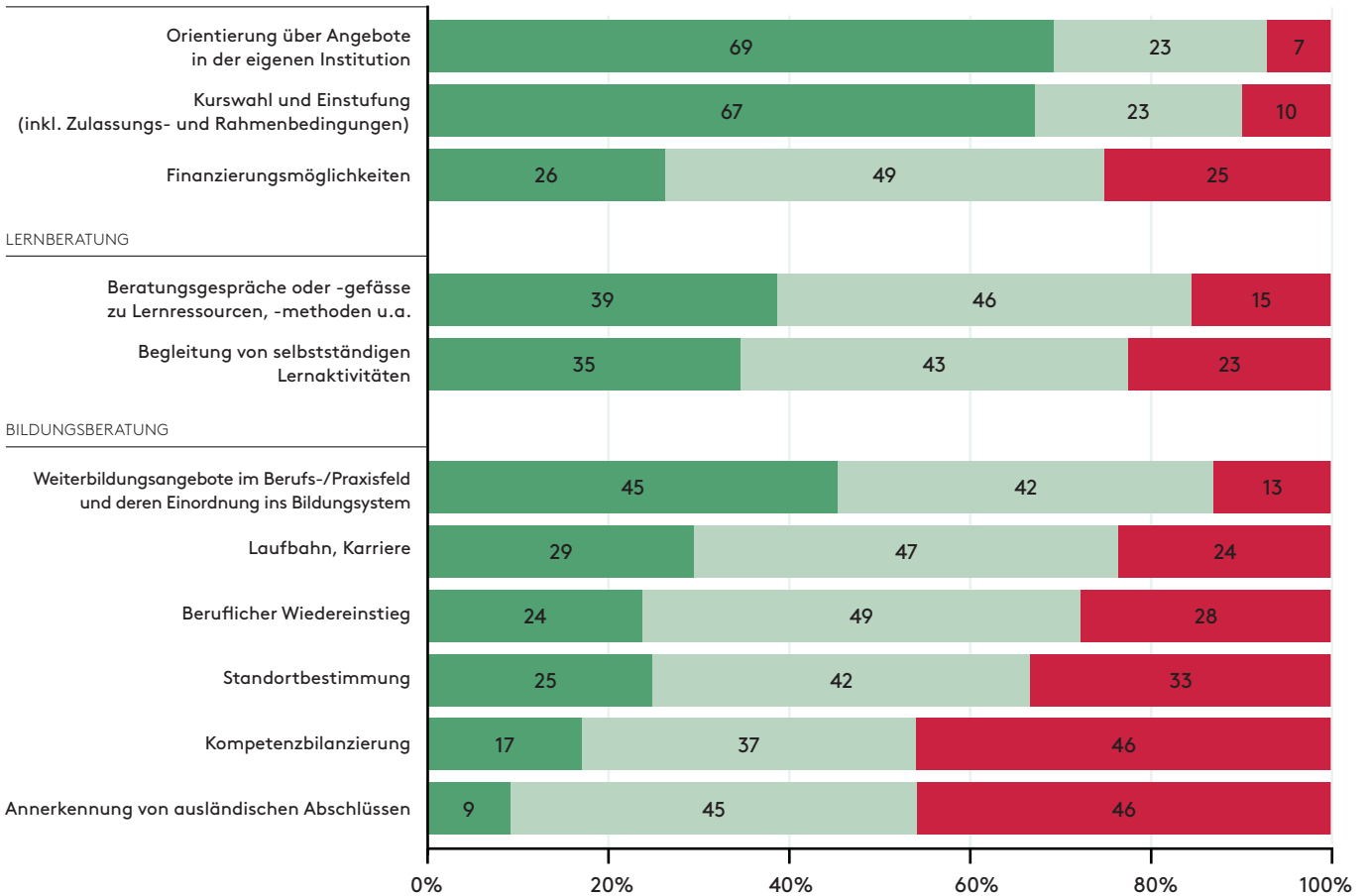


Abb. 1:  
Häufigkeit der durchgeführten  
Beratungen nach Thema  
(N=352-375)

■ häufig    ■ gelegentlich    ■ nie

Beratung ist somit für fast alle Anbieter ein sehr relevantes Tätigkeitsfeld, das mit einem gewissen zeitlichen Aufwand verbunden ist. Wenig überraschend zeigt sich – wenn man die Häufigkeiten betrachtet –, dass Formen der informativen Beratung (vgl. Gieseke 2000) im Vordergrund stehen, bei denen die Ratsuchenden Weiterbildungsinteressen benennen und die beratende Instanz mit Hilfe verschiedener Informationssysteme (z.B. Internet) Wege und Alternativen aufzeigt und Entscheidungsanregungen gibt. Weitreichendere Formen der Beratung, die von als herausfordernd erlebten Lebenssituationen der Ratsuchenden ausgehen, oder gar biografische Beratungen sind seltener, gleichzeitig dürften sie deutlich intensiver und für die Institutionen aufwändiger sein.

### 3.1.1 INFORMATIONEN- UND ANGEBOTSBERATUNG

Die Informations- und Angebotsberatung bezieht sich auf das Angebot der eigenen Institution. Es geht also darum, Teilnehmende sowie potentielle Kunden über die in der Einrichtung verfügbaren Angebote und deren Modalitäten zu informieren und sie bei

der Wahl des passenden Angebots zu unterstützen. Rund 90 Prozent der Weiterbildungsanbieter führen Informations- und Angebotsberatung durch. In den Bereichen Orientierung über Angebote und Kurswahl finden Beratungen bei der überwiegenden Mehrheit der Anbieter häufig (ca. 70%), bei etwa einem Viertel (23%) gelegentlich statt. Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten findet bei 75 Prozent der Institutionen statt, wird aber seltener genutzt als Beratung zur Orientierung und Einstufung bei den Angeboten (vgl. Abb. 1).

Diese Art von Beratung findet überwiegend telefonisch, per Videokonferenz oder E-Mail statt, aber auch Informationsveranstaltungen spielen eine wichtige Rolle. Fast jeder zweite Anbieter nutzt ausserdem formelle Beratungsgefässe und die Präsenzzeit, um Teilnehmende über das Angebot, die Zulassungsbedingungen oder administrative Fragen wie etwa Finanzierungsmöglichkeiten zu informieren. Eine eher marginale Rolle spielen bei der Informations- und Angebotsberatung Lernfoyers<sup>2</sup> und Lernplattformen.

### Wie werden Angebots-/Informationsberatungen durchgeführt?

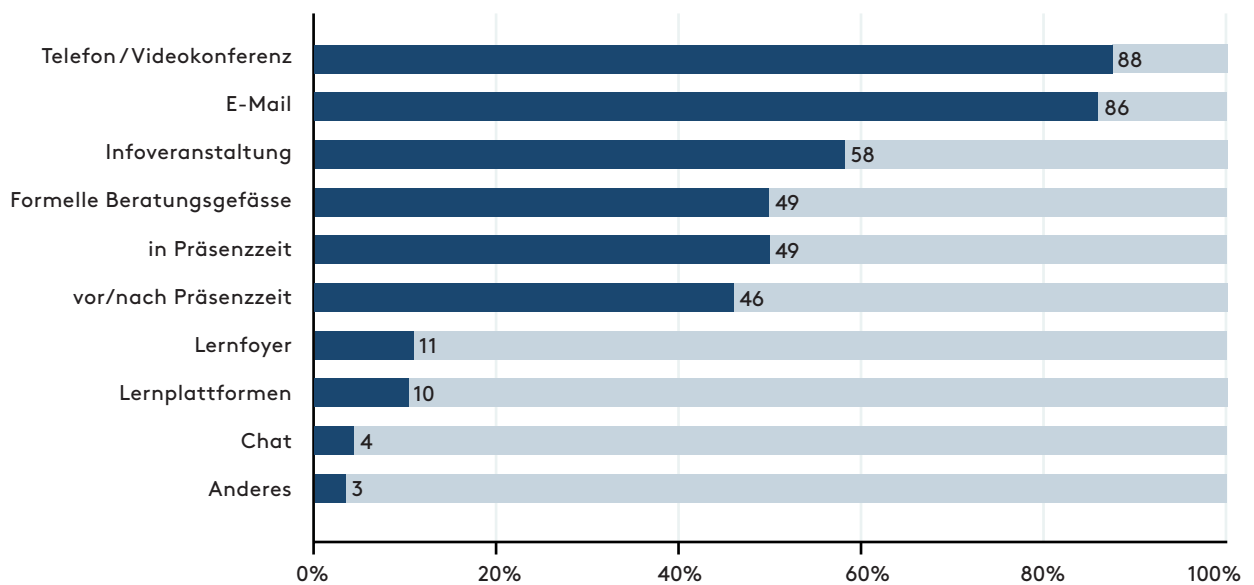


Abb. 2:  
In der Angebots- und Informationsberatung genutzte Kanäle (Mehrfachnennungen, N=328)<sup>3</sup>

Durchgeführt wird Informations- und Angebotsberatung primär von Bereichs- und Programmverantwortlichen: Fast drei Viertel der Anbieter (73%) setzen Personen mit Programm- oder Bereichsverantwortung für diese auf Information fokussierte Beratung ein. Bei gut der Hälfte der Anbieter übernehmen auch Kursleitende (53%) und administratives Personal (56%) diese Aufgabe. Einzelne Anbieter (8%) setzen alle Mitarbeitenden für die Informations- und Angebotsberatung ein, die meisten davon sind Organisationen mit weniger als 50 Mitarbeitenden.

<sup>2</sup> Unter Lernfoyer ist ein offener Lernraum für individuelles und begleitetes Lernen zu verstehen.

<sup>3</sup> In den Abbildungen 2, 4 und 6 zu den Kanälen sind nur Anbieter berücksichtigt, die die jeweilige Beratungsform tatsächlich anbieten.



## Von wem werden Angebots-/Informationsberatungen durchgeführt?

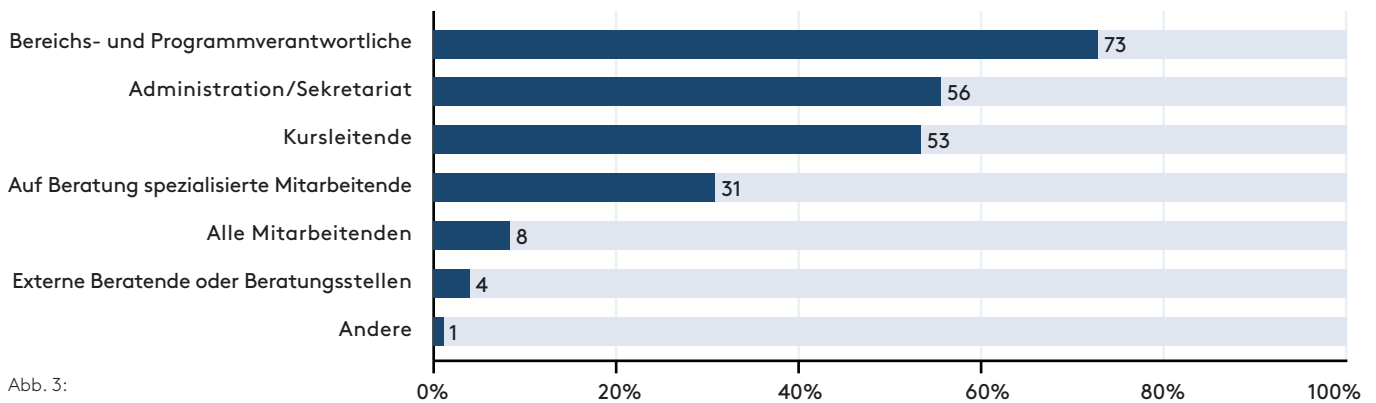


Abb. 3:  
Personaleinsatz in der  
Informations- und Angebotsberatung  
(Mehrfachnennungen, N=320)

Eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielen auch auf Beratung spezialisierte Mitarbeitende. Fast jede dritte Einrichtung (31 %) setzt speziell für Beratungen qualifiziertes Personal auch dort ein, wo es primär um Informationen und Beratung zur Kurswahl geht. Darunter vertreten sind alle Anbietertypen. Bei grossen Anbietern kommt auf Beratung spezialisiertes Personal jedoch deutlich stärker zum Einsatz (45 %) als bei kleinen und mittleren Organisationen.

Mit Blick auf die Sprachregionen ist festzustellen, dass Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten in der Deutschschweiz deutlich seltener stattfindet als in den übrigen beiden Regionen. So beraten in der Romandie 45 Prozent und in der italienischen Schweiz 33 Prozent der Weiterbildungseinrichtungen zu diesem Thema, in der Deutschschweiz hingegen nur 19 Prozent. Worin die Gründe dafür liegen, lässt sich aus den Daten nicht erschliessen. Abgesehen von dieser Differenz sind bei der Informations- und Angebotsberatung keine relevanten sprachregionalen Unterschiede festzustellen. Auch bezüglich Trägerschaft und Anbietergrösse zeigen sich kaum Unterschiede.

Informations- und Angebotsberatung ist also bei fast allen Weiterbildungseinrichtungen ein relevantes Tätigkeitsfeld. Gemäss Einschätzung der Anbieter handelt es sich dabei um eine Dienstleistung von steigender Bedeutung: So sind fast 60 Prozent der Befragten der Ansicht, der Umfang von Beratungsleistungen zur Orientierung und Einstufung in ihre eigenen Angebote sei in den letzten fünf Jahren gestiegen. Einen Anstieg bei der Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten verzeichnen 45 Prozent der befragten Organisationen. Rund ein Drittel stellt keine Veränderung im Umfang der Informations- und Angebotsberatung fest. Eine sinkende Nachfrage nehmen nur sehr wenige Anbieter wahr (ca. 5 %) (vgl. dazu auch Kapitel 3.5 und Abb. 13)<sup>4</sup>

4 Bei den Angaben zur Entwicklung in den letzten fünf Jahren sind in Kap. 3.1 alle Anbieter eingerechnet, also auch jene, die bei den einzelnen Beratungsformen gar keine Beratung anbieten. In Kap. 3.4 sind nur Anbieter berücksichtigt, die die jeweiligen Beratungsleistungen tatsächlich erbringen.

### 3.1.2 LERNBERATUNG

Die Lernberatung findet im Rahmen von Lernveranstaltungen statt. Dabei werden also nicht potentielle Teilnehmende beraten, sondern Lernende, die bereits an einer Weiterbildungsaktivität der Institution teilnehmen. Erfasst wurden zwei Arten von Lernberatung:

- Beratung von Lernenden in Beratungsgesprächen oder -gesprächen (Lernressourcen ermitteln, Lernstrategien aufzeigen, Lernmethoden auswählen, Lernorganisation klären etc.)
- Begleitung und Unterstützung bei selbstständigen Lernaktivitäten (Selbstlernaufträge, e-Learning etc.)

Rund 80 Prozent der Weiterbildungsorganisationen bieten Lernberatung an. Die meisten davon tun dies gelegentlich (ca. 45 %), die übrigen häufig (vgl. Abb 1). Beratung im Rahmen von Beratungsgesprächen und -gesprächen wird etwas intensiver genutzt als die Begleitung und Unterstützung bei selbstständigen Lernaktivitäten. Insgesamt scheinen die beiden erfassten Beratungsarten in den Organisationen aber ungefähr denselben, recht hohen Stellenwert zu haben.

Bemerkenswert ist dennoch, dass fast ein Viertel der befragten Organisationen (23 %) ganz darauf verzichtet, Lernende bei selbstständigen Lernaktivitäten zu beraten und zu unterstützen. In den meisten Organisationen dürfte selbstständiges Lernen Teil der Lernaktivitäten sein; welchen Stellenwert diese Lernformen in den Organisationen haben, wurde in dieser Studie aber nicht erfasst.

Auf Lernberatung in Form von Beratungsgesprächen oder -gesprächen verzichten 15 Prozent der Weiterbildungsorganisationen. Inhaltlich geht es bei dieser Beratungsform beispielsweise um Lernressourcen und -strategien. In den Kommentaren zu dieser Frage wird aber darauf hingewiesen, dass Beratung zu diesen Themen teilweise auch informell, also ausserhalb der hier erfassten Beratungsgespräche und -gespräche stattfindet.

Bei den Orten und Kanälen, die für Lernberatung genutzt werden, steht die Präsenzzeit an erster Stelle. Mehr als zwei Drittel der Anbieter führen Lernberatung innerhalb der Präsenzzeit durch (68 %), etwas mehr als die Hälfte auch vor oder nach der Präsenzzeit (54 %). Auch E-Mail (58 %), Telefon und Videokonferenzen (54 %) werden in der Lernberatung intensiv genutzt. Formale Beratungsgefässe kommen ebenfalls zum Zug (42 %), während Informationsveranstaltungen und Lernplattformen eine untergeordnete Rolle spielen (ca. 20 %). Lernfoyers, die sich für Lernberatung besonders gut eignen würden, spielen ebenfalls eine geringe Rolle (11 %), was aber darauf zurückzuführen sein dürfte, dass nur wenige Bildungsorganisationen über Lernfoyers verfügen.

## Wie werden Lernberatungen durchgeführt?

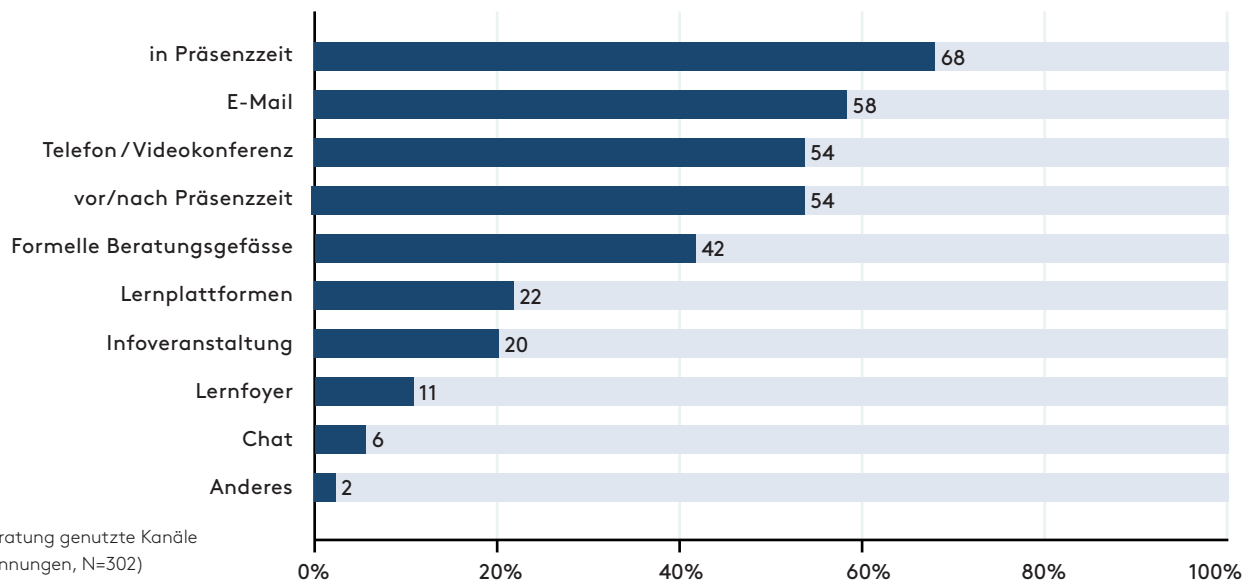


Abb. 4:  
In der Lernberatung genutzte Kanäle  
(Mehrfachnennungen, N=302)

Wer führt bei den Weiterbildungseinrichtungen Lernberatung durch? An erster Stelle stehen die Kursleitenden. Sie werden in fast drei Vierteln der Institutionen (73 %) mit dieser Aufgabe betraut. Ebenfalls eine zentrale Rolle spielen die Bereichs- und Programmverantwortlichen (63 %). Auf Beratung spezialisierte Mitarbeitende stehen bei ungefähr jedem dritten Weiterbildungsanbieter (36 %) für Lernberatung zur Verfügung. Ein kleiner Teil der Einrichtungen betraut auch administratives Personal mit Lernberatungsaufgaben (15 %). Dass Weiterbildungsanbieter externe Beratende beiziehen oder Teilnehmende, die Lernberatung benötigen, an Beratungsstellen verweisen, kommt sehr selten vor (5 %). Ebenfalls selten sind Anbieter, bei denen alle Mitarbeitenden Lernberatung durchführen (4 %).

## Von wem werden Lernberatungen durchgeführt?

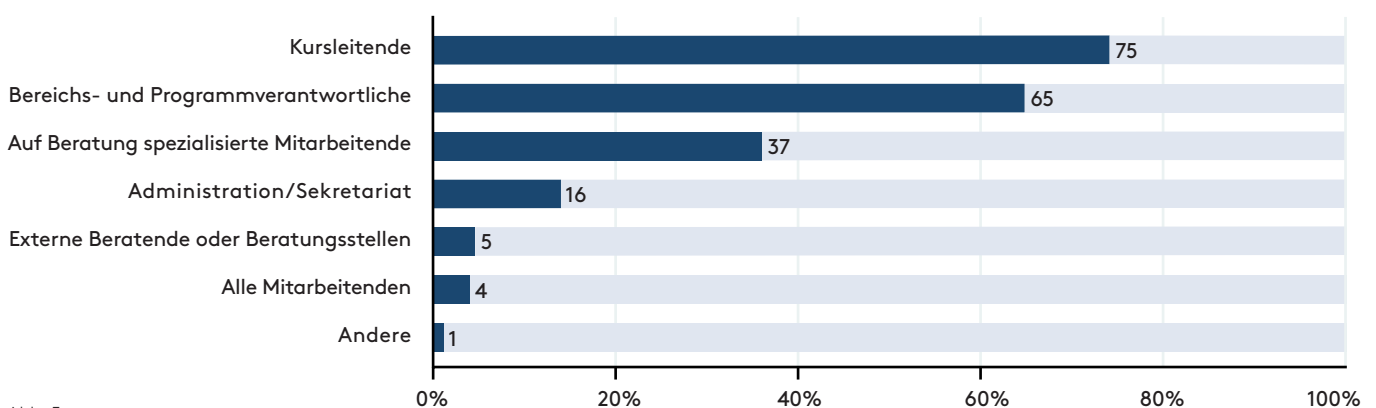


Abb. 5:  
Personaleinsatz in der Lernberatung  
(Mehrfachnennungen, N=302)

Lernberatung gehört zu den Kernaufgaben von Erwachsenenbildnern und Erwachsenenbildnerinnen. Entsprechend hoch ist auch der Stellenwert von Lernberatung in den Weiterbildungseinrichtungen: Rund 80 Prozent bieten gelegentlich oder häufig Lernberatung an. Bemerkenswert ist aber auch, dass rund ein Fünftel der Anbieter ganz darauf verzichtet, ihre Lernenden in Bezug auf Lernstrategien und -ressourcen zu beraten oder sie beim selbstständigen Lernen zu unterstützen – trotz generell steigender Nachfrage. Fast 50 Prozent der Befragten hatten in den letzten fünf Jahren eine Zunahme der Beratung in diesem Bereich zu verzeichnen. Dieser Trend dürfte sich weiter verstärken, da im Zusammenhang mit der Digitalisierung ein weiterer Bedeutungsanstieg von Selbstlernphasen und selbstorganisiertem Lernen zu erwarten ist und nicht alle Lernenden ohne Unterstützung in der Lage sind, selbstständig zu lernen (vgl. zu den künftigen Entwicklungen Kap. 3.5.2).

Beim Angebot an Lernberatung zeigen sich leichte sprachregionale Unterschiede. So führen in der französischen und italienischen Schweiz mehr Anbieter Lernberatung durch als in der Deutschschweiz.

### 3.1.3 BILDUNGSBERATUNG

Bildungsberatung bezieht sich auf Themen, die über das eigene Angebot und administrative Fragen hinausgehen und Fragen der persönlichen Weiterentwicklung und Orientierung in der Weiterbildung generell betreffen. In der vorliegenden Studie wurden folgende Themen erfasst:

- Weiterbildungsangebote im Berufs-/Praxisfeld und deren Einordnung ins Bildungssystem
- Laufbahn, Karriere
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Standortbestimmung
- Kompetenzbilanzierung
- Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

Bildungsberatung ist bei den Weiterbildungsorganisationen weit verbreitet: 61 Prozent der befragten Anbieter führen Beratungen zu mindestens einem der oben genannten Themen durch. Bei den einzelnen Themen liegt der Anteil der Anbieter, die Beratungen anbieten, zwischen 50 und 90 Prozent. Zu den meisten Themen beraten sie allerdings nur gelegentlich. Jeder zehnte befragte Anbieter (10%) führt zu keinem der erwähnten Themen Bildungsberatung durch.

Insgesamt ist Bildungsberatung bei mittleren und grossen Organisationen stärker verbreitet als bei kleinen.

Am häufigsten bezieht sich die Bildungsberatung auf Weiterbildungsangebote im Berufs-/Praxisfeld und auf deren Einordnung im Bildungssystem. Zu diesem Thema beraten 87 Prozent der Organisationen, wovon je rund die Hälfte häufig bzw. gelegentlich entsprechende Beratungen durchführt. Laufbahn und Karriere, beruflicher Wiedereinstieg oder Standortbestimmung sind bei etwa einem Viertel der Anbieter ein häufiges Beratungsthema; rund 40 bis 50 Prozent beraten dazu gelegentlich. Am seltensten nachgefragt werden Beratungen zur Kompetenzbilanzierung und zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, fast die Hälfte der Organisationen führen dazu überhaupt keine Beratungen durch (vgl. auch Abb. 1).

Bildungsberatung findet am häufigsten per Telefon, Videokonferenz oder E-Mail statt. Bei mehr als drei Vierteln der Anbieter ist das mündliche Gespräch via Telefon oder Videokonferenz der bevorzugte Beratungskanal. Aber auch formelle Beratungsgefässe, die Präsenzzeit und Informationsveranstaltungen spielen eine recht bedeutende Rolle: Rund 40 Prozent der Anbieter nutzen diese Kontexte, um Lernende oder potentielle Teilnehmende ohne direkten Bezug zum Angebot der Institution in Fragen der persönlichen Weiterentwicklung und der Orientierung im Bildungssystem zu beraten. Kaum eine Rolle spielen für die Bildungsberatung Lernfoyers und Lernplattformen.

### Wie werden Bildungsberatungen durchgeführt?

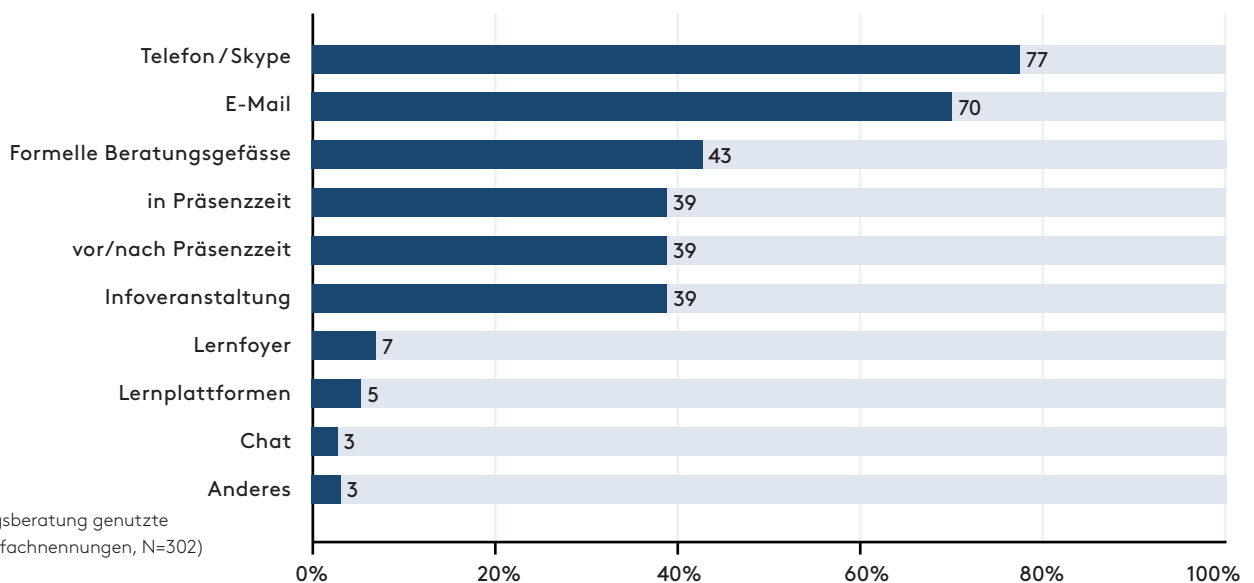


Abb. 6:  
In der Bildungsberatung genutzte  
Kanäle (Mehrfachnennungen, N=302)

Für die Bildungsberatung zuständig sind in erster Linie Bereichs- und Programmverantwortliche: Fast drei Viertel der Anbieter (71 %) setzen diese in der Bildungsberatung ein. Häufig übernehmen auch Kursleitende (44 %) und auf Beratung spezialisierte Mitarbei-

tende (37%) diese Aufgabe. Ein relativ hoher Anteil der Organisationen (25%) setzt ausserdem administratives Personal für diese anspruchsvolle, nicht direkt mit dem Angebot der Institution zu-

### Von wem werden Bildungsberatungen durchgeführt?

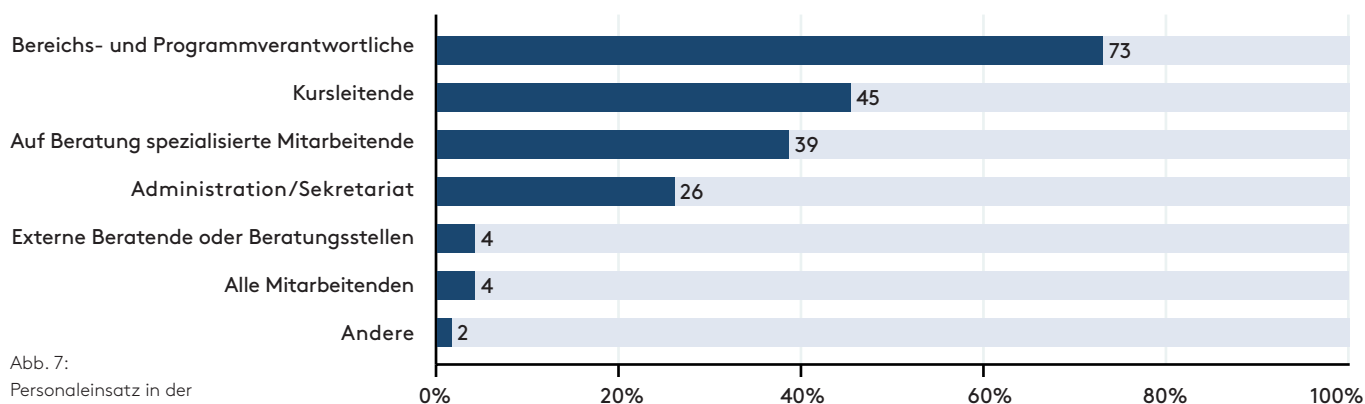


Abb. 7:  
Personaleinsatz in der  
Bildungsberatung (Mehr-  
fachnennungen, N=311)

sammenhängende Form von Beratung ein. Sehr selten wird für die Bildungsberatung mit externen Beratenden oder Beratungsstellen zusammengearbeitet (4%). Auch dass alle Mitarbeitenden für diese Aufgabe zuständig sind, kommt kaum vor (4% der Anbieter).

Während die Informations- und Angebotsberatung und die Lernberatung darauf ausgerichtet sind, Teilnehmende bei der Kurswahl zu beraten oder sie im Lernprozess zu unterstützen, hat die Bildungsberatung keinen unmittelbaren Bezug zum Angebot der Institution. In einem Weiterbildungssystem, das zu rund 80 Prozent aus privaten, nicht oder nur partiell subventionierten Anbietern besteht, wäre nicht unbedingt zu erwarten, dass drei Viertel der Anbieter Bildungsberatung anbieten.

Mit Bildungsberatung verbindet sich in der Regel der Anspruch, den Einzelnen unabhängig von konkreten Angeboten und Interessen eines Anbieters zu beraten. Entsprechend liegt diese Aufgabe in anderen Bildungsbereichen auch weniger bei den Bildungsanbietern als vielmehr bei unabhängigen Beratungsstellen, etwa bei den öffentlichen Berufs-, Studien und Laufbahnberatungen oder bei akademischen Studienberatungsstellen. Dass in der Weiterbildung so viele Anbieter Bildungsberatung durchführen, dürfte sich damit erklären, dass es in der Schweiz kaum öffentliche, spezifisch auf die Weiterbildung von Erwachsenen ausgerichtete Beratungsstellen gibt. Die Weiterbildungsanbieter kompensieren damit teilweise eine Lücke im öffentlichen Beratungswesen. Sie übernehmen eine Bildungsdienstleistung, die vom Anspruch her unabhängig von Verkaufsinteressen stattfinden sollte, was möglicherweise zu Interessenkonflikten führen kann.

Der Bedarf an dieser Dienstleistung ist zweifellos vorhanden – und er scheint weiter zu steigen. Je nach Thema haben zwischen ca. 20 und 50 Prozent der befragten Anbieter in den letzten fünf Jahren eine steigende Nachfrage verzeichnet. Am stärksten gestiegen ist der Umfang der Bildungsberatung beim Thema «Weiterbildungsangebote im Berufs-/Praxisfeld und deren Einordnung im Bildungssystem»; hier hat rund jede zweite Institution (56%) in den letzten fünf Jahren einen Anstieg festgestellt. Beratungen zu Laufbahn und Karriere haben ebenfalls deutlich zugenommen (38%). Standortbestimmungen haben bei rund einem Viertel der Anbieter (27%), Beratungen zu Kompetenzbilanzierung und Anerkennung internationaler Abschlüsse bei etwas mehr als 20 Prozent der Einrichtungen zugenommen. Eine sinkende Nachfrage stellt kaum eine Organisation fest (vgl. auch Abb. 13).

### 3.2 ZIELGRUPPEN

Bei den Zielgruppen der Beratungsleistungen wurde in der Befragung nicht nach Beratungsformen unterschieden. Die Angaben in Abb. 8 beziehen sich also auf die gesamten Beratungsleistungen in der Angebots-, Lern- und Bildungsberatung.

Am häufigsten lassen sich bei Weiterbildungsanbietern Personen beraten, die entweder am Angebot der Institution interessiert sind (98 Prozent der Anbieter beraten diese Zielgruppe) oder bereits an einem solchen Angebot teilnehmen (95%). Doch auch Personen, die generell an Weiterbildungsmöglichkeiten interessiert sind, also eher Bildungsberatung als Angebotsberatung suchen, werden bei rund 90 Prozent der Anbieter beraten. Diese Zielgruppe wird aber wesentlich seltener beraten als Teilnehmende oder am Angebot der Institution Interessierte (s. Abb. 8).

In der Studie wurde zudem die Nachfrage nach Beratung für ausgewählte Zielgruppen erfragt. Rund 80 Prozent der Anbieter beraten gelegentlich oder häufig Führungskräfte sowie Betriebe, Verwaltungen, Organisationen der Arbeitswelt (OaA) und weitere Organisationen. Erfasst wurde zudem die Nachfrage einiger Zielgruppen, die eine vergleichsweise geringe Teilnahmequote an Weiterbildung aufweisen (vgl. Mikrozensus Aus-/Weiterbildung). Arbeitsuchende und Personen mit Migrationshintergrund werden bei ungefähr drei Vierteln der Weiterbildungsanbieter häufig oder gelegentlich beraten. Personen mit geringen Grundkompetenzen werden bei rund 60 Prozent und Personen mit Behinderungen bei 50 Prozent der Anbieter beraten. Bei den meisten dieser Weiterbildungseinrichtungen findet Beratung für diese Zielgruppen aber nur gelegentlich statt.

## Wer wird von Ihrer Institution zu Fragen der Weiterbildung beraten?

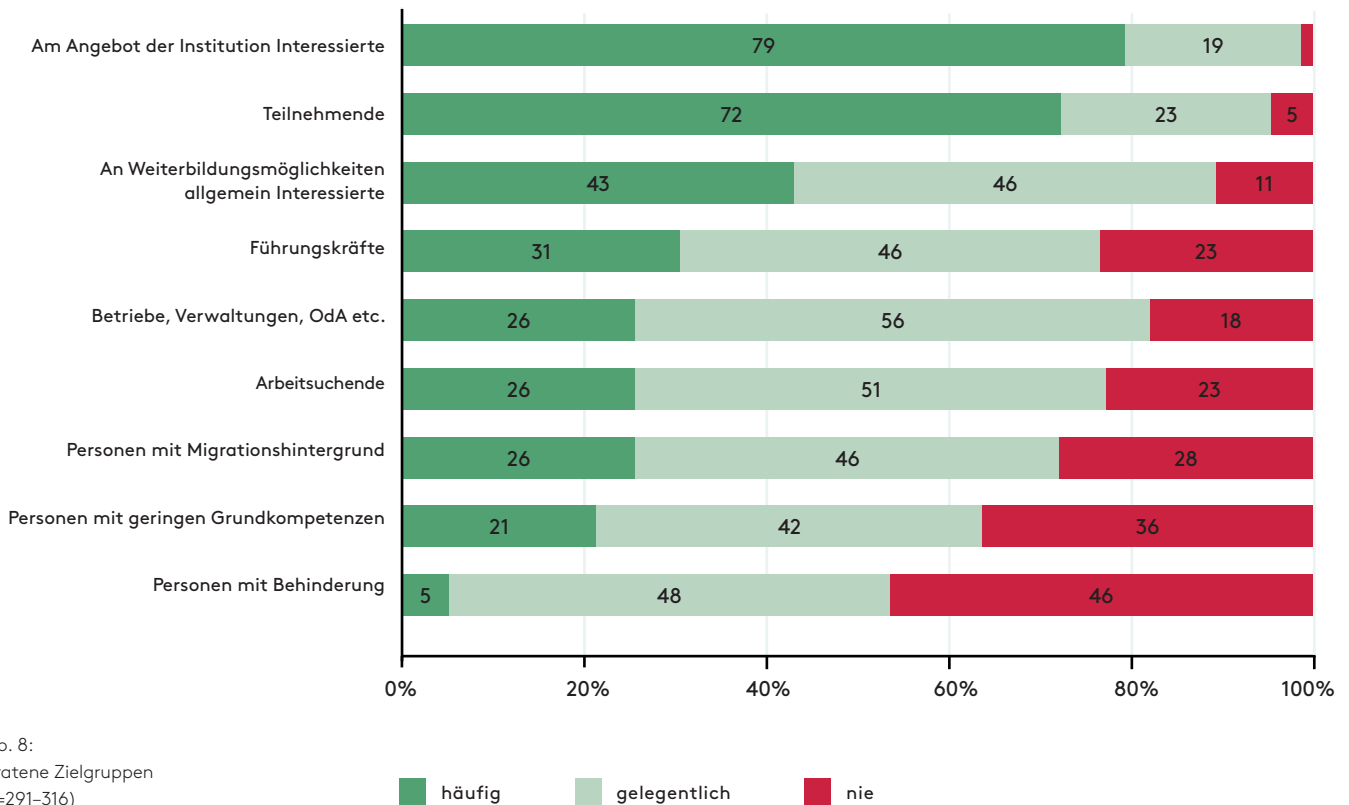


Abb. 8:  
Beratene Zielgruppen  
(N=291-316)

Die Analyse zeigt eine Korrelation zwischen der Beratung von Arbeit-suchenden, Personen mit geringen Grundkompetenzen und Per-sonen mit Migrationshintergrund<sup>5</sup>. Dies bedeutet, dass Anbieter, die eine dieser Zielgruppen beraten, meistens auch Beratung für die anderen beiden Gruppen anbieten. Oder, anders gesagt: Arbeitsuchen-de, Personen mit geringen Grundkompetenzen und Personen mit Migrationshintergrund scheinen nicht bei allen Weiterbildungsein-richtungen Beratung zu erhalten – oder als spezifische Zielgruppe wahrgenommen zu werden –, sondern vorwiegend bei Anbietern, die Bildung für Zielgruppen mit eher geringer Weiterbildungsbeteili-gung anbieten und diese Zielgruppen entsprechend aktiv ansprechen. Eine weitere Auffälligkeit ist, dass Anbieter, die häufig Arbeitsu-chende sowie Personen mit Migrationshintergrund, geringen Grund-kompetenzen oder einer Behinderung beraten, überdurchschnittlich häufig Beratungsgefäße nutzen und formelle Beratungsgespräche führen, was darauf hindeutet, dass sie über gut ausgebaute Bera-tungsstrukturen verfügen.

Neben den erwähnten Zielgruppen wurden in den Kommentaren zu dieser Frage einige weitere Personengruppen genannt, die bei Weiterbildungsanbietern häufig Beratung suchen. Dazu gehören Fachleute aus spezifischen Branchen, Eltern oder Personen, die einen Berufswechsel anstreben.

<sup>5</sup> Zwischen Personen mit geringen Grundkompetenzen und Personen mit Migrationshintergrund ist von einem starken Korrelationseffekt zu sprechen (Spearman's  $r=0.62$ ), bei den übrigen Gruppen ist es ein mittlerer Effekt.



Wie zu erwarten, beraten Weiterbildungsanbieter primär Personen, die an einem ihrer Angebote teilnehmen oder sich für eine Teilnahme interessieren. Aber auch Personen, die an Weiterbildungsmöglichkeiten generell interessiert sind, werden sehr oft beraten. Bei diesen Personen kann es sich sowohl um Teilnehmende handeln, die sich beispielsweise über Anschlussmöglichkeiten oder über das Weiterbildungssystem generell informieren möchten, als auch um Personen, die beim Anbieter keine Weiterbildung besuchen wollen, sondern diesen gezielt für eine Bildungsberatung aufsuchen. Wie oft Letzteres der Fall ist, Weiterbildungsanbieter also gewissermassen als Alternative zu unabhängigen Beratungsstellen genutzt werden, lässt sich in dieser Studie nicht feststellen.

### **3.3 PERSONAL**

Personen, die bei Weiterbildungseinrichtungen Beratungsaufgaben wahrnehmen, sind selten ausschliesslich als Beraterinnen und Berater tätig. Die Studie erfasst, mit welchen Tätigkeitsfeldern und Rollen Beratung verbunden ist und welche Qualifikation Personen aufweisen, die bei Anbietern beratend tätig sind.

#### **3.3.1 MITARBEITENDE IN DEN INSTITUTIONEN MIT BERATUNGSAUFGABEN**

In den meisten Weiterbildungseinrichtungen verteilen sich die Beratungsaufgaben auf mehrere Personalkategorien. Eine zentrale Rolle spielen die Bereichs- und Programmverantwortlichen, rund 72 Prozent der Anbieter setzen diese für Beratungsaufgaben ein. Wie Abb. 9 weiter zeigt, sind sie ungefähr gleich häufig in der Informations- und Angebotsberatung tätig wie in der Bildungsberatung, aber auch in der Lernberatung setzen fast zwei Drittel der Anbieter Bereichs- und Programmverantwortliche ein. Am zweithäufigsten kommen in der Beratung Kursleitende zum Einsatz; 69 Prozent der Einrichtungen setzen sie in diesem Bereich ein, wobei die Lernberatung an erster Stelle steht (73%). Sehr oft beraten Kursleitende auch in den Bereichen Informations- und Angebotsberatung (53 %) sowie Bildungsberatung (43 %).

Mitarbeitende aus der Administration werden ebenfalls bei mehr als der Hälfte der Weiterbildungsanbieter (52 %) mit Beratungsaufgaben betraut. Am häufigsten geben sie Auskunft über das Lernangebot der eigenen Institution oder unterstützen Teilnehmende bei der Kurseinstufung (56 %). Jeder vierte Anbieter setzt administratives Personal auch bei der Bildungsberatung ein, einige ebenfalls in der Lernberatung (15 %).

Auf Beratung spezialisierte Mitarbeitende hat über ein Drittel der Anbieter (39%) zur Verfügung; diese werden bei allen Beratungsarten eingesetzt. Dass Weiterbildungsanbieter mit externen Beratungspersonen oder Beratungsstellen zusammenarbeiten, kommt hingegen selten vor (7%). Ebenfalls selten sind Anbieter, bei denen alle Mitarbeitenden beraten (9%), dies gilt auch für kleine Organisationen. Wie die grösseren Institutionen, weisen auch sie ihre Beratungsleistungen gezielt bestimmten Personen zu und sehen Beratung nicht als generelle Aufgabe aller Mitarbeitenden.

### Wer führt an Ihrer Institution Beratungen durch?

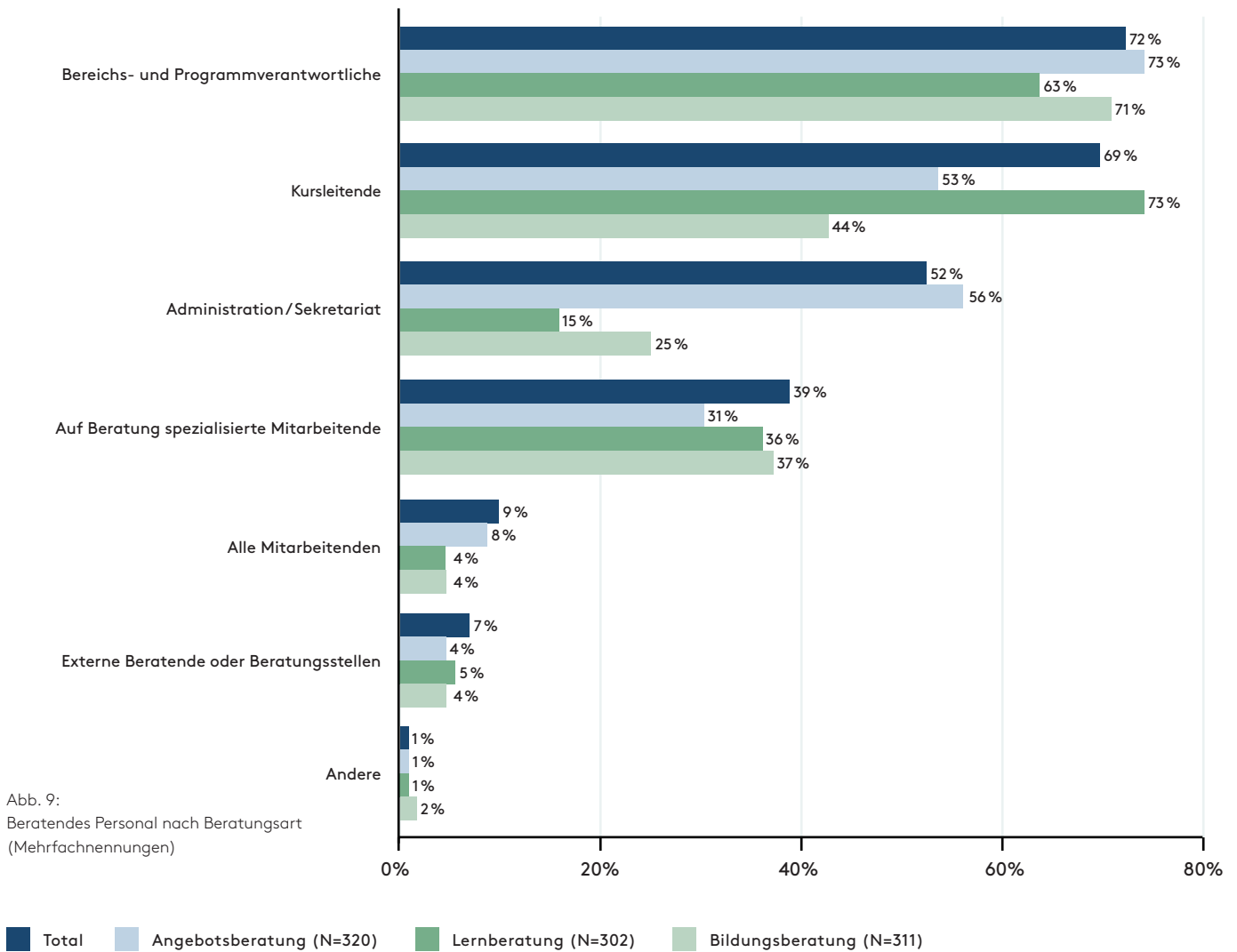


Abb. 9:  
Beratendes Personal nach Beratungsart  
(Mehrfachnennungen)

Vergleiche zwischen Anbietern unterschiedlicher Grösse zeigen keine nennenswerten Unterschiede. Auch die sprachregionalen Unterschiede sind minimal, mit einer Ausnahme: In der Romandie sind auf Beratung spezialisierte Mitarbeitende weniger oft im Einsatz als in der Deutschschweiz oder bei überregional tätigen Anbietern.

Insgesamt zeigt sich – wenig überraschend –, dass gerade die Bereichs- und Programmverantwortlichen häufig in der Verantwortung für Beratung stehen. Kursleitende, die in engem Kontakt mit

den Teilnehmenden stehen, üben oft Lernberatung aus, informieren aber auch über Angebote und führen Bildungsberatung durch. Bemerkenswert ist die durchaus starke Einbindung des administrativen Personals in ein eigentlich pädagogisches Aufgabengebiet. Auch wenn es sich primär «nur» um Angebotsberatung als Informationsweitergabe handelt, kommt dieser Personalkategorie damit eine anspruchsvolle und wichtige Tätigkeit zu.

Interessant ist zudem ein Blick in den Umfang der Beratungsleistungen:

- Bereichs- und Programmverantwortliche verbringen durchschnittlich fast ein Viertel ihrer Arbeitszeit (23 %) mit beratenden Tätigkeiten.
- Bei den Kursleitenden ist es etwas weniger (16 %).
- Das administrative Personal setzt durchschnittlich einen Fünftel (19 %) seines Pensums für Beratung ein.
- Den grössten Umfang nehmen Beratungsleistungen erwartungsgemäss beim auf Beratung spezialisierten Personal ein. Diese Fachpersonen sind zwar ebenfalls hauptsächlich mit anderen Aufgaben beschäftigt, setzen aber etwa ein Drittel ihrer Arbeitszeit (32 %) für beratende Tätigkeiten ein.

Insgesamt bewegt sich der Aufwand für Beratungsaufgaben beim nicht auf Beratung spezialisierten Personal also im Bereich von durchschnittlich rund 20 Prozent ihrer Arbeitszeit. Personen mit einer Spezialisierung auf diesem Gebiet setzen rund 30 Prozent ihres Pensums dafür ein. Dabei ist zu beachten, dass Mitarbeitende oft mehr als einer Kategorie angehören, also beispielsweise Kursleitende und zugleich Programmverantwortliche sein können. Und eine Spezialisierung in Beratung dürfte oft im Sinn einer Zusatzqualifikation mit einem Kursleiterprofil einhergehen. Schliesslich beschäftigt auch nicht jede Institution alle Personalkategorien. So verfügen etwa nur knapp 30 Prozent der kleinen Einrichtungen über Mitarbeitende, die auf Beratung spezialisiert sind.

### 3.3.2 QUALIFIKATION UND WEITERBILDUNGSBEDARF DES BERATUNGSPERSONALS

Einen etwas differenzierteren Einblick in die Qualifikationsprofile des Beratungspersonals gibt Abb. 10. Etwa ein Fünftel der Organisationen (22 %) gibt an, dass alle oder die meisten Mitarbeitenden, die bei ihnen Beratungsleistungen erbringen, über eine Ausbildung in Beratung oder einem beratungsnahen Gebiet wie Coaching und Supervision verfügen. Eine Weiterbildung auf diesem Gebiet haben die Beratenden bei etwa einem Drittel der Anbieter absolviert (36 %).

Die am stärksten verbreitete Qualifikation von Personen, die bei Weiterbildungsinstitutionen Beratungsaufgaben wahrnehmen, ist aber die didaktische Ausbildung. Fast drei Viertel der Anbieter (72 %) setzen in der Beratung vorwiegend oder ausschliesslich didaktisch ausgebildetes Personal ein. Verbreitet sind auch Weiterbildungen in Lernbegleitung (50 %) und Angebotsberatung (68 %). Ob es sich bei den Weiterbildungen zur Angebotsberatung um hausinterne, auf das eigene Angebot ausgerichtete oder um externe Weiterbildungen handelt, kann hier nicht festgestellt werden.

Die obigen Zahlen beziehen sich auf Weiterbildungsanbieter, bei denen alle oder die meisten Beratungspersonen über die jeweilige Qualifikation verfügen. Zusätzlich beschäftigt ein relativ grosser Anteil der Organisationen vereinzelte Mitarbeitende mit den erwähnten Qualifikationen. So beschäftigt etwa jeder dritte Anbieter in der Beratung einzelne Mitarbeitende, die eine Weiterbildung in Lernberatung absolviert haben.

Neben den hier erfassten Aus- und Weiterbildungen erwähnen die Befragten vereinzelt weitere beraterrelevante Qualifikationen, darunter pädagogische Aus- und Weiterbildungen, branchenspezifische höhere Berufsbildungen sowie Hochschulabschlüsse mit Beratungsbezug. Einige Befragte betonen zudem, dass auch die Erfahrung im Beratungsbereich als Qualifikation zu berücksichtigen sei.

### Welche Qualifikationen besitzen die Personen, die in Ihrer Institution Beratung in der Weiterbildung erbringen?

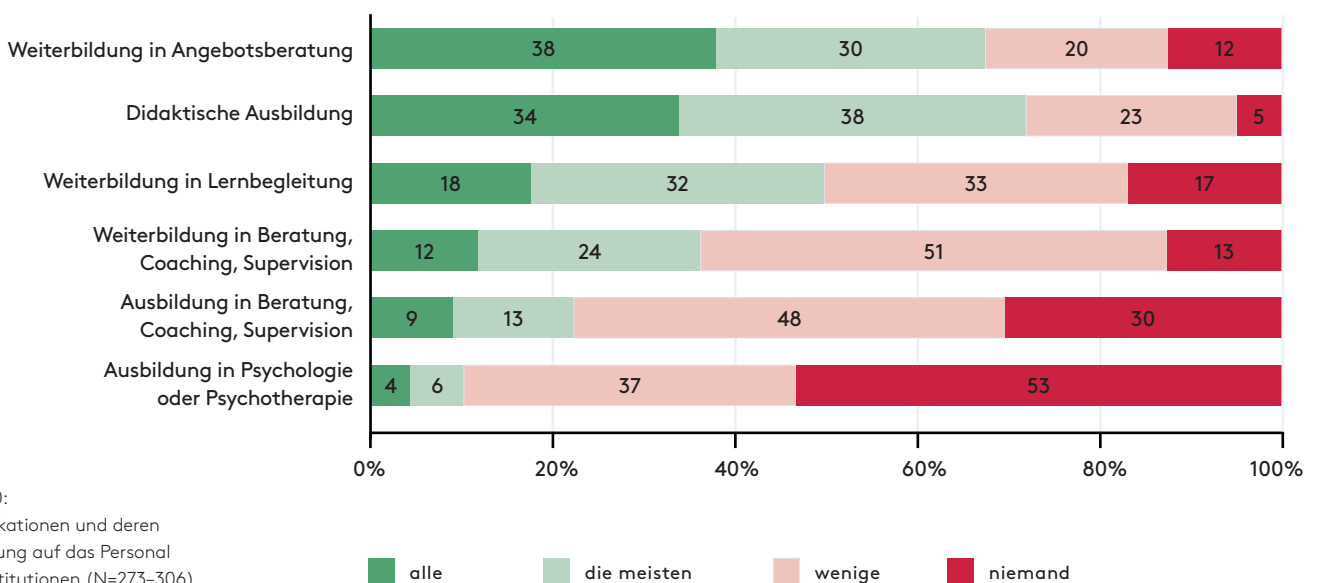


Abb. 10:  
Qualifikationen und deren  
Verteilung auf das Personal  
der Institutionen (N=273-306)

Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Weiterbildungseinrichtungen ihre Informations- und Beratungsleistungen durch Mitarbeitende erbringen lassen, die pädagogisch oder beraterisch qualifiziert sind, also zumindest über vereinzelte Weiterbildungen auf diesem Gebiet verfügen. Pädagogisch-didaktische Aus- und Weiterbildungen

sind dabei deutlich verbreiteter als spezifische beraterische Aus- und Weiterbildungen. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, die Komponente Beratung als eine Querschnittsaufgabe des Personals auch in didaktischen Ausbildungen (wie z.B. dem SVEB-Zertifikat) zu stärken. Dies könnte zu einer weiteren Professionalisierung der informierenden und beraterischen Tätigkeit beitragen.

Insgesamt sind zwei Drittel der Anbieter (64%) der Ansicht, bei ihnen würden sämtliche Personen, die Beratungsaufgaben übernehmen, über eine entsprechende Qualifikation verfügen. Bei weiteren 24 Prozent sind nur wenige Personen ohne spezifische Qualifikation in der Beratung tätig. Bei den restlichen 12 Prozent der Institutionen werden alle Beratungsleistungen von Mitarbeitenden erbracht, die über keinerlei pädagogische oder beratungsbezogene Qualifikation verfügen.

Es ist anzunehmen, dass die Anbieter Mitarbeitende ohne oder mit nur geringer beratungsspezifischer Qualifikation eher bei informativen und damit einfacheren Beratungsaufgaben einsetzen. Wie dies im Alltag aussehen kann, schildert ein Anbieter wie folgt:

«Die administrativen Mitarbeiter/innen haben nur interne Weiterbildungen im Bereich Angebotsberatung. Sie beraten aber auch nur am Telefon oder per Mail zu einfachen Fragestellungen wie Zulassungsabklärungen und Vergleich mit anderen Angeboten. Komplexere Beratungen machen Lehrgangsleitende (oder die Leiterin Weiterbildung), die didaktische Ausbildung, oft Führungsausbildung/-erfahrung und teilweise auch Coaching-Ausbildungen haben.» (Fall 17)

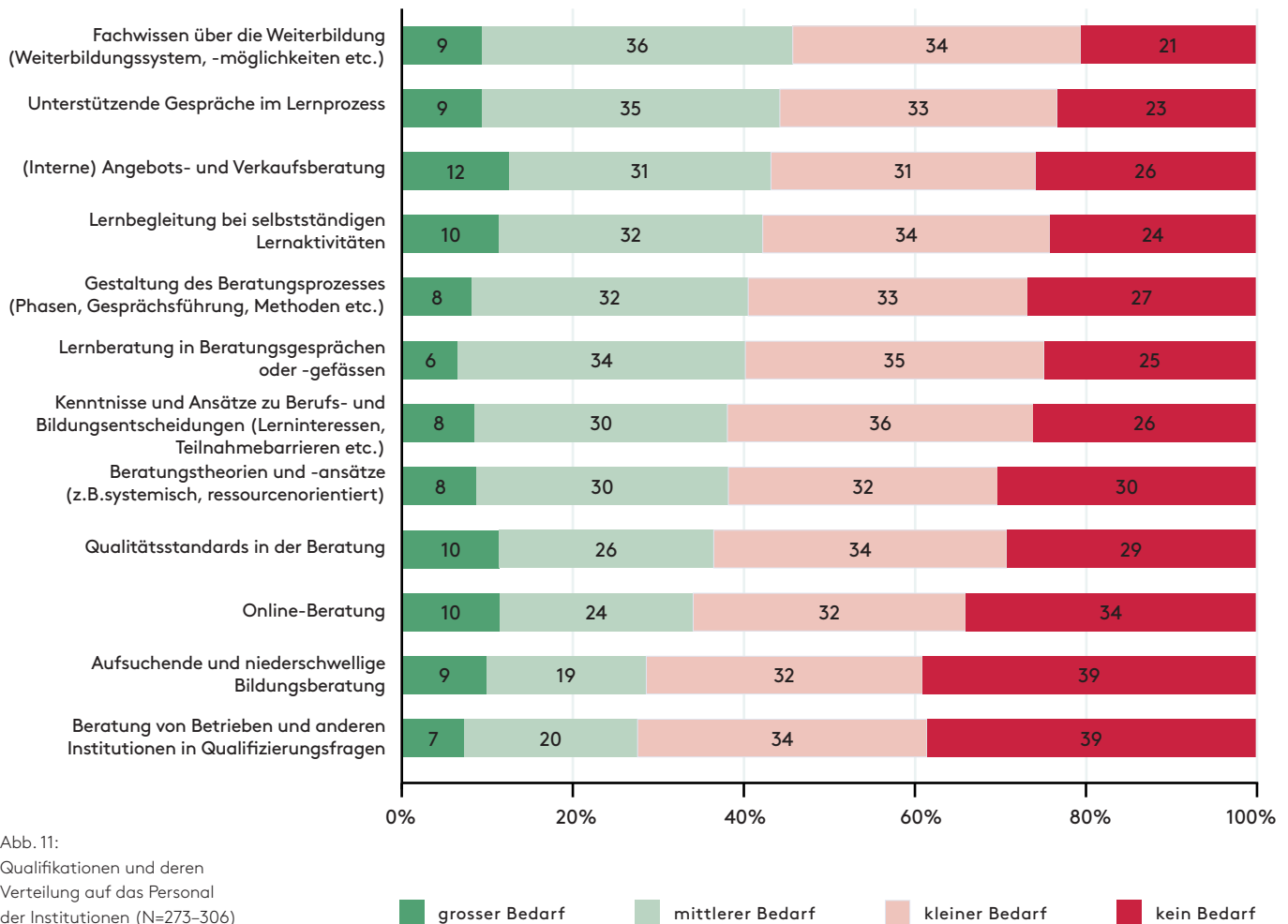
Zu berücksichtigen ist ausserdem, dass der Beratungsbedarf in den Institutionen je nach Umfang und Ausrichtung des Weiterbildungsangebotes unterschiedlich gross sein kann, wie folgender Fall veranschaulicht:

«Wir sind ein kleines Weiterbildungszentrum, das vor allem Sprach- und IT-Kurse anbietet. Ich bin die Leiterin dieser Abteilung und habe eine Ausbildung im Bereich Coaching. Man kann bei uns kein CAS oder andere Lehrgänge absolvieren. Daher ist auch der Bedarf an Beratung eher klein und beschränkt sich vor allem darauf, welches Niveau die Teilnehmenden für ihren Sprachkurs wählen sollen.» (Fall 136)

Neben den bestehenden Beratungskompetenzen nehmen die Anbieter auch einen Bedarf zur weiteren Qualifikation ihres Personals wahr (vgl. Abb. 11). Dabei zeigt sich, dass kein Thema besonders hervorsticht. Über alle abgefragten Themen hinweg sehen rund 30 bis 45 Prozent der Befragten einen grossen oder mittleren Weiterbildungsbedarf. Etwa ein Drittel der Befragten nimmt einen geringen Weiterbildungsbedarf wahr. Weitere ca. 20 bis 40 Prozent stellen in diesen Bereichen keinen Weiterbildungsbedarf fest, weil sie entwe-

der der Ansicht sind, ihr Personal sei hinreichend qualifiziert, oder weil einzelne Themen – wie beispielsweise Online-Beratung, aufsuchende Bildungsberatung oder Beratung von Betrieben – für die Institution nicht relevant sind.

### Welchen Weiterbildungsbedarf hat das Personal Ihrer Institution im Bereich Beratung?



Der wahrgenommene Weiterbildungsbedarf scheint auch mit der Grösse der Organisation zusammenzuhängen: Je grösser die Institution, desto höher ist auch der festgestellte Weiterbildungsbedarf. Ob es sich tatsächlich um einen höheren Bedarf handelt oder um eine grössere Bereitschaft und bessere finanzielle Möglichkeiten, in die Weiterbildung des Beratungspersonals zu investieren, lässt sich hier nicht feststellen.

Bei sehr kleinen Organisationen scheinen sich die Beratungsaufgaben teilweise auf eine einzige Person zu konzentrieren, was ebenfalls zu einem geringen Weiterbildungsbedarf führen kann, wie dieser Fall zeigt:

«Wir sind eine ganz kleine Einrichtung, die Schulleitung übernimmt 95% der Beratung. Deswegen gibt es fast keinen Weiterbildungsbedarf.» (Fall 26)

Insgesamt lässt sich feststellen, dass in den Einrichtungen durchaus ein nicht unerheblicher Bedarf an Weiterbildung bezogen auf Beratung besteht. Dabei sticht kein Thema besonders hervor, eher sind alle abgefragten Themen von einer gewissen Relevanz. Dieses Ergebnis spricht dafür, der Beratung als Querschnittsaufgabe ein angemessenes Gewicht in der Aus- und Weiterbildung des Personals in der Weiterbildung zukommen zu lassen.

### 3.4 STELLENWERT DER BERATUNG FÜR DIE INSTITUTIONEN

Die Kernaufgabe von Weiterbildungseinrichtungen besteht in der Regel darin, Weiterbildungsangebote durchzuführen. Entsprechend naheliegend ist es, dass Beratung als Dienstleistung dazu dient, Teilnehmende zu informieren und ihnen Orientierung zu bieten. Diese Bedeutung hat Beratung denn auch für fast alle Anbieter (97%). Nicht überraschend ist auch, dass die überwiegende Mehrheit der Anbieter (92%) der Beratung eine wichtige Rolle bei der Förderung des Lernerfolgs der Teilnehmenden attestiert. Etwas weniger ausgeprägt ist der Stellenwert der Beratung zur Begleitung von digitalem Lernen (75%).

Die Mehrheit der Anbieter schreibt der Beratung noch weitere positive Wirkungen zu, darunter im Bereich Marketing: Neun von zehn Anbietern sind der Ansicht, Beratung sei wichtig für die Kundengewinnung und würde die Attraktivität der Bildungseinrichtung erhöhen. Auch zur Gewährleistung der Qualität leisten Beratungsleistungen gemäss Einschätzung der Anbieter einen substanziellen Beitrag (85%). Wesentlich geringer scheint die ökonomische Bedeutung von Beratungsleistungen. So sehen nur 45 Prozent der Befragten Beratungsleistungen als wichtige Einnahmequelle für die Institution.

#### Wie wichtig sind Beratungsleistungen...

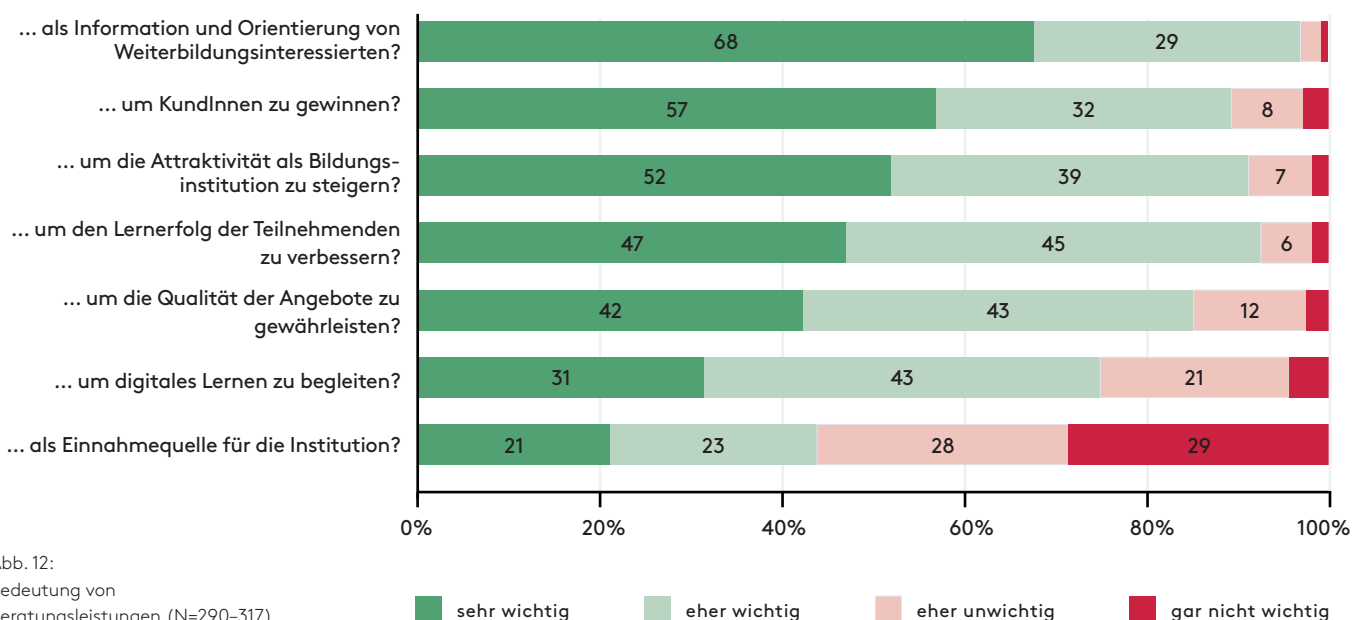


Abb. 12:  
Bedeutung von  
Beratungsleistungen (N=290-317)

Die Frage nach der Relevanz der Beratungsdienstleistungen aus Sicht der Weiterbildungsinstitutionen ist auch eine Frage danach, wie stark sie Beratung als eigenständiges Tätigkeitsfeld wahrnehmen. Um diesen Aspekt zu beleuchten, wurde in der Studie zusätzlich gefragt, ob Beratungsleistungen erfasst und dokumentiert werden. Tatsächlich erfasst nur etwas mehr als die Hälfte der Anbieter (57%) die eigenen Beratungsleistungen, wovon wiederum etwa die Hälfte sämtliche Beratungen erfasst (31%). Die Übrigen (26%) erfassen und dokumentieren nur bestimmte Beratungsleistungen, und zwar insbesondere Lern- und Bildungsberatung, Informationsveranstaltungen im Bereich der Angebotsberatung sowie Beratungen, die eine bestimmte Dauer überschreiten, eine spezifische Zielgruppe betreffen oder ein bestimmtes Programm wie etwa Weiterbildungen im Auftrag der Regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV). Die Anbieter sehen Beratung also durchaus als eigenständiges, differenziertes Tätigkeitsfeld, trotzdem verzichtet ein grosser Teil von ihnen darauf, die entsprechenden Leistungen zu erfassen und zu dokumentieren.

Ein weiterer Aspekt, der auf den Stellenwert von Beratung als Tätigkeitsfeld von Weiterbildungsanbietern schliessen lässt, ist die Finanzierung. Bei der überwiegenden Mehrheit der Weiterbildungsanbieter (77%) sind Beratungsleistungen für die Kundinnen und Kunden sowie die Teilnehmenden kostenlos. Bei manchen Anbietern (16%) ist die Beratung teilweise kostenpflichtig, und ein kleiner Teil der Einrichtungen (7%) stellt Beratungsleistungen grundsätzlich in Rechnung.

Zu den kostenpflichtigen Leistungen gehören insbesondere Beratungen, die in formellen Beratungsgefässen und im Rahmen terminierter Gespräche stattfinden oder eine gewisse, definierte Dauer überschreiten. Dies betrifft primär die Bildungs- und die Lernberatung. Bei der Angebotsberatung wird teilweise die Einstufung und Prüfung der Zulassung in Rechnung gestellt, wobei hier nicht per se die Beratungstätigkeit kostenpflichtig ist, sondern der Aufwand für die Prüfung der Unterlagen und für das Einstufungsverfahren. In Rechnung gestellt werden auch Beratungsleistungen, die über Programme wie jene der Regionalen Arbeitsvermittlungen (RAV) finanziert sind.

Wie die Kommentare der Weiterbildungsorganisationen zeigen, lässt sich nicht immer klar unterscheiden, ob für Beratungen bezahlt wird oder nicht, so etwa in Fällen, bei denen die Beratung in den Kurskosten inbegriffen ist. Wie das aussehen kann, zeigt dieser Anbieter:

«Alle formelle Beratung (Lehrcoaching, Lehrsupervision, Ausbildungssupervision) ist kostenpflichtig und wird extra verrechnet. Ausnahme sind die Interventionen, welche wir für die Teilnehmenden organisieren und die sie sich selbst geben. Alle Beratung innerhalb oder am Rand von Ausbil-



dungssequenzen ist kostenpflichtig, gilt aber mit dem Teilnahmebeitrag für den Kurs als abgegolten. Alle Beratung vor einem Vertrag (also v.a. Informations- und Angebotsberatung) wird nicht berechnet.» (Fall 121)

Wieder anders gelagert sind Beratungsleistungen, die explizit in Kursform erbracht werden, wie etwa in diesem Fall:

«Einige Beratungsleistungen sind Teil des Weiterbildungsangebots, welches natürlich kostenpflichtig ist. Standortbestimmungen werden als Kursangebote geführt und kosten.» (Fall 96)

Beratungsleistungen machen insgesamt gut einen Fünftel des Arbeitspensums des Personals aus, generiert aber bei der Hälfte der Anbieter kaum direkte Einnahmen. Interessant ist zudem, dass unter den Institutionen (21%), die Beratung tatsächlich als sehr wichtige Einnahmequelle sehen (s. Abb. 12), die Mehrheit sagt, sie würden ihre Beratungsleistungen kostenlos anbieten. Möglicherweise kommt der finanzielle Gewinn, den Anbieter aus ihren Beratungsdienstleistungen beziehen, also nicht primär über bezahlte Beratungsleistungen zustande, sondern auf indirektem Weg: indem das Angebot an (kostenloser) Beratung die Attraktivität der Bildungsinstitution steigert, die Teilnehmergebung erleichtert und die Bindung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Institution fördert. Dies legen Aussagen wie diese nahe:

«Die Beratung schlägt sich indirekt in den Einnahmen nieder: durch die Gewinnung von Interessent/innen und durch die Bindung von Absolvent/innen.» (Fall 87)

Beratung leistet aus Sicht der Institutionen schliesslich auch einen wesentlichen Beitrag zur Qualität der Angebote und zur Verbesserung des Lernerfolgs. Rund 90 Prozent der Anbieter sehen Beratung als in dieser Hinsicht relevant.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass fast alle Weiterbildungseinrichtungen ihre Beratungsleistungen als wichtiges Tätigkeitsfeld wahrnehmen. Dieses beansprucht rund einen Fünftel des Arbeitsaufwandes des Weiterbildungspersonals (vgl. Kap. 3.3.1) und trägt aus Sicht der Institutionen neben der Förderung von Orientierung und Lernerfolg auch wesentlich zur Teilnehmergebung und zur Attraktivität der Institution bei.

Trotzdem verzichtet fast die Hälfte von ihnen darauf, diese für eine Ermöglichung von lebenslangem Lernen zentralen Leistungen zu erfassen und zu dokumentieren. Um die tatsächlichen Leistungen von Weiterbildungseinrichtungen nach aussen darstellen zu können, könnte hier eine Entwicklungsaufgabe bezogen auf die interne Dokumentation und Statistik gesehen werden.

### 3.5 TENDENZEN UND ENTWICKLUNGEN

Um Anhaltspunkte für die Entwicklung des Tätigkeitsfeldes Beratung bei Weiterbildungseinrichtungen zu erhalten, wurde zum einen nach den Veränderungen in den letzten fünf Jahren, zum anderen nach künftigen Herausforderungen gefragt.

#### 3.5.1 ENTWICKLUNG DER LETZTEN FÜNF JAHRE

Gemäss Einschätzung der befragten Anbieter ist der Umfang der Beratungsleistungen in den letzten fünf Jahren bei allen drei Beratungsformen gestiegen, wobei der Anstieg in der Bildungsberatung etwas weniger ausgeprägt ist als in den anderen beiden Beratungsformen. Eine sinkende Nachfrage nach Beratungsleistungen stellen nur sehr wenige Anbieter fest (vgl. Abb. 13).

Bei der Informations- und Angebotsberatung wird die grösste Zunahme bei der Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten der eigenen Institution und beim Thema Kurswahl und Einstufung festgestellt. In beiden Fällen nehmen rund 60 Prozent der Befragten für die letzten fünf Jahre eine Zunahme der Beratungsleistungen wahr. Etwas weniger stark, aber ebenfalls deutlich zugenommen hat die Beratung zu Finanzierungsmöglichkeiten (52 %).

Bei der Lernberatung verzeichnen 60 Prozent der Anbieter eine steigende Nachfrage nach Begleitung und Unterstützung bei selbstständigen Lernaktivitäten. Rund die Hälfte der Anbieter (49 %) stellt auch eine wachsende Nachfrage nach Beratungsgesprächen und -gefässen fest, in denen zu Lernressourcen, -strategien und -methoden beraten wird oder Fragen zur Lernorganisation geklärt werden können.

Im Fall der Bildungsberatung stellen die Anbieter ebenfalls eine Zunahme der Beratungsleistungen fest. Diese ist aber weniger stark als bei der Angebots- und der Lernberatung – mit einer Ausnahme: Beim Thema «Weiterbildungsangebote im Berufs-/Praxisfeld und deren Einordnung ins Bildungssystem» nehmen auch hier 60 Prozent der Anbieter eine steigende Nachfrage wahr. Bei den übrigen Themen – Laufbahn/Karriere, beruflicher Wiedereinstieg, Standortbestimmung, Kompetenzbilanzierung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse – stellen rund 30 bis 40 Prozent der Befragten in den letzten fünf Jahren eine Zunahme der Beratungsleistungen fest.

## Wie hat sich der Umfang an Beratungsleistungen an Ihrer Institution zu folgenden Themen in den letzten fünf Jahren verändert?

INFORMATIONEN- / ANGEBOTSBERATUNG

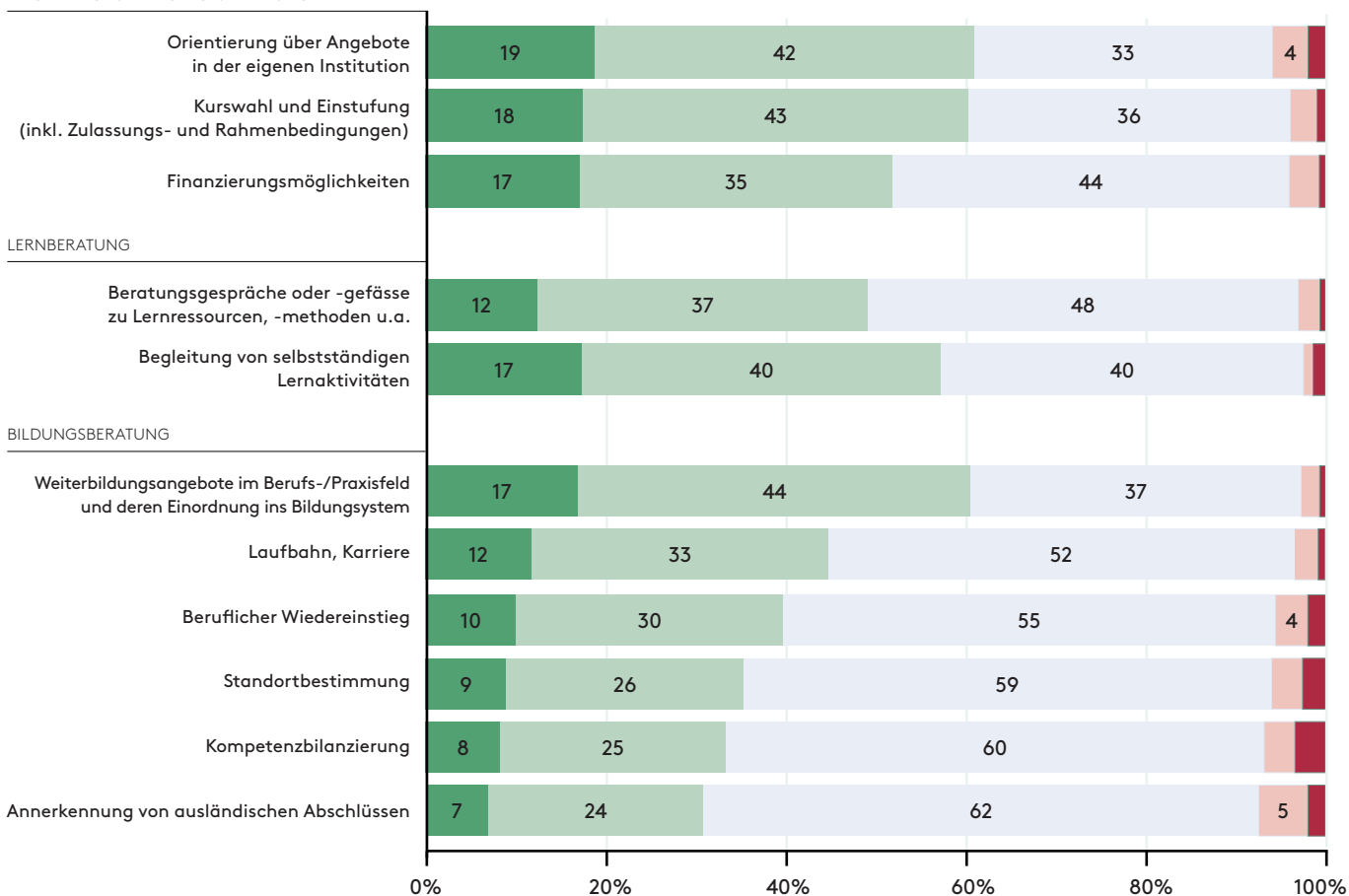


Abb. 13: Entwicklung der Beratungsleistungen (N=201-302, ohne Option «bieten wir nicht an»)

■ stark gestiegen   
 ■ leicht gestiegen   
 ■ unverändert   
 ■ leicht gesunken   
 ■ stark gesunken

Bei dieser Darstellung ist zu beachten, dass sie auf einer aktuellen Einschätzung der Befragten beruht und nicht auf einer Messung des tatsächlichen Beratungsumfangs. Wie in Kap. 3.4 festgehalten, erfasst und dokumentiert zudem nur gut die Hälfte der Anbieter die erbrachten Beratungsleistungen, wobei manche alle Leistungen, andere nur ausgewählte Beratungen erfassen und dokumentieren. Die meisten Anbieter wären demnach gar nicht in der Lage, genaue Angaben zum Umfang ihrer Beratungsleistungen zu liefern.

Entsprechend kann hier nicht beurteilt werden, inwiefern der Umfang tatsächlich im hier dargestellten Ausmass zugenommen hat. In den letzten Jahren hat das Thema Beratung im öffentlichen Diskurs zu Bildung und Bildungspolitik an Aufmerksamkeit gewonnen; es ist nicht auszuschliessen, dass sich dies auf die Einschätzung der Befragten ausgewirkt hat und sie dazu tendieren könnten, die effektive Zunahme der Nachfrage nach Beratung zu überschätzen. Nichtsdestoweniger scheint Beratung wichtiger geworden zu sein.

### 3.5.2 ENTWICKLUNG IN DEN NÄCHSTEN DREI BIS FÜNF JAHREN

In einer offen formulierten Frage wurden die Anbieter gebeten, Entwicklungen zu skizzieren, die sie für die Beratung in der Weiterbildung in den nächsten drei bis fünf Jahren erwarten. Von den 383 Befragten haben 136 Angaben dazu gemacht.

Die Vielfalt der Antworten widerspiegelt eindrücklich die Heterogenität des Feldes und die vielseitigen Perspektiven auf Beratung in der Weiterbildung.

Inhaltlich reichen die erwarteten Entwicklungen von Veränderungen beim Beratungsumfang über veränderte Beratungsansprüche der Kursteilnehmenden bis hin zu einem Wandel der Lernformen. Im Folgenden wird weniger auf die Häufigkeit der Nennungen fokussiert, vielmehr sollen verschiedene Entwicklungstendenzen, Themen und Perspektiven aufgezeigt werden, mit denen sich die Weiterbildungsorganisationen auseinandersetzen.

Ein zentrales Thema für die Weiterbildungsanbieter im Hinblick auf die zukünftigen Entwicklungen ist der **Umfang** der Beratungsleistungen. Bei den Antworten, die sich darauf beziehen, geht die Mehrheit der Befragten von einem steigenden Bedarf an Beratung in den nächsten Jahren aus. Sofern dies begründet wird, werden die zunehmende Heterogenität des Weiterbildungsmarktes und die Vielfalt an Bildungswegen oder auch die raschen Veränderungen in den Berufen angeführt. Was u.a. zu einer «Zunahme der individuellen, massgeschneiderten Beratung und Begleitung» führen wird (Fall 192). Ein kleinerer Teil der befragten Weiterbildungsanbieter geht davon aus, dass sich hinsichtlich des Umfangs an Beratungsleistungen bzw. der Intensität von Beratung in den nächsten drei bis fünf Jahren keine Veränderungen abzeichnen werden, weil bspw. die Kapazitäten dafür fehlen: «Wir werden wahrscheinlich keine Ressourcen haben, um Aktivitäten in diesem Bereich zu entwickeln (Fall 308, übersetzt aus dem Französischen). Zudem gehen zwei Institutionen davon aus, dass der Umfang an Beratungsleistungen abnehmen wird.

Manche Anbieter sehen zudem einen steigenden Bedarf an Beratungsleistungen im Zusammenhang mit dem vermehrten Streben nach **Abschlüssen** und **Zertifikaten**. Die Ausdifferenzierung von Abschlussmöglichkeiten im Tertiärbereich führe zu einem Beratungsbedarf sowohl bei den Individuen als auch bei Arbeitgebern, da Inhalte und Nützlichkeit dieser Abschlüsse häufig diffus oder intransparent erscheinen würden:

«Es ist ganz allgemein eine Verschulung in Form von Diplomen und Studiengängen auch von Themen zu beobachten, die nicht verschult werden sollten. Lean Management lebt von der Praxis und der Praxiserfahrung, dem Machen von Fehlern. Immer

häufiger treffen wir aber auf Personen mit irgendeiner Art von Diplom/Zertifikat, deren Nutzen nicht ersichtlich ist bei unseren Ansprechpartnern (trotz CAS keine Ahnung von den grösseren Zusammenhängen von Lean Management etc.)» (Fall 35).

Ein weiteres thematisches Feld, das in den nächsten Jahren Einfluss auf die Beratung in der Weiterbildung nehmen wird, ist die **Digitalisierung**. Hier ergibt sich ein zweigeteiltes Bild in den Antworten der Weiterbildungsorganisationen.

Zum einen wird eher allgemein angenommen, dass sich infolge der Digitalisierung in den nächsten Jahren das Unterrichten verändern wird, bspw. durch vermehrten Einsatz von «blended learning», was sich auch auf die Form und Inhalte der Lernberatung auswirken wird. So wird der «vermehrte Einsatz von blended learning zur Folge haben, dass die Teilnehmenden in einer «gemischten» Weiterbildung (Präsenz und Distanz) begleitet und beraten werden müssen» (Fall 358, übersetzt aus dem Französischen).

Zum anderen zeigen die Antworten, dass sich für die nächsten drei bis fünf Jahre konkrete Entwicklungen im Bereich der Online-Beratung und der Verwendung von Online-Tools abzeichnen. Ein Teil der Weiterbildungsorganisation gibt explizit an, diese (weiter) ausbauen zu wollen.

Neben diesen zentralen Themen wurden die zu erwartenden Entwicklungen aus verschiedenen Perspektiven skizziert. Zum einen wurden die Entwicklungen für die nächsten Jahre aus der Perspektive der **Weiterbildungsorganisation** beschrieben. Zum anderen wurde auf die in der Beratung tätigen Personen und die Individuen, die beraten werden, fokussiert.

Die Antworten, die sich auf die Weiterbildungsorganisation beziehen, thematisieren die Einstellung der eigenen Organisation zu Beratung bzw. welche Bedeutung diese Dienstleistung hat. So gibt es Weiterbildungsorganisationen, die planen, eine Stelle für Beratung zu schaffen. Verschiedene Anbieter weisen zudem darauf hin, dass Beratung ein B2B-Prozess sei und auch in Zukunft eine persönliche Leistung bleiben werde. Auch wenn sich die «Digitalisierung in der Beratung [verbreitet], setzen [wir] auf die persönliche Beratung, die immer individuell ist» (Fall 181). Als möglich wird auch erachtet, dass Institutionen [zukünftig] «nach der Qualität ihrer Beratungsleistung beurteilt und ausgesucht» werden (Fall 49), so dass Beratung über den Erfolg/Nichterfolg einer Institution mitentscheiden würde (Fall 193).

Wenn auch nicht in grossem Umfang, gehen doch verschiedene Nennungen auf die in der **Beratung tätigen Personen** und deren Professionalisierung ein. Aufgrund des zunehmenden und veränderten Beratungsbedarfs «müssen sich [die Mitarbeitenden] für die neuen Beratungsaufgaben besser qualifizieren» (Fall 31).

Auch wird in diesem Zusammenhang ausgeführt, dass die Digitalisierung die Beratenden vor grosse Herausforderungen stellen werde.

Bei der Perspektive, die auf die zu beratenden **Individuen** fokussiert, skizzieren die Befragten Entwicklungen, die sich teils bereits jetzt vollziehen. So wird einerseits positiv festgehalten, dass Beratung von den Individuen als «alltägliche Leistung» wahrgenommen werde, die gerne in Anspruch genommen wird. Andererseits nehmen die Weiterbildungsorganisationen ein hohes und weiter steigendes Anspruchsniveau der Ratsuchenden wahr, die eindeutige und schnelle Antworten auf ihre Fragen und Anliegen erwarten. Die «Leute wollen zu oft ‹Subito-Leistungen›, statt sich auf einen Prozess einzulassen» (Fall 137). Auch werden die zunehmende Individualisierung der Berufs- und Lebenswege und die damit verbundenen vielfältigen Möglichkeiten als eine grosse Herausforderung für die Beratung wahrgenommen.

Vergleicht man die beschriebenen Entwicklungstendenzen mit den Entwicklungen der letzten fünf Jahre (Kap. 3.4.1), so fällt auf, dass sich die Anbieter mit bestimmten Themen – wie bspw. dem vermehrten Bedarf an orientierender Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten oder den veränderten Bedürfnissen in der Lernberatung – schon in der Vergangenheit auseinandergesetzt haben und somit keine «neuen» Entwicklungstendenzen feststellen. Anzunehmen ist, dass die Anbieter von einer forcierten Digitalisierung in den nächsten Jahren ausgehen, die zu weiteren Veränderungen sowohl bei den Lehr-, Lern-, Abschluss- und Bildungsformen als auch bei den Kommunikationsformen und den Zugängen zu Informationen führen wird. Dies kommt auch in den Herausforderungen zum Ausdruck, die die Anbieter für die Beratung in der Weiterbildung beschreiben.

### **Herausforderungen**

Die grösste Herausforderung für ihre Beratungsleistungen sehen die Befragten beim Wandel von Lernformen und Medien, also im Bereich der Lernberatung (vgl. Abb. 14). 60 Prozent der Anbieter meinen, auf diesem Gebiet würden in den nächsten Jahren schwierige Aufgaben auf sie zukommen. Immerhin 40 Prozent erwarten entweder keinen Wandel der Lernformen und Medien oder nehmen diesen nicht als Herausforderung wahr, was angesichts des aktuellen Digitalisierungsprozesses in der Weiterbildung eher erstaunlich ist.

Für mehr als die Hälfte der Weiterbildungseinrichtungen stellen auch die Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarktes sowie die Vielfalt der Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufswege eine Herausforderung für die Beratung dar. Diese Themen stehen vor allem in der Bildungsberatung im Zentrum, sie können aber auch für die Informations- und Angebotsberatung von Bedeutung sein, wenn Teilnehmende bei Beratungen zu Kurswahl und -einstufung beispielsweise nach Anschlussmöglichkeiten auf dem Weiterbildungsmarkt fragen.

Eine weitere grosse Herausforderung sehen die Anbieter in der Vielfalt der Themen und Inhalte, die im Rahmen von Beratungen behandelt werden sollen.

Damit sehen die Weiterbildungseinrichtungen die grössten Herausforderungen für die Beratung in den nächsten Jahren in Entwicklungen, die auch ausserhalb ihrer Institution in Gang sind: bei der Vielfalt und Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsfeldes und beim Wandel der Lernformen und Medien.

Doch auch innerhalb der Weiterbildungsinstitutionen stellen sich anspruchsvolle Aufgaben. Fast die Hälfte der Anbieter (45%) sieht sich in den nächsten Jahren in Bezug auf die Beratung mit einem Ungleichgewicht von Aufwand und Ertrag konfrontiert. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Anbieter eine steigende Nachfrage nach Beratung erwarten, ihre entsprechenden Leistungen aber grösstenteils kostenlos anbieten (vgl. Kap. 3.3). Für diese Annahme spricht, dass 40 Prozent der Befragten fehlende Kapazitäten für die Beratung als künftige Herausforderung wahrnehmen.

Keine grösseren Herausforderungen sehen die Weiterbildungseinrichtungen hingegen bei den Beratungskompetenzen ihres eigenen Personals. Nur gerade 15 Prozent der Anbieter sehen sich in diesem Bereich mit grösseren Schwierigkeiten konfrontiert.

#### Welche Herausforderungen stellen sich an Ihrer Institution in Bezug auf die Beratungstätigkeit?

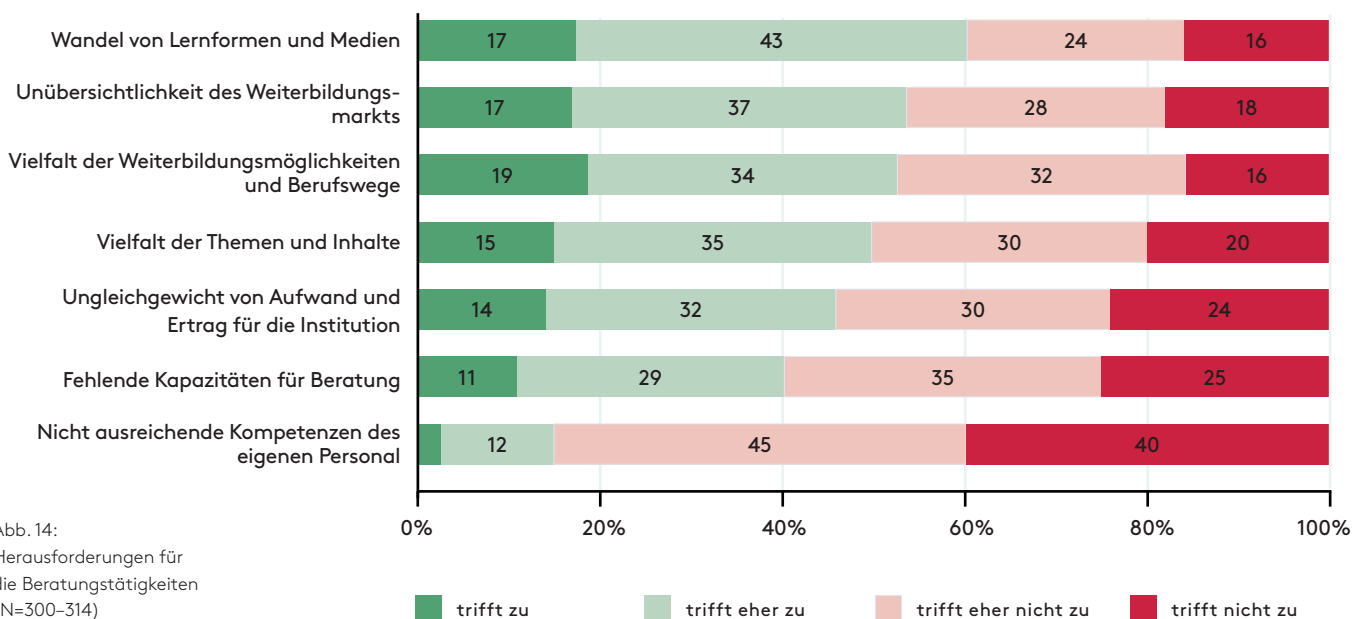


Abb. 14:  
Herausforderungen für  
die Beratungstätigkeiten  
(N=300-314)

In Bezug auf die eigene Institution scheinen die Weiterbildungsanbieter also vor allem die personellen und finanziellen Ressourcen als Herausforderung wahrzunehmen, während sie sich hinsichtlich der Beratungskompetenzen ihres Personals keine Sorgen machen.

Komplexer präsentiert sich die Situation in Bezug auf den grösseren Kontext: den Weiterbildungsmarkt, die Entwicklung der Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufswege, den Wandel der Themen, Inhalte, Lernformen und Medien. In allen diesen Bereichen nehmen die Befragten eine steigende Vielfalt und Unübersichtlichkeit wahr, welche zu steigenden Anforderungen an die Beratung führen könnte. Diese Herausforderungen zu bewältigen, dürfte eine anspruchsvolle Aufgabe werden, wenn es den Institutionen an personellen und finanziellen Ressourcen für die Beratung mangelt.

### **3.6 FAZIT**

Beratung ist für die Weiterbildungsanbieter in der Schweiz ein wichtiges Handlungsfeld. Diese Annahme, die der vorliegenden Studie vorausging, konnte durch die Befragung von 383 Weiterbildungsanbietern bestätigt werden. Nur wenige der befragten Anbieter führen keine Beratungen durch. Ausserdem macht die Beratungstätigkeit für das Weiterbildungspersonal immerhin gut ein Fünftel des gesamten Arbeitspensums aus. In dieses Tätigkeitsfeld involviert sind sämtliche Personalkategorien von der Administration über die Programmplanenden bis hin zu spezialisierten Beratenden. Auch die Bedeutung, die Weiterbildungsanbieter der Beratung zuschreiben, ist sehr hoch. Sie dient in erster Linie der pädagogischen Unterstützung von Weiterbildungsinteressierten und Teilnehmenden sowie der Qualitätssicherung, ist aber auch für den Geschäftserfolg zentral.

Auf der Grundlage dieser Studie lassen sich einige Schlüsse zur aktuellen Situation sowie Ansatzpunkte für die weitere Entwicklung der Beratungsleistungen bei Weiterbildungsanbietern ziehen.

#### **Hohe Relevanz der Beratung**

Die Studie unterscheidet drei Beratungsformen: Informations- und Angebotsberatung, die auf das Angebot des beratenden Anbieters fokussiert, Lernberatung, die im Rahmen laufender Lehrveranstaltungen stattfindet, und Bildungsberatung, die über das eigene Angebot hinausgeht und hauptsächlich Fragen der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und Orientierung betrifft. Nahezu alle befragten Institutionen führen mindestens eine dieser Beratungsformen durch, über 80 Prozent bieten alle drei Beratungsformen an. Am häufigsten durchgeführt wird die Informations- und Angebotsberatung; hier ist neben dem pädagogischen Personal häufig auch administratives Personal involviert. Die Lernberatung folgt an zweiter Stelle und wird insbesondere von Kursleitenden durchgeführt. Auch die Bildungsberatung, die vorwiegend durch Bereichs- und Programmverantwortliche abgedeckt wird, spielt bei fast zwei Dritteln der Anbieter eine Rolle. Damit kann Beratung ein für alle Anbieter relevantes Tätigkeitsfeld betrachtet werden.



## **Spezifische Herausforderungen nach Beratungstypen**

Die Studie gibt einen aktuellen Ein- und Überblick über die Tätigkeiten in den erwähnten drei Beratungsbereichen, darüber hinaus erlaubt diese Kategorisierung in Bezug auf die Herausforderungen und zukünftigen Entwicklungen eine differenzierte Sicht: So stellen die Digitalisierung und der damit einhergehende Wandel der Lernformen für die Lernberatung eine Herausforderung dar, die Anpassungen der Handlungsformen und Kompetenzen erfordert. Für die Informationsberatung entstehen derweil durch dieselbe Entwicklung neue Kanäle und Informationsmöglichkeiten, die in bestehende Abläufe zu integrieren sind. In der Bildungsberatung wiederum betreffen die digitalisierungsbedingten Herausforderungen den eigenen Überblick über die Möglichkeiten und Wege auf dem Weiterbildungsmarkt. Dementsprechend sind auch Weiterbildungen und Wissen in diesen verschiedenen Bereichen gefragt.

## **Kompetenzansprüche der Bildungsberatung**

Bei der Bildungsberatung ist es auf Grundlage der Daten dieser Studie schwierig abzuschätzen, inwiefern die Qualifikationen und Kompetenzen adäquat sind und wie die Professionalität der Beratungsleistungen einzuschätzen ist. In der Bildungsberatung Tätige benötigen zum Beispiel einen tiefen Einblick in den tertiären und quartären Bildungsbereich, fundierte Kenntnisse von Ab- und Anschlüssen und zugleich die Fähigkeit, individuelle Bildungswege aufzuzeigen und Personen dabei zu begleiten. Neben einer unerlässlichen handlungsfeldspezifischen Wissensbasis (Fachwissen Weiterbildung) ist eine feldunspezifische Kompetenzbasis (Beratungs- und Interaktionswissen) gefragt. Da es bisher kaum beratungsspezifische Aus- und Weiterbildungen für das beratende Personal im Weiterbildungsbereich gibt, ist anzunehmen, dass sich viele Personen, die Beratung durchführen, ihre Fähigkeiten durch «learning by doing» aneignen, allenfalls begleitet durch punktuelle Weiterbildungen. Entsprechend könnte hier weiterer Qualifikations- und Professionalisierungsbedarf bestehen.

## **Verstärkte Integration von Beratungskompetenzen in die Aus- und Weiterbildung auf allen Ebenen**

Aus den erwähnten Erkenntnissen können einige Schlüsse für die Qualifikation des beratenden Personals gezogen werden: So lässt die Verbreitung der Beratungstätigkeiten quer durch die verschiedenen Personalkategorien darauf schliessen, dass eine verstärkte Integration der entsprechenden Kompetenzen als Querschnittsthema in die pädagogischen und didaktischen Ausbildungen, die für dieses Feld massgebend sind, einen wichtigen Beitrag zur Professionalisierung der Beratung leisten kann (vgl. z.B. Thomann 2013). In diesem Sinn sollte Beratung also grundsätzlich auf allen erwachsenenbildnerischen Kompetenzstufen und in allen Kompetenzfeldern (Lehre, Planung, Leitung und Management) in den ent-

sprechenden Aus- und Weiterbildungsmodulen thematisiert werden. Dabei sollte auch das administrative Personal nicht vergessen werden. Auch wenn dieses meist nur einfache, auf Information ausgerichtete Beratungsaufgaben wahrnimmt, benötigt es dazu sowohl angebotsspezifisches Fachwissen als auch grundlegendes Beratungs- und Interaktionswissen. Zu Letzterem könnte beispielsweise gehören, bei Personen, die sich für einen Kurs interessieren, einen spezifischen Unterstützungsbedarf – etwa im Bereich Sprache oder Grundkompetenzen – zu erkennen und spezialisierte Beratungspersonen beizuziehen.

### **Herausforderung der Dokumentation von Beratungsleistungen**

Wie eingangs erwähnt, ist in der Weiterbildung in der Schweiz trotz der offensichtlich hohen Bedeutung des Themas bisher wenig über Beratung und Information bekannt. Dies könnte auf zwei Gründe zurückzuführen sein: Erstens erfassen trotz der hohen strategischen Relevanz nur wenige Institutionen alle Beratungen konsequent auf Organisationsebene. Für viele der befragten Organisationen ist es entsprechend schwierig, genaue Aussagen zu Art und Umfang der durchgeführten Beratungen zu machen. Es besteht bei den Weiterbildungsanbietern also ein gewisser Widerspruch zwischen der strategischen Bedeutung und der Dokumentation oder Sichtbarmachung von Beratung. Der zweite Grund, warum über Beratung wenig bekannt ist, hängt mit der Breite dieses Feldes zusammen. Beratung in der Weiterbildung reicht von der Beantwortung kurzer telefonischer Anfragen bezüglich spezifischer Angebote bis hin zur längerfristigen Karrierebegleitung und -planung.

Ohne Erfassung und Dokumentation lassen sich die Beratungsleistungen gegen innen und aussen aber nur schwer sichtbar machen. Eine Folge davon könnte sein, dass Investitionen in diese Leistungen und in die dafür benötigten Qualifikationen einen schweren Stand haben und die Professionalisierung in diesem Bereich damit verzögert wird. Entsprechend würde es sich lohnen, den Beratungsleistungen bei den Weiterbildungsinstitutionen mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

### **Stärkung der trägerunabhängigen Beratung bei gleichzeitigem Erhalt der Beratungsvielfalt**

Neben den erwähnten Herausforderungen verbirgt sich im Beratungsbereich noch eine weitere Problematik: Wenn Weiterbildungsanbieter neutrale Beratungen zu Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten und -angeboten durchführen, können sich auf zwei Seiten Konflikte auftun: Einerseits entstehen Interessenkonflikte zwischen der geforderten Neutralität der Beratung und den Geschäftsinteressen der Schule, die die eigenen Weiterbildungsangebote verkaufen muss. Andererseits übernehmen die grösstenteils privaten Anbieter damit Aufgaben, die auch öffentliche Beratungsstellen für sich beanspruchen. Zwar waren Letz-

tere ursprünglich auf Jugendliche ausgerichtet, inzwischen nehmen sie aber in unterschiedlichem Ausmass auch Erwachsene als Zielgruppe wahr.

Um eine bedarfsgerechte Beratung für Erwachsene sicherstellen zu können, ist eine Diskussion nötig sowohl über den Ausbau trägerunabhängiger, interessenneutraler Beratungsstellen als auch über die Stärkung der vorhandenen Infrastruktur bezogen auf die Zielgruppe Erwachsener. Dabei ist der Erhalt der Vielfalt an Beratungsangeboten verschiedenster Anbieter grundsätzlich als sinnvoll einzustufen. Eine Zentralisierung der Beratung bei nur einem Organisationstypus könnte bei bestimmten Personengruppen und in verschiedenen Milieus zu fremd- und selbstausschliessenden Effekten führen. Entsprechend erscheint es sinnvoll, auch die vielfältigen Beratungsangebote unterschiedlichster Träger zu stärken. Wertvoll ist insbesondere die Nähe zu spezifischen Zielgruppen wie Personen mit Migrationshintergrund oder mit geringen Grundkompetenzen.

### **Weitere Forschung zu Beratung in der Weiterbildung**

Insgesamt liefert die vorliegende Studie einen ersten Überblick über die Themen und die Art und Weise, wie Beratung von Weiterbildungsanbietern in der Schweiz durchgeführt wird. Zudem verdeutlichen sich der Stellenwert von Beratung und die damit verbundenen Herausforderungen. Einen vertieften Einblick könnten insbesondere Detailstudien zur konkreten Beratungspraxis liefern: Mit welchen Beratungsanliegen wenden sich Personen an die Weiterbildungsanbieter? Wie reagieren die Anbieter darauf? Welche Zielgruppen können mit den verschiedenen Beratungsformen wie erreicht werden? Wer führt die Beratung durch? Welche Probleme des Bildungsbereichs spiegeln sich in den Beratungsanliegen? Benötigt werden zudem weitere Strukturdaten, um beispielsweise Lücken im Beratungsangebot zu identifizieren.

## 4 Strukturdaten des Weiterbildungsmarktes

Gemäss Schätzungen beläuft sich die Zahl der Anbieter von Weiterbildungen in der Schweiz auf 2500 bis 3000 Institutionen. Genaue Zahlen dazu gibt es nicht.

Das Sample von 383 Befragten, die in dieser Studie für eine Institution oder eine autonom agierende Schule eines Anbieters geantwortet haben, erlaubt es – bei der Annahme von 3000 Anbietern und der zufälligen Auswahl der Stichprobe –, Rückschlüsse auf den gesamten Weiterbildungsmarkt in der Schweiz mit einer Fehlermarge von 5 Prozent bei einem Konfidenzniveau von 95 Prozent zu ziehen. Im Folgenden werden die Strukturdaten der befragten Institutionen dargestellt, wobei sprachregionale Verteilung, Trägerschaft und Grösse der Organisationen aufgezeigt werden.

### 4.1 SPRACHREGIONALE VERTEILUNG

Abbildung 15 zeigt die prozentuale Verteilung der im Sample vertretenen Anbieter nach ihren Tätigkeitsorten. Wenn Befragte angegeben haben, dass ihre Institution in mehr als einer der drei Sprachregionen tätig sei, wurde diese der Kategorie «überregional» zugeteilt, welche im Sample 17 Prozent ausmacht. Innerhalb dieser Kategorie sind 26 Anbieter in der Deutschschweiz und der Romandie tätig und 32 in allen Sprachregionen. Nur 9 Anbieter agieren ausschliesslich in der italienischen Schweiz, 9 weitere sind in der italienischen Schweiz und einer weiteren Region aktiv.

Anbieter nach Sprachregionen

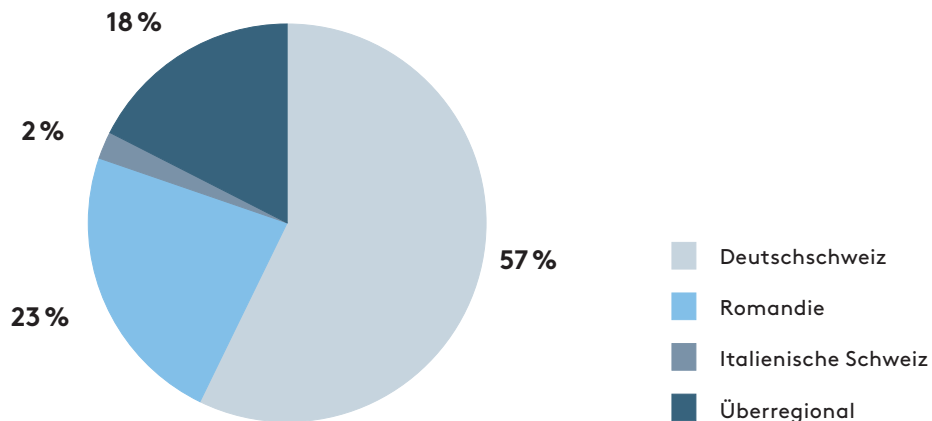


Abb. 15:  
Prozentuale Anteile der Anbieter  
nach Sprachregionen (N=383)

## 4.2 INSTITUTIONELLER KONTEXT UND TRÄGERSCHAFTEN

Da für die Schweiz keine verbindliche Typologie von Weiterbildungsanbietern existiert, wurde der institutionelle Kontext der befragten Anbieter pragmatisch gemäss eigener Zuteilung der Befragten erfasst. Diese Kategorisierung ist allerdings nicht trennscharf. So sind etwa kirchliche Weiterbildungsanbieter auch privat-gemeinnützig und Einzelunternehmen auch privat-kommerziell.

### Anbieter nach institutionellem Kontext

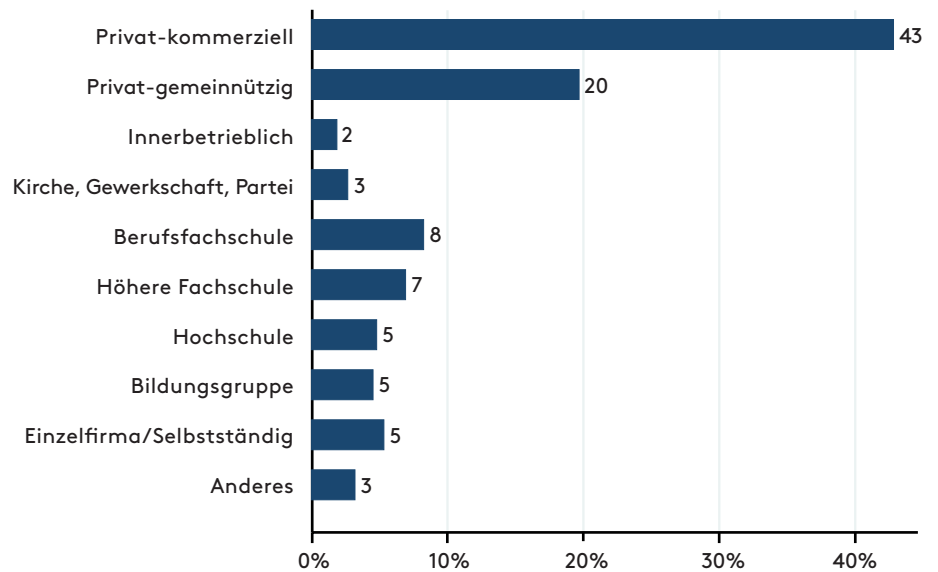


Abb. 16:  
Prozentuale Anteile der Anbieter  
nach institutionellem Kontext (N=376)

Um den Überblick zu erleichtern, wurden drei Trägerschaftskategorien gebildet: privat-kommerziell, privat-gemeinnützig und öffentlich. Innerbetriebliche Institutionen sowie Selbstständige wurden als privat-kommerzielle Organisationen erfasst, Berufsfachschulen und Hochschulen als öffentliche Organisationen. Zu den privat-gemeinnützigen Anbietern gehören nach dieser Kategorisierung auch die Bildungsinstitutionen von Kirchen, Gewerkschaften und Parteien.

### Anbieter nach Trägerschaft

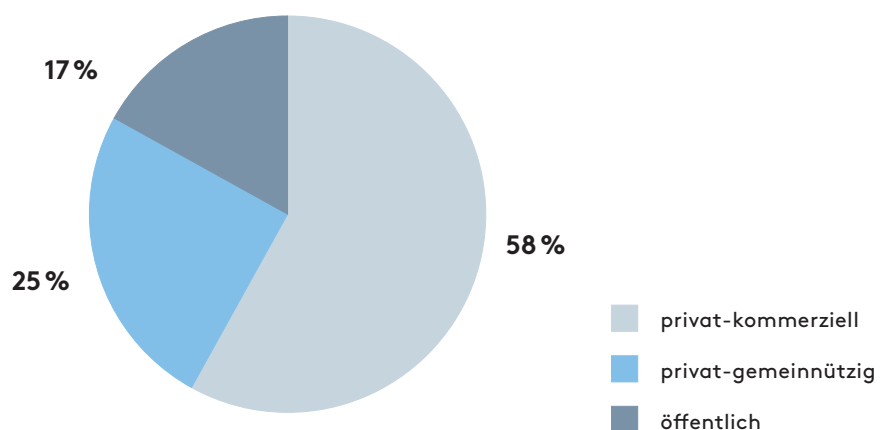


Abb. 17:  
Prozentuale Anteile der Anbieter  
nach Trägerschaft (N=369)

### 4.3 ANBIETERGRÖSSE

Zur Erfassung der Anbietergrösse wurden drei Kennzahlen verwendet: Anzahl Mitarbeitende, jährlich erteilte Kursstunden und Anzahl Belegungen. Abbildung 18 zeigt die Verteilung innerhalb des Samples für diese drei Variablen. Diese stimmen weitgehend mit den Werten der letzten Befragung von 2017/2018 überein.

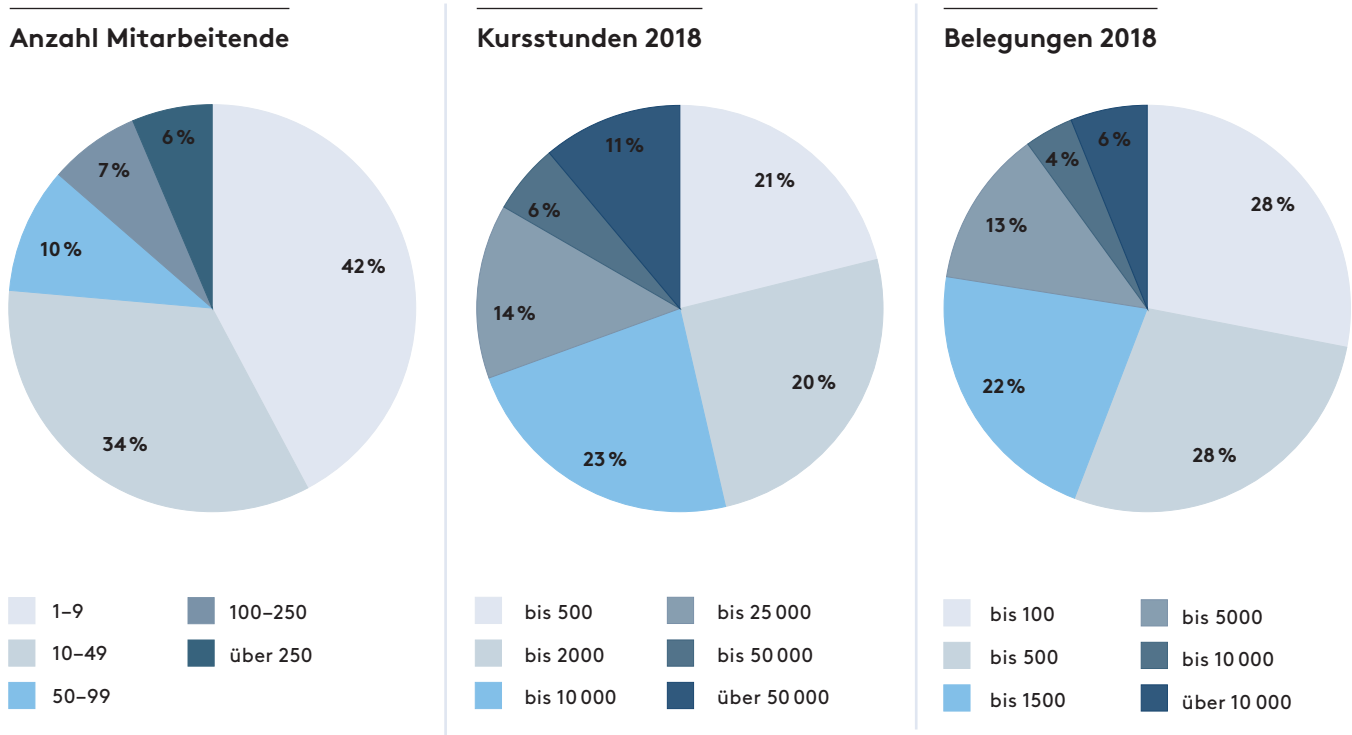


Abb. 18:  
Prozentuale Anteile der Anbieter im Sample  
nach Mitarbeitenden (N=374), Belegungen  
2018 (N=351) und Kursstunden 2018 (N=343)

Wie in der Weiterbildungsstudie 2017/2018, wurde mit Hilfe dieser drei Variablen ein Indikator für die Unternehmensgrösse der Anbieter gebildet. Die drei Variablen korrelieren stark miteinander, zeigen aber je unterschiedliche Dimensionen der «Grösse» eines Anbieters auf: Die Mitarbeiterzahl ist am einfachsten zu erfassen, dabei aber fehleranfällig. So kann es sein, dass einzelne Anbieter nur fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeben und Kursleitende auf Mandatsbasis, die in der Kennzahl inbegriffen sein sollten, nicht dazurechnen. Eine weitere mögliche Fehlerquelle ist, dass Teilnehmende im Fall grösserer Organisationen die Mitarbeiterzahl des ganzen Unternehmens und nicht nur der Abteilung für Weiterbildung angeben. So kann dieser Indikator die Grösse unter- oder überschätzen. Die Belegungen und Kursstunden des letzten Jahres sind für die Erfassung der Grösse des Anbieters in Bezug auf seine Weiterbildungstätigkeit besser geeignet.

Um alle drei Aspekte zu berücksichtigen, wurde in der vorliegenden Studie ein Index aus den drei Werten gebildet. Bei dessen Erstellung wurden Kursstunden und Belegungen doppelt gewichtet, da sie

einen stärkeren Bezug zur Grösse im Hinblick auf die Weiterbildungstätigkeiten haben als die Mitarbeiterzahl.

#### Anbieter nach Unternehmensgrösse

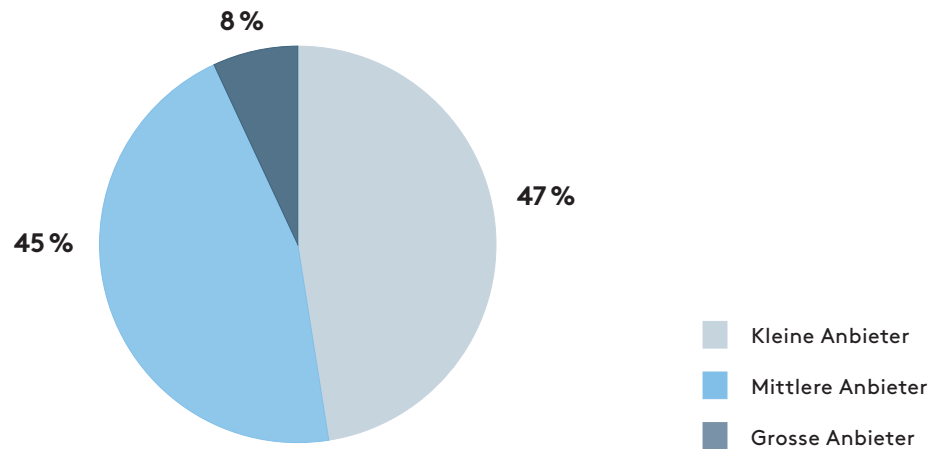


Abb. 19:  
Prozentuale Anteile der Anbieter nach  
Unternehmensgrösse (N=337)

In Bezug auf die Sprachregionen sind nur geringe Unterschiede festzustellen. Grosse Anbieter sind erwartungsgemäss bei den überregionalen Anbietern stärker vertreten. In der Romandie sind derweil mittlere Unternehmen stärker vertreten als in den übrigen Regionen. Bezüglich Trägerschaft zeigt sich, dass es bei den öffentlichen Anbietern verhältnismässig viele mittlere, aber kaum kleine Institutionen gibt. Gegenüber der Befragung von 2017/2018 hat sich die Verteilung des Index zur Unternehmensgrösse nur im Kommastellenbereich geändert.



# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 .....	15	Abb. 11 .....	30
Häufigkeit der durchgeführten Beratungen nach Thema (N=352–375)		Weiterbildungsbedarf des Personals in Ber- atungsthemen (N=280–306)	
Abb. 2 .....	16	Abb. 12 .....	31
In der Angebots-/Informationsberatungen genutzte Kanäle (Mehrfachnennungen, N=328)		Bedeutung von Beratungsleistungen (N=290–317)	
Abb. 3 .....	17	Abb. 13 .....	35
Personaleinsatz in der Angebots-/Informa- tionsberatungen (Mehrfachnennungen, N=320)		Entwicklung der Beratungsleistungen (N=201–302, ohne Option «bieten wir nicht an»)	
Abb. 4 .....	19	Abb. 14 .....	39
In der Lernberatungen genutzte Kanäle (Mehrfachnennungen, N=302)		Herausforderungen für die Beratungstätig- keiten (N=300–314)	
Abb. 5 .....	19	Abb. 15 .....	44
Personaleinsatz in der Lernberatungen (Mehrfachnennungen, N=302)		Prozentuale Anteile der Anbieter nach Sprachregionen (N=383)	
Abb. 6 .....	21	Abb. 16 .....	45
In der Bildungsberatungen genutzte Kanäle (Mehrfachnennungen, N=311)		Prozentuale Anteile der Anbieter nach institutionellem Kontext (N=376)	
Abb. 7 .....	22	Abb. 17 .....	45
Personaleinsatz in der Bildungsberatung (Mehrfachnennungen, N=311)		Prozentuale Anteile der Anbieter nach Trägerschaften (N=369)	
Abb. 8 .....	24	Abb. 18 .....	46
Beratene Zielgruppen (N=291–316)		Prozentuale Anteile der Anbieter nach Mitarbeitenden (N=374), Belegungen 2018 (N=351) und Kursstunden 2018 (N=343)	
Abb. 9 .....	26	Abb. 19 .....	47
Beratendes Personal nach Beratungsart (Mehrfachnennungen)		Prozentuale Anteile der Anbieter nach Unternehmensgrösse (N=337)	
Abb. 10 .....	28		
Qualifikationen und deren Verteilung auf das Personal der Institutionen (N=273–306)			



# Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Statistik BFS (2018): Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung. Neuchâtel.
- Bülow, Sandra (2018): Entwicklung von Beratungskompetenzen im Pädagogikstudium – Eine empirische Untersuchung zur pädagogischen Professionalitätseentwicklung. Wiesbaden: Springer VS.
- Gieseke, Hermann (2015): Pädagogik als Beruf – Grundformen pädagogischen Handelns. Weinheim: Beltz.
- Gieseke, Wiltrud (2000): Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung, Nr. 46, S.10–17.
- Käßplinger, Bernd (2020): Weiterbildungsberatung: Mantra oder manifester Bedarf? In: BWP, H. 1, S. 17–21.
- Käßplinger, Bernd & Maier-Gutheil, Cornelia (2015): Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung – Eine Systematisierung. In: Zeitschrift für Weiterbildung – Report (38), S.163–181.
- Nittel, Dieter (2009): Beratung – eine (erwachsenen-)pädagogische Handlungsform – Eine definitorische Verständigung und Abgrenzung. In: Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1, S.5–18.
- Schiersmann, Christiane (2018): Beratung im Kontext von Weiterbildung. In: Rudolf Tippelt & Aiga von Hippel (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Wiesbaden: Springer, S.1495–1512.
- Schiersmann, Christiane (2011): Beratung im Kontext von Lebenslangem Lernen und Life Design – ein Generationen übergreifendes Konzept. In: Thomas Eckert, Aiga von Hippel, Manuela Petrass & Bernhard Schmidt-Hertha (Hrsg.): Bildung der Generationen. Wiesbaden: VS Verlag, S.427–439.
- Schiersmann, Christiane (2009): Beratung im Kontext lebenslangen Lernens. In: Rudolf Tippelt & Aiga von Hippel (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. 3., überarb. und erw. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag, S.747–767.
- Schläfli, André & Sgier, Irena (2014): Weiterbildung in der Schweiz. 3. vollst. überarb. Auflage. Bielefeld: wbv.
- Schmidlin, Sabine & Allemann Theilkäs, Elisabeth (2019): Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Bern: SBFI.
- Schüepf, Philipp & Sgier, Irena (2019): Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt. Bedingungen und Erfolgsfaktoren von Branchenzertifikaten aufgrund von fünf Fallstudien. Zürich: SVEB.
- Schützeichel, Rainer & Brüsemeister, Thomas (2004): Einleitung. In: Rainer Schützeichel & Thomas Brüsemeister (Hrsg.): Die beratene Gesellschaft – Zur gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung. Wiesbaden: Springer VS, S.7–18.
- Thomann, Geri (2013): Beratung in der Weiterbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit: Spannungsfelder. In: Education Permanente, H. 3, S.14–15.

EvAsSys Weiterbildungsstudie «Beratung in der Weiterbildung»  
Schweizerischen Verband für Weiterbildung

**Weiterbildungsstudie**  
«Beratung in der Weiterbildung»

Bitte so markieren:     Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Füllstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.  
Korrektur:    Bitte beachten Sie in Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

**1. Einleitung**

Herzlich willkommen zur Umfrage!

Das Thema dieser Umfrage ist «Beratung in der Weiterbildung».

Fokussiert werden drei Beratungsfelder, die wie folgt gefasst werden:

**Informations- und Angebotsberatung**, in der es um Fragen von Weiterbildungs- und Finanzierungsmöglichkeiten, der Kurswahl etc. geht und die sich auf das eigene Angebot bezieht;  
**Lernberatung und -begleitung**, die Fragen der Lernunterstützung, der Aktivierung von Lernressourcen oder der Lernorganisation betrifft;  
**Bildungsberatung**, in der es bspw. um Fragen der beruflichen Laufbahn, der Kompetenzentwicklung oder der Orientierung im Bildungssystem geht.

Durchgeführt wird sie vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB) und der Pädagogischen Hochschule Zürich. Die Umfrage richtet sich an Weiterbildungsanbieter und nicht an Institutionen, die ausschliesslich Beratung, Coaching oder Supervision anbieten.

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert ca. 15-20 Minuten.

Wenn Sie an der Befragung teilnehmen, erhalten Sie die Studie per Mail. Ihre Angaben werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Sämtliche Informationen werden nur in anonymisierter Form verarbeitet.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich hierzu direkt an Stefanie Dembach (stefanie.dembach@alice.ch oder 044 319 71 74).

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

**2. Beratungsthemen und Beratungsformen**


**Zu welchen der folgenden Themen führt Ihre Institution Beratung durch – und wie oft?**



**Informations- und Angebotsberatung**

V1

	Häufig	gelegentlich	nie	Weiss nicht
2.1 Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten in der eigenen Institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2 Kurswahl und Einstufung (inkl. Zulassungsbedingungen, Rahmenbedingungen, administrative Fragen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3 Finanzierungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4 Andere Themen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Lernberatung und -begleitung**

F2759UWPPr.L0.V0  23.05.2019, Seite 7/10

EvAsSys Weiterbildungsstudie «Beratung in der Weiterbildung» vom Schweizerischen Verband für

**2. Beratungsthemen und Beratungsformen [Fortsetzung]**

V2

	Häufig	gelegentlich	nie	Weiss nicht
2.5 Beratung von Lernenden in Beratungsgesprächen oder -gesprächen (Lernressourcen ermitteln, Lernstrategien aufzeigen, Lernmethoden auswählen, Lernorganisation klären etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6 Begleitung und Unterstützung bei selbstständigen Lernaktivitäten (Selbsterneuerung, e-Learning etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7 Andere Themen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Bildungsberatung**

V3

	Häufig	gelegentlich	nie	Weiss nicht
2.8 Weiterbildungsangebote im Berufs-/Praxisfeld und deren Einordnung ins Bildungssystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9 Laufbahn, Karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10 Beruflicher/Wiedererstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.11 Standortbestimmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.12 Kompetenzbilanzierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.13 Anerkennung von ausländischen Abschlüssen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.14 Andere Themen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V4


**Wenn Sie keine Beratungen in diesen Bereichen anbieten, können Sie hier direkt zum Ende der Studie gelangen.**

2.15 Bieten Sie Beratungen in diesen Bereichen an?  
 Wir bieten keine/r Beratung an.  
 Wir bieten Beratung an.

**Wer wird von Ihrer Institution zu Fragen der Weiterbildung beraten?**

V5

	Häufig	gelegentlich	nie	Weiss nicht
2.16 Teilnehmende/Studierende in Ihren Angeboten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.17 Personen, die sich für Ihre Angebote interessieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.18 Personen, die sich allgemein über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren möchten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.19 Betriebe, Verwaltungen, Organisationen der Arbeitswelt, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F2759UWPPr.L0.V0  23.05.2019, Seite 2/10

**2. Beratungsthemen und Beratungsformen [Fortsetzung]**

- 2.20 Personen mit Migrationshintergrund
- 2.21 Personen mit geringen Grundkompetenzen
- 2.22 Personen mit Behinderung
- 2.23 Arbeitssuchende
- 2.24 Führungskräfte
- 2.25 Andere Personen:

**Wie werden diese Beratungen an Ihrer Institution durchgeführt?**

2.26 Informations- und Angebotsberatung (Mehrfachnennung möglich)  Am Rande der Präsenzzeit  In der Präsenzzeit  E-Mail  Chat (synchron)  Formelle Beratungsgesässe  Informativveranstaltungen  Lernplattform (asynchron)  Lernföyer  Andere Formen

2.27 Welche andere Formen?

- 2.28 Lernberatung und -begleitung (Mehrfachnennung möglich)
 

1 <input type="checkbox"/> Telefonisch / Skype	2 <input type="checkbox"/> In der Präsenzzeit	3 <input type="checkbox"/> Am Rande der Präsenzzeit	
4 <input type="checkbox"/> Formelle Beratungsgesässe	5... <input type="checkbox"/> E-Mail	<input type="checkbox"/> Chat (synchron)	
<input type="checkbox"/> Lernplattform (asynchron)	<input type="checkbox"/> Informativveranstaltungen	<input type="checkbox"/> Lernföyer	
- 2.29 Welche andere Formen?

- 2.30 Bildungsberatung (Mehrfachnennung möglich)
 

<input type="checkbox"/> Telefonisch / Skype	<input type="checkbox"/> In der Präsenzzeit
<input type="checkbox"/> Formelle Beratungsgesässe	<input type="checkbox"/> E-Mail
<input type="checkbox"/> Lernplattform (asynchron)	<input type="checkbox"/> Informativveranstaltungen
<input type="checkbox"/> Andere Formen	<input type="checkbox"/> Lernföyer
- 2.31 Welche andere Formen?

- 2.32 Informations- und Angebotsberatung (max. 3 Nennungen möglich)
 

<input type="checkbox"/> Auf Beratungsspezialseite	<input type="checkbox"/> Bereichs- und Programmverantwortliche
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter	<input type="checkbox"/> Externe Berater/innen
<input type="checkbox"/> Kursleitende	<input type="checkbox"/> Beratungsstellen
- 2.33 Welche anderen Personen führen Beratungen durch?



**2. Beratungsthemen und Beratungsformen [Fortsetzung]**

- 2.34 Lernberatung und -begleitung (max. 3 Nennungen möglich)
 

<input type="checkbox"/> Auf Beratungsspezialseite	<input type="checkbox"/> Bereichs- und Programmverantwortliche
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter	<input type="checkbox"/> Externe Berater/innen
<input type="checkbox"/> Kursleitende	<input type="checkbox"/> Beratungsstellen
- 2.35 Welche anderen Personen führen Beratungen durch?

**2.36 Bildungsberatung (max. 3 Nennungen möglich)**

Auf Beratungsspezialseite  Bereichs- und Programmverantwortliche

Mitarbeiter  Externe Berater/innen

Kursleitende  Beratungsstellen

Andere  Alle Mitarbeitenden

2.37 Welche anderen Personen führen Beratungen durch?

- 2.38 (interne) Weiterbildung im Bereich Informations- und Angebotsberatung
- 2.39 Weiterbildung im Bereich Lernbegleitung
- 2.40 Didaktische Ausbildung (Bsp. SVEB-Zertifikat, Fachausweis Ausbilder/in, CAS Hochschuldidaktik u. a.)
- 2.41 Einzelne Weiterbildungen im Bereich Beratung, Coaching oder Supervision
- 2.42 Ausbildung im Bereich Psychologie oder Psychotherapie
- 2.43 Ausbildung in den Bereichen Beratung, Coaching oder Supervision (Bsp. Berufs- und Laufbahnberatung, Coach bso)
- 2.44 Keine spezifischen Qualifikationen
- 2.45 Andere Qualifikationen:

- 2.46 Kommentar:



**3. Umfang der Beratung**

Wie werden diese Beratungen an Ihrer Institution durchgeführt?

alle	die meisten	wenige	niemand
weiss nicht			

**3. Umfang der Beratung [Fortsetzung]**

Wie hat sich der Umfang an Beratungsleistungen zu spezifischen Themen in den letzten fünf Jahren verändert?

V13 Informations- und Angebotsberatung

	stark gestiegen	leicht gestiegen	unverändert	leicht gesunken	stark gesunken	keine Angabe
3.1 Orientierung über Weiterbildungsmöglichkeiten in der eigenen Institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2 Kurswahl und Einstufung (inkl. Zulassungsbedingungen, Rahmenbedingungen, administrative Fragen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3 Finanzierungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 Andere Themen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Lernberatung und -begleitung**

V14

	stark gestiegen	leicht gestiegen	unverändert	leicht gesunken	stark gesunken	keine Angabe
3.5 Beratung von Lernenden in Beratungsgesprächen oder -gesprächen (Lernressourcen ermitteln, Lernstrategien aufzeigen, Lernmethoden auswählen, Lernorganisation klären etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6 Begleitung und Unterstützung bei selbstständigen Lernaktivitäten (Selbstlernaufträge, e-Learning etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7 Andere Themen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Bildungsberatung**

V15

	stark gestiegen	leicht gestiegen	unverändert	leicht gesunken	stark gesunken	keine Angabe
3.8 Weiterbildungsangebote in Berufs-/Praxisfeld und deren Einordnung ins Bildungssystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9 Laufbahn, Karriere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.10 Beruflicher Wiedereinstieg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.11 Standortbestimmung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FZ759JUP9FR.LOV0

23.05.2019, Seite 5/10

**3. Umfang der Beratung [Fortsetzung]**

3.12 Kompetenzbilanzierung

3.13 Anerkennung von ausländischen Abschlüssen

3.14 Andere Themen:

3.15 Kommentar:

V16 Bitte schätzen Sie, welchen Anteil am Arbeitsaufwand Ihres Personals nehmen Beratungsleistungen ein? (Prozentzahl)

3.16 Administration/Sekretariat

3.17 Kursleitende

V18 3.18 Programmverantwortliche

V19 3.19 Spezialisierte Beratende

V20 3.20 Werden Beratungsleistungen in Ihrer Institution dokumentiert und erfasst (z.B. Geschäftsbericht, interne Berichte oder Dokumente, Tätigkeitsberichte)?  ja  nein  nur bestimmte Beratungen  weiss nicht

3.21 Für welche bestimmen Beratungen?

V21 3.22 Sind Beratungsleistungen Ihrer Institution kostenpflichtig?  ja  nein  teilweise

3.23 Bitte führen Sie kurz aus, welche Leistungen unter welchen Bedingungen kostenpflichtig sind:

**4. Qualität und Qualifizierungsbedarf**

Welche Ansätze und Instrumente bestehen in Ihrer Organisation, um die Qualität von Beratungsleistungen zu sichern?

FZ759JUP9FR.LOV0

23.05.2019, Seite 6/10

**4. Qualität und Qualifizierungsbedarf [Fortsetzung]**

	häufig	gelegentlich	nie	weiss nicht
4.1 Befragung von Kursteilnehmenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2 Befragung von KlientInnen in Beratungsgelassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3 Austausch an pädagogischen Konferenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4 Interne Weiterbildungen zu Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5 Mitarbeitendengespräche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6 Andere Instrumente:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Welchen Weiterbildungs- / Fortbildungsbedarf hat das Personal Ihrer Institution im Bereich Beratung?**

	grosser Bedarf	mittlerer Bedarf	kleiner Bedarf	kein Bedarf	weiss nicht
4.7 (interne) Angebots- und Verkaufsbefragung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8 Unterstützende Gespräche im Lernprozess	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9 Lernberatung in Beratungsgesprächen oder -gelassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.10 Lernbegleitung bei selbstständigen Lernaktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.11 Gestaltung des Beratungsprozesses (Phasen, Gesprächsführung, Methoden etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.12 Beratungstheorien und -ansätze (z.B. systemisch, ressourcenorientiert)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.13 Fachwissen über die Weiterbildung (Weiterbildungssystem, Weiterbildungsmöglichkeiten etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.14 Kenntnisse und Ansätze zu Berufs- und Bildungsentscheidungen (Lerninteressen, Teilnahmeharrieren etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.15 Aufsuchende und niederschwellige Bildungsberatung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.16 Online-Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.17 Qualitätsstandards in der Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.18 Beratung von Betrieben und anderen Institutionen in Qualifizierungsfragen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.19 Anderer Weiterbildungsbedarf:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5. Bedeutung, Herausforderungen, Zukunft**

Wie wichtig sind Beratungsleistungen ...



**5. Bedeutung, Herausforderungen, Zukunft [Fortsetzung]**

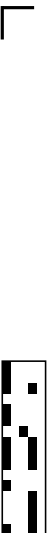
	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	gar nicht wichtig	weiss nicht
5.1 ... als Information und Orientierung von Weiterbildungsinteressierten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 ... um den Lernerfolg der Teilnehmenden zu verbessern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 ... um digitales Lernen zu begleiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4 ... um die Qualität der Angebote zu gewährleisten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5 ... um die Attraktivität als Bildungsinstitution zu steigern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6 ... um Kunden/Kundinnen zu gewinnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7 ... als Einnahmequelle für die Institution?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Welche Herausforderungen stellen sich an Ihrer Institution in Bezug auf die Beratungstätigkeit?**

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu	weiss nicht
5.8 Fehlende Kapazitäten für Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9 Nicht ausreichende Kompetenzen des eigenen Personals	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.10 Vielfalt der Themen und Inhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.11 Wandel von Lernformen und Medien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.12 Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarkts	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.13 Ungleichgewicht von Aufwand und Ertrag für die Institution	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.14 Vielfalt der Weiterbildungsmöglichkeiten und Berufswege	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.15 Weitere Herausforderungen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.16 Kommentar:	<input type="text"/>				

5.17 Welche Entwicklungen erwarten Sie bezüglich Beratung in der Weiterbildung in den nächsten 3-5 Jahren?

**6. Kennzahlen**



**6. Kennzahlen [Fortsetzung]**

6.1 Name der Institution:

6.2 Ort:

6.3 Anzahl Schulen/Standorte total:

6.4 Bemerkungen:

V31 6.5 In welchen Sprachregionen ist Ihre Institution tätig?

 Deutschschweiz  Französische Schweiz  Italienische Schweiz

V32 6.6 Institutioneller Kontext Ihrer Institution:

 Privalkommerziell  Privat-gemeinnützig  Innerbetrieblich Einrichtung einer Kirche/Gewerkschaft/Partei Berufsfachschule Höhere Fachschule Hochschule Bildungsgruppe mit mehreren Organisationstypen Einzelfirma, selbständiger Trainer/in Anderes 1-9  10-49  50-99 100-250  über 250 über 250 über 250

V33 6.7 Wie viele MitarbeiterInnen beschäftigt Ihre Organisation insgesamt in der Weiterbildung?

V34 6.8 Wie viele davon nehmen beratende Tätigkeiten wahr? (Prozentzahl)

6.9 Total durchgeführte Kursstunden im 2018 (von allen Kursen und Klassen gemäss Kursauszeichnung inkl. Selbststudium):

V35

V36 6.10 Total Belegungen im 2018 (Teilnehmende aller durchgeführten Kurse):

V37 6.11 Welches ist Ihre Funktion / Stellung in Ihrer Organisation?

 Berater/in  Bereichsleiter/in  Kursleiter/in Schulleiter/in  Bereichsleiter/in  IT-Verantwortlicher/

6.12 Möchten Sie die Studie nach Abschluss per E-Mail erhalten?

6.13 E-Mail:

**7. Abschlussfrage****7. Abschlussfrage [Fortsetzung]**

7.1 Möchten Sie abschliessend noch etwas anmerken?





## Impressum

### AutorInnen

Irena Sgier, Soziologin lic. phil., Vizedirektorin SVEB. Arbeitsschwerpunkte: System und Strukturen der Weiterbildung, Professionalisierung, Digitalisierung, Zukunft der Weiterbildung.  
[irena.sgier@alice.ch](mailto:irena.sgier@alice.ch)

Philipp Schüepf, Politikwissenschaftler MA, Wissenschaftlicher Mitarbeiter SVEB. Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik, non-formale Abschlüsse, Weiterbildung in KMU.  
[philipp.schueepf@alice.ch](mailto:philipp.schueepf@alice.ch)

Erik Habertzeth, Prof. Dr., PH Zürich, Professur für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung, Abteilung Hochschuldidaktik und Erwachsenenbildung; Arbeitsschwerpunkte: Lehr- und Lernforschung, berufliche und betriebliche Weiterbildung, System, Recht und Politik der Weiterbildung, höhere Berufsbildung.  
[erik.habertzeth@phzh.ch](mailto:erik.habertzeth@phzh.ch)

Stefanie Dernbach, Dipl. Pädagogin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin SVEB. Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsmonitoring, Weiterbildung in KMU, Professionalisierung  
[stefanie.dernbach@alice.ch](mailto:stefanie.dernbach@alice.ch)

### Layout

Ursina Völlm, Martina Walthert

### Bezug

[www.alice.ch/shop](http://www.alice.ch/shop)

### Copyright

Beim SVEB. Wiedergabe unter Angabe der Quelle für nichtkommerzielle Nutzung gestattet.

### Bibliographische Angabe

Sgier, Irena /Schüepf, Philipp/Habertzeth, Erik/Dernbach, Stefanie (2020): Beratung in der Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern (Weiterbildungsstudie 2019/2020). Zürich: SVEB & PHZH.