

Gewinnung neuer Lernergruppen: Weiterbildungsgutschein Liechtenstein

Evaluation des Förderprogramms der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein

Abschlussbericht

PH Zürich, Februar 2020

Auftraggeberin

Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein
Landstrasse 92
9494 Schaan
Liechtenstein

Auftragnehmerin

Pädagogische Hochschule Zürich
Lagerstrasse 2
8090 Zürich
Schweiz

Verfasser

Prof. Dr. Erik Haberzeth, PH Zürich, Projektleitung
Gabriel Flepp, PH Zürich, wissenschaftliche Mitarbeit

Kontakt

Prof. Dr. Erik Haberzeth
Professur für Höhere Berufsbildung und Weiterbildung
PH Zürich
+41 43 305 65 71
erik.haberzeth@phzh.ch

Inhalt

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	2
1. Einführung.....	3
2. Förderprogramm der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein: Weiterbildungsgutschein	4
3. Ziel und Fragestellung der Studie	5
4. Methodisches Vorgehen.....	6
5. Ergebnisse der Studie	7
5.1 Merkmale der Nutzenden	7
5.2 Beantragung des Weiterbildungsgutscheins	14
5.3 Gewählte Weiterbildungen: Anzahl, Themen und Gründe.....	19
5.4 Beratung zum Weiterbildungsgutschein	21
5.5 Bedeutung des Gutscheins für Bildungsentscheidungen.....	24
5.6 Weiterbildungsangebot in Liechtenstein	27
6. Fazit und Anhaltspunkte für die Programmentwicklung.....	30
7. Literatur	33
8. Anhang: Fragebogen	34

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Geschlecht (administrative Daten)	7
Abbildung 2: Alter (administrative Daten)	7
Abbildung 3: Muttersprache (administrative Daten)	8
Abbildung 4: Staatsangehörigkeit	8
Abbildung 5: Höchster Bildungsabschluss (administrative Daten)	9
Abbildung 6: Erwerbsstatus (administrative Daten)	10
Abbildung 7: Stellung im Betrieb	10
Abbildung 8: Branche vom Betrieb	11
Abbildung 9: Weiterbildung in den letzten 12 Monaten	11
Abbildung 10: Gründe für keine bzw. nicht häufiger Weiterbildung	13
Abbildung 11: Wege zum Gutschein (administrative Daten)	14
Abbildung 12: Zurechtkommen mit der Beantragung	15
Abbildung 13: Unterstützung bei der Beantragung	16
Abbildung 14: Form der Unterstützung	16
Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Unterstützung	17
Abbildung 16: Gesamteindruck: Informationen rund um den Gutschein	18
Abbildung 17: Anzahl gebuchter Kurse mit dem Gutschein	19
Abbildung 18: Thematische Bereiche der gebuchten Kurse	19
Abbildung 19: Weiterbildung(en) aus privaten oder beruflichen Gründen	20
Abbildung 20: Gründe für den Besuch der Kurse	21
Abbildung 21: Beratung Kursangebot oder Kurswahl	22
Abbildung 22: Form der Beratung	22
Abbildung 23: Zufriedenheit mit der Beratung	23
Abbildung 24: Bedeutung Gutschein 1	25
Abbildung 25: Bedeutung Gutschein 2	26
Abbildung 26: Gewünschte Kurse gefunden	27
Abbildung 27: Zufriedenheit mit Kursangebot in Liechtenstein	28
 Tabelle 1: Effekte von Weiterbildungsgutscheinen auf der Ebene individueller Bildungsentscheidungen (Quelle: Haberzeth, 2015)	 24

1. Einführung

Der Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung der Länder Europas ist in den letzten Jahren eine hohe Aufmerksamkeit vonseiten der Politik, der Gesellschaft und der Wissenschaft zugekommen. Weiterbildung ist unter dem Stichwort des lebenslangen Lernens zu einer Selbstverständlichkeit erklärt worden; Teilnahme an Weiterbildung benötigt eigentlich keine Begründung mehr, eher schon muss individuelle und betriebliche Nichtteilnahme gerechtfertigt werden. Gleichzeitig zeigt die Bildungsstatistik – nicht nur in Liechtenstein (vgl. Stiftung Zukunft.li 2018) oder der Schweiz (vgl. BFS 2018a), sondern europaweit –, dass die Teilnahme an Weiterbildung in der Bevölkerung ungleich verteilt ist. Es gilt das sogenannte Matthäus-Prinzip: Wer bislang viel Bildung bekommen hat, dem wird noch mehr Weiterbildung zuteil. Es bestehen insgesamt soziale Disparitäten in der Weiterbildungsteilnahme: Jüngere etwa beteiligen sich häufiger als Ältere, Hochqualifizierte nehmen mehr teil als formal Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund haben in der Regel eine tiefere Teilnahmequote.

Seit Jahrzehnten wird versucht, diesen Ungleichheiten entgegenzusteuern, wobei es durchaus Erfolge gibt, die Disparitäten aber noch lange nicht hinreichend ausgeglichen sind. Eher zeigt sich ein Fahrstuhl-Effekt: Die Teilnahmequoten steigen zwar kontinuierlich an, die Abstände zwischen den sozialen Gruppen bleiben dabei aber oft bestehen. Wichtig ist, dieses zum Teil beobachtbare Problem der geringen oder der Nicht-Teilnahme nicht zu individualisieren und die Verantwortlichkeit allein der einzelnen Person zuzuschreiben (vgl. Wittpoth 2011). Weiterbildungsteilnahme ist auch immer von gesellschaftlichen und institutionellen Gelegenheitsstrukturen abhängig. Zum Beispiel: Denkt mein Betrieb bei der Auswahl von Mitarbeitenden für Weiterbildung auch an mich? Lassen meine Schichtpläne oder familiären Verpflichtungen eine Teilnahme zeitlich überhaupt zu? Gibt es Bildungsangebote in meiner Nähe? Sind die Kosten der Weiterbildung auf einem akzeptablen Niveau? Kann ich mir die Weiterbildung mit meinem Einkommen überhaupt leisten? Gelegenheitsstrukturen bedingen zwar die Teilnahme nicht, sie können sich aber in hohem Masse förderlich oder eben hinderlich auf die Teilnahme auswirken.

Die Diskussion um lebenslanges Lernen hat sich vor dem Hintergrund einer dynamischen digitalen Transformation von Gesellschaft und Wirtschaft noch einmal verschärft. Sicherlich muss sich dabei immer auch der oder die Einzelne fragen, ob er oder sie genug Verantwortung für das eigene Lernen und die eigene Weiterbildung übernimmt. Gleichzeitig sind aber auch die zentralen gesellschaftlichen Akteure gefordert, lern- und weiterbildungsfreundliche Bedingungen zu schaffen, die es jedem und jeder ermöglichen, das zu lernen, was gewollt oder benötigt wird.

Ein probates Mittel, die Weiterbildungsbeteiligung zu fördern und zu erhöhen, sind Förderprogramme, die den einzelnen Personen finanzielle Zuschüsse für Weiterbildung gewähren. In vielen

europäischen Ländern gibt es entsprechend Bildungsgutscheine bzw. gutscheinartige Programme, besonders stark ausgeprägt in Deutschland und in Österreich (vgl. Käßlinger u.a. 2013). Auch in der Schweiz kennt man schon seit dem Jahr 2001 ein solches Programm: den Bildungsgutschein Genf¹. Seit 2018 werden zudem Absolvierende von Kursen, die auf eine eidgenössische Prüfung vorbereiten, im Rahmen einer subjektorientierten Finanzierung² finanziell unterstützt. Diesen Weg, die Teilnahme an Weiterbildung direkt finanziell zu unterstützen, erprobt seit 2019 auch die Stiftung Erwachsenenbildung in Liechtenstein.

2. Förderprogramm der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein: Weiterbildungsgutschein

Liechtenstein verfügt über ein vielfältiges Angebot im Bereich der non-formalen Erwachsenenbildung. Der individuelle und gesellschaftliche Nutzen wird als gross angesehen (vgl. Auszug aus Managementplan 2018, S. 3): Die Erwachsenenbildungsangebote schaffen Begegnungszonen und öffnen Horizonte, geben Einblick in neue Themenfelder oder bieten die Möglichkeit, eigene Talente zu entfalten und neue Ausdrucksmöglichkeiten für sich zu entdecken. Entsprechend nutzen weite Teile der Bevölkerung das Angebot. Noch immer gibt es aber Teile der Bevölkerung, die diese Angebote kaum wahrnehmen.

Diese Problematik gab Anlass, ein Förderprogramm zu entwickeln und zu erproben, welches einen Anreiz schaffen soll, damit vor allem gering qualifizierte und sozial benachteiligte Bevölkerungsgruppen mehr an Weiterbildung teilnehmen. Die Grundidee des Förderprogramms ist, mittels eines finanziellen Zuschusses in Form eines Bildungsgutscheins finanzielle Barrieren für Erwachsene abzubauen bzw. zu beseitigen, die bislang kaum an Weiterbildungsangeboten teilnehmen konnten. Begleitend sollen Weiterbildungsinteressierte bei der Suche und Auswahl einer Weiterbildung durch eine unabhängige Bildungsberatung unterstützt werden.

Insgesamt soll also der Zugang zu Weiterbildung verbessert werden durch:

1. einen Abbau finanzieller Hürden, d.h. eine Ausarbeitung und Umsetzung eines Weiterbildungsgutscheinkonzepts, sowie
2. eine verbesserte Beratung und Begleitung, d.h. eine Ausarbeitung und Umsetzung einer niederschwelligeren Bildungsberatung.

¹ <https://www.ge.ch/beneficier-cheque-annuel-formation>

² <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/hbb/bundesbeitraege.html>

Bei der Entwicklung des Finanzierungsinstruments wurden verschiedene bereits existierende subjektorientierte Finanzierungsmodelle intensiv miteinander verglichen. Dabei wurde auch auf Forschungsbefunde zu den Effekten von Bildungsgutscheinen rekurriert (vgl. Käpplinger u.a. 2013). Aus diesem Prozess wurde schliesslich mit dem «Weiterbildungsgutschein Liechtenstein» ein Instrument für Liechtenstein entwickelt.

Obwohl der Weiterbildungsgutschein vor allem Erwachsene ohne berufliche Grundbildung zu Weiterbildung anregen soll, wurde bei der Ausgestaltung des Weiterbildungsgutscheins bewusst auf eine entsprechende Eingrenzung auf diese Zielgruppe verzichtet. Anspruch auf einen Gutschein haben Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren mit Wohnsitz in Liechtenstein. Vergleichbar zum Bildungsgutschein in Genf wurde allerdings eine Einkommensgrenze eingezogen. Das steuerbare Einkommen muss unter CHF 45'000 für alleinstehende/alleinerziehende Personen und CHF 57'000 für Verheiratete/Personen in einer Lebensgemeinschaft liegen. Der Gutschein selbst hat einen Wert von CHF 500 und kann bei sämtlichen akkreditierten Bildungsinstitutionen eingelöst werden. Es können auch mehrere Weiterbildungen besucht werden. Im Jahr 2019 startete das Pilotprojekt. Mithilfe von Informationsveranstaltungen, Flyern, Zeitungs- und Radiowerbung, eines TV-Spots etc. wurde der Weiterbildungsgutschein beworben.

3. Ziel und Fragestellung der Studie

Ziel der vorliegenden Studie ist eine einfache Programmevaluation, die den Programmverantwortlichen Anhaltspunkte für die Beurteilung des Programmserfolgs liefern soll. Die Evaluation umfasst dabei die folgenden Arbeitsschritte:

- eine standardisierte schriftliche Online-Befragung der Gutschein-Nutzenden: Wie sind sie zu dem Förderprogramm gekommen, woher haben sie davon erfahren? Wie schätzen sie das Antragsverfahren ein? Welche Beratung und Unterstützung wurden in Anspruch genommen? Welchen Einfluss auf ihr Entscheidungsverhalten hatte das Förderprogramm? etc.;
- eine Auswertung und Interpretation der administrativen Daten, die über das System der Stiftung Erwachsenenbildung automatisch erfasst werden: Welche Themen bzw. Angebote werden genutzt? Aus welchen Branchen kommen die Personen? etc.;
- eine Teilnahme der Projekt- bzw. Studienleitung an Workshops im Rahmen des Entwicklungs- und Einführungsprozesses mit dem Ziel, eine kritische Reflexion des Programms aus wissenschaftlicher Perspektive in die Diskussion einzubringen.

Insgesamt geht es in dieser Evaluation nicht darum, anhand einzelner Indikatoren den Programmserfolg dichotom zu beurteilen (erfolgreich vs. nicht erfolgreich), sondern grundlegende Nutzungsdaten sowie vor allem die Erfahrungen der Nutzenden zu erheben, um einen Gesamteindruck von dem Förderprogramm zu gewinnen, welcher für die Gestaltung zukünftiger Aktivitäten der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein nützlich sein soll.

4. Methodisches Vorgehen

Im Mittelpunkt der Datenerhebung stand eine schriftliche Online-Befragung der Nutzenden des Gutscheins. Der Fragebogen (siehe Anhang) umfasst die folgenden Themenbereiche:

1. Weiterbildungsgutschein der Stiftung Erwachsenenbildung: Kursbuchung, Weg zum Gutschein, Unterstützungsbedarf etc.
2. Angaben zum gewählten Kurs und Beratung
3. Ziele der Weiterbildung und Bedeutung der Ermässigung für die Bildungsentscheidung
4. Angaben zum persönlichen Weiterbildungsverhalten
5. Angaben zur Person und zum eigenen Betrieb
6. Weiterbildungsangebot in Liechtenstein

Befragt wurden alle Personen, die einen Gutschein bis Mitte Oktober 2019 beantragt hatten. Insgesamt waren dies 53 Personen. Davon haben 28 Personen an der Befragung teilgenommen, was einem hohen Rücklauf von über 50 Prozent entspricht. Von den 28 Rückmeldungen wurden 8 von der Stiftung Erwachsenenbildung durch persönliche Gespräche erfasst und danach eingetippt. Sprachliche Barrieren und/oder ein fehlender Zugang zu einem Computer waren der Grund für die persönliche Befragung. Der Fragebogen umfasst grösstenteils geschlossene Fragen, häufig gab es aber die Möglichkeit, die Antworten offen zu kommentieren und zu ergänzen.

Daneben wurde teilweise auf die administrativen Daten, die über das System der Stiftung Erwachsenenbildung automatisch generiert werden, zurückgegriffen. Im Bericht wird dies an den jeweiligen Stellen kenntlich gemacht. Zum Teil umfassen die Strukturdaten mehr und andere Informationen als die Daten der schriftlichen Befragung. Je nach Anzahl der Angaben kann bei den Strukturdaten auf Aussagen von 20 bis 53 Personen zurückgegriffen werden.

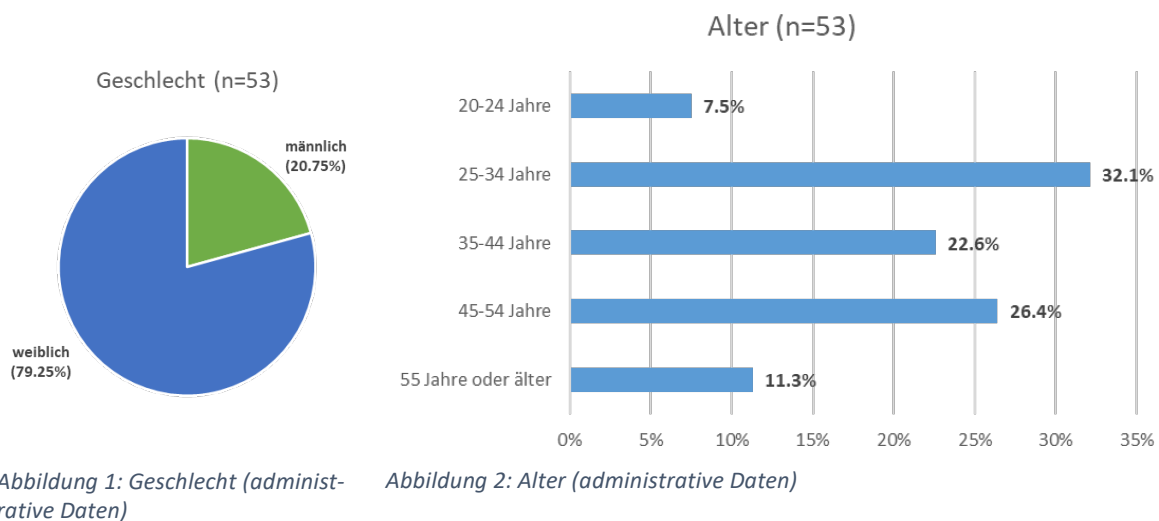
5. Ergebnisse der Studie

Bei der nachfolgenden Ergebnispräsentation werden die deskriptiven Auswertungen zu den einzelnen Fragen des Fragebogens (siehe Anhang) dargelegt. Die Ergebnisse werden dabei meist durch eine Grafik (z.B. Balkendiagramm) veranschaulicht. Die Präsentation der Ergebnisse ist in folgende sechs Unterkapitel gegliedert:

1. Merkmale der Nutzenden
2. Beantragung des Weiterbildungsgutscheines
3. Gewählte Weiterbildungen
4. Beratung zum Weiterbildungsgutschein
5. Bedeutung des Gutscheins für Bildungsentscheidungen
6. Weiterbildungsangebot in Liechtenstein

5.1 Merkmale der Nutzenden

Zunächst geht es darum, einen Eindruck davon zu gewinnen, wer den Weiterbildungsgutschein der Stiftung Erwachsenenbildung letztlich genutzt hat. Wie in der Bildungsstatistik üblich, werden einige basale Personen- und Betriebsdaten dargestellt, um die Nutzenden zu charakterisieren.



Sehr auffällig ist zunächst, dass der Weiterbildungsgutschein mehrheitlich von Frauen (ca. 80%, vgl. Abb. 1) genutzt wird. Tatsächlich zeigt sich dieses Bild auch bei vergleichbaren Gutschein-Programmen in anderen Ländern (vgl. Kämpfner 2013, S. 8). Als Gründe werden zum Beispiel genannt:

- Weibliche Erwerbsverläufe, die oft gekennzeichnet sind durch Unterbrechungen und Diskontinuitäten, die zu erhöhtem Weiterbildungs- und entsprechend Finanzierungsbedarf gerade in bestimmten Lebensphasen führen (z. B. vor oder nach Elternzeit, nach Pflegezeiten);

- Niedrigeres Lohnniveau in typischen Frauenberufen, wie z.B. in den Bereichen Soziales und Gesundheit;
- Z. T. geringerer Einbezug von Frauen in Aktivitäten betrieblicher Weiterbildung.

Speziell beim Gutschein Liechtenstein könnte auch das tendenziell eher allgemeinbildend ausgerichtete Kursangebot eine Rolle spielen. Traditionell wird nämlich nicht berufsbezogene, allgemeinbildende Weiterbildung stärker von Frauen in Anspruch genommen.

Bezogen auf das Alter zeigt sich, dass ca. ein Drittel der Nutzenden zwischen 25 und 34 Jahre alt und jeweils ca. ein Viertel zwischen 35 und 44 Jahre bzw. 45 und 54 Jahre alt ist (vgl. Abb. 2). Der Mittelwert des Alters der Gutschein-Nutzenden beträgt 40 Jahre. Mit zunehmendem Alter (ab 55 Jahren) geht die Gutschein-Nutzung deutlich zurück. Dies entspricht dem üblichen altersbezogenen Muster in der Bildungsbeteiligung.

Fast 57% der Gutschein-Nutzenden haben Deutsch als Muttersprache, während die restlichen ca. 43% als Muttersprache eine andere Sprache als Deutsch besitzen (vgl. Abb. 3). Die Frage nach der Muttersprache ist ein relativ einfacher Weg, um einen etwaigen Migrationshintergrund zu erfassen. Demnach erreicht das Programm zu einem nicht unerheblichen Anteil Personen, die über einen Migrationshintergrund verfügen. Weiterhin zeigt Abbildung 4, dass ca. 43% der Gutschein-Nutzenden den liechtensteinischen Pass besitzen und 25% Schweizerinnen oder Schweizer sind. Die übrigen Anteile teilen sich auf diverse Staatsangehörigkeiten auf.

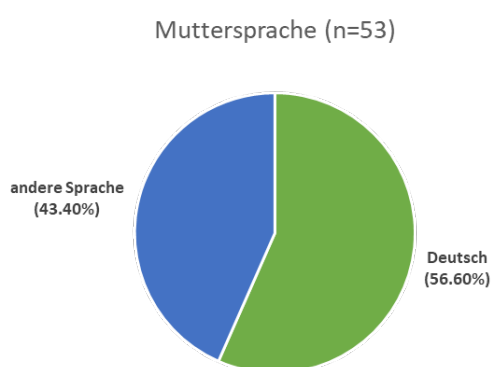


Abbildung 3: Muttersprache (administrative Daten)

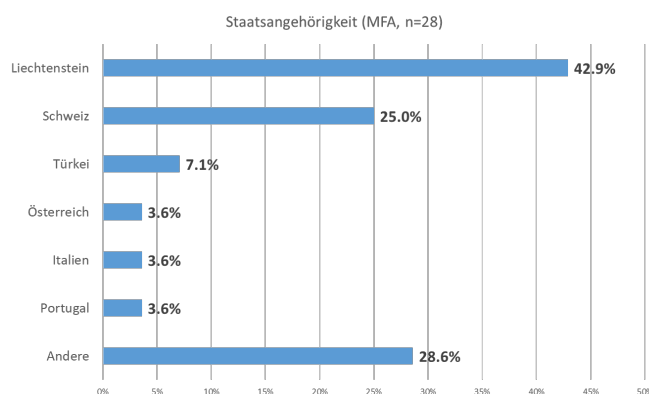


Abbildung 4: Staatsangehörigkeit

Ein wesentliches Beurteilungskriterium von Weiterbildungsgutscheinen ist, inwiefern auch Personen erreicht werden, deren formales Bildungsniveau eher niedrig ist – oder ob die Programme mehrheitlich von bildungsaffinen, sowieso schon relativ hochqualifizierten Personen genutzt werden. Bezogen auf die Weiterbildungsbeteiligung im Allgemeinen gibt es eine Tendenz zur sozialen Ungleichheit, sprich: formal niedrig qualifizierte Personen sind deutlich unterrepräsentiert (vgl. z.B. BFS 2018a).

Im Fall des Gutscheins Liechtenstein stellt sich die Situation folgendermassen dar (vgl. Abb. 5):

- Rund 21% der Nutzenden verfügen lediglich über einen obligatorischen Schulabschluss.
- Für rund 37% stellt die Berufslehre den höchsten Bildungsabschluss dar.
- Weitere rund 30% der Gutschein-Nutzenden haben einen Abschluss auf der Tertiärstufe (höhere Fachschule, Bachelor oder Master).

Auffällig ist vor allem, dass ein erheblicher Anteil der Nutzenden über keinen nachobligatorischen Abschluss verfügt und damit formal relativ gering qualifiziert ist. Als relativ hochqualifiziert lassen sich rund 30% der Nutzenden klassifizieren (Tertiärstufe).

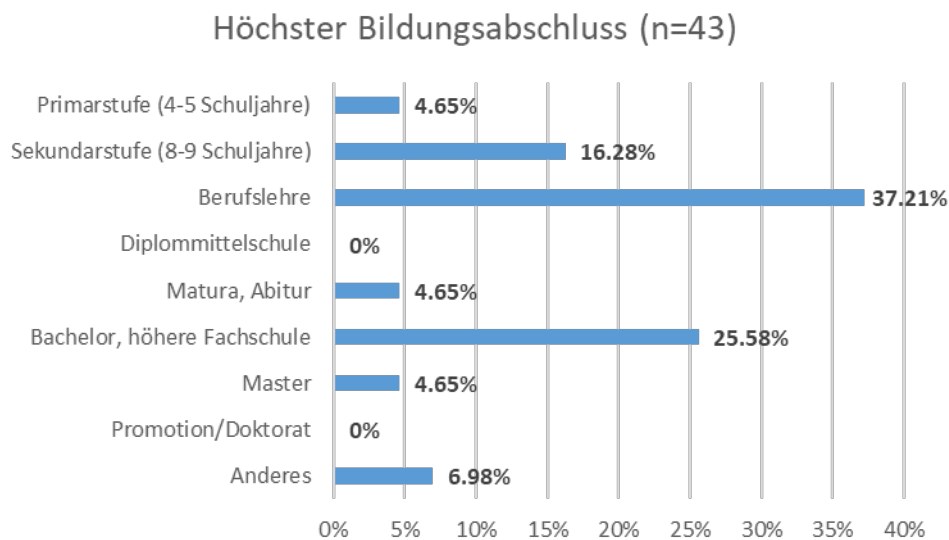


Abbildung 5: Höchster Bildungsabschluss (administrative Daten)

Werden die Zahlen mit dem Bildungsstand der schweizerischen Gesamtbevölkerung (25-64-jährige) verglichen, zeigt sich bei den Gutschein-Nutzenden in Liechtenstein ein überdurchschnittlich hoher Anteil an formal gering qualifizierten Personen. In der Schweiz besaßen im Jahr 2018 nur 11.6% der Bevölkerung als höchsten Schulabschluss die obligatorische Schule (vgl. BFS 2018). Weiter zeigt ein Vergleich eine unterdurchschnittliche Anzahl von Gutschein-Nutzenden mit tertiärem Abschluss. In der Schweiz besaßen 2018 43.7% der Bevölkerung einen tertiären Bildungsabschluss, während über diesen nur etwa 30% der Gutschein-Nutzenden verfügen.

Fast alle Gutscheinprogramme richten sich ausschliesslich an Beschäftigte. Dies ist in Liechtenstein nicht der Fall. Entsprechend ist es interessant zu sehen, wie sich die Nutzung nach dem Erwerbsstatus in solch einem Modell darstellt (vgl. Abb. 6): Ein relativ hoher Anteil der Nutzenden ist arbeits-suchend (25.6%) oder momentan nicht aktiv auf Arbeitssuche (18.6%). Die Arbeitssuchenden stellen die grösste Nutzendengruppe dar. Erwerbstätig sind rund 44%, wobei auffällt, dass nur relativ wenige Personen (14%) in Vollzeit arbeiten, während weitere rund 23% in Teilzeit angestellt sind sowie

7% selbständig erwerbend. Ein Grund für diese Zusammensetzung ist sicherlich auch die relativ niedrige Einkommensgrenze, welche z.B. vollzeitarbeitende Personen eher ausschliesst.

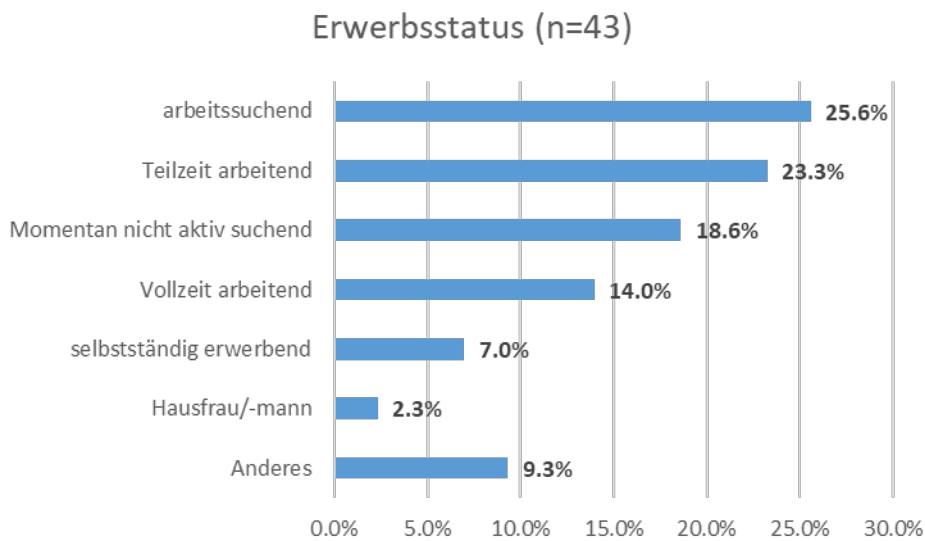


Abbildung 6: Erwerbsstatus (administrative Daten)

Von den erwerbstätigen Gutscheinnutzenden sind über 38% als Un- oder Angelernte tätig (vgl. Abb. 7). Rund 54% sind qualifizierte bzw. ausgebildete Angestellte und weitere rund 8% Firmeninhaberinnen oder -inhaber. Keine Person bezeichnet sich als Führungskraft. Insgesamt werden also in hohem Masse Personen erreicht, die in der betrieblichen Hierarchie eher unten angesiedelt sind und damit in der Regel an Weiterbildung weniger beteiligt werden. Dies dürfte wiederum mit der Einkommensgrenze zusammenhängen.

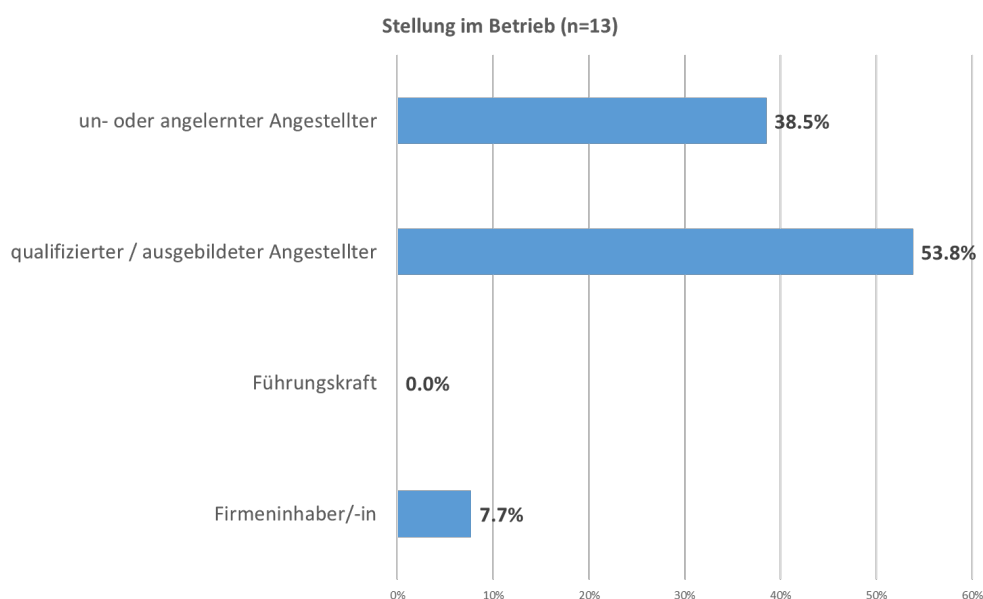


Abbildung 7: Stellung im Betrieb

Schliesslich zeigt sich mit Blick auf die Branche, dass der grösste Teil der Betriebe der erwerbstätigen Gutschein-Nutzenden (ca. 23%) im Gesundheits- und Sozialwesen oder im Gastgewerbe (ca. 15%) angesiedelt ist (vgl. Abb. 8).

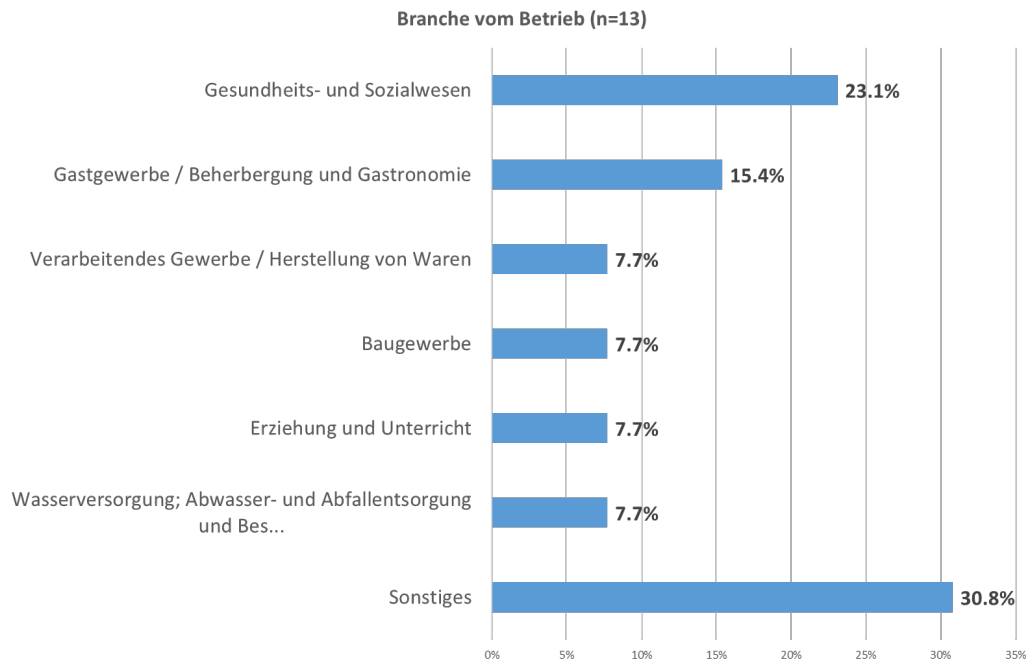


Abbildung 8: Branche vom Betrieb

Eine Grundfrage in Hinblick auf weiterbildungsbezogene Förderprogramme ist immer (vgl. Käßlinger u.a. 2013), ob man nur Personen erreicht, die bereits weiterbildungsaktiv sind, oder auch Personen, die selten oder nie an Weiterbildung teilnehmen. Die Daten der Befragung zeigen folgendes Bild (vgl. Abb. 9):

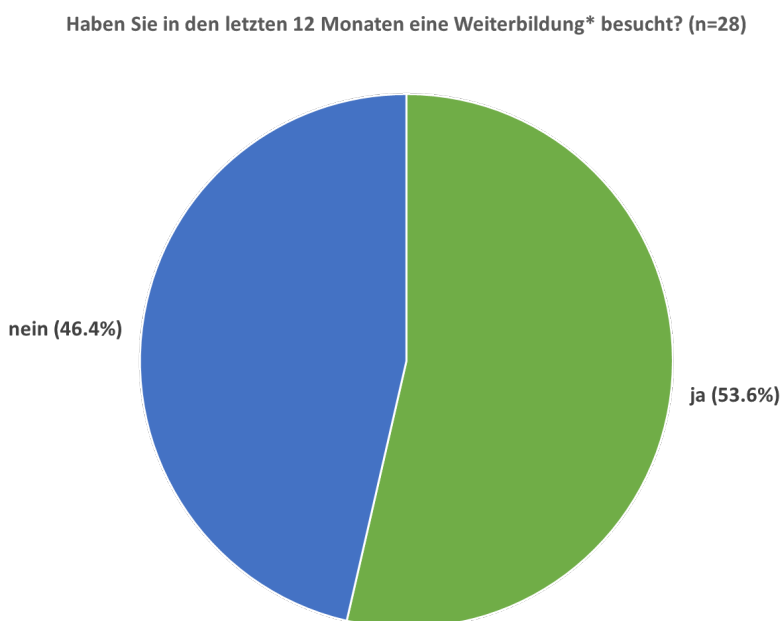


Abbildung 9: Weiterbildung in den letzten 12 Monaten

Rund 54% der Gutschein-Nutzenden haben während der letzten zwölf Monate an einer Weiterbildung teilgenommen, rund 46% nicht. Als Weiterbildung wurden dabei beruflich oder privat motivierte Kurse, Lehrgänge, Seminare oder Schulungen definiert. Allzu weitgehende Aussagen sind auf der Grundlage dieser wenigen Daten allerdings nicht möglich, wobei sich dennoch festhalten lässt, dass immerhin ein erheblicher Anteil von rund 46% der Nutzenden im letzten Jahr nicht aktiv war. Wir wissen aber nicht: Handelt es sich um Personen, die sonst immer bildungsaktiv waren, nur eben im letzten Jahr nicht? Oder sind es bislang weiterbildungsabstinente Personen? Und von den rund 54%, die weiterbildungsaktiv waren: Haben sie einen kurzen Kurs besucht oder einen längeren Lehrgang? Wie aktiv waren sie in den Jahren zuvor? Notwendig wären demnach vertiefende Analysen, um die Nutzenden näher charakterisieren zu können.

Werden die Daten mit der schweizweiten repräsentativen Befragung zur Weiterbildungsbeteiligung verglichen (vgl. BFS 2018a, S. 11), wird eine unterdurchschnittliche Nutzung von Weiterbildung bei den Gutschein-Nutzenden deutlich. In der Schweiz besuchten im Durchschnitt 62.5% Personen eine Weiterbildung in den letzten 12 Monaten. Dies spricht dafür, dass in diesem Förderprogramm verstärkt Personen erreicht werden, die tendenziell weniger an Weiterbildung beteiligt werden.

Schliesslich wurden Gründe erfragt, die einer Beteiligung an Weiterbildung im Wege standen (vgl. Abb. 10). Es zeigt sich, dass ganz überwiegend die Kosten für Weiterbildung die Gutschein-Nutzenden davon abhalten, sich (häufiger) weiterzubilden. Dieser Grund ist mit 75% sehr dominant. Etwas häufiger genannt werden zudem noch ein Mangel an Zeit, eine hohe familiäre Beanspruchung sowie ungünstige Kurszeiten. Dieses Resultat bestätigt sich auch in den offenen Kommentaren zum Kursangebot (vgl. Kap. 5.6)

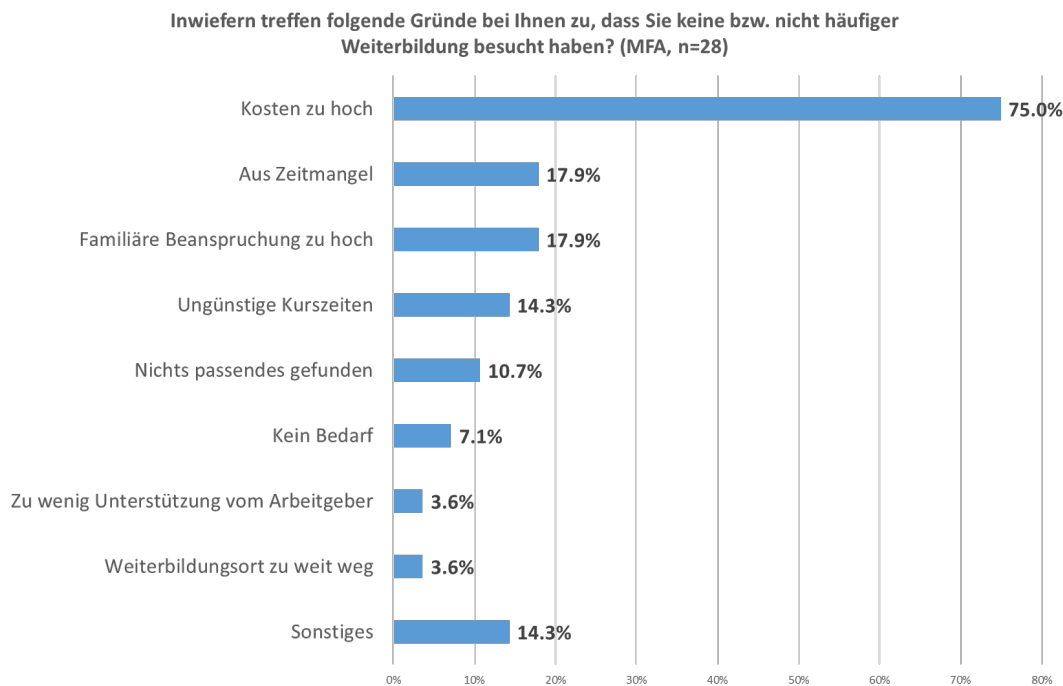


Abbildung 10: Gründe für keine bzw. nicht häufiger Weiterbildung

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse:

- Zentrales Ziel des Förderprogramms ist, besonders formal gering qualifizierte Personen zu erreichen und finanzielle Teilnahmhürden zu adressieren. Die Daten zeigen, dass das formale Bildungsniveau der Gutschein-Nutzenden relativ tief ist; der Anteil an Personen ohne nachobligatorische Bildung ist beträchtlich. Zudem sind viele Personen lediglich an- oder ungelernt. Als ganz zentrale Teilnahmhürde werden hohe Kosten genannt. Das Programm adressiert damit eine wesentliche Problemlage.
- Fast 80% der Gutschein-Nutzenden sind Frauen. Hierfür spielen diverse Gründe eine Rolle: niedrigeres Lohnniveau, diskontinuierliche Erwerbsbiografien, abgebrochenen Bildungsbiografien, geringerer Einbezug in die betriebliche Weiterbildung. Das Förderprogramm kann durchaus auch als ein Frauenförderinstrument verstanden werden.
- Ein Grossteil der Nutzenden (ca. 45%) ist momentan nicht erwerbstätig, nur wenige sind in Vollzeit tätig. Zentraler Grund dürfte die Einkommensgrenze sein.
- Ein hoher Anteil der Nutzenden verfügt über einen Migrationshintergrund. Es werden damit Personen erreicht, die in der Regel etwas weniger an Weiterbildung beteiligt werden.
- Rund 54% der Gutschein-Nutzenden haben in den letzten 12 Monaten eine Weiterbildung besucht. Dies ist im Vergleich mit einer repräsentativen Befragung der Schweiz ein unterdurchschnittlicher Wert. Das Förderprogramm kann damit seinen kompensatorischen Anspruch wenigstens teilweise erfüllen.

5.2 Beantragung des Weiterbildungsgutscheins

Wir kommen nun zu den Einschätzungen der Nutzenden zum eigentlichen Förderprogramm. Es wird beleuchtet, wie die Gutschein-Nutzenden auf das Förderprogramm aufmerksam wurden, ob und in welcher Form sie Unterstützung benötigt haben und inwiefern sie mit dieser Unterstützung zufrieden waren.

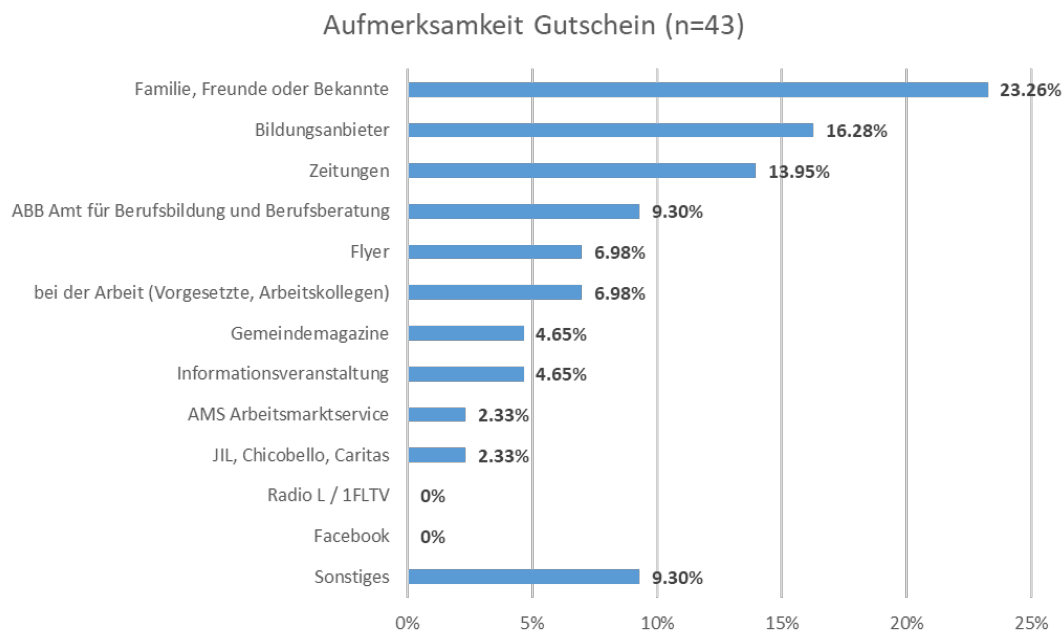


Abbildung 11: Wege zum Gutschein (administrative Daten)

Am häufigsten wurden die Nutzenden durch die Familie, durch Freunde oder Bekannte (ca. 23%) auf den Gutschein aufmerksam (vgl. Abb. 11). Weitere zentrale Kanäle sind die Bildungsanbieter (ca. 16%) und Zeitungen (ca. 14%). Eine relativ hohe Relevanz hat noch das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung (ca. 9%). Durchaus auffällig ist, dass Massnahmen über Social Media (Facebook) offenbar keinen wesentlichen Einfluss hatten. Das Internet wurde beim Beantragungsprozess nicht gesondert abgefragt, allerdings in der Online-Befragung: Dort wurde es lediglich von 3.6% der Personen genannt. Gruppirt man die Kanäle teilweise, zeigt sich, dass öffentliche Werbung und Berichte mittels traditioneller Kanäle recht bedeutsam waren: Zeitungen, Flyer, Gemeindemagazine und Informationsveranstaltungen kommen zusammen auf über 30%.

Weiterhin wurde danach gefragt, wie die Nutzenden mit der Beantragung des Gutscheins zurechtgekommen sind (vgl. Abb. 12). Dabei geben über 60% «sehr gut» an, weitere rund 18% «eher gut» (vgl. Abb. 13). Im Grossen und Ganzen zeigt sich demnach ein sehr positives Bild. Gleichwohl hatte mit rund 21% der Nutzenden ein nicht unerheblicher Anteil der Personen mehr oder weniger grosse Schwierigkeiten bei der Beantragung. Deutlich wird daraus ein Verbesserungspotenzial, was den Beantragungsprozess anbelangt.

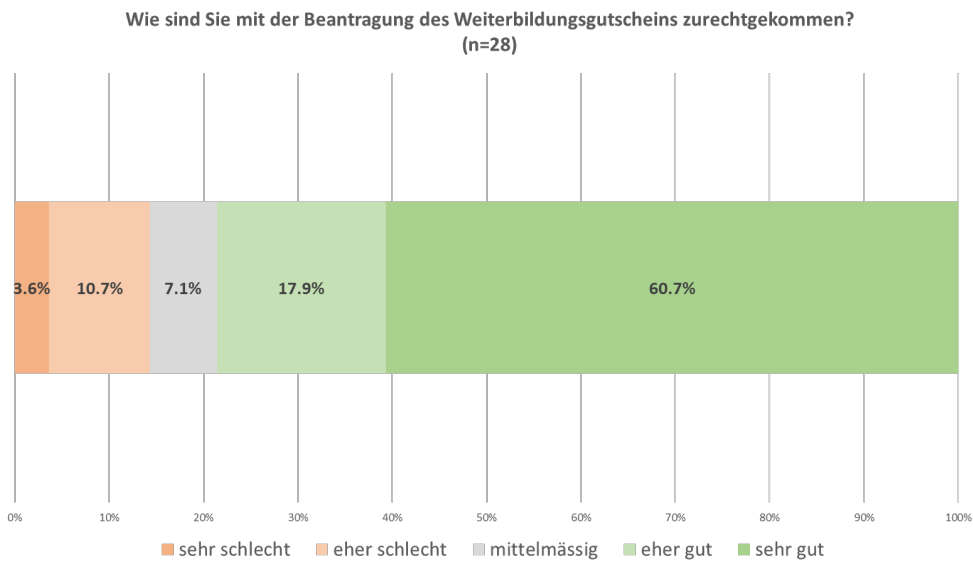


Abbildung 12: Zurecht kommen mit der Beantragung

Die Befragten hatten im Anschluss die Möglichkeit, ihre Antwort zu kommentieren. Insgesamt haben sich 21 Personen offen geäußert. Davon sind 15 Antworten als positiv zu werten:

- «Ausführliche Beschreibung auf der Webseite. Kompetenz in allen Bereichen! Kontaktmöglichkeit stetig vorhanden. Alles ging reibungslos! Bin wirklich sehr zufrieden!»
- «Die Eingabe der Daten und Tutorial Video waren einfach gehalten und gut.»
- «Es war übersichtlich, und auch für nicht so routinierte Besucher von Internet gut zu handeln.»
- «Einfaches Online-Formular»
- «Sehr zuvorkommende, freundliche Auskunft, es wurde auf meine individuellen Wünsche eingegangen»

Als Schwierigkeit bei der Beantragung wird die Verbindung mit der Steuererklärung genannt (2 Nennungen). Zusätzlich wurden technischen Schwierigkeiten (1 Nennung), über den Gutschein zu wenig informierte Bildungsanbieter (1 Nennung) oder mangelnde Deutschkenntnisse als Herausforderungen genannt. Nimmt man die offenen Antworten hinzu, zeigt sich also insgesamt ein durchaus sehr positives Bild, wobei es Verbesserungspotenzial zu geben scheint.

Ausserdem wurden die Gutschein-Nutzenden danach gefragt, ob sie bei der Beantragung des Gutscheins Unterstützung gebraucht haben. Bei annähernd der Hälfte (46.4%) der Personen war dies der Fall. Zunächst erscheint dies als ein relativ hoher Wert, könnte man doch davon ausgehen, dass das Beantragungportal benutzerfreundlich gestaltet und relativ leicht handhabbar ist.

Die folgende Abbildung 13 zeigt, von wem die Nutzenden unterstützt wurden, wobei zu beachten ist, dass die Fallzahlen sehr niedrig sind.

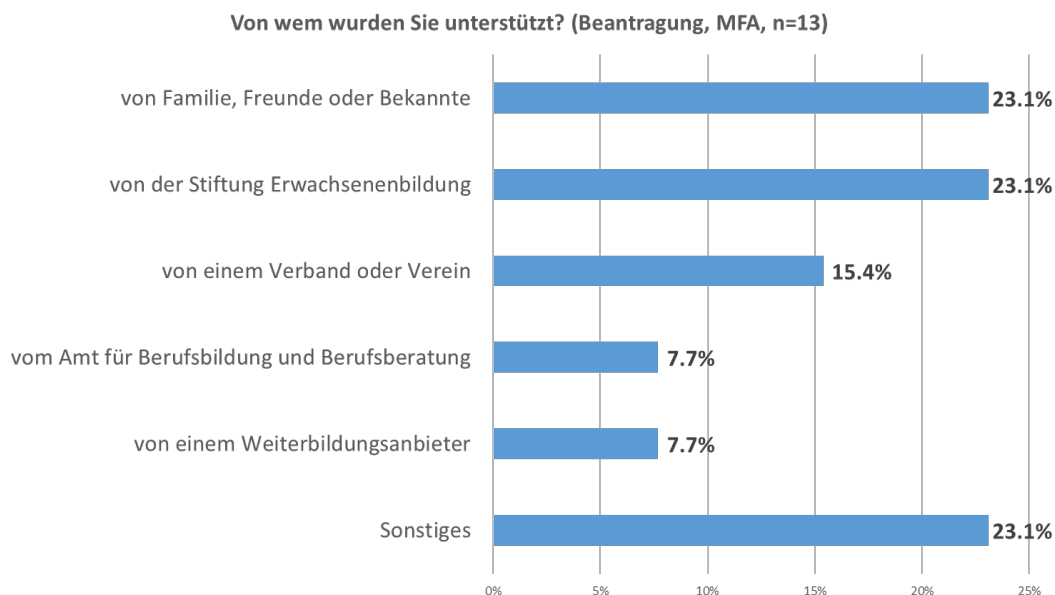


Abbildung 13: Unterstützung bei der Beantragung

Ein grosser Teil wurde von der Familie, von Freunden oder Bekannten und/oder der Stiftung Erwachsenenbildung unterstützt (jeweils rund 23%). Bedeutsam sind auch Verbände und Vereine (rund 15%). Bei «Sonstiges» (23.1%) werden der Verein für Betreutes Wohnen (3 Nennungen) und eine sozialpädagogische Familienbegleitung (1 Nennung) genannt.

Die genauen Gründe für den relativ hohen Unterstützungsbedarf lassen sich nicht benennen, auch nicht der Bedarf selbst. Da die Beantragung über das Internet erfolgte, könnten mögliche Gründe fehlendes Internet bzw. ein fehlender Computer, mangelnde ICT-Kenntnisse oder mangelnde Deutschkenntnisse sein.

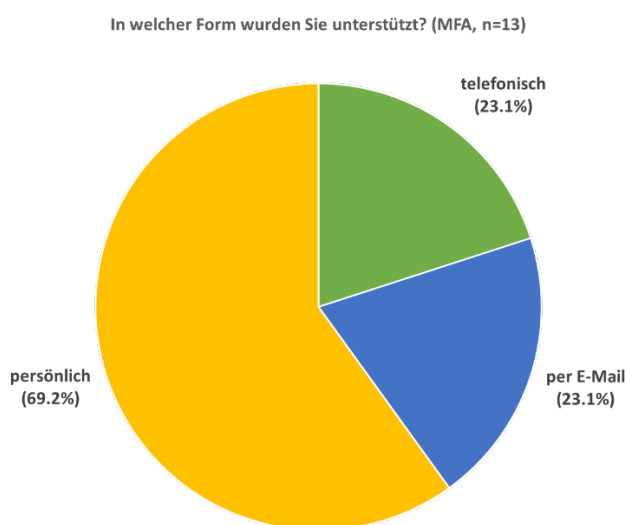


Abbildung 14: Form der Unterstützung

Bei der Frage, in welcher Form die Unterstützung stattgefunden hat, überwiegt der persönliche Kontakt (fast 70%, vgl. Abb. 14). Eine Unterstützung per Telefon oder per E-Mail haben je ca. 23% in Anspruch genommen.

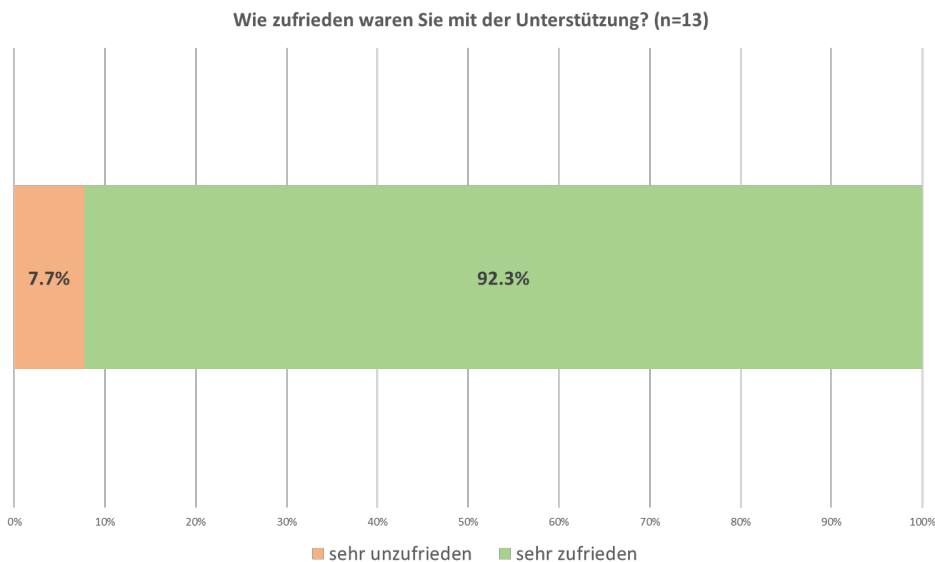


Abbildung 15: Zufriedenheit mit der Unterstützung

Als überaus erfreulich zeigt sich die Zufriedenheit mit der Unterstützung (vgl. Abb. 15): Über 92% der Gutschein-Nutzenden waren mit der Unterstützung sehr zufrieden. Nur eine Person gab an, mit der Unterstützung unzufrieden zu sein. Auch bei dieser Frage konnten die Gutschein-Nutzenden offen kommentieren. Hier zeigt sich ebenfalls eine sehr hohe Zufriedenheit. Besonders gelobt wird die freundliche und kompetente Unterstützung per Telefon.

Abschliessend wurde noch nach dem Gesamteindruck gefragt bzw. nach der Zufriedenheit mit den Informationen rund um den Gutschein insgesamt. Das Bild ist insgesamt positiv: 50% der Befragten sind «sehr zufrieden», weitere rund 18% «eher zufrieden» (vgl. Abb. 16). Wirklich unzufrieden waren lediglich rund 10% («sehr unzufrieden» und «eher unzufrieden»).

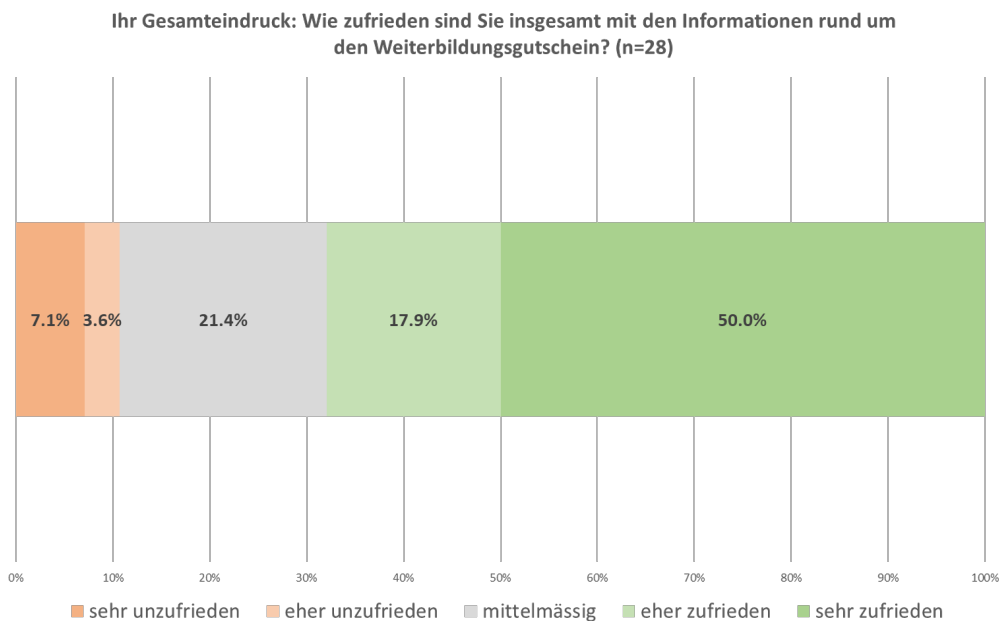


Abbildung 16: Gesamteindruck: Informationen rund um den Gutschein

Nähere Informationen liefern die offenen Kommentare bezüglich des Gesamteindrucks: Grösstenteils sind auch hier die Kommentare positiv (11 von 18 Nennungen). Viele Gutschein-Nutzenden haben die Informationen schnell gefunden und halten diese für klar formuliert und verständlich. Der Kontakt mit der Stiftung Erwachsenenbildung wird stets als freundlich und hilfsbereit wahrgenommen. Einige Befragte erwähnen, dass sie mehr oder weniger nur durch Zufall auf den Gutschein gestossen sind. Eventuell würde sich daher bei einer Weiterführung des Gutscheins eine Erweiterung der Werbemassnahmen lohnen. Eine Person fände es zusätzlich hilfreich, wenn die Beantragung auch in Englisch verfügbar wäre.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse:

- Der Weg zum Gutschein erfolgt häufig über das eigene persönliche Umfeld. Weiterhin ist öffentliche Werbung und Berichte mittels traditioneller Kanäle sehr wichtig, um Personen zu erreichen. Auch die Anbieter haben eine hohe Relevanz.
- Die Nutzenden kommen mit dem Beantragungsprozess im Grossen und Ganzen sehr gut zurecht. Dennoch gibt es Verbesserungspotenzial, wobei die Schwierigkeiten der Nutzenden vermutlich technischer, infrastruktureller und sprachlicher Art sind.
- Durchaus viele Personen brauchen Unterstützung bei der Beantragung. Wenn diese in Anspruch genommen wird, ist die Zufriedenheit sehr hoch.

5.3 Gewählte Weiterbildungen: Anzahl, Themen und Gründe

In diesem Kapitel wird ein Blick auf die Weiterbildungen geworfen, die mit dem Gutschein gebucht wurden, sowie auf die Gründe, diese zu besuchen.

Wie viele Kurse haben Sie mit dem Weiterbildungsgutschein bislang gebucht?
 (n=28)

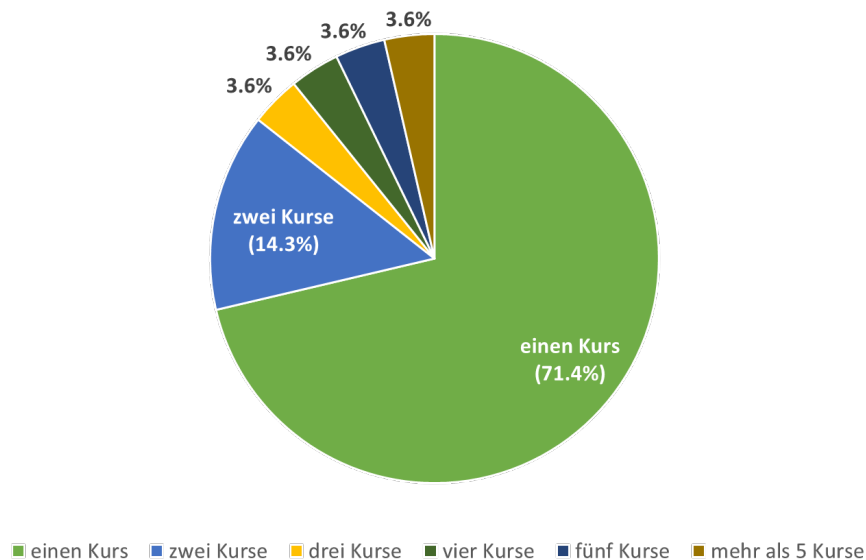


Abbildung 17: Anzahl gebuchter Kurse mit dem Gutschein

Mit dem Weiterbildungsgutschein werden Weiterbildungskosten von 500 CHF übernommen. Dabei ist es möglich, mehrere Weiterbildungen zu besuchen. Der Grossteil der Nutzenden hat beim Zeitpunkt der Befragung nur einen Kurs besucht (über 70%, vgl. Abb. 17). Es gibt aber durchaus auch einige Personen, die zwei oder gar mehrere Kurse im Rahmen des Gutscheins besucht haben.

In welchen thematischen Bereichen haben Sie mit dem Weiterbildungsgutschein Kurse gebucht? (MFA, n=28)

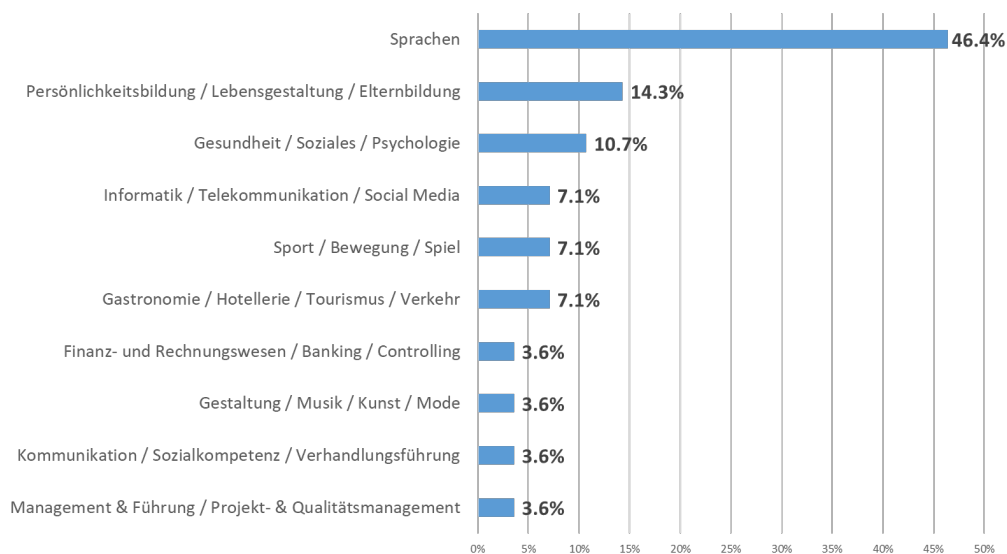


Abbildung 18: Thematische Bereiche der gebuchten Kurse

Nicht überraschend, aber in dieser Deutlichkeit doch bemerkenswert ist, dass sehr häufig Sprachkurse gewählt wurden (rund 46%, vgl. Abb. 18). Ebenfalls beliebt waren Kurse in den Bereichen der Persönlichkeitsbildung/Lebensgestaltung/Elternbildung (14.3%) und im Themenfeld Gesundheit/Soziales/Psychologie (10.7%).

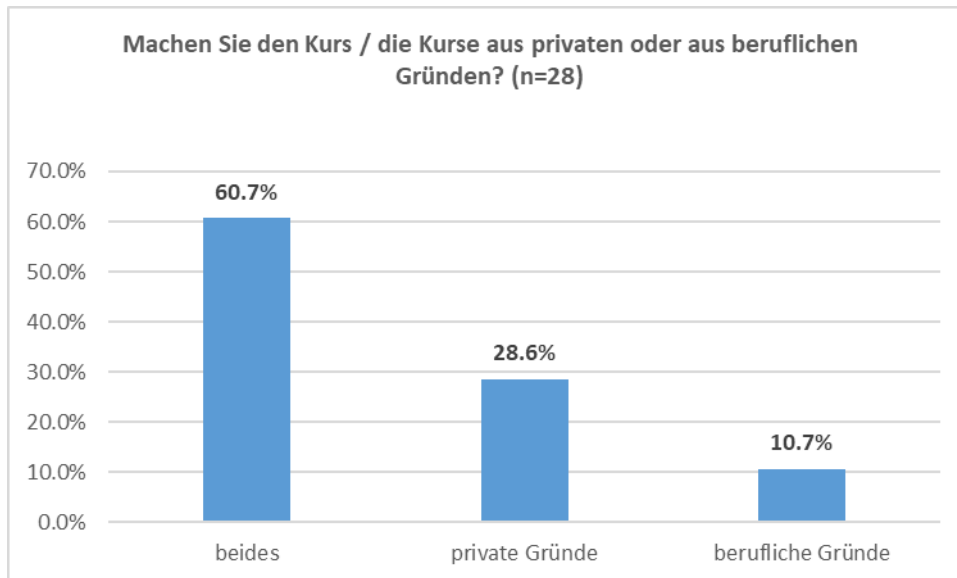


Abbildung 19: Weiterbildung(en) aus privaten oder beruflichen Gründen

Fast alle Gutscheinprogramme in Europa fördern ausschliesslich berufliche Weiterbildungen. Im Gutschein Liechtenstein wird diese Einschränkung sinnvollerweise nicht vorgenommen. Entsprechend ist es interessant zu sehen, wie sich die Motivlage aus Sicht der Nutzenden darstellt. Bei der Frage ob die gewählten Weiterbildungen aus privaten oder beruflichen Gründen besucht wurden, zeigt sich folgendes Bild (vgl. Abb. 19): Über 60% der Befragten geben an, dass sie die Weiterbildung sowohl aus privaten als auch beruflichen Gründen besuchen. Etwas mehr als ein Viertel macht die Weiterbildung mehrheitlich aus privaten Gründen, nur 10.7% geben «berufliche Gründe» an. Durchaus überraschend ist, dass private Gründe häufiger genannt werden als berufliche Gründe. Dass viele Personen «beides» angeben, ist aus wissenschaftlicher Sicht nicht unbedingt erstaunlich: Im Rahmen ihrer Lerninteressen trennen die Personen häufig nicht zwischen beruflich und privat, beides ist relevant. Zu bedenken ist allerdings, dass das wählbare Kursangebot stark von Weiterbildungen geprägt ist, die eher allgemeinbildend ausgerichtet sind.

Schliesslich haben wir nach den Gründen für den Besuch des Kurses bzw. der Kurse gefragt: Wenig überraschend geben die meisten Gutschein-Nutzenden an, die Weiterbildung aus persönlichem Interesse am Thema (ca. 60%, vgl. Abb. 20) besucht zu haben. Bemerkenswerter ist schon, dass der zweithäufigste Grund ist, «Sachen zu lernen, die im Alltag nützlich sind» (35%). Es folgen eher berufliche Gründe: «Finden einer Arbeit» (32.1%), «Zertifikat erwerben» (25%), «Beruf wechseln» (21.4%) und «Arbeit besser machen» (17.9%).

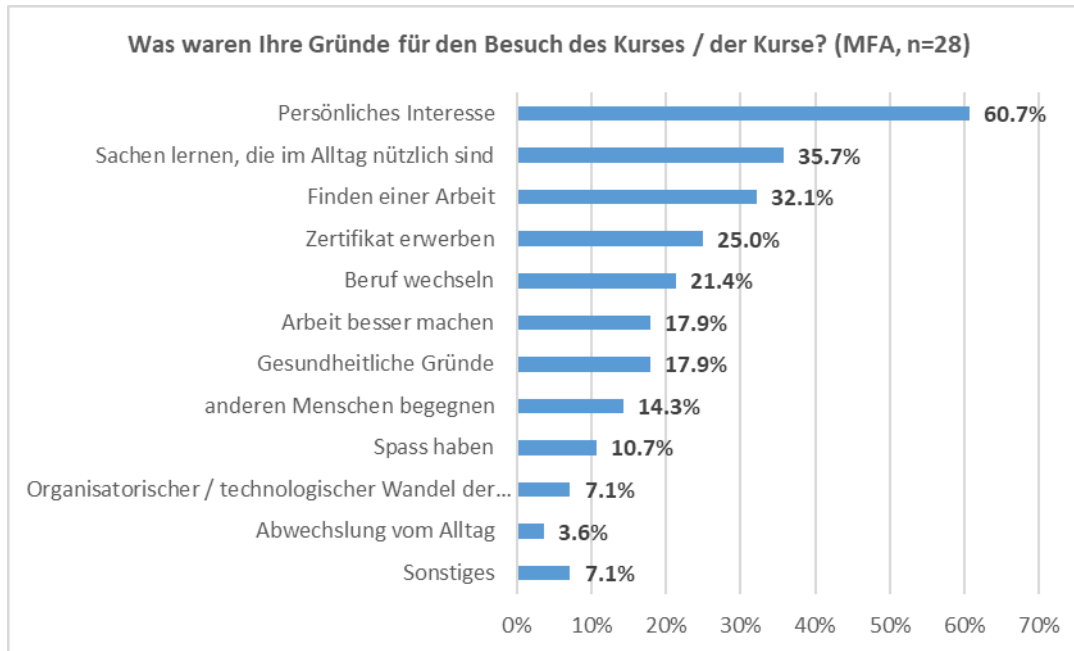


Abbildung 20: Gründe für den Besuch der Kurse

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse:

- Mit dem Gutschein gebucht werden sehr stark Sprachkurse (rund 46%). Eine recht hohe Relevanz haben weiterhin Kurse in den Bereichen Persönlichkeitsbildung/Lebensgestaltung/Elternbildung sowie Gesundheit/Soziales/Psychologie.
- Die Motivlage ist durchaus bemerkenswert: Private Gründe sind wichtiger als berufliche Gründe, deutlich die meisten Menschen (über 60%) besuchen die Weiterbildungen aber aus privaten und beruflichen Gründen gleichermassen.

5.4 Beratung zum Weiterbildungsgutschein

Ein wesentliches Element des Weiterbildungsgutscheins Liechtenstein ist das Angebot einer Beratung. Wir haben zunächst danach gefragt, ob sich die Gutschein-Nutzenden zum Kursangebot oder zur Kurswahl beraten liessen: Rund 36% der Nutzenden haben eine Beratung in Anspruch genommen, 64% nicht. Es ist allerdings denkbar, dass sich Personen auch im Rahmen der Unterstützung beim Beantragungsprozess haben beraten lassen.

Da nur rund 36% der Nutzenden eine Beratung in Anspruch genommen haben, ist die Stichprobe bei den folgenden Auswertungen dementsprechend klein (n=10).

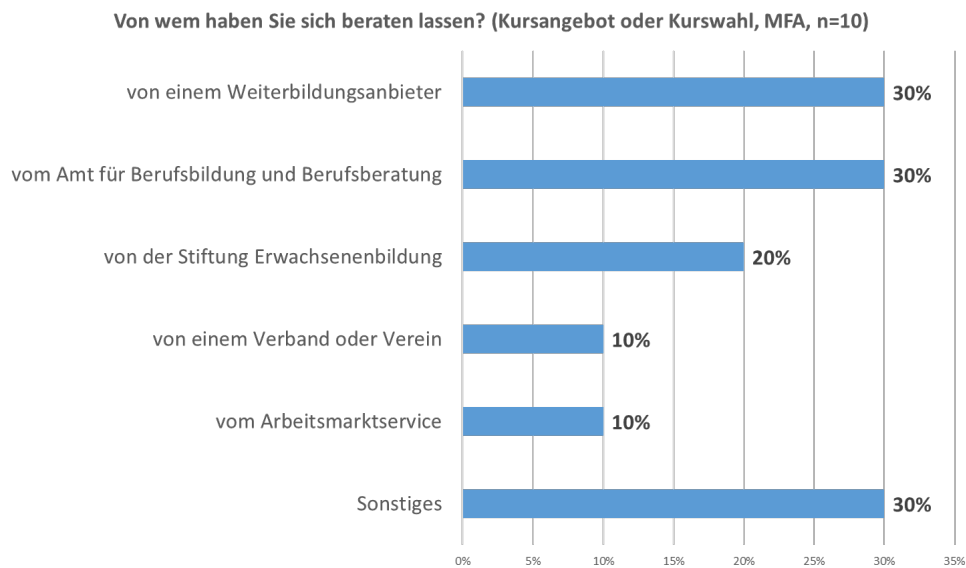


Abbildung 21: Beratung Kursangebot oder Kurswahl

Jeweils 30% der Gutschein-Nutzenden haben sich bei einem Weiterbildungsanbieter oder vom Amt für Berufsbildung und Berufsberatung bezüglich der Kursangebote oder der Kurswahl beraten lassen (vgl. Abb. 21). Durch die Auswertung der offenen Frage lässt sich hier noch festhalten, dass mit den 30% bei «Sonstiges» ausschliesslich der Verein für Betreutes Wohnen in Liechtenstein (Chicobello) gemeint ist.

In welcher Form haben Sie sich beraten lassen? (Kursangebot oder Kurswahl, MFA, n=10)

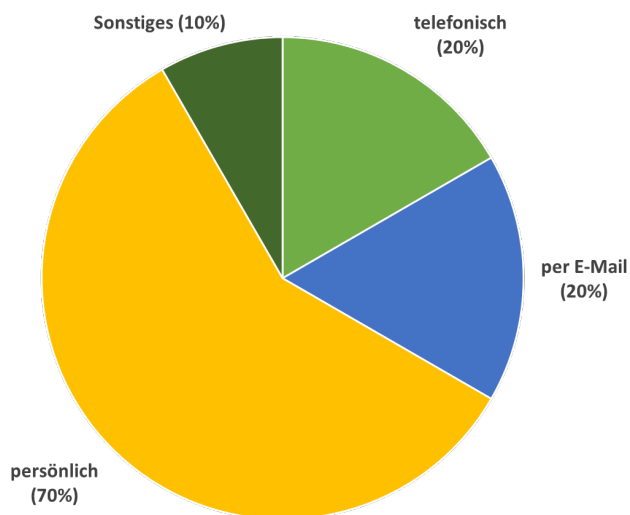


Abbildung 22: Form der Beratung

Bei der Form der Beratung zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Unterstützung beim Buchungsprozess (vgl. Abb. 14 und 22). Die Mehrheit wurde persönlich beraten (70%), während jeweils 20% sich per Telefon oder per E-Mail beraten liessen. Die Person, die «Sonstiges» nannte, hat selbstständig einen Einstufungstest in Englisch absolviert, um einen passenden Kurs zu finden.

In einem offenen Kommentarfeld konnten die Gutschein-Nutzenden zusätzlich angeben, warum sie sich beraten lassen haben. Die Nennungen (4) zeigen, dass das Finden des individuell richtigen Kurses der Hauptgrund ist. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass eine Person dank der Beratung und eines Einstufungstest einen passenden Englischkurs für sich gefunden hat. Andere Nutzende fanden es ebenfalls schwierig, den passenden Kurs zur passenden Zeit zu finden und haben sich deshalb beraten lassen.

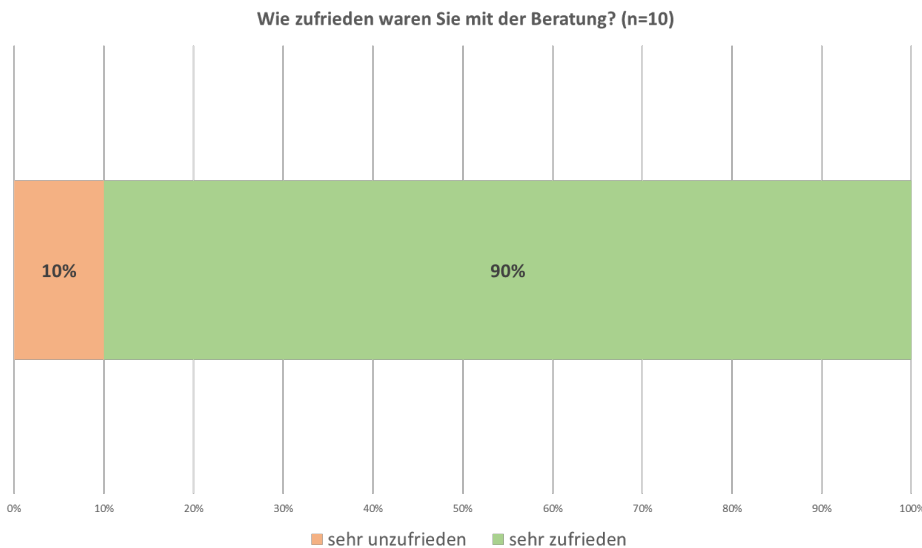


Abbildung 23: Zufriedenheit mit der Beratung

Grösstenteils waren die Gutschein-Nutzenden sehr zufrieden mit der Beratung (vgl. Abb. 23). Für 9 von 10 Personen waren mit der Beratung «sehr zufrieden», nur eine Person äussert sich kritisch, wobei die Gründe nicht deutlich werden. Dieses Bild wird auch hier von der Auswertung der offenen Kommentare bestätigt: Die Gutschein-Nutzenden sind sehr zufrieden mit der gebotenen Beratung, man hat sich Zeit für die Anliegen genommen. Eine Aussage bringt den Gesamteindruck auf den Punkt: «freundliche, kompetente, unkomplizierte Beratung».

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse:

- Rund ein Drittel der Nutzenden haben eine Beratung zum Kursangebot und zur Kurswahl in Anspruch genommen. Da die Fallzahlen niedrig sind, bleiben die Ergebnisse sehr vorläufig.
- Die Zufriedenheit mit der Beratung ist sehr hoch. In vielen Fällen erfolgte sie persönlich.
- Die Gutschein-Nutzenden haben sich zu Kursangeboten direkt von Weiterbildungsanbietern, vom Amt für Berufsbildung und Berufsberatung oder von verschiedenen Vereinen beraten lassen.

5.5 Bedeutung des Gutscheins für Bildungsentscheidungen

Förderprogramme individueller Weiterbildung sollen in der Regel die Teilnahme an Weiterbildung durch einen finanziellen Zuschuss ermöglichen, anregen und erhöhen. In der wissenschaftlichen Diskussion um Gutscheine wird bei der Beurteilung des Programmerfolgs vor allem der sog. Mitnahmeeffekt diskutiert. Dieser liegt dann vor, wenn die Personen die Weiterbildung auch ohne die Förderung gemacht hätten und sie entsprechend den finanziellen Zuschuss nur «mitgenommen» haben. So gesehen hätte der Zuschuss im Grunde keinen Effekt erzielt. Eine alleinige Beurteilung eines Förderprogramms auf der Grundlage des Mitnahmeeffekts ist allerdings kritisiert worden; auch wenn dieser vorliegt, kann das Programm trotzdem wertvolle Effekte zeitigen (vgl. Käßlinger u.a. 2013). Die folgende Tabelle 1 zeigt eine Kategorisierung von Wirkungen auf individueller Ebene, d. h. bezogen auf die Frage, welche Wirkungen ein solcher finanzieller Zuschuss auf konkrete situative, individuelle Bildungsentscheidungen haben kann (vgl. Haberzeth 2015).

Zeitliche Effekte treten sehr häufig auf, insbesondere in der Form, dass anvisierte Weiterbildungen früher besucht werden können, weil die finanziellen Ressourcen durch das Programm verfügbar sind und nicht mehr weiter angespart werden müssen. Aktivierungseffekte zeigen sich häufig vor allem darin, dass es zu einer Verstärkung und auch Verstetigung von Weiterbildungsaktivität kommt. Die durch das Programm privat eingesparten Mittel werden in weitere Weiterbildungen investiert. Es kommt zu mehr Weiterbildung und zu einer gewissen Kontinuität. Eine Erstaktivierung für Weiterbildung von bislang „weiterbildungsabstinenten“ Personen durch die Programme ist eher seltener festzustellen. Hingegen können die Programme häufiger als Auslöser der Weiterbildung fungieren. Der Gedanke an Weiterbildung ist vorhanden, aber es fehlt der letzte Schritt. Mit dem Programm heisst es dann: „jetzt mache ich das, jetzt setze ich meine Unterschrift“.

Tabelle 1: Effekte von Weiterbildungsgutscheinen auf der Ebene individueller Bildungsentscheidungen (Quelle: Haberzeth, 2015)

	Effekte	Beschreibung
Finanzierung	Mitnahmeeffekte	Substitution privater durch öffentliche Aufwendungen keine Veränderung des Weiterbildungsverhaltens
	Zeitliche Effekte	Zeitliches Vorziehen einer Weiterbildung Rhythmisierung von Weiterbildung
	Aktivierungseffekt	Verstärkung und Verstetigung von Weiterbildungsaktivität Erstaktivierung für Weiterbildung Auslöser der Weiterbildung
	Angebotseffekte	Auswahl eines anderen, umfangreicheren Weiterbildungsangebots Auswahl eines anderen Anbieters
	Motivationale Effekte	Anstoss zur (vermehrten) Reflexion über Weiterbildung Anerkennung durch Hilfe

Häufig beobachtbar sind auch Angebotseffekte: Den Nutzenden bietet sich die Möglichkeit, ein anderes, d. h. meist ein umfangreicheres und damit auch teureres Weiterbildungsangebot zu wählen. Der finanzielle Zuschuss ermöglicht es, den Blick noch einmal zu weiten und nach anderen, „sinnvolleren“ Bildungsangeboten Ausschau zu halten. Schliesslich lassen sich motivationale Effekte feststellen. Einerseits wird der finanzielle Zuschuss als eine Art Anerkennung erlebt. Auch wenn die Personen öffentliche Gelder oder Gelder von dritter Seite bekommen, ist der eigene finanzielle Aufwand für die Weiterbildung zum Teil immer noch erheblich (z. B. Fahrt- und Übernachtungskosten, die durch die Programme meist nicht übernommen werden). Der Zuschuss wird dann als eine Art „Geschenk“ erlebt und es zeigt sich Dankbarkeit, die zu weiteren Aktivitäten ermutigen kann. Zum anderen kann die Förderung auch ein Anstoss sein, um über Weiterbildung (vermehrt) zu reflektieren. Weiterbildungsgutscheine können demnach mehrdimensionale Einflüsse auf Bildungsentscheidungen haben und entsprechend ist der Mitnahmeeffekt nicht ausreichend, um die Wirkungsbreite und -intensität von Weiterbildungsgutscheinen angemessen zu erfassen.

Abbildungen 24 und 25 zeigen, wie die Nutzenden die Bedeutung des Gutscheins Liechtenstein bzw. des finanziellen Zuschusses für ihre Bildungsentscheidungen einschätzen. Dabei haben wir sechs Statements abgefragt, wobei das erste Statement dazu dient, den Mitnahmeeffekt zu erfassen: «Ich hätte den Kurs/die Kurse auch ohne den Weiterbildungsgutschein gebucht».

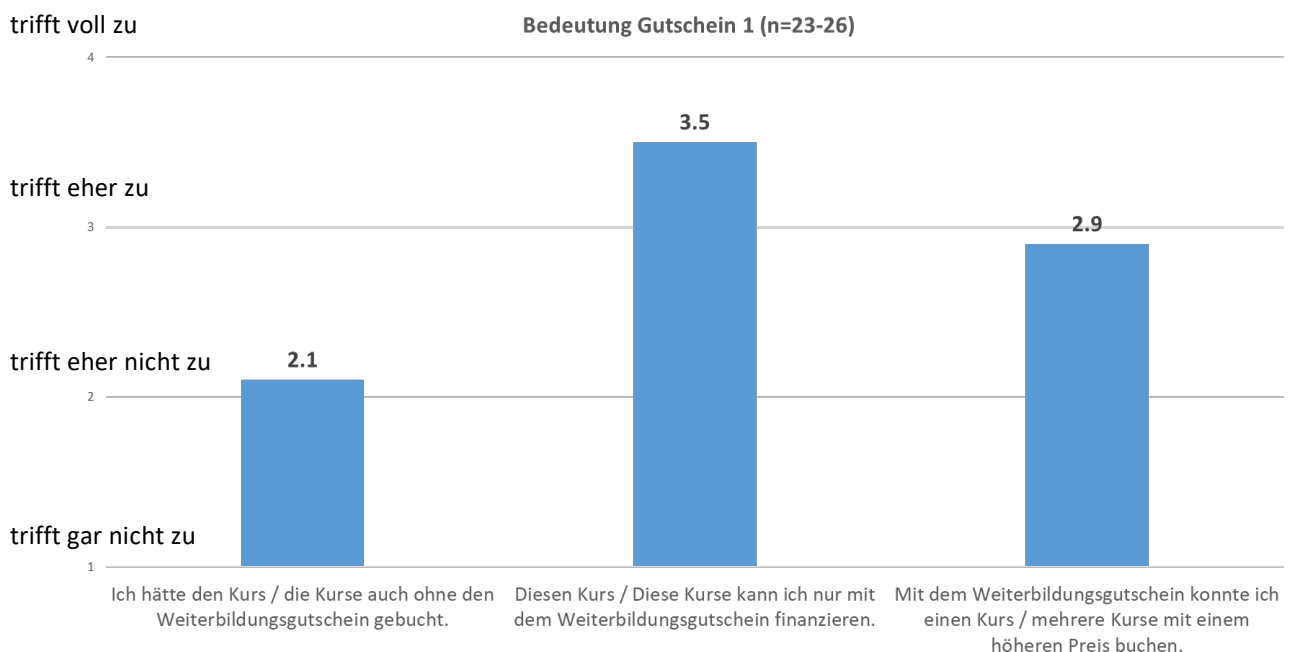


Abbildung 24: Bedeutung Gutschein 1

Der Mitnahmeeffekt fällt vergleichsweise tief aus, nur rund 9% stimmen der Aussage «voll zu», weitere rund 30% stimmen ihr «eher zu». Nach Käßlinger u.a. (2013, S. 70) liegt der Mitnahmeeffekt vieler Programme bei 60%. Ebenfalls trifft es für über 90% der Gutschein-Nutzenden zu, den Kurs nur dank der finanziellen Unterstützung des Gutscheins finanzieren zu können (61.5% «trifft voll zu», 30.8% «trifft eher zu»). Zudem stimmen rund 52% der Nutzenden der Aussage «voll zu», sie konnten dank des Gutscheins einen Kurs in einer höheren Preisklasse buchen. Es lässt sich insgesamt feststellen, dass die Befragten dem Gutschein eine grosse Bedeutung zuschreiben und dieser auch in hohem Masse die gewünschte Wirkung zeigt, nämlich finanzielle Barrieren abzubauen.

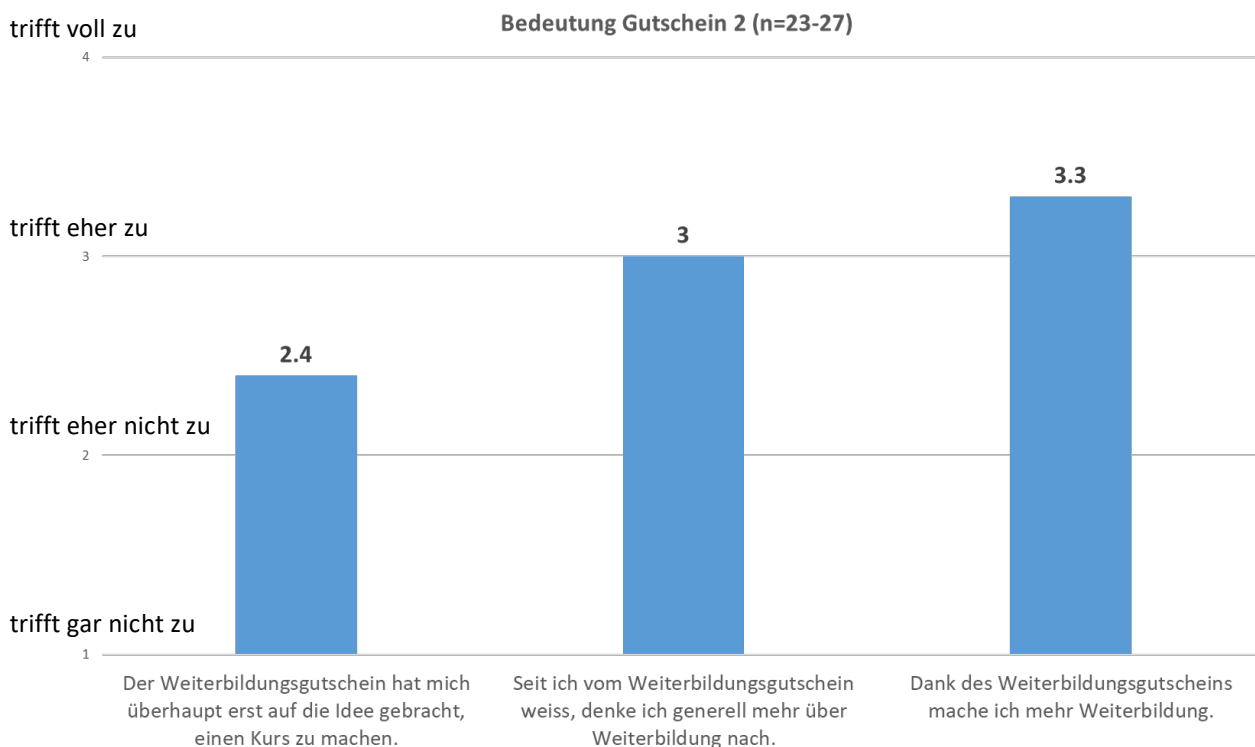


Abbildung 25: Bedeutung Gutschein 2

Bei der Frage, ob der Gutschein die Personen überhaupt erst auf die Idee gebracht hat, einen Kurs zu machen, zeigt sich kein einheitliches Bild: Der Mittelwert liegt mit 2.4 Punkten ziemlich genau in der Mitte der Skala. Zustimmende und ablehnende Äusserungen halten sich relativ die Waage: 40.7% stimmen der Aussage «gar nicht zu», 33.3% stimmen ihr «voll zu» und weitere 11.1% «eher zu». Sicherlich müssten diesbezüglich vertiefte Analyse folgen, dennoch sind die ersten Ergebnisse durchaus erstaunlich, da es sich um ein Item handelt, welches stark in dem Sinne ist, dass der Effekt eher weniger zu erwarten ist. Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert, dass rund 45% diesem Effekt zustimmen.

Eindeutigere Werte zeigen sich bei den letzten zwei Fragen: Für fast 70% der Gutschein-Nutzenden trifft es mindestens eher zu, dass sie dank des Gutscheins generell mehr über Weiterbildung nachdenken. Weiter trifft es für über 75% der Gutschein-Nutzenden mindestens eher zu, dass sie dank des Weiterbildungsgutscheins mehr Weiterbildung machen.

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse:

- Der sogenannte Mitnahmeeffekt ist – verglichen mit den meisten Förderprogrammen individueller Weiterbildung – relativ tief. Für viele Gutschein-Nutzenden war der Zuschuss ein wichtiger Faktor im Rahmen ihrer Entscheidung, eine Weiterbildung zu machen. Offenbar hat er erheblich dazu beigetragen, bestehende finanzielle Barrieren abzuschwächen bzw. abzubauen.
- Das Förderprogramm der Stiftung Erwachsenenbildung hatte offenbar auch Aktivierungs- und motivationale Effekte: Weiterbildungsaktivitäten wurden verstärkt, teilweise sogar erst durch das Programm ausgelöst. Es wird auch vermehrt über Weiterbildung reflektiert. Vertiefende Analysen müssen allerdings folgen, um dieses Bild zu prüfen.

5.6 Weiterbildungsangebot in Liechtenstein

Im Folgenden und letzten Kapitel der Ergebnisse werden Angaben bezüglich der individuellen Wahrnehmung des Weiterbildungsangebots in Liechtenstein analysiert.

Haben Sie im Kursangebot zum Weiterbildungsgutschein den Kurs gefunden, den Sie sich gewünscht haben? (n=28)

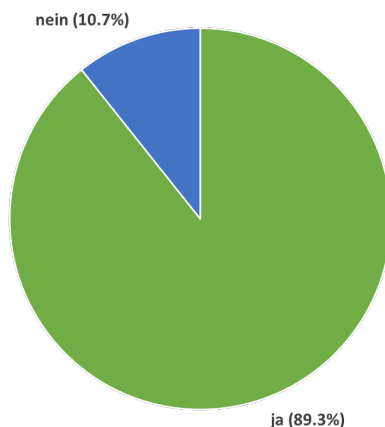


Abbildung 26: Gewünschte Kurse gefunden

Fast 90% der Gutschein-Nutzenden haben im Kursangebot zum Weiterbildungsgutschein den gewünschten Kurs gefunden (vgl. Abb. 26). Dieses Ergebnis lässt den Schluss zu, dass das Kursangebot zumindest für diejenigen, die sich für den Gutschein interessiert haben, passend war.

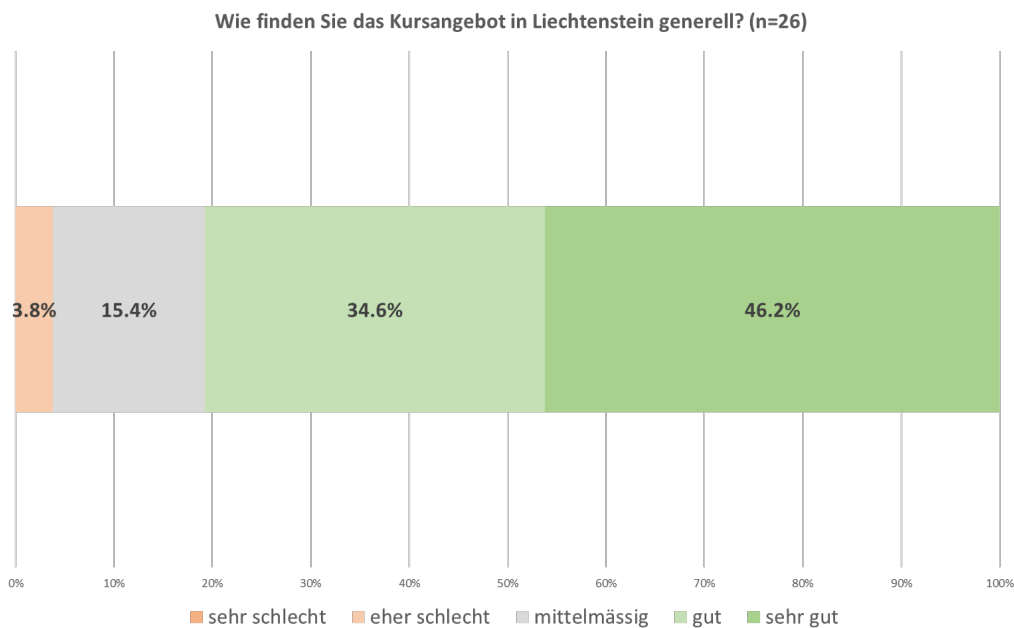


Abbildung 27: Zufriedenheit mit Kursangebot in Liechtenstein

Bei der Frage, wie die Gutschein-Nutzenden das Kursangebot generell in Liechtenstein wahrnehmen, zeigt sich ein positives Bild (vgl. Abb. 27): Über 80% schätzen es als «sehr gut» oder «gut» ein. Rund 15% findet das Kursangebot «mittelmässig» und lediglich 3.8% «eher schlecht».

Die befragten Personen konnten ihre Antworten noch in einer offenen Frage begründen. Mehrheitlich finden sich auch hier positive Einschätzungen (11 von 18 Nennungen):

- «Sehr vielfältig! Qual der Wahl!»
- «Es scheint eine sehr breite Auswahl an Kursen, nicht nur eine hohe Anzahl, zu geben. Dies finde ich sehr gut.»
- «Die Unterstützung ist super»
- «Ja dadurch habe ich die Chance bekomme noch weiter zu kommen mit einer kleinen Unterstützung»

Es gibt aber auch einige negative Äusserungen. Das Problem der Kurskosten ist auch hier wieder ein wichtiges Thema (6 Nennungen) genauso wie die Kurszeiten (3 Nennungen):

- «Angebot gut...aber manche Kurse sind einfach zu teuer.»
- «Die Auswahl ist wirklich gross, die Frage ist nur, passt der Kurs zum Budget und in den Terminkalender?»
- «Es gibt eine riesige Auswahl an verschiedenen Kurs- und Weiterbildungsangeboten. Die Schwierigkeit für mich sind oft die Kosten - daher bin ich sehr dankbar um diesen Gutschein. Gewisse interessante Kurse finden auch "zu spät" statt, d.h. erst um 20.15 Uhr und dauern dann bis 22.00 Uhr, das ist zu spät für mich und auch die Babysitter. Manchmal ist es auch

schwierig, einen Babysitter zu finden, bzw. ist es ja auch so, je mehr (bzw. zeitlich länger) ich einen Babysitter brauche umso mehr kostet mich auch der Babysitter. D.h. das sind jedes Mal noch zusätzliche Kosten zum Kursgeld.»

Weiterhin wurden die Gutschein-Nutzenden dazu befragt, was sie sich bezogen auf das Kursangebot in Liechtenstein wünschen würden (19 Nennungen). Die Angaben decken sich weitestgehend mit den bisherigen Resultaten: Es wird gewünscht, dass das gute Kursangebot erhalten oder sogar ausgebaut wird oder dass keine Kurse wegen zu wenigen Anmeldungen abgesagt werden. Der grösste Wunsch zu einer Veränderung besteht allerdings darin, dass die Kurskosten gesenkt werden oder es weiterhin Vergünstigungen gibt.

Schliesslich hatten die Gutschein-Nutzenden noch die Möglichkeit, abschliessend etwas Allgemeines anzumerken. Dabei haben insgesamt 20 Personen noch einen Kommentar verfasst. Fast alle Personen sprechen bei ihren Kommentaren einen Dank an die Stiftung Erwachsenenbildung aus, die ihnen den Gutschein und somit die Weiterbildung ermöglichte:

- «Danke! Ohne den Gutschein könnte ich keinen Kurs besuchen.»
- «Grosses Danke für die Möglichkeit, mit einem Gutschein an der Weiterbildung teilzunehmen. So komme ich aus dem Haus und in Kontakt mit anderen Menschen und kann mir so ein soziales Netz aufbauen. Es wäre gut, wenn bei einer Weiterführung auch andere Kursanbieter berücksichtigt werden.»
- «Ich möchte mich nochmals für den Weiterbildungsgutschein bedanken - hoffentlich wird mein Dank an die verantwortlichen Mitmenschen weitergeleitet. Meine persönliche Meinung dazu: Dieses Geld ist nicht verloren, es trägt Früchte mit Samen. DANKE.»
- «Vielen Dank an alle Beteiligten, die so eine Möglichkeit anbieten.»
- «Vielen Dank für Ihre persönliche und freundliche Unterstützung!»
- «Ich möchte mich ganz herzlichst bedanken..., dass wir überhaupt diese Möglichkeit bekommen. Denn egal welchen Kurs man besucht, es trägt dazu bei, neue Menschen kennen zu lernen, Raus aus der Einöde und dann noch was Neues in Leben dazu lernen. Einfach toll.»

6. Fazit und Anhaltspunkte für die Programmentwicklung

Das in Liechtenstein vorhandene Angebot der Erwachsenenbildung wird von der Bevölkerung breit genutzt. Noch immer gibt es aber Teile der Bevölkerung, die dieses Angebot kaum wahrnehmen bzw. generell kaum an Weiterbildung teilnehmen. Deshalb wurde ein Förderprogramm entwickelt und erprobt, das einen Anreiz schaffen soll, damit vor allem gering qualifizierte und sozial benachteiligte Menschen mehr an Weiterbildung teilnehmen können. Mittels eines finanziellen Zuschusses in der Form eines Bildungsgutscheins sollen finanzielle Barrieren für Erwachsene abgebaut bzw. beseitigt werden. Eine konzeptionelle Besonderheit ist, dass sich das Programm – nicht wie sonst üblich – nur an Beschäftigte richtet und ausschliesslich berufliche Weiterbildungen gefördert werden. Eine Zielgruppenbeschränkung findet allerdings durch eine Einkommensgrenze statt.

Zusammenfassend lässt sich mit Blick auf Anhaltspunkte für die weitere Entwicklung des Förderprogramms der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein Folgendes festhalten:

- Zentraler Anspruch des Förderprogramms ist, formal gering qualifizierte und sozial benachteiligte Personen zu erreichen und damit Menschen, die tendenziell weniger an Weiterbildung beteiligt sind. Diesem Anspruch konnte das Programm gerecht werden: (a) Das formale Bildungsniveau der Gutscheinnutzenden ist vergleichsweise niedrig, der Anteil an Personen ohne nachobligatorische Bildung entsprechend hoch. (b) Ein beträchtlicher Anteil der Nutzenden ist in an- und ungelernter Beschäftigung. Es handelt sich damit um Personen, die in der betrieblichen Hierarchie eher unten angesiedelt sind und entsprechend zu einer Personengruppe gehören, die in der Regel an betrieblicher Weiterbildung weniger beteiligt wird. (c) Viele Nutzenden haben einen Migrationshintergrund. Solche Personen sind bezogen auf die Weiterbildungsteilnahme tendenziell unterrepräsentiert. (d) Annähernd die Hälfte der Nutzenden hat im Jahr vor der Befragung keine Weiterbildung besucht. Dies ist im Vergleich zu Zahlen aus der Schweiz ein überdurchschnittlicher Wert. Insgesamt lässt sich also festhalten, dass die derzeitige Gestaltung des Programms geeignet ist, um den formulierten Anspruch zu erfüllen.
- Bezogen auf die soziodemografische Zusammensetzung sind zwei weitere Resultate auffällig: Zum einen sind Frauen unter den Nutzenden sehr deutlich überrepräsentiert (80%), wobei ein Bündel von Gründen hierfür denkbar ist. Es könnte von der Programmleitung geprüft werden, ob das Programm sinnvollerweise einen besonderen Bedarf von Frauen aufnimmt, oder ob es zu adressierende Hürden gibt, die Männer davon abhalten, den Gutschein stärker zu nutzen.
- Zum anderen sind viele Nutzenden nicht erwerbstätig; erwerbstätig sind nur rund 44%, ein kleinerer Anteil davon Vollzeit arbeitend (14%). Ein zentraler Grund hierfür ist sicherlich die relativ niedrige Einkommensgrenze, welche z.B. vollzeitarbeitende Personen eher ausschliesst. Je nach den definierten Programmzielen könnte die Höhe der Einkommensgrenze überprüft und allenfalls angepasst werden.

- Förderprogramme, zumindest wenn sie staatliche Gelder beanspruchen, versuchen in der Regel, den Mitnahmeeffekt möglichst tief zu halten. Er ist ein zentrales Beurteilungskriterium für einen gezielten Einsatz gerade staatlicher Mittel. Im Weiterbildungsgutschein Liechtenstein ist der Mitnahmeeffekt vergleichsweise niedrig. Für die Nutzenden war der finanzielle Zuschuss ein wichtiger Faktor im Rahmen ihrer Entscheidung, eine Weiterbildung zu machen. Ein weiterer zentraler Anspruch des Gutscheins konnte damit erfüllt werden, nämlich finanzielle Hürden zu mildern bzw. abzubauen. 90% der Nutzenden äusserten, nur dank der finanziellen Unterstützung die Weiterbildung finanzieren zu können. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass die Einkommensgrenze ein sinnvolles Gestaltungselement ist.
- Weitere Effekte des Programms auf Bildungsentscheidungen lassen sich auf der Grundlage der Daten plausibel machen, vor allem Aktivierungs- und motivationale Effekte: Weiterbildungsteilnahme wurde zumindest begünstigt, wenn nicht gar entscheidend mit ausgelöst, zudem kommt es zu weiteren Reflektionsprozessen über Weiterbildung. Es wäre lohnenswert, solche Effekte weiter im Blick zu behalten und allenfalls noch einmal vertieft zu analysieren.
- In Hinblick auf die gewählten Weiterbildungen dominieren Sprachkurse sehr deutlich (rund 46%). Stärker nachgefragt werden auch Kurse zur Persönlichkeitsbildung, Lebensgestaltung und Elternbildung sowie zu Gesundheit, Soziales und Psychologie. Die Programmleitung muss letztlich entscheiden, welche Weiterbildungsthemen gefördert werden sollen. Aus wissenschaftlicher Sicht ist es im Sinne einer Subjektorientierung durchaus sinnvoll, die Menschen selbst entscheiden zu lassen, welche Lernbedarfe sie aktuell decken möchten. Ohnehin ist die Trennung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nicht mehr sinnvoll, weil sich in den subjektiven Lernbegründungen solche Motivlagen vermischen und zwischen Beruflichem und Privaten oft nicht unterschieden wird.
- Es gibt Hinweise darauf, dass das persönliche Umfeld der Nutzenden sowie die Bildungsanbieter bei der Teilnehmendengewinnung eine wesentliche Rolle spielen. Entsprechend sollte es zukünftig darum gehen, die Anbieter vor Ort noch stärker in die Initiative miteinzubeziehen und sie für entsprechende Massnahmen der Teilnehmendenerreichung zu sensibilisieren und zu gewinnen. Ebenso ist ein enger Kontakt der Programmdurchführung bzw. vermittelnder Personen zur anvisierten Zielgruppe entscheidend. Es erscheint lohnenswert, die Bildungsansprache vor Ort zu intensivieren. Sicherlich aber sollten die verschiedensten allgemeinen Kommunikations- und Marketingmassnahmen auch in Zukunft weiterhin intensiv genutzt werden, insbesondere auch die traditionellen Medien.
- Obwohl die Nutzenden im Grossen und Ganzen mit dem Beantragungsprozess keine Probleme haben, haben etwa die Hälfte der Befragten bei der Beantragung eine Unterstützung beantragt. Als Hauptgründe lassen sich ein fehlender Zugang zum Internet, mangelnde ICT-Kenntnisse, Sprachbarrieren oder die als kompliziert empfundene Verknüpfung mit dem steuerbaren

Einkommen identifizieren. Für die Programmverantwortlichen müsste es darum gehen, über Massnahmen nachzudenken, um die Beantragung weiter zu vereinfachen.



Das Förderprogramm der Stiftung Erwachsenenbildung umfasst primär einen finanziellen Zuschuss zu Weiterbildung. Aus der Weiterbildungsforschung weiss man, dass finanzielle Barrieren tatsächlich sehr relevant sind, was sich bei der Auswertung der Daten dieses Programms ein weiteres Mal bestätigt hat. Entsprechend adressiert die vorliegende Initiative eine zentrale Teilnahmehürde. Zugleich ist aber auch bekannt, dass allein die Bereitstellung von Geld oftmals nicht ausreicht, um Menschen für eine Weiterbildungsteilnahme zu gewinnen. Es bestehen nämlich andere zentrale Barrieren wie eine Intransparenz des Weiterbildungsbereichs, ein fehlender Überblick über Lernmöglichkeiten oder eine Unsicherheit über die Verwertbarkeit von Zertifikaten. Das Programm der Stiftung Erwachsenenbildung muss demnach in einem breiteren Zusammenhang diskutiert werden und allenfalls solche nicht-monetären Aspekten im Rahmen der Programmgestaltung selbst aufgreifen, indem zum Beispiel die Beratungsaktivitäten ausgebaut werden.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es der Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein mit dem Weiterbildungsgutschein bislang gelungen ist, neue Lernergruppen zu erreichen. Die Zusammensetzung der Gutschein-Nutzenden wird dabei selbstverständlich auch von den Programmbedingungen (z.B. Beschränkung des Alters sowie maximales steuerbares Einkommen, vgl. Kap. 2) massgeblich beeinflusst. Mit Blick auf die Ergebnisse und die Zufriedenheit und Akzeptanz der Gutschein-Nutzenden erscheint eine Weiterführung des Weiterbildungsgutscheins sehr sinnvoll.

7. Literatur

- Haberzeth, Erik (2015): Neue Finanzierungskonzepte lebenslangen Lernens: Entwicklung und Wirkungen von Weiterbildungsgutscheinen. In: Bade, Claudia u.a. (Hg.): Erwachsenenbildung im 21. Jahrhundert zwischen Theorie und Praxis. Ulm: LIWF, S. 70-81.
- Käpplinger, B. (2013): Weiterbildungsgutscheine wirken – jedoch anders als erwartet. DIE: Bonn. Verfügbar unter: <https://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsgutschein-01.pdf>
- Käpplinger, B./Klein, R./Haberzeth, E. (2013): Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern. Bielefeld: wbv.
- Wittpoth, J. (2011): Beteiligungsregulation in der Weiterbildung: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, S. 771-788.
- Stiftung Zukunft.li (2018): Fokus Arbeitsmarkt: Fit für die Zukunft. Verfügbar unter: https://www.erwachsenenbildung.li/Portal/UserFiles/files/Zukunft_li_Fokus_Arbeitsmarkt.pdf
- Auszug aus Managementplan (2018): National Coordinators for the Implementation of the European Agenda for Adult Learning. Projekt: Gewinnung neuer Lernergruppen in Liechtenstein. Verfügbar unter: https://www.erwachsenenbildung.li/Portal/UserFiles/files/Projekt-Auszug_aus_dem_ManagementPlan.pdf
- Bundesamt für Statistik BFS (2018): Bildungsstand der Bevölkerung - Daten des Indikators. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/bildungsstand.assetdetail.7886035.html>

8. Anhang: Fragebogen

EvaSys	Befragung Weiterbildungsgutschein Liechtenstein 2019	 <small>Electric Paper</small>  <small>PH ZH</small>
Stiftung Erwachsenenbildung Liechtenstein		

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

1. Weiterbildungsgutschein Liechtenstein

1.1 Wie sind Sie auf den Weiterbildungsgutschein aufmerksam geworden?

<input type="checkbox"/> über Werbung / Anzeigen / Berichte (Radio, Fernsehen, Zeitung, Flyer, Social Media etc.)	<input type="checkbox"/> über einen Weiterbildungsanbieter / Bildungsanbieter	<input type="checkbox"/> über einen Verband oder Verein (LANV, LBV, Wirtschaftskammer etc.)
<input type="checkbox"/> über die Familie, Freunde oder Bekannte	<input type="checkbox"/> über eine Veranstaltung (Informationsveranstaltung etc.)	<input type="checkbox"/> über den Betrieb (Vorgesetzte, Arbeitskollegen etc.)
<input type="checkbox"/> über das Internet	<input type="checkbox"/> über die Berufsberatung / eine Beratungsstelle	<input type="checkbox"/> über den Arbeitsmarktservice
<input type="checkbox"/> Sonstiges		

1.2 Sie haben "Sonstiges" angekreuzt, bitte nennen:

1.3 Wie sind Sie mit der Beantragung des Weiterbildungsgutscheins zurechtgekommen? (z.B. elektronisches Formular, Webseite, Kursanmeldung, Handhabung Gutscheine, Kontaktmöglichkeiten, Unterstützung)

sehr schlecht
eher schlecht
mittelmässig
eher gut
sehr gut

1.4 Bitte begründen Sie hier Ihre Antwort kurz:

1.5 Haben Sie bei der Beantragung des Weiterbildungsgutscheins Unterstützung gebraucht? ja nein

1.6 Von wem wurden Sie unterstützt?

<input type="checkbox"/> von Familie, Freunde oder Bekannte	<input type="checkbox"/> von der Heimleitung	<input type="checkbox"/> von einem Verband oder Verein
<input type="checkbox"/> von der Stiftung Erwachsenenbildung	<input type="checkbox"/> vom Amt für Berufsbildung und Berufsberatung	<input type="checkbox"/> von meinem Betrieb
<input type="checkbox"/> von einem Weiterbildungsanbieter	<input type="checkbox"/> vom Arbeitsmarktservice	<input type="checkbox"/> Sonstiges

1.7 Sie haben "Sonstiges" gewählt, bitte nennen:

1.8 In welcher Form wurden Sie unterstützt?

telefonisch per E-Mail persönlich

Sonstiges

F2798UOP1PL0V0 06.09.2019, Seite 1/7

EvaSys	Befragung Weiterbildungsgutschein Liechtenstein 2019	
--------	--	---

2. Ihre Weiterbildung [Fortsetzung]

2.3 Sie haben "Sonstiges" gewählt, bitte nennen:

2.4 Machen Sie den Kurs / die Kurse aus privaten oder aus beruflichen Gründen? private Gründe berufliche Gründe beides

2.5 Haben Sie sich zum Kursangebot oder zur Kurswahl beraten lassen? ja nein

2.6 Von wem haben Sie sich beraten lassen?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> von einem Weiterbildungsanbieter | <input type="checkbox"/> von Familie, Freunde oder Bekannte | <input type="checkbox"/> von der Heimleitung |
| <input type="checkbox"/> von einem Verband oder Verein | <input type="checkbox"/> von der Stiftung Erwachsenenbildung | <input type="checkbox"/> vom Amt für Berufsbildung und Berufsberatung |
| <input type="checkbox"/> vom meinem Betrieb | <input type="checkbox"/> vom Arbeitsmarktservice | <input type="checkbox"/> Sonstiges |

2.7 Sie haben "Sonstiges" gewählt, bitte nennen:

2.8 In welcher Form haben Sie sich beraten lassen?

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> telefonisch | <input type="checkbox"/> per E-Mail | <input type="checkbox"/> persönlich |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | | |

2.9 Sie haben "Sonstiges" gewählt, bitte nennen:

2.10 Warum haben Sie sich beraten lassen?

2.11 Wie zufrieden waren Sie mit der Beratung?

2.12 Bitte begründen Sie hier Ihre Antwort kurz:

sehr unzufrieden *eher unzufrieden* *mittelmässig* *eher zufrieden* *sehr zufrieden*

3. Ziele und Bedeutung des Weiterbildungsgutscheins

F2798UOP3PLDVO

06.09.2019, Seite 3/7



3. Ziele und Bedeutung des Weiterbildungsgutscheins [Fortsetzung]

- 3.1 Was waren Ihre Gründe für den Besuch des Kurses / der Kurse? (maximal 3 Gründe)
- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Arbeit besser machen | <input type="checkbox"/> anderen Menschen begegnen | <input type="checkbox"/> Weniger hohes Risiko, Stelle zu verlieren |
| <input type="checkbox"/> Spass haben | <input type="checkbox"/> Finden einer Arbeit | <input type="checkbox"/> Beruf wechseln |
| <input type="checkbox"/> Eigenes Unternehmen starten | <input type="checkbox"/> Sachen lernen, die im Alltag nützlich sind | <input type="checkbox"/> Abwechslung vom Alltag |
| <input type="checkbox"/> Gesundheitliche Gründe | <input type="checkbox"/> Persönliches Interesse | <input type="checkbox"/> Zertifikat erwerben |
| <input type="checkbox"/> Bessere Ausführung Freiwilligenarbeit | <input type="checkbox"/> Organisatorischer / technologischer Wandel der Arbeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges |

3.2 Sie haben "Sonstiges" angekreuzt, bitte führen Sie hier Ihre Antwort aus:

Uns interessiert, welche Bedeutung der Weiterbildungsgutschein für Sie hat.

	trifft gar nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu	keine Angabe
3.3 Ich hätte den Kurs / die Kurse auch ohne den Weiterbildungsgutschein gebucht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4 Diesen Kurs / Diese Kurse kann ich nur mit dem Weiterbildungsgutschein finanzieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5 Mit dem Weiterbildungsgutschein konnte ich einen Kurs / mehrere Kurse mit einem höheren Preis buchen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6 Der Weiterbildungsgutschein hat mich überhaupt erst auf die Idee gebracht, einen Kurs zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7 Seit ich vom Weiterbildungsgutschein weiss, denke ich generell mehr über Weiterbildung nach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8 Dank des Weiterbildungsgutscheins mache ich mehr Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Weiterbildung allgemein

- 4.1 Haben Sie in den letzten 12 Monaten eine Weiterbildung* besucht? ja nein

**Mit Weiterbildung sind zum Beispiel Kurse, Konferenzen, Seminare, Privatunterricht oder Schulungen am Arbeitsplatz gemeint. Diese können beruflich oder privat motiviert sein, im Betrieb oder ausserhalb des Betriebs stattfinden.*

- 4.2 Inwiefern treffen folgenden Gründe bei Ihnen zu, dass Sie keine beziehungsweise nicht häufiger Weiterbildung besucht haben?
- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Kein Bedarf | <input type="checkbox"/> Aus Zeitmangel | <input type="checkbox"/> Kosten zu hoch |
| <input type="checkbox"/> Familiäre Beanspruchung zu hoch | <input type="checkbox"/> Gesundheit | <input type="checkbox"/> Nichts passendes gefunden |
| <input type="checkbox"/> Zu wenig Unterstützung vom Arbeitgeber | <input type="checkbox"/> Ungünstige Kurszeiten | <input type="checkbox"/> Weiterbildungsort zu weit weg |
| <input type="checkbox"/> Teilnahmebedingungen nicht erfüllt | <input type="checkbox"/> Sonstiges | |



4. Weiterbildung allgemein [Fortsetzung]

4.3 Sie haben "Sonstiges" gewählt, bitte nennen:

5. Angaben zu Ihrer Person

Angaben zur Ihrer Person

- 5.1 Geschlecht männlich weiblich divers
 5.2 Alter 25-34 Jahre 35-44 Jahre 45-54 Jahre
 55 Jahre oder älter

- 5.3 Staatsangehörigkeit (mehrere Nennungen möglich)
- | | | |
|--|----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Liechtenstein | <input type="checkbox"/> Schweiz | <input type="checkbox"/> Österreich |
| <input type="checkbox"/> Deutschland | <input type="checkbox"/> Italien | <input type="checkbox"/> Portugal |
| <input type="checkbox"/> Türkei | <input type="checkbox"/> Andere | |

5.4 Sie haben "Andere" gewählt, bitte nennen:

- 5.5 Muttersprache Deutsch andere Sprache
 5.6 Höchster Bildungsabschluss
- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Kein Schulabschluss | <input type="checkbox"/> obligatorische Schule | <input type="checkbox"/> Berufliche Grundbildung (z. B. Lehre) |
| <input type="checkbox"/> Allgemeinbildende Ausbildung (z.B. Gymnasium, Berufsmatura) | <input type="checkbox"/> Diplom Höhere Fachschule | <input type="checkbox"/> Eidg. Diplom oder eidg. Fachausweis |
| <input type="checkbox"/> Bachelor- oder Masterabschluss Hochschule | <input type="checkbox"/> Doktorat | <input type="checkbox"/> Anderes |

5.7 Sie haben "Anderes" angekreuzt, bitte führen Sie hier Ihre Antwort aus:

- 5.8 Was ist Ihr momentaner Erwerbsstatus? teilzeit arbeitend vollzeit arbeitend selbstständig erwerbend
 arbeitssuchend Hausfrau / -mann Anderes

5.9 Sie haben "Anderes" angekreuzt, bitte führen Sie hier Ihre Antwort aus:

6. Angaben zu Ihrer Anstellung und Ihrem Betrieb

- 6.1 Was ist Ihre momentane Stellung im Betrieb? un- oder angelernter Angestellter qualifizierter / ausgebildeter Angestellter Führungskraft
 Firmeninhaber/-in



6. Angaben zu Ihrer Anstellung und Ihrem Betrieb [Fortsetzung]

6.2 Was ist Ihr momentan ausgeübter Beruf?

Angaben zu Ihrem Betrieb

6.3 Wie viele Mitarbeitende sind in Ihrem Betrieb tätig? (auf Vollzeitstellen umgerechnet, bitte schätzen Sie allenfalls)

1-4 Beschäftigte 5-9 Beschäftigte 10-49 Beschäftigte
 50-99 Beschäftigte 100-199 Beschäftigte 200-499 Beschäftigte
 500-999 Beschäftigte mehr als 1000 Beschäftigte

6.4 In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe / Herstellung von Waren | <input type="checkbox"/> Handel und Reparatur | <input type="checkbox"/> Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung | <input type="checkbox"/> Baugewerbe | <input type="checkbox"/> Gesundheits- und Sozialwesen |
| <input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen | <input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | <input type="checkbox"/> Gastgewerbe / Beherbergung und Gastronomie |
| <input type="checkbox"/> Kunst, Unterhaltung und Erholung | <input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht | <input type="checkbox"/> Information und Kommunikation |
| <input type="checkbox"/> Energieversorgung | <input type="checkbox"/> Erbringung von Freiberuflichen, Wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen | <input type="checkbox"/> Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzung |
| <input type="checkbox"/> Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

6.5 Sie haben "Sonstiges" gewählt, bitte nennen:

7. Weiterbildungsangebot in Liechtenstein

7.1 Haben Sie im Kursangebot zum Weiterbildungsgutschein den Kurs gefunden, den Sie sich gewünscht haben? ja nein


sehr schlecht eher schlecht mittelmässig gut sehr gut weiss nicht

7.2 Wie finden Sie das Kursangebot in Liechtenstein generell? (Kosten, Themen und Inhalte, Form, etc.)

7.3 Bitte begründen Sie hier Ihre Antwort:

7.4 Was würden Sie sich bezogen auf das Kursangebot in Liechtenstein wünschen?



EvaSys	Befragung Weiterbildungsgutschein Liechtenstein 2019	
--------	--	---

8. Sonstiges

8.1 Möchten Sie abschliessend noch etwas anmerken?

Vielen Dank für Ihr Feedback!

Bei Fragen zur Umfrage schreiben Sie uns bitte eine Mail an gabriel.flepp@phzh.ch

