

# Optimistische Erwartungen bei verstärktem Wettbewerb

Nicht nur Veränderungen auf dem Weiterbildungsmarkt, sondern auch der gesellschaftliche Wandel hat einen Einfluss auf die schweizerische Weiterbildungslandschaft. So stellen beispielsweise ein verändertes Anmeldeverhalten von Weiterbildungsteilnehmenden und der Personalmangel in vielen Betrieben manche Weiterbildungsanbieter vor grosse Herausforderungen. Zudem bemerken Bildungsorganisationen einen verstärkten Wettbewerb, der von internationalen Online-Angeboten angetrieben wird.

Trotz dieser Herausforderungen weisen die aktuellen Umfrageergebnisse bei Weiterbildungsorganisationen in der Schweiz auf eine leicht positive Branchenentwicklung hin. Zudem gehen weniger Anbieter von negativen Entwicklungen aus als noch vor einem Jahr. Dieser Monitoringbericht beleuchtet Indikatoren für die Entwicklung der Weiterbildungsbranche in den Bereichen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand. Wo möglich, werden diese Entwicklungen detaillierter besprochen, indem beispielsweise sprachregionale Unterschiede betrachtet werden.

Der SVEB-Branchenmonitor erfasst aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Weiterbildungsmarkt. In diesem Monitoringbericht werden die Daten der diesjährigen SVEB-Anbieterumfrage präsentiert. Zwischen April und Mai 2023 nahmen fast 450 Weiterbildungsorganisationen an der Umfrage teil. Seit zwei Jahren nutzt der SVEB eine standardisierte Online-Befragung, die jährlich möglichst identisch wiederholt wird. Dadurch wird der Branchenmonitor künftig auch längerfristige Entwicklungen nachzeichnen können.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	3
<b>Entwicklungen in der Weiterbildungsbranche</b> .....	4
Dimension: Wirtschaftliche Situation .....	6
Dimension: Angebot .....	9
Dimension: Nachfrage .....	11
Dimension: Personalbestand .....	14
<b>Aktuelle Herausforderungen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter</b> .....	17
Erschwerte Teilnehmergebung durch veränderte Erwartungen und Verhaltensweisen .....	17
Anbieter ringen mit verschiedenen Kommunikationsmöglichkeiten .....	18
Verstärkter Wettbewerb erfordert höhere Risikobereitschaft der Anbieter .....	19
Notwendige Kompetenzerweiterung der Auszubildenden fordert die Anbieter heraus .....	20
Aktuelle Arbeitsmarktsituation beeinflusst die Nachfrage .....	21
Internationale Online-Angebote konkurrenzieren das lokale Weiterbildungsangebot .....	21
<b>Ausblick</b> .....	23
<b>Erhebungsmethode und Eigenschaften der Stichprobe</b> .....	26
<b>Anhang</b> .....	30
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	32
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	33
<b>Impressum</b> .....	34

# Einleitung

Die Weiterbildungsbranche in der Schweiz hat aufgrund der Corona-Pandemie herausfordernde Jahre hinter sich. Die Anbieter mussten sich noch mehr als gewohnt in vielen Bereichen der neuen Situation anpassen. Was davon Bestand hat, dürfte sich nun abzeichnen. Deshalb ist aktuell ein besonders interessanter Zeitpunkt für die Beobachtung von Branchenentwicklungen.

Auch wenn die Pandemie den Alltag nun kaum mehr beeinflusst, hat das Weiterbildungsfeld dennoch weiterhin eine Vielzahl von Aufgaben zu bewältigen, die sich aus bestehenden und neuen Entwicklungen ergeben. Nicht zuletzt haben die Weiterbildungsanbieter zwar sehr erfolgreich den Einbezug digitaler Technologien in den Unterricht gemeistert, müssen sich aber durch neuere technologische Entwicklungen wie der starken Verbesserung und Verbreitung von künstlicher Intelligenz (KI) schon wieder neuen Bedingungen anpassen.

Veränderungen bringen auch der aktuell brummende Arbeitsmarkt und der weitverbreitete Fachkräftemangel mit sich. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob Arbeitskräfte aufgrund der starken Auslastung und des einfacheren Zugangs zu neuen Stellen noch Zeit und Anreize dafür haben, an Weiterbildung teilzunehmen. Und es ist anzunehmen, dass auch die Weiterbildungsorganisationen Schwierigkeiten haben dürften, geeignetes Personal zu finden.

Der SVEB-Branchenmonitor untersucht Entwicklungen in der Weiterbildungsbranche und aktuelle Herausforderungen für die Anbieter. Der Bericht beginnt mit allgemeinen Einschätzungen zur Branchenentwicklung. Anschliessend werden die Resultate zur wirtschaftlichen Situation, dem Angebot, der Nachfrage und dem Personal dargestellt. Danach beschreibt der Bericht die aktuell grössten Herausforderungen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter.

## RESULTATE IM ÜBERBLICK

Die Umfrageergebnisse zeigen eine leicht positive Entwicklung für die Branchenentwicklung im Jahr 2022 und ebenso positive Erwartungen für das laufende Jahr 2023. Die Indikatoren für die wirtschaftliche Entwicklung, die Nachfrage und das Angebotsvolumen liegen sowohl retrospektiv für 2022 als auch prospektiv für 2023 im Bereich zwischen 10 und 20 Punkten, was einer leicht positiven Entwicklung entspricht (vgl. Kasten «Indikatoren und deren Interpretation» auf S. 5). Einzig beim Personalbestand sind die Weiterbildungsanbieter etwas verhaltener, weshalb der Branchenindikator im neutralen Bereich bleibt. Die überwiegende Mehrheit der Befragten schätzt dabei die Entwicklungen in allen Bereichen positiv oder zumindest neutral ein und nur ein kleiner Teil schätzt sie negativ ein. Die zurzeit grösste Herausforderung sehen die Befragten im verschärften Wettbewerb.

# Entwicklungen in der Weiterbildungsbranche

## Leicht positive Erwartung für die Branchenentwicklung

Über die Jahre zeigt sich eine leicht positive Entwicklung in der Weiterbildungsbranche (vgl. Abb. 1). Der Branchenindikator 2022 hat sich im Vergleich mit dem Jahr 2021 von 7 Punkten (neutral) auf 12 Punkte gesteigert, was einer leicht positiven Einschätzung entspricht. Mit einem Erwartungsindikator von 15 Punkten fallen die Erwartungen für das laufende Jahr (2023) ähnlich positiv aus. Jedoch ist anzumerken, dass in der letztjährigen Befragung der Erwartungsindikator für das Jahr 2022 mit 19 Punkten etwas höher lag als der diesjährige Indikator. Obwohl also die befragten Bildungsorganisationen dieses Jahr leicht positiv gestimmt sind, sind ihre Erwartungen jedoch etwas weniger positiv als im vergangenen Jahr.

Zu beachten ist zudem, dass der Branchenmonitor erst 2021 entwickelt wurde, also zu einem Zeitpunkt, an dem sich die Branche aufgrund der Corona-Pandemie in einer aussergewöhnlichen Krisensituation befand. Da für die Jahre vor der Pandemie keine vergleichbaren Daten vorliegen, lässt sich nicht beurteilen, wie die aktuelle Situation der Weiterbildung im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie einzuschätzen ist.

Entsprechend müssen positive Entwicklungen und Wachstum im Jahr 2022 nicht zwingend bedeuten, dass es der Branche gut geht. Diese Werte könnten auch im Sinn einer Erholung von der Krise interpretiert werden.

### Indikatoren zur Branchenentwicklung

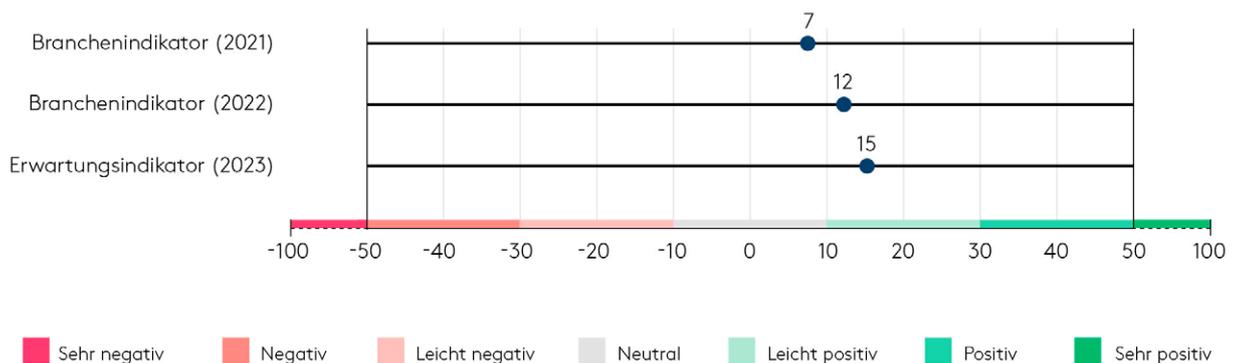


Abb. 1:  
Indikatoren zur Entwicklung  
der Branche. (N=205, 446)

## INDIKATOREN UND DEREN INTERPRETATION

Der Branchenindikator beruht auf der Bewertung der Entwicklungen in den Bereichen wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand im vergangenen Kalenderjahr (aktuell 2022). Der Erwartungsindikator beschreibt die Erwartungshaltung der Branche für die Entwicklungen in diesen Bereichen im Jahr der Befragung (aktuell 2023). Beide Indikatoren können zwischen -100 und +100 Punkten liegen. Werte zwischen -10 und +10 werden als neutral interpretiert. Werte über +10 verweisen auf eine positive und Werte unter -10 auf eine negative Einschätzung. Weitere Informationen zur Berechnung und Interpretation der Indikatoren sind im Anhang auf Seite 30 aufgeführt.

### Einschätzungen zur Branchenentwicklung

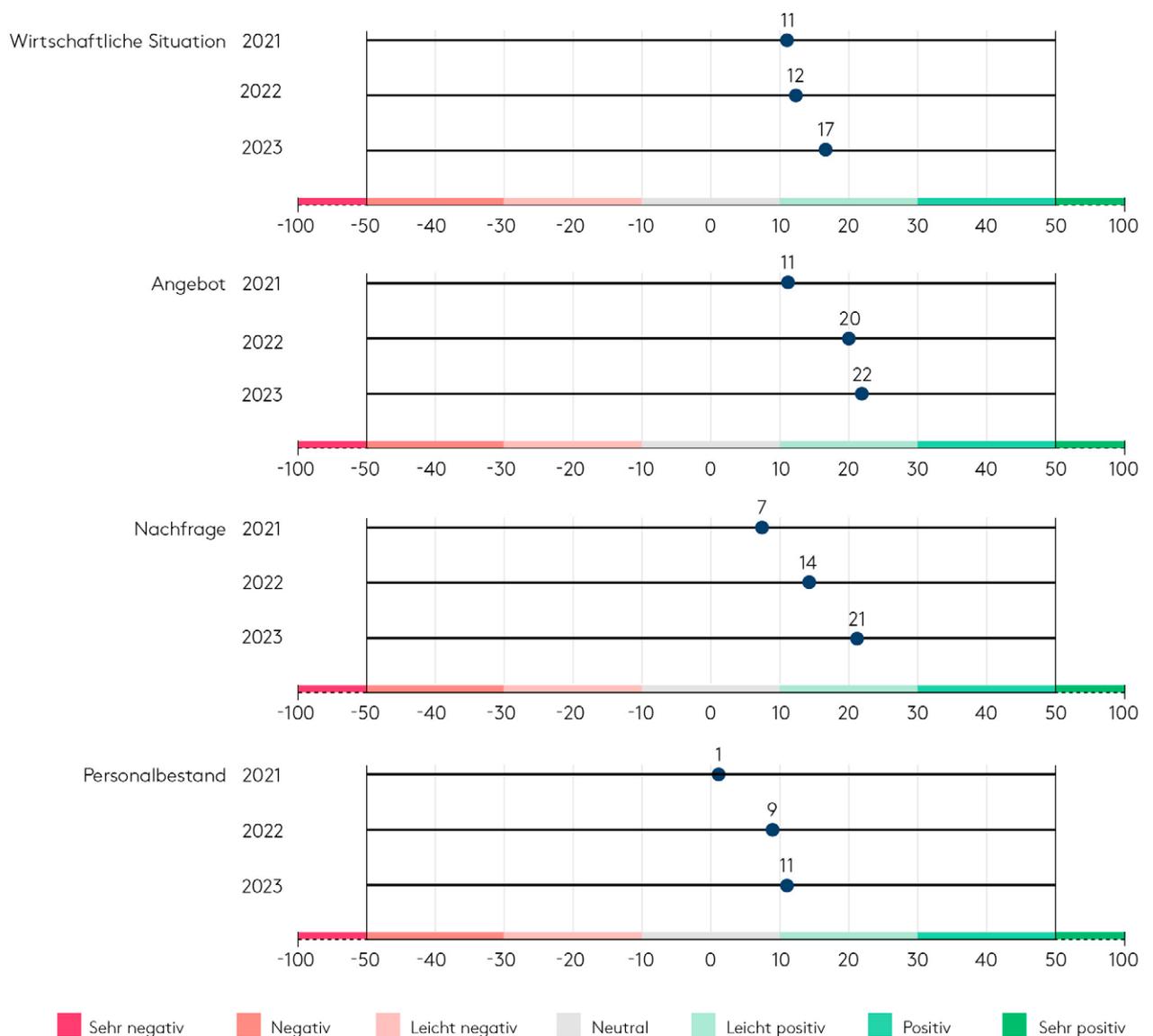


Abb. 2:  
Einschätzung der Entwicklung in den Dimensionen: wirtschaftliche Situation, Nachfrage, Angebotsvolumen und Personalbestand.  
(N=205-446)

## DIMENSION: WIRTSCHAFTLICHE SITUATION

### Positive Erwartungen bezüglich der wirtschaftlichen Situation

Ähnlich wie im vergangenen Jahr liegt der Wert der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation knapp über dem neutralen Bereich (2021 bei +11, 2022 bei +12). Damit schätzen die befragten Weiterbildungsanbieter ihre wirtschaftliche Situation im vergangenen Jahr 2022 im Durchschnitt leicht positiv ein. Für die Erwartung im laufenden Jahr (2023) liegt der Mittelwert der Einschätzungen mit 17 Punkten etwas höher als in den vergangenen Jahren. Ähnlich hoch war die Erwartung jedoch bereits in der letzten Befragung im vergangenen Jahr (19 Punkte). Die Befragten erwarten also ähnlich wie im vergangenen Jahr eine weiterhin leicht positive Entwicklung ihrer wirtschaftlichen Situation (vgl. Abb. 2).

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass knapp die Hälfte der befragten Organisationen (47%) für das laufende Jahr (2023) von einer positiven Entwicklung ihrer wirtschaftlichen Situation ausgeht. Gleichzeitig schrumpft der Anteil an Organisationen mit einer negativen Einschätzung (von 22% für das Jahr 2022 auf 15% für das Jahr 2023), während sich aber auch der Anteil der Organisationen ausdehnt, der die Entwicklung der wirtschaftlichen Situation neutral einschätzt. Für das Jahr 2023 erwarten rund 4 von 10 Weiterbildungsanbietern (39%) keine Veränderung ihrer wirtschaftlichen Situation (neutrale Entwicklung).

Bei einem Vergleich zwischen den überregionalen Anbietern und den Anbietern, die lediglich in einer Sprachregion der Schweiz tätig sind, ergibt sich ein signifikanter Unterschied<sup>1</sup>. So schätzen überregional tätige Organisationen die Entwicklung ihrer wirtschaftlichen Situation für das Jahr 2023 positiver ein als jene, die nur in einer Sprachregion tätig sind.

### Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche Situation Ihrer Organisation?

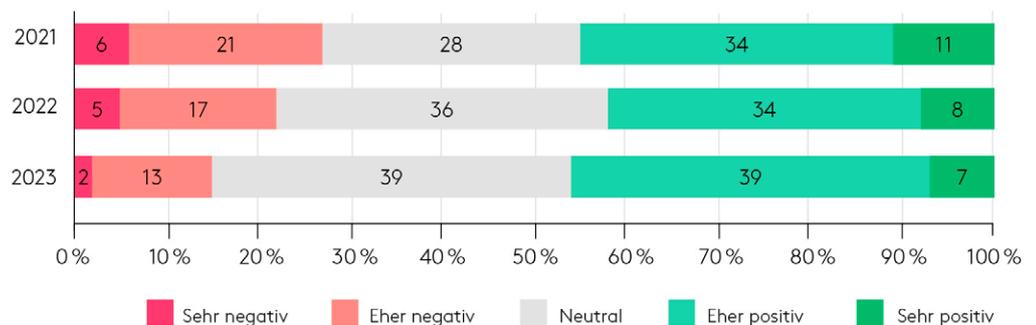


Abb. 3:  
Einschätzung der wirtschaftlichen Situation.  
(N=206,446; gerundete Prozentwerte)

<sup>1</sup> Chi-Quadrat (2) = 8.64, p<0.05, N = 421

## Kaum Veränderungen im Umsatz

Allgemein geben die Weiterbildungsinstitutionen keine grossen Veränderungen im Umsatz<sup>2</sup> vom vergangenen Jahr (2022) an. So bewerten zwar 36 % der befragten Organisationen die Entwicklung positiv, aber 41 % der Befragten hatten keine Veränderung im Umsatz. Zudem verzeichneten 18 % der befragten Anbieter eine negative und jedes 20. Unternehmen (5 % der Befragten) eine sehr negative Entwicklung des Umsatzes im Jahr 2022.

Die Beurteilung der Umsatzentwicklung steht in einem positiven Zusammenhang<sup>3</sup> mit der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation und mit der Erwartung von deren Entwicklung<sup>4</sup>. Weiterbildungsanbieter, die die Umsatzentwicklung für das Jahr 2022 positiv beurteilen, erwarten auch eine positive wirtschaftliche Entwicklung für das laufende Jahr (2023). Zudem zeigt sich, dass Organisationen mit einem hohen Umsatz eine positivere Umsatzentwicklung für das Jahr 2022 angeben als kleinere<sup>5</sup>.

In der Analyse zeigt sich auch ein signifikanter Zusammenhang<sup>6</sup> zwischen der Beurteilung der Umsatzentwicklung und der Trägerschaft (vgl. Abb. 4). Weiterbildungsanbieter mit öffentlicher Trägerschaft<sup>7</sup> schätzen die Umsatzentwicklung für das vergangene Jahr (2022) am seltensten negativ ein.

### Wie hat sich der Gesamtumsatz Ihrer Organisation im vergangenen Jahr (2022) entwickelt?

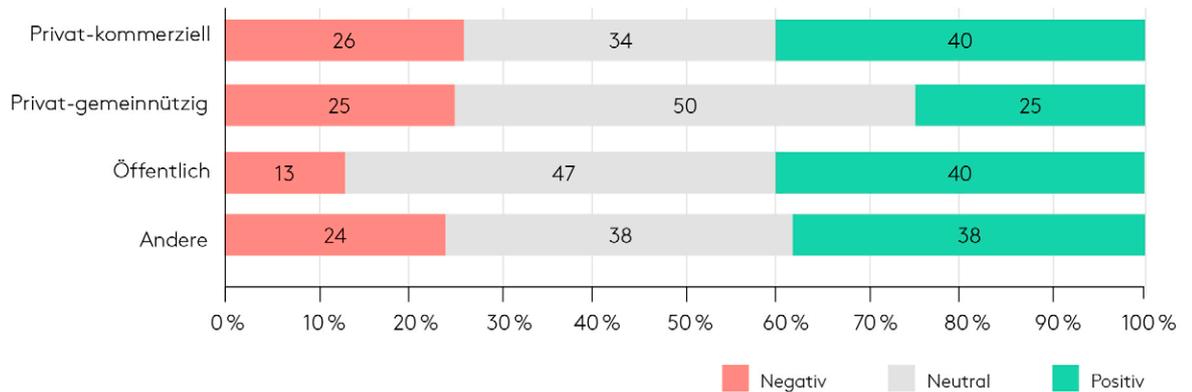


Abb. 4:  
Einschätzung der Umsatzentwicklung 2022 nach Trägerschaft. (N=430; gerundete Prozentwerte)

- 2 Der durchschnittliche Gesamtumsatz der befragten Weiterbildungsanbieter liegt bei knapp 12 Millionen Schweizer Franken (N = 279). Die mittleren 50% der Befragten geben einen Umsatz zwischen 140 000 und knapp 3 Millionen Schweizer Franken an. Weitere Angaben dazu im Kapitel «Erhebungsmethode und Eigenschaften der Stichprobe».
- 3 Chi-Quadrat (4) = 386.38,  $p < 0.01$ , N = 443
- 4 Chi-Quadrat (4) = 127.21,  $p < 0.01$ , N = 443
- 5 Fisher's Test:  $p < 0.05$ , N = 279
- 6 Chi-Quadrat (6) = 14.009,  $p < 0.05$ , N = 430
- 7 Die Zuordnung zu einer Trägerschaftskategorie wurde von den Befragten selbst vorgenommen.

## Teilnahmegebühren als wichtigste Einnahmequelle

Wie im vergangenen Jahr überwiegen bei den Einnahmequellen die Teilnahmegebühren. Sie machen durchschnittlich 59% aller Einnahmen der Weiterbildungsorganisationen aus. Bei knapp der Hälfte der befragten Anbieter (49%) machen die Teilnahmegebühren sogar über 75% der Einnahmen aus.

Der durchschnittliche Anteil der Teilnahmegebühren an den Einnahmen variiert jedoch nach Hauptbereich der Bildungsinstitution. So liegt er bei Organisationen im Bereich der beruflichen Weiterbildung bei 71%, im Bereich der Grundkompetenzen jedoch lediglich bei 47%<sup>8</sup>. Bei den Anbietern im Bereich der Fremdsprachen<sup>9</sup> machen die Teilnahmegebühren im Durchschnitt 51% der Einnahmen aus. Zudem liegt der Anteil der Teilnahmegebühren bei privat-kommerziellen höher als bei privat-gemeinnützigen<sup>10</sup> oder öffentlichen<sup>11</sup> Organisationen.

Im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes WeBiG verpflichten sich Bund und Kantone zur Förderung der Weiterbildung für Geringqualifizierte. Verschiedene Studien weisen auf die herausfordernde ökonomische Situation dieser Zielgruppe hin (z.B. Mey et al. 2022) und belegen die Notwendigkeit der öffentlichen Hand in der Finanzierung der Angebote für Geringqualifizierte. Die Daten der diesjährigen Anbieterumfrage weisen darauf hin, dass der Anteil der Teilnahmegebühren bei Weiterbildungsorganisationen im Bereich der Grundkompetenzen tiefer liegt als bei Organisationen in anderen Bereichen. Zudem ist der durchschnittliche Anteil von öffentlichen Geldern an allen Finanzierungsquellen bei Bildungsanbietern im Bereich der Grundkompetenzen mit 48% am höchsten; bei den Anbietern in den anderen Bereichen<sup>12</sup> beträgt der Anteil der öffentlichen Gelder an der Finanzierung durchschnittlich 30%.

## Unterschiedliche Kostenstrukturen nach Trägerschaft

Bei den Ausgaben der Weiterbildungsorganisationen werden die Kosten zwischen Personalkosten, unternehmensbezogenen Betriebskosten und veranstaltungsbezogenen Sachkosten unterschieden<sup>13</sup>. Die Personalkosten überwiegen wie im vergangenen Jahr bei den Ausgaben der Weiterbildungsorganisationen (vgl. Abb. 5). Im Durchschnitt fallen 62% der Ausgaben beim Personal an. Die Betriebskosten machen durchschnittlich 19% aller Kosten aus. Bei privat-kommerziellen Organisationen ist dieser Anteil mit 23% höher als bei anderen Trägerschaften. Bei den privat-gemeinnützigen Anbietern sind es 18% und bei öffentlichen Anbietern 12%.

8  $z = -2.89, p < 0.05$

9 Im Vergleich mit Anbieter im Bereich der betrieblichen Weiterbildung ( $z = -2.90, p < 0.05$ )

10  $z = -5.47, p < 0.01$

11  $z = -3.93, p < 0.01$

12  $z = 2.24, p < 0.5$

13 In Anlehnung an Christ et al., 2020. In der Befragung war zusätzlich die Kategorie «sonstige Ausgaben» aufgeführt. Mangels aussagekräftiger Daten wird diese Kategorie in der Abb. 5 nicht aufgeführt.

## Durchschnittlicher Anteil der Personal-, Betriebs- und Sachkosten nach Trägerschaft der Anbieter

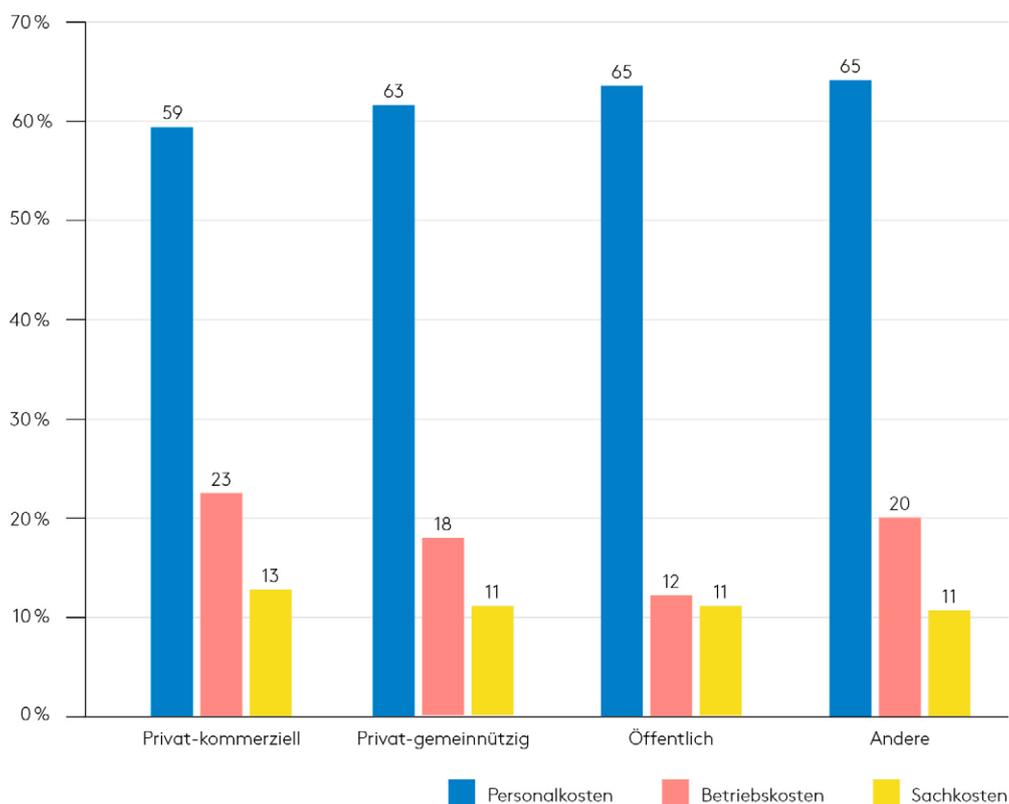


Abb. 5:  
Durchschnittlicher Anteil der Personal-, Betriebs- und Sachkosten nach Trägerschaft der Anbieter.  
(N=292; gerundete Prozentwerte)

### DIMENSION: ANGEBOT

#### Angebotsvolumen ist leicht gewachsen

Ähnlich wie bei der Beurteilung des vergangenen Jahres (2022) geht auch bei der Erwartung für das laufende Jahr (2023) jede zweite Organisation (rund 50 % der Befragten) von einer positiven Entwicklung des Angebotsvolumens<sup>14</sup> aus. In der letztjährigen Befragung gab mit 38 % noch ein kleinerer Teil der Weiterbildungsanbieter eine positive Entwicklung für das Vorjahr (2021) an (vgl. Abb. 6).

Die Einschätzung der Angebotsentwicklung für das laufende Jahr unterscheidet sich nach dem Hauptbereich der Bildungsinstitutionen<sup>15</sup>. So gehen Anbieter im Bereich der allgemeinen Weiterbildung überdurchschnittlich oft (18 %) von einem Rückgang im Angebotsvolumen für 2023 aus. Der Durchschnitt über alle Organisationen hinweg liegt hier bei 11 %. Über die Hälfte der Organisationen in den Bereichen berufliche Weiterbildung (54 %) und Fremdsprachen (57 %) gehen hingegen von einer positiven Angebotsentwicklung für das laufende Jahr (2023) aus.

<sup>14</sup> Die Einschätzung betrifft das Volumen, weshalb positive oder negative Entwicklungen nicht als qualitative Bewertung zu verstehen sind.

<sup>15</sup> Chi-Quadrat (6) = 12.97, p<0.05, N = 384

Die mittleren 50 % der befragten Organisationen führten im Jahr 2022 zwischen 10 und 150 Angebote durch. Der Durchschnitt liegt jedoch bei über 300 Angeboten, was darauf hinweist, dass es einige Weiterbildungsorganisationen gibt, welche sehr viele Angebote<sup>16</sup> bereitstellen und somit die Zahl stark beeinflussen.

### Wie schätzen Sie die Entwicklung des Angebotsvolumens ein?

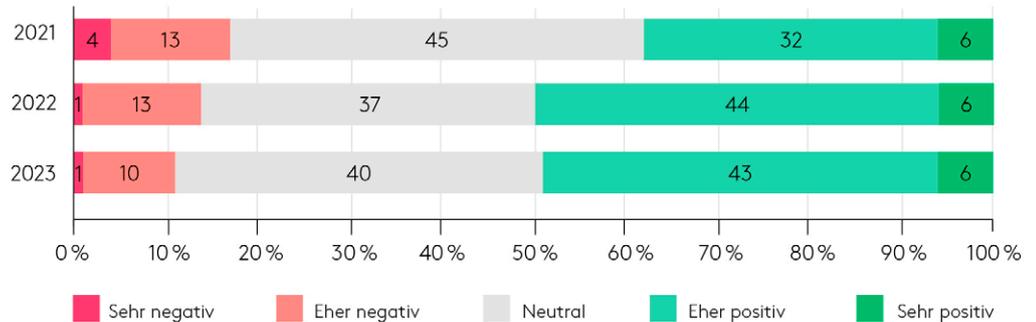


Abb. 6: Einschätzung zur Entwicklung des Angebotsvolumens. (N=208, 396, 397; gerundete Prozentwerte)

### Methoden-Mix in der Weiterbildungspraxis

Nach dem Digitalisierungsschub im Zusammenhang mit der Coronapandemie weisen die Zahlen nun auf eine neue Realität in der Weiterbildungspraxis hin. Während noch Ende 2019 die Weiterbildungsanbieter fast ausschliesslich auf den Präsenzunterricht setzten, dominiert in der heutigen Weiterbildungspraxis die Verbindung von Online- und Präsenzunterricht<sup>17</sup> (vgl. Abb. 7). Die Hälfte der befragten Institutionen (50%) sehen hier ihren Schwerpunkt. Ein ebenfalls grosser Teil der befragten Organisationen (31%) nutzt für seine Angebote vor allem digital angereicherten Präsenzunterricht.

### Wo sehen Sie den Schwerpunkt in der Weiterbildungspraxis Ihrer Organisation zu den genannten Zeitpunkten?

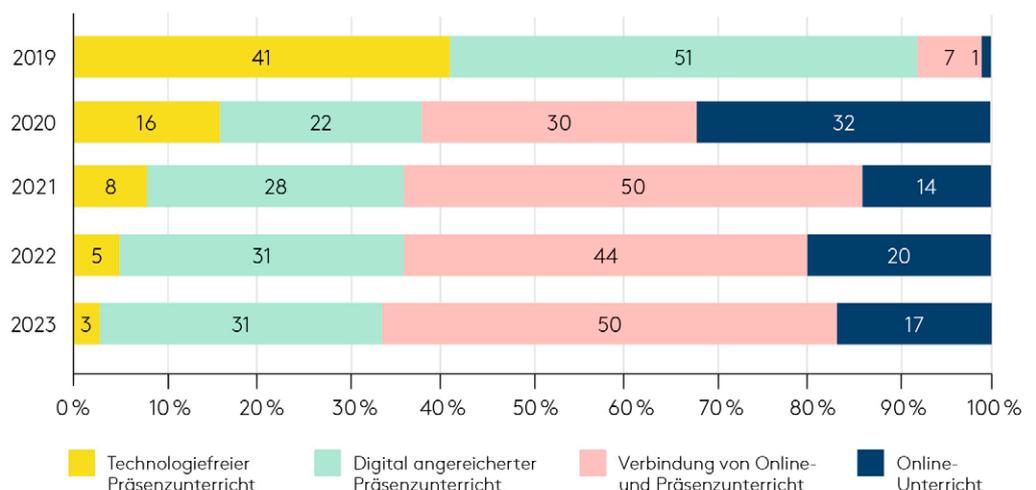


Abb 7: Schwerpunkt der Organisationen in der Weiterbildungspraxis zu fünf Zeitpunkten. (N=208-362; gerundete Prozentwerte)

<sup>16</sup> Das Maximum liegt bei knapp 30000 Angeboten.

<sup>17</sup> In Anlehnung an Bremer (2019, p. 76) zu den Szenarien des Einsatzes digitaler Medien in der Weiterbildung. Bremer unterscheidet zwischen dem Anreicherungskonzept (Unterstützung der Präsenzlehre), dem Integrationskonzept (Kombination von Online- und Präsenzunterricht) und dem Virtualisierungskonzept (vorrangig Online-Phasen).

### Eines von fünf Angeboten kann nicht durchgeführt werden

Im Durchschnitt führen die befragten Organisationen jährlich knapp 350 Weiterbildungsangebote<sup>18</sup> durch. Gleichzeitig haben sie im vergangenen Jahr durchschnittlich 80 Angebote ausgeschrieben, die sie nicht durchführen konnten. Anhand dieser Daten konnte ein Vergleichswert berechnet werden, der das Verhältnis der nicht durchgeführten Angebote zum gesamten Angebotsvolumen pro Organisation misst. Im Durchschnitt konnte jedes fünfte Angebot, das ausgeschrieben war, nicht durchgeführt werden. Gründe dafür sind gemäss Kommentaren der Befragten mangelnde Teilnehmendenzahlen pro Angebot oder fehlende Ressourcen (insb. Personal oder Infrastruktur).

Dieser Vergleichswert zeigt zudem, dass 24 % der Weiterbildungsanbieter alle geplanten Angebote auch durchführen konnten (vgl. Abb. 8). Knapp die Hälfte der Befragten (48 %) konnte bis zu 25 % des Angebotsvolumens nicht durchführen. Wenige Anbieter (9 %) konnten sogar mehr als die Hälfte ihrer Angebote nicht durchführen.

#### Anteil der nicht durchgeführten Angebote am gesamten Angebotsvolumen

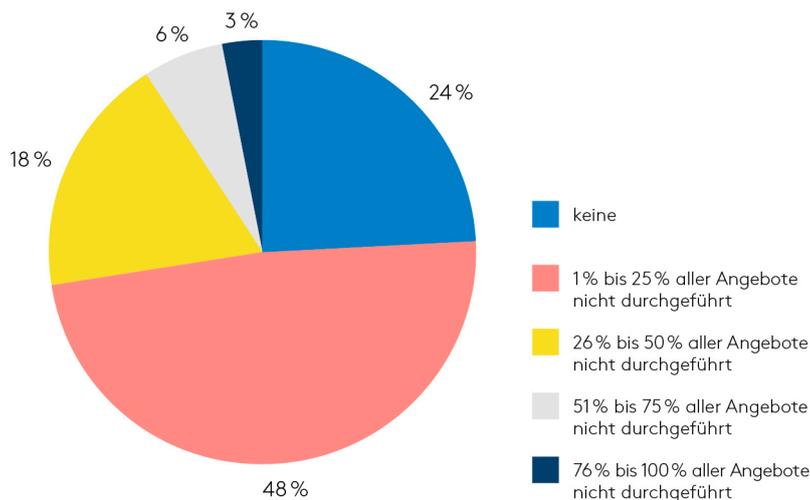


Abb. 8:  
Anteil der nicht durchgeführten Angebote  
am gesamten Angebotsvolumen, kategorisiert.  
(N=343; gerundete Prozentwerte)

## DIMENSION: NACHFRAGE

### Die Nachfrage steigt leicht

Nachdem in der letztjährigen Befragung die Entwicklung im Umfang der Nachfrage<sup>19</sup> für das Jahr 2021 noch neutral eingeschätzt wurde (7 Punkte), zeigt sich nun sowohl für die Beurteilung der Nachfrageentwicklung 2022 (14 Punkte) als auch für die Erwartungen für 2023 (21 Punkte) eine leicht positive Tendenz (vgl. Abb. 2 auf Seite 5). Es muss aber angemerkt werden, dass die Befragten bereits im vergangenen

<sup>18</sup> Das Angebot wird im Rahmen des SVEB-Branchenmonitors als Lehr-Lern-Veranstaltung definiert. Folglich stellt beispielsweise auch ein in sich geschlossenes Modul ein Angebot dar. Mehrere Kursdurchführungen gelten als mehrere Angebote.

<sup>19</sup> Die Einschätzung betrifft das Volumen, weshalb positive oder negative Entwicklungen nicht als qualitative Bewertung zu verstehen sind.

nen Jahr die Nachfrageentwicklung für das laufende Jahr leicht positiv einschätzten (23 Punkte) und dieser Wert in etwa gleich positiv ist wie bei der Einschätzung des aktuellen Jahres.

Das Bundesamt für Statistik BFS erhebt in der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) quartalsweise Daten zur Weiterbildungsbeteiligung in den letzten vier Wochen vor der Befragung. Diese Zahlen zeigen eine Stagnation auf einem tiefen Niveau im Vergleich zu den Jahren vor der Corona-Pandemie (BFS, 2023). Das tiefe Ausgangsniveau hat vermutlich den Effekt, dass nur ein sehr geringer Anteil der Weiterbildungsorganisationen die Entwicklung der Nachfrage negativ einschätzt. Zudem hat sich mit der Stabilisierung der Lage im Jahr 2022 der Anteil der Anbieter mit einer negativen Erwartung gegenüber der Einschätzung für das Jahr 2021 fast halbiert. Während 27% der Befragten für 2021 eine Reduktion der Nachfrage angaben, erwarten für 2023 lediglich noch 14% der Organisationen einen Nachfragerückgang (vgl. Abb. 9).

Die Erwartungen bezüglich der Nachfrageentwicklung für das laufende Jahr (2023) unterscheidet sich pro Sprachregion<sup>20</sup>. So erwartet keine der 21 befragten Institutionen in der italienischsprachigen Schweiz eine negative Nachfrageentwicklung. Vergleicht man zusätzlich die Bildungsinstitutionen, die in der Deutschschweiz tätig sind, mit jenen der anderen Sprachregionen, zeigt sich, dass Deutschschweizer Anbieter überdurchschnittlich häufig<sup>21</sup> davon ausgehen, dass im Jahr 2023 keine Veränderung in der Nachfrage stattfinden wird.

### Wie schätzen Sie die Entwicklung der Nachfrage ein?

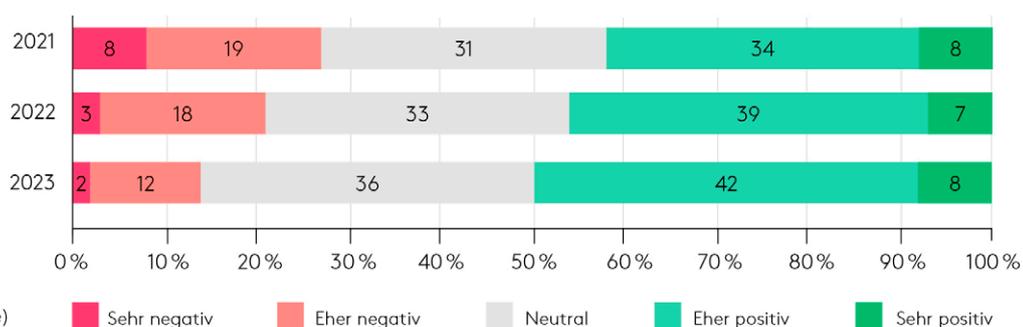


Abb. 9:  
Einschätzung der Nachfrageentwicklung.  
(N=209, 376, 377; gerundete Prozentwerte)

### Anbieter mit vielen Kursstunden bei allgemeiner und kultureller Weiterbildung

Im Durchschnitt haben die befragten Organisationen über 18 000 Kursstunden<sup>22</sup> mit über 6000 Belegungen<sup>23</sup> durchgeführt. Der Median (der Wert, den genau die Hälfte der Antworten nicht überschreitet) für diese Kennzahlen liegt mit knapp 2000 Kursstunden und etwa 200 Belegungen jedoch tiefer als der Durchschnittswert. Dieser Unterschied weist

<sup>20</sup> Fisher's Test:  $p < 0.05$ ,  $N = 357$

<sup>21</sup> Chi-Quadrat (2) = 9.84,  $p < 0.01$ ,  $N = 357$

<sup>22</sup> Mittelwert: 18 562, Median: 1920

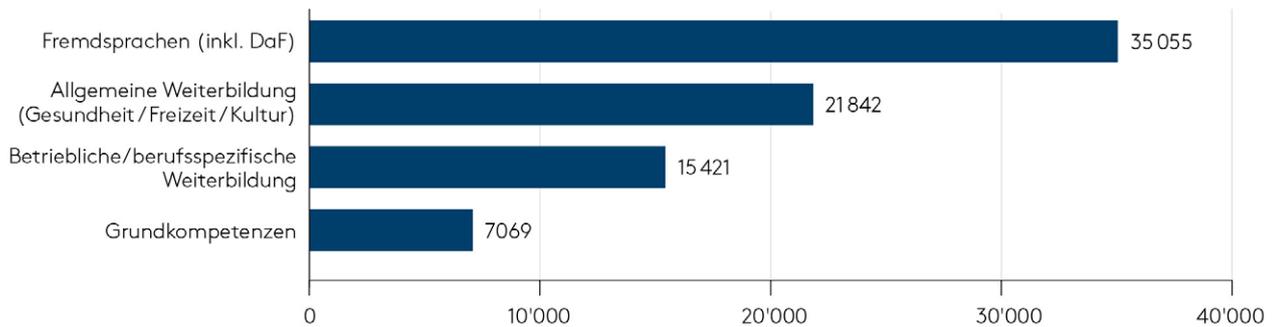
<sup>23</sup> Mittelwert: 6446, Median: 201

darauf hin, dass wenige Anbieter mit überdurchschnittlich vielen Kursstunden und Belegungen den Durchschnitt nach oben beeinflussen.

Betrachtet man die durchschnittlichen Kursstunden und Belegungen nach Hauptbereich der Weiterbildungsinstitutionen, zeigen sich grössere Unterschiede (vgl. Abb. 10). Bildungsorganisationen im Bereich der Fremdsprachen geben im Durchschnitt rund 35 000 Kursstunden mit durchschnittlich ca. 21 000 Belegungen an. Im Vergleich dazu sieht die Situation bei den Organisationen im Bereich der Grundkompetenzen deutlich anders aus: Diese kommen auf durchschnittlich etwa 7000 Kursstunden<sup>24</sup> mit rund 360 Belegungen<sup>25</sup>. Diese Unterschiede lassen sich jedoch teilweise auf die Grösse der Anbieter zurückführen; so sind unter den grossen Anbietern viele Institutionen im Bereich der Fremdsprachen und keine Organisation im Bereich der Grundkompetenzen tätig<sup>26</sup>.

Trotzdem weisen die tiefen Belegungszahlen im Bereich der Grundkompetenzen auf den grossen Handlungsbedarf in diesem Bereich hin. So sind Bund und Kantone im Rahmen des WeBiG bemüht, die Grundkompetenzen der Bevölkerung zu fördern. Diese Zielgruppe zu erreichen, stellt jedoch für Bildungsorganisationen eine grosse Herausforderung dar (Märki & Poopalapillai, 2022).

#### Durchschnittliche Anzahl Kursstunden pro Anbieter im Jahr 2022



#### Durchschnittliche Anzahl Belegungen pro Anbieter im Jahr 2022

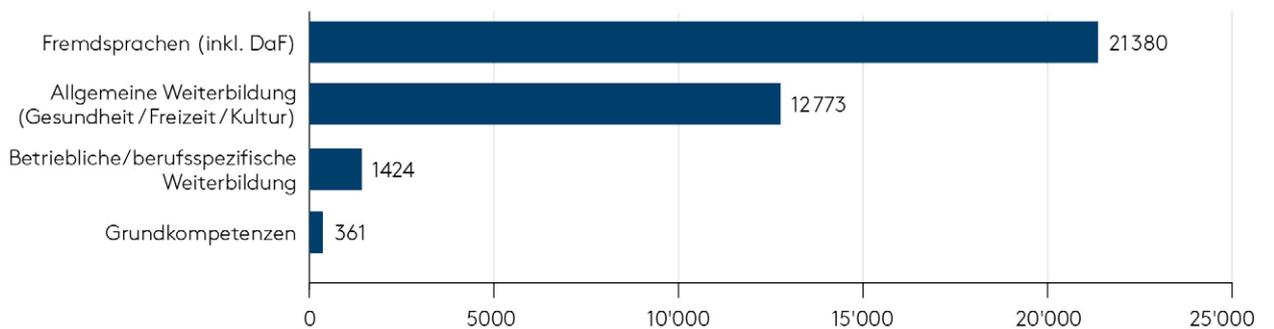


Abb. 10: Durchschnittliche Anzahl Kursstunden (N=293) und Belegungen (N=300) pro Anbieter im Jahr 2022 nach thematischer Ausrichtung der Anbieter. (gerundete, absolute Werte)

<sup>24</sup>  $z = -3.77, p < 0.01$

<sup>25</sup>  $z = 3.04, p < 0.05$

<sup>26</sup> Fisher's Test:  $p < 0.05, N = 317$

## DIMENSION: PERSONALBESTAND

### Verhaltene Entwicklung des Personalbestandes

Während die befragten Organisationen in den vergangenen Jahren die Entwicklung des Personalbestandes<sup>27</sup> im Rückblick insgesamt neutral einschätzten (1 und 10 Punkte), erwarten sie für das laufende Jahr (2023) eine leicht positive Entwicklung des Personalbestandes (11 Punkte). Allerdings haben sie in der letzten Befragung die Entwicklung zwar neutral eingeschätzt (10 Punkte), der Unterschied ist mit 1 Punkt aber sehr klein (vgl. Abb. 2 auf Seite 5).

#### Wie schätzen Sie die Entwicklung des Personalbestandes ein?

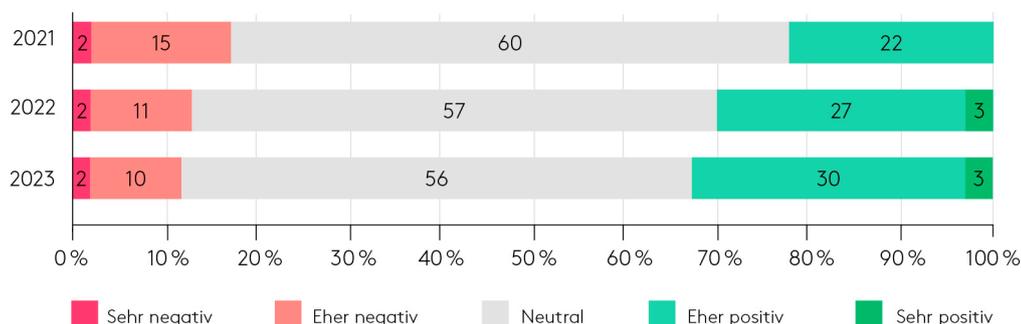


Abb. 11:  
Einschätzung zur Entwicklung des Personalbestandes. (N=205, 331; gerundete Prozentwerte)

Ähnlich wie bei den anderen Dimensionen zeigt sich in der aktuellen Befragung ein Rückgang im Anteil der Befragten, welche eine Personalreduktion erwarten. Gleichzeitig geht beim Personalbestand der Anteil der Anbieter zurück, die keine Veränderung erwarten. Dementsprechend wächst der Anteil der Organisationen, die eine Zunahme des Personalbestandes erwarten (vgl. Abb. 11).

Wie bei der Nachfrageentwicklung zeigen sich auch bei der Einschätzung der Entwicklung des Personalbestandes für das laufende Jahr (2023) Differenzen zwischen den Sprachregionen<sup>28</sup>. So erwartet erneut keiner der befragten Anbieter in der italienischsprachigen Schweiz eine negative Entwicklung, sondern mehrheitlich keine Veränderung (75% neutrale Entwicklung). Ähnlich sieht die Tendenz in der Deutschschweiz aus, mit 66% der Befragten, die keine Veränderung im Personalbestand erwarten. In der Romandie ist die Situation jedoch etwas dynamischer. Verglichen mit den anderen Sprachregionen, hat es unter den französischsprachigen Anbietern überdurchschnittlich viele (21%), die für das laufende Jahr (2023) einen Rückgang im Personalbestand erwarten. Auch der Anteil an Organisationen (38%), die einen Personalausbau erwarten, ist in dieser Sprachregion vergleichsweise hoch.

<sup>27</sup> Die Einschätzung betrifft das Volumen, weshalb positive oder negative Entwicklungen nicht als qualitative Bewertung zu verstehen sind.

<sup>28</sup> Fisher's Test:  $p < 0.01$ ,  $N = 315$

## Überdurchschnittlich viele Mandatierte bei grossen Organisationen

Die diesjährige Umfrage unterteilte die bei den Bildungsorganisationen tätigen Personen in Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche (vgl. Abb. 12). Dabei wurde nicht nur das andragogische Personal berücksichtigt, sondern auch weitere Tätigkeiten einer Organisation, so zum Beispiel das administrative Personal.

Die durchschnittliche Anzahl Festangestellte und Mandatierte pro Organisation beträgt 73 bzw. 72 Personen. Der Median hingegen liegt bei den Festangestellten höher als bei den Mandatierten (10 vs. 5 Personen). Das bedeutet, dass die Hälfte aller Organisationen, die an dieser Befragung teilgenommen haben, nicht mehr als 10 Festangestellte oder 5 Mandatierte haben. Der maximale Wert dieser Kennzahlen ist jedoch sehr gross. So liegt bei den Festangestellten das Maximum bei ungefähr 5000 Personen und bei den Mandatierten bei ca. 8000 Personen. Diese Zahlen weisen darauf hin, dass es unter den Befragten einige wenige Anbieter gibt, die überdurchschnittlich viele Festangestellte und noch mehr Mandatierte beschäftigen.

Vergleicht man die durchschnittliche Zahl der Mandatierten nach Anbietergrösse, zeigen sich signifikante Unterschiede. So sind bei kleinen und mittleren Bildungsorganisationen durchschnittlich je 30<sup>29</sup> bzw. 39<sup>30</sup> Mandatierte angestellt. Bei den grossen Organisationen sind es über 570 Mandatierte. Während also die Zahl der Festangestellten mit der Anbietergrösse steigt<sup>31</sup>, liegt die Zahl der Mandatierten bei kleinen und mittleren Weiterbildungsanbietern tief und ist nur bei den grossen Anbietern überdurchschnittlich hoch.

### Anteil Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche an der Gesamtzahl der tätigen Personen in der Organisation im Jahr 2022

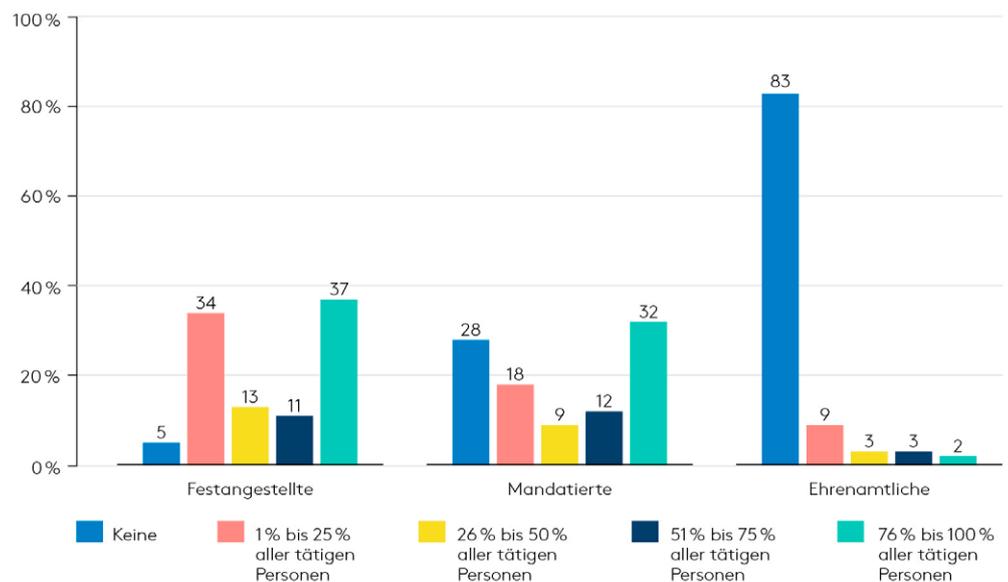


Abb. 12:  
Anteil Festangestellte, Mandatierte und Ehrenamtliche an der Gesamtzahl der tätigen Personen in der Organisation im Jahr 2022, kategorisiert. (N=301; gerundete Prozentwerte)

<sup>29</sup>  $z = 5.43, p < 0.01$

<sup>30</sup>  $z = 4.20, p < 0.01$

<sup>31</sup>  $\chi^2(2) = 49.43, p < 0.01$ . Diese Korrelation ist darauf zurückzuführen, dass der Index für die Anbietergrösse auf der Anzahl Festangestellte pro Organisation basiert.

### **Privat-gemeinnützige Anbieter arbeiten mit Ehrenamtlichen**

In Abb. 12 zeigt sich, dass nur sehr wenige Anbieter (5%) ohne Festangestellte arbeiten, während über ein Viertel der befragten Organisationen (28%) keine Mandatierte beschäftigen. Nennenswert ist auch der Anteil an Organisationen, die fast ausschliesslich mit Festangestellten oder mit Mandatierten arbeiten. So sind bei 37% der befragten Organisationen über drei Viertel (76% bis 100%) aller tätigen Personen Festangestellte. Bei weiteren 32% der Befragten sind über 75% aller tätigen Personen Mandatierte.

Weiter fällt in Abb. 12 auf, dass viele Bildungsorganisationen ohne Ehrenamtliche arbeiten (83%). Unter den verschiedenen Trägerschaften setzen besonders die privat-gemeinnützigen Anbieter Ehrenamtliche<sup>32</sup> ein. Zudem ist die durchschnittliche Zahl der Ehrenamtlichen im Bereich der betrieblichen/berufsspezifischen Weiterbildung sehr gering, während sie im Bereich der Fremdsprachen am höchsten ist<sup>33</sup>.

<sup>32</sup> Verglichen mit privat-kommerziellen Anbietern ( $z = 5.43, p < 0.01$ ) und öffentlichen Anbietern ( $z = -3.38, p < 0.01$ ).

<sup>33</sup>  $z = 4.01, p < 0.01$

# Aktuelle Herausforderungen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter

Im Rahmen der Anbieterumfrage 2023 wurden die teilnehmenden Organisationen um Aussagen zu ihren aktuellen Herausforderungen gebeten. Es liegen 211 Antworten vor. Zusätzlich wurden Entwicklungen im Bereich der Angebote im Jahr 2022 anhand einer offenen Frage erhoben. Hier haben 202 Teilnehmende eine Einschätzung abgegeben, darunter 45 Bildungsorganisationen, die explizit keine Angebotsentwicklungen geplant oder umgesetzt haben.

Die Aussagen der Organisationen in beiden Bereichen wurden anschliessend kategorisiert. Nebst dem Fachkräftemangel und der Teilnehmergewinnung nannten die Weiterbildungsanbieter am häufigsten den Wettbewerb als Herausforderung.

Die Weiterbildungsinstitutionen erkennen verschiedene Dimensionen des Wettbewerbes, denen sie ausgesetzt sind. Konkurrenz entsteht durch verschiedene Typen von Weiterbildungsanbietern auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene. Auch gesellschaftliche Entwicklungen verändern die Wettbewerbssituation für die Organisationen, weil sich Erwartungen und Anforderungen wandeln und die Bildungsinstitutionen darum konkurrenzieren, möglichst rasch und angemessen auf die Entwicklungen zu reagieren.

Entsprechend wurde das Thema Wettbewerb im Juni 2023 mit ausgewählten Weiterbildungsanbietern im Rahmen einer Fokusgruppendifkussion vertieft. Es wurden mehrere Strategien diskutiert, mit welchen die Institutionen versuchen, im Wettbewerb zu bestehen und nachhaltig konkurrenzfähige Angebote zu entwickeln.

Dieses Kapitel stützt sich auf die Aussagen aus der Befragung und der Gruppendiskussion, um die aktuellen Herausforderungen in der Weiterbildungsbranche und Entwicklungen in den Angeboten zu beschreiben.

## **ERSCHWERTE TEILNEHMERGEWINNUNG DURCH VERÄNDERTE ERWARTUNGEN UND VERHALTENSWEISEN DER ZIELGRUPPEN**

Über 40 der 211 Bildungsinstitutionen, die eine Aussage zu den Chancen und Herausforderungen hinterlassen haben, beziehen sich auf die Gewinnung von Teilnehmenden. Die entsprechenden Herausforderungen werden im Folgenden themenbezogen diskutiert.

### **Anpassung der Angebotsformate an die Nachfrage**

Ein oft genannter Aspekt ist die schwindende Nachfrage nach Präsenzangeboten. So fragen gemäss den Anbietern Teilnehmende insbesondere nach Blended Learning und hybriden Settings. Dieser Nachfrage versuchen die Organisationen zur Gewinnung von Teilnehmenden nachzukommen. Entsprechende Angebote sinnvoll umzusetzen, stellt

eine grosse Herausforderung dar, weil nebst der Infrastruktur auch die Kompetenzen der Auszubildenden erweitert werden müssen.

In den Entwicklungen im Bereich der Angebote zeigt sich für das Jahr 2022, dass sich die Weiterbildungsinstitutionen auch nach dem Digitalisierungsschub vom Jahr 2020 weiterhin mit digitalen Unterrichtsmethoden befassen. So haben manche Anbieter im Jahr 2022 «neu Webinare durchgeführt» (Fall 1223) oder auch den bestehenden Online-Unterricht optimiert. Möglicherweise handelt es sich bei dieser Entwicklung in der Weiterbildungspraxis (vgl. Abb. 7 auf Seite 10) um eine Reaktion auf die veränderte Nachfrage.

### **Neue Unverbindlichkeit erhöht Planungsaufwand**

Weiter erkennen die Anbieter bezüglich der Gewinnung von Teilnehmenden ein «zögerliches und kurzfristiges Anmeldeverhalten» (Fall 1648). Diese Flexibilität erhöht das Risiko dafür, dass Angebote nicht durchgeführt werden können. Zudem steigt der Planungs- und Administrationsaufwand, da beispielsweise verschiedene Formen eines Angebotes parallel geplant werden müssen.

### **Flexibilisierung in den Angebotsbereichen als Antwort auf die Individualisierung**

Einige Bildungsinstitutionen geben bei den Entwicklungen im Bereich der Angebote eine Modularisierung ihrer Angebote und die Einführung von Wahlmodulen an. Anbieter aus verschiedenen Bereichen bestätigen die Annahme, dass die Erwartungen der Teilnehmenden hinsichtlich der Modalität und der Flexibilität stetig zunehmen. Diese Entwicklung steht im Trend der Individualisierung und ermöglicht den Teilnehmenden, die Ausbildung entsprechend ihrer eigenen Bedürfnisse zu gestalten (Buchs, Sgier & Müller, 2023). Individuelle Bildungswege benötigen aber auch sinnvolle Beratungsmöglichkeiten, die die Teilnehmenden in ihrer Wahl unterstützen (Stanik, 2023). Solche Beratungsangebote setzen qualifiziertes Personal voraus und stellen damit einen Kostenfaktor dar.

## **ANBIETER RINGEN MIT VERSCHIEDENEN KOMMUNIKATIONSMÖGLICHKEITEN**

Eine weitere Herausforderung, die die Weiterbildungsinstitutionen derzeit beschäftigt, ist die Zielgruppenansprache bezüglich Sichtbarkeit der Angebote. Dies betrifft sowohl Individuen als auch Unternehmen.

### **Strategieanpassungen und Investitionen in die Kommunikation**

Manche Organisationen erwähnen die Schwierigkeit, sich im Vergleich zu anderen Bildungsanbietern zu positionieren und abzuheben. So wurden Strategieanpassungen in Verkauf und Kommunikation der Angebote vollzogen oder Investitionen in die Online-Präsenz getätigt. Auch «die Ergebnisse dieser Investition zu sehen» (Fall 1567) stellt für einige Organisationen eine Herausforderung dar. Vor dem Hintergrund

des steigenden Wettbewerbs nimmt die Schwierigkeit für Bildungsinstitutionen zu, die Nachfragenden auf dem Weiterbildungsmarkt auf ihre Angebote aufmerksam zu machen und diese entsprechend zu vermarkten.

### **Die Arbeitsmarktsituation erschwert die Kommunikation mit Betrieben**

Zielgruppe eines Weiterbildungsangebots müssen nicht zwingend nur Individuen sein. Manche Weiterbildungsanbieter sind im sog. B2B-Geschäft tätig. Das heisst, sie vermitteln ihre Angebote an Arbeitnehmende in Firmen und Unternehmen.

Eine Herausforderung ist gemäss den Anbietern, dass grössere, schweizweit tätige Unternehmen teilweise weniger auf bestehende Angebote der Weiterbildungsorganisationen zurückgreifen, weil sie für ihren Betrieb massgeschneiderte Online-Angebote entwickeln lassen und diese einsetzen.

Wie in der Gruppendiskussion deutlich wurde, stellen Weiterbildungsinstitutionen, die mit Unternehmen zusammenarbeiten, vermehrt fest, dass die Vorstellungen der Unternehmen immer mehr in Richtung Coaching gehen. Auch Teilnehmende in den Betrieben wünschten sich eher ein «on the job training» oder «learning on the project» als einen Kurs. Damit diese individuell orientierten Weiterbildungsangebote in den Betrieben stattfinden können, müssen die Weiterbildungsanbieter die Beziehung zu den Firmen aufbauen und pflegen. Das «Vermitteln von Informationen an Arbeitgeber» (Fall 1718) wird jedoch als eine grosse Herausforderung benannt. Zudem führt der derzeitige Personalmangel in vielen Firmen dazu, dass diese weniger Weiterbildungen nachfragen, was die Angebotsvermarktung zusätzlich erschwert.

### **VERSTÄRKTER WETTBEWERB ERFORDERT HÖHERE RISIKOBEREITSCHAFT DER ANBIETER**

In der Fokusgruppendiskussion zur Vertiefung des Themas Wettbewerb sprachen die Teilnehmenden das Problem der erhöhten Unternehmensrisiken an. Gemäss ihren Erläuterungen führen die sich wandelnden Erwartungen an die Weiterbildung und der verstärkte Wettbewerb dazu, dass Weiterbildungsanbieter zur Erlangung eines Alleinstellungsmerkmals (USP) zunehmend Risiken eingehen, die sie teilweise für kaum tragbar halten.

Diese Entwicklung lässt sich am Beispiel der kurzfristigen An- und Abmeldungen darstellen. Denn die Weiterbildungsinstitutionen lassen sich immer mehr auf diesen Trend ein, da sie mitunter wegen des verstärkten Wettbewerbes fürchten, die Teilnehmenden sonst nicht mehr erreichen zu können. Gerade Organisationen privater Trägerschaft, die besonders stark von den Teilnahmegebühren leben, tragen die Kosten der Entwicklung und der Vermarktung eines Angebots so lange selbst, bis das Angebot durch Teilnahmegebühren Einnahmen generiert, die

im besten Fall kostendeckend sind. Können sie Angebote nicht durchführen, gehen die bereits getätigten Investitionen verloren.

In der Befragung 2021, noch während der Corona-Pandemie, zeigte sich, dass die Anbieter den Handlungsspielraum beim mandatierten Personal nutzen, um die Auswirkungen der Krise abzufedern (Poopalapillai, Gollob & Sgier 2021). Konnten Angebote nicht durchgeführt werden, so wurden die Aufträge an Selbstständige verschoben oder sogar gestrichen. In Verbindung mit dem Trend hin zu kurzfristigen An- und Abmeldungen lässt sich die Gefahr erkennen, dass die Organisationen Risiken wie die Flexibilität bei den An- und Abmeldungen ebenfalls an die Mandatierten weitergeben.

## **NOTWENDIGE KOMPETENZERWEITERUNG DER AUSBILDENDEN FORDERT DIE ANBIETER HERAUS**

Die Ausbildenden sind ein wichtiges Qualitätsmerkmal von Weiterbildungsorganisationen. Das bestätigen auch die Anbieter in der Gruppendiskussion. So nehmen Teilnehmende beispielsweise Investitionen in die digitale Infrastruktur kaum wahr, werten dagegen qualifizierte und ansprechende Ausbildende häufig als besonders wichtig. Entsprechend betrachten die Organisationen der Weiterbildung die Kompetenzerweiterung der Ausbildenden als bedeutsame Aufgabe.

Die Corona-Pandemie und der damit einhergehende Digitalisierungsschub haben eine Kompetenzerweiterung beim andragogischem Personal und daraus resultierend einen gesteigerten Bedarf an Weiterbildung bei den Ausbildenden herbeigeführt (Scheidig, 2021). Mit diesem neuen Zustand sehen sich auch die Organisationen in der Befragung konfrontiert und ringen mit der Schwierigkeit, diesen Bedarf zu decken. Eine zusätzliche, neue Herausforderung aus dem Bereich des Digitalen sind die vermehrt öffentlich zugänglichen Tools der künstlichen Intelligenz (KI) wie beispielsweise ChatGPT und deren Integration in Lern-Lehr-Settings.

Zum Wandel in den didaktischen Möglichkeiten kommt hinzu, dass sich der Bildungsmarkt stetig verändert und so Entwicklungen bei den Weiterbildungsorganisationen anstößt (Gollob, 2022). Die befragten Anbieter beschreiben es jedoch als herausfordernde Aufgabe, die Ausbildenden für diese Entwicklungen zu sensibilisieren und sie zu motivieren, diese mitzutragen.

Ein weiterer Grund, weshalb die Weiterbildung der Ausbildenden eine Herausforderung darstellt, ist die Personalknappheit bei den Weiterbildungsinstitutionen. Fast jeder vierte Anbieter (40 der 211 Antwortenden) betrachtet die «Gewinnung qualifizierter Ausbilder\*innen» (Fall 1152) als Herausforderung. Das bestehende Personal hat deshalb kaum mehr Zeit für die eigene Kompetenzerweiterung und die Organisationen haben zunehmend Mühe, die Investition in ihr Personal zu tätigen.

## **AKTUELLE ARBEITSMARKTSITUATION BEEINFLUSST DIE NACHFRAGE**

Die Lage auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst die Wettbewerbssituation für die Weiterbildungsanbieter, weshalb sie diese als Quelle für Herausforderungen ausmachen. Derzeit ändert sich durch den gestiegenen Fachkräftemangel das Verhalten von Unternehmen bezüglich Weiterbildung. Einerseits erklären die Anbieter in der Fokusgruppen-diskussion, dass Unternehmen aufgrund der verstärkten Konkurrenz um gute Arbeitskräfte für diese besonders attraktiv sein wollen. Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Angestellten steigern dabei ihre Attraktivität. Dies gilt sowohl im Bereich der spezialisierten Fachkräfte als auch im Bereich der Grundkompetenzen. Andererseits stellen die Weiterbildungsinstitutionen aber auch fest, dass es den Unternehmen aufgrund von Personalmangel und der starken Auslastung der Mitarbeitenden oft an zeitlichen Ressourcen für Weiterbildungen fehlt. Ein weiterer, mit der Arbeitsmarktlage zusammenhängender Einflussfaktor auf die Geschäftstätigkeit der Weiterbildungsanbieter ist die aktuell tiefe Arbeitslosigkeit. Diese vermindert nämlich die Nachfrage nach Kursen im Bereich der arbeitsmarktlichen Massnahmen.

## **INTERNATIONALE ONLINE-ANGEBOTE KONKURRENZIEREN DAS LOKALE WEITERBILDUNGSANGEBOT**

International tätige Weiterbildungsunternehmen bieten auch in der Schweiz oft Online-Angebote zu einem sehr tiefen Preis an. Wie die vorliegende Befragung gezeigt hat, ist die Konkurrenz durch diese Angebote für die Schweizer Anbieter eine grosse Herausforderung. Denn die Produktion von professionellen Online-Angeboten ist in der Schweiz aufgrund der nötigen Infrastruktur und der hohen Personalkosten sehr teuer (Poopalapillai & Sgier, 2022). Angebote, die so hohe Investitionen verlangen, können kaum zu einem tiefen Preis angeboten werden, geschweige denn zu einem tieferen Preis als Angebote, die bereits durch internationale Anbieter zur Verfügung stehen. Aufgrund der internationalen Konkurrenz müssen die Weiterbildungsorganisationen in der Schweiz ihre Strategie teilweise anpassen. Sie tun dies auf vielfältige Weise, wie in den folgenden Abschnitten beschrieben wird.

### **Lernerlebnis als Wettbewerbsvorteil der Schweizer Weiterbildungsanbieter**

Die Diskussionsteilnehmenden in der Fokusgruppe erklären, dass das Lernerlebnis bei Präsenzformaten sowie in den Präsenzteilen anderer Bildungsformate ein Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu den internationalen Anbietern darstellt. Teilnehmende werten laut den Bildungsinstitutionen das Gemeinschaftsgefühl in der Lerngruppe und die Beziehung zu den Ausbildenden hoch. Aus diesem Grund sehen manche Weiterbildungsinstitutionen ihre Chance eher in der Aufwertung des Lernerlebnisses und der Angebotselemente, die nur im Präsenzformat vermittelt werden können. Die Kommunikation dieses Wettbewerbsvorteils betrachten sie als wichtige Aufgabe für das Marketing.

### **Strategische Anpassungen hin zu weniger Angebotsbereichen**

Der starke Wettbewerb veranlasst viele Weiterbildungsanbieter, sich in ihren Angeboten zu fokussieren. Das heisst, dass sie häufig Nischen suchen, wo sie sich behaupten können. Dieser Prozess bedeutet gleichzeitig, dass sie sich oftmals bewusst gegen Bereiche entscheiden, die kaum mehr nachgefragt werden oder in denen andere Bildungsinstitutionen bessere oder günstigere Angebote umsetzen. Dies weist auch darauf hin, dass der verstärkte Wettbewerb Organisationen teilweise aus gewissen Bereichen verdrängt.

## Ausblick

Die dargestellten Resultate lassen mehrere Tendenzen erkennen. Abschliessend greift der vorliegende Bericht einige zentrale Resultate auf und ordnet sie in der Literatur und der aktuellen öffentlichen Diskussion ein.

### **Die wirtschaftliche Entwicklung in der Schweiz und Trends im Branchenmonitor**

Der SVEB-Branchenmonitor zur Entwicklung der Weiterbildungsbranche hat gezeigt, dass sich die untersuchten Indikatoren zur wirtschaftlichen Entwicklung, der Nachfrage, des Angebotsvolumens und des Personalbestands im Jahr 2022 leicht positiv entwickeln. Auch für das Jahr 2023 erwarten die befragten Weiterbildungsorganisationen einen leicht positiven Trend. Damit wiederholt sich die in der letztjährigen Befragung erfasste, verhalten optimistische Einschätzung in der Weiterbildungsbranche.

Aufgrund der schwierigen Situation für die Weiterbildungsanbieter während der Corona-Krise im Jahr 2020 ist die seither steigende Tendenz in den Indikatoren allerdings nicht verwunderlich und bedeutet nicht, dass die Weiterbildungsbranche nicht mit diversen Herausforderungen zu kämpfen hat. Es bleibt abzuwarten, ob sich die Indikatoren auch in den nächsten Jahren positiv entwickeln. Aufgrund von weiterhin sehr robusten Arbeitsmarktindikatoren (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2023a) und dem damit zusammenhängenden, steigenden privaten Konsum (Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2023b), der auch die Ausgaben für Weiterbildung betreffen dürfte, ist dies zu erwarten. Allerdings sind die wirtschaftlichen Prognosen derzeit eher vorsichtig, weil die international gestiegene Inflation sowie das Auslaufen von Aufholeffekten nach der Corona-Krise viele Unsicherheiten mit sich bringen (Abberger et. al., 2022). In Österreich nimmt der Stellenwert beruflicher Weiterbildung bereits etwas ab und Unternehmen geben an, im Jahr 2023 weniger Geld und deutlich weniger Zeit in Weiterbildung zu investieren (imh Institut Manfred Hämmerle GmbH, 2023).

Erst die Sammlung langjähriger Zeitreihen und damit die Betrachtung von Vergleichsdaten über mehrere Jahre erlaubt eine fundierte Einschätzung der aktuellen Entwicklungen. Denn im Rückblick könnte sich herausstellen, dass das Niveau im Jahr 2022 trotz leicht positiver Entwicklungen vergleichsweise tief war. Mit der jährlichen Wiederholung der standardisierten Anbieterbefragung arbeitet der SVEB derzeit am Aufbau solcher Daten.

### **Die Weiterbildungspraxis nach der Corona-Pandemie**

Es besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass die Corona-Pandemie einen Digitalisierungsschub in der Weiterbildung ausgelöst hat (z.B. Kerres & Buntins, 2020; Widany et al., 2021). Dabei geht der Trend hin zu Lernformaten mit verkürzten Präsenzzeiten (Blended Learning) und solchen mit Online-Komponenten (Meier & Seufert, 2022). Auch

der SVEB-Branchenmonitor zeigt, dass die Verbindung von Online- mit Präsenzunterricht sowie digital angereicherter Präsenzunterricht den reinen Präsenzunterricht abgelöst haben. Wie eine Personenbefragung aus Österreich zeigt, sind dabei die Erwartungen an digitale Bildungsformate heterogen (Kern, 2022). Es bedarf deshalb einer erweiterten Abklärung der Lernbedarfe (Schöni, 2022) und einer weiteren Entwicklung der bisherigen Bildungsprogramme hin zu Formaten, die Lerngelegenheiten bedarfsorientiert an mehreren Lernorten und somit auch online ermöglichen (Kern, 2022).

Die digitale Transformation erfordert von den Bildungsorganisationen zudem geeignete Strategien. Mit der Transformation gehen nämlich strukturelle, organisationale und personale Herausforderungen einher (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020). Die Literatur zeigt, dass bezüglich des Personals die individuelle Haltung der Auszubildenden gegenüber digitalen Medien entscheidet, inwiefern sie diese verwenden (Koschorreck & Gundermann, 2020). Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen, dass die Sensibilisierung des andragogischen Personals für Veränderungen und deren Kompetenzerweiterung bezüglich digitaler Lehr- und Lernformen für die Weiterbildungsanbieter eine Herausforderung darstellt. Da die digitale Transformation allerdings meist auf Leitungsebene angegangen wird, muss vor allem auch das Leitungspersonal entsprechende Kompetenzen mitbringen oder entwickeln (Koschorreck & Gundermann, 2021).

Trotz der vielen Chancen und Herausforderungen, welche die digitale Transformation und Online-Lernformate mit sich bringen, darf nicht vergessen gehen, dass Präsenzveranstaltungen viele Vorteile beinhalten und weiterhin eine wichtige Funktion in der Weiterbildung übernehmen. Der vorliegende Branchenmonitor hat gezeigt, dass die Anbieter von Weiterbildung ein hohes Bedürfnis bei den Teilnehmenden nach einem Gemeinschaftsgefühl in der Lerngruppe und einer anregenden Beziehung zu den Auszubildenden wahrnehmen. Ein intensives und emotional geprägtes Lernerlebnis kann in Präsenzveranstaltungen deutlich besser angeboten werden als in Online-Formaten. Meier und Seufert (2022) ziehen daraus den Schluss, dass Präsenzveranstaltungen auch weiterhin ihren Platz haben werden, aber gezielt im Hinblick auf dieses Potenzial genutzt werden sollten. In diese Richtung bewegen sich gemäss ihren eigenen Aussagen die Bildungsorganisationen, die in dieser Studie teilgenommen haben.

### **Stetige Anpassungen an gesellschaftliche und technologische Entwicklungen**

Die Weiterbildungsbranche hat sich immer wieder neuen Gegebenheiten angepasst und immer neue Herausforderungen meistern müssen (Sgier et. al., 2022). Drei Bereiche beeinflussen sie dabei besonders: der Wandel gesellschaftlicher Normen, Entwicklungen am Arbeitsmarkt und technologische Entwicklungen (Buchs et. al., 2023).

Entwicklungen gesellschaftlicher Normen sind für Weiterbildungsorganisationen unter dem Gesichtspunkt der Teilnehmerorientierung

bedeutsam. Nebst vielen anderen Gründen setzt sich das Prinzip der Teilnehmerorientierung auch deshalb durch, weil Organisationen nach gesellschaftlicher Legitimität streben. Zu diesem Zweck übernehmen sie gesellschaftliche Normen und ahmen andere Organisationen in diesem Prozess nach (DiMaggio & Powell, 1983; von Hippel, Fuchs & Tippelt, 2008). Zurzeit reagieren Weiterbildungsanbieter besonders auf Individualisierungstendenzen und bieten vermehrt modulare, den individuellen Lebensentwürfen entsprechende Weiterbildungen an. Dies zeigen die Aussagen von Weiterbildungsorganisationen zu den Entwicklungen im Bereich ihrer Angebote, die diesem Bericht zugrunde liegen, genauso wie die Literatur (z.B. Egloff, 2023; Stanik, 2023).

Am Schweizer Arbeitsmarkt dominieren zurzeit der hohe Fachkräftemangel und die tiefe Arbeitslosigkeit (Adecco Group, 2022; Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, 2023a). Der SVEB-Branchenmonitor zeigt, dass der Fachkräftemangel bei Unternehmen eine zweiseitige Angelegenheit für die Quantität der Nachfrage sein kann. Positiv fällt ins Gewicht, dass Weiterbildung zu einem guten Arbeitgeberimage beiträgt, negativ hingegen, dass aufgrund von Personalmangel kaum mehr Zeit für Weiterbildung gefunden wird.

Technologische Entwicklungen stellen momentan vor allem aufgrund zunehmender Möglichkeiten für Online-Lernformate eine grosse Herausforderung für die Organisationen der Weiterbildung dar. In der vorliegenden Studie hat sich gezeigt, dass internationale Online-Anbieter den Wettbewerb in gewissen Bereichen erhöhen. Schweizer Anbieter reagieren darauf mit vielfältigen Strategien wie der Förderung des Lernerlebnisses oder der Fokussierung auf Bereiche, die kaum durch diese Konkurrenz beeinträchtigt sind. Online-Lernangebote können jedoch auch mehr sein als kommerzielle Konkurrenz. Unter dem Stichwort OER (Open Educational Resources) wird politisch, öffentlich und in Weiterbildungskreisen intensiv diskutiert, unter welchen Bedingungen Lernmaterialien frei geteilt werden sollten und welche Vorzüge dies hat (Grimm, 2022). Bisher scheint jedoch noch offen zu sein, inwiefern sich Erwachsenenbildung im Internet als öffentliches Gut oder als kommerzielles Produkt etablieren wird. Welche Route Erwachsenenbildung in diesem Prozess nehmen wird, ist als politischer und gesellschaftlicher Aushandlungsprozess zu verstehen (Kerres & Buntins, 2020).

## Erhebungsmethode und Eigenschaften der Stichprobe

Die jährliche Online-Umfrage des SVEB bei Weiterbildungsanbietern bildet die Datengrundlage für den SVEB-Branchenmonitor. Angeschrieben werden jeweils alle Weiterbildungsorganisationen in der Schweiz, die der SVEB in seiner Datenbank erfasst hat. In diesem Jahr wurde die Befragung an 2375 Adressen versendet, was einer Mehrheit aller Weiterbildungsanbieter in der Schweiz entsprechen dürfte. Während des Zeitraums zwischen dem 18. April und dem 12. Mai 2023 gingen 666 Antworten ein. Somit liegt der Rücklauf bei vergleichsweise hohen 28 %. Mittels Selbstselektion fallen im Rahmen der Datenbereinigung jene Anbieter aus der Stichprobe, die angeben, keine Weiterbildungen anzubieten. Nach der Bereinigung der Daten bilden 447 gültige Fälle die Nettostichprobe der Analysen.

Wir definieren im Kontext dieser Umfrage Weiterbildungen als intendierte Lernaktivitäten von Erwachsenen ausserhalb des formalen Bildungssystems. Folglich ist ein Weiterbildungsanbieter eine Organisation, die im Haupt- oder Nebenzweck Lehr-Lern-Veranstaltungen für Erwachsene anbietet. Die Weiterbildungsbranche umfasst alle Weiterbildungsorganisationen, die in der Schweiz tätig sind.

Die folgenden Strukturdaten liefern Informationen zu den verschiedenen Differenzierungsmerkmalen von Weiterbildungsinstitutionen. Hierbei gilt es festzuhalten, dass sich die Verteilung von den aus den früheren Anbieterbefragungen, die der SVEB durchgeführt hat, kaum unterscheidet.

Für 65 % der antwortenden Organisationen ist das Anbieten von Weiterbildung der Hauptzweck der Organisation und für weitere 35 % der Nebenzweck. 4 von 10 Befragten sind in «Erziehung und Unterricht» tätig, während weitere 22 % im Gesundheits- und Sozialwesen und 19 % im übrigen Tertiärsektor tätig sind.

### **Anbieter nach Unternehmensgrösse**

Die Anbietergrösse wird im Rahmen dieses Berichtes als Index aus drei Kennzahlen berechnet: Vollzeitäquivalente der Festangestellten, Kursstunden im Jahr 2022 und Anzahl Belegungen im Jahr 2022. Dabei werden die Kursstunden und die Belegungen doppelt gewichtet, weil sie in Bezug auf den Umfang der Weiterbildungstätigkeit einer Organisation eine höhere Relevanz haben als die Zahl der Festangestellten.

---

## Anbieter nach Unternehmensgrösse

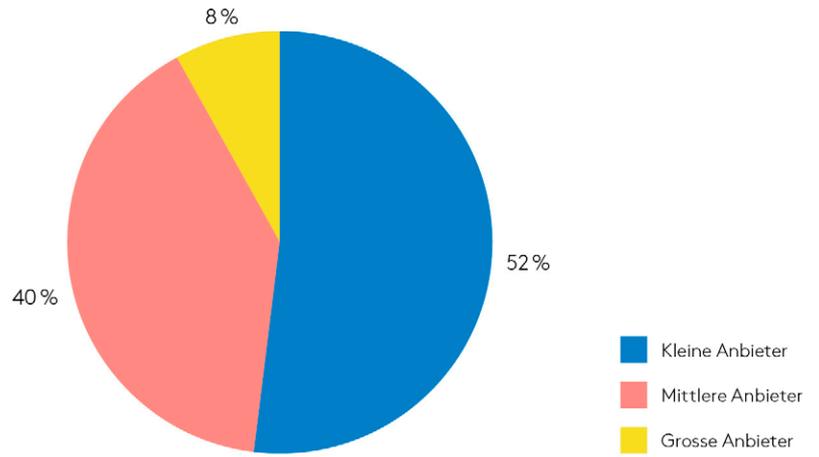


Abb. 13:  
Anbieter nach Unternehmensgrösse.  
(Index; N=325; gerundete Prozentwerte)

---

## Gesamtumsatz im Jahr 2022

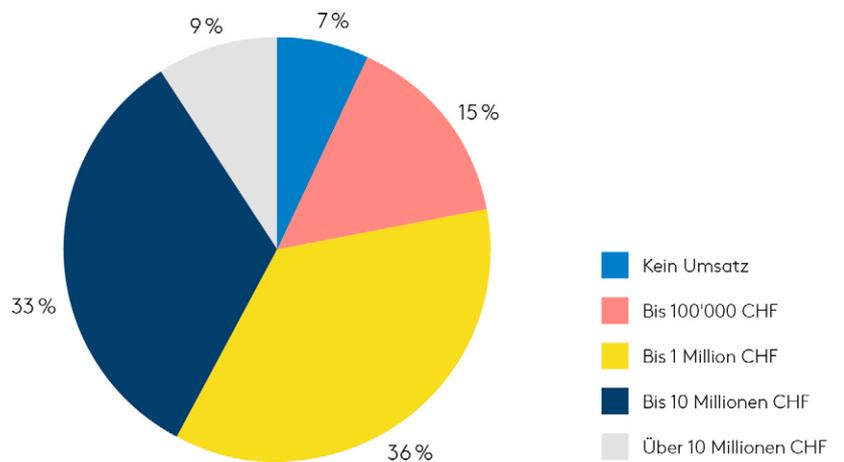


Abb. 14:  
Gesamtumsatz im Jahr 2022.  
(N=279; kategorisiert;  
gerundete Prozentwerte)

---

## Sprachregionale Verteilung der Anbieter

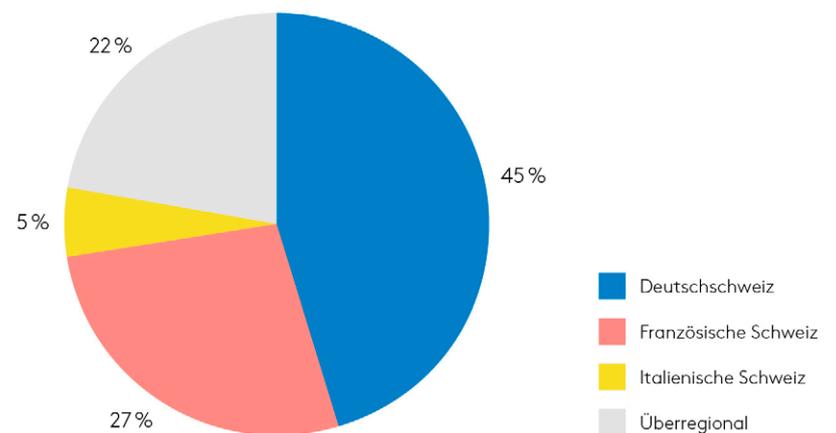


Abb. 15:  
Sprachregionale Verteilung der Anbieter.  
(N=422; gerundete Prozentwerte)

## In welchen Bereichen bietet Ihre Organisation Angebote an?

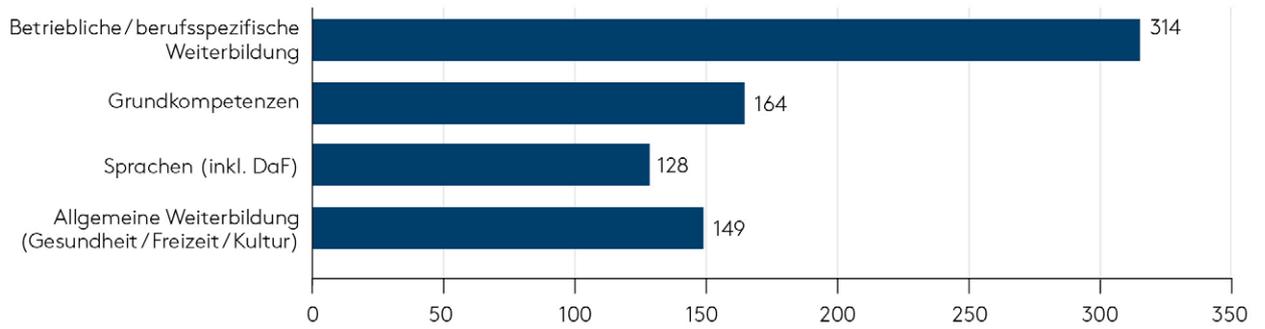


Abb. 16:  
Thematische Ausrichtung der Anbieter  
mit Mehrfachselektion. (N=445; absolute  
Nennungen)

## Thematische Ausrichtung der Anbieter

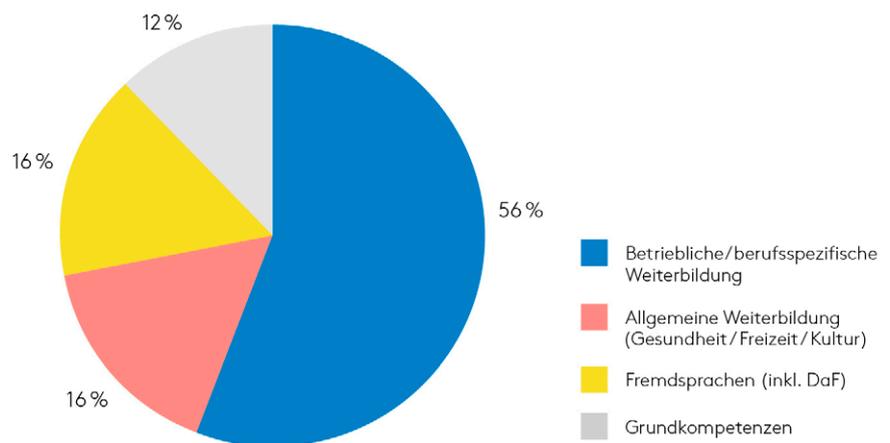


Abb. 17:  
Thematische Ausrichtung  
der Anbieter, kategorisiert. (N=429;  
gerundete Prozentwerte)

## Trägerschaft der Anbieter

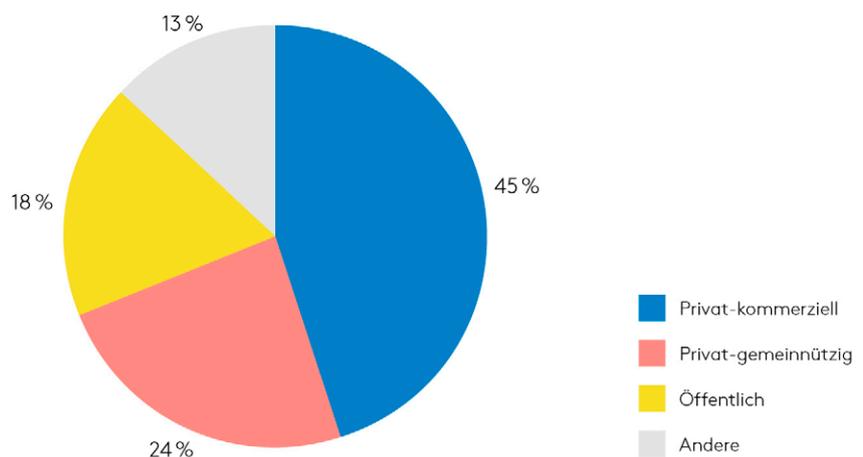


Abb. 18:  
Trägerschaft der Anbieter.  
(N=434; gerundete Prozentwerte)

## Art der Institution

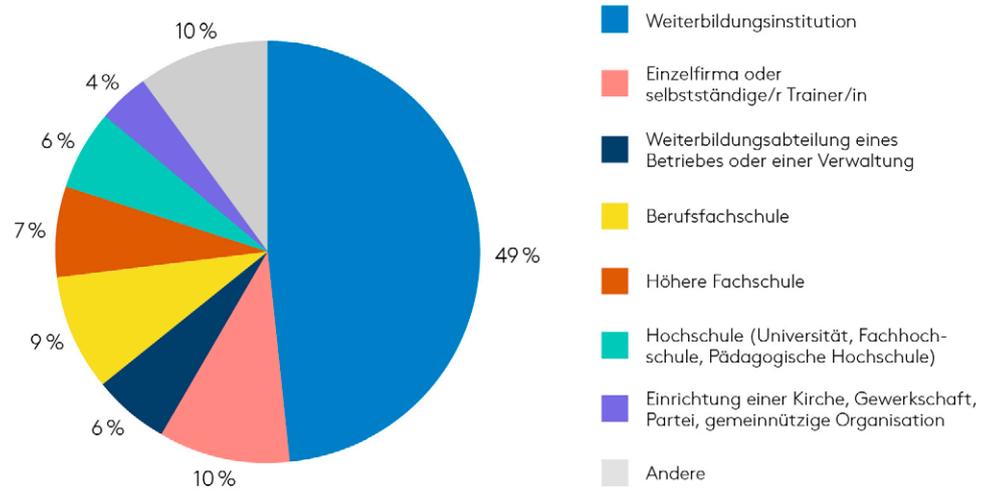


Abb. 19:  
Anbieter nach Art der Institution.  
(N=403; gerundete Prozentwerte)

# Anhang

## **Indexkonstruktion**

Zu jeder der vier Dimensionen (wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage und Personalbestand) wird je eine Einschätzungsfrage zum Referenzzeitraum (bei der aktuellen Ausgabe ist dies 2022) und zum laufenden Jahr (2023) gestellt. Aus den vier Einschätzungsfragen zum jeweiligen Jahr wird ein Mittelwertindex konstruiert. Die Indikatoren ergeben somit ein Bild der Situation in der Weiterbildungsbranche im laufenden Jahr und im Vorjahr. Das längerfristige Ziel der Indexbildung ist es, die Entwicklungen über die Jahre zu beobachten und zu interpretieren.

## **Branchenindikator**

Bei den vier Dimensionen wird je eine Einschätzungsfrage zur Entwicklung im Vorjahr (aktuell 2022) gestellt. Im Fragebogen wird die Einschätzung mit Plus- und Minuszeichen (ohne beschreibende Worte) erfasst. Für die statistische Auswertung wird der Bereich von  $-1$  bis  $+1$  definiert. Aus diesen vier Einschätzungen wird ein Mittelwertindex konstruiert, der als Branchenindikator bezeichnet wird. Bei der Reliabilitätsanalyse ergab sich ein Cronbachs Alpha von 0.82, was auf einen guten Index hinweist. Im Interesse einer besseren Lesbarkeit wird der Bereich des Indexes von  $-1$  bis  $+1$  in die Punktespanne von  $-100$  bis  $+100$  Punkte übersetzt.

## **Erwartungsindikator**

Ähnlich wie beim Branchenindikator wird zu den vier Dimensionen je eine Einschätzungsfrage zur Entwicklung im laufenden Jahr (aktuell 2023) gestellt. Aus den vier Aussagen wird wiederum ein Mittelwertindex konstruiert, der sich Erwartungsindikator nennt. Mit einem Cronbachs Alpha von 0.81 schneidet dieser Index gut ab. Wie beim Branchenindikator wird auch hier der Bereich des Indexes von  $-1$  bis  $+1$  zugunsten einer besseren Verständlichkeit auf einer Punkteskala von  $-100$  bis  $+100$  dargestellt.

Aufgrund der Fragebogenstruktur kann es beim Erwartungsindikator zu Verzerrungen kommen. So wird die Einschätzung zum laufenden Jahr jeweils nach der Beurteilung des Vorjahres erhoben. Es besteht daher die Möglichkeit, dass die Einschätzung zur ersten Frage jene zur zweiten Frage beeinflusst. Wer die Entwicklung im vorigen Jahr (2022) positiv beurteilt, könnte also dazu tendieren, die Entwicklung im laufenden Jahr (2023) positiver zu beurteilen, als er bzw. sie dies ohne die vorangegangene Frage getan hätte.

## **Masstab für die Interpretation der Dimensionen**

Zu jeder Einschätzungsfrage pro Dimension wird der Mittelwert berechnet. Anhand der Mittelwerte werden die Einschätzungen zum Vorjahr und zum laufenden Jahr verglichen. Für die Interpretation dieser Mittelwerte wurde ein Masstab festgelegt. Mangels Langzeitdaten wurde die Interpretation bei der ersten Ausgabe des standardisierten Branchenmonitors um den Nullpunkt zentriert. In der aktuel-

len, zweiten Ausgabe wird zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit derselbe Massstab wiederverwendet. Aufgrund der Annahme der Standardverteilung und der Tendenz zur Mitte sind die Abstände um den Nullpunkt kleiner als bei den Extremen. Nach mehreren Erhebungen des Branchenmonitors kann die Standardisierung des Massstabs überarbeitet werden.

0 bis 10: Neutral	-10 bis 0: Neutral
11 bis 30: Leicht positiv	-30 bis -11: Leicht negativ
31 bis 60: Positiv	-60 bis -31: Negativ
61 bis 100: Sehr positiv	-100 bis -61: Sehr negativ

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 ..... 4	Abb. 11 ..... 14
Indikatoren zur Entwicklung der Branche (N = 205, 446)	Einschätzung zur Entwicklung des Personal- bestandes (N = 205, 331; gerundete Prozentwerte)
Abb. 2 ..... 5	Abb. 12 ..... 15
Einschätzung der Entwicklung in den Dimen- sionen: wirtschaftliche Situation, Angebot, Nachfrage, und Personalbestand (N = 205–446)	Anteil Festangestellte, Mandatierte und Ehren- amtliche an der Gesamtzahl der tätigen Personen in der Organisation im Jahr 2022, kategorisiert (N = 301; gerundete Prozentwerte)
Abb. 3 ..... 6	Abb. 13 ..... 27
Einschätzung der wirtschaftlichen Situation (N = 206, 446; gerundete Prozentwerte)	Anbieter nach Unternehmensgrösse
Abb. 4 ..... 7	Abb. 14 ..... 27
Einschätzung der Umsatzentwicklung 2022 nach Trägerschaft (N = 430; gerundete Prozentwerte)	Gesamtumsatz im Jahr 2022 (N = 279; kategorisiert; gerundete Prozentwerte)
Abb. 5 ..... 9	Abb. 15 ..... 27
Durchschnittlicher Anteil der Personal-, Betriebs- und Sachkosten nach Trägerschaft der Anbieter (N = 292; gerundete Prozentwerte)	Sprachregionale Verteilung der Anbieter (N = 422; gerundete Prozentwerte)
Abb. 6 ..... 10	Abb. 16 ..... 28
Einschätzung zur Entwicklung des Angebotsvolu- mens (N = 208, 396, 397; gerundete Prozentwerte)	Thematische Ausrichtung der Anbieter mit Mehrfachselektion (N = 445; absolute Nennungen)
Abb. 7 ..... 10	Abb. 17 ..... 28
Schwerpunkt der Weiterbildungspraxis zu fünf Zeitpunkten (N = 208–362; gerundete Prozent- werte)	Thematische Ausrichtung der Anbieter, kategorisiert (N = 429; gerundete Prozentwerte)
Abb. 8 ..... 11	Abb. 18 ..... 28
Anteil der nicht durchgeführten Angebote am gesamten Angebotsvolumen, kategorisiert (N = 343; gerundete Prozentwerte)	Trägerschaft der Anbieter (N = 434; gerundete Prozentwerte)
Abb. 9 ..... 12	Abb. 19 ..... 29
Einschätzung der Nachfrageentwicklung (N = 209, 376, 377; gerundete Prozentwerte)	Anbieter nach Art der Institution (N = 403; gerundete Prozentwerte)
Abb. 10 ..... 13	
Durchschnittliche Kursstunden (N = 293) und durchschnittliche Belegung (N = 300) im Jahr 2022 nach thematischer Ausrichtung der An- bieter (gerundete, absolute Werte)	

# Literaturverzeichnis

- Abberger, K., Abrahamsen, Y., Anderes, M., Daniele, M., Domjahn, T., Graff, M., Kronenberg, P., Martínez, I. Z., Mikosch, H., Mühlebach, N., Rathke, A., Reinicke, T., Sarferaz, S., Seiler, P., Siegenthaler, M., Siegrist, S., Streicher, S., & Sturm, J.-E. (2022). Konjunkturanalyse: Prognose 2023/2024. Energiekrise belastet die Schweizer Wirtschaft weiterhin [Application/pdf]. 30 p. <https://doi.org/10.3929/ETHZ-B-000587478>
- Adecco Group. (2022). Fachkräftemangel Index Schweiz 2022. The Adecco Group.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung. (2020). Bildung in Deutschland: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. 2020. wbv.
- BFS. (2023). Teilnahme an Weiterbildung 2010–2022. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsindikatoren/themen/zugang-und-teilnahme/weiterbildungsteilnahme.assetdetail.24485164.html>
- Bremer, C. (2019). Szenarien des Einsatzes digitaler Medien in Bildungsprozessen – Chancen und Herausforderungen für Weiterbildungseinrichtungen. In: E. Haberzeth und I. Sgier (Hrsg.), Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung (Bd. 8, S. 78–97). hep.
- Buchs, H., Sgier, I., & Müller, S. (2023). Immer flexibler – immer besser? Flexibilisierung und Perspektiven für die Weiterbildung der Zukunft [Dritter Trendbericht]. SVEB.
- Christ, J., Horn, H., & Lux, T. (2020). Weiterbildungsstatistik im Verbund: Ergebnisse für das Berichtsjahr 2018 (Bd. 8). wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/85/0024w>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Egloff, B. (2023). Erwachsenenbildung und Individualisierung. *Education Permanente*, 23/1.
- Gollob, S. (2022). FOCUS Weiterbildung: Veränderungen auf Organisationsebene (Ergebnisse der Schweizer Anbieterumfrage 2022). SVEB.
- Grimm, S. (2022). Stichwort Open Educational Resources. 29(1), 18–19.
- imh Institut Manfred Hämmerle GmbH. (2023). Weiterbildungsindex (WEBI). Erhebung und Auswertung 2023. [https://www.imh.at/fileadmin/user\\_upload/Bilder/WEBI/2023/WEBI\\_2023.pdf](https://www.imh.at/fileadmin/user_upload/Bilder/WEBI/2023/WEBI_2023.pdf)
- Kern (ehem. Zechner), M. (2022). Was Teilnehmende von digitalen Bildungsangeboten erwarten: Ein Stimmungsbild. *Magazin erwachsenenbildung.at*. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, 2023(49), 18.
- Kerres, M., & Buntins, K. (2020). Erwachsenenbildung in der digitalen Welt: Handlungsebenen der digitalen Transformation. *Hessische Blätter für Volksbildung*(3), 11–23.
- Koschorreck, J., & Gundermann, A. (2020). Die Implikationen der Digitalisierung für das Lehrpersonal in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Ein Review ausgewählter empirischer Ergebnisse und weiterer theoriebildender Literatur. In: *Bildung im digitalen Wandel: Die Bedeutung für das pädagogische Personal und für die Aus- und Fortbildung*. Waxmann. <https://doi.org/10.31244/9783830991991>
- Koschorreck, J., & Gundermann, A. (2021). Die Bedeutung der Digitalisierung für das Management von Weiterbildungsorganisationen. In: *Bildung im digitalen Wandel: Organisationsentwicklung in Bildungseinrichtungen*. Waxmann.
- Märki, C., & Poopalapillai, S. (2022). Anbieter im Bereich Grundkompetenzen: Entwicklungen und Herausforderungen. SVEB.
- Meier, C., & Seufert, S. (2022). Online, hybrid oder Blended Learning? weiter bilden. *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung*, 2, 26–29.
- Poopalapillai, S., Gollob, S., & Sgier, I. (2021). SVEB-Branchenmonitor 2021: Tendenzen der Weiterbildung nach der Covid-Pandemie. SVEB.
- Poopalapillai, S., & Sgier, I. (2022). SVEB-Branchenmonitor 2022: Positive Erwartungen trotz unsicherer Wirtschaftslage. SVEB.
- Scheidig, F. (2021). Implikationen der Digitalisierung für professionelles Handeln in der Erwachsenenbildung. *Education Permanente*, 2, 41–48.
- Sgier, I., Haberzeth, E., Schenkel, R., & Gollob, S. (2022). Editorial: Zur Geschichte der Erwachsenenbildung in der Schweiz. *Education Permanente*, 2.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2023a). Die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Juni 2023. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitslosenversicherung/arbeitslosenzahlen.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. (2023b). Wirtschaftslage Schweiz. <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/wirtschaftslage---wirtschaftspolitik/Wirtschaftslage/bip-quartalsschaetzungen-.html>
- Stanik, T. (2023). Traditionelle Antworten der Erwachsenen-/Weiterbildung auf aktuelle Herausforderungen der Individualisierung. *Education Permanente*(1), 44–53.
- von Hippel, A., Fuchs, S., & Tippelt, R. (2008). Weiterbildungsorganisationen und Nachfrageorientierung – Neo-institutionalistische Perspektiven. <https://doi.org/10.25656/01:4370>
- Widany, S., Reichart, E., Christ, J., & Echarti, N. (Hrsg.). (2021). Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2021. wbv. <https://www.wbv.de/shop/Trends-der-Weiterbildung-85-0026aw>

## Impressum

### AutorInnen

Saambavi Poopalapillai, Soziologin MSc, wissenschaftliche Mitarbeiterin beim SVEB, Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik, internationale Projekte, digitale Transformation.

Helen Buchs, Dr., Soziologin, Projektleiterin beim SVEB und Leiterin des Think-Tank TRANSIT, Arbeitsschwerpunkte: Zukunft der Weiterbildung, Weiterbildungsforschung.

### Projektteam

Sofie Gollob, Historikerin MA, Projektleiterin beim SVEB.

Irena Sgier, Soziologin MA, Vizedirektorin des SVEB, Leiterin Entwicklung & Innovation.

### Layout

Völlm + Walthert, Zürich

### Korrektorat

Karina Bächler

### Finanzierung

Die Erarbeitung der Studie wurde vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) finanziell unterstützt.

### Bezug

<https://alice.ch/de/dienstleistungen/publikationen-und-produkte/studien/>

### Nutzungsrechte

Der Branchenmonitor ist lizenziert unter CC BYSA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>)

### Weitere Informationen

Der SVEB-Branchenmonitor erfasst anhand von Indikatoren und Dimensionen die Entwicklungen im Weiterbildungsmarkt. Weiter untersucht der SVEB Trends und Tendenzen in der Weiterbildung. Mehr dazu unter: <https://alice.ch/de/forschung/forschungsaktivitaeten-des-sveb/sveb-branchenmonitor/>

### Bibliographische Angabe

Poopalapillai, Saambavi und Buchs, Helen (2023): SVEB-Branchenmonitor 2023: Optimistische Erwartungen bei verstärktem Wettbewerb. Zürich: SVEB.

Zürich, August 2023