



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Département de l'économie et de la formation
Service des hautes écoles
Departement für Volkswirtschaft und Bildung
Dienststelle für Hochschulwesen

2025

WEITERBILDUNG IM WALLIS

KANTONALER HOCHSCHULBERICHT

(N)EVER (S)TOP
LEARNING

IMPRESSUM

Redaktion und Übersetzung: Dienststelle für Hochschulwesen

Herausgeber: Kanton Wallis - Departement für Volkswirtschaft und Bildung

Grafische Darstellung: Calligraphy.ch SA, Siders

Druck: Ronquoz Graphix SA, Sitten

Sitten, 2025



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort des Vorstehers des Departements für Volkswirtschaft und Bildung	2
Vorwort des Chefs der Dienststelle für Hochschulwesen	4
1 Weiterbildung: eine wichtige Zielsetzung im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen	5
1.1 Lebenslanges Lernen	6
1.2 Weiterbildung	8
1.3 Vorrangige Aufgabe der Weiterbildung beim lebenslangen Lernen	9
1.3.1 Wirtschaftliche Herausforderungen	10
1.3.2 Individuelle Herausforderungen	11
1.3.3 Soziale Herausforderungen	12
2 Weiterbildung im Bildungsraum Schweiz	13
2.1 Das Schweizer Bildungssystem	13
2.2 Der rechtliche Rahmen	15
2.3 Die Finanzierung der Weiterbildung auf Bundesebene	20
3 Weiterbildung im Wallis	21
3.1 Der gesetzliche Rahmen im Wallis	21
3.2 Strukturierung und Dynamik der Weiterbildung im Wallis	22
3.2.1 Die wichtigsten Etappen	22
3.2.2 Gegenwärtige Situation	25
3.2.3 Heterogenität der Nachfrage	25
3.2.4 Vielfalt des Angebots	28
3.2.5 Beteiligung der Bevölkerung	33
3.3 Förderung und Unterstützung von Weiterbildung	40
3.3.1 Kantonaler Weiterbildungsfonds für Erwachsene	40
3.3.2 Verein Weiterbildung Wallis – Association Formation continue Valais	42
3.3.3 Kantonale Weiterbildung	43
4 Auf dem Weg zu einer territorialen Politik der Weiterbildung im Wallis	44
4.1 Gemeinsame Erarbeitung einer Vision und Entwurf einer abgestimmten Strategie für die Weiterbildungspolitik	44
4.2 Herausforderungen der Weiterbildung im Kanton Wallis	47
4.2.1 Auf dem Weg zu einer zugänglicheren und gerechteren Finanzierung der Weiterbildung	48
4.2.2 Zertifizierung der Kompetenzen: ein vermehrter Bedarf an Flexibilität und persönliche Ausgestaltung der Ausbildungen	50
4.2.3 Begleitung der Kultur der Kompetenzentwicklung in den Unternehmen	51
4.2.4 Stärkung der Partnerschaft zwischen öffentlichen und privaten Partnern	51
5 Schlussfolgerung	52
6 Die Walliser Hochschullandschaft	53
6.1.1 Standorte	54
6.1.2 Studierende im Wallis	55
6.1.3 Studierende an den Bildungsinstitutionen im Wallis	56
6.1.4 Personal in VZÄ an den Hochschulen	62
6.1.5 Personal in VZÄ an den Forschungsinstituten	62
6.1.6 Öffentliche Bildungsausgaben Kanton Wallis	63
7 Danksagung	64
8 Literatur	65
9 Abbildungen	68
10 Glossar	69

VORWORT DES VORSTEHERS DES DEPARTEMENTS FÜR VOLKSWIRTSCHAFT UND BILDUNG

In einer Zeit, in welcher Veränderungen, Umbrüche und Krisen sämtliche Bereiche unserer Gesellschaft tangieren, ist die Entwicklung von Kompetenzen wichtiger denn je. Alterung der Bevölkerung, Digitalisierung der Gesellschaft, Energie- und Umweltwende, Herausforderungen im Bereich der Raumplanung und -nutzung: Die Bewältigung der gegenwärtigen Herausforderungen steht im Mittelpunkt der Aus- und Weiterbildungsstrategien. Hohe Erwartungen lasten auf unserem Bildungssystem und setzen Einzelpersonen und Unternehmen unterbesonderen Druck, welche leistungs- und wettbewerbsfähig bleiben müssen. Gleichzeitig haben wir die Pflicht, den Erwerb und den Erhalt von Grundkompetenzen zu fördern.

Die Weiterbildung, das Thema dieses siebten kantonalen Hochschulberichts, ist einer der wichtigsten Faktoren für den sozialen Fortschritt, für das Wirtschaftswachstum und die persönliche Entfaltung. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil des lebenslangen Lernens, das die Beschäftigungsfähigkeit und die soziale Eingliederung fördert.

Der Staat Wallis setzt sich für die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Kanton ein. Seitdem das Bundesgesetz über die Weiterbildung 2017 in Kraft getreten ist, hat der Kanton rasch den gesetzlichen Rahmen mit Anreizen und Unterstützung für die berufsorientierte Weiterbildung angepasst.



Christophe Darbellay © lindaphoto.ch

Da sich die Weiterbildungsanbieter in einem freien Markt bewegen, ist die Walliser Landschaft dynamisch, reich und vielfältig. Sie steht vor grossen Herausforderungen. Bei der Lektüre des kantonalen Hochschulberichts finden Sie die Herausforderungen, die von den beteiligten Partnern vor Ort selbst identifiziert wurden.

Die letzte gesamtschweizerische Umfrage zur Weiterbildung belegt, dass sich eine von vier Personen noch mehr weiterbilden möchte. Es ist dementsprechend notwendig, die Hindernisse (Kosten, Zeit, Zugang) für diese Teilnahme zu reduzieren. Um diese Beteiligung zu verbessern, ist eine starke Partnerschaft zwischen allen Partnern unerlässlich. Innerhalb dieser Partnerschaft übernimmt der Staat die Aufgabe des Förderers und Vermittlers zwischen den Berufsverbänden und den Bildungsanbietern. Diesen Weg hat das Wallis eingeschlagen, indem es auf Anregung des Kantons im Herbst 2023 den Verein Weiterbildung Wallis gegründet hat, der vollumfänglich von den handelnden Partnern vor Ort gesteuert wird.

Durch den kantonalen Fonds für die Weiterbildung der Erwachsenen realisiert dieser Verein den Einsatz des Wallis zugunsten der Weiterbildung und sorgt für die Umsetzung einer positiven Dynamik. Dabei steht die Reduktion sozialer und beruflicher Ungleichheiten im Vordergrund, wodurch gerechtere Möglichkeiten in Zugang zu Beschäftigung und beruflichem Aufstieg geschaffen werden. Die Weiterbildung wirkt auch als Motor für die Integration und den sozialen Zusammenhalt, indem sie die Vielfalt aufwertet und die zwischenmenschlichen Beziehungen stärkt.

Demzufolge bedeutet die Weiterbildung nicht nur eine Investition in Kompetenzen, sondern auch in den Aufbau einer gerechteren und integrativeren Gesellschaft. Schliesslich ist sie angesichts der raschen Entwicklungen der Berufswelt, der Technologien und der gesellschaftlichen Erwartungen zu einem wesentlichen Instrument geworden, um die Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Entfaltung zu unterstützen.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme und bereichernde Lektüre!

Christophe Darbellay

Staatsrat

Vorsteher des Departements
für Volkswirtschaft und Bildung

VORWORT DES CHEFS DER DIENSTSTELLE FÜR HOCHSCHULWESEN



Yves Rey © HES-SO - Guillaume Perret

Der Grosse Rat des Kantons Wallis hat am 13. März 2020 das kantonale Weiterbildungsgesetz (WGS) angenommen. Damit hat er seinen ausgeprägten Willen bewiesen, die Weiterbildung in unserem Kanton zu fördern und zu stärken. Die Verantwortung für die Weiterbildung liegt zwar beim Einzelnen und könnte in diesem Sinne mit individuellen Hilfen wie beispielsweise Bildungsgutscheinen besser unterstützt werden, doch muss auch die soziale Verantwortung des Unternehmens für den Erhalt und die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit seiner Mitarbeitenden gefördert werden.

Als Dienststelle, die für die Umsetzung des WGS zuständig ist, wollten wir diese neue Ausgabe des kantonalen Hochschulberichts dem Thema der Weiterbildung widmen. Durch ihre kantonale Verantwortliche für die Weiterbildung arbeitet die Dienststelle für Hochschulwesen eng mit den Berufsverbänden und den öffentlichen und privaten Bildungsinstitutionen zusammen, damit die Walliser Strategie im Bereich der Weiterbildung umgesetzt werden kann. Dank der Mitwirkung der verschiedenen Partner des Walliser Ökosystems der Weiterbildung konnten wir diesen Bericht durch eine Focus-Group-Methode konzipieren und mitgestalten.

An dieser Stelle möchten wir den Teilnehmern der verschiedenen Fokusgruppen, Vertretern von Weiterbildungsanbietern und Berufsverbänden, sowie dem Laboratorium LabCité der Pädagogischen Hochschule Wallis, die uns mit Professionalität und Kreativität begleitet haben, unsere Anerkennung aussprechen. Wir bedanken uns auch herzlich bei allen Personen, die sich trotz hoher Arbeitsbelastung die Zeit für das Korrekturlesen und die Interaktion mit der kantonalen Leiterin der Weiterbildung, Frau Nathalie Baré-Rouiller, der Hauptverfasserin dieses Berichts, genommen haben. Die Ergebnisse der angestellten Überlegungen sind lehrreich und eröffnen die Perspektiven einer räumlich gestalteten Politik der Weiterbildung im Wallis. Dieser Prozess konnte Dank und mit allen Partnern der Weiterbildung initiiert werden.

Wir wünschen allen eine gute Lektüre !

Yves Rey
Chef der Dienststelle für Hochschulwesen

1

WEITERBILDUNG: EINE WICHTIGE ZIELSETZUNG IM ZUSAMMENHANG MIT DEM LEBENSLANGEN LERNEN

In einer Welt des ständigen Wandels, in der technologische Fortschritte und wirtschaftliche Veränderungen die Berufe und Kompetenzen ständig neu definieren, wird die Weiterbildung zum Eckpfeiler des lebenslangen Lernens.

Im Zeitalter der digitalen Transformation und des schnellen Wandels der sozioökonomischen Kontexte sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene ist es für den Einzelnen entscheidend, seine Kompetenzen zu erhalten und zu verbessern, um wettbewerbsfähig zu bleiben und sich an die verschiedenen Umgebungen anpassen zu können, und für die Unternehmen, in einem sich stetig wandelnden Umfeld, über qualifiziertes Personal zu verfügen.

Lernen beschränkt sich nicht mehr auf eine anfängliche Phase der Berufsvorbereitung, sondern wird so zu einem kontinuierlichen Prozess, der auf die Bedürfnisse und Wünsche des Einzelnen zugeschnitten ist und gleichzeitig den Anforderungen der Ökosysteme unserer Gesellschaften gerecht wird.

Diese Herausforderung geht weit über den beruflichen Bereich hinaus. Die Weiterbildung ist sowohl für die persönliche Entfaltung als auch für die soziale Eingliederung von grundlegender Bedeutung. Sie ermöglicht es den Menschen, ihre Talente zu nutzen und zu entwickeln, sich an Veränderungen in ihrem Umfeld anzupassen und ihren Lebensweg unabhängig von Alter oder Lebensumständen aktiv mitzugestalten.

Lebenslanges Lernen ist für jeden Einzelnen unerlässlich, um sich auf dem Arbeitsmarkt und in Gesellschaften anzupassen und erfolgreich zu sein. Letztere sind durch die steigende Lebenserwartung, den raschen technologischen Fortschritt, die Globalisierung und den demografischen Wandel, aber auch durch plötzliche Schocks wie die COVID-19-Pandemie geprägt (OECD, 2021).

Um sich diesem Thema anzunähern, ist es wichtig, das Konzept des lebenslangen Lernens vorzustellen, dann zu definieren, was man unter Weiterbildung versteht, und schliesslich die entscheidende Rolle der Weiterbildung im lebenslangen Lernen durch ihre sozialen, wirtschaftlichen und individuellen Herausforderungen aufzuzeigen. Dementsprechend kann eine Verwechslung dieser beiden Begriffe vermieden werden.

1.1 | LEBENSLANGES LERNEN

Unsere sich schnell verändernde Welt erfordert Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen, für die individuelle Entfaltung, den sozialen Zusammenhalt und den wirtschaftlichen Wohlstand (UNESCO, s. d.).

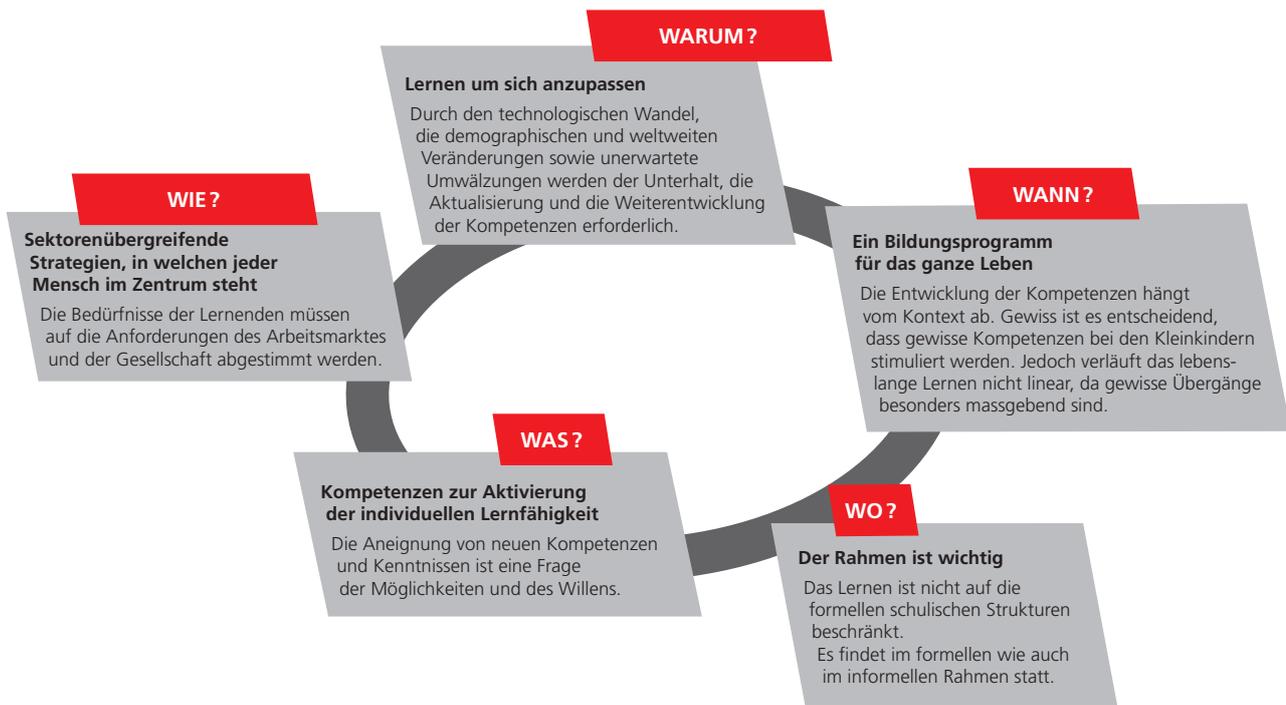


Abbildung 1
Quelle: OECD (2021)

Lebenslanges Lernen oder «Lifelong learning» (UNESCO, o. J.) umfasst eine Vielfalt von Bildungsaktivitäten, die darauf abzielen, den Lernbedürfnissen der Menschen in jeder Lebensphase gerecht zu werden.

Es ist von einem strategischen Prozess auszugehen, dem «lebenslanges Lernen», der darauf abzielt, seine Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen

ständig zu aktualisieren, um sich an die digitalen, gesellschaftlichen und beruflichen Veränderungen anzupassen, die ein sich ständig wandelndes Umfeld prägen.

Die Lerntätigkeit findet somit in verschiedenen Kontexten und Modalitäten statt und ist nicht an eine bestimmte Lebensphase oder eine berufliche Tätigkeit gebunden. Sie bezieht sich auf alle Bildungsaktivitäten.

Die Vorstellung, dass der Erwerb von Wissen ein Privileg der Jugend ist, ist heute nicht mehr zeitgemäss; sie entspricht nicht mehr den Erwartungen von Gesellschaften und Arbeitsmärkten, die sich ständig verändern (OECD, 2021).

Dieser integrative Ansatz richtet sich an alle Altersgruppen und Bildungsstufen und findet in verschiedenen Kontexten wie Familie, Schule, Arbeit oder dem gesellschaftlichen Umfeld statt.

Sie anerkennt alle Formen des Lernens: das formale Lernen, welches strukturiert ist und mit einem Abschluss endet; das nicht formale Lernen, wie Schulungen oder Seminare; sowie das informelle Lernen, welches autodidaktisch erworben wurde.

Auf der Grundlage dieser Vielfalt an Modalitäten entspricht das lebenslange Lernen somit unterschiedlichen Bedürfnissen, ob es sich nun um persönliche Ziele oder um die berufliche Entwicklung handelt. Angesichts der raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ist dieses Konzept von entscheidender Bedeutung, um die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit zu erhalten.

Überdies trägt lebenslanges Lernen auch zur Verbesserung der öffentlichen Gesundheit und des Wohlbefindens bei, indem es die persönliche Entfaltung fördert und Ungleichheiten beim Zugang zum Wissen reduziert (WHO, 2018).

Überdies spielt es eine wesentliche Rolle für den sozialen Zusammenhalt, indem es die Bürgerbeteiligung fördert und soziale Spaltungen vermindert (Martin & Furiv, 2023).

Seit über 20 Jahren wird die öffentliche Bildungspolitik von der Erkenntnis geprägt, dass lebenslanges Lernen nicht nur eine Notwendigkeit, sondern auch ein Schlüssel zum Aufbau gerechterer und nachhaltigerer Gesellschaften ist.

Schliesslich zählt der Europarat das lebenslange Lernen zu seinen Prioritäten, da er die Weiterbildung als einen wesentlichen Faktor zur Förderung der demokratischen Staatsbürgerschaft, des sozialen Zusammenhalts und der persönlichen Entfaltung ansieht (Europarat, 2010).

1.2 | WEITERBILDUNG

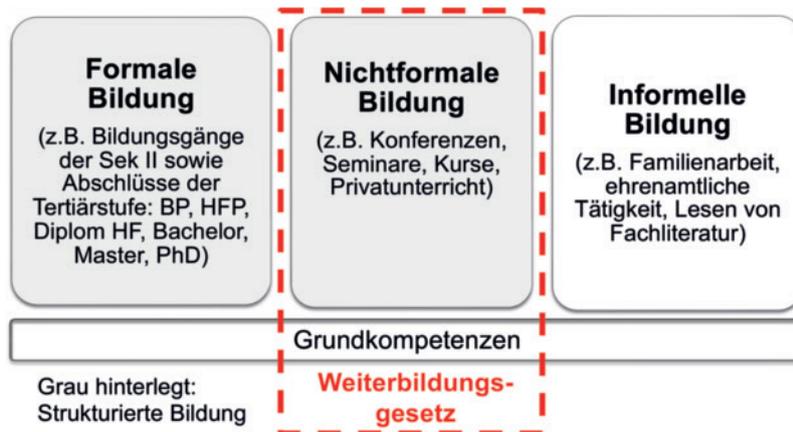


Abbildung 2
Quelle: Dokumentation Gesetz
über die Weiterbildung¹

Die Weiterbildung ist Teil des breiten Konzepts des lebenslangen Lernens, aber die Begriffe werden oft miteinander verwechselt, ebenso wie die Begriffe «Erwachsenenbildung» oder «Weiterbildung».

Die Unterscheidung zwischen allgemeiner und berufsorientierter Weiterbildung ist im Allgemeinen unklar und wirft viele Fragen auf, die manchmal zu Verwechslungen führen. Daher ist es sinnvoll, mit den folgenden Definitionen für Struktur und Klarheit zu sorgen:

Die formale Bildung, auch **Grundbildung** genannt, umfasst alle staatlich strukturierten und reglementierten Bildungswege von der obligatorischen Schule über die Sekundarstufe II bis hin zur Tertiärstufe. Sie umfasst die Wege, die zu offiziellen Qualifikationen wie den Abschlüssen der Sekundarstufe II (berufliche Grundbildung oder allgemeinbildende Schulen) und der Tertiärstufe (höhere Berufsbildung oder akademische Abschlüsse) führen. Dieser Rahmen umfasst auch die spezifischen Ausbildungen, welche für die Ausübung reglementierter Berufe erforderlich sind, wie z. B. Berufe im Gesundheitswesen, in der Psychologie oder im Rechtswesen, die staatliche Abschlüsse erfordern, damit die Kompetenzen und die Einhaltung der geltenden Normen gewährleistet werden.

Die **nicht formale Bildung**, auch **Weiterbildung** genannt, umfasst allgemeine oder berufsorientierte Bildungsaktivitäten ausserhalb des formalen Bildungssystems in Form von Unterricht, wie Kurse, Konferenzen, Seminare, Privatunterricht oder Ausbildung am Arbeitsplatz (on the job training). Dazu gehören auch die Vorbereitungskurse auf die Berufs- und eidgenössischen Ausweisen des Bundes sowie die Weiterbildungen der Hochschulen (MAS, DAS, CAS). Die Weiterbildung findet somit in einem organisierten und strukturierten Rahmen statt.

Vorbereitungskurse für Berufsprüfungen und eidgenössische Diplome gelten als Weiterbildung.

Es handelt sich dabei hauptsächlich um durch die Berufsverbänden zur Verfügung gestellten Instrumente zur Vorbereitung auf die eidgenössischen Ausweisen. Letztere sind formell Bestandteil der formalen Bildung.

¹<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/fpc/f-c/politique-du-sefri/documentation-loi-sur-la-formation-continue.html>

Die **informelle Bildung**, auch als **Selbststudium** bezeichnet, umfasst abgestimmte, zielgerichtete, aber nicht institutionalisierte Lernaktivitäten. Sie beinhaltet ausdrücklich ein Lernziel, das zum persönlichen Erwerb von Kompetenzen führt, die ausserhalb des strukturierten Lernens erworben wurden (findet ausserhalb strukturierter Lern- und Lehrbeziehungen statt, z. B. im Selbststudium oder beim Lernen am Arbeitsplatz) (Bundesrat, 2013). Dies kann von der Lektüre von Fachbüchern bis hin zum Lernen mit Freunden oder Kollegen reichen.

Bildung ist mehr als nur das formelle Bildungssystem. Weiterbildungsaktivitäten wie Kurse, Seminare, Workshops, Privatstunden sowie selbstgesteuertes Lernen spielen in der heutigen Wissensgesellschaft eine entscheidende Rolle (BfS, 2022).

Dementsprechend wird Weiterbildung allgemein definiert als die Gesamtheit aller beruflich und sozial nützlichen Massnahmen, die es Menschen unabhängig von ihrem Alter oder Bildungsniveau ermöglichen, ihre Kompetenzen zu stärken, neue Kenntnisse zu erwerben und sich an die technologischen und methodischen Entwicklungen in ihrem Bereich anzupassen, ihre allgemeinen Kenntnisse oder beruflichen Qualifikationen zu erweitern (EDK, o. J.).

1.3 | VORRANGIGE AUFGABE DER WEITERBILDUNG BEIM LEBENSLANGEN LERNEN

Die Weiterbildung spielt eine grundlegende Rolle im Prozess des lebenslangen Lernens und ist eine Antwort auf die Herausforderungen, die sich aus der Globalisierung, dem Strukturwandel unserer Ökosysteme und der Notwendigkeit einer nachhaltigen Entwicklung ergeben.

In einer wissensbasierten Gesellschaft, in welcher der technologische Fortschritt die wirtschaftliche und soziale Dynamik ständig neu definiert, entwickeln sich auch die Erwartungen an die Qualifikationen ständig weiter. Die Aktualisierung und Diversifizierung der eigenen Kompetenzen wird zu einer Notwendigkeit, um eine dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten, sich an die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen und sich in seinem persönlichen und beruflichen Leben voll zu entfalten.

Die berufliche Weiterbildung stärkt auch die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, indem sie Innovation, Produktivität und Anpassungsfähigkeit an wirtschaftliche Veränderungen fördert.

Sie bildet daher einen massgebenden Faktor, um wirtschaftliche Entwicklung, ökologische Verantwortung und soziale Eingliederung miteinander in Einklang zu bringen, indem sie Innovationen und die Teilnahme an einer sich ständig verändernden Wirtschaft fördert. In Anerkennung dieser entscheidenden Rolle verabschieden Regierungen und Entscheidungsträger politische Massnahmen und Vorkehrungen, die den Zugang zu ihr fördern und erleichtern sollen.

1.3.1 | WIRTSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

In wirtschaftlicher Hinsicht spielt die Weiterbildung eine strategische Rolle, indem sie zur Wettbewerbsfähigkeit privater und öffentlicher Unternehmen, zur Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und zum Wirtschaftswachstum beiträgt.

Sie wirkt sich auf zwei wichtige Dimensionen der heutigen Volkswirtschaften aus: die Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer angesichts des Wandels auf dem Arbeitsmarkt. Diese Herausforderungen unterstreichen die zentrale Rolle der Weiterbildung für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung und ihren wichtigen Beitrag zur Resilienz der Wirtschaftssysteme. Sie fördert die Innovation, indem sie Arbeitnehmern und Unternehmern die Möglichkeit gibt, ihre Kompetenzen zu aktualisieren und auszubauen, die notwendig sind, um mit dem technologischen Wandel Schritt zu halten und sich an neue Märkte anzupassen. Sie etabliert sich als unverzichtbarer Wirtschaftsmotor angesichts des raschen Wandels und der gestiegenen Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit.

Die Weiterbildung geht über ihre Bildungsdimension hinaus und wird zu einem strategischen Faktor für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung kurz-, mittel- und langfristig.

Die berufliche Weiterbildung ist zu einem Eckpfeiler der beruflichen Entwicklung geworden, ihr Einfluss geht über den Erwerb von Fähigkeiten hinaus. Sie ist eine treibende Kraft für grundlegende Veränderungen, insbesondere für die Fachkraft, die sich weiterbildet, aber auch für die Organisation, die sie beschäftigt (Meier, 2024).

1.3.1.1 | ANPASSUNGSFÄHIGKEIT UND WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DER UNTERNEHMEN

Die Weiterbildung stärkt die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, indem sie ihre Innovationsfähigkeit unterstützt und sie so in eine bessere Position bringt, um die Herausforderungen der Globalisierung und des technologischen Übergangs zu meistern.

Technologische Fortschritte, insbesondere in den Bereichen künstliche Intelligenz und Digitalisierung, zwingen Organisationen dazu, sich schnell an neue Marktanforderungen anzupassen. Die Schulung ihrer Mitarbeiter ermöglicht es den Unternehmen, wettbewerbsfähig zu bleiben, indem sie aktuelle Fähigkeiten integrieren und innovative Praktiken anwenden. Dies ist besonders in technologieintensiven oder sich ständig verändernden Branchen wie die Industrie 4.0, digitalen Dienstleistungen oder dem ökologischen Wandel entscheidend.

Innerhalb von Unternehmen trägt die Weiterbildung dazu bei, die Loyalität und das Engagement der Mitarbeiter zu stärken. Zudem fördert die interne Aufwertung von Kompetenzen eine Kultur des ständigen Lernens, die ein Schlüsselfaktor für die Antizipation zukünftiger und unausweichlicher Veränderungen ist, mit denen das Unternehmen konfrontiert wird.

Durch Investitionen in die Weiterbildung sichern die Unternehmen nicht nur ihre Lebensfähigkeit und ihren Fortbestand, sondern festigen auch ihre Rolle als wesentliche Beitragszahler zu einem nachhaltigen Wachstum und zur Verbesserung der makroökonomischen Leistung des Landes.

1.3.1.2 | BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT UND ANPASSUNG AN VERÄNDERUNGEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Die zentrale Rolle der Arbeit für das lebenslange Lernen hat sich angesichts des Wandels auf dem Arbeitsmarkt verstärkt. Arbeitnehmer müssen damit rechnen, sich im Laufe ihres Arbeitslebens mehrmals umzuschulen und weiterzubilden: Anpassungsfähigkeit und die Fähigkeit, neue Kompetenzen zu erwerben, sind daher angesichts der zunehmenden Automatisierung, der Energiewende und der Entstehung neuer Berufe von entscheidender Bedeutung. Die Ausbildung ermöglicht es, spezifische Fähigkeiten zu erwerben und die Vielseitigkeit zu verbessern, wodurch die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen verbessert wird.

Auch beim Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit spielt die Weiterbildung eine Schlüsselrolle. Arbeitssuchende können ihre Kompetenzen aktualisieren, um den Bedürfnissen der Arbeitgeber gerecht zu werden, und so ihre Chancen auf eine rasche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen.

Die Abhängigkeit des Einzelnen von öffentlichen Unterstützungssystemen wird folglich durch eine geringere Inanspruchnahme von Sozialleistungen verringert, wodurch die öffentlichen Finanzen entlastet werden.

Die öffentliche Politik in diesem Bereich ist daher entscheidend für die Maximierung dieser Auswirkungen, insbesondere die Unterstützung von Umschulungsmassnahmen (OECD, 2024).

1.3.2 | INDIVIDUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Die individuellen Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung gehen weit über den Erwerb und die Entwicklung persönlicher technischer Fähigkeiten hinaus. Weiterbildung ist ein Mittel zur individuellen Selbstverwirklichung, eine Quelle der Motivation und Arbeitszufriedenheit.

1.3.2.1 | PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG UND ENTFALTUNG

Indem sie den Erwerb neuer Kompetenzen ermöglicht und die Erkundung neuer Horizonte fördert, trägt die berufliche Weiterbildung zur Selbstverwirklichung und zur Entwicklung der Fähigkeit bei, mit Veränderungen umzugehen.

Die Menschen sind besser darauf vorbereitet, sich in einem instabilen Umfeld schnell anzupassen, wodurch die Auswirkungen von persönlichen oder beruflichen Krisen begrenzt werden. Das Selbstvertrauen, das Selbstwertgefühl und die Wahrnehmung des eigenen Wertes auf dem Arbeitsmarkt werden verbessert. Die Ausbildung bereichert die intellektuelle Entwicklung, nährt die Neugier und ermöglicht die Erkundung vielfältiger Interessen, wodurch die persönliche Entfaltung gestärkt wird.

Schliesslich fördert die Weiterbildung den Einsatz der Bürger, verbessert die Beteiligung der Bevölkerung, indem sie jedem hilft, die sozialen, ökologischen und kulturellen Herausforderungen zu verstehen. Sie kann auch zu einem integrativeren Gesellschaftsprojekt durch intergenerationelle Weitergabe beitragen und so die zukünftigen Generationen bereichern.

1.3.2.2 | MOTIVATION UND ARBEITZUFRIEDENHEIT

Indem sie den Menschen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, entspricht die Weiterbildung den Wünschen der Menschen nach beruflicher Karriere und Anerkennung, zwei Schlüsselfaktoren für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Wenn eine Organisation in die Entwicklung ihrer Mitarbeiter investiert, stärkt sie deren Gefühl der Wertschätzung und fördert so ihr Engagement und ihre Produktivität.

Die Kompetenzentwicklung spielt eine Schlüsselrolle bei der Erneuerung des Interesses am eigenen Beruf, indem sie die Routine durchbricht und Entwicklungsperspektiven eröffnet. Sie ermöglicht die Entwicklung eines breit gefächerten Fachwissens und stärkt so die Flexibilität, um den Tätigkeitsbereich oder die Aufgabe zu wechseln.

Indem sie den wachsenden Marktanforderungen gerecht wird und neue technologische Hilfsmittel beherrscht, vermittelt sie ein Gefühl der Sicherheit und des Vertrauens und reduziert den Stress, der mit überholten Kompetenzen verbunden ist.

Sie fördert ebenso die Vereinbarkeit von Beruf mit persönlichen Zielen und bietet Möglichkeiten, in Positionen aufzusteigen, die mit den eigenen Werten in Einklang stehen.

Schliesslich bereichert sie das berufliche Netzwerk, fördert eine anregende Zusammenarbeit und trägt zu einer höheren Arbeitszufriedenheit bei.

1.3.3 | SOZIALE HERAUSFORDERUNGEN

Die berufliche Weiterbildung trägt dazu bei, zwei grosse Herausforderungen zu bewältigen: den Abbau sozialer und beruflicher Ungleichheiten und die Förderung der sozialen Eingliederung und des sozialen Zusammenhalts. Diese beiden Dimensionen unterstreichen ihre strategische Rolle beim Aufbau einer gerechteren, solidarischeren und resilienteren Gesellschaft, in der jeder Einzelne seinen vollen Beitrag zur kollektiven Entwicklung leisten kann.

1.3.3.1 | ABBAU VON SOZIALEN UND BERUFLICHEN UNGLEICHHEITEN

Die berufliche Weiterbildung fördert die Chancengleichheit, indem sie es den Menschen ermöglicht, neue Fähigkeiten zu erwerben und auf dem sich ständig verändernden Arbeitsmarkt auf dem neuesten Stand zu bleiben.

Gering qualifizierte Arbeitskräfte, die häufig von beruflichen Chancen ausgeschlossen sind, können so Zugang zu besser bezahlten und weniger unsicheren Arbeitsplätzen erhalten, wodurch Einkommensunterschiede und systemische Diskriminierung reduziert werden.

Dies verdeutlicht die Notwendigkeit, die Weiterbildung, insbesondere in Bezug auf Grundkompetenzen und die Weiterbildung unter gering qualifizierten Arbeitnehmenden, in die öffentliche Politik einzubeziehen, um diese Programme für alle zugänglich zu machen, unabhängig von Alter, Bildungsniveau oder sozioökonomischem Status. Die Weiterbildung bildet dementsprechend auch einen Faktor für die soziale Entwicklung (Cammarano & Stern, 2023).

1.3.3.2 | EINGLIEDERUNG UND SOZIALER ZUSAMMENHALT

Die berufliche Weiterbildung leistet einen wichtigen Beitrag zur Integration und für den sozialen Zusammenhalt. Die Integration bedeutet nämlich, die Vielfalt von Individuen und sozialen Gruppen anzuerkennen und aufzuwerten, indem ihnen gleiche Chancen zur Beteiligung am wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben geboten werden.

Beispielsweise erleichtern Programme, die auf Menschen mit Behinderungen oder Migranten zugeschnitten sind, deren Integration in das wirtschaftliche und soziale Leben, indem sie ihnen die Mittel an die Hand geben, sich an wirtschaftliche und kulturelle Veränderungen anzupassen. Diese Anpassungsfähigkeit ist entscheidend, um das Risiko der sozialen Ausgrenzung zu vermeiden, insbesondere in einem Kontext, in dem schnelle Veränderungen, die am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen marginalisieren können.

Überdies spielt die Lernaktivität eine Schlüsselrolle bei der Schaffung sozialer Beziehungen. Lernumgebungen begünstigen den Austausch zwischen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und fördern das gegenseitige Verständnis.

Durch die Berücksichtigung von integrativen Praktiken in ihre Bildungspolitik, stärken die Unternehmen das Zugehörigkeitsgefühl ihrer Mitarbeiter. Dieses Gefühl der Anerkennung trägt zum sozialen Zusammenhalt auf organisatorischer Ebene und im weiteren Sinne auch auf nationaler Ebene bei.

Die Weiterbildung erscheint als ein wesentlicher Pfeiler für den Aufbau widerstandsfähiger, offener und solidarischer Gesellschaften, indem sie diese dynamische Entwicklung fördert.

2

WEITERBILDUNG IM BILDUNGSRAUM SCHWEIZ

Nachdem die Grundlagen und Herausforderungen der Weiterbildung aus einer allgemeinen Perspektive erörtert wurden, wird im nächsten Kapitel untersucht, wie diese Konzepte im spezifischen Kontext der Schweizer Bildungslandschaft ausgestaltet sind. In jedem Kanton entwickeln sich die «Ökosysteme der Weiterbildung» (UNESCO, 2023) nach ihren eigenen Merkmalen, wobei sie sich in den schweizerischen Bildungsraum einfügen.

In diesem Kontext des Föderalismus und des Subsidiaritätsprinzips ist es Aufgabe der Kantone, über das Modell des lebenslangen Lernens und damit auch der Weiterbildung zu befinden, welches sie ihrer Bevölkerung, ihren Unternehmen und ihrer Gesellschaft zur Verfügung stellen wollen.

Weiterbildung, die in erster Linie in der Verantwortung des Einzelnen liegt, wird als Aufgabe aller beteiligten Partner (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Bildungsinstitutionen) verstanden. Der Staat nimmt in diesem Bereich eine subsidiäre Rolle ein und greift ein, um spezifische öffentliche Interessen zu wahren. Gestützt auf diese Grundsätze hat die Schweiz mit der Inkraftsetzung des Bundesgesetzes über die Weiterbildung (Weiterbildungsgesetz – Schweizerische Eidgenossenschaft, 2014) am 1. Januar 2017 eine erste Grundlage für die Entwicklung des schweizerischen Weiterbildungssystems gelegt.

Dieses Gesetz spielt eine Schlüsselrolle, indem es eine gemeinsame Grundlage für die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen schafft. Es fördert einen integrierten und kohärenten Ansatz, lässt den Kantonen und privaten Partnern jedoch viel Flexibilität, um den spezifischen Bedürfnissen ihrer Regionen zu entsprechen.

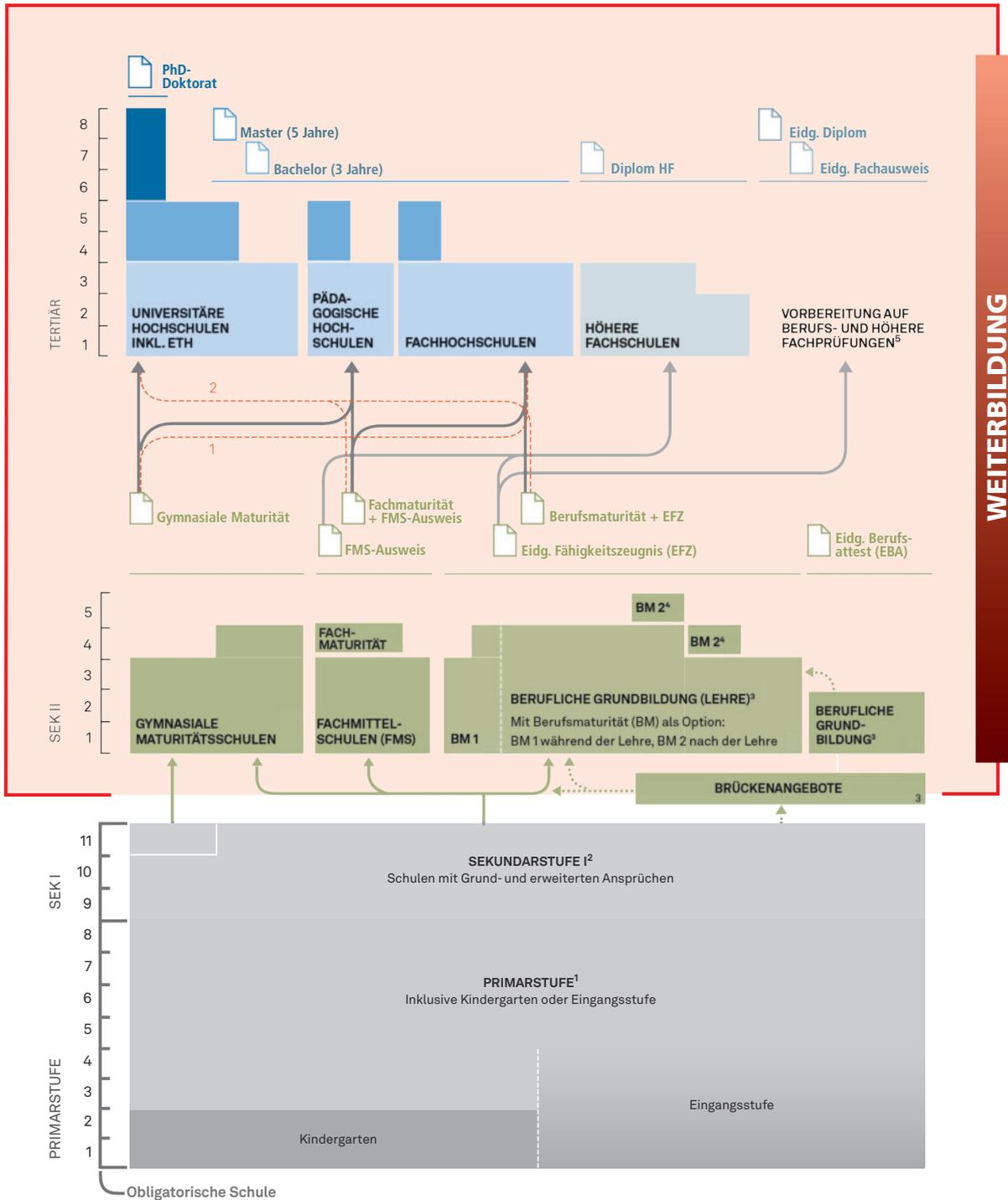
2.1 | DAS SCHWEIZERISCHE BILDUNGSSYSTEM

In Anlehnung an den Slogan «Wir haben zwar kein Erdöl, jedoch Ideen» (Redaktion der Zeitschrift «Marianne», 2013) stützt sich die Schweiz mit ihren begrenzten natürlichen Ressourcen hauptsächlich auf ihr Humankapital, um ihre Wettbewerbsfähigkeit international zu behaupten. Aufgrund dieser strukturellen Abhängigkeit ist ein qualitativ hochstehendes Bildungssystem nicht nur strategisch wichtig, sondern absolut unerlässlich für die Aufrechterhaltung und Entwicklung ihres Wirtschaftsstandorts.

Der Bildungsraum Schweiz zeichnet sich durch eine föderalistische Organisationsform aus, die auf einer engen Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen sowie privaten und sozialen Partnern beruht. Dieses System garantiert Flexibilität und lokale Anpassung der Bildungsangebote bei gleichzeitiger Wahrung international anerkannter Qualitätsstandards.

Die in Artikel 61a der Bundesverfassung verankerte Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen garantiert einen kohärenten Bildungsraum. Dieses einzigartige Modell verbindet Qualität, Durchlässigkeit und Koordination zwischen verschiedenen Bildungsstufen und ermöglicht es der Schweiz und ihren Kantonen und Regionen, sich an die Anforderungen einer sich ständig wandelnden Welt anzupassen und gleichzeitig das lebenslange Lernen und die lebenslange Entwicklung aufzuwerten (Schweizerische Eidgenossenschaft, 1999).

DAS BILDUNGSSYSTEM SCHWEIZ



1 Passerelle 1: Gymnasiale Maturität -> Fachhochschule (Berufspraktikum)

2 Passerelle 2: Berufsmaturität oder Fachmaturität -> Universitäre Hochschule (Ergänzungsprüfung)

Abbildung 3
Quelle: EDK CDIP CDPE CDEP, August 2024

Bund und Kantone gewährleisten gemeinsam ein leistungsfähiges Bildungssystem, das eine qualitativ hochstehende Ausbildung garantiert, Passerellen anbietet und die Mobilität erleichtert. So lautet der Anspruch der Bildungsartikel in der Bundesverfassung.

Der Bund legt über das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die strategischen Leitlinien für Bildung, Forschung und Innovation fest und koordiniert die gesamtschweizerischen Anstrengungen, währenddem die Kantone die konkreten Massnahmen umsetzen (Bundesrat, 2024).

Das WeBiG begleitet diese Dynamik, indem es gemeinsame Grundsätze und Rahmenbedingungen festlegt, die das lebenslange Lernen fördern, das für die Erfüllung der Bedürfnisse der Gesellschaft und der Wirtschaft von entscheidender Bedeutung ist.

Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der handelnden Partner

Das Bildungssystem in der Schweiz beruht auf dem Subsidiaritätsprinzip mit einer klaren Aufteilung der Verantwortlichkeiten zwischen Bund, Kantonen und privaten Akteuren, die jeweils eine spezifische und komplementäre Rolle übernehmen (BFS, 2023a; EDK, 2025).

Während das öffentliche System in den obligatorischen und höheren Stufen des Bildungssystems eine strukturierende und regulierende Rolle spielt, lässt es in der Weiterbildung viel Raum für private Initiative und individuelle Verantwortung. Dieses flexible und dezentralisierte Modell passt sich den Bedürfnissen des Einzelnen und der Unternehmen an und gewährleistet, dass sich die Kompetenzen angesichts der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ständig weiterentwickeln.

2.2 | DER RECHTLICHE RAHMEN

Gesetzlicher Hintergrund: Auf dem Weg zu einer verstärkten Koordination

Vor dem Inkrafttreten des WeBiG war die Weiterbildung in der Schweiz uneinheitlich geregelt. Sie war durch eine Vielzahl von Spezialgesetzen geregelt, die sowohl vom Bund als auch von den Kantonen stammten und häufig mit spezifischen Bereichen wie Gesundheit, Bildung oder Technologie in Verbindung standen. Diese gesetzgeberische Zersplitterung führte zu heterogenen Ansätzen, Terminologien und Unterstützungsmassnahmen.

Weiterbildung im Verfassungsrahmen

Die Einführung von Artikel 64a in die Bundesverfassung war ein bedeutender Fortschritt, da die Weiterbildung als Schlüsselement der nationalen Bildungspolitik verankert wurde. Dieser Artikel überträgt dem Bund die Verantwortung, die Grundsätze für diesen Bereich festzulegen und seine Entwicklung zu fördern. Er bildet somit die Grundlage für das WeBiG, das diesen Verfassungsauftrag konkret in strukturierte Massnahmen und Regelungen umsetzt (Epiney & Hunziker, 2022).

Das WeBiG besagt, dass Arbeitgeber, Kantone und der Bund verpflichtet sind, die Weiterbildung zu unterstützen und zu fördern, dass die Verantwortung für die Weiterbildung jedoch weiterhin bei jedem Einzelnen liegt.

Art. 64a Weiterbildung

- 1 Der Bund legt Grundsätze über die Weiterbildung fest.*
- 2 Er kann die Weiterbildung fördern.*
- 3 Das Gesetz legt die Bereiche und die Kriterien fest.*

Das 2014 verabschiedete WeBiG soll diese Lücken schliessen, indem es einen einheitlichen gesetzlichen Rahmen bietet. Es schafft gemeinsame Grundlagen für alle staatlich geförderten Weiterbildungsaktivitäten. Das Gesetz ermöglicht zudem eine bessere Koordination der Politik zwischen Bund und Kantonen, wobei die Eigenverantwortung jedes Einzelnen und der Vorrang privater Initiativen in diesem Bereich respektiert werden.

Die Ziele des WeBiG

Dieses Gesetz verfolgt mehrere grundlegende Ziele:

- **Stärkung des lebenslangen Lernens:**
Das Gesetz fördert den Zugang zur Weiterbildung für alle, insbesondere zu **den Grundfertigkeiten**, die eine Voraussetzung für die aktive Teilnahme an Gesellschaft und Wirtschaft sind.
- **Klärung der Definitionen und Grundsätze:**
Das WeBiG definiert die Weiterbildung als nicht formales Lernen und umfasst Zertifikate, Diplome und Master (CAS, DAS, MAS) sowie Vorbereitungskurse für Berufs- und eidgenössische Ausweise. Es schliesst jedoch Ausbildungen aus, die der formalen Bildung zuzuordnen sind, wie eidgenössische Fachausweise und Diplome, die in anderen Gesetzen geregelt sind, hauptsächlich im Berufsbildungsgesetz (BBG).
- **Verbesserte Koordination und Transparenz:**
Durch eine einheitliche Terminologie und gemeinsame Grundsätze trägt das WeBiG zu einer besseren Sichtbarkeit der Angebote und zu einer höheren Anerkennung von Weiterbildungsleistungen innerhalb des formalen Systems bei.
- **Förderung von Innovation und Anpassungsfähigkeit:**
Durch die Optimierung der Rahmenbedingungen fördert das Gesetz die Weiterentwicklung von Bildungsangeboten, um den sich ändernden gesellschaftlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Das WeBiG ermöglicht somit die Integration der Weiterbildung in den Bildungsraum Schweiz. Diese Integration erfolgt über die Definition der Weiterbildung als nicht-formale Bildung, die sich im übrigen klar von den anderen in der Verfassung erwähnten Bildungsbereichen unterscheidet.

Das Herzstück des WeBiG: die Grundkompetenzen

Die Grundkompetenzen Erwachsener (GKE) sind die Kenntnisse und Fähigkeiten, über die jeder Mensch verfügen sollte, um alle persönlichen und beruflichen Situationen im Alltag bewältigen zu können.

Das von der **Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)** geleitete **Programm zur internationalen Bewertung der Kompetenzen** von Erwachsenen (*The Programme for the International Assessment of Adult Competencies - PIAAC*) ist eine wichtige Referenz für die Erfassung der grundlegenden Fähigkeiten zum Verständnis und zur Verarbeitung von schriftlichen und digitalen Informationen im Alltags- und Berufsleben. Es berücksichtigt die technologischen Entwicklungen und die digitale Transformation, welche die Anforderungen an die Grundkompetenzen neu definieren.

Diese internationale Erhebung bewertet die Lesekompetenz, das mathematische Denkvermögen und die Fähigkeit, Probleme in sich verändernden Umgebungen zu lösen. Sie wurde ursprünglich 2011 in fast 40 Ländern durchgeführt und für einen zweiten Zyklus erneuert, an dem die Schweiz 2024 neben 30 anderen Ländern erstmals teilnahm (Organisation for Economic Co-operation & OECD, 2024).

Laut den Ergebnissen der PIAAC-Umfrage von 2024 wurde in der Schweiz folgende Bestandesaufnahme erstellt:

- 22 % der 16 - 65-Jährigen verfügen über keine ausreichenden Grundkenntnisse im Lesen und Schreiben;
- 19 % der Erwachsenen haben Schwierigkeiten, gewöhnliche Rechenaufgaben zu lösen (Organisation for Economic Co-operation & OECD, 2024).
- zwischen 22 - 31 % der Erwachsenen verfügen nur über geringe oder gar keine Grundkenntnisse im digitalen Bereich (BFS, 2023b; Fondation Risiko-Dialog, 2024).

Dies entspricht 1,67 Millionen Erwachsenen in der Schweiz, die über unzureichende Grundkompetenzen verfügen. Bezogen auf das Wallis sind etwa siebzigtausend Personen von dieser Problemstellung betroffen.

Die Beherrschung der Grundkompetenzen stellt daher einen wichtigen Hebel dar, damit eine aktive und wohlinformierte Teilnahme der Menschen am sozialen, wirtschaftlichen und politischen Leben gefördert werden kann.

Ihre Stärkung bei den Erwachsenen stellt eine entscheidende strategische Herausforderung dar, sowohl für den sozialen Zusammenhalt als auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. Um optimale Bedingungen zu schaffen, die es jedem ermöglichen, diese grundlegenden Kenntnisse zu stärken, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen den Bundesbehörden, den Kantonen und den privaten Partnern unerlässlich.

Diese Zusammenarbeit soll die vollumfängliche Integration der Menschen sowohl in ihrem beruflichen Werdegang als auch in ihrem Engagement als Bürger gewährleisten.

Die vom WeBiG abgedeckten Kompetenzen umfassen Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache, die Grundkenntnisse der Mathematik sowie die Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Diese zu beherrschende Grundkenntnisse bilden die unerlässliche Basis, um das lebenslange Lernen zu fördern und eine nachhaltige soziale und berufliche Integration zu gewährleisten (SBFI, o. J.-c).

Um den Erwerb und den Erhalt dieser Kompetenzen zu fördern, arbeitet das SBFI eng mit den Kantonen und den im Bereich der Weiterbildung tätigen Organisationen zusammen. Diese Kooperation äussert sich in der Entwicklung von Programmen und dem Abschluss von Leistungsvereinbarungen, die Erwachsene in ihrem Lernprozess unterstützen sollen.

Für die BFI-Periode 2021-2024 hat der Bund rund 43 Millionen Franken zur Förderung der Grundkompetenzen von Erwachsenen bereitgestellt. Diese Mittel werden an die Kantone verteilt, die ebenfalls zusätzliche Ressourcen zur Unterstützung dieser Initiativen investieren. Dieser zwischen Bund, Kantonen und Sozialpartnern abgestimmte Ansatz zielt darauf ab, günstige Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen zu schaffen, die es Erwachsenen ermöglichen, sich an gesellschaftliche und berufliche Veränderungen anzupassen.

Seit 2017 hat der Kanton Wallis drei mit dem SBFI abgeschlossene Programme durchgeführt. Zu den Schlüsselerfolgen gehörten neben der Unterstützung der Förderung des Walliser Bildungsangebots im Bereich der Grundkompetenzen für Erwachsene (GKE):

- Die Einführung spezifischer Reglemente für die Grundkompetenzen durch den kantonalen Fonds für die Weiterbildung von Erwachsenen.
- Die Schaffung verschiedener Interessengruppen oder Institutionen wie die spezifische Governance zur Koordinierung des Ausbildungsangebots in GKE, des Vereins Weiterbildung Valais-Wallis, welcher diese Thematik künftig als strategische Achse aufnimmt.
- Die Schaffung eines Rahmens für die Abstimmung mit öffentlichen und halböffentlichen Institutionen, um die Massnahmen gemeinsam zu koordinieren und gemeinsame Projekte zu entwickeln.
- Schliesslich verstärkt die Teilnahme an Initiativen mit Westschweizer und gesamtschweizerischer Tragweite, so wie am Projekt DORA (UNIGE, 2023) und an der digitalen Plattform Grundkompetenzen für Erwachsene, diese dynamische Entwicklung.

Parallel dazu hat das SBFI auf der Grundlage des BBG das Förderprogramm «Einfach besser!... am Arbeitsplatz» initiiert. Dieses Programm soll Unternehmen unterstützen, die ihren Mitarbeitenden helfen wollen, den steigenden Anforderungen im Arbeitsumfeld gerecht zu werden, indem sie ihre Grundkompetenzen stärken.

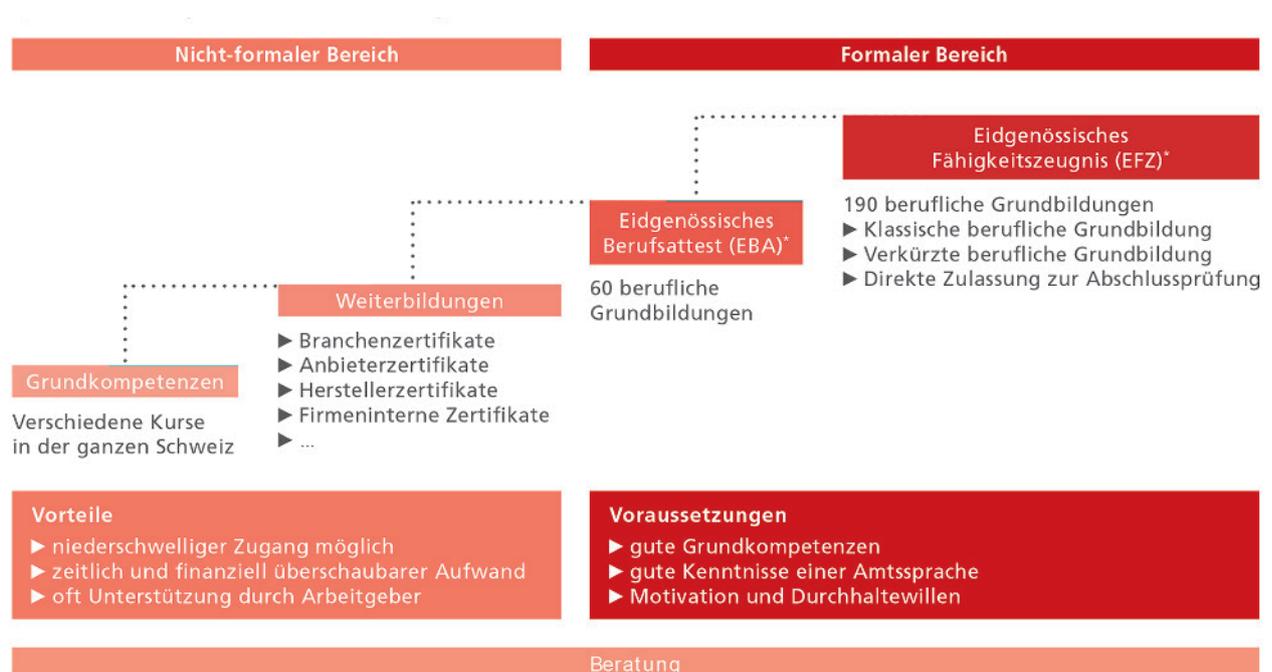
Das WeBiG und das BBG ergänzen sich gegenseitig

Das WeBiG und das BBG sind aufeinander abgestimmt, um die Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern, wie in der folgenden Abbildung dargestellt.

Das WeBiG ermöglicht es den Erwachsenen, ihre Grundkompetenzen zu erwerben oder zu stärken, die für den Zugang zu zertifizierenden Ausbildungen

unerlässlich sind. Diese Kenntnisse erleichtern den Zugang zu Weiterbildungen oder zum Erwerb eines eidgenössischen Berufsattests (EBA), das den Weg zu einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) ebnet. Diese Abschlüsse sind im BBG geregelt.

Dieser progressive Verlauf gewährleistet dementsprechend einen Qualifikationsanstieg und eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit, die den Anforderungen des Schweizer Arbeitsmarkts entsprechen.



*19 andere Qualifikationsverfahren: 15 Qualifikationsverfahren mit Validierung, 4 Qualifikationsverfahren mit aufgeteilter Prüfung

Abbildung 4
Quelle: SBFI (2023)

Diese Koordination kommt auch durch das vorrangige Förderprogramm **«einfach besser!... bei der Arbeit»**, das im Rahmen der Initiative zur Bekämpfung des Fachkräftemangels lanciert wurde und sich rechtlich auf beide Gesetzestexte stützt. Das Programm richtet sich in erster Linie an Unternehmen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre gering qualifizierten Mitarbeiter weiterzubilden, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und den Herausforderungen der Arbeitswelt zu entsprechen. (SBFI, o. J.-b).

Zudem strukturieren das BBG und die Verordnung des Schweizerischen Hochschulrats das Angebot der Weiterbildung an Hochschulen. Das BBG fördert die höhere Weiterbildung wie eidgenössische Fachausweise und Diplome, während die Rahmenverordnung des SHK die Titel und die Anzahl der ECTS-Kredite der zertifizierenden Hochschulweiterbildungen (CAS, DAS, MAS) festlegt.

2.3 | DIE FINANZIERUNG DER WEITERBILDUNG AUF BUNDESEBENE

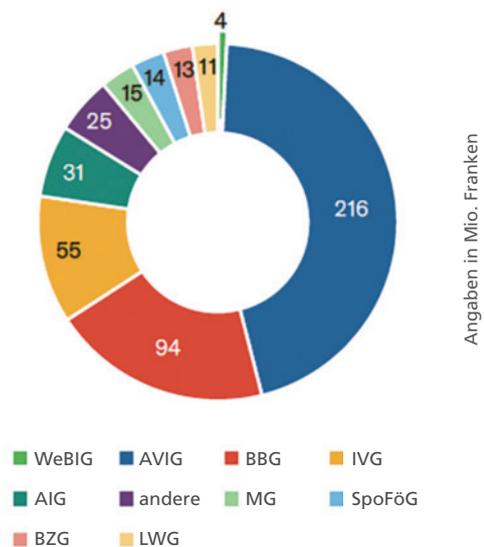
Das Subsidiaritätsprinzip in der Weiterbildung herrscht auch bei den Finanzierungsmechanismen vor. Die Hauptverantwortung für die finanzielle Übernahme liegt bei den Einzelpersonen und Unternehmen. Der Bund und die Kantone stellen jedoch eine gezielte Finanzierung sicher, hauptsächlich um den Erwerb von Grundkompetenzen zu stärken und die berufliche Wiedereingliederung zu fördern.

Im Jahr 2018 wurden 474 Millionen Franken in die Weiterbildung investiert (siehe nebenstehende Abbildung). Der Grossteil der Bundessubventionen, nämlich 216 Millionen, floss in die Arbeitslosenversicherung (AVIG), um die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu unterstützen. Die Invalidenversicherung (IVG) gab 94 Millionen für Massnahmen zur Umschulung aus, während die Berufsbildung (BBG) 55 Millionen bezog, insbesondere für Vorbereitungskurse auf Prüfungen.

Andere Bestimmungen, wie das Ausländer- und Integrationsgesetz (AIG), fördern ebenfalls die Kompetenzentwicklung. Schliesslich wurden zwischen 2017 und 2020 über Leistungsverträge 10 Millionen an die Dachorganisationen der Weiterbildung ausbezahlt, wodurch ein strukturierter Rahmen für die lebenslange Kompetenzentwicklung gefestigt wurde (SKBF, 2023).

Es ist zu betonen, dass diese Investitionen in den meisten Fällen paritätisch mit den Kantonen getätigt werden.

Ausgaben des Bundes und der Sozialversicherungen für Weiterbildung, 2018



AIG	Ausländer- und Integrationsgesetz
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BBG	Berufsbildungsgesetz
BZG	Bevölkerungs- und Zivildienstgesetz
IVG	Invalideversicherungsgesetz
LWG	Landwirtschaftsgesetz
MG	Militärsgesetz
SpoFöG	Sportförderungsgesetz
WeBiG	Weiterbildungsgesetz

Abbildung 5
Quelle: Bildung in der Schweiz - Bericht 2023.
Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

3

WEITERBILDUNG IM WALLIS

3.1 | DER GESETZLICHE RAHMEN IM WALLIS

Der Kanton Wallis hat in diesem Bereich eine Vorreiterrolle eingenommen, indem er bereits 2001 ein eigenes Weiterbildungsgesetz eingeführt hat. Durch diese Pionierleistung wurde die Weiterbildung dauerhaft in der kantonalen Gesetzgebung verankert, ihre strategische Bedeutung für die persönliche und berufliche Entwicklung unterstrichen und gleichzeitig die bezogen auf das Walliser Kantonsgebiet spezifische Bedürfnisse von Kompetenzen gedeckt.

2016 organisierte der Kanton parallel zur Vorbereitung der Revision des WBG eine Konferenz der Weiterbildung, bei denen die wichtigsten Partner des Ökosystems zusammenkamen, um die 15 Jahre der Anwendung des kantonalen Gesetzes zu evaluieren. Diese Arbeiten ermöglichten eine Aktualisierung des gesetzlichen Rahmens unter Berücksichtigung der neuen sozio-ökonomischen Herausforderungen und der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

Vor diesem Hintergrund hat der Kanton Wallis im Jahr 2020 ein neues Weiterbildungsgesetz angenommen. Diese Gesetzgebung soll das lebenslange Lernen stärken, den Erwerb der Grundkompetenzen unterstützen, die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen fördern und gleichzeitig einen gerechten Zugang zu Bildungsangeboten ermöglichen, welche auf die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bedürfnisse des Kantons zugeschnitten sind.

Eine entscheidende Neuerung in diesem Gesetz ist die Schaffung des kantonalen Fonds für Erwachsenenbildung. Diese Reform bildet ein wichtiges Instrument zur Förderung der Kompetenzentwicklung und zur finanziellen Unterstützung von Initiativen in diesem Bereich.

Das Gesetz legt ausserdem den Schwerpunkt auf den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen, die für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und die Erleichterung der beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung, insbesondere von hilfsbedürftigen oder gering qualifizierten Personen, unerlässlich sind. Überdies fördert das Gesetz eine optimale Koordination zwischen den verschiedenen Partnern, einschliesslich Berufsverbänden, Arbeitgebern und dem Staat, um der steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften gerecht zu werden.

Die im Gesetz vorgesehenen Massnahmen umfassen eine stärkere Unterstützung von qualifizierenden Ausbildungsgängen und relevanten Zertifizierungen sowie die Förderung der pädagogischen Innovation. Überdies schafft das Gesetz einen strukturierten Rahmen für die ständige Evaluation des Bildungsbedarfs, die Gewährleistung der Qualität der Angebote und die Anpassung der Kompetenzen an die regionalen Gegebenheiten und die Anforderungen des Arbeitsmarktes.

Diese Bemühungen verfolgen die Zielsetzung, ein kohärentes, integrierendes und nachhaltiges Ökosystem für die Weiterbildung aufzubauen.

3.2 | STRUKTURIERUNG UND DYNAMIK DER WEITERBILDUNG IM WALLIS

In einem multikulturellen und zweisprachigen Kanton wie dem Wallis stellt die Weiterbildung eine komplexe Herausforderung, aber auch eine grosse Chance dar. Ihre Entwicklung orientiert sich eng an der Entwicklung der schweizerischen Weiterbildungslandschaft und entspricht den Vorgaben der nationalen Politik.

3.2.1 | DIE WICHTIGSTEN ETAPPEN

Ab 2021 hat die Weiterbildung im Kanton Wallis mit dem Inkrafttreten des neuen kantonalen Gesetzes und der Reorganisation der Dienststellen für Berufsbildung und für Hochschulwesen einen Paradigmenwechsel erfahren.



Ab 2021 hat die Weiterbildung im Wallis mit der Inkraftsetzung des neuen kantonalen Gesetzes und der Reorganisation der Dienststellen für Hochschulwesen und Berufsbildung einen Paradigmenwechsel erfahren.

Durch die Integration der Erwachsenenweiterbildung in die DH wurde der Umfang der Weiterbildung neu dimensioniert und das Konzept des lebenslangen Lernens in den Vordergrund gerückt. Letzteres reicht von den Grundkompetenzen bis zur Weiterbildung auf der Tertiärstufe.

2022 Brainstorming Weiterbildung

Um diese organisatorische Veränderung zu begleiten, wurde von der kantonalen Weiterbildung ein partizipativer Prozess initiiert. Eine ganze Reihe von verschiedenen Partnern - Anbieter von Grundkompetenzen, Berufsverbände, Sozialpartner, Verband der Walliser Gemeinden und der Schul-, Berufs- und Laufbahnberatung -, welche die beiden Sprachregionen des Kantons vertreten, wurden eingebunden.

Diese Brainstorming-Gruppe führte eingehende Analysen durch, um eine Bestandsaufnahme zu erstellen und erste strategische Schwerpunkte zu ermitteln.

SWOT: Weiterbildung im Kanton Wallis

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beobachtung an der Front ▪ Wille zur Strukturierung der Weiterbildung ▪ Anzahl der Anbieter ▪ Die Weiterbildung wird trotz der geografischen Gegebenheiten auf dem gesamten Kantonsgebiet angeboten ▪ Situation während der COVID-Krise : Zugang für alle zur Teilnahme an den Weiterbildungen. ▪ Integration (Kurse der Gemeinden) ▪ Initiative in jeder Gemeinde im Oberwallis 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geographie des Kantons : Problematik der Täler - geografische Gegebenheiten zwischen Talebene und Gebirge ▪ Sprachbarriere: Problematik der Durchführung in beiden Sprachen ▪ Mangelnde Berücksichtigung der unterschiedlichen Sensibilitäten zwischen Unter- und dem Oberwallis ▪ Fehlende Koordination unter den Anbietern ▪ Fehlende Sichtbarkeit ▪ Digitalisierungskompetenzen ▪ Finanzierung der Weiterbildungen ▪ Nebeninfrastrukturen (z.B. Kinderbetreuung) ▪ Mangelnde Sichtbarkeit der Projekte ▪ Oberwallis: fehlende kritische Masse, um einen Kurs zu organisieren ▪ Keine globale Erfassung der Weiterbildungen (z.B. Stadt Sitten) ▪ Fehlendes Wissen in den Unternehmen
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Umfrage bei den Verbänden ▪ Zweisprachigkeit ▪ Koordinations- und Beratungsplattform ▪ Steuerung mit den Kantonen Freiburg, Genf und Luzern ▪ Klischees über die Weiterbildung im Kanton VS aufbrechen ▪ Professionalisierung der Branche - Ausbilden ist ein Beruf : Betreuung von Freiwilligen ▪ Koordination mit den Gemeinden - mit den staatlichen Stellen ▪ Vorbildfunktion ▪ Unternehmen : die Weiterbildung fördert die Dienststreuung - Motivation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Rad nicht neu erfinden ▪ Digitalisierung versus Grundkompetenzen ▪ « Wilderei » anderer Kantone ▪ Verlust an Freiwilligenarbeit ▪ Keine Träume verkaufen ▪ Der Weiterbildungsmarkt befindet sich im Wandel – Antizipation

SWOT: Anbieter der Walliser Weiterbildung

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vertikale Ausrichtung der Weiterbildungen von den Grundkompetenzen bis zur tertiären Ausbildung ▪ Kenntnisse der Situation an der Front und von seinen Besonderheiten ▪ Sensibilisierung ▪ Hochqualifiziertes Personal 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anerkennung der auf dem Markt angebotenen Ausbildungen ▪ Kritische Masse für die Organisation von Weiterbildungen
Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zertifizierung von Schulungen ▪ Professionalisierung ▪ Weiterbildungen nach Verbänden bündeln ▪ Die Kompetenzen von Lehrkräften aufwerten ▪ Veränderung der Mentalität durch Bewusstseinsbildung ▪ Qualität entwickeln ▪ Generation youtube ▪ Ort der Ausbildung - Dauer der Ausbildung - Modularität der Ausbildung ▪ Individuelle Ausgestaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interkantonaler und internationaler Wettbewerb (finanzielle Aspekte) (Digitalisierung) ▪ Aufwand für die Weiterbildung von Lehrpersonen

Die ersten Tendenzen, die aus diesen partizipativen Analysen hervorgehen, verdeutlichen mehrere Herausforderungen für die Weiterbildung im Kanton Wallis.

Zunächst bleibt die Sichtbarkeit der Weiterbildung wenig ausgeprägt und kohärent, was ihre Anerkennung bei institutionellen und wirtschaftlichen Partnern sowie in der Öffentlichkeit einschränkt. Diese Problematik wird durch den Mangel einer effizienten Koordination zwischen den verschiedenen Anbietern und Partnern verschärft, womit die Entwicklung einer gemeinsamen und abgestimmten Strategie erschwert wird.

Überdies steht die Frage der Evaluation und Erfassung von Massnahmen im Bereich der Weiterbildung als zentrale Herausforderung im Vordergrund. Im vorgelagerten Bereich fehlt es der Steuerung an geeigneten Instrumenten, um zuverlässige Daten über den Bedarf und das Angebot an Weiterbildung zu erfassen und zu analysieren. In nachgelagerten Bereichen erschwert der Mangel klarer Leistungsindikatoren die Bewertung der Auswirkungen von Initiativen und Programmen, womit deren stetigen Verbesserung gebremst wird.

Eine weitere strategische Ausrichtung betrifft den Bedarf an mehr Unterstützung beim Wandel der gesellschaftlichen Digitalisierung und der Digitalisierung von Bildungsangeboten (diese Entwicklung wird seit 2023 durch die zunehmende Allgegenwärtigkeit der künstlichen Intelligenz beschleunigt).

In diesem Punkt ist ein digitaler Übergang, der sich an einem andragogischen Ansatz orientiert² - der speziell auf die Bedürfnisse erwachsener Lernender

zugeschnitten ist - von entscheidender Bedeutung, um die Angebote zu modernisieren und sie zugänglicher zu machen.

Schliesslich werden die Überlegungen für die Einsetzung von formellen Anerkennungssysteme so wie die Schaffung von Qualitätslabels oder eines Mikro-Zertifizierungssystems für Weiterbildungsmassnahmen vorrangig. Solche Instrumente würden nicht nur die Anerkennung der Weiterbildungen bei Arbeitgebern und Institutionen sicherstellen, sondern auch die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden erhöhen, indem ihre Errungenschaften und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt aufgewertet werden.

Diese Ergebnisse unterstreichen überdies die Wichtigkeit ein Projekt zu entwickeln, das alle Dimensionen des Bereiches widerspiegelt: Multikulturalität, unterschiedliche Kompetenzen, einen vertikalen und transversalen Ansatz sowie die Zusammenarbeit zwischen privaten und halbstaatlichen Partnern.

Diese ersten Schritte der Zusammenarbeit haben es ermöglicht, eine kritische Analyse durchzuführen, Instrumente wie den kantonalen Fonds zu verdeutlichen und die Berechtigung des Staates - sowohl als subsidiärer Partner als auch als treibende Kraft - innerhalb des Walliser Ökosystems der Weiterbildung zu stärken.

Sie haben auch den Anstoss zu konkreten, privat-öffentlichen Kooperationen gefördert, wie z. B. die Einführung von Weiterbildungen im Bereich des Energiewandels, wie die im Ausbildungskatalog *des Bureau des Métiers* in Sitten angebotene Ausbildung zum Solarmonteur/zur Solarmonteurin.

² Andragogik wird laut Malcolm Knowles, einem der führenden Theoretiker auf diesem Gebiet, definiert als « die Kunst und Wissenschaft, Erwachsenen beim Lernen zu helfen ». Sie unterscheidet sich von der Pädagogik durch ihren Ansatz, der sich auf die Bedürfnisse, Erfahrungen und Autonomie der erwachsenen Lernenden konzentriert und den Schwerpunkt auf aktives und partizipatives Lernen legt (Knowles, 1980).

3.2.2 | GEGENWÄRTIGE SITUATION

Die erste Bestandesaufnahme, die aus den Arbeiten der Brainstorming-Gruppe zur Weiterbildung im Wallis resultiert, zeigt mehrere strukturelle Herausforderungen auf, die deren Wirksamkeit beeinträchtigen.

Als eines der grössten Hindernisse wurde die weit verbreitete Unkenntnis der verfügbaren Bildungsangebote identifiziert, was den Zugang zur Weiterbildung für Unternehmen und Einzelpersonen und das Marketing dieser Ausbildungen durch die Leistungserbringer erheblich erschwert.

Diese Unkenntnis wird häufig mit einer Schwierigkeit begleitet, die Übereinstimmung zwischen den angebotenen Ausbildungen und den spezifischen Bedürfnissen der Wirtschaftssektoren des Kantons zu ermitteln. Dadurch wird die Bewältigung der Herausforderungen zur Entwicklung der Kompetenzen signifikant komplexer.

3.2.3 | HETEROGENITÄT DER NACHFRAGE

Auf dem Gebiet des Kantons Wallis spiegelt die Heterogenität der Nachfrage die Vielfalt der Profile, Bedürfnisse und Erwartungen der verschiedenen betroffenen Zielgruppen wider. Diese Vielfalt erklärt sich durch mehrere Faktoren:

- **Sozio-ökonomische und berufliche Vielfalt:**
Die Weiterbildung vereint verschiedene Zielgruppen, die sehr heterogen sind, sehr unterschiedliche Erwartungen haben und aus verschiedenen Sektoren stammen und unterschiedliche berufliche und bildungsbezogene Hintergründe haben. Die Erwartungen variieren je nach Profil der Mitarbeiter: Während ein gering qualifizierter Mitarbeiter die Stabilität seines Arbeitsplatzes bevorzugt, wird ein Manager versuchen, neue Fähigkeiten zu entwickeln, um in seiner beruflichen Laufbahn

voranzukommen. Darüber hinaus wird die Weiterbildung oft intern in Unternehmen durchgeführt, was die Autonomie der Mitarbeiter bei der Wahl ihres Lernweges einschränkt.

- **Regionale Besonderheiten:**

Die wirtschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten des Gebiets beeinflussen den Bildungsbedarf. Die regionalen Besonderheiten des Wallis mit der Talebene und den Berggebieten spielen eine Schlüsselrolle. Die alpinen Regionen, die hauptsächlich auf den Vierjahreszeiten-Tourismus ausgerichtet sind, fördern den Bedarf an sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen, an Marketing- und IT-Kenntnissen sowie an Hotel- und Gastronomiemanagement sowie an Ausbildungen, die zum Erwerb einer Berufserlaubnis führen. Im Gegensatz dazu konzentrieren sich im Flachland die Industrie-, Gesundheits- und öffentlichen sowie privaten Dienstleistungssektoren auf Management-, Technik-, Logistik- oder auch innovationsbezogene Ausbildungen.

- **Die Zweisprachigkeit von Deutsch und Französisch fügt eine wichtige Dimension hinzu:**

Die Bewohner der verschiedenen Sprachregionen suchen oft nach Bildungsangeboten, die auf ihre Sprache zugeschnitten sind. Das Oberwallis, das im Vergleich zum französischsprachigen Wallis weniger Akteure und Weiterbildungsangebote aufweist, steht jedoch vor grösseren Herausforderungen. Die Unkenntnis des regionalen Angebots, der Mangel eines entsprechenden Angebots und der verstärkte Wettbewerb zwischen den Anbietern können zu einem ausserkantonalen Bildungstourismus führen. Im Bewusstsein dieser Herausforderungen setzt sich der Kanton proaktiv für eine Strategie zur Förderung der Zweisprachigkeit ein, die für den kantonalen Zusammenhalt von zentraler Bedeutung ist.

- **Technologische und sektorale Entwicklungen:** Der digitale und technologische Wandel, der durch den Aufschwung der künstlichen Intelligenz und der Industrie 4.0 beschleunigt wird, definiert die Berufe, ihre Organisatoren sowie Produktions- und Unterstützungsprozesse neu und erzeugt gezielte Bedürfnisse. Die Beherrschung der digitalen Technologie, die Anpassung an neue Prozesse und das Verständnis automatisierter Systeme werden unumgänglich. Gleichzeitig erfordert die Tertiarisierung neue analytische Fähigkeiten, soziale Kompetenzen und Kenntnisse in Datenmanagement.
- **Individuelle Bedürfnisse:** Neben den beruflichen Anforderungen entwickelt sich die Nachfrage nach Weiterbildung, getragen von persönlichen Motivationen und den Erwartungen der heutigen Arbeitswelt, die mehr Flexibilität, Personalisierung und Nachhaltigkeit bei den zu entwickelnden Kompetenzen und in den angebotenen Lernwegen sucht.

Organisation der Nachfrage

Abgesehen von diesen gemeinsamen Faktoren, die im Verhältnis zum geäusserten Weiterbildungsbedarf spezifisch sind, hat die Anmeldung dieses Bedarfs erhebliche Auswirkungen auf die Nachfrage nach Weiterbildung und deren Finanzierung.

Neben den individuellen Bildungsambitionen artikuliert sich diese Nachfrage nach dem Strukturierungsgrad der Wirtschaftszweige, der Unternehmensgrösse und dem Reifegrad der Personalstrategien.

In **organisierten Sektoren** findet die Weiterbildung in einem festgelegten Rahmen statt, mit klaren Rollen, etablierten Prozessen und formalisierten Finanzierungsmechanismen. Das Kompetenzmanagement ermöglicht somit die Formulierung des Weiterbildungsbedarfs. Dieses Modell gilt für grosse Unternehmen, öffentliche oder halböffentliche Institutionen und organisierte Berufsverbände.

Die **halborganisierten Sektoren** verfügen über partielle Systeme, die oft von einzelnen Unternehmen oder Berufsverbänden initiiert werden, aber keine wirkliche Gesamtkoordination im Hinblick auf den Aufbau einer Ausbildungsnachfrage aufweisen.

In **weniger organisierten Sektoren** beruht die Weiterbildung hauptsächlich auf individuellen und oft punktuellen Initiativen, ohne wirklich strukturierte Prozesse und einen formalisierten Rahmen.

Kleinstunternehmen verfolgen bei der Weiterbildung unterschiedliche Ansätze, die zwischen einer traditionellen akademischen Sichtweise und einem eher pragmatischen Ansatz variieren, der informelle Ressourcen wie Lesen oder Online-Tutorials einbezieht. Es gibt zwar keine explizite strategische Planung, aber einige Unternehmen strukturieren ihre Massnahmen dennoch durch eine gezielte Auswahl von beruflichen Veranstaltungen oder mittelfristige Beratungen. Die Organisation von Schulungen beruht hauptsächlich auf internen Entscheidungen, die oftmals kein dediziertes Budget haben, aber den unmittelbaren Bedürfnissen des Unternehmens entsprechen. Trotz einer insgesamt positiven Wahrnehmung halten einige Strukturen ihre Initiativen für unzureichend, da das Angebot manchmal nicht an ihre spezifischen Anforderungen angepasst ist (Dernbach & Schüepp, 2019).

Eine in den Organisationen integrierte HR-Kultur spielt eine Schlüsselrolle bei der Ermittlung und Formulierung des Lernbedarfs. Je besser sie entwickelt ist, desto mehr optimieren die Unternehmen den Zugang zu Kompetenzen und die Valorisierung der erworbenen Kenntnisse. In den Kleinstunternehmen wird diese Dynamik jedoch durch das Fehlen formalisierter Prozesse eingeschränkt, wodurch die berufliche Entwicklung eher reaktiv als antizipiert wird. Dieser Gegensatz ist umso auffälliger, wenn man es mit der Erstausbildung vergleicht, bei der die Rollen klar definiert und verstanden werden, ebenso wie die Finanzierungsmechanismen.

Finanzierung der Teilnahme

Unter Berücksichtigung der Grundsätze der individuellen und privaten Verantwortung sowie der subsidiären Rolle des Staates beruht die Finanzierung der Weiterbildung weitgehend auf den Investitionen (finanziell und zeitlich) der Arbeitgeber und der Einzelpersonen selbst.

Diese Finanzierung ist hauptsächlich eine private Angelegenheit. Sie wird entweder vom Unternehmen oder von der Einzelperson getragen. Etwa die Hälfte wird von den Lernenden getragen, der Rest verteilt sich auf die Unternehmen und die öffentliche Hand (Messer & Wolter, 2009).

Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen hängt weitgehend von ihrem Zweck ab. Wenn sie aus beruflichen Gründen absolviert werden, werden sie in 66 % der Fälle vom Arbeitgeber bezahlt. Im Gegensatz dazu werden ausserberufliche Weiterbildungen hauptsächlich privat finanziert, wobei 80 % der Teilnehmer die Kosten selbst tragen (Mabillard, 2022).

So beziehen fast zwei Drittel der kleinen und mittleren Unternehmen die Weiterbildung in ihre Budgetplanung ein. Rund 90 % der KMU tragen mindestens die Hälfte der finanziellen und/oder zeitlichen Kosten, die mit formeller oder informeller Weiterbildung verbunden sind. Ein Drittel der Unternehmen ist jedoch der Ansicht, dass sie ihr diesbezügliches Potenzial nicht voll ausschöpfen, was hauptsächlich auf zeitliche und finanzielle Beschränkungen zurückzuführen ist (Müller et al., 2024).

Die Gesamtarbeitsverträge (GAV) räumen der beruflichen Weiterbildung einen immer grösseren Stellenwert ein und erkennen ihre strategische Rolle bei der Anpassung an die Marktentwicklungen an. Durch die Strukturierung ihrer Finanzierung über zweckgebundene Fonds und paritätische Organe

erleichtern sie den Zugang zu gezielten Programmen und senken so die Kosten für Unternehmen und Mitarbeiter. Dieser Ansatz stärkt die sektorale Wettbewerbsfähigkeit und fördert gleichzeitig die langfristige Beschäftigungsfähigkeit (Weber-Gobet, 2023).

Im Wallis sind einige Dachverbände der Berufsverbände mit paritätischen Fonds ausgestattet, wie der Walliser Arbeitgeberverband (WBV), der Entschädigungen und/oder Subventionen für die berufliche Weiterbildung gewähren kann, oder wie die paritätischen Berufskommissionen des Bureau des métiers, die finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung der Mitglieder gewähren.

Die öffentlichen Finanzierungen konzentrieren sich hauptsächlich auf die Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung, insbesondere über die Arbeitslosenversicherung und die Invalidenversicherung, und zwar durch einen mit dem Bund koordinierten Finanzierungsmechanismus. Dasselbe gilt für die Programme zur Förderung der Grundkompetenzen auf dem Kantonsgebiet.

Zudem unterstützen der Kanton und die öffentlichen Gemeinwesen die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt, sowohl durch die Finanzierung oder Mitfinanzierung von Schulungen als auch durch die Gewährung von Arbeitsstunden für die Weiterbildung.

Im Rahmen der höheren beruflichen Weiterbildung hat die Schweizerische Eidgenossenschaft ein Modell der personenbezogenen Finanzierung eingeführt, um die Kandidaten für die eidgenössischen Ausweisen zu unterstützen. Im Rahmen dieses Modells wird ein Teil der Kosten für die Vorbereitungskurse erstattet, wodurch die finanzielle Belastung der Absolventen vermindert wird (SBFI, o. J.-a).

Ergänzend dazu setzt der Bund gezielte Programme wie zum Beispiel « Einfach besser... am Arbeitsplatz » ein, welches die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen in Unternehmen und Berufszweigen fördert. Das Programm richtet sich vor allem an gering qualifizierte Arbeitskräfte und bietet ihnen Kurzschulungen an, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den sich verändernden Kompetenzen entsprechen (SBFI, o. J.-b).

Das Fehlen einer öffentlichen Unterstützung ausserhalb der erwähnten Regelungen übt einen erheblichen Druck auf das Weiterbildungsangebot aus. Die Institutionen müssen sich auf selbsttragende Geschäftsmodelle stützen, bei denen die Nachhaltigkeit der Programme von einer Mindestzahl an Einschreibungen abhängt. Diese Voraussetzung stellt eine grosse Herausforderung dar und beeinflusst die Nachhaltigkeit und Zugänglichkeit der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen.

3.2.4 | VIELFALT DES ANGEBOTS

Die vielfältigen Erwartungen an die Weiterbildung stellen eine zentrale Herausforderung für die Bildungsinstitutionen dar, die flexible, modulierbare und auf unterschiedliche Profile zugeschnittene Lösungen entwickeln müssen. Sie müssen die spezifischen Bedürfnisse von Einzelpersonen und Unternehmen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den Leitlinien der kantonalen und nationalen Politik in Einklang bringen.

Im Wallis bewegen sich die Weiterbildungsinstitutionen in einem wettbewerbsorientierten Markt, der sich wie die Schweizer Landschaft durch zahlreiche Leistungsanbieter und ein sich ständig weiterentwickelndes Angebot auszeichnet.

Um die Strukturierung des Angebots im Kanton besser zu verstehen, ist es sinnvoll, die gesamtschweizerische Dynamik der Weiterbildung zu analysieren, deren Mechanismen und Trends einen ähnlichen Bezugsrahmen bieten.

Für die Weiterbildung zuständige Einrichtungen, 2021 :

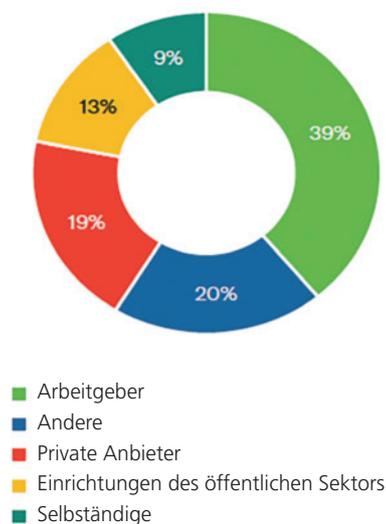


Abbildung 6
Quelle: Bildung in der Schweiz - Bericht 2023.
Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Auf die Arbeitgeber entfällt mehr als ein Viertel des Angebots, was ihre Schlüsselrolle bei der Entwicklung von Kompetenzen unterstreicht. Etwas weniger als die Hälfte der verbleibenden Angebote wird von privaten Weiterbildungsinstitutionen bereitgestellt, zu denen auch gemeinnützige Anbieter ohne Erwerbszweck wie Verbände, Branchenorganisationen und Sozialpartner gehören. Öffentliche Institutionen schliesslich strukturieren das Angebot über die Bildungspolitik und vervollständigen diese vielfältige Landschaft, die einen wettbewerbsorientierten und sich ständig verändernden Markt widerspiegelt.

Der Schweizer Markt wird stark von privatrechtlichen Weiterbildungsanbietern (Unternehmen, Private, Consultingunternehmen, usw.) beeinflusst.

Unter den letztgenannten stellen die Unternehmen eine wesentliche Säule der Weiterbildung dar, was das Volumen betrifft. Die Weiterbildung wird in der Regel von internen Abteilungen durchgeführt und zielt darauf ab, die Kompetenzen der Mitarbeiter als Reaktion auf strategische und operative Erfordernisse zu entwickeln. Im Gegensatz zu den spezialisierten Leistungserbringern des Sektors ist diese Aktivität jedoch nicht ihre Hauptaufgabe, sondern eine integrierte Funktion im Dienste ihrer Leistung und Wettbewerbsfähigkeit.

Neben den privaten Organisationen spielen mehrere Institutionen, die dem Bund und den Kantonen unterstehen, eine Schlüsselrolle im Weiterbildungsangebot. Dazu gehören Berufsschulen, höhere Fachschulen, Fachhochschulen, pädagogische Hochschulen, Universitäten und die Eidgenössischen Technischen Hochschulen (ETH).

Die Hochschulen nehmen unter den öffentlichen Partnern, die an der Weiterbildung beteiligt sind, eine strategische Position ein. Neben ihrer grundlegenden Aufgabe der Erstausbildung und Forschung haben sie auch die Aufgabe, Weiterbildungen anzubieten, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und die Entwicklung von Kompetenzen zugeschnitten sind.

Im Jahr 2021 nahmen an diesen Institutionen mehr als 14'000 Personen an Weiterbildungsprogrammen teil, unabhängig davon, ob es sich um Universitäten, Fachhochschulen oder pädagogische Hochschulen handelte.

Am gefragtesten sind Weiterbildungskurse, die auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Denn mehr als die Hälfte der besuchten Kurse stammen aus den Bereichen Wirtschaft und Arbeit, Wissenschaft und Technik sowie Informationstechnologie (EDK, 2023).

Themen der Weiterbildung

Aktivitäten, die von der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 25-64 Jahren besucht werden.

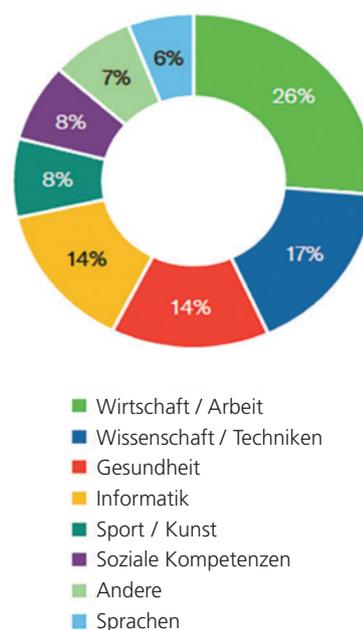


Abbildung 7
Quelle: SKBF (2023). Bildung in der Schweiz - Bericht 2023.
Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Modalitäten der Angebote

Um erfolgreich auf die Vielfalt der individuellen Bedürfnisse eingehen zu können, bedarf es eines agilen Ansatzes, der verschiedene pädagogische Modalitäten (hybrid, digital, Präsenzunterricht), einen vereinfachten Zugang zu Informationen und ein ausreichend diversifiziertes Angebot integriert und gleichzeitig sicherstellt, dass die angebotenen Modalitäten flexibel genug sind, um sich an die Anforderungen der Unternehmen, insbesondere der KMU, anzupassen. Beispielsweise ermöglichen kurze und individualisierte Schulungen, auf spezifische Bedürfnisse einzugehen und sich an Zeit- und Budgetvorgaben anzupassen. Diese Herausforderung bedeutet auch, dass zukünftige Entwicklungen antizipiert werden müssen, insbesondere unter Berücksichtigung der Erwartungen der neuen Generationen, die modularere und an ihren Rhythmus angepasste Lernmodalitäten bevorzugen.

Die Anerkennung der Weiterbildung vom Attestierenden zum Diplomierenden

Weiterbildungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung beruflicher Kompetenzen, und ihr Wert bemisst sich nach der Art der Anerkennung, die sie bieten.

«**Attestierende**» Fortbildungen konzentrieren sich häufig auf den Erwerb spezifischer Kompetenzen und ermöglichen eine schnelle Validierung des erworbenen Wissens. Sie bieten eine unmittelbare Anerkennung und stärken so die Legitimität der Personen in ihren gegenwärtigen Aufgaben.

«**Zertifizierende**» Ausbildungen hingegen gehen einen Schritt weiter, indem sie bestimmte Kompetenzen bewerten und validieren, was zu einem Zertifikat führt, das von Berufszweigen oder Bildungseinrichtungen anerkannt wird. Diese Zertifizierung gewährleistet eine bestimmte Stufe an Fachwissen.

Die «**Diplom**» -Ausbildungen schliesslich verleihen einen offiziellen Titel, z. B. ein eidgenössisches Diplom, welches eine vertiefte Beherrschung eines bestimmten Fachgebiets bescheinigt. Diese Titel werden häufig für den Zugang zu verantwortungsvollen Positionen benötigt.

Diese Dynamik findet sich auf dem Walliser Kantonsgebiet und zwar in der gesamten vertikalen Ausrichtung der Kompetenzen:

Grundkompetenzen bei Erwachsenen:

Diese Stufe zielt darauf ab, Erwachsenen die grundlegenden Kompetenzen zu vermitteln, die sie für ihre soziale und berufliche Integration benötigen. Dazu gehören das Erlernen von Lesen und Schreiben, digitale Grundkompetenzen und Rechenfähigkeiten. Diese Lerninhalte sind entscheidend, um den Menschen eine vollumfängliche Beteiligung am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen und ihnen berufliche Chancen zu eröffnen.

Im Kanton Wallis ist die Landschaft der Weiterbildung für Erwachsene stark durch das Engagement von Verbänden und oftmals von Freiwilligen geprägt. Der Beitrag dieser nicht gewinnorientierten Organisationen zur Integration von Personen mit geringer oder keiner Qualifikation, die von anderen traditionellen Bildungswegen ausgeschlossen sind, muss hervorgehoben werden.

Neben den Institutionen, die in der beruflichen Wiedereingliederung tätig sind, arbeitet der Kanton Wallis im Rahmen von Leistungsaufträgen mit der *Association Lire et Ecrire* Sektion Wallis und den Volkshochschulen des französischsprachigen Wallis zusammen. Es ist geplant, diese Zusammenarbeit im Rahmen des neuen Programms zur Förderung der Grundkompetenzen 2025-2028 auf das Oberwallis auszuweiten.

Bildungsangebot von Berufsverbänden

Das Angebot der Berufsverbände spielt eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung von Kompetenzen innerhalb der verschiedenen Wirtschaftssektoren des Kantons. Diese stark organisierten Verbände, die im Verhältnis zu den effektiven Bedürfnissen der Unternehmen und der von ihnen vertretenen Berufe nahestehen, bieten gezielte Ausbildungen an, die auf die Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes zugeschnitten sind.

Sie bieten unter anderem technische Weiterbildungsprogramme, Zertifizierungskurse sowie Weiterbildungen an, die sich auf berufsspezifische Kompetenzen konzentrieren.

In diesem dynamischen Prozess arbeiten die Berufsverbände mit den Sozialpartnern in paritätischen Berufskommissionen zusammen. Diese Gremien, in denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter vertreten sind, spielen eine Schlüsselrolle bei der Ermittlung des Qualifikationsbedarfs und der Anpassung des Ausbildungsangebots an die Marktentwicklungen.

Zu nennen sind in einer nicht umfassenden Auflistung die Ausbildungskataloge, die vom Walliser Arbeitgeberverband (WBV), vom *Bureau des métiers* oder von der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales Wallis (OrTra VS) angeboten werden. Zu derselben Kategorie gehört Ritzzy*, welches ein innovatives Weiterbildungsangebot für die Fachleute der Hotellerie, der Gastronomie und des Tourismus führt.

Betriebliche Ausbildung

Die Organisation der Weiterbildung in KMUs ist oft informell und in die täglichen Aktivitäten integriert. Die Schulungen werden in der Regel nach ihrer praktischen Relevanz und ihren Kosten ausgewählt, wobei der Erwerb eines Zertifikats eine untergeordnete Rolle spielt (Schweizerischer Verband für die Weiterbildung, 2024). Interne Schulungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens zugeschnitten sind, werden bevorzugt, im Zusammenhang mit internen Prozessen oder z. B. mit der Sicherheit. Es gibt interne Kataloge, in denen auch Kurse von Berufsverbänden aufgeführt sind.

Im Bankwesen erfolgt die Kompetenzentwicklung über einen internen Katalog, der auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnittene und in die täglichen Aktivitäten integrierte Schulungen anbietet. Dieser Katalog umfasst auch Module, die von Berufsverbänden des Bankensektors angeboten werden. Für die höhere Berufsbildung werden die Vorbereitungskurse ausserhalb des Kantons besucht, da es in diesem Bereich kein Angebot im Wallis gibt.

Der Kanton Wallis bietet einen internen Weiterbildungskatalog für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für diejenigen der Gemeinden an. Neben Sprach- und Informatikkursen konzentriert sich dieses Angebot auf technische, methodische, soziale, persönliche und führungsbezogene Kompetenzen.

Bei zertifizierenden und längerfristigen Ausbildungen wie einem Fachausweis oder CAS (*Certificate of Advanced Studies*) kann das Unternehmen die Anmeldegebühren übernehmen und das Gehalt in voller Höhe weiterzahlen, sofern die Ausbildung den Bedürfnissen der Organisation entspricht. Allerdings ist diese Kostenübernahme in der Regel mit einer Vereinbarung verbunden, bei der sich der Arbeitnehmer verpflichten muss, eine bestimmte Zeit im Unternehmen zu bleiben.

Höhere berufliche Weiterbildung (Tertiär B):

Diese Stufe umfasst in Verbindung mit den eidgenössischen Ausweisen und Diplomen praxisorientierte Ausbildungen für Berufstätige, die ihre Kompetenzen in einem bestimmten Bereich vertiefen möchten und fortgeschrittene Fachkenntnisse in einem bestimmten Beruf nachweisen können. Die Vorbereitungskurse für die eidgenössischen Prüfungen werden von sehr unterschiedlichen Anbietern, sowohl privaten als auch öffentlichen, angeboten.

Unter den eidgenössischen Fachausweisen gehört der Fachmann für Personalwesen eine der am häufigsten besuchten Weiterbildungen im Wallis (3.2.5 Beteiligung der Bevölkerung) und wird von verschiedenen Walliser Leistungsanbietern angeboten. Im Kanton werden jedes Jahr durchschnittlich **509 eidgenössische Berufsprüfungen und 85 eidgenössische Diplome verliehen (Zeitraum 2013-2023)**, was das Engagement der Walliserinnen und Walliser in der höheren beruflichen Weiterbildung unter Beweis stellt.

Tertiäre Weiterbildung (Tertiär A):

Diese Stufe umfasst die Ausbildungen, die von Fachhochschulen (FH), Pädagogischen Hochschulen (PH) und Universitäten angeboten werden. Weiterbildungsprogramme auf dieser Stufe, wie Certificates of Advanced Studies (CAS), Diplomas of Advanced Studies (DAS) und Masters of Advanced Studies (MAS), sind für Berufstätige konzipiert, die sich Spitzenqualifikationen aneignen oder sich beruflich neu orientieren möchten. Diese Studiengänge kombinieren in der Regel theoretische und praktische Ansätze und bieten eine vertiefte akademische Perspektive auf Spezialthemen.

Diese vertikale Gliederung des Weiterbildungsangebots im Wallis ermöglicht einen kohärenten Aufstieg der Absolventen, vom Erwerb von Grundkompetenzen bis zu hohen Qualifikationen.

Einige, nicht umfassende Beispiele von Weiterbildungen:

Die HES-SO Valais-Wallis bietet eine Masterausbildung in Management an, die den aktuellen Anforderungen des 21. Jahrhunderts entspricht. Seit über 10 Jahren bietet die Ausbildung «Quality Manager» konkrete Lösungen für die Managementbedürfnisse von Unternehmen und Institutionen. Der MAS-Studiengang «Quality & Strategy Management» (MAS QSM) knüpft an diese Kontinuität an, indem er die Managementmethoden und -instrumente an die raschen Entwicklungen des Marktes anpasst. In einem Umfeld, in dem Qualität ein Schlüsselfaktor für Erfolg und Nachhaltigkeit ist, bereitet dieser Studiengang Führungskräfte darauf vor, sich in einem globalisierten Umfeld zu bewegen, das von internationalem Wettbewerb und dem zunehmenden Einfluss der Informationstechnologie geprägt wird (HES-SO Valais-Wallis, 2025).

Die PH-VS bietet den Walliser Lehrpersonen ein vielfältiges Weiterbildungsprogramm an, das die verschiedenen Fächer und Schulstufen abdeckt (Quelle: Weiterbildung - PH Wallis - Pädagogische Hochschule Wallis).

Der Kurskatalog bietet Schulungen ausserhalb der Schulzeit an.

Ein spezifisches Kursangebot existiert an den Schulen, um den Bedürfnissen der Institutionen und Lehrergruppen gerecht zu werden. Die Schulleitungen können auch eine individuell angepasste Ausbildung beantragen, um einem besonderen Bedarf einer Schule gerecht zu werden.

Obligatorische Kurse: Im Zusammenhang mit der Einführung neuer Lehrmittel oder neuer Unterrichtsmethoden organisiert die PH-VS auf Antrag der Dienststelle für Unterrichtswesen obligatorische Kurse.

3.2.5 | TEILNAHME DER BEVÖLKERUNG

Im Oktober 2023 führte die Dienststelle für Statistik und Finanzausgleich des Kantons Wallis eine Studie über die Beteiligung der Walliser Bevölkerung an der Weiterbildung durch, die auf dem Mikrozensus des Bundesamtes für Statistik über die Grundbildung und Weiterbildung in der Schweiz von 2021 basierte.

Die wichtigste Feststellung ist, dass die Weiterbildung im Wallis auf echtes Interesse stösst. Indes bleibt ein Gegensatz bestehen: Obwohl eine von vier Personen sich gerne weiterbilden würde, gibt es zahlreiche Hindernisse, die den Übergang zum effektiven Handeln erschweren.

Diese Diskrepanz zwischen dem Wunsch, sich weiterzubilden, und der Konkretisierung eines Weiterbildungsprojekts wirft die Frage nach den Faktoren

auf, welche die Teilnahme an der Weiterbildung beeinflussen. Ob es sich um persönliche oder berufliche Motive handelt, die Gründe für eine Weiterbildung variieren je nach den Erwartungen und Zwängen jedes Einzelnen. Daher ist es wichtig, diese verschiedenen Hebel zu analysieren, um die Dynamik des Engagements im Wallis besser zu verstehen.

Die Motive für die Teilnahme an einer Weiterbildung unterscheiden sich je nach den angestrebten Zielen. Aus beruflichen Gründen wollen 59 % der Teilnehmer ihre Arbeitseffizienz steigern, während 37 % sich an technologische oder organisatorische Entwicklungen anpassen möchten.

Ausserhalb des beruflichen Umfelds wird die Weiterbildung vor allem durch persönliches Interesse (60 %), Freude am Lernen (52 %) oder gesundheitliche Gründe (19 %) motiviert.

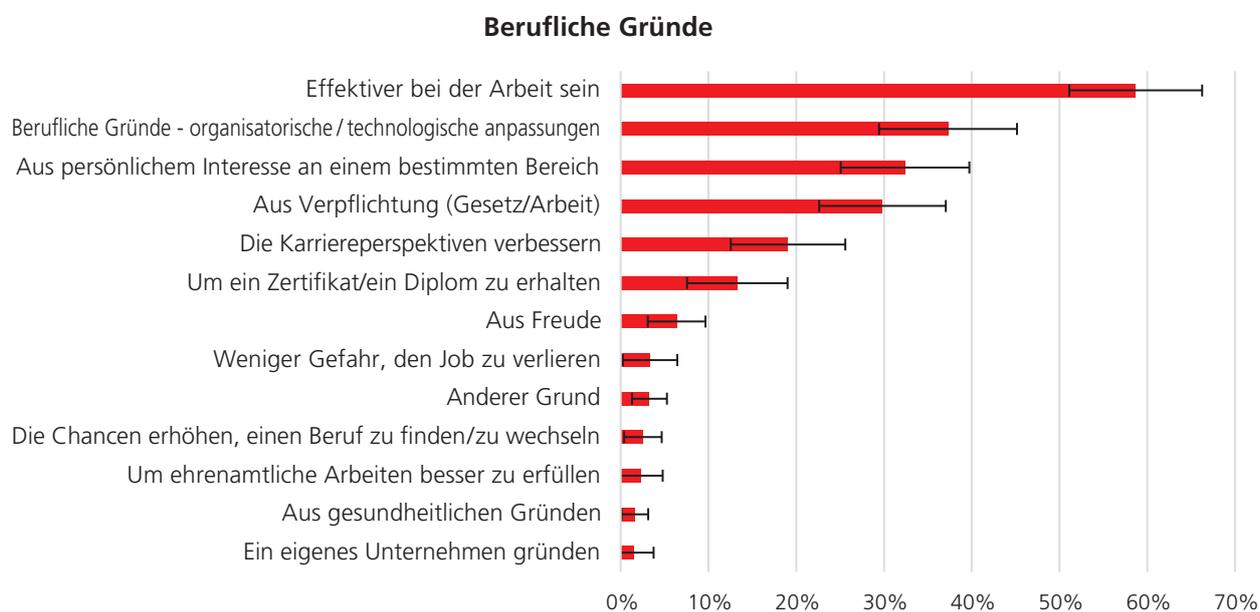


Abbildung 8

Quellen: Berufliche Gründe (Dienststelle für Statistik und Finanzausgleich; Bruttodaten des BFS 2021)

Ausserberufliche Gründe

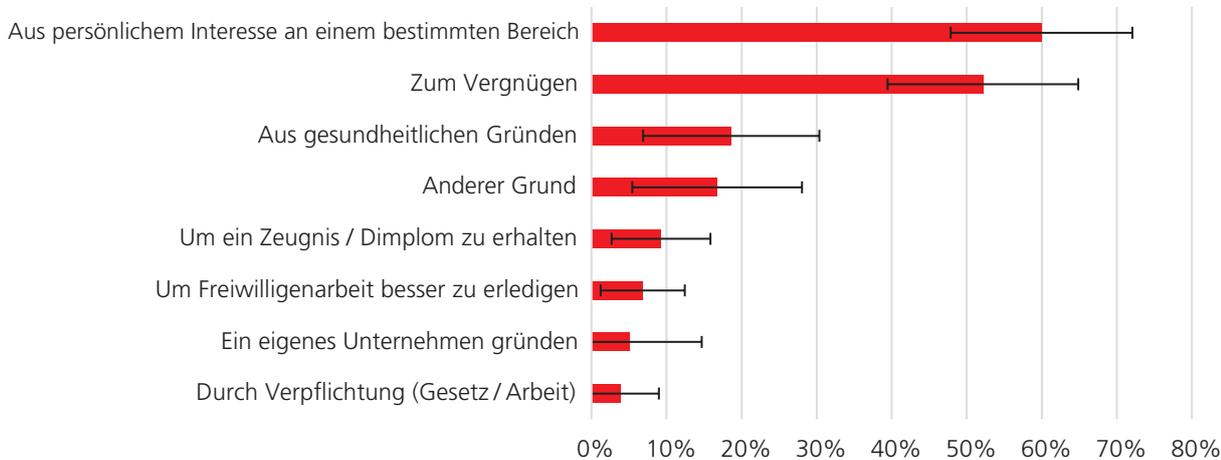


Abbildung 9

Quellen: Bildungsthema nach Ziel (Dienststelle für Statistik und Finanzausgleich; Bruttodaten des BFS 2021)

Die **Dauer der Weiterbildungen** variiert je nach den Bedürfnissen und Zielen der Teilnehmer. Ein Drittel von ihnen bevorzugt kurze Fortbildungen mit einer Dauer von weniger als 8 Stunden. An Schulungen von durchschnittlicher Zeitdauer zwischen 8 und 40 Stunden nehmen 44 % der Teilnehmer teil. Lange Schulungen mit mehr als 40 Stunden werden von 19 % der Befragten besucht, wobei ausserberufliche Gründe (32 %) gegenüber beruflichen Gründen (16 %) überwiegen.

Die **bevorzugten Themen**, die in der Weiterbildung behandelt werden, variieren je nach dem angestrebten Ziel. Im beruflichen Bereich sind die beliebtesten Themenbereiche Handel, Verwaltung und Recht (25 %), gefolgt von Gesundheit und Sozialschutz (21 %) und Dienstleistungen (13 %). Bei der ausserberuflichen Weiterbildung hingegen bevorzugen die Teilnehmer die Bereiche Literatur und Kunst (30 %), Dienstleistungen (27 %) und allgemeine Programme oder Qualifikationen (13 %).

Bildungsthema nach Ziel, Wallis



Abbildung 10

Quellen: Bildungsthema nach Ziel (Dienststelle für Statistik und Finanzausgleich; Bruttodaten des BFS 2021)

Bildungshindernisse: Eine Diskrepanz zwischen Absicht und Handeln

Trotz des grossen Interesses an Weiterbildung gibt es mehrere Hindernisse, die den Zugang zum Lernen erschweren.

Im Jahr 2021 konnten sich 24% der Walliser nicht so weiterbilden, wie sie es gewünscht hätten. Von diesen haben 14% mindestens eine Ausbildung absolviert, während 10% keine Ausbildung absolviert haben.

Im Jahr 2021 war **die COVID-19-Pandemie** das grösste Hindernis, von dem 25,4% der Teilnehmer betroffen waren. **Zeitmangel** stellte für 16,7% der Befragten ebenfalls eine wichtige Einschränkung dar, während 15,1% zu hohe Kosten nannten.

Darüber hinaus betrafen **familiäre Zwänge** 8,9% der Teilnehmer, wobei die Auswirkungen bei Frauen besonders ausgeprägt waren (13% gegenüber 3% bei den Männern). Schliesslich waren 5,9% der Befragten der Meinung, dass sie kein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes **Bildungsangebot** gefunden haben.

Dieses unerfüllte Bedürfnis ist besonders ausgeprägt bei den 15 - 34-Jährigen (31%) und den 35 - 54-Jährigen (29%).

Die Bildungshemmnisse variieren je nach Alter:

- Vor 35 Jahren: Zeitmangel ist das grösste Hindernis (24%);
- 35-44 Jahre: Zu hohe Kosten sind das grösste Hindernis (27%);
- Ab 45 Jahre: Die Covid-19-Pandemie war das am häufigsten genannte Hindernis (31% in der Altersgruppe 45-54, 48% in der Altersgruppe 55-64 und 53% in der Altersgruppe 65-74).

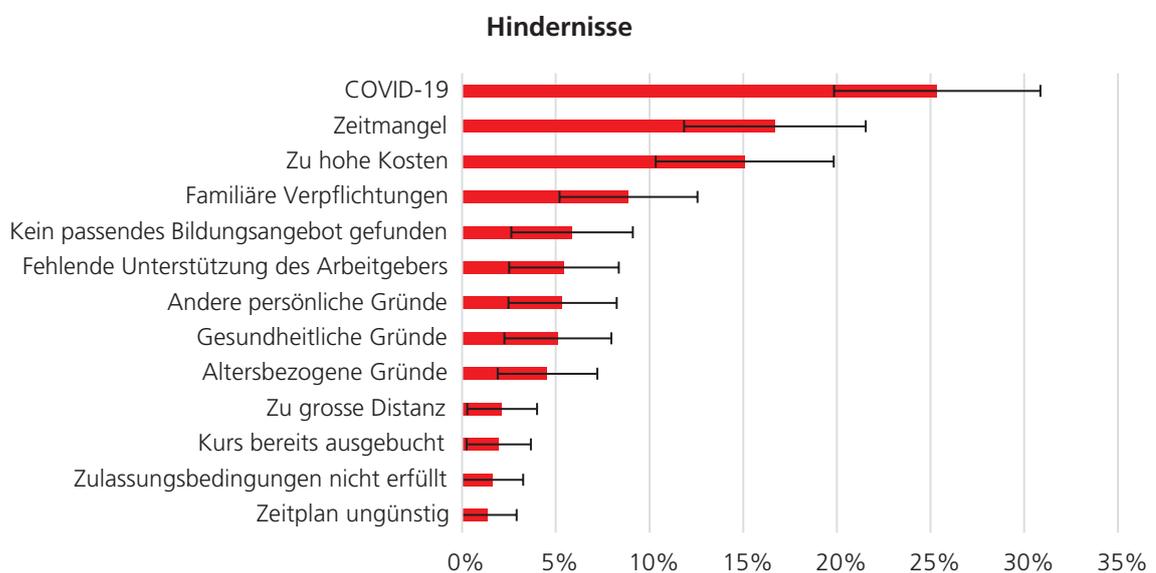


Abbildung 11

Quellen: Grafik: SSTP; Bruttodaten: BFS (2021)

Eidgenössische Berufsprüfungen und Diplome

Die Entwicklung der Anzahl der eidgenössischen Ausweisen und Diplome, die Walliserinnen und Walliser in den letzten dreizehn Jahren ausgestellt wurden, zeigt eine relative Stabilität mit einer leichten Aufwärtstendenz in den letzten Jahren.

Der seit 2020 festzustellende Anstieg deutet darauf hin, dass das Interesse an dieser Art von zertifizierender Ausbildung nach einem vorübergehenden Rückgang, der wahrscheinlich mit der COVID-19-Pandemie zusammenhing, wieder zunimmt.

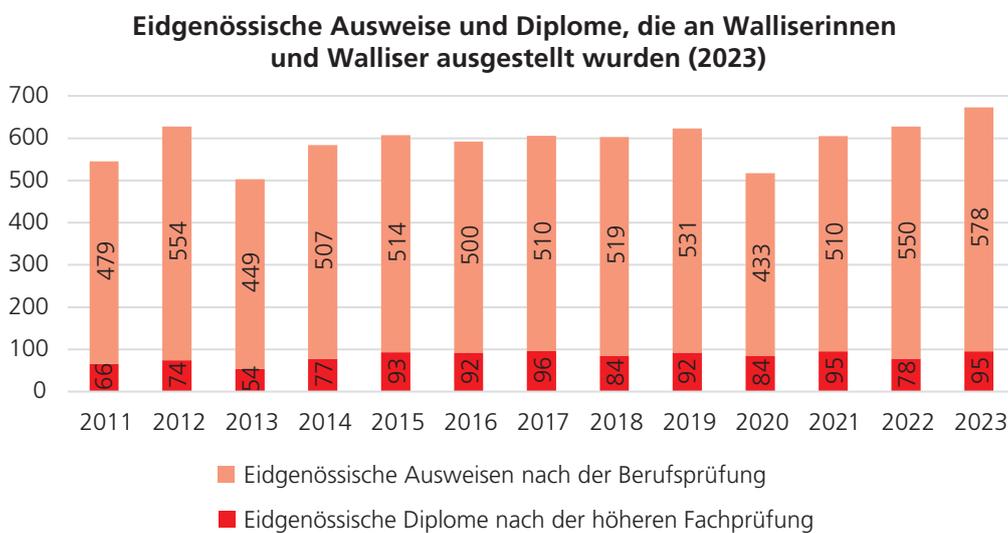


Abbildung 12. Quelle: BFS (2024)

Die eidgenössischen Ausweisen für Schneesportlehrer und Polizisten sind am häufigsten vertreten, da sie für die Ausübung dieser Berufe unerlässlich sind und somit den Grundausbildungen ähneln.

Die Vielfalt der erworbenen Abschlüsse spiegelt ein wachsendes Interesse an unterschiedlichen Ausbildungen wider, sowohl in technischen Berufen als auch in eher verwaltungs- und managementorientierten Bereichen.

Den Walliser verliehene Berufsprüfungen nach Fachrichtung (2023)



Abbildung 13. Quelle: BFS (2024)

Den Wallisern erteilte eidgenössische Diplome nach Fachrichtung (2023)

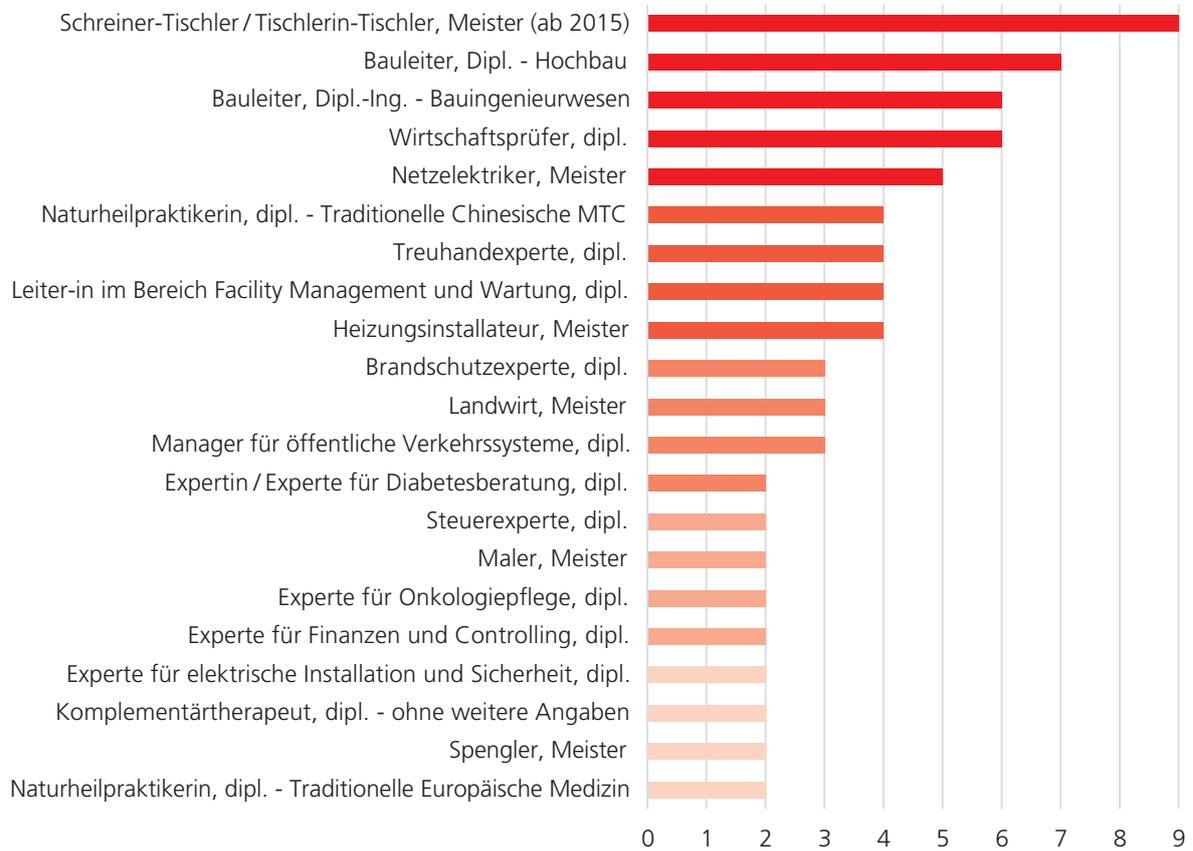


Abbildung 14. Quelle: BFS (2024)

CAS, MAS und DAS

Eine Analyse der DH zur Weiterbildung an den Walliser Hochschulen zeigt, dass im Jahr 2024 die *Certificates of Advanced Studies* (CAS) deutlich überwiegen. Mit 1'274 ausgestellten Zertifikaten machen sie 87,6 % des Angebots aus, weit vor den *Diplomas of Advanced Studies* (DAS, 5,6 %) und den *Master of Advanced Studies* (MAS, 6,8 %).

Die FFHS bleibt mit 719 ausgestellten Zertifikaten, davon 82,5 % CAS, der Hauptanbieter. Die HES-SO Valais-Wallis verzeichnet einen Anstieg und erreicht 430 Zertifikate, wobei die CAS noch stärker vertreten sind (93,5 %). Die Fernuni Schweiz hingegen vergibt ausschließlich CAS (insgesamt 83). Die PH-VS

weist ein Volumen von 42 Zertifikaten auf, wobei CAS (90,5 %) deutlich überwiegen, gefolgt von DAS (9,5 %), währenddem keine MAS ausgestellt wurden.

Diese Verteilung unterstreicht zwei Trends: einerseits die Präferenz für modulare und berufsqualifizierende Ausbildungen, die an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst sind; andererseits die geringere Bedeutung von DAS und MAS, die spezifischeren Bedürfnissen entsprechen.

Allein die HES-SO Valais-Wallis und die FFHS konzentrieren 90 % der ausgestellten Zertifikate und bestätigen damit ihre zentrale Position im Ökosystem der Weiterbildung im Wallis.

Kanton Wallis 2024 : Verlichene Zertifikate für weiterführende Studien

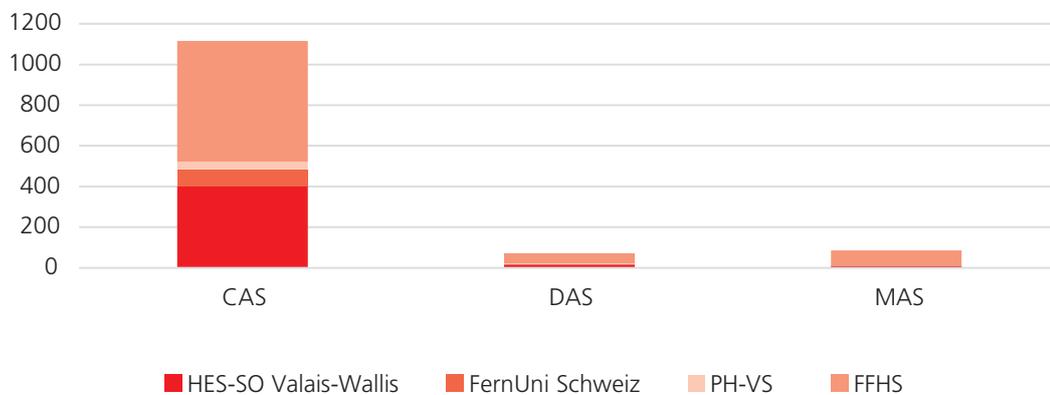


Abbildung 15

Quelle: FFHS (2025), FernUni Schweiz (2025), PH-VS (2025), HES-SO Valais-Wallis (2025)

3.3 | FÖRDERUNG UND UNTERSTÜTZUNG VON WEITERBILDUNG

Neben diesen unerlässlichen und vorrangigen Akteuren der Weiterbildungslandschaft spielen auch andere Institutionen eine Schlüsselrolle bei der Strukturierung und der Dynamik des Ökosystems der Weiterbildung im Wallis.

3.3.1 | KANTONALER WEITERBILDUNGSFONDS FÜR ERWACHSENE

Der Kantonale Weiterbildungsfonds für Erwachsene (KWBF), das Hauptinstrument der aktuellen Weiterbildungspolitik, ist eine wichtige Initiative des Kantons Wallis zur Förderung des lebenslangen Lernens.

Durch die Bündelung der Ressourcen und der Einbezug aller relevanten Partnern trägt der KWBF hauptsächlich zur Stärkung der Kompetenzen der erwachsenen Bevölkerung sowie zur Unterstützung pädagogischer Innovationen bei und verteilt gleichzeitig die mit den verschiedenen Weiterbildungsmassnahmen verbundenen finanzielle Belastungen auf alle Partner.

Durch die Erleichterung des Zugangs zu qualitativ hochwertigen Ausbildungsprogrammen trägt der KWBF zur kontinuierlichen Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Kompetenzen an die wirtschaftlichen und sozialen Bedürfnisse bei und fördert so die nachhaltige und integrative Entwicklung des Kantons.

Ausgangspunkt und rechtlicher Rahmen

Die Schaffung des KWBF spiegelt den Willen des Kantons Wallis wider, den Zugang Erwachsener zur Weiterbildung zu verstärken. Damit reagiert der Kanton auf die Herausforderungen, die sich aus der raschen Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Notwendigkeit ergeben, die Kompetenzen während des gesamten Lebens anzupassen.

Zielsetzungen des KWBF

Der KWBF verfolgt mehrere Hauptziele (Art. 27 des WBG):

- **Förderung der Weiterbildung:** Durch die finanzielle Unterstützung kollektiver Ansätze zur Verbesserung der Kompetenzen von Erwachsenen trägt der Fonds zur Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung bei.
- **Erleichterter Einbezug von Unternehmen und Berufsverbänden in die Verwaltung der beruflichen Weiterbildung:** Indem der Fonds die Berufswelt und die Sozialpartner in seine Entscheidungsgremien einbezieht, fördert er die berufliche Weiterbildung.
- **Gewährleistung einer gerechten Lastenverteilung:** Indem die Beiträge der verschiedenen Partnern (Kanton, Gemeinden, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) zusammengelegt werden, ermöglicht der Fonds eine gerechte Verteilung der Kosten im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung.
- **Förderung der pädagogischen Innovation:** Durch die Finanzierung innovativer Projekte regt der Fonds die Entwicklung neuer Ansätze und Methoden in der Erwachsenenbildung an.

Governance und Management

Eine Verwaltungskommission, die vom Staatsrat ernannt wird, bildet das Entscheidungsorgan.

Sie trifft sich regelmässig, um die strategische Ausrichtung des Fonds festzulegen, Finanzierungsanträge zu bewerten und die geförderten Projekte zu überwachen.

Finanzierung und Beiträge

Der Fonds wird durch jährliche Beiträge des Kantons (Pauschalbetrag innerhalb einer gesetzlich festgelegten Bandbreite), der Gemeinden (Anteil proportional zum Kantonsbeitrag), der Arbeitgeber/Selbstständigen und der Arbeitnehmer (Beitragssatz auf der Grundlage der AHV-Lohnsumme) gespeist.

Dieser kollektive Finanzierungsmechanismus zeugt von einem gemeinsamen Engagement für die Entwicklung von Kompetenzen.

Diese finanzielle Synergie mit einem bedeutenden Finanzierungspotenzial von jährlich über 900'000 Franken ermöglicht es, substanzielle Mittel in das Walliser Ökosystem der Weiterbildung bereitzustellen und damit eine erhebliche Hebelwirkung zu erzeugen.

Der Prozess der Subventionierung basiert auf Projektdossiers, die von einem nicht gewinnorientierten Anbieter oder einem öffentlichen Gemeinwesen über die Webseite www.fcfa-kwbf.ch eingereicht werden. Die Verwaltungskommission bewertet die Anträge anhand von Kriterien wie der Relevanz des Projekts, dessen Durchführbarkeit, dessen potenziellen Auswirkungen und dessen Beitrag zu den Zielen des KWBF.

Kantonaler Weiterbildungsfonds für Erwachsene:



Abbildung 16. Quelle: DH WB

Modalitäten und Tätigkeitsbereiche

Der KWBF ist in verschiedenen Bereichen tätig, um die Weiterbildung von Erwachsenen zu fördern, unter anderem über die folgenden Mittel:

- **Subventionierung von Ausbildungen:**

Der Fonds kann einen Teil der Kosten für spezifische Ausbildungen übernehmen, insbesondere für den Erwerb von Grundkompetenzen gemäss Artikel 13 WeBIG oder für solche, die eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen.

- **Unterstützung bei der Schaffung neuer Bildungsangebote:**

Der KWBF fördert die Entwicklung innovativer Programme, die auf die neu entstehenden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zugeschnitten sind.

- **Förderung des Zugangs zur Bildung:**

Es werden Massnahmen ergriffen, um die Bevölkerung für die Bedeutung der Weiterbildung zu sensibilisieren und den Zugang zu den verfügbaren Angeboten zu erleichtern.

Durch die Unterstützung von Projekten und die Förderung kollektiver Ansätze bei Verbänden, die für die Entwicklung von Kompetenzen zuständig sind, gewährt der Fonds grundsätzlich keine individuelle Finanzierung.

Auswirkungen und Perspektiven

Seit seiner Gründung hat der KWBF die Unterstützung von Initiativen zur Stärkung der Kompetenzen von Erwachsenen im Wallis ermöglicht. Die Anzahl der Finanzierungsanträge nahm stetig zu und verdeutlicht das gestiegene Bewusstsein für die Bedeutung der Weiterbildung. Dieser Anstieg zeugt von der Wirksamkeit der engen Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Partnern und hauptsächlich der kantonalen Weiterbildung.

Da die berufliche Weiterbildung in der Berufswelt immer mehr zu einem entscheidenden Thema wird, wird die Bedeutung dieses Fonds in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Der KWBF verpflichtet sich, seine Strategien anzupassen, um den sich ändernden Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden und eine Kultur des lebenslangen Lernens zu fördern.

3.3.2 | VEREIN WEITERBILDUNG WALLIS – ASSOCIATION FORMATION CONTINUE VALAIS



Die Gründung des Vereins «Formation Continue Valais - Weiterbildung Wallis» im September 2023 bedeutet einen wichtigen Schritt für den Aufbau der Weiterbildungslandschaft im Kanton Wallis.

Diese auf Anregung der DH geschaffene Organisation entspricht einem grundlegenden Bedürfnis: die Kräfte der Weiterbildung im Kanton zu bündeln, damit sie zu einem positiven Einflussfaktor für die persönliche, soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Walliser Gesellschaft werden.

Der Kanton Wallis verfügt zwar über ein vielfältiges Angebot und über Partner, die Experten in diesem Bereich sind, leidet aber dennoch unter einer unzureichenden Koordination zwischen denselben, wodurch deren Gesamtwirkung eingeschränkt wird. In diesem Zusammenhang entstand der Leitgedanke, eine gemeinsame Struktur zu schaffen, die in der Lage ist, die institutionellen Trennungen zu überwinden.

So wurde der Verein «Formation continue Valais Weiterbildung Wallis» als Ergebnis einer kollektiven, von der kantonalen Weiterbildung geleiteten Arbeit zwischen Vertretern der Weiterbildung, der Behörden und der sozio-ökonomischen Partner als Raum für Dialog und Zusammenarbeit, als verbindendes Forum für alle betroffenen Beteiligten konzipiert.

Der Verein konzentriert sich auf den Auftrag, gemäss dem geltenden kantonalen Gesetz die Weiterbildung im Kanton zu fördern und weiterzuentwickeln. Er tritt nicht an die Stelle bestehender Institutionen, sondern handelt als strategischer Partner.

Eine repräsentative und integrative Struktur

Der Verein beruht auf einem Organisationsmodell, das die aktive Beteiligung seiner Mitglieder fördert. Die Zusammensetzung seiner Organe verdeutlicht diesen Willen zur Integration und Repräsentativität. Mit einem Vorstand, der sich aus Mitgliedern zusammensetzt, welche die vertikale Ausrichtung der Weiterbildung repräsentieren, und mit der ständigen Vertretung der kantonalen Weiterbildung stellt der Verband sicher, dass er mit den Realitäten vor Ort Schritt hält und gleichzeitig eine strategische Vision beibehält.

Strategische Schwerpunkte und Handlungsplan

Der Wille zum partizipativen Prozess wird bereits bei der offiziellen Gründung des Vereins bestätigt. So wird im Frühjahr 2024 die kollektive Intelligenz von rund 40 Leistungsanbietern durch einen vom Team des LAB C.I.T.É der Pädagogischen Hochschule Wallis geleiteten Workshop mobilisiert, um eine gemeinsame Vision aufzubauen und ihre Erwartungen und Bedürfnisse an die Mitglieder zu ermitteln.

Aufgrund der Analyse der ermittelten Ansatzpunkte konnte der Ausschuss die Arbeit des Vereins strukturieren und seine Strategie auf drei Schwerpunkte ausrichten:

- **Wie kann man Arbeitgeber und Arbeitnehmer** davon überzeugen, dass Weiterbildung eine Chance und ein Mehrwert für alle ist?
- **Wie kann eine 360°-Kommunikation zwischen und mit allen Beteiligten stattfinden**, um die Menschen zum Lernen zu motivieren, indem Entscheidungen und Orientierungen erleichtert und eine ausserkantonale Inanspruchnahme von Bildungsleistungen vermieden wird?
- **Wie können die Beziehungen** zwischen den Mitgliedern auf der Grundlage der geteilten Gleichberechtigung, der Legitimität aller für eine bessere Zusammenarbeit dauerhaft gesichert werden?

Die vorgesehenen Handlungspläne stützen sich auf die Einbindung von Institutionen, Arbeitgebern und Einzelpersonen mit regelmässigen Veranstaltungen, partizipativen Workshops und thematischen Gruppen. Dieser kooperative Ansatz gewährleistet, dass die Massnahmen auf die Prioritäten und tatsächlichen Bedürfnisse der lokalen Partner und der Bevölkerung abgestimmt sind.

Der Verein «Formation Continue Valais - Weiterbildung Wallis» wird so seine Aufgabe als Partner der kantonalen Politik und als Kommunikationsbeauftragter der Anbieter im Jahr 2025 konsolidieren und in der Praxis zu einem unumgänglichen Pfeiler des Walliser Bildungssystems werden.

3.3.3 | KANTONALE WEITERBILDUNG

Seit 2021 sorgt die kantonale Weiterbildung der Dienststelle für Hochschulwesen (DH) des Kantons Wallis für die Umsetzung des WBG, in Partnerschaft mit wichtigen Partnern wie dem KWBF für die Erwachsenenbildung und seit kurzem auch mit dem Verein «Formation continue Valais - Weiterbildung Wallis».

Dieser kantonspezifische Auftrag ist durch mehrere strategische Achsen strukturiert. Dabei hat der Grundsatz Gültigkeit, wonach die Aufgabe des Staates subsidiär ist. Dieser Ansatz gewährleistet eine optimale Koordination und respektiert gleichzeitig die Autonomie der lokalen Partner.

Schlüsselrollen und -aufgaben

Referenzbehörde

- **Berufsorientierte Weiterbildung:**

Zusammenarbeit mit den Partnern des bestehenden Angebots und Absprache mit den Berufsverbänden, um das Angebot auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts auszurichten.

- **Grundkompetenzen:**

Umsetzung der kantonalen und eidgenössischen Politik zum Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen gemäss der vierjährigen Programmvereinbarung mit dem SBFI.

Katalysator und Vermittler von Projekten

- Anstoss und Begleitung innovativer Projekte in Zusammenarbeit mit kantonalen Partnern.
- Unterstützung von Projektträgern bei der Erstellung von Finanzierungsanträgen beim KWBF der Erwachsenenbildung, wobei sichergestellt wird, dass diese an die Ziele des Fonds angepasst sind.

Schaffung von Netzwerken

- Umsetzung von Synergien zwischen den Partnern der Weiterbildung durch aktive Unterstützung und engagierte Teilnahme an Walliser Initiativen und Strukturen, die in diesem Bereich tätig sind.
- Erleichterung von Austausch und Zusammenarbeit innerhalb des Walliser Bildungsökosystems.

Kantonale Vertretung

Die DH fungiert als Kommunikationsbeauftragte der Walliser Weiterbildungspolitik gegenüber kantonalen, interkantonalen und eidgenössischen Instanzen und wirkt aktiv in Gremien wie dem Vorstand der Schweizerischen Weiterbildungskonferenz SWBK (Fachkonferenz der EDK – Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren) und der kantonalen Berufsbildungskommission) mit.

AUF DEM WEG ZU EINER TERRITORIALEN POLITIK DER WEITERBILDUNG IM WALLIS

In diesem von zahlreichen Veränderungen und Herausforderungen geprägten Kontext setzt sich der Kanton Wallis entschlossen dafür ein, die Grundlagen für eine territoriale Weiterbildungspolitik zu schaffen. Dieses Bestreben beruht auf einem wachsenden politischen Bewusstsein für die Bedeutung des lebenslangen Lernens, das für die Erfüllung der Bedürfnisse der verschiedenen Ökosysteme des Territoriums, seien sie wirtschaftlicher, sozialer oder kultureller Art, von entscheidender Bedeutung ist.

Die Herausforderung besteht darin, die vorhandenen Initiativen zu koordinieren und zu stärken und dabei auf der Dynamik aufzubauen, die seit dem Inkrafttreten des Gesetzes, der Gründung des KWBF und des Vereins Weiterbildung Wallis entstanden ist.

Das Ziel besteht darin, günstige Rahmenbedingungen für die Entstehung einer öffentlichen Politik zu schaffen, die eine lernende Gesellschaft unterstützt. Der Staat spielt hier eine Schlüsselrolle: nicht als Pilot, sondern als Begleiter und Vermittler, der die Bemühungen von Berufsverbänden, Arbeitgebern, Bildungsanbietern, Sozialpartnern und öffentlichen Institutionen unterstützt.

Wie soll diese Politik des lebenslangen Lernens ausgestaltet werden? Welchen Platz und welche Formen der Unterstützung kann der öffentliche Sektor anbieten, ohne die Initiativen der privaten und institutionellen Partner zu verdrängen?

Diese entscheidenden Fragen haben die im Folgenden dargestellten kollektiven Überlegungen geleitet, um die Grundlagen für eine harmonisierte und integrative Politik zu schaffen.

4.1 | GEMEINSAME ERARBEITUNG EINER VISION UND ENTWURF EINER ABGESTIMMTEN STRATEGIE FÜR DIE WEITERBILDUNGSPOLITIK



Der Prozess des Aufbaus einer gemeinsamen Vision für die Weiterbildung beruht auf einem rigorosen und kooperativen Vorgehen.

Im Anschluss an die Arbeiten der 2022 eingesetzten Reflexionsgruppe wurden 2023 aufgrund einer ersten Umfrage bei Walliser Unternehmen, Weiterbildungsanbietern und kommunalen/kantonalen Verwaltungen Trends bezüglich des Bedarfs an Weiterbildung und qualifiziertem Personal im Wallis ermittelt.

Diese Feststellungen zeigen Schlüsselrends auf und unterstreichen die Dringlichkeit einer gemeinsamen und strategischen Antwort auf die Förderung der Weiterbildung auf dem Kantonsgebiet.

ERKENNTNISSE AUS DER UMFRAGE

Strategie der Personalentwicklung in Unternehmen

- Nur 40 % der befragten Unternehmen gaben an, über eine Strategie zur Personalentwicklung zu verfügen.
- Die Grösse der Unternehmen hat einen Einfluss (Kleinstunternehmen/TPI, KMU, Grossunternehmen) auf die Umsetzung einer solchen Strategie.

Herausforderung durch den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften

- Fast die Hälfte der befragten Unternehmen beklagt einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Der Bedarf an Fachkräften wird hingegen nicht als Herausforderung angesehen.
- Im Allgemeinen ist der von den Unternehmen ermittelte Bedarf an beruflicher Weiterbildung relativ gering.
- Die Potenziale der digitalen Revolution werden noch kaum ausgeschöpft. In diesem Bereich ist der Ausdruck des Weiterbildungsbedarfs der Unternehmen stark auf IT-Anwendungen ausgerichtet.

Gestützt auf diese Ergebnisse und um auf diese Herausforderungen zu reagieren, hat die DH in Zusammenarbeit mit dem Lab C.I.T.É. der PH-VS (PH-VS, o. D.) im Jahr 2024 partizipative Workshops organisiert, welche die Partner des Weiterbildungsangebots und der Weiterbildungsnachfrage zusammenbrachten.

In einer ersten Phase wurden die Ergebnisse der Umfrage in Fokusgruppen nach Schwerpunkten analysiert und diskutiert. Anschliessend wurden die Gruppen zusammengeführt, um gemeinsam Wege für eine öffentliche Weiterbildungspolitik zu finden, die sich insbesondere an einer Vision des lebenslangen Lernens ausrichtet.

Dieser kollektive Prozess, der von den Prinzipien des Design Thinking begleitet wurde, ermöglichte somit eine grundlegende Ermittlung der Bedürfnisse, Möglichkeiten und Herausforderungen, um die öffentliche Weiterbildungspolitik weiterzuentwickeln.

Dieser partizipative Ansatz schafft die Grundlage für eine konzertierte Strategie, die für den Aufbau eines territorialen Ökosystems für die berufliche Weiterbildung, das den Bedürfnissen des Marktes entspricht und gleichzeitig die Entfaltung von Individuen und Gruppen fördert, von entscheidender Bedeutung ist. Die Weiterbildung im Wallis entspricht einer ehrgeizigen und integrierenden Vision, die auf das Konzept des lebenslangen Lernens (Lifelong learning) ausgerichtet ist.

Visionen für eine öffentliche Politik der Erwachsenenbildung im Hinblick auf das lebenslange Lernen

Es scheinen sich verbindende Elemente um gewisse Begriffe herauszukristallisieren:

- › *Lebenslanges Lernen: 18 Jahre bis zum Lebensende*
- › *Aufwertung der VAE (Validierung von Bildungsleistungen, d. h. Anerkennung von erworbenen Kompetenzen)*
- › *Gleichbehandlung der Empfänger*
- › *Dreigliedrige Finanzierung*
- › *Formalisierte Austauschräume zwischen den Partnern*

Die weiteren Arbeiten sollten sich in folgende Richtungen orientieren:

- › *Wie lässt sich der „öffentliche Nutzen“ identifizieren?*
- › *Wie können Lücken geschlossen werden?*
- › *Wie kann eine Steuerung realisiert werden um den gesellschaftlichen Bedürfnissen gerecht zu werden? Prävention*
- › *Bildungsgutschein*
- › *Vernetztes Arbeiten (wie?) einschließlich der Frage des freien Wettbewerbs.*

Bei den anstehenden Arbeiten müssen die folgenden Meinungsverschiedenheiten, Probleme oder offenen Fragen diskutiert werden:

- › *Persönliches „Konto“ (Französische Fassung)*
- › *Labels – Referenzsysteme*

Schlüsselemente der Vision:

• **Aufwertung der Validierung der Bildungsleistungen:**

Die Validierung der Bildungsleistungen ist ein strategischer Hebel zur Anerkennung von Kompetenzen, die ausserhalb des formellen Bildungsrahmens erworben wurden.

Dieser Ansatz ermöglicht es, vielfältige berufliche Werdegänge durch eine formelle Zertifizierung und Lebenserfahrungen aufzuwerten und fördert so die Beschäftigungsfähigkeit.

• **Zugänglichkeit und Gerechtigkeit:**

Der Zugang zur Weiterbildung muss gleichberechtigt sein, ohne Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, sozialem oder beruflichem Status, um jede Ausgrenzung zu vermeiden.

• **Dreigliedriges Finanzierungsmodell:**

Ein Finanzierungsmodell, an dem der Staat, die Arbeitgeber und die Einzelpersonen beteiligt sind, sollte weiterhin berücksichtigt und ausgebaut werden, damit die Nachhaltigkeit und Zugänglichkeit der Weiterbildungsprogramme gewährleistet wird.

• **Formalisierte Räume für den Austausch zwischen den Partnern:**

Die Schaffung von Plattformen für den Dialog zwischen den verschiedenen Partnern in diesem Bereich (Bildungsinstitutionen, Unternehmen, Behörden) wird als entscheidender Schritt für die Anpassung des Angebots an den tatsächlichen Bedarf angesehen.

Diese globale Vision der Weiterbildung im Wallis ist Teil eines proaktiven Ansatzes zur Schaffung eines dynamischen Lernökosystems, das den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht wird. Sie verdeutlicht das Engagement des Kantons, in das Humankapital als Initiator der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung zu investieren.

Zu diesen Kernthemen kommen strategische Vorschläge hinzu, welche die Reform der Weiterbildungspolitik für Erwachsene begleiten sollen, d.h.:

Stärkung der Governance

- Klärung der Aufgaben der institutionellen Partner und Stärkung der Koordination zwischen denselben, der Synergien und der Vernetzung.
- Einführung einer formalisierten Kommission zur strategischen Begleitung zwecks Steuerung der kantonalen Politik. Dabei wird eine proaktive und zukunftsgerichtete Überwachung des Qualifikationsbedarfs der Gesellschaft durchgeführt.

Optimierung der Finanzierung

- Eröffnung und Stärkung des individuellen Zugangs zum Weiterbildungsangebot durch die Einführung von Bildungsgutscheinen unter Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu den Massnahmen, insbesondere für ausgegrenzte Bevölkerungsgruppen.
- Experimentieren von trilateralen Finanzierungsmechanismen.

Qualität und Anerkennung von Schulungen

- Entwicklung von Mikro Zertifizierungen, die auf bestimmte Bedürfnisse zugeschnitten und an den schnellen Wandel angepasst sind.
- Einführung von Labels und Zertifizierungen zur Standardisierung und Aufwertung des Bildungsangebots.

Einführung von digitalen Tools

- Förderung eines « digitalen Portfolios », in welchen Kompetenzen und Qualifikationen zentralisiert werden und das mit einem persönlichen Lernkonto abgestimmt ist.
- Förderung der Verbindung zwischen diesen Instrumenten und den Bedürfnissen der Arbeitgeber.

4.2 | HERAUSFORDERUNGEN DER WEITERBILDUNG IM KANTON WALLIS

Die in den letzten drei Jahren durchgeführten Arbeiten haben die Ermittlung von strategischen Schwerpunkten ermöglicht, welche für eine erhöhte Effizienz der Weiterbildung von entscheidender Bedeutung sind. Sie verfolgen die Zielsetzung, das Bewusstsein der Partner zu verstärken, ihr Verständnis der Herausforderungen zu vertiefen und ihr Verantwortungsbewusstsein angesichts der laufenden Veränderungen zu fördern.

In diesem Rahmen greift der Staat subsidiär ein, indem er die Entwicklung einer territorialen Politik des lebenslangen Lernens unterstützt. Dies bedeutet eine grosse Herausforderung.

Die Fokusgruppen haben strukturierende Herausforderungen aufgezeigt, welche für die Entwicklung einer kohärenten und nachhaltigen Vision dieser Politik unerlässlich sind. Die Zugänglichkeit zeichnet sich als zentrale und fachübergreifende Problematik aus, die alle identifizierten Herausforderungen direkt beeinflusst. Ob es sich nun um finanzielle, zeitliche oder logistische Barrieren handelt, die Gewährleistung eines effektiven Zugangs zur Bildung für alle ist eine Voraussetzung für den Erfolg der geplanten Strategien.

Verschiedene Faktoren können den Zugang zu einer Weiterbildung erschweren oder sogar verhindern: z. B. Zeitmangel, persönliche und familiäre Gründe (Vereinbarkeit von Beruf, Weiterbildung und Privatleben) oder geografische Erreichbarkeit, aber auch Defizite bei den Grundkompetenzen der Erwachsenen (Lesen, Schreiben, elementare Mathematik und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) durch Erwachsene) (Bundesrat, 2013).

Aus diesen strategischen Überlegungen ergeben sich zwei Schwerpunkte: die Finanzierung und die Anerkennung von Kompetenzen. Ihre Berücksichtigung ist entscheidend, um den Bedürfnissen von Einzelpersonen und Organisationen gerecht zu werden und gleichzeitig eine Übereinstimmung zwischen den Bildungswegen und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Schliesslich können diese Herausforderungen nicht einzeln angegangen werden. Sie sind Teil eines breiteren strategischen Ansatzes, der die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt betrifft. Diese Perspektivierung gewährleistet eine bessere Kohärenz der zu ergreifenden Massnahmen und maximiert deren Wirkung.

Diese Zielsetzungen sollen jedoch nicht andere wichtige Herausforderungen minimieren: die Alterung der Bevölkerung, die Digitalisierung der Gesellschaft, die Energie- und Umweltwende sowie die Integration. Diese Problemstellungen, die eng mit den auf kantonaler Ebene aufgezeigten Herausforderungen verknüpft sind, erfordern eine umfassende und konzertierte Antwort. Sie werden nicht nur kantonale, sondern dank einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen Bund und Kantonen auch gesamtschweizerisch angegangen.

4.2.1 | AUF DEM WEG ZU EINER ZUGÄNGLICHEREN UND GERECHTEREN FINANZIERUNG DER WEITERBILDUNG

Die Finanzierung ist nach wie vor ein immer wiederkehrendes Hindernis, wobei Unternehmen, insbesondere Kleinunternehmen und KMUs, oft nur begrenzt in der Lage sind, in die Entwicklung der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter zu investieren.

Diese Unternehmen stehen vor grossen finanziellen Herausforderungen, die sie dazu zwingen, sich zwischen Weiterbildung und anderen strategischen Prioritäten zu entscheiden. Der Zugang zu externer Finanzierung ist nach wie vor komplex und die Vielfalt der bestehenden Programme geht mit einem hohen Verwaltungsaufwand einher, der manche Unternehmen entmutigen kann. Diese Komplexität, gepaart mit der Ungewissheit über den Return on Investment (ROI) von Schulungen, führt dazu, dass viele Organisationen ihre diesbezüglichen Ausgaben einschränken (Müller und andere, 2024).

Dies stellt die Gesellschaft vor komplexe Herausforderungen, die einen vielfältigen und angepassten Ansatz erfordern.

Derzeit stellt das Hauptmodell der paritätischen Finanzierung, das auf einer Kostenteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruht, eine wesentliche Säule dar. Durch die Verknüpfung von Bildungsinvestitionen mit der Beschäftigungsfähigkeit schafft dieses System Anreize für Bildungsmassnahmen, die auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zugeschnitten sind. Allerdings ist seine langfristige Nachhaltigkeit fraglich, insbesondere angesichts des raschen Wandels der erforderlichen Qualifikationen, und es erfordert eine Bündelung der Anstrengungen zwischen den Berufszweigen, um einen gerechten und relevanten Zugang zu gewährleisten (Weber-Gobet, 2023).

Im Jahr 2021 wurden 74 % der berufsorientierten Ausbildungen vollständig von Dritten (Arbeitgebern oder öffentlichen Zuschüssen) getragen, während 12 % direkt von den Teilnehmern übernommen und 10 % teilweise mitfinanziert wurden (EDK, 2023).

Schliesslich kann die individuelle Finanzierung, obwohl sie Anreize bietet, nur eine Ergänzung zu den verschiedenen eingerichteten Systemen darstellen. Sie beruht auf der persönlichen Motivation und erfordert eine Begleitung durch geeignete Beratung, um den Einzelnen zu den richtigen Entscheidungen zu führen. Allerdings schliesst dieses Modell häufig gering qualifizierte Personen oder Personen, die nicht auf dem Arbeitsmarkt sind, aus, für die gezielte und kollektive Massnahmen weiterhin unerlässlich sind. Steuerabzüge sind zwar attraktiv, erweisen sich jedoch als wenig wirksam, um die Beteiligung gefährdeter Gruppen zu erweitern, was die Notwendigkeit anderer Unterstützungsmöglichkeiten wie z. B. Bildungsgutscheine unterstreicht oder die Einführung eines persönlichen Bildungskontos nach dem französischen Modell.

Steuerabzüge sind nicht geeignet, um die Weiterbildungsbeteiligung von Geringqualifizierten zu erhöhen, da die Wirkung von Anreizen eher auf gutverdienende Erwerbstätige abzielt (Wolter, 2008).

4.2.2 | ZERTIFIZIERUNG DER KOMPETENZEN: EIN VERMEHRTER BEDARF AN FLEXIBILITÄT UND PERSÖNLICHE AUSGESTALTUNG DER AUSBILDUNGEN

Die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene (FBE) in der Schweiz

In der Schweiz ist die FBE zwar theoretisch in fast 250 beruflichen Erstausbildungen zugänglich, doch wird sie derzeit nur in 15 dieser Ausbildungen angeboten, hauptsächlich in den Bereichen Gesundheit, Soziales und kaufmännische Berufe. Jedes Jahr werden über dieses Verfahren etwa 650 Abschlüsse verliehen, davon 600 in diesen Bereichen. Auf nationaler Ebene erwerben mehr als 10'000 Erwachsene eine der 70'000 jährlich ausgestellten beruflichen Qualifikationen. Die Validierung von Bildungsleistungen (VAE) wird derzeit in den Kantonen Wallis, Genf, Zürich, Bern, Waadt, Freiburg, Jura, Neuchâtel und Zug angeboten (SBFI, o. J.-c).

Die Berufsbildung muss sich weiterentwickeln, um auf die raschen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren zu können, wo lineare Laufbahnen dynamischeren und individuelleren Wegen weichen. Heute muss die Validierung von Bildungsleistungen, zu dem auch die FBE gehört, mehr Flexibilität beinhalten, um berufliche Umschulungen zu erleichtern und die Übergänge zwischen Ausbildung und Beschäftigung zu erleichtern. Dieser Bedarf ist besonders in den Bereichen Technologie und Dienstleistungen entscheidend, sollte aber auch auf Bereiche wie das Baugewerbe ausgeweitet werden,

das mit einem Arbeitskräftemangel und den Herausforderungen des ökologischen Wandels konfrontiert ist.

Angesichts dieser Veränderungen ist es unerlässlich, die Ausbildungsmodalitäten anzupassen, indem modulare, individualisierte und zu jedem Zeitpunkt der Karriere zugängliche Ausbildungswege angeboten werden. Das traditionelle Modell, bei dem man sich in einem bestimmten Bereich ausbilden lässt und dann sein ganzes Leben lang in diesem Bereich tätig ist, wird bald überholt sein.

Die Schaffung eines Ausbilderparadigmas, das sich auf Querschnittsaufgaben und Anpassungsfähigkeit konzentriert, ist eine Notwendigkeit.

Private Partner haben sich mit **Branchenzertifikaten** bereits auf diesen Weg begeben. Diese von Berufsverbänden entwickelten Zertifikate ermöglichen es, spezifische Kompetenzen zu bescheinigen, ohne einen langen und formalen Lehrgang durchlaufen zu müssen. Sie bieten somit eine schnelle und gezielte Anerkennung des Know-hows, die in den sich ständig verändernden Sektoren besonders wertvoll ist. In Ergänzung zu institutionellen Instrumenten wie dem FBE oder die Validierung von Bildungsleistungen verdeutlichen diese Initiativen die Notwendigkeit eines flexibleren Weiterbildungsmodells, das direkt auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmt ist.

Sie erleichtern auch die berufliche Entwicklung des Einzelnen, indem sie es ihm ermöglichen, seine Kompetenzen im Laufe seiner Karriere aufzuwerten und auf den neuesten Stand zu bringen. Durch die Stärkung der Komplementarität zwischen diesen Qualifikationen und den formalen Qualifikationen wird es möglich, ein wirklich agiles Bildungssystem aufzubauen, das den künftigen wirtschaftlichen und technologischen Herausforderungen gerecht wird.

4.2.3 | BEGLEITUNG DER KULTUR DER KOMPETENZENTWICKLUNG IN DEN UNTERNEHMEN

Die verschiedenen Feststellungen, die in diesem Bericht hervorgehoben werden, zeigen ein strukturelles Defizit auf. Einem erheblichen Teil der Unternehmen fehlt eine klare Strategie für die Personalentwicklung. Dieser Mangel an Planung ist in den Kleinstindustrie / Kleinstunternehmen und KMUs besonders ausgeprägt, wo die fehlende Strukturierung die Ermittlung und Antizipation der benötigten Kompetenzen behindert.

In den Fokusgruppendifkussionen werden mehrere Faktoren zur Einführung einer echten Weiterbildungskultur hervorgehoben. Die Notwendigkeit eines kulturellen Wandels wird hervorgehoben. Gewohnheiten zu durchbrechen und lebenslanges Lernen zu fördern wird zu einer Notwendigkeit. In diesem Zusammenhang scheint die Entwicklung von Führungskräften von entscheidender Bedeutung zu sein. Eine angemessene Ausbildung von Führungskräften und Managern ermöglicht es, die Personalstrategien mit den Lernzielen in Einklang zu bringen und eine nachhaltige Dynamik zu schaffen.

Angesichts der Beschleunigung des beruflichen Wandels wird Flexibilität zu einem Schlüsselfaktor. Die Einführung eines flexiblen Ansatzes bei der Verwaltung der beruflichen Weiterbildung würde eine bessere Reaktionsfähigkeit und eine reibungslosere Anpassung an neu entstehende Bedürfnisse fördern. Schliesslich würde eine Verbesserung der Instrumente zur Bedarfsanalyse, die über die klassischen Umfragen hinausgehen, eine genauere Identifizierung der zu entwickelnden Kompetenzen ermöglichen und so die Wirksamkeit der Weiterbildungsmassnahmen weiter erhöhen.

Die grösste Herausforderung bleibt daher die vollständige Integration der Weiterbildung in die

Unternehmensstrategie, die Strukturierung der HR-Prozesse und die Entwicklung einer engagierten Führung.

4.2.4 | STÄRKUNG DER PARTNERSCHAFT ZWISCHEN ÖFFENTLICHEN UND PRIVATEN PARTNERN

Die Aufgabe des Kantons in diesem Bereich besteht darin, die Weiterbildung auf der gleichen Stufe wie die anderen Bildungswege zu positionieren, mit einer mittelfristigen Vision von 5 bis 7 Jahren. Während das Schulsystem, ob obligatorisch oder nachobligatorisch, bereits einen soliden Ruf geniesst und der tertiäre Sektor eine beachtliche Expansion erlebt hat, ist es zwingend notwendig, die Weiterbildung im Rahmen einer öffentlichen Politik voranzutreiben, die vollumfänglich aufwertet.

Dennoch bleibt ein breites Spektrum an Möglichkeiten zur Förderung des lebenslangen Lernens zu nutzen. Der Kanton muss eine zentrale Aufgabe übernehmen, indem er sich auf die besten Praktiken stützt, aktiv zu den Netzwerken der OdAs beiträgt und seine Präsenz in den Komitees und Instanzen, die sich mit der Weiterbildung befassen, verstärkt. Dank der nationalen Anerkennung durch Instanzen wie das SBFI und den Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB) wird die Glaubwürdigkeit des Kantons es ermöglichen, die laufenden Arbeiten und die festgelegten strategischen Ausrichtungen umzusetzen.

Der Kanton ist fest von der Bedeutung des lebenslangen Lernens überzeugt und strebt an, die simple Logik der Weiterbildung zu überwinden und eine umfassende, kohärente und ehrgeizige Politik einzuführen. Dies erfordert insbesondere einen kompetenzorientierten Ansatz, der mittlerweile von zentraler Bedeutung ist, um wirksam den Entwicklungen in der Arbeitswelt und den aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen entsprechen zu können.

SCHLUSSFOLGERUNG

Der Kanton Wallis hält an einen integrierten und integrativen Ansatz fest, indem er die verschiedenen Partner gemäss dem Subsidiaritätsprinzip unterstützt. Er verpflichtet sich, ein nachhaltiges Weiterbildungsökosystem aufzubauen, das in der Lage ist, die Herausforderungen einer sich ständig verändernden Welt zu bewältigen und die Wettbewerbsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit seines sozio-ökonomischen Umfeldes zu gewährleisten. Um diese Herausforderungen in einen Aktionsplan umzusetzen, müssen wir über strategische Überlegungen hinausgehen und konkrete Massnahmen ergreifen, die auf die Gegebenheiten vor Ort und die Bedürfnisse der lokalen Partner abgestimmt sind.

Der Kanton Wallis ist von der Bedeutung des **lebenslangen Lernens** voll überzeugt und betrachtet die Weiterbildung nicht nur als Hebel für die Anpassung an den Arbeitsmarkt, sondern auch als wesentlichen Faktor für die persönliche und berufliche Entwicklung. Lebenslanges Lernen muss gefördert und durch ein sichtbares, zugängliches und durch geeignete Massnahmen unterstütztes Bildungsangebot erleichtert werden. Dementsprechend ist es von grösster Bedeutung, die Menschen auf ihrem Bildungsweg stärker zu begleiten, damit sie ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln können.

Dieser Bericht ist ein Schlüsselinstrument, um diese Akteure bei der Verfolgung ihres Bildungsauftrages und der Verbesserung der Rahmenbedingungen zu unterstützen. Er wird auch als Grundlage für die Ausarbeitung künftiger Aktionspläne dienen, in denen konkrete Massnahmen zur Förderung des Zugangs und der Teilnahme an der Weiterbildung festgelegt werden. Gleichzeitig wird er einen sich entwickelnden Rahmen bieten, der es ermöglicht, das Gesetz anzupassen und die Instrumente des KWBF zu optimieren.

Die dauerhafte Einbettung der Weiterbildung in eine kohärente und visionäre territoriale Strategie erfordert eine enge und harmonisierte Zusammenarbeit zwischen den Walliser Partnern. Diese kollektive Dynamik muss auf einer gemeinsamen Vision, einer aufmerksamen Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der lokalen Wirtschaftssektoren sowie einem klaren politischen Ziel beruhen. Gemeinsam, durch die Kombination von Fachwissen und Engagement, wird es möglich sein, ein agiles, integratives und widerstandsfähiges Weiterbildungsökosystem zu gestalten, das in der Lage ist, die Herausforderungen von morgen zu antizipieren und jede Chance in einen Motor des Fortschritts zu verwandeln.

6

DIE WALLISER HOCHSCHULLANDSCHAFT

Die Walliser Hochschullandschaft umfasst die Fachhochschulen, die universitären Hochschulen, die universitären Forschungsinstitute, die Pädagogische Hochschule Wallis, die Höheren Fachschulen und die internationalen privaten Hotelfachschulen. Der Kanton sorgt für eine ausgewogene Verteilung der Standorte auf alle Regionen.

Die Walliser Hochschullandschaft setzt sich aus den Walliser Studierenden und den Studierenden aus anderen Kantonen zusammen, die ihre Ausbildung im Wallis absolvieren. Es wird unterschieden zwischen den Walliser Studierenden (im Wallis oder ausserhalb des Kantons immatrikuliert) und den Studierenden aus anderen Kantonen, die ihre Ausbildung im Wallis absolvieren. Der Wohnort vor Studienbeginn dient zur Abgrenzung dieser beiden Kategorien.

Die Zielsetzung der Walliser Hochschulpolitik ist es, den Walliser Studierenden ein breites Bildungsangebot im Wallis anzubieten, um sie dazu zu bewegen, im Wallis zu studieren. Interkantonale Vereinbarungen ermöglichen es jungen Wallisern, ausserhalb des Kantons zu studieren, indem sie Zugang zu den nicht im Kanton Wallis angebotenen Studiengängen erhalten.

In diesem Kapitel stellen wir Ihnen die Walliser Hochschullandschaft auf der Grundlage statistischer Indikatoren vor. Soweit möglich wurden die Zahlen des Bundesamtes für Statistik übernommen und mit Daten aus den Hochschulen und dem Controlling ergänzt.

Bei den im Wallis erfassten Studierenden beziehen wir uns auf die Personen, die im Herbstsemester des betreffenden Jahres eingeschrieben sind. Wir beschränken uns hier auf Studierende in den Grundausbildungen Diplom, Bachelor und Master. Die Studierenden der privaten internationalen Hotelfachschulen werden nur in der zusammenfassenden Tabelle der Studierenden der tertiären Bildungsinstitutionen aufgeführt. Sie sind in den zusammenfassenden Statistiken nicht enthalten.

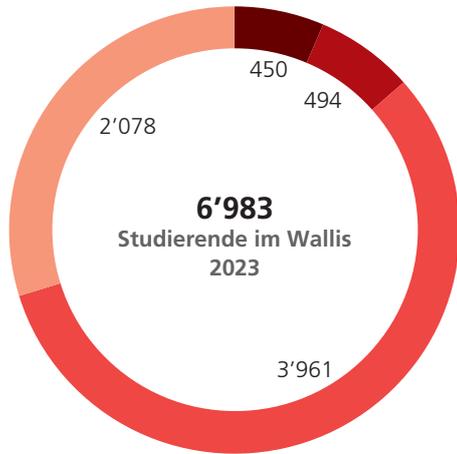
6.1.1 | STANDORTE



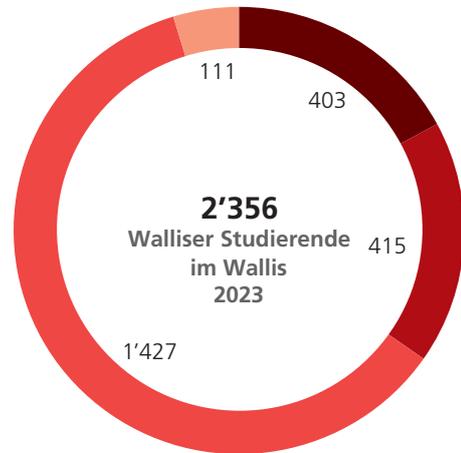
- 1 | Le Bouveret
- 2 | Monthey
- 3 | Saint-Maurice
- 4 | Martinach
- 5 | Sembrancher
- 6 | Sitten
- 7 | Siders
- 8 | Crans-Montana
- 9 | Leukerbad
- 10 | Visp
- 11 | Brig-Glis

Fachhochschulen		Standorte
HES-SO Valais-Wallis	Hochschule für Ingenieurwissenschaften	6 Sitten
	Hochschule für Gesundheit	6 Sitten 9 Leukerbad 10 Visp
	Hochschule für Wirtschaft	7 Siders
	Hochschule und Höhere Fachschule für Soziale Arbeit	7 Siders
	Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst	7 Siders
Haute Ecole de Musique Vaud Valais Fribourg, Standort Sitten		6 Sitten
Fernfachhochschule Schweiz		11 Brig-Glis
Les Roches Global Hospitality Education Switzerland		8 Crans-Montana
César Ritz Colleges Switzerland		1 Le Bouveret 11 Brig-Glis
Universitäre Hochschulen		
FernUni Schweiz		7 Siders 11 Brig-Glis
Universität de Lausanne, Standort Sitten		6 Sitten
Universität de Genève, Standort Sitten		6 Sitten
EPFL Zweigstelle Valais Wallis		6 Sitten
Universitäre Forschungsinstitutionen		
Institut de Recherche Idiap		4 Martinach
Centre de Recherche Crem		4 Martinach
Centre Régional d'Etudes des Populations Alpines (CREPA)		5 Sembrancher
Institut de Recherche Icare		7 Siders
Forschungsinstitut zur Geschichte des Alpenraumes (FGA)		11 Brig-Glis
Institut de Recherche en Réadaptation-réinsertion (IRR) Clinique Romande de Réadaptation (CRR)		6 Sitten
Pädagogische Hochschule		
Pädagogische Hochschule Wallis		3 Saint-Maurice 11 Brig-Glis
Höhere Fachschulen		
Stiftung HF Gesundheit Valais-Wallis		10 Visp 2 Monthey
HES-SO Valais-Wallis: Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social		6 Sitten
Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)		4 Martinach
Centre Valaisan de Perfectionnement Continu (CVPC), filière ES		6 Sitten
Internationale private Hotelfachschulen		
Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)		4 Martinach

6.1.2 | STUDIERENDE IM WALLIS

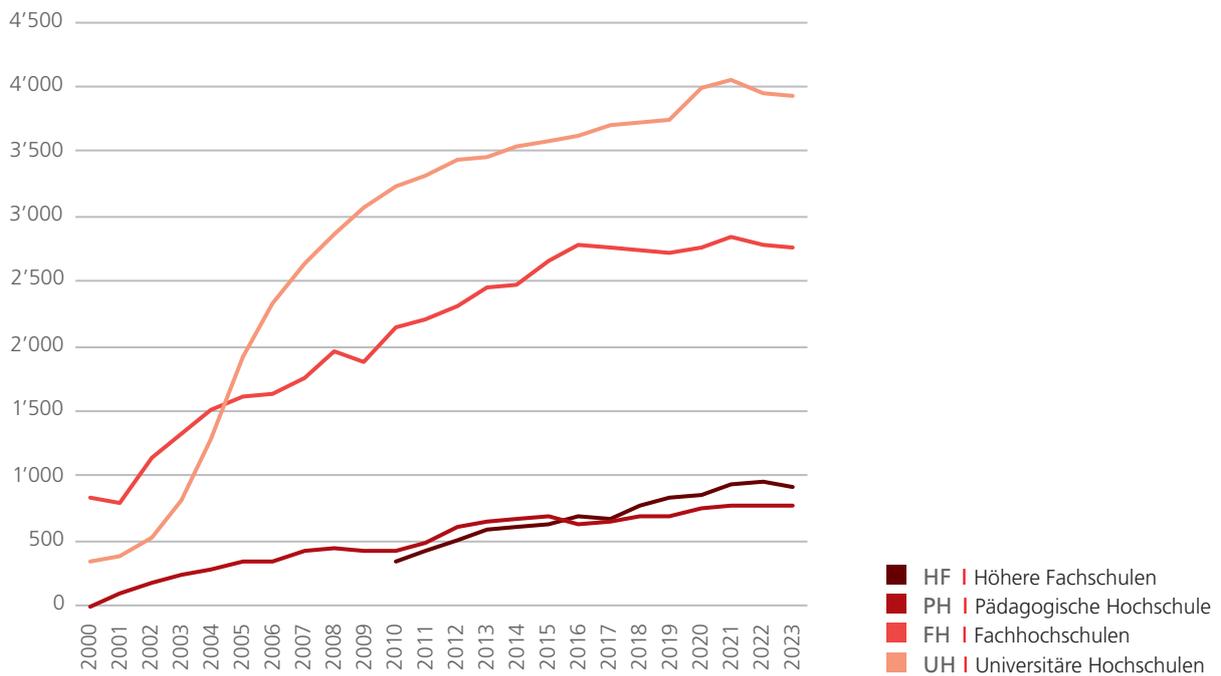


■ HF ■ PH ■ FH ■ UH



■ HF ■ PH ■ FH ■ UH

Quelle: BFS (2024)



Quelle: BFS (2024). Anmerkung: Sind eingeschlossen Diplom, HF-Diplom, Bachelor, Master. Medizinstudierende im klinischen Studiensemester, ETH-Studierende, die das 2. Propädeutikum absolviert haben.

6.1.3 | STUDIERENDE AN DEN BILDUNGSINSTITUTIONEN IM WALLIS

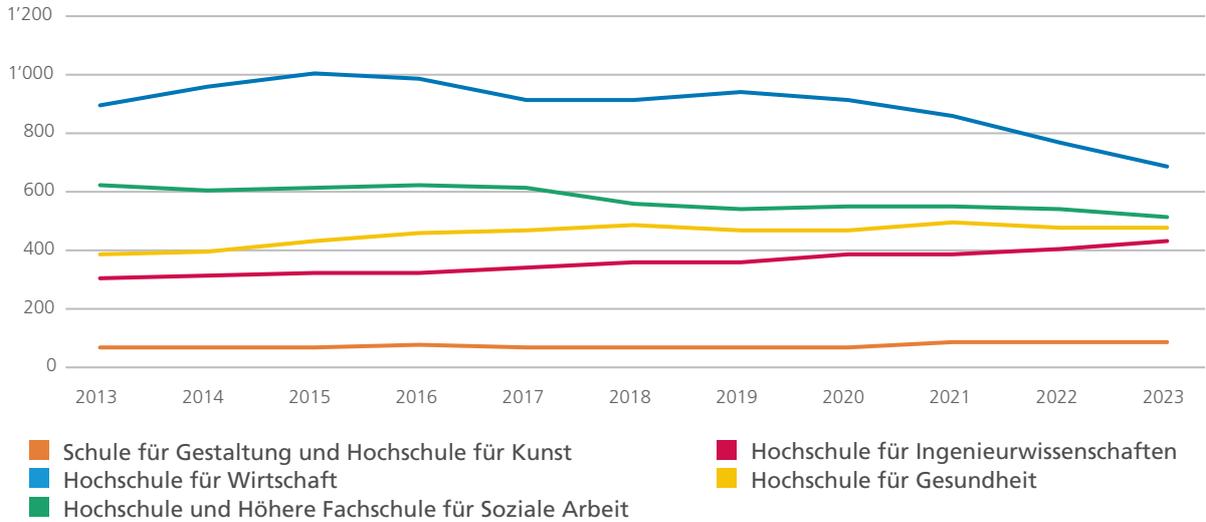
Hochschultyp	Hochschule	Studiengang	Anzahl Studierende im Wallis	davon Walliser Studierende
HES-SO Valais-Wallis	Hochschule für Ingenieurwissenschaften	BSc in Systemtechnik	119	100
		BSc in Energie & Umwelttechnik	68	32
		BSc in Life Technologies	207	84
		BSc in Informatik und Kommunikationssysteme	34	27
	Hochschule für Gesundheit	BSc in Physiotherapie	188	86
		BSc in Pflege	285	268
	Hochschule für Wirtschaft	BSc in Tourismus	234	63
		BSc in Betriebsökonomie	299	244
		BSc in Wirtschaftsinformatik	153	113
	Hochschule und Höhere Fachschule für Soziale Arbeit	BA in Soziale Arbeit	512	325
		Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst	BA in Bildende Kunst	65
			MA in Bildende Kunst	19
HEMU	Haute Ecole de Musique Vaud Valais Fribourg	BA in Musik	57	2
HES-SO		MA in Musik	0	118
Fernfachhochschule Schweiz		Walliser Studierende HES-SO Master	170	7
		MSc in Osteopathie	0	0
		MSc in Wirtschaftsinformatik	6	0
		BSc in Betriebsökonomie BSc in Betriebsökonomie Sportmanagement	523	34
		BSc in Cyber Security BSc in Informatik	344	9
		BSc in Ernährung und Diätetik	132	1
		BSc in Ernährung und Gesundheit	72	1
		BSc in Osteopathie	30	1
		BSc in Wirtschaftsinformatik	174	8
		BSc in Wirtschaftsingenieurwesen	327	9
		Total	4'018	1'547
Universitäre Hochschulen	FernUni Schweiz	BA in Recht	579	28
		MA in Recht	126	6
		BSc in Psychologie	849	36
		MSc in Psychologie	172	12
		BSc en Économie et Management	89	12
		BSc in Wirtschaft	93	1
		MA in Economics, Business and Data Analytics	26	1
		BA in Geschichte	85	9
		MA in Geschichte	0	0
		BSc in Mathematics	50	4
		MSc in Künstliche Intelligenz	9	2
		Université de Lausanne, Standort Sitten	MA en Tourisme	33
	Université de Genève, Standort Sitten	MA en Droits de l'enfant	142	13
	Total	2'253	127	

Pädagogische Hochschule	Pädagogische Hochschule Wallis	BA in Vorschule & Primarstufe	377	337
		MA in Sekundarstufe I	36	19
		Diplome Sekundarstufe I & II	45	29
		Diplome Sekundarstufe II	34	28
		MA in Fachdidaktik	2	2
		Total	494	415
Höhere Fachschulen	Stiftung HF Gesundheit Valais-Wallis	Diplom in HF-Pflege	139	121
	HES-SO Valais-Wallis : Ecole Supérieure, Domaine Social Valais	Diplôme ES en Education de l'enfance	104	92
		Diplôme ES en Maîtrise socioprofessionnelle	65	48
	Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)	Diplôme ES en Hôtellerie et restauration	142	142
	Total	450	403	
Internationale private Hotelfachschulen	César Ritz Colleges Switzerland	Swiss Higher Diploma in Culinary Studies	18	
		Swiss Higher Diploma in Hotel and Tourism Management	2	
		BIB in Culinary Arts	329	
		BIB in Hotel & Tourism Management	290	
		MIB in Entrepreneurship	51	
		MIB in Culinary Business Management	34	
	Les Roches Global Hospitality Education Switzerland	BBA in Global Hospitality Management	654	
		MBA in Global Hospitality Management	25	
	Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)	MAS in Hospitality Strategy and Digital Transformation	28	
		MBA en Gestion Hôtelière Internationale	12	
	Total	1'443		

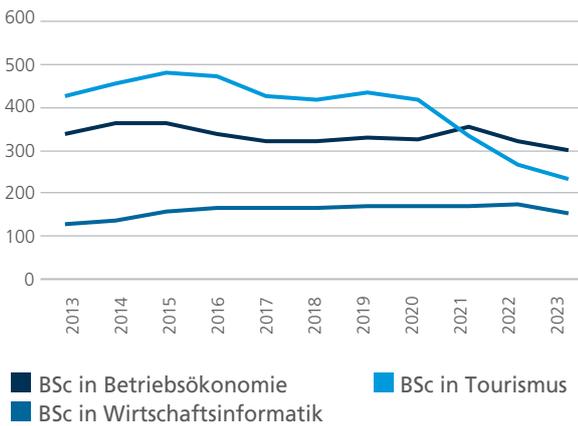
Quellen : BFS (2024), Vatel (2024), CRCS (2024), Les Roches (2024)

HES-SO VALAIS / WALLIS

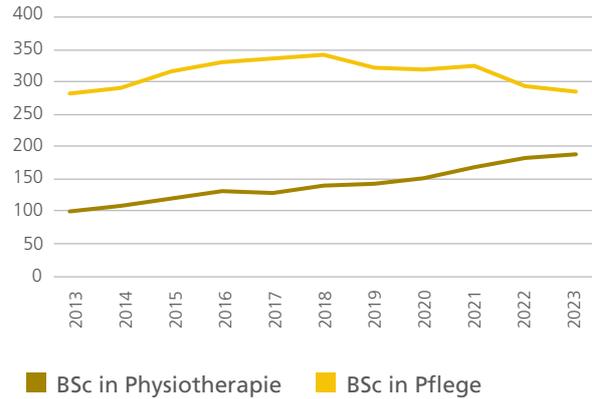
Hochschulen der HES-SO Valais-Wallis



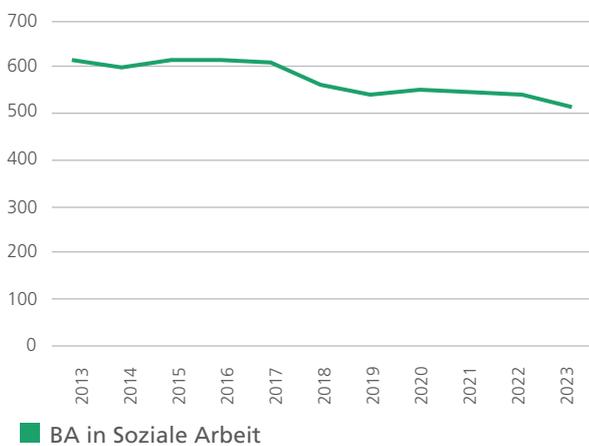
Hochschule für Wirtschaft



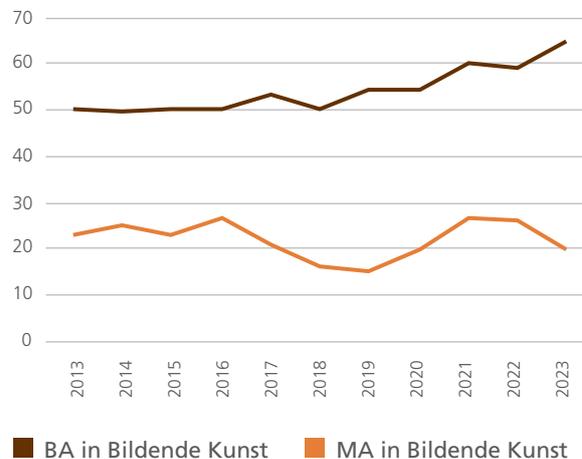
Hochschule für Gesundheit



Hochschule und Höhere Fachschule für Soziale Arbeit

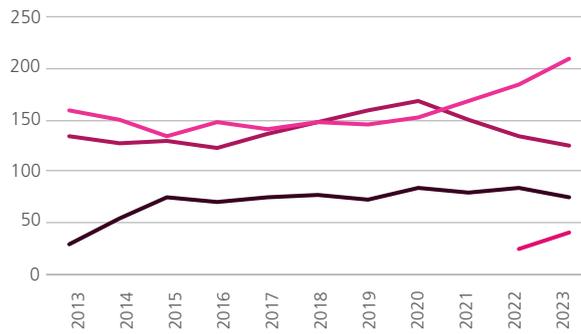


Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst



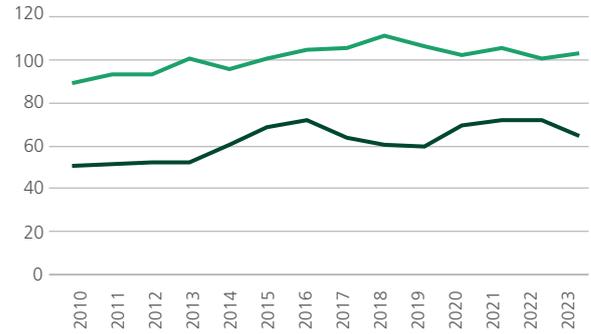
Quelle: BFS (2024)

Hochschule für Ingenieurwissenschaften



- BSc in Energie & Umwelttechnik
- BSc in Systemtechnik
- BSc in Informatik und Kommunikationssysteme
- BSc in Life Technologies

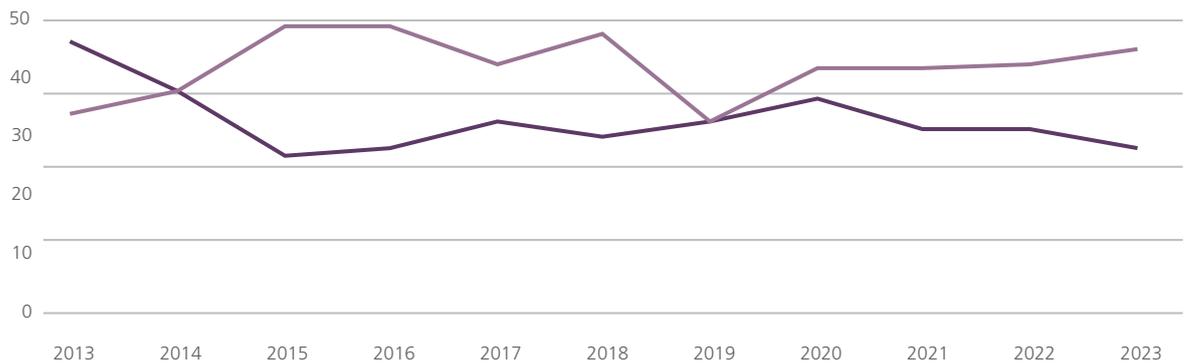
Haute Ecole et Ecole Supérieure de Travail Social



- Education de l'enfance ES
- Maîtrise socioprofessionnelle ES

HEMU

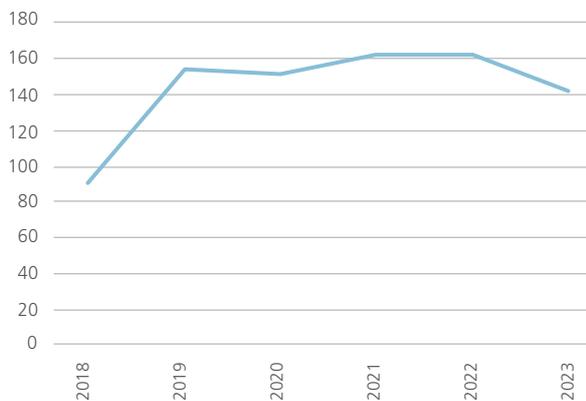
Haute Ecole de Musique Vaud Valais Fribourg, Standort Sitten



- BA en Musique
- MA en Musique

HÖHERE FACHSCHULEN

Ecole Hôtelière du Valais (Vatel Switzerland)



- Hôtellerie et gastronomie ES

Stiftung HF Gesundheit Valais-Wallis

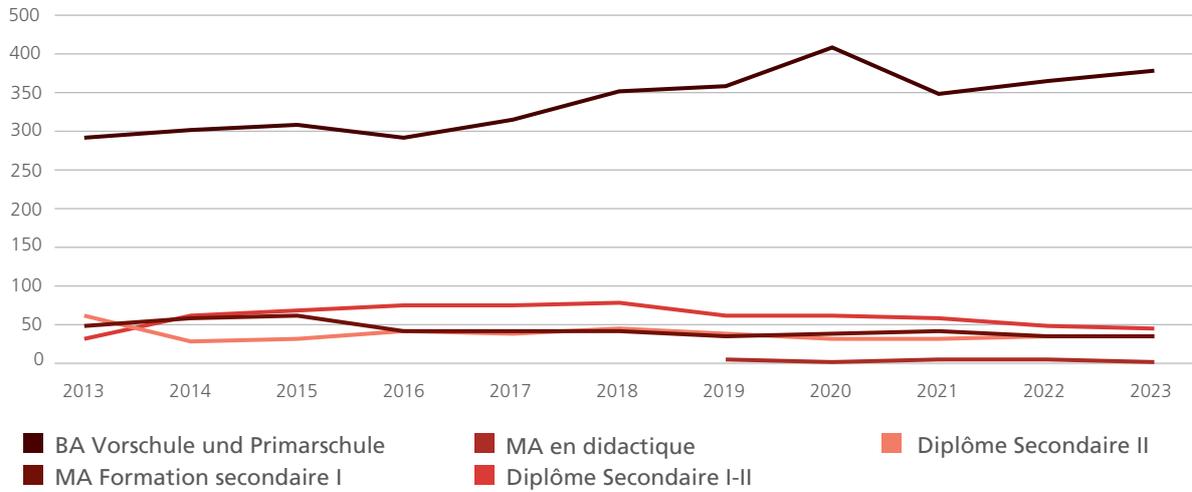


- Pflege HF Visp
- Pflege HF Monthey

Quelle: BFS (2024)

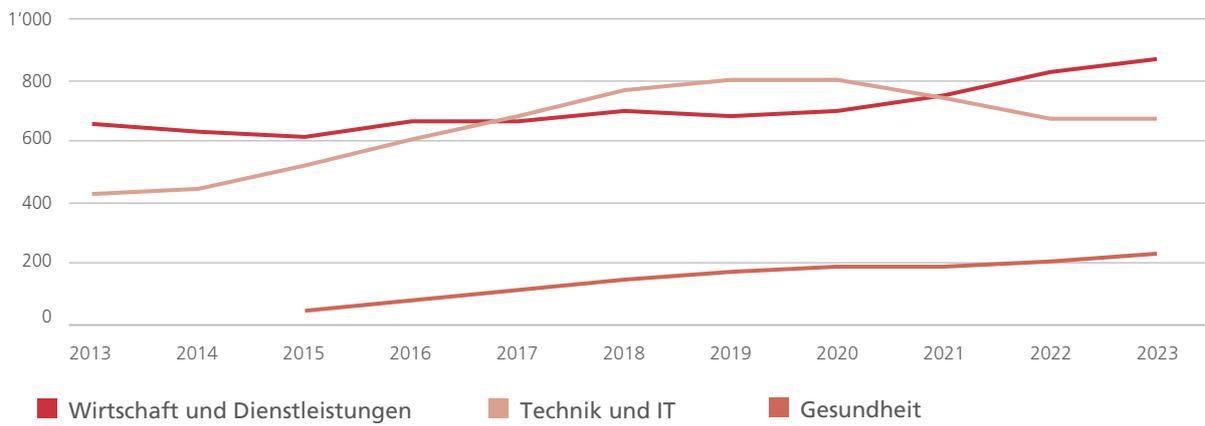
PH-VS

Pädagogische Hochschule Wallis



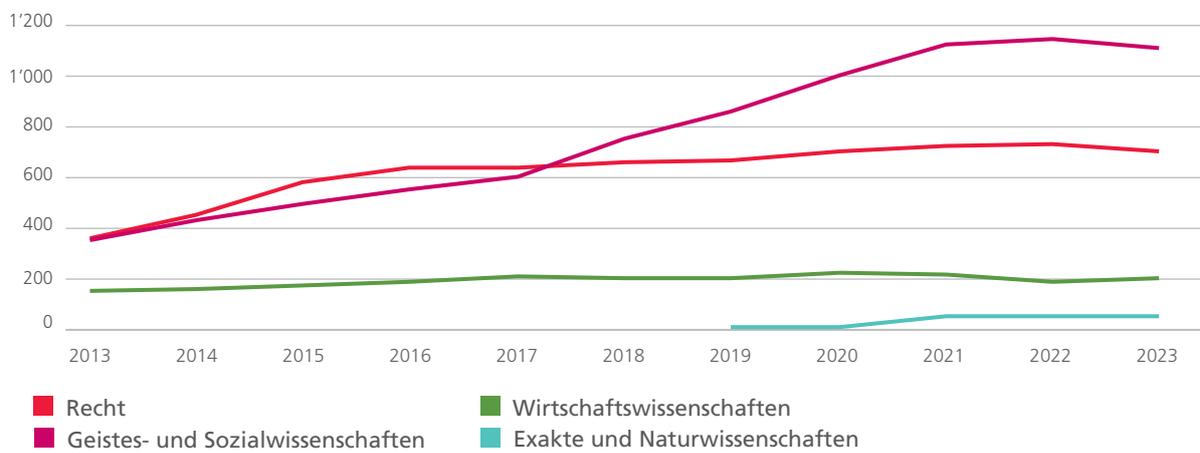
FFHS

Fernfachhochschule Schweiz



FERNUNI SCHWEIZ

FernUni Schweiz



Quelle: BFS (2024)

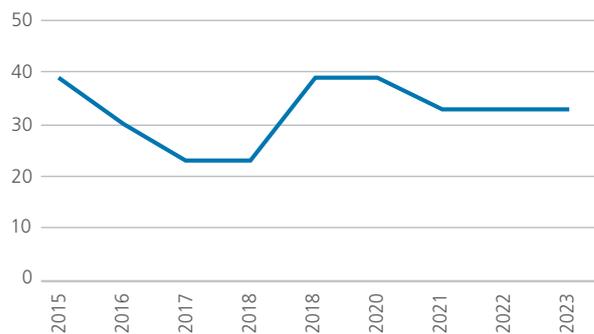
UNIVERSITÄRE ZWEIGSTELLEN

Université de Genève, Standort Sitten



■ MA interdisziplinäre in den Rechten des Kindes

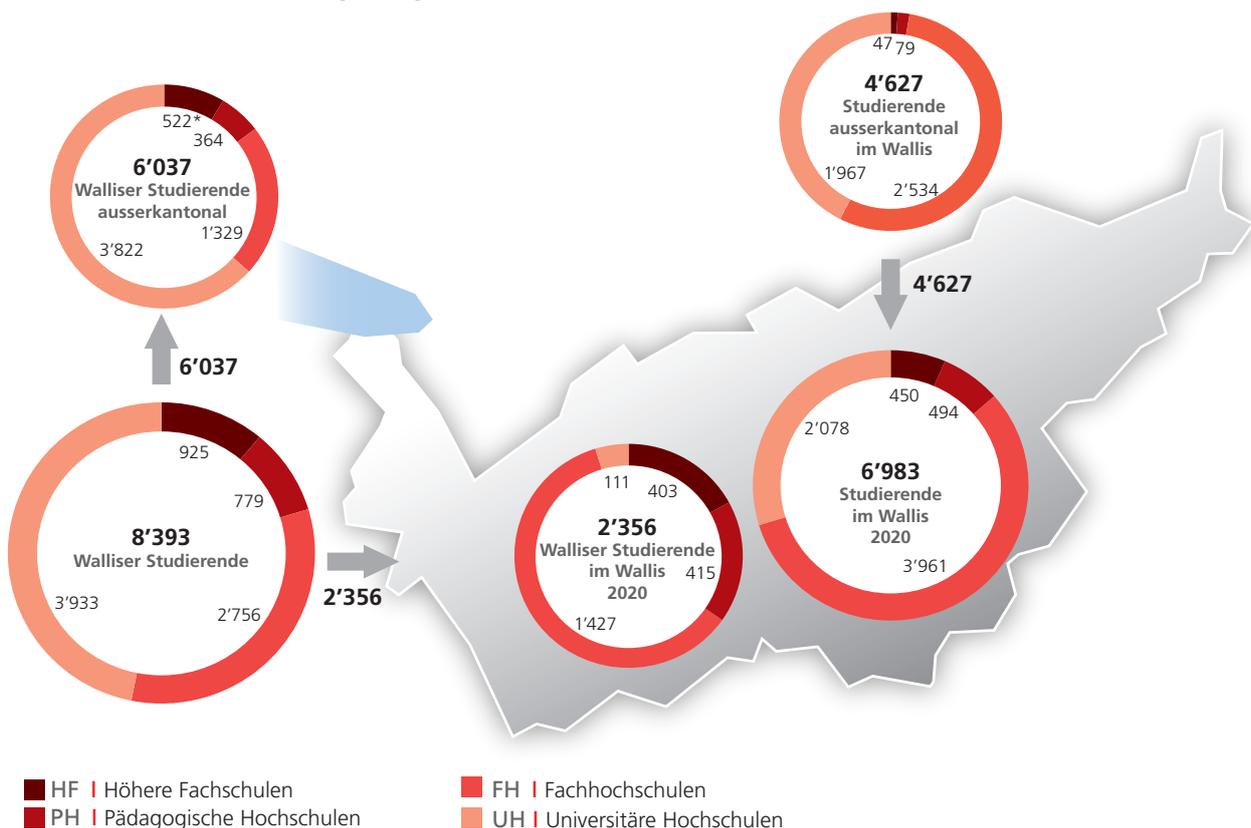
Université de Lausanne, Standort Sitten



■ MA in Tourism

Quelle: BFS (2024)

ZU- UND ABWANDERUNG VON STUDIERENDEN (2023)



Quelle: BFS (2024), *BFS (2023)
Anmerkung: UH ohne Weiterbildung

6.1.4 | PERSONAL IN VZÄ AN DEN HOCHSCHULEN

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
HES-SO Valais-Wallis	493.5	503.9	516.0	539.2	572.4	593.4	624.1	639.6
Fernfachhochschule Schweiz	70.9	73.7	82.8	95.9	100.3	109.1	126.8	137.7
FernUni Schweiz	78.4	87.6	92.2	111.0	124.9	141.8	156.8	177
EPFL Zweigstelle Valais-Wallis	141.7	176.3	201.9	217.4	213.5	205.5	156.7	207.8
Universität Lausanne, Standort Sitten	9.6	11.4	12.8	12.3	21.1	24.0	26.5	23.5
Universität de Genève, Standort Sitten	9.2	10.8	11.1	11.2	18.0	20.2	16.5	16.6
Pädagogische Hochschule Wallis	73.5	77.1	81.7	87.2	88.1	93.8	93.4	93.5

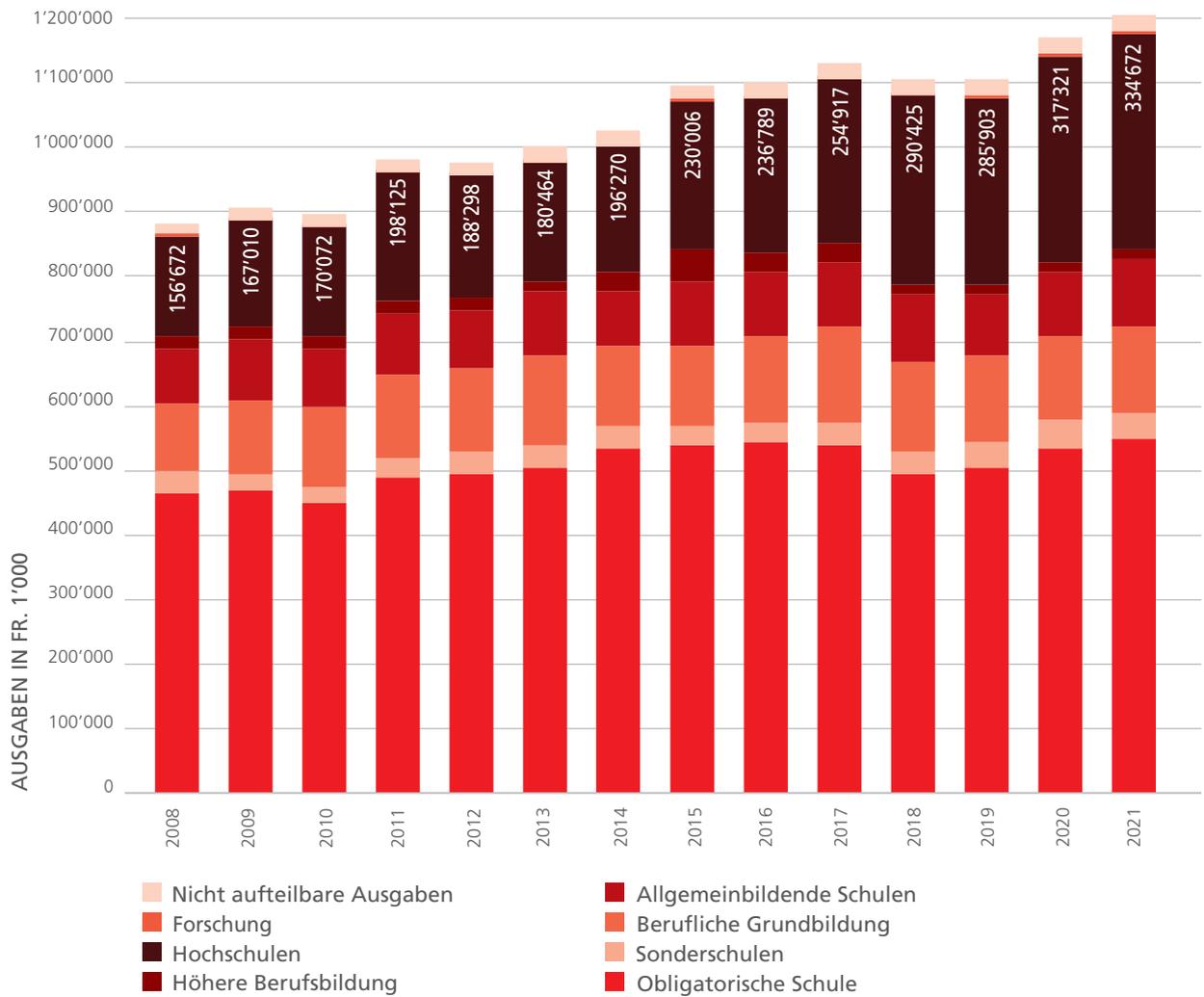
Quellen: Tätigkeitsberichte der Hochschulen (2024), DH (2024)

6.1.5 | PERSONAL IN VZÄ AN DEN FORSCHUNGSINSTITUTEN

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Institut de Recherche Idiap	90.0	94.4	98.1	108.9	119.1	130.8	139	145.6	159.3
Centre de recherches énergétiques et municipales (CREM)	11.7	11.0	11.2	10.5	10.1	12.0	12.5	13	0
Centre Régional d'Études des Populations Alpines (CREPA)	4.4	4.1	3.7	4.3	4.4	4.9	5.7	5.6	6.2
Institut de recherche ICARE	8.5	9.5	10.7	11.5	11.5	11.0	10.4	12	12.4
Forschungsinstitut zur Geschichte des Alpenraumes (FGA)	4.0	4.0	4.0	3.7	3.6	3.5	3.5	3.6	3.1
Institut de Recherche en réadaptation-réinsertion (IRR) Clinique Romande de Réadaptation (CRR)	2.1	2.7	2.7	1.8	1.8	0.8	0.8	6.8	6.8

Quellen: Tätigkeitsberichte der Forschungsinstitutionen (2024), DH (2024)

6.1.6 | ÖFFENTLICHE BILDUNGS-AUSGABEN KANTON WALLIS



Quelle: BFS (2024)

DANKSAGUNG

Wir danken den Vertreterinnen und Vertretern der Berufsverbände, dem Geschäftsführer des KWBF, dem Vorstand des Vereins «Formation continue Valais – Weiterbildung Wallis», den Verantwortlichen der Hochschulen und Universitätsinstitute, den Sozialpartnern und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ames für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie der Dienststelle für Sozialwesen für ihr Engagement bei der Ausarbeitung des kantonalen Hochschulberichts.

Dank der eingesetzten kollektiven Intelligenz hat diese Zusammenarbeit konkrete Ansätze für Aktionspläne ergeben, um die Herausforderungen der Weiterbildung im Wallis zu meistern.

Wir möchten unseren Dank insbesondere den folgenden Personen aussprechen:

Chiara Meichtry-Gonet (WBV), Christine Arnold (Bureau des métiers), Laurence Fournier (OrTra Gesundheit und Soziales Wallis), Marie-Jeanne Mueller (AVALEMS), Tania Perruchoud (Walliser Kantonalbank), Beat Eggel (Walliser Hotelier-Verein), Eric Balet (Avenir Industrie Valais Wallis), Simon Franzen (SVEB) Xavier de Preux (Swissmechanic VS), Fabienne Marchand (UniDistance Suisse), Lara De Preux-Allet (HES-SO Valais-Wallis), Nicole Langenegger-Roux (HES-SO Valais-Wallis), Dr. Damien Carron (Fernuni Schweiz), Dominique Fumeaux (HES-SO Valais-Wallis), François Seppey (HES-SO Valais-Wallis), Michael Zurverra (Fernfachhochschule Schweiz), Stefan Eggel (Fernfachhochschule Schweiz), Aline Florey (DSW) und Roland Favre (DSW). Ihr Beitrag zum Hochschulbericht 2025 wurde sehr geschätzt.

Unser Dank gilt auch den Moderatorinnen der verschiedenen Fokusgruppen, Amalia Terzidis (PH-VS), Sandra Coppey Grange (PH-VS) und ihren Kolleginnen und Kollegen vom Lab C.I.T.É. (PH-VS).

8

LITERATUR

- BFS. (2022). Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Office fédéral de la statistique (BFS). <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23284603/master>
- BFS. (2023a). Bildungslandschaft Schweiz. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/nomenklaturen/blch.html>
- BFS. (2023b). Omnibus 2023 (OMN2023): Erhebung zur Internetnutzung. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/erhebungen/omn2023.html>
- Bundesrat. (2013, Mai). Botschaft vom 15. Mai 2013 zum Bundesgesetz über die Weiterbildung. https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/botschaft_zum_bundesgesetzueberdieweiterbildung.pdf.download.pdf/botschaft_zum_bundesgesetzueberdieweiterbildung.pdf
- Bundesrat. (2024, März). Botschaft vom 8. März 2024 zur Förderung der Weiterbildung für die Jahre 2025 bis 2028. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/900/fr>
- Cammarano, S. S., & Stern, S. (2023). Synthese aktueller Forschungsprojekte zur Qualifizierung Erwachsener (März 2023). Bundesamt für Sozialversicherungen, INFRAS. https://www.gegenarmut.ch/fileadmin/kundendaten/Fachtagung_S3_Qualifizierung_28.3.23/Qualifizierung_Synthese_def.Version_20230829_DE.pdf
- Dernbach, S., & Schüepp, P. (2019). Weiterbildung in Schweizer Kleinunternehmen: Eine explorative Studie. SVEB.
- EDK. (o. J.). Weiterbildung. Abgerufen 11. Februar 2025, von https://www.cdip.ch/de/bildungssystem-ch/weiterbildung?set_language=de
- EDK. (2025). Das schweizerische Bildungssystem. https://www.edk.ch/de/bildungssystem-ch?set_language=de
- Epiney, A., & Hunziker, E. (2022). Zur Umsetzung des Weiterbildungsgesetzes-ausgewählte Fragen. Universität Freiburg, Institut für Europarecht.
- Europarat. (2010). Charte du Conseil de l'Europe sur l'éducation à la citoyenneté démocratique et l'éducation aux droits de l'homme. <https://www.coe.int/fr/web/edc/charter-on-education-for-democratic-citizenship-and-human-rights-education>
- Fondation Risiko-Dialog. (2024). Mobilière #Baromètre Numérique 2024: La voix de la population suisse. https://www.digitalbarometer.ch/uploads/DigitalBarometer_2024_fr.pdf
- Knowles, M. S. (1980). The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy. Prentice Hall.

-
- Mabillard, H. (2022). Les Valaisannes et Valaisans apprécient la formation continue. <https://www.vs.ch/documents/21539585/27044809/BIS+Octobre+2023+-+Formation+continue.pdf/dc4b0f13-724b-afb0-bef9-5cf4f4e0d4ee?t=1724337940285&v=1.4>
- Martin, M., & Furiv, U. (2023). Renforcer les parcours d'apprentissage pour faciliter l'insertion professionnelle. UNESCO IIEP. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381545_fre
- Meier, B. (2024). L'impact transformateur de la formation professionnelle. PME. <https://www.pme.ch/strategie/2024/03/13/limpact-transformateur-de-la-formation-professionnelle-687644>
- Messer, D., & Wolter, S. C. (2009). Les dépenses pour la formation continue en Suisse: Une estimation. *La Vie économique*, 6, 41-44.
- Müller, M., Gollob, S., & Hedinger, F. (2024). Importance et mise en œuvre de la formation continue dans les PME: Résumé des résultats. FSEA.
- OECD. (2021). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2021: Se former pour la vie. OECD. <https://doi.org/10.1787/fc97e6d3-fr>
- OECD. (2024). Perspectives de l'OCDE sur les compétences 2023: Les compétences au service d'une transition écologique et numérique résiliente. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/fe76e556-fr>
- Organisation for Economic Co-operation & OECD. (2024). PIAAC 2nd Cycle Database. <https://www.oecd.org/en/data/datasets/PIAAC-2nd-Cycle-Database.html>
- Redaktion der Zeitschrift «Marianne». (2013). On avait pas de pétrole et pas d'idée. *Marianne*. <https://www.marianne.net/economie/avait-pas-de-petrole-et-pas-d-idee>
- SBFI. (o. J.-a). Bundesbeiträge für Kurse, die auf eidgenössische Prüfungen vorbereiten. Abgerufen 11. Februar 2025, von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bwb/hbb/bundesbeitraege.html>
- SBFI. (o. J.-b). Förderschwerpunkt «Einfach besser!... Am Arbeitsplatz». Abgerufen 11. Februar 2025, von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/bwb/wb/weiterbildung-in-unternehmen/foerderschwerpunkt-grundkompetenzen-am-arbeitsplatz.html>
- SBFI. (o. J.-c). Grundkompetenzen Erwachsener. Abgerufen 11. Februar 2025, von <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/wb/grundkompetenzen-erwachsener.html>
- SBFI. (2023). Validierung von Bildungsleistungen und Qualifizierungsmöglichkeiten für Erwachsene ohne Berufsabschluss. https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/dienstleistungen/publikationen/publikationsdatenbank/validierung_bildungsleistungen_qualifizierungsmoeglichkeiten.html
- Schweizerische Eidgenossenschaft. (1999). Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) vom 19. Juni 1992. Fedlex. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>

-
- Schweizerische Eidgenossenschaft. (2014). Bundesgesetz über die Weiterbildung. Fedlex.
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/132/de>
- SKBF. (2023). Bildungsbericht Schweiz 2023. SKBF-CSRE.
https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_D.pdf
- UNESCO. (o. J.). Apprentissage tout au long de la vie – Notre approche | Institut pour l'apprentissage tout au long de la vie. Abgerufen 11. Februar 2025, von <https://www.uil.unesco.org/fr/unesco-institut/mandat/apprendre-tout-au-long-de-la-vie>
- UNESCO. (2023). Lifelong learning ecosystems must be inclusive of all learners.
<https://uil.unesco.org/lifelong-learning-ecosystems-must-be-inclusive-all-learners>
- UNIGE. (2023). Projet DORA : Défis et Opportunités du numérique en formation de base : Une Recherche-Action.
<https://www.unige.ch/fapse/i-act/recherches-et-theses-en-cours/dora>
- Weber-Gobet, B. (2023). Les réglementations sur la formation continue contenues dans les CCT renforcent les différents secteurs d'activité.
<https://www.travailsuisse.ch/fr/formation/formation-continue/2023-10-19/les-reglementations-sur-la-formation-continue-contenues>
- WHO. (2018). Health inequities and their causes.
<https://www.who.int/news-room/facts-in-pictures/detail/health-inequities-and-their-causes>

ABBILDUNGEN

Abbildung 1 – Lebenslanges Lernen gemäss _____	6
Abbildung 2 – Struktur des Lebenslanges (SBFI) _____	8
Abbildung 3 – Das Schweizerische Bildungssystem _____	14
Abbildung 4 – Grafik SBFI _____	19
Abbildung 5 – Bildung in der Schweiz - Bericht 2023 _____	20
Abbildung 6 – Für die Weiterbildung zuständige Einrichtungen, 2021 _____	28
Abbildung 7 – Aktivitäten, die von der ständigen Wohnbevölkerung besucht werden _____	29
Abbildung 8 – Berufliche Gründe _____	33
Abbildung 9 – Ausserberufliche Gründe _____	34
Abbildung 10 – Bildungsthema nach Ziel, Wallis _____	35
Abbildung 11 – Hindernisse _____	35
Abbildung 12 – Eidgenössische Ausweise und Diplome, die an Walliserinnen und Walliser ausgestellt wurden _____	36
Abbildung 13 – Den Walliser verliehene Berufsprüfungen nach Fachrichtung (2023) _____	37
Abbildung 14 – Den Walliser erteilte eidgenössische Diplome nach Fachrichtung (2023) _____	38
Abbildung 15 – Kanton Wallis 2024: Verlichene Zertifikate für weiterführende Studien _____	39
Abbildung 16 – Kantonaler Fonds für die Erwachsenenbildung _____	41

10

GLOSSAR

AIG	Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration
AVIG	Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung
BA	Bachelor, Bachelor of Arts
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung
BfS	Bundesamt für Statistik
BSc	Bachelor of Science
CAS	Certificate of Advanced Studies
CREPA	Centre régional d'études des populations alpines
CVPC	Centre valaisan de perfectionnement continu
DAS	Diploma of Advanced Studies
DH	Dienststelle für Hochschulwesen
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
ETHL Zweigstelle Valais Wallis	Eidgenössische Technische Hochschule Lausanne, Zweigstelle Valais Wallis, Campus Energypolis, Standort Sitten
FBE	Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene
FFHS	Die Fernfachhochschule Schweiz ist an die Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) angegliedert.
FGA	Forschungsinstitut zur Geschichte des Alpenraums
FH	Fachhochschulen
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GKE	Grundkompetenzen Erwachsener
HEMU	Hochschule für Musik Waadt – Wallis – Freiburg, Standort Sitten
HES-SO	Fachhochschule Westschweiz
HES-SO Valais-Wallis	Fachhochschule Westschweiz Valais/Wallis
HF	Höhere Fachschule
Icare	Forschungsinstitut in Informatik
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologien
Idiap	Forschungsinstitut Idiap
IRR-CRR	Institut für Rehabilitations- und Reintegrationsforschung (IRR) Clinique Romande de Réadaptation (CRR)

IVG	_____	Bundesgesetz über die Invalidenversicherung
KMU	_____	Kleine und Mittlere Unternehmen
MA	_____	Master, Master of Arts
MAS	_____	Master of Advanced Studies
MSc	_____	Master of Science
OECD	_____	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OrTra SSVs	_____	Organisation der Arbeitswelt Gesundheit und Soziales Wallis
PH	_____	Pädagogische Hochschulen
PH VS	_____	Pädagogische Hochschule Wallis
PIAAC	_____	Program for the International Assessment of Adult Competencies
SBFI	_____	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SHK	_____	Schweizerische Hochschulkonferenz
SKBF	_____	Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung
SUPSI	_____	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana, Haute école spécialisée de Suisse italienne
SVEB	_____	Schweizerischer Verband für Weiterbildung
UH	_____	Universitäre Hochschulen
UNIGE	_____	Universität Genf, Standort Sitten
UNIL	_____	Universität Lausanne, Standort Sitten
VZÄ	_____	Vollzeitäquivalent
WBG	_____	Weiterbildungsgesetz
WBV	_____	Walliser Baumeisterverband
WeBiG	_____	Bundesgesetz über die Weiterbildung



DEPARTEMENT FÜR
VOLKSWIRTSCHAFT UND BILDUNG
DIENSTSTELLE FÜR HOCHSCHULWESEN
RUE DE CONTHEY 19 | CH-1950 SITTEN
T 027 606 41 55