

# Kurz- meldungen

---

## Studie zur Förderung von Weiterbildungsberatung für KMU

Das SBFI unterstützt KMU, den eigenen Weiterbildungsbedarf zu analysieren und bedarfsgerechte Angebote der Weiterbildung vorzuschlagen. Im Rahmen dieser Initiative führte die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und emplution das vom SBFI finanzierte Pilotprojekt «Bedarfsanalyse und Prototyping von branchenspezifischen Personalentwicklungsinstrumenten» durch. Das Projekt wurde gemeinsam mit den Branchenverbänden Jardin Suisse und TREUHAND|SUISSE sowie weiteren Verbundpartnern umgesetzt.

In einem ersten Schritt ging es darum, die aktuellen Herausforderungen im Bereich der Weiterbildung zu identifizieren. Zentral sind dabei die Auswirkungen des Fachkräftemangels sowie die wahrgenommene sinkende Attraktivität der Berufe in beiden Branchen. Auch der unübersichtliche Weiterbildungsdschungel, der es den Verantwortlichen erschwert, aus der Vielzahl der Angebote das Passende auszuwählen, ist für die Verantwortlichen der KMU relevant.

Darauf aufbauend wurden in einem zweiten Schritt in Abstimmung mit den KMU-Verantwortlichen Prototypen zur Entschärfung dieser Herausforderungen im Bereich der Weiterbildung entwickelt:

Prototyp 1, ein Branchenzertifikat Weiterbildungsmanagement für KMU, fördert die Kompetenz in KMU zur Weiterbildungsberatung. Um sich im Weiterbildungsdschungel besser zurechtzufinden, unterstützt Prototyp 2, ein Co-Pilot zur beruflichen Entwicklung, Weiterbildungsinteressierte durch KI-gestützte und menschliche Beratung. Prototyp 3, ein digitales Kompetenzportfolio, unterstützt die KMU-Leitenden, bedarfsorientiert Weiterbildungs- und Entwicklungsmassnahmen zu definieren.

Gemäss dem Projektteam sind die entwickelten Prototypen nicht auf die im Projekt untersuchte Treuhandbranche oder die grüne Branche beschränkt. Darum sei empfohlen, die Vorschläge zur Entschärfung der KMU-Weiterbildungsherausforderungen in einem Folgeprojekt branchenübergreifend und branchenspezifisch weiter zu konkretisieren.

Weitere Informationen: <https://transfer.vet/benoetigen-kmu-weiterbildungsberatung-wenn-ja-welche/>

---

## Ein Instrument zur Selbsteinschätzung digitaler Kompetenzen

Oft werden digitale Kompetenzen informell angeeignet, es fehlen also entsprechende Zertifikate oder Nachweise. Um seine eigenen digitalen Kompetenzen sichtbar zu machen – für sich selbst und andere –, haben die Hochschule für Wirtschaft und die Pädagogische Hochschule, beide an der Fachhochschule Nordwestschweiz, 2020 ein Projekt lanciert, um Ein-

zelpersonen zu ermöglichen, ein Profil der eigenen digitalen Kompetenzen zu erstellen sowie Schwächen und Stärken zu erkennen. Aus dem Projekt hervorgegangen ist ein Arbeitsinstrument mit der Bezeichnung Vali50+. Es richtet sich zwar an erfahrene Berufsleute, ist aber auch geeignet, Jüngeren die eigenen Kompetenzen oder eben deren Fehlen aufzuzeigen. Es umfasst mehrere Arbeitsinstrumente wie Kompetenzrahmen, Kompetenzkartenset, eine Online-Selbsteinschätzung sowie Anleitungen und Vorlagen, um ein eigenes Kompetenzportfolio zu erstellen.

Die Nutzung der einzelnen Instrumente ist einfach. In der Online-Selbsteinschätzung wird man aufgefordert, die eigenen digitalen Kenntnisse in verschiedenen Kategorien zu bewerten. Damit man tatsächlich die richtige Bewertung trifft, wird eine Definition dessen angezeigt, wofür man sich hält: Einsteiger, Kenner oder sogar Profi? Zusätzlich werden die Kriterien zu jeder möglichen Selbsteinschätzung mitgeliefert.

Vali50+ kann über die individuelle Standortbestimmung hinaus auch für Fachpersonen in der Arbeitsvermittlung nützlich sein, um Kandidatinnen und Kandidaten zu testen und ihnen bei der Entwicklung individueller Bewerbungsstrategien zu helfen oder eine Weiterbildung zu empfehlen. Auch bei der Mitarbeitendenbeurteilung und natürlich bei der Wahl einer beruflichen Weiterbildung sind die Instrumente hilfreiche Begleiter.

Weitere Informationen: <https://alice.ch/de/news/ein-instrument-zur-selbsteinschaetzung-digitaler-kompetenzen/>

---

## Neues Datenschutzgesetz: Vorsicht ist geboten

Die Schweiz hat seit dem 1. September 2023 ein neues Datenschutzgesetz (DSG), das mit zahlreichen Pflichten verbunden ist. Damit wird der Datenschutz auf das Niveau der EU angehoben. Unternehmen, die sich bereits an die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) angepasst haben, werden nur wenige Änderungen vornehmen müssen, wie der Bund auf seinem KMU-Portal festhält. Für die anderen jedoch wird es einiges zu tun geben. Und Achtung: Das revidierte DSG gilt ohne Übergangsfrist.

Die Folgen von Verletzungen von DSG-Vorschriften können teuer zu stehen kommen. Zunächst einmal gilt seit dem 1. September, dass zivilrechtliche Verfahren wegen der Verletzung von Persönlichkeitsrechten für den Kläger oder die Klägerin kostenlos sind. Die strafrechtlichen Bussen für Verletzungen von DSG-Vorschriften können indes bis zu 250'000 Franken betragen, wobei diese Summe eher auf grosse Unternehmen abzielt.

Dennoch kann es für Einzelne unangenehm werden, denn Täterin oder Täter ist grundsätzlich eine natürliche Person, also beispielsweise der Geschäftsführer eines Unternehmens. Zwar kann nur eine vorsätzliche Pflichtverletzung geahndet werden, aber es genügt der Eventualvorsatz. Und: Die Verletzung von DSG-Vorschriften kann nicht versichert werden. Es ist also empfohlen, sich möglichst rasch und eingängig mit dem Thema zu befassen – so das Fazit des SVEB-Online-Seminars mit dem Experten Michael Widmer.

Weitere Informationen: <https://alice.ch/de/news/neues-datenschutzgesetz-besser-jetzt-beginnen/>

## Menschen mit Behinderungen fühlen sich eingeschränkt – auch bei der Bildung

Pro Infirmis hat im September den Inklusionsindex 2023 veröffentlicht. Dieser soll gemäss der Organisation eine Lücke schliessen: Bisher gab es in der Schweiz keine Studie, welche die Meinungen, Bedürfnisse und Ansichten von Menschen mit Behinderungen systematisch erfragt hat. Somit ist es die erste Studie zur Inklusion der Schweiz, bei der die Perspektive der Betroffenen im Zentrum steht. 1'433 Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren mit unterschiedlichen Behinderungsarten und aus unterschiedlichen Sprachregionen haben Fragen zu zehn Lebensbereichen beantwortet. Das Resultat: Vier von fünf Menschen mit Behinderungen fühlen sich in mindestens einem Lebensbereich in ihrer Teilhabe stark eingeschränkt.

Am stärksten empfunden wird die Diskriminierung in den Bereichen Politik (50 Prozent der Befragten fühlen sich stark eingeschränkt), Arbeit (49 Prozent) und Mobilität (44 Prozent). Aber auch bei der Bildung ist der Wert mit 37 Prozent hoch. Insgesamt fühlen sich zwei von drei Menschen mit Behinderungen in der Schweiz in ihren Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten eingeschränkt. Personen, die aufgrund ihrer Behinderung keine Gelegenheit hatten, eine formale Aus- und/oder Weiterbildung zu absolvieren, empfinden die stärkste Einschränkung im Vergleich zu anderen Gruppen. 30 Prozent der Befragten finden ausserdem die Lernbedingungen nicht angepasst. 21 Prozent bemängeln, der Zugang zu Ausbildungsstätten sei nicht barrierefrei.

Weitere Informationen: <https://www.proinfirmis.ch/ueber-uns/inklusionsindex.html>

## Die «Conferenza» ist 25 Jahre alt

1998 wurde im Tessin die italienisch-schweizerische Conferenza della Svizzera italiana per la formazione continua degli adulti CFC gegründet, heuer feiert sie somit ihr 25-jähriges Bestehen. Bei der Jubiläumsveranstaltung am 29. August wurde laut über die Zukunft der Weiterbildung nachgedacht. Die Tätigkeiten der CFC reichen von der Ermutigung Erwachsener zum lebenslangen Lernen, der Wiedererlangung von Grundfertigkeiten, der Förderung der Qualität von Bildungsangeboten bis zur Vertretung gegenüber den Behörden der italienischsprachigen Schweiz im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Die wichtigsten Bereiche sind: Ausbildungspolitik, Innovation und Entwicklung, Dienstleistungen.

Fast gleich alt wie die Conferenza ist die Verbindung zwischen ihr und der SVEB-Geschäftsstelle im Tessin: Die Zusammenarbeit zwischen CFC und FSEA zur Verwaltung eines einzigen Sekretariats in der italienischsprachigen Schweiz geht auf das Jahr 2000 zurück, als eine Vereinbarung zwischen den beiden Organisationen unterzeichnet worden war. Seither arbeiten die Sekretariate CFC und FSEA aktiv zusammen, um gemeinsame Projekte und Initiativen zu entwickeln und umzusetzen sowie um ein leistungsfähiges und zeitgemässes System der beruflichen Weiterbildung zu entwickeln. FSEA konzentriert sich vorrangig auf überregionale Aktivitäten, während CFC sich auf die Besonderheiten der italienischsprachigen Schweiz konzentriert.

Weitere Informationen: <https://alice.ch/de/news/die-conferenza-ist-25-jahre-alt/>