

Fact-Sheet:

Weiterbildung & Kompetenz

Beschreibung und Ziel des Indikators

Indikator: **Weiterbildungstage pro Jahr und Anzahl Angestellte**

Ziel des Indikators ist es, den systematischen Kompetenzaufbau in Betrieben sichtbar zu machen und die berufliche Qualifikation sowie Prozess- und Arbeitssicherheit langfristig zu stärken.

Der Indikator misst die durchschnittliche Anzahl Weiterbildungstage pro Jahr und Person, einschliesslich formaler und nicht-formaler Weiterbildungen sowie strukturierter ERFA-Anlässe.

Er ermöglicht eine objektive Einschätzung des betrieblichen Engagements in Qualifizierung, Wissensmanagement und kontinuierlicher Verbesserung entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Kennzahlen auf einen Blick

ELEMENT	INHALT
Einheit	Tage/Jahr je Personengruppe (z.B. 8 h = 1 d bei 40h-Woche, 8.4 = 1d bei 42h-Woche); ergänzend Stunden/Jahr
Formel	$T_{WB} = \frac{\sum WB\text{-Stunden (Kurse+ERFA)}}{H_{AT} \times N} = \frac{12}{8.4 \times 2} = 0.71$
Variablen & Parameter	<ul style="list-style-type: none"> • T_{WB} = \emptyset Weiterbildungstage (pro Personengruppe) • H_{AT} = Stunden Arbeitstag (z.B. 40h-Woche: 1d=8h; 42h-Woche: 1d=8.4h) • N = Anzahl Personen (FTE) je Personengruppe (z.B. Mitarbeitende, Betriebsleiter, Senior/Middle Management etc.)
Datenquelle pro Variable & Parameter	<ul style="list-style-type: none"> • Betrieb/Unternehmen: Kurs-/Teilnahmelisten, HR-Systeme, Zeiterfassung • Sektor: Programme & Nachweise von AGRIDEA/Beratung/Schulen
Aktualisierung	jährlich
Datengüte/ Datenlücken/ Unsicherheit	uneinheitliche Abgrenzung „ERFA vs. Meeting“ → Nur strukturierte, dokumentierte ERFA-Anlässe zählen (Agenda/Protokoll).
Wertebereich/Interpretation (Ampel)	Rot: < 0.5 d; Gelb: 0.5-1d; Grün: ≥1d

Relevanz (Anwendungsbereich / Ganzheitlichkeit)

Akteure entlang der Wertschöpfungskette	Verwendungszwecke
<input checked="" type="checkbox"/> Produktion <input checked="" type="checkbox"/> Verarbeitung <input checked="" type="checkbox"/> Handel <input checked="" type="checkbox"/> Politik/Verwaltung	<input checked="" type="checkbox"/> Internes/branchenweites Reporting <input checked="" type="checkbox"/> Steuerung/Controlling <input checked="" type="checkbox"/> Beschaffung/Einkauf (Lieferantenanforderungen) <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikation/Labeling <input checked="" type="checkbox"/> Compliance/Regulatorik (CSRD, GRI)

Der Indikator macht Lernkultur, berufliche Weiterentwicklung und Sicherheitskompetenz messbar und stärkt damit Produktqualität, Prozessstabilität und regulatorische Anforderungen (CSRD/GRI). Er ist entlang der gesamten Wertschöpfungskette einsetzbar und bietet eine verlässliche Grundlage für Personal- und Risikomanagement, Lieferantenanforderungen und Branchenentwicklung.

Stellhebel & Wirkungshorizont

Massnahme (kurz)	Zeithorizont	Erwartete Veränderung des Indikators	Unterstützungsbedarf
Jährlichen Weiterbildungsplan & Budget	< 1 Jahr	+1–3 Tage/Jahr, höhere Teilnahmequote	nein/leicht
ERFA-Beitritt / Regelmässige ERFA-Tage planen (Themen: Produktion, Qualität, Sicherheit)	< 1 Jahr	+1–2 Tage/Jahr	ja (Moderation / Koordination)
Saisonfenster nutzen (Winterkurse, Ernte-Nachaison)	< 1 Jahr	+1 Tag/Jahr	Nein

Chancen und Grenzen des Indikators

- + Objektives Monitoring des Kompetenzaufbaus, ohne komplexe Zusatzindikatoren.
- + Fördert betriebliche Lernkultur und unterstützt Qualitäts-, Sicherheits- und Nachhaltigkeitsziele.
- + Einfach zu erheben und anschlussfähig an gängige Reporting-Standards (GRI/ESRS).
- + Vergleichbar über Betriebsgrößen und Wertschöpfungsstufen hinweg, wenn klare Definitionen vorliegen.
Benchmarking: Ergänzende Teilnahmequote (≥ 1 Tag/Jahr) an EU-Ziel (60% aller Erwachsenen sollen einmal jährlich an Weiterbildungen teilnehmen¹) anlehnen
- Anzahl Weiterbildungsstunden sagt wenig über die tatsächliche Wirksamkeit oder Kompetenzentwicklung aus; ergänzende qualitative Bewertung sinnvoll.
- Grosse Unterschiede in Art, Tiefe und Dauer von Weiterbildungen erschweren Vergleiche zwischen Betrieben.
- Abgrenzung ERFA: Nur strukturierte, moderierte Erfahrungsaustausche mit Lernziel (z. B. AGRIDEA-ERFA) zählen, keine Routine-Meetings; fehlende Dokumentation führt zu Untererfassung.
- Ein hoher Wert ist nicht zwangsläufig Ausdruck guter Personalentwicklung, wenn Inhalte wenig relevant oder rein obligatorisch sind.

¹ https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en