

REGIONALSTUDIE AUSBILDUNGSQUALITÄT VOR DEM DIGITALEN STRUKTURWANDEL



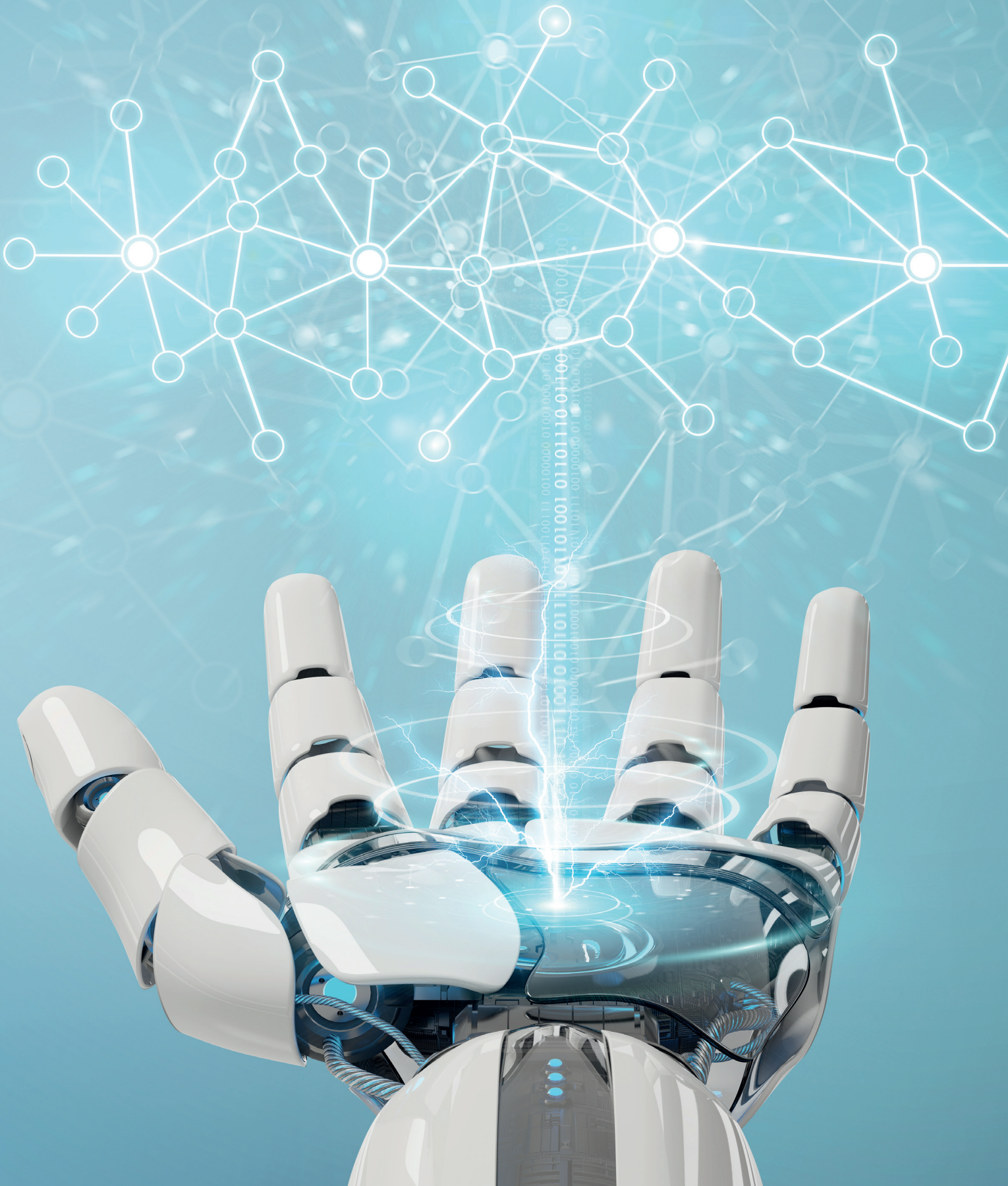
GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



SUMMARY



GRUNDLAGE DER BEFRAGUNGSERGEBNISSE

Die vorliegende Studie ist eine Bestandsaufnahme und bezieht sich auf die Ausbildungssituation der KMU in Schleswig-Holstein im bereits laufenden Prozess der Digitalisierung. Das wird einerseits deutlich durch den Einsatz digitalisierter, innovativer Produkte und Verfahren in den einzelnen Branchen und andererseits durch die zur Verfügung stehenden digitalen Lernmedien im Rahmen der Aus- und Weiterbildung.

In der Ergebnis-Analyse kommt es kontinuierlich zu größenabhängigen Unterschieden zwischen den KMU. In der Stichprobe von insgesamt 151 befragten Ausbildungsbetrieben wurden durch die Untersuchungsanlage drei vergleichbar große Gruppen gebildet. Damit kann ein guter Querschnitt erfasster Branchen und Ausbildungssituationen erzielt werden.

Mehr als die Hälfte der KMU sind gewillt, eine klare Digitalisierungsstrategie aufzusetzen.



Die kleinen und mittelständischen Unternehmen in Schleswig-Holstein stellen sich dem Prozess der Digitalisierung die Aussage „**In unserem Unternehmen gibt es eine klare Digitalisierungsstrategie!**“ wird positiv beantwortet. Die Befragungsergebnisse weisen im Rahmen der Top-Boxes („trifft zu“/ „trifft eher zu“) ein vielversprechendes Bild auf: 48% der Kleinstunternehmen (bis zu 9 Beschäftigten) stehen der Thematik zustimmend gegenüber. Die Analyse der weiteren Gruppen weist auf, dass eine Mehrheit von 62% der Kleinstunternehmen (10-19 Beschäftigte) und 67% für klein- und mittelständischen Unternehmen (20 und mehr Beschäftigte) eine ergebnisreiche Digitalisierungsstrategie anstrebt.

Mehrheit erkennt die Bedeutung der Digitalisierung nicht

Im Themenbereich „**Der Stellenwert der Digitalisierung im Unternehmen**“ ist eine positive Zustimmung zum digitalen Wandel nicht eindeutig gegeben. Im Durchschnitt schätzt lediglich die Hälfte der Unternehmen die Lage als „mittel“-stufig ein (auf der Skala hoch, eher hoch, mittel, gar keinen).

Angesichts eines weiteren Indikators im Bereich der Digitalisierung in den betrachteten Betrieben wird der Konflikt deutlich: „**Wie intensiv unterstützt die Unternehmensführung die Ausbilder:innen im digitalen Wandel?**“. Der Angabe „Sehr intensiv“/ „eher intensiv“ stimmen nur 36% der befragten Ausbilder:innen in kleineren Unternehmen zu, 45% im Rahmen der mittleren Betriebe und 59% der größeren KMU. Interessant ist hierbei zu betrachten, dass die Unternehmen im Grundlegenden bereit sind, die Unternehmensstrategie aufgrund des digitalen Wandels zu modifizieren, doch nicht bereit sind, die Bedeutung der Digitalisierung anzuerkennen.

Nur vier von zehn Unternehmen verfolgen den digitalen Wandel strategisch



Die beruflichen Anforderungen diktieren den Ausbildungsalltag. Bei fast der Hälfte aller Befragten – hier unabhängig von der Unternehmensgröße - ist das Befassen mit der Digitalisierung im Ausbildungsalltag „weniger intensiv“. Aufgrund dessen war es zu erwarten, dass bei der Frage „**Was könnte für Sie als Ausbilder:innen bei der Digitalisierung im Unternehmen verbessert werden?**“ mehr als die Hälfte der Antwortenden keine weiteren Verbesserungen als notwendig ansehen. Die Befragten reagieren reserviert auf eine Erweiterung im Sinne der Digitalisierung.



Technische Neuerungen: Über 60% der KMU erleben große Arbeitsprozessveränderungen

Aufgrund des Einflusses technischer Neuerungen in allen Branchen wird der Innovationsdruck auf die mittelständischen Unternehmen deutlich. In Kleinstbetrieben haben die technischen Neuerungen bei 71% der befragten Ausbilder:innen „sehr viel“ / „viel Einfluss“. Bei den Unternehmen mit 10-19 Beschäftigten stimmen 65% der Befragten zu und in den größeren Einheiten von 20 und mehr Beschäftigten noch 63%.

In der Frage „**Welche technischen Neuerungen haben viel Einfluss auf Ihr Gewerk?**“ zeigt sich das aktuell bekannte Spektrum digitalisierter Produktionsverfahren, Produkte und Anwendungen. Die mittelständischen Unternehmen befinden sich nicht vor dem Prozess der Digitalisierung, sondern mittendrin. **Diese Entwicklung hat die Ausbilderrolle verändert.** Allerdings hat infolge von neu zu vermittelnden Inhalten und vielseitiger Dokumentationsverpflichtungen wie auch neuer Abstimmungsprozesse die zeitliche Belastung zugenommen. Dabei werden vor allem drei Aspekte angesprochen, die individuellen Ausbildungspläne, die Darstellung ganzheitlicher Prozesse und projektbezogener Arbeiten.

Das Spektrum der eingesetzten digitalen Lernmaterialien fällt spärlich aus

In der Wissensvermittlung wird die Bandbreite der zur Verfügung stehenden Lernmittel zögerlich angenommen. Berufsspezifische Software spielt eine große Rolle, gefolgt von Wissensbibliotheken und digitalen Berichtsheften, die sich konstant im Ausbildungsalltag etablieren. Der Einsatz digitaler Lernmedien ist jedoch noch stark ausbaufähig. Das individuelle Lernen und die Veranschaulichung von ausbildungsrelevanten Inhalten kann mithilfe von digitalen Medienangeboten eine noch bessere Beteiligung erfahren.

In 41% der Unternehmen gibt es keine Veränderung der Weiterbildungsbedarfe

Der Weiterbildungsbedarf von Ausbilder:innen befindet sich auf einem gemäßigten Level.

Eine positive Zustimmung erfährt ein gesteigerter Weiterbildungsbedarf lediglich bei 38% der Befragten. Für 41% ist das jetzige Angebot ausreichend und der Weiterbildungsbedarf ist demnach gleichbleibend. Eine weitere, nicht unerhebliche Fragestellung zur Bemessung der Meinung der Ausbilder:innen zum aktuellen Weiterbildungsbedarf bezieht sich auf die Thematik der Kenntnisvielfalt: **„In welchen Bereichen gibt es einen aktuellen Weiterbildungsbedarf?“**

Der gravierendste Weiterbildungsbedarf teilt sich in Schleswig-Holstein mit jeweils 64,2% auf zwei Themenbereiche auf: Die Vermittlung neue fachspezifischer Inhalte an Auszubildende sowie die Stärkung der eigenen Selbst- und Sozialkompetenz. Ersteres liegt bereits mit 15,5 Prozentpunkten über dem Bundesdurchschnitt – Letzteres weicht mit über 40,5% auffallend stark ab.

Grundsätzlich gilt jedoch, dass die Weiterbildungsbedarfe in allen befragten Schwerpunkten über dem Bundesdurchschnitt liegen, weshalb es gerade in Schleswig-Holstein einen hohen Nachholbedarf zu geben scheint.

Auffallend ist zudem eine größere Bedarfslücke der Ausbildungsverantwortlichen in Sachen branchenübergreifendes Wissen zu Datenschutz, Informationssicherheit und Digitalisierung. In Schleswig-Holstein liegt der Weiterbildungsbedarf in diesem Bereich bei 52,3% – bundesweit liegt diese Angabe nur bei 27,5%. Darüber hinaus sehen die befragten Ausbilder:innen sowohl im bundesweiten (51,4%) als auch im regionalen Bereich (55,6%) einen Bedarf an Weiterbildungen zum sinnvollen Einsatz digitaler Lernmedien und liegen dabei fast gleichauf. In Sachen Kenntnisse zu neuen digitalen Technologien und Software stimmen die Prozentzahlen ebenfalls knapp überein (47,1% vs. 51,7%).

Die Ausbildungsjahre 2021/22 waren geprägt durch eine Pandemie geschuldete Situation, die für die Arbeits- und Alltagswelt eine neue Begebenheit hervorrief. Im Zusammenhang auf den doch noch präsenten Kontext wurde folgende Frage gestellt „**Welche Weiterbildungsangebote haben Sie ab dem Ausbildungsjahr 2021/22 genutzt?**“.

Die Angst und das Verbot zum Zusammentreffen großer Gruppen hatte Auswirkungen auf den Bereich der Informationsveranstaltungen wie Messen und Vorträge. Die Ausbilder:innen haben zu 43% Weiterbildungsangebote in dieser Form gestaltet. Die Online-Lehre in der Form von Schulungen, Kursen und Seminaren hat dagegen einen Zuspruch von 68% gewinnen können und ist somit mit der gleichauf liegenden Präsenz-Lehre die meist verwendete Weiterbildungsform.

Die Antworten zeigen, dass sich die Befragten den gestiegenen Anforderungen durch die Digitalisierung stellen. Darüber hinaus fordern die befragten Ausbilder:innen ein umfangreicheres Angebot an inhaltlich passenden Weiterbildungsangeboten. Der bereichsübergreifende Austausch mit anderen Ausbildungsverantwortlichen wird als hilfreich gesehen. Ergänzend werden die Prozesse und Veränderungen im Rahmen des digitalen Wandels einen erhöhten Beratungsbedarf erzeugen.

Die Anwendung der Digitalisierung in schleswig-holsteinischen KMU ist zumindest angestoßen und beeinflusst die Ausbildungsqualität positiv. In der Binnendifferenzierung von kleinsten, kleinen und mittleren mittelständischen Unternehmen Schleswig-Holsteins wird jedoch deutlich, dass die Digitalisierungsentwicklung in „verschiedenen Geschwindigkeiten“ voranschreitet. Hier bedarf es unterschiedlich intensiven Unterstützungsgraden.

