

„Von der Vermutung zum Erfahrungswissen“

Ergebnisse der Onlinebefragung zum Thema „Nach zwei Jahren Corona: E-Learning in der deutschen Seehafenwirtschaft: Chancen – Risiken – Voraussetzungen“

DigiPortSkill 2025

Fabian Pal – Soziale Innovation GmbH – September 2022



- (1) Digitale Weiterbildung unter Corona-Bedingungen
 - Weiterbildungsvolumen unter Corona
- (2) Zur Eignung digitaler Weiterbildung
 - Eignung für Beschäftigtengruppen
 - Eignung von Lerninhalten
- (3) Zum Einsatz digitaler Weiterbildung
 - Eingesetzte Lernformen
 - Erreichte Beschäftigtengruppen
 - Zufriedenheit mit digitalen Lernformen
 - Chancen digitaler Lernformen
 - Barrieren digitaler Lernformen
- (4) Rahmenbedingungen digitaler Weiterbildung
 - Rahmenbedingungen für Führungskräfte
 - Rahmenbedingungen für kaufmännisch Beschäftigte
 - Rahmenbedingungen für gewerblich Beschäftigte
 - Einschätzung betrieblicher Rahmenbedingungen
- (5) Ausblick – Digitale Weiterbildung nach der Pandemie
- (6) Fazit

Methodische Hinweise

| | |
|---------------------------------|---|
| Befragungszeitraum | 02.06.2022 bis 26.07.2022 (8 Wochen) |
| Zielgruppe | Personalverantwortliche von Betrieben, die in der deutschen Seehafenwirtschaft tätig sind |
| Art der Befragung | Onlinebefragung |
| Anzahl der Teilnehmenden | 53 |

Vorwort

Zu Beginn des Projektes DigiPortSkill2025 im Herbst 2019 führten ma-co und SI eine Online-Befragung in den Betrieben der deutschen Seehafenwirtschaft durch. Primäres Ziel war es, den Status quo in den Betrieben hinsichtlich digitaler Weiterbildung zu ermitteln. In welchem Umfang setzen Betriebe digitale Weiterbildung ein? Wie sind die Voraussetzungen in den Betrieben? Welche Inhalte werden geschult und für welche Beschäftigtengruppen? Welche Probleme sehen sich Betriebe gegenüber? Diese und weitere Fragen konnten im Zuge der Befragung beantwortet werden.

Nach knapp dreijähriger Projektlaufzeit und einer 2019 noch nicht absehbaren weltweiten Pandemie wurde im Sommer 2022 eine erneute Befragung durchgeführt. Ziel war es zum einen, den Einfluss der Pandemie auf die digitale Weiterbildung in den Betrieben der deutschen Seehafenwirtschaft zu untersuchen. Zum anderen sollte analysiert werden, ob und inwieweit es während der Projektlaufzeit zu Veränderungen hinsichtlich der Nutzung digitaler Weiterbildung sowie den Voraussetzungen in den Betrieben kam. Um dies zu erreichen, wurden den Betrieben einige Fragen aus der ersten Befragung erneut gestellt.

Die Ergebnisse der Befragung werden auf den folgenden Seiten dar- bzw. gegenübergestellt. Außerdem werden erste Interpretationsansätze für die Ergebnisse aufgestellt. .

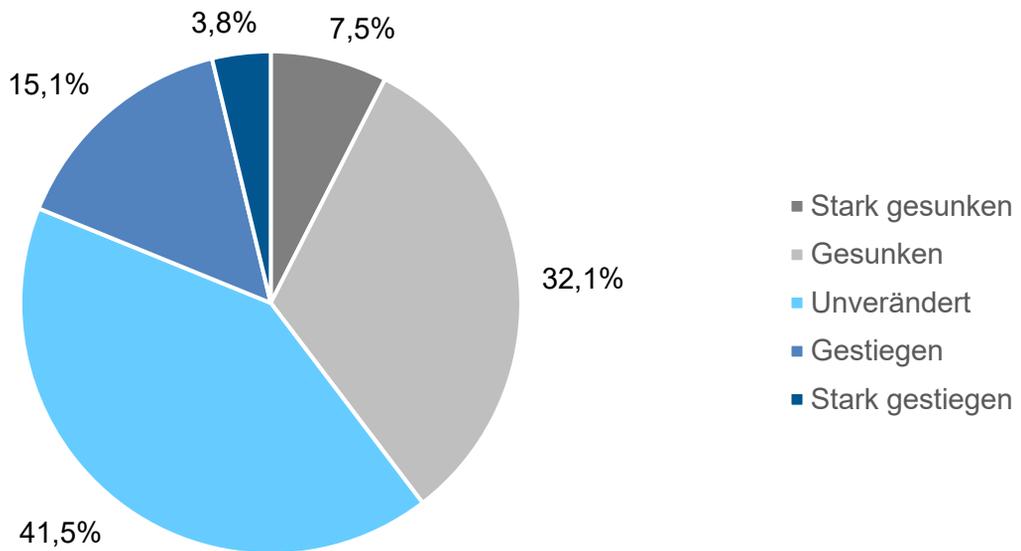


Digitale Weiterbildung unter Corona-Bedingungen

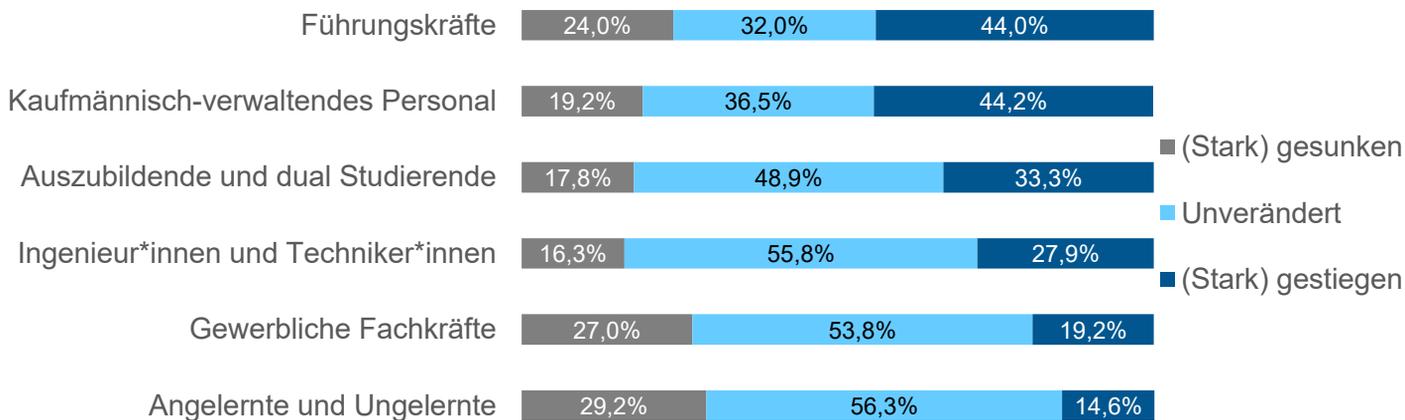


Weiterbildungsvolumen unter Corona

Das Weiterbildungsvolumen seit Pandemiebeginn (März 2020) ist in unserem Unternehmen...



Der Umfang an digitalen Weiterbildungskursen ist in unserem Unternehmen seit Pandemiebeginn für folgende Beschäftigtengruppen...



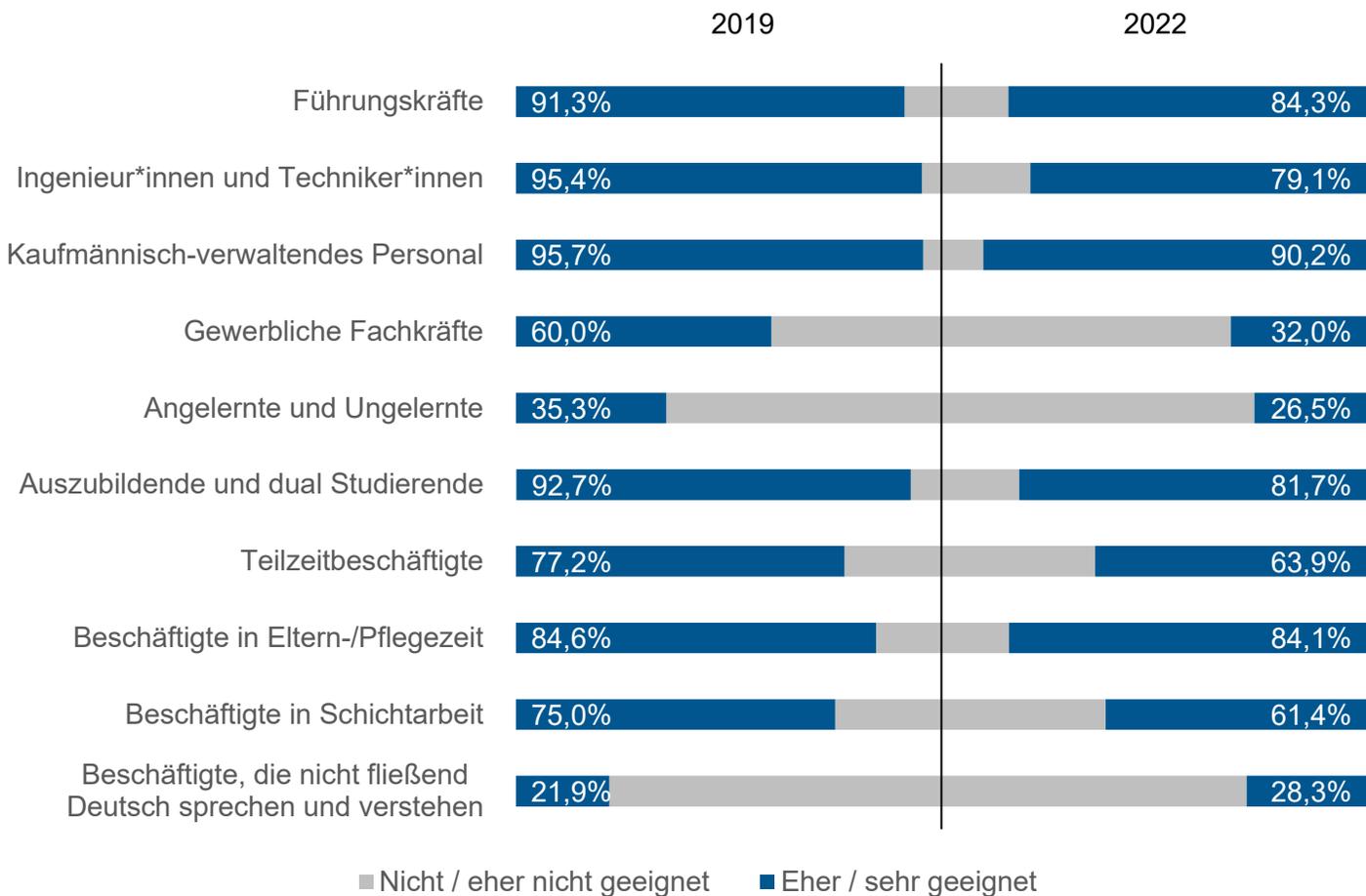
Anmerkungen

- Knapp 40% aller Unternehmen geben an, dass das Weiterbildungsvolumen seit Beginn der Pandemie (stark) gesunken ist, ebenso viele können keine Veränderungen feststellen.
- In nur jedem fünften Betrieb ist das Weiterbildungsvolumen (stark) gestiegen.
- Der Umfang an digitalen Weiterbildungskursen ist vor allem für Führungskräfte und kaufmännisch Beschäftigte (stark) gestiegen, für gewerbliche Fachkräfte sowie An- und Ungelernte jedoch überwiegend unverändert oder gar gesunken.
- Dies liegt einerseits an den Vorkenntnissen von Menschen mit einem Büroarbeitsplatz und andererseits an den Voraussetzungen für digitales Lernen, die von betrieblicher Seite für diese Beschäftigtengruppen gegeben oder leichter herzustellen sind.

Zur Eignung digitaler Weiterbildung



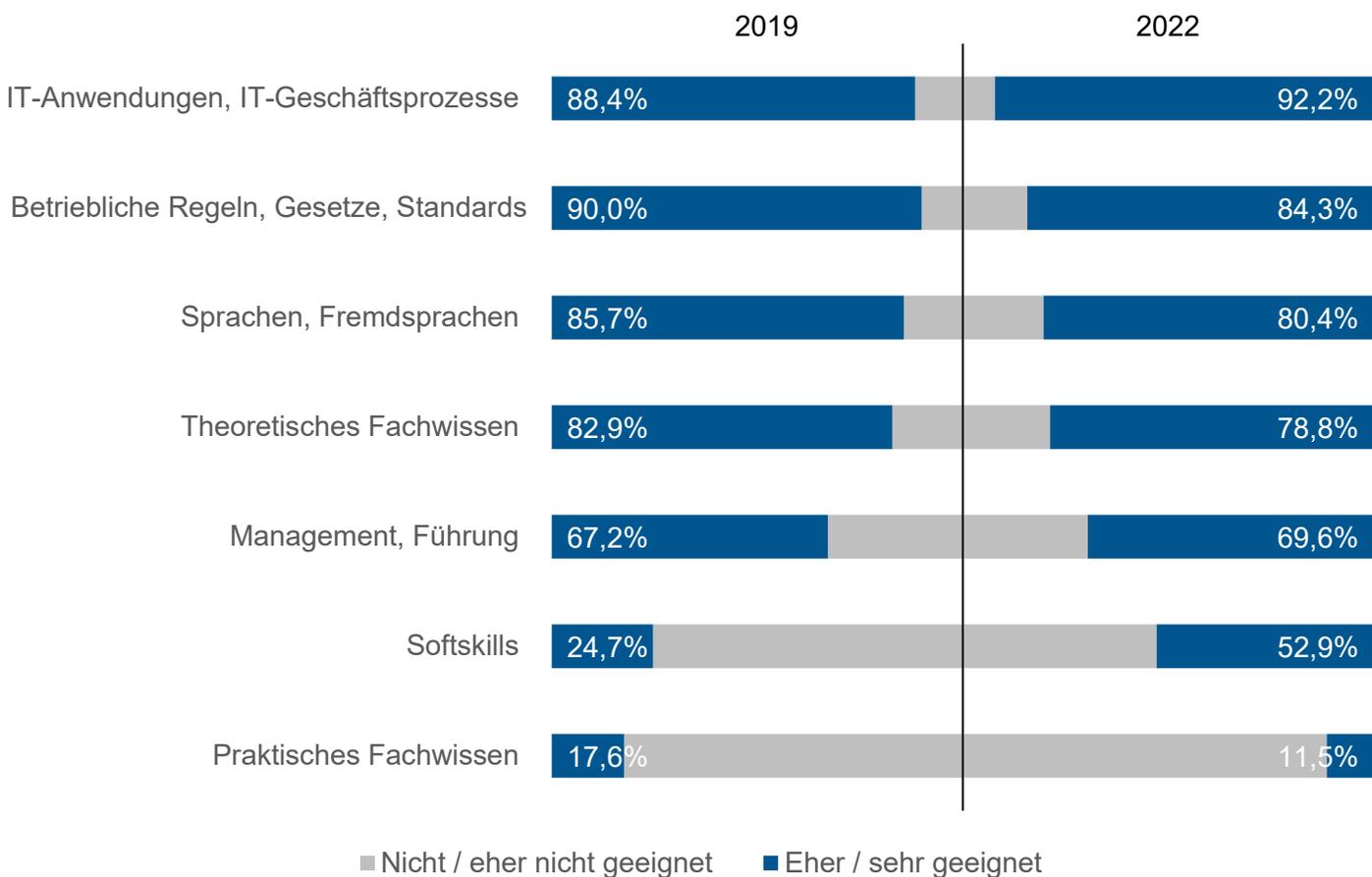
Unabhängig von den räumlichen und technischen Gegebenheiten:
Digitales Lernen ist für folgende Beschäftigtengruppen...



Anmerkungen

- Grundsätzlich werden digitale Lernformate vor allem für Führungskräfte, Ingenieur*innen und Techniker*innen, kaufmännisch-verwaltendes Personal, Auszubildende und dual Studierende, aber auch Beschäftigte in Teil- bzw. Eltern- und Pflegezeit als geeignet eingestuft.
- Auffällig ist jedoch, dass die Einschätzung der Eignung für diese Beschäftigtengruppen im Vergleich zu 2019 abgenommen hat.
- Als (eher) nicht geeignet eingeschätzt wird digitale Weiterbildung weiterhin überwiegend für gewerbliche Fachkräfte, An- und Ungelernte sowie Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen.
- Besonders die Eignung für gewerbliche Beschäftigte wird deutlich schlechter eingeschätzt als noch 2019. Nur noch ein knappes Drittel hält digitale Weiterbildung für diese Gruppe geeignet. Dies könnte ein Resultat der gemachten negativen Erfahrungen mit dieser für gewerbliche Beschäftigten sein, deren Ursachen vielfältig sind.

Folgende Inhalte sind für digitales Lernen...



Anmerkungen

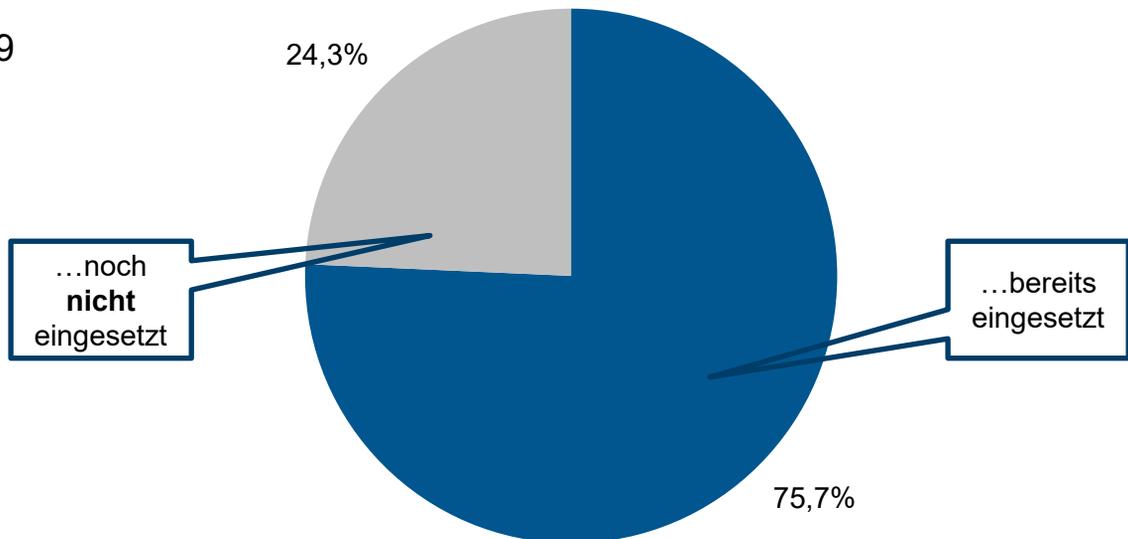
- Grundsätzlich werden IT-Anwendungen, betriebliche Regeln und Standards, Sprachen, theoretisches Fachwissen und Führungsthemen als geeignet für digitales Lernen eingeschätzt.
- Diese Einschätzung hat sich seit 2019 nur unwesentlich verändert.
- Softskill-Themen hingegen werden inzwischen von mehr als der Hälfte der Betriebe als geeignet eingeschätzt, 2019 lag dieser Wert nur bei einem Viertel. Dies deutet auf positive Erfahrungen der Betriebe bei der Nutzung digitaler Softskill-Seminare hin, wodurch die anfängliche Skepsis gesunken ist.
- Das praktische Fachwissen wird als (eher) nicht geeignet eingestuft. Nur jeder neunte Betrieb stuft es als geeignet für digitales Lernen ein.

Zum Einsatz digitaler Weiterbildung

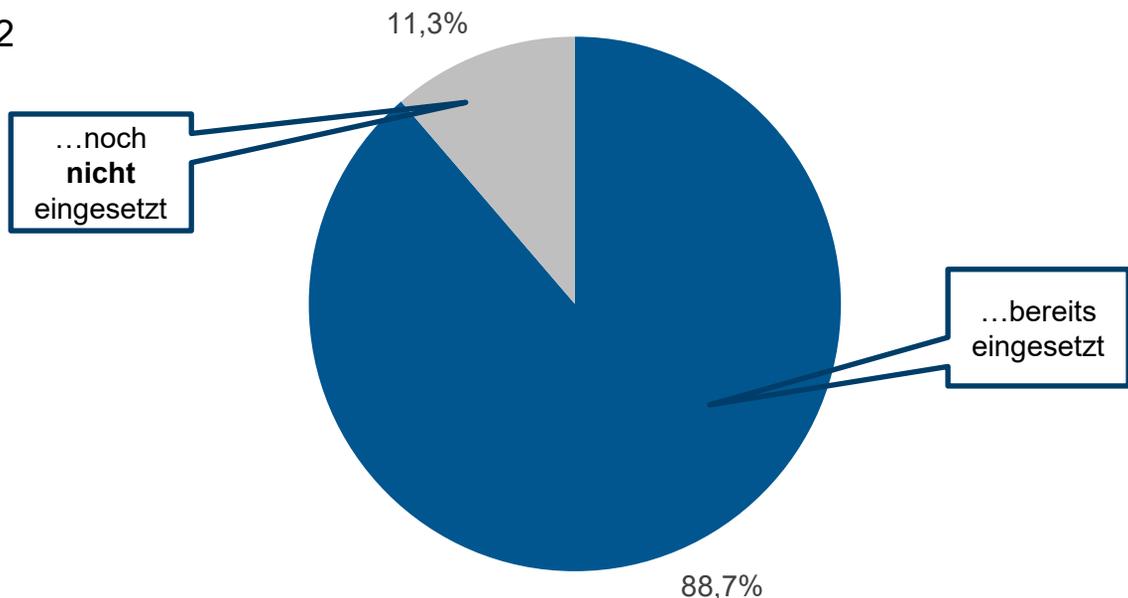


Digitale Lernformen wurden im Unternehmen...

2019



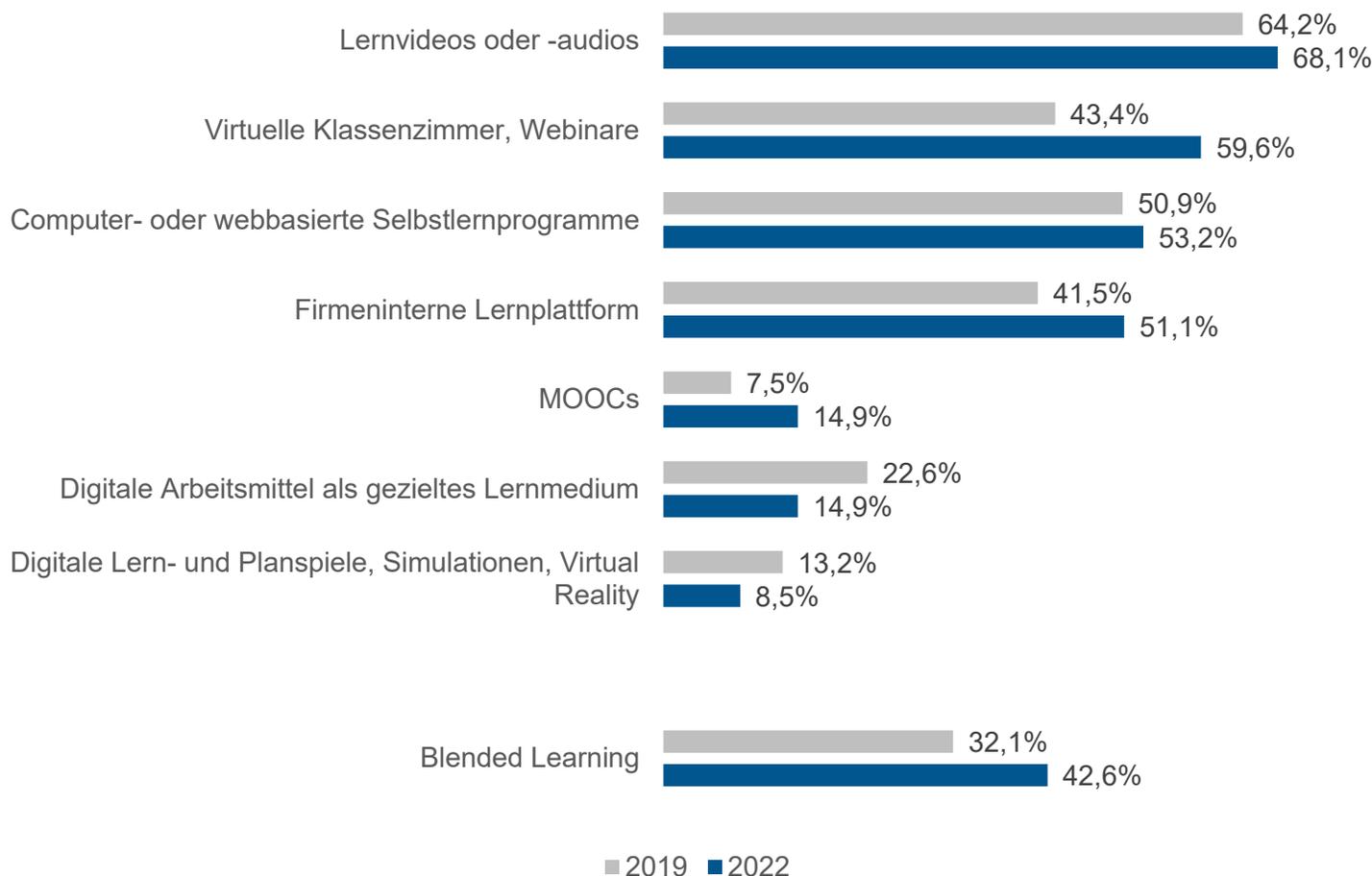
2022



Anmerkungen

- Der Großteil der befragten Unternehmen hat digitale Weiterbildung eingesetzt.
- Der Anteil an Betrieben, der digitale Weiterbildung einsetzt, hat sich in den letzten drei Jahren weiter erhöht.
- Jeder neunte Betrieb hat trotz der Coronapandemie nach wie vor keine digitale Weiterbildung eingesetzt.
- Daraus lässt sich jedoch nicht auf die Inhalte der digitalen Weiterbildung schließen und auch nicht auf die Themenvielfalt und den Umfang bzw. die Intensität der Weiterbildung.

Folgende Lernformen wurden im Unternehmen eingesetzt:

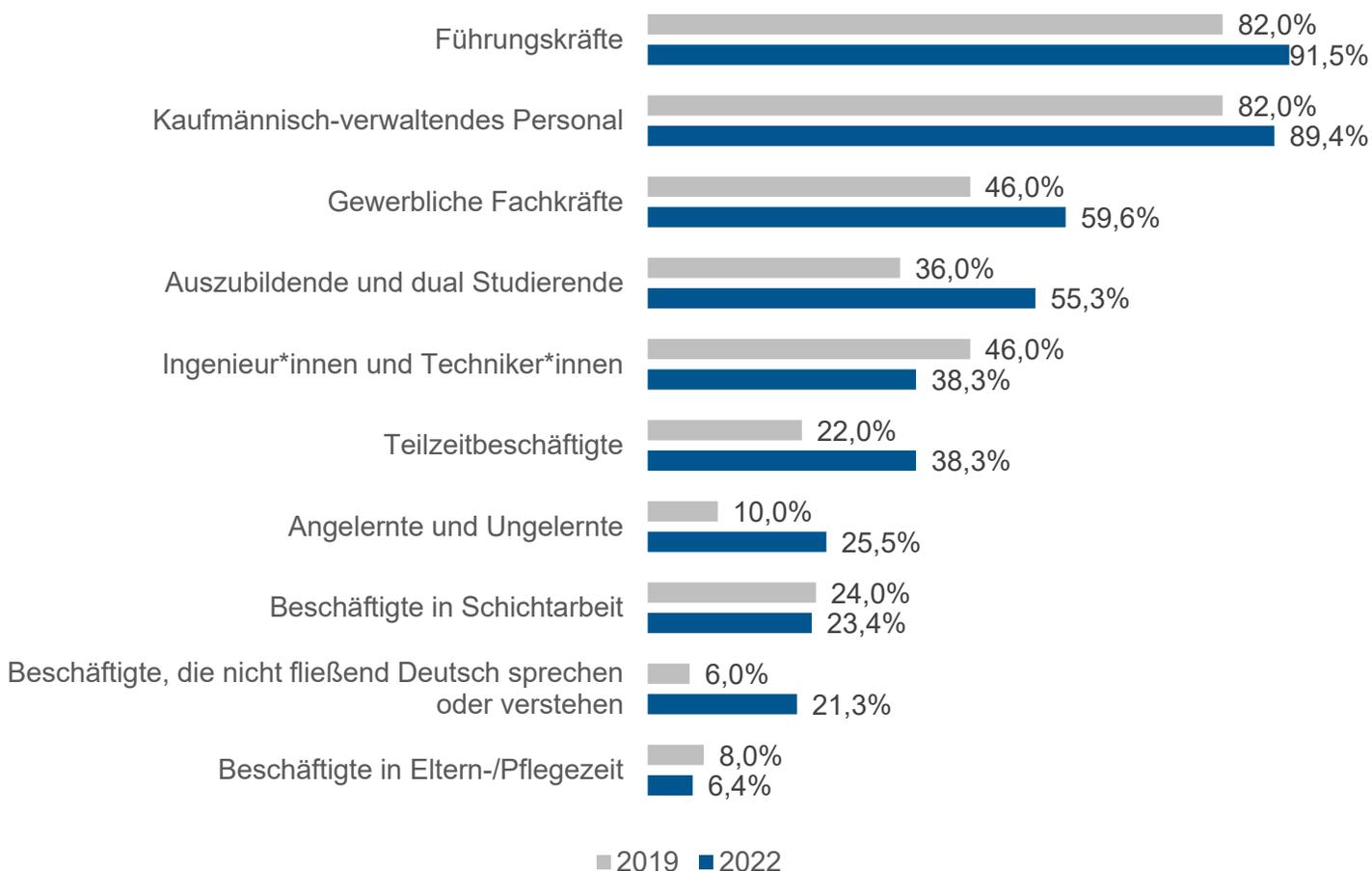


Anmerkungen

- Einzelne digitale Weiterbildungsformen wie Lernvideos und -audios werden von den Unternehmen am häufigsten eingesetzt.
- Den größten Zuwachs verzeichnen jedoch Webinare mit einem Zuwachs von 17 Prozentpunkten.
- Der Einsatz von Blended-Learning-Formaten hat sich im Vergleich zu 2019 um 10 Prozentpunkte erhöht.
- Vor allem Webinare und firmeninterne Lernplattformen werden im Vergleich zu 2019 deutlich häufiger genutzt.
- Begründet werden kann dies mit dem generellen rasanten Anstieg an Webinaren während der Coronapandemie sowie durch die digitale Aufrüstung in den Betrieben.
- Andere Lernformate fallen demgegenüber deutlich ab.

Erreichte Beschäftigtengruppen

Bei folgenden Beschäftigtengruppen wurden digitale Lernformen bereits eingesetzt:



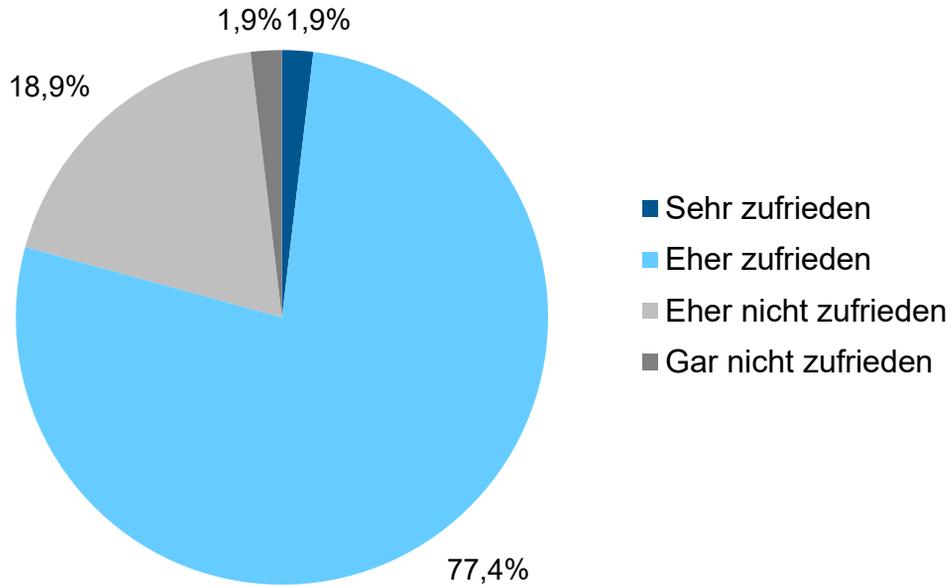
Anmerkungen

- Digitale Lernformen werden vor allem bei Führungskräften und kaufmännischem Personal eingesetzt (jeweils um die 90%). Digitales Lernen gehört für diese Beschäftigtengruppen zum Standard, wenn auch nicht zwingend für jedes Mitglied dieser Gruppe.
- In den letzten drei Jahren stieg vor allem der Anteil in den Beschäftigtengruppen der gewerblichen Fachkräfte, der Auszubildenden und dual Studierenden, der Teilzeitbeschäftigten sowie der Beschäftigten, die nicht fließend Deutsch sprechen, stark an (zwischen 15 und 20 Prozentpunkte).
- Insgesamt wurden seit 2019 in fast allen Beschäftigtengruppen häufiger digitale Lernformen eingesetzt.

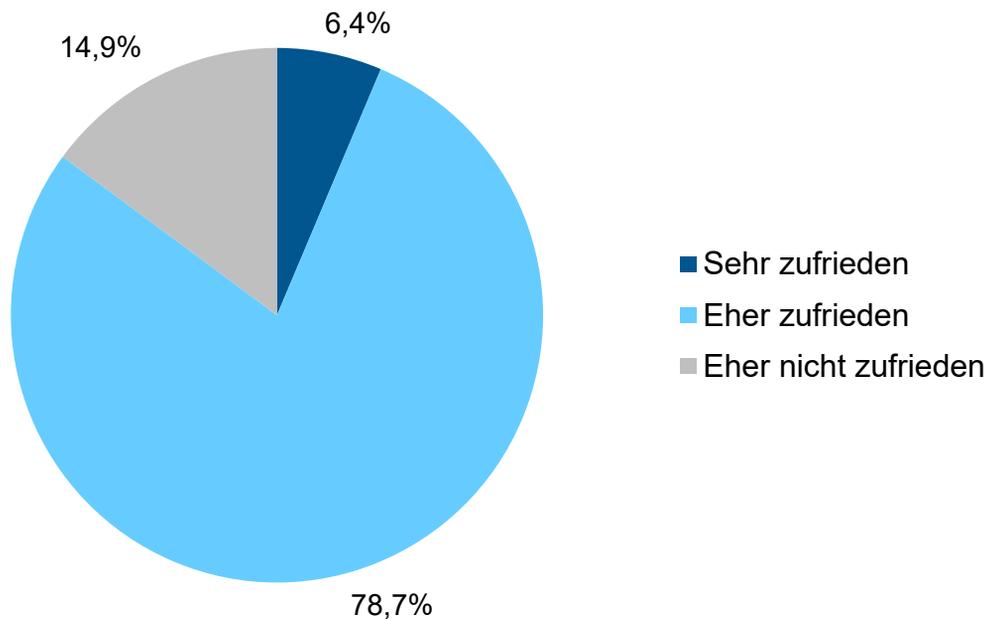
Zufriedenheit mit eingesetzten Lernformen

Mit den bisher eingesetzten digitalen Lernformen waren wir insgesamt...

2019



2022



Anmerkungen

- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen ist mit den eingesetzten Lernformaten eher zufrieden.
- Im Vergleich zu 2019 hat sich die Zufriedenheit weiter erhöht.
- Dies könnte dadurch begründet werden, dass die Unternehmen nach über zwei Jahren Pandemie geübter sind, Prozesse optimiert haben und über mehr Erfahrung verfügen, und auch die Qualität der Angebote sich verbessert hat.

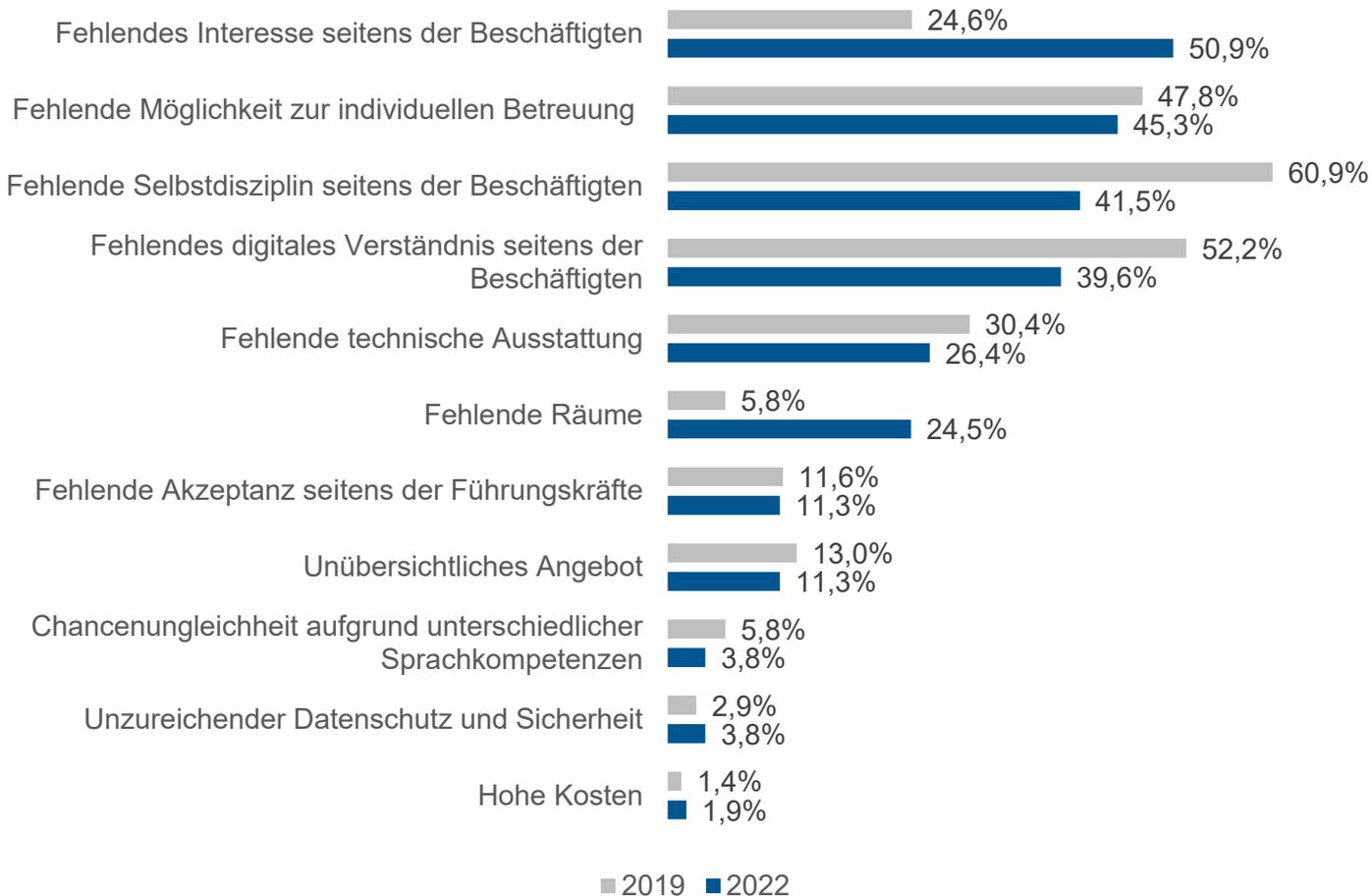
Die wichtigsten Chancen beim Einsatz digitaler Weiterbildung sind...



Anmerkungen

- Die zeitliche und örtliche Flexibilität werden nach wie vor als die größten Chancen beim digitalen Lernen eingestuft. Zeitliche Flexibilität wird jedoch deutlich realistischer eingeschätzt.
- Im Vergleich zu 2019 sehen die Unternehmen Chancen vor allem auch in dem geringen organisatorischen Aufwand, in der Kostenersparnis sowie durch die Förderung von selbstorganisiertem und lebenslangem Lernen.
- Der leichte Zugang zum Lernen, welcher 2019 noch am dritthäufigsten genannt wurde, hat hingegen an Zustimmung verloren.
- Diversity (indiv. Kursinhalte, Mehrsprachigkeit, Chancengleichheit) scheint für die befragten Unternehmen nicht zu den wichtigsten Vorteilen zu zählen.

Die wichtigsten Barrieren beim Einsatz digitaler Weiterbildung sind...



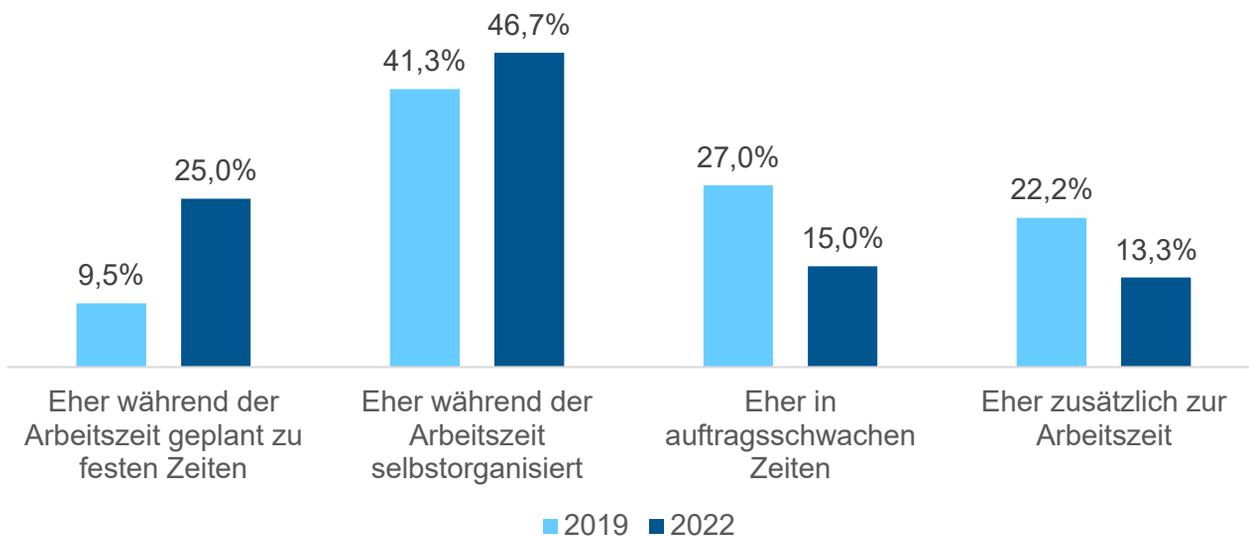
Anmerkungen

- Barrieren werden vor allem auf Seiten der Beschäftigten gesehen.
- Die Hälfte der Unternehmen gibt fehlendes Interesse der Beschäftigten als Barriere an. Dieser Wert hat sich seit 2019 verdoppelt.
- Weiterhin werden fehlende Selbstdisziplin der Beschäftigten und das fehlende digitale Verständnis als häufige Barriere genannt, auch wenn die Werte im Vergleich zu 2019 deutlich abgenommen haben.
- Als eine weitere wichtige Barriere wird nach wie vor die Möglichkeit der individuellen Betreuung wahrgenommen.
- Auffällig ist, dass knapp ein Viertel der Betriebe heute fehlende Räume als Barriere nennen, was mit dem Anstieg an digitalem Lernen und den begrenzten räumlichen Kapazitäten der Unternehmen zusammenhängen dürfte.
- Hinweis: Um Barrieren auf betrieblicher Seite als auch auf Seiten der Beschäftigten zu beseitigen, ist der Einsatz von E-Learning-Coaches in den Unternehmen sinnvoll. Im Rahmen des Projektes wurden pilothaft E-Learning Coaches qualifiziert.

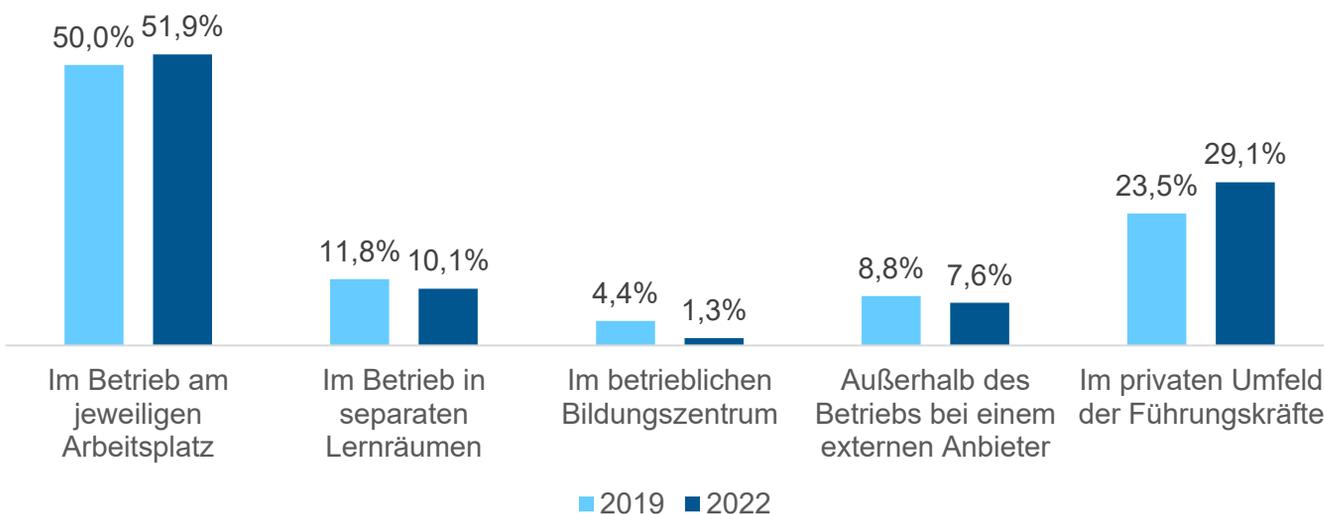
Rahmenbedingungen digitaler Weiterbildung



Wann digitale Weiterbildung für Führungskräfte stattfindet:



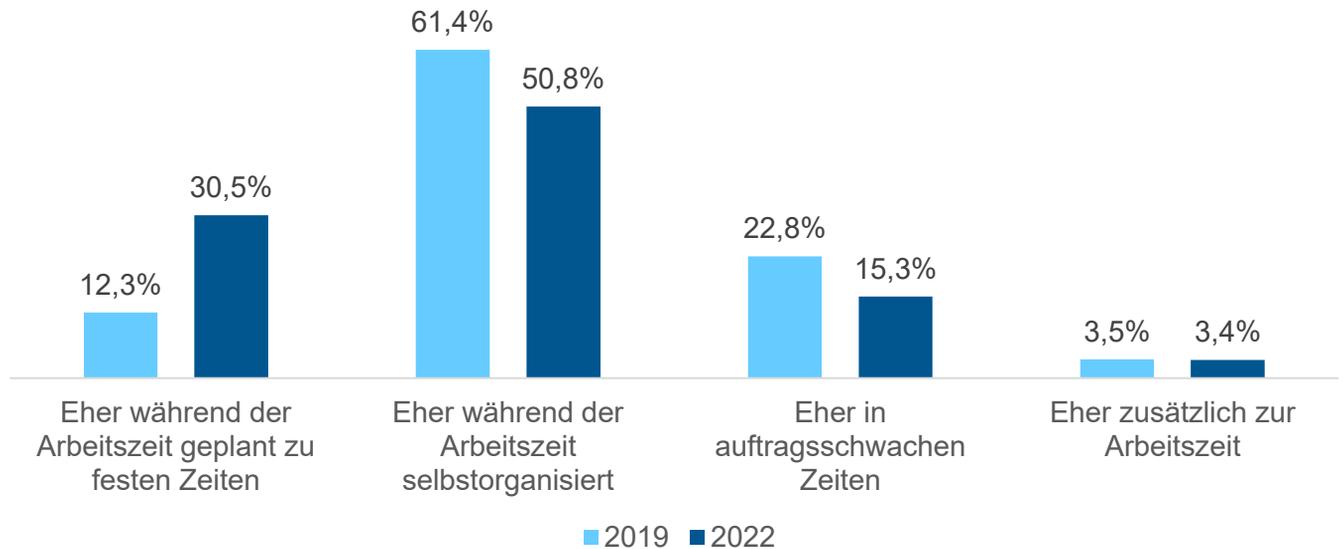
Wo digitale Weiterbildung für Führungskräfte stattfindet:



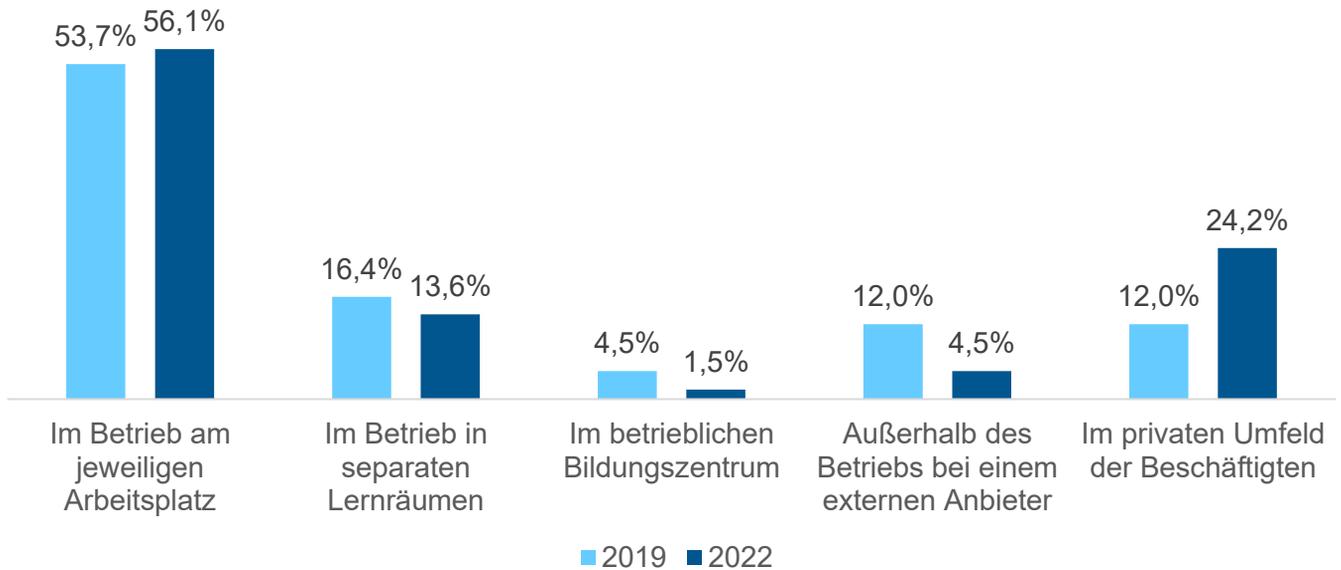
Anmerkungen

- Auffällig ist, dass es starke Veränderungen bezogen auf die Lernzeit gibt, während die Lernorte sich kaum verändert haben.
- Digitale Weiterbildung für Führungskräfte findet zum großen Teil während der Arbeitszeit selbstorganisiert statt. In einem Viertel der Fälle findet digitale Weiterbildung geplant zu festen Zeiten während der Arbeitszeit statt. Dieser Wert hat sich stark erhöht.
- Im Vergleich zu 2019 findet digitale Weiterbildung eher weniger zusätzlich zur Arbeitszeit statt und scheint unabhängiger vom aktuellen Auftragsvolumen zu sein.
- Etwa jede zweite Führungskraft lernt dabei überwiegend im Betrieb am jeweiligen Arbeitsplatz.
- Der Anteil an Weiterbildung im privaten Umfeld ist auf knapp 30% gestiegen, wobei dies Weiterbildung während und außerhalb der Arbeitszeit einschließt.

Wann digitale Weiterbildung für kaufmännisch Beschäftigte stattfindet:



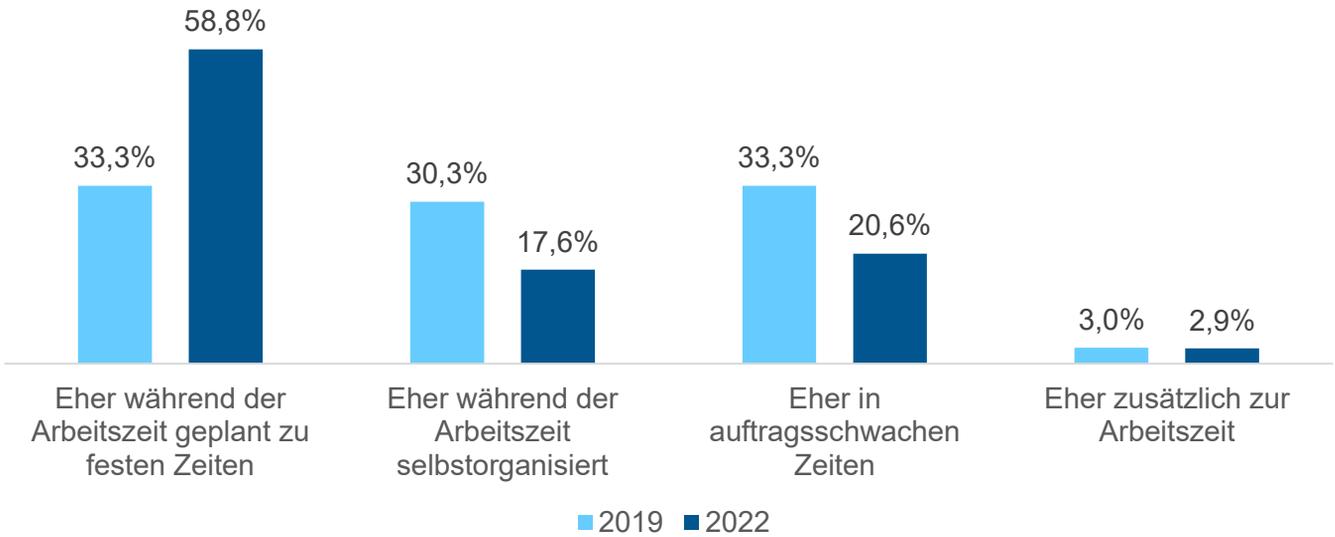
Wo digitale Weiterbildung für kaufmännisch Beschäftigte stattfindet:



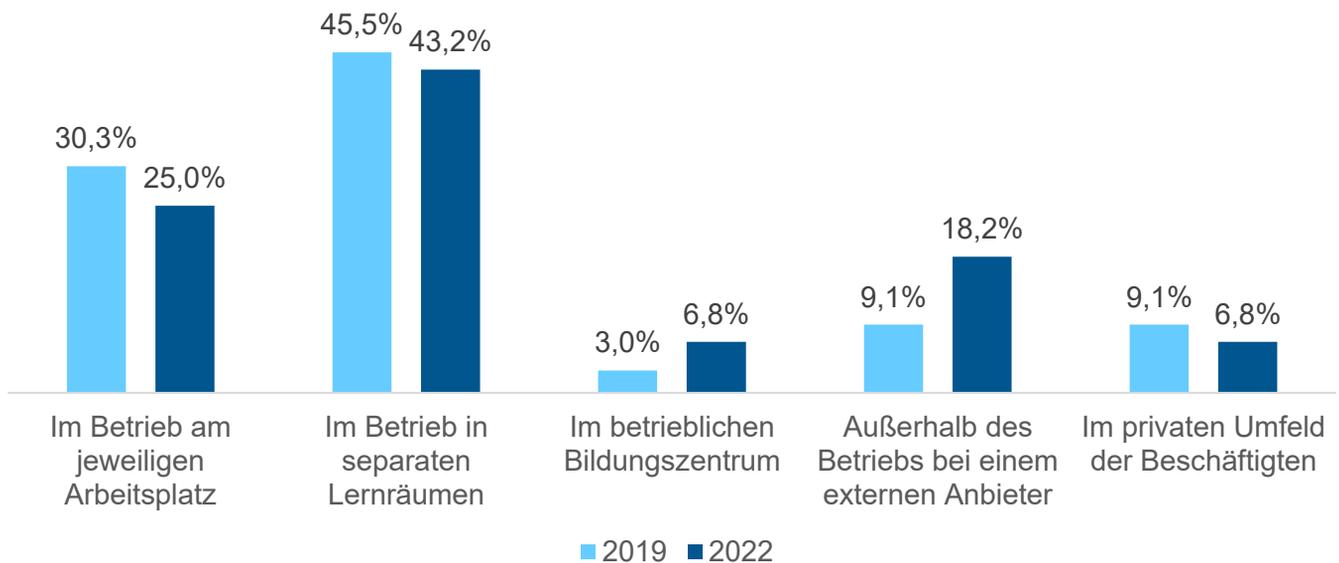
Anmerkungen

- Kaufmännisch Beschäftigte lernen überwiegend während der Arbeitszeit selbstorganisiert.
- Der Anteil der Beschäftigten, die geplant während der Arbeitszeit zu festen Zeiten lernen, hat sich deutlich auf knapp 30% erhöht im Vergleich zu 2019. Dies spricht für einen höheren Organisationsgrad in den Betrieben.
- Als Weiterbildungsort wird der eigene Arbeitsplatz mit Abstand am häufigsten genutzt, mehr als die Hälfte der kfm. Beschäftigten lernt am eigenen Arbeitsplatz.
- Das Lernen im privaten Umfeld hat sich im Vergleich zu 2019 verdoppelt.

Wann digitale Weiterbildung für gewerbliche Beschäftigte stattfindet:



Wo digitale Weiterbildung für gewerbliche Beschäftigte stattfindet:

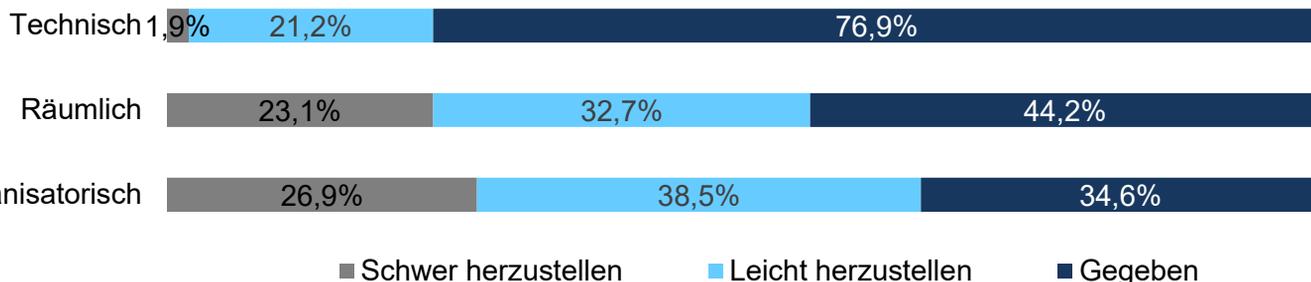


Anmerkungen

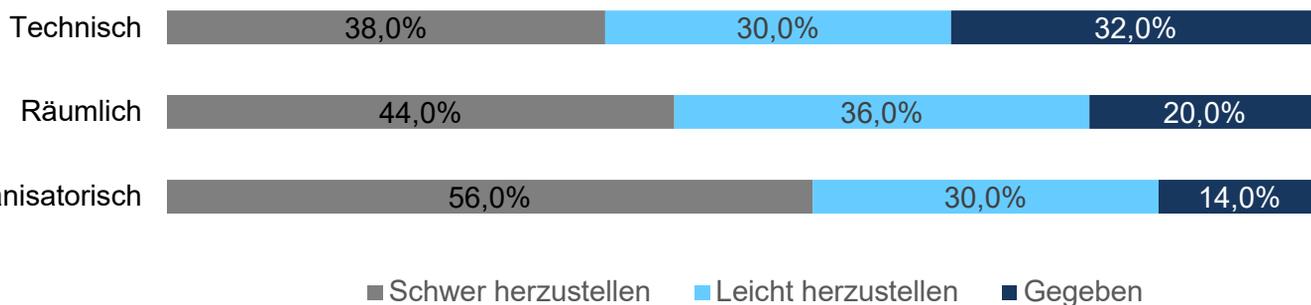
- Im Vergleich zu 2019 hat sich ein starker Trend hin zum geplanten Lernen während der Arbeitszeit entwickelt, knapp 59% der gewerblich Beschäftigten lernen während der Arbeit. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Weiterbildung für gewerblich Beschäftigte deutlich organisierter abläuft.
- Weiterbildung findet für gewerbliche Beschäftigte größtenteils im Betrieb in separaten Lernräumen statt und nur in einem Viertel der Fälle am direkten Arbeitsplatz.
- Auch außerhalb des Betriebs bei externen Anbietern findet Weiterbildung vermehrt statt. Dieser Wert hat sich im Vergleich zu 2019 verdoppelt und ist ein Hinweis darauf, dass den Betrieben an vielen Stellen Ressourcen wie Lernräume fehlen.

Einschätzung betrieblicher Rahmenbedingungen

Die Voraussetzungen, um mehreren kaufmännisch Beschäftigten die zeitgleiche Nutzung digitaler Lernformen zu ermöglichen, sind bei uns...



Die Voraussetzungen, um mehreren gewerblich Beschäftigten die zeitgleiche Nutzung digitaler Lernformen zu ermöglichen, sind bei uns...



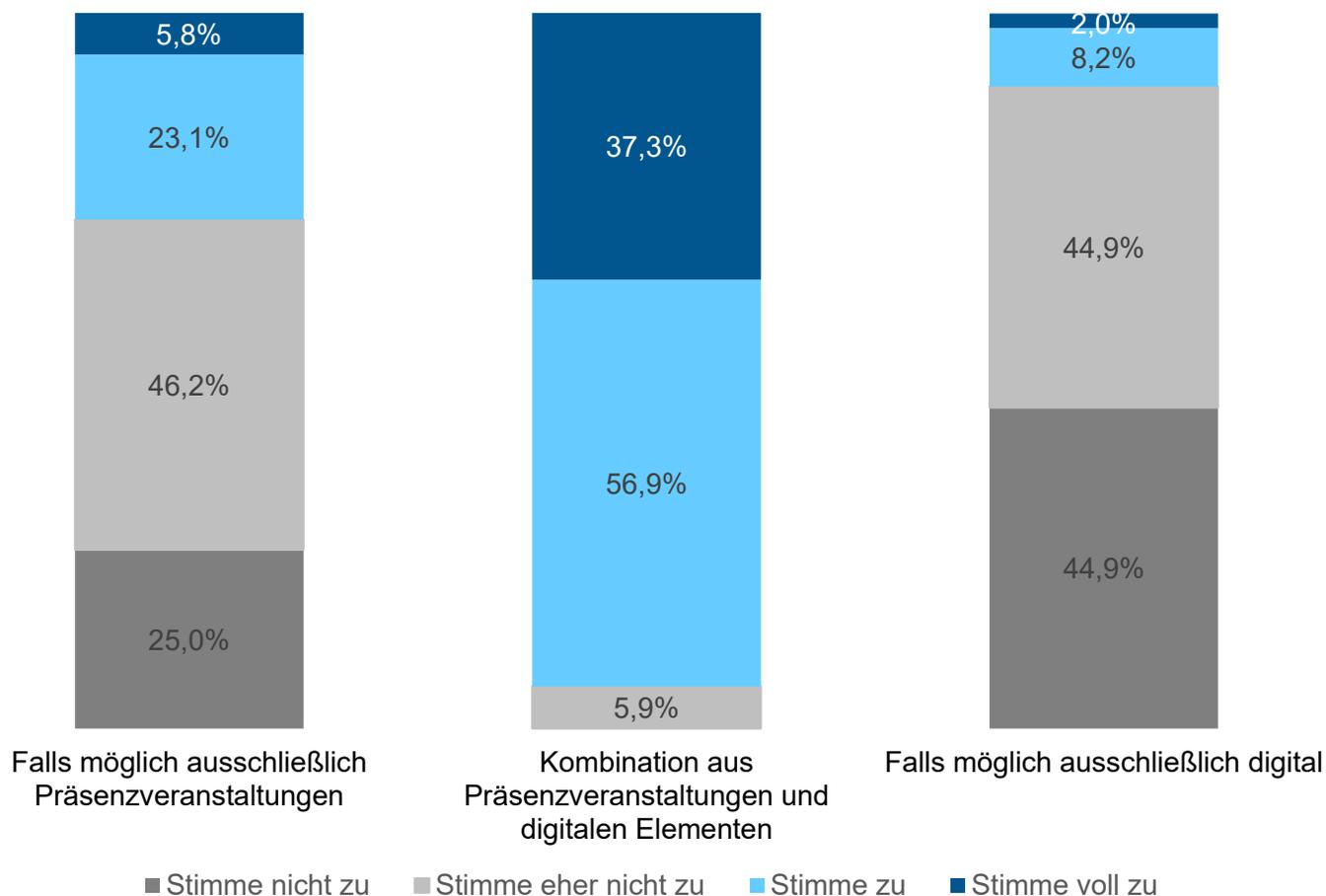
Anmerkungen

- So gut wie alle Unternehmen geben an, dass die technischen Voraussetzungen für das digitale Lernen kaufmännisch Beschäftigter gegeben bzw. leicht herzustellen sind.
- Bezogen auf die räumlichen und organisatorischen Voraussetzungen geben immerhin rund 75% der Betriebe an, dass diese gegeben oder leicht herzustellen sind.
- Die Voraussetzungen für gewerblich Beschäftigte sind hingegen aktuell deutlich schlechter und werden auch als schwerer herzustellen eingestuft. Dies liegt u. a. daran, dass für diese Beschäftigtengruppe der eigene Arbeitsplatz in der Regel nicht als Lernplatz in Frage kommt und sie nicht ohne weiteres aus dem operativen Geschäft herausgeholt werden können.
- Nur ein knappes Drittel der Betriebe verfügt über die technischen Voraussetzungen, nur 20% über die räumlichen und gar nur 14% über die organisatorischen Voraussetzungen.
- 38% der Unternehmen geben hingegen an, dass die technischen Voraussetzungen schwer herzustellen sind, 44% sehen dies für die räumlichen Voraussetzungen so und mehr als die Hälfte für die organisatorischen.

Ausblick – Digitale Weiterbildung nach der Pandemie



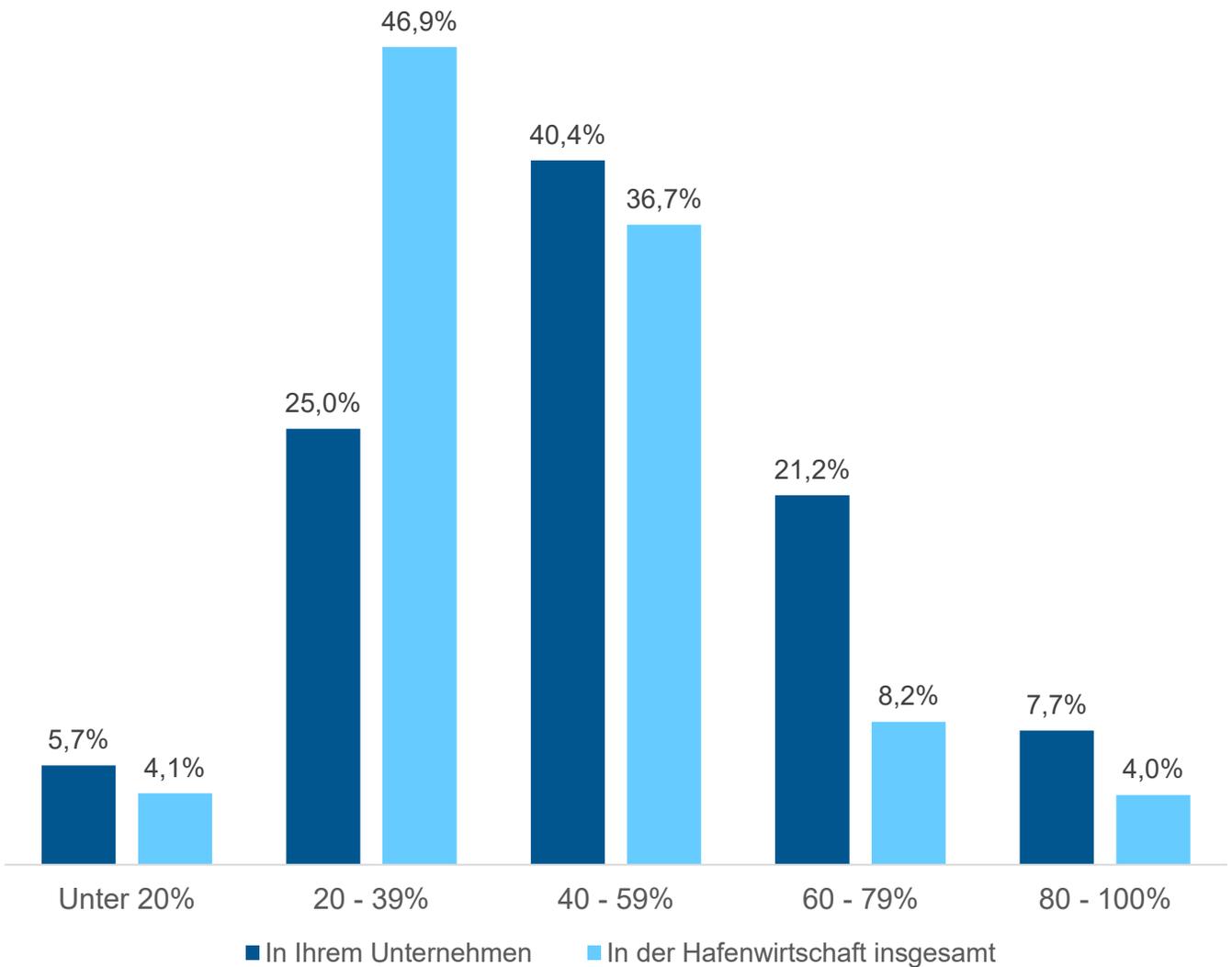
Nach Ende der Coronapandemie setzt unser Unternehmen auf folgende Lernformate:



Anmerkungen

- Nur knapp jeder zehnte Betrieb kann sich nach dem Ende der Pandemie vorstellen, ausschließlich digitale Weiterbildung durchzuführen.
- Die große Mehrheit von über 90% wünscht sich eine Kombination aus klassischen Präsenzveranstaltungen und digitalen Elementen.
- Immerhin knapp 30% der Unternehmen favorisieren ausschließlich Präsenzveranstaltungen.

Wie sehen Sie den Anteil an digitaler Weiterbildung nach der Pandemie – in Ihrem Unternehmen und in der Hafenwirtschaft insgesamt?



Anmerkungen

- Auffällig ist, dass die Befragten den Anteil an digitaler Weiterbildung in Zukunft in ihrem Unternehmen insgesamt besser einschätzen als jenen in der Hafenwirtschaft insgesamt.
- Knapp 50% der Unternehmen schätzen den Anteil digitaler Weiterbildung in der Hafenwirtschaft nach der Pandemie auf 30% oder weniger.
- Knapp die Hälfte der Unternehmen schätzen den Anteil digitaler Weiterbildung im eigenen Betrieb hingegen auf 50% oder mehr.

- 9 von 10 befragten Betrieben haben bereits digitale Lernformate eingesetzt und sind mit dem Einsatz zufrieden.
- Eingesetzt werden vermehrt noch einzelne Lernelemente, aber auch der Anteil an Blended-Learning-Formaten hat deutlich zugenommen.
- Die wichtigsten Chancen aus Sicht der Unternehmen sind die Zeit- und Kostenersparnis, Barrieren werden überwiegend auf Seiten der Beschäftigten gesehen.
- Vor allem Führungskräfte und kaufmännisch Beschäftigte nutzen digitale Weiterbildung in den Unternehmen, Angebote für gewerbliche Fachkräfte werden jedoch auch vermehrt wahrgenommen.
- Die Voraussetzungen für erfolgreiches digitales Lernen in den Betrieben sind vor allem für Beschäftigte gegeben, die ohnehin einen Büroarbeitsplatz haben. Gewerbliche Beschäftigte benötigen in der Regel separate Lernräume und lernen nur selten am eigenen Arbeitsplatz.
- Bei der Herstellung der Voraussetzungen für gewerbliche Beschäftigte tun sich die Unternehmen schwer.
- Die Pandemie zeigte sich insgesamt als Digitalisierungsbeschleuniger in den Unternehmen. Gerade für gewerbliche Fachkräfte zeigten sich jedoch auch Grenzen der digitalen Weiterbildung.
- 2019 basierten die Erfahrungen eher noch auf Vermutungen. Nach den Erfahrungen der Pandemie verfügen die Unternehmen knapp drei Jahre später über deutlich mehr Erfahrungen über den Einsatz digitaler Weiterbildung. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen dieser Befragung wider.

DigiPortSkill2025 – Ansprechpartner*innen für die Befragung

ma-co GmbH
Simone Havlicek

E-Mail simone.havlicek@ma-co.de
Telefon 040 75 60 82 - 640

Köhlbranddeich 30
20457 Hamburg

Soziale Innovation GmbH
Fabian Pal

E-Mail pal@soziale-innovation.de
Telefon 0231 88 08 64 - 25

Hörder Rathausstraße 28
44263 Dortmund