

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

SOFIE GOLLOB

Onlinebefragung
Dezember 2020/Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Relevanz der Weiterbildung in der Pandemie	4
3	Steigender Weiterbildungsbedarf	6
4	Stagnierende Weiterbildungsausgaben	9
5	Fazit	13
	Anhang: Angaben zu den befragten Unternehmen	16
	Abbildungsverzeichnis	18
	Literaturverzeichnis	18
	Impressum	20

1 Einleitung

Basierend auf neuesten Forschungsergebnissen ist davon auszugehen, dass die Corona-Pandemie Schweizer Klein- und Mittelunternehmen (KMU) stärker belastet hat als Grossunternehmen. Dies betrifft auf der einen Seite die finanzielle Stabilität. Eine im Januar 2021 von der Universität St. Gallen herausgegebene Studie konnte zeigen, dass Zürcher KMU im Geschäftsjahr 2020 Umsatzeinbussen von durchschnittlich 17% gegenüber dem Vorjahr hinnehmen mussten.¹ Die Krise hat die KMU aber auch darüber hinaus stark belastet. Ein 2020 publizierter Studienbericht der Berner Fachhochschule Wirtschaft konnte aufzeigen, dass praktisch alle Unternehmensaktivitäten von der Krise betroffen waren.²

Der Schweizerische Verband für Weiterbildung SVEB hat in Kooperation mit dem Schweizerischen Gewerbeverband sgV, KMU Next und digitalswitzerland eine Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung in KMU durchgeführt. Im Vordergrund der vorliegenden Studie stehen die Fragen, wie die Corona-Pandemie den Weiterbildungsbedarf sowie die Weiterbildungsausgaben beeinflusst hat. Basierend auf den präsentierten Ergebnissen werden die wichtigsten Erkenntnisse in einem Fazit zusammengefasst.

Die Grundlage der Studie bildet eine Onlinebefragung von 123 KMU aus allen drei Sprachregionen im Zeitraum zwischen Dezember 2020 und Januar 2021. Die Auswahl der angeschriebenen KMU basiert auf den Adressdaten des Schweizerischen Gewerbeverbandes sgV sowie des Vereins KMU Next. Das Sample ist nicht repräsentativ für den Gesamtmarkt (vgl. Anhang für weitere Angaben zu den befragten Unternehmen). Die Auswertung besteht aus einer statistischen Analyse der geschlossenen Fragen. Einzig die offen formulierte Frage, wie ein Weiterbildungsangebot aussehen müsse, um dem aktuellen Bedarf zu entsprechen, wurde qualitativ ausgewertet.

1 Vgl. Bergmann/Rychener 2021, S. 19.

2 Vgl. Gurtner/Hietschold 2020, S. 2.

2 Relevanz der Weiterbildung während der Pandemie

Ein Grossteil der befragten KMU schreibt der Weiterbildung einen hohen Stellenwert zu, um den Auswirkungen der Corona-Pandemie zu begegnen. Zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, dass die Weiterbildung wichtig sei, um mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie umzugehen (vgl. Abbildung 1).

Wie wichtig ist die Weiterbildung für Ihren Betrieb, um mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie umzugehen?

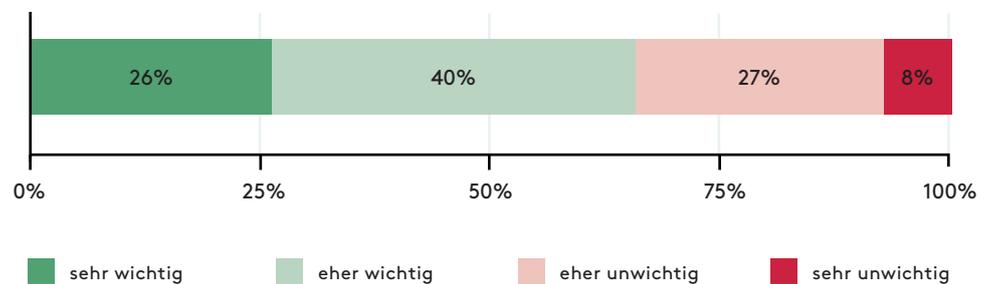


Abb. 1:
Relevanz der Weiterbildung während der
Corona-Pandemie (N = 119)

In der vorliegenden Studie bestätigt sich, dass die Pandemie Auswirkungen auf einen Grossteil der Unternehmensaktivitäten in KMU hat (vgl. Abbildung 2). 62 % der Umfrageteilnehmenden haben zwischen März und Dezember 2020 ihre Dienstleistungen und Produkte angepasst, 59 % mussten ihre Arbeitsabläufe flexibilisieren und 49 % Arbeits- und Produktionsprozesse digitalisieren. Auch auf Personalebene zeitigte die Pandemie Konsequenzen: Fast 40 % der befragten Unternehmen mussten Kurzarbeit einführen. 28 % gaben an, dass es schwieriger geworden sei, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren.

Inwiefern wirkt sich die Corona-Pandemie auf Ihren Betrieb aus (seit März 2020)?

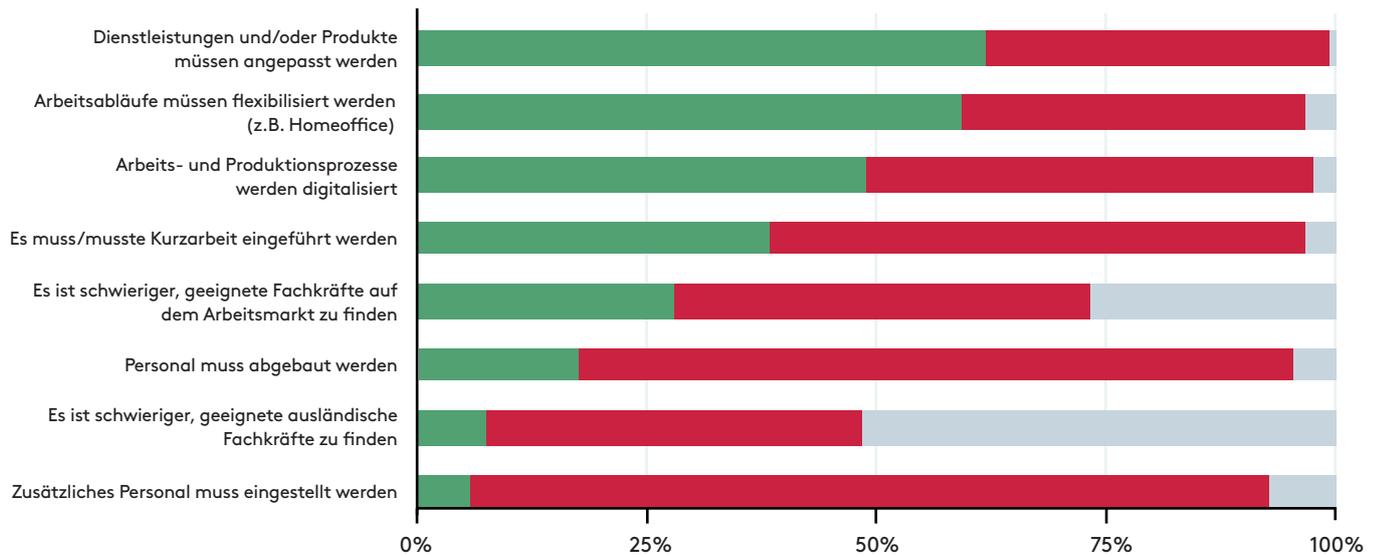


Abb. 2:
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Betrieb (N = 121)

trifft zu trifft nicht zu keine Angabe

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen zudem darauf hin, dass sich infolge der Pandemie die Kompetenzanforderungen an die Mitarbeitenden bei vielen KMU verändert haben (vgl. Abbildung 3). Ein Drittel der befragten KMU geben an, dass ihre Mitarbeitenden aufgrund der Pandemie neue und/oder andere Kompetenzen brauchen. 15% können dies nicht beantworten, was darauf hindeutet, dass es für einige KMU schwierig ist, die Entwicklungen in diesem Bereich einzuschätzen. Die Hälfte der Unternehmen stellt keine Veränderung fest.

Brauchen die Mitarbeitenden in Ihrem Betrieb aufgrund der Corona-Pandemie neue/andere Kompetenzen?

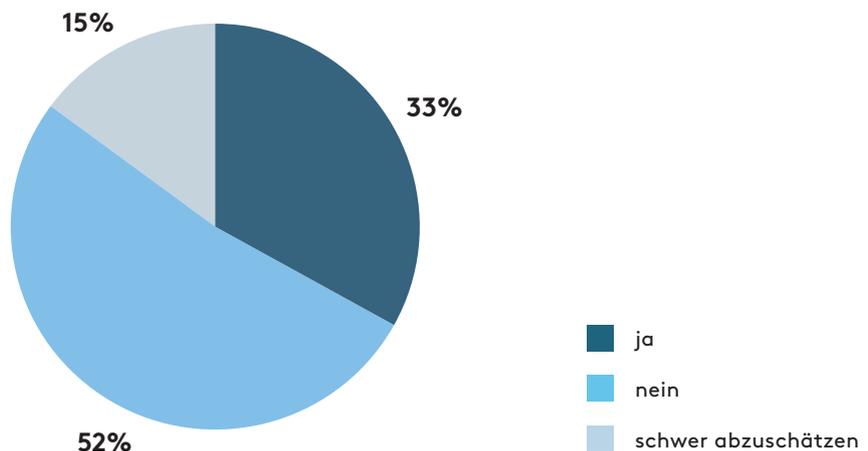


Abb. 3:
Bedarf an neuen/anderen Kompetenzen der Mitarbeitenden (N = 121)

Die Pandemie hat sich gemäss einer Mehrheit der Befragten stark bis sehr stark auf die Kompetenzen für das agile Arbeiten (60%) und die sozialen und kommunikativen Kompetenzen (59 %) ausgewirkt (vgl. Abbildung 4).³ 43 % der Befragten stellte zudem starke Auswirkungen auf die digitalen Kompetenzen fest.

Wie stark wirkt sich die Corona-Pandemie auf folgende Kompetenzfelder in Ihrem Betrieb aus?

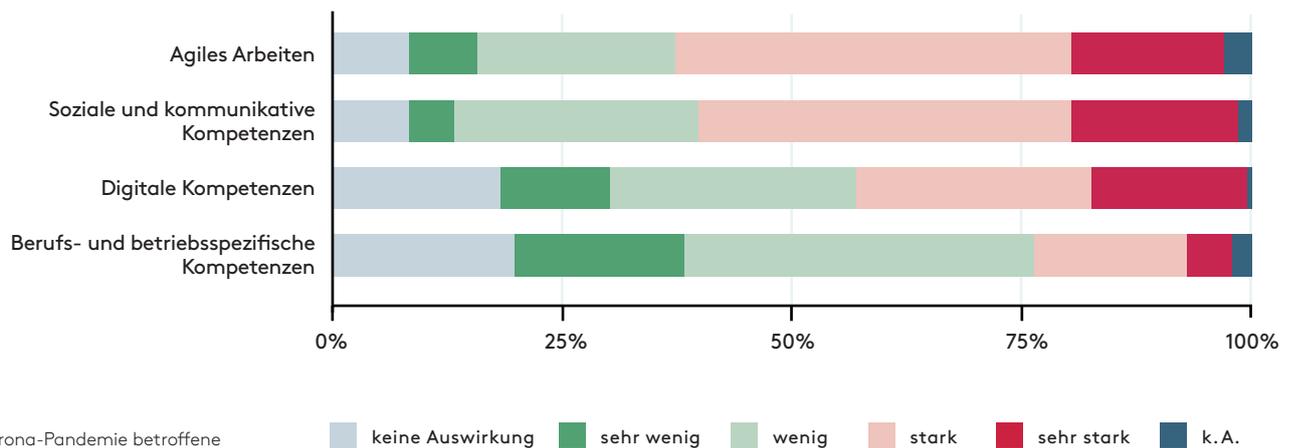


Abb. 4:
Von der Corona-Pandemie betroffene Kompetenzfelder (N = 121)

3 Steigender Weiterbildungsbedarf

Gemäss Definition in der vorliegenden Studie besteht der Weiterbildungsbedarf eines Unternehmens darin, dass Mitarbeitende neue Kompetenzen erwerben oder bestehendes Wissen erweitern sollten, um den Anforderungen im Unternehmen zu begegnen. Vor dem Hintergrund steigender Kompetenzanforderungen in 33% der befragten KMU überrascht es nicht, dass ein Drittel angibt, der Weiterbildungsbedarf sei gestiegen (vgl. Abbildung 5). Ein Umfrageteilnehmer erläutert, dass «die Anpassungen und rasante Digitalisierung gewisser Bereiche von den Mitarbeitenden sehr viel fordern». Bei 59% ist der Weiterbildungsbedarf gleich geblieben. Hierzu meint ein Umfrageteilnehmer, Weiterbildung habe «bei uns im Detailhandel zumindest nicht an Stellenwert gewonnen durch Corona. Das heisst, die Wichtigkeit insgesamt ist unverändert». In 4% der Fälle ist der Weiterbildungsbedarf gesunken.⁴

³ Das agile Arbeiten zeichnet sich auf Unternehmens- oder Teamebene vor allem durch ein schrittweises Vorgehen, hohe Autonomie von Teams oder Mitarbeitenden und einen klaren Kundenfokus aus. Vgl. «Was bedeutet agiles Arbeiten?». Marc Thiel Consulting (Stand: Januar 2021). <<https://marcthiel.de/blog/was-bedeutet-agiles-arbeiten/>>

⁴ Aufgrund geringer Fallzahlen können wir in dieser Studie keine differenzierten Aussagen über die Entwicklung des Weiterbildungsbedarfs in einzelnen Branchen machen. Einzig im Baugewerbe weist mit 95% klar die grosse Mehrheit der KMU einen unveränderten Weiterbildungsbedarf auf (N = 19).

Wie verändert die Corona-Pandemie den Weiterbildungsbedarf in Ihrem Betrieb? Der Weiterbildungsbedarf ist...

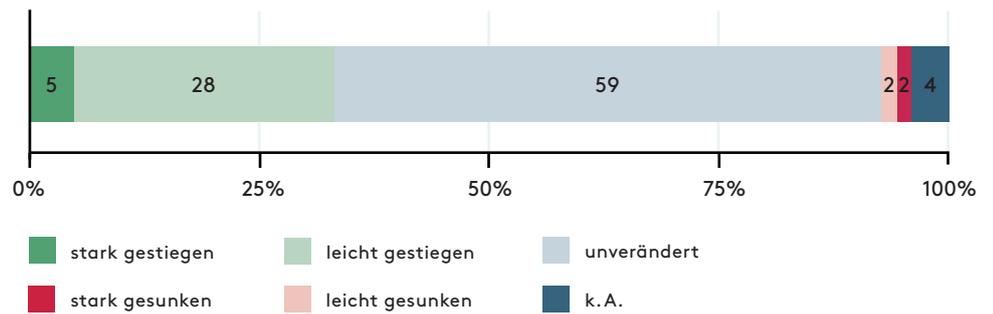


Abb. 5:
Veränderung des Weiterbildungsbedarfs
(N = 121)

Rund 40% der Umfrageteilnehmenden finden auf dem Weiterbildungsmarkt die passenden Angebote, um ihren Bedarf zu decken (vgl. Abbildung 6). Bei weiteren knapp 40% trifft dies eher zu. Ein Fünftel gibt an, dass die Angebote ihrem Bedarf eher nicht entsprechen, während lediglich bei 1% der Bedarf überhaupt nicht gedeckt ist.

Finden Sie auf dem Weiterbildungsmarkt die Angebote, die dem Bedarf Ihres Betriebs entsprechen?

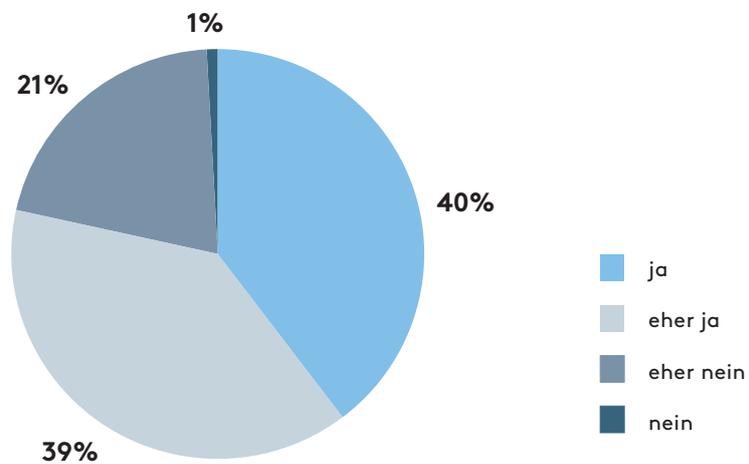


Abb. 6:
Deckung des Weiterbildungsbedarfs
durch bestehendes Angebot (N = 116)

Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, dass ein Teil des Weiterbildungsbedarfs in der Pandemie gedeckt werden konnte, da viele Weiterbildungsangebote auf online umgestellt wurden. Über die Hälfte der befragten KMU (55%) gibt an, vermehrt digitale Weiterbildungsangebote zu nutzen, bei weiteren 9% ist dies in Planung (vgl. Abbildung 7).

Nutzen Sie infolge der Corona-Pandemie vermehrt digitale Weiterbildungsangebote?

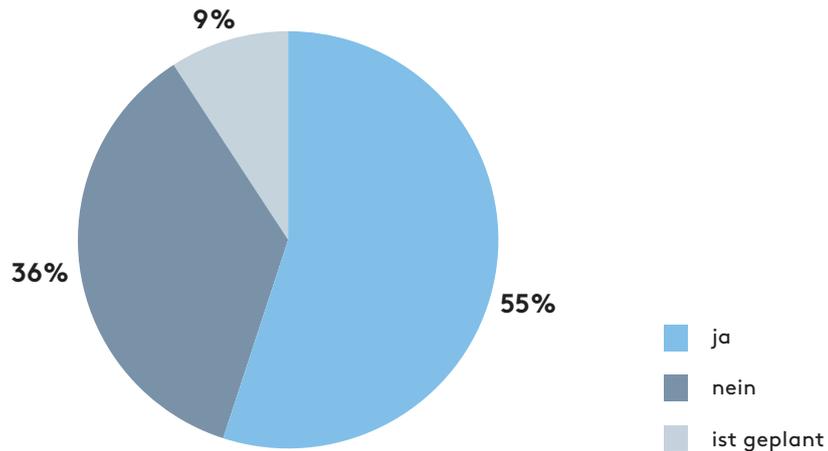


Abb. 7:
Nutzung digitaler Weiterbildungs-
angebote (N = 120)

Zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs gibt die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass sie mehr Wissen über die Kompetenzen der Zukunft brauchen (vgl. Abbildung 8). Bedarf besteht auch bei der IT-Infrastruktur sowie der finanziellen Unterstützung.

Was brauchen Sie infolge der Corona-Pandemie, um den Weiterbildungsbedarf in Ihrem Betrieb zu decken? (Mehrfachselektion möglich)

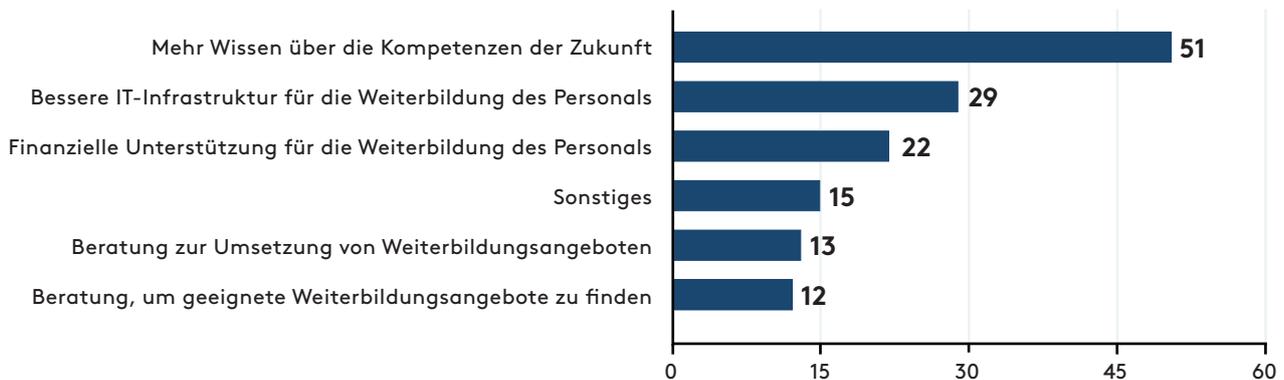


Abb. 8:
Benötigte Unterstützung zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs?
(N = 99, Anzahl Nennungen, Mehrfachselektion)

Die Umfrageteilnehmenden wurden gefragt, wie ein Weiterbildungsangebot aussehen müsse, um ihrem aktuellen Bedarf zu entsprechen. Von den 42 Befragten, welche die offen formulierte Frage beantwortet haben, geben 12 an, dass sie vermehrt digitale Angebote wünschen. Zwei brauchen Weiterbildungsangebote, die die digitalen Kompetenzen fördern: «In allen bestehenden Weiterbildungsangeboten sollte ein Informatikteil eingebaut werden. Grundsätzlich.»

Weitere mehrmals genannte Aspekte sind, dass die Weiterbildungsangebote thematisch und zeitlich fokussiert, flexibel, aktuell und praxisnah umgesetzt werden. Ein Umfrageteilnehmer formulierte es wie folgt: «Online, schneller Zugriff, kurze Zeiten, angewandtes Wissen, wenn möglich kostenlos.»

Zwei Umfrageteilnehmer geben an, dass ihr Bedarf bereits über brancheninterne Angebote gedeckt ist. Zwei weitere heben die Rolle von Netzwerken hervor, einer begründet dies damit, dass der Fokus erhöht werden kann: «Sehr spezifisch, am besten sind Communities, die in derselben Situation sind.»

4 Stagnierende Weiterbildungsausgaben

Die Weiterbildungsaktivität – darunter fallen alle Aktivitäten, die das primäre Ziel verfolgen, dass Mitarbeitende neue Kompetenzen erwerben resp. bestehendes Wissen erweitern – ist etwas weniger stark gestiegen als der Bedarf. 26% der befragten KMU haben 2020 tatsächlich mehr Weiterbildungen durchgeführt als ursprünglich geplant (vgl. Abbildung 9). Bei 58% hat sich die Weiterbildungsaktivität nicht verändert, bei 14% ist sie gesunken.

Wie verändert die Corona-Pandemie den Weiterbildungsbedarf in Ihrem Betrieb? Der Weiterbildungsbedarf ist...

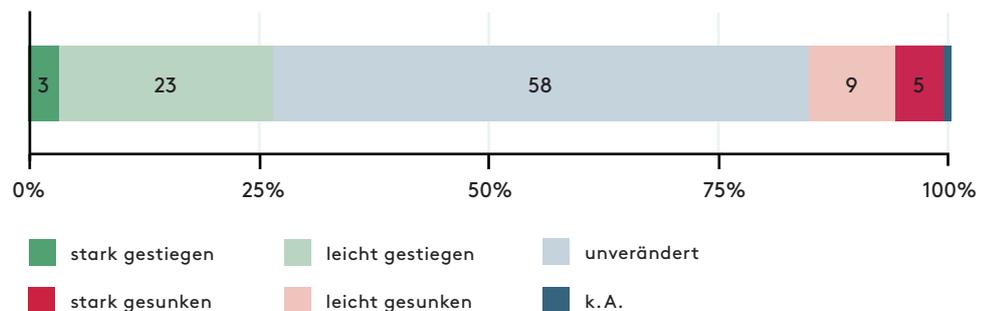


Abb. 9:
Veränderung der Weiterbildungsaktivität im
KMU (N = 117)

Dass die Weiterbildungsaktivität etwas weniger stark gestiegen ist als der Bedarf, lässt sich darauf zurückführen, dass nur 70% der KMU mit einem erhöhten Bedarf auch tatsächlich ihre Weiterbildungsaktivität erhöht haben, während die Aktivität bei 20% unverändert geblieben ist und bei 10% sogar abgenommen hat (vgl. Abbildung 10).⁵ Bei einem Grossteil der KMU mit unverändertem Weiterbildungsbedarf hat sich auch die Aktivität nicht verändert, allerdings ist auch in dieser Gruppe bei 13% der Unternehmen die Aktivität gesunken.

⁵ Aufgrund der geringen Anzahl Beobachtungen beim gesunkenen Bedarf (2 Nennungen) muss diese Grafik mit Vorsicht interpretiert werden.

Entwicklung der Weiterbildungsaktivität bei verändertem Weiterbildungsbedarf.

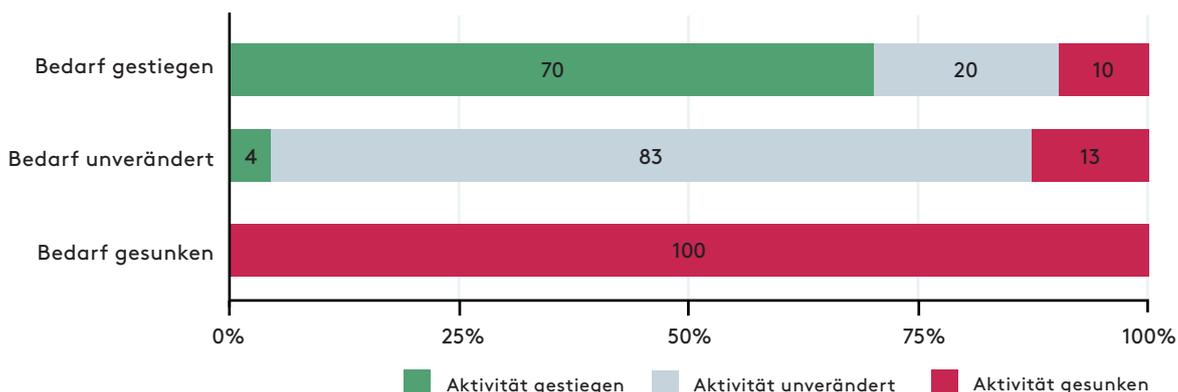


Abb. 10:
70% der KMU mit erhöhtem Weiterbildungsbedarf haben ihre Aktivität erhöht (N = 111)

Dass die Weiterbildungsaktivität nicht in gleichem Masse zugenommen hat wie der Bedarf, zeigt sich insbesondere bei der Entwicklung der Weiterbildungsausgaben. In der Befragung wurde zwischen internen und externen Weiterbildungsausgaben unterschieden. Interne Weiterbildungen umfassen Angebote, die im Wesentlichen vom Unternehmen selbst ausgearbeitet und geleitet werden, während externe Weiterbildungen von einer anderen Organisation umgesetzt werden.

Wie unsere Ergebnisse zeigen, haben viele KMU insbesondere bei der Nutzung externer Weiterbildungsangebote gespart: 28% der befragten Unternehmen haben ihre Ausgaben für externe Weiterbildungen gesenkt und nur 9% haben sie erhöht (vgl. Abbildung 11).⁶

Wie hat sich die Corona-Pandemie auf die Ausgaben für externe Weiterbildungen ausgewirkt (im Verhältnis zu den für 2020 geplanten Ausgaben)?

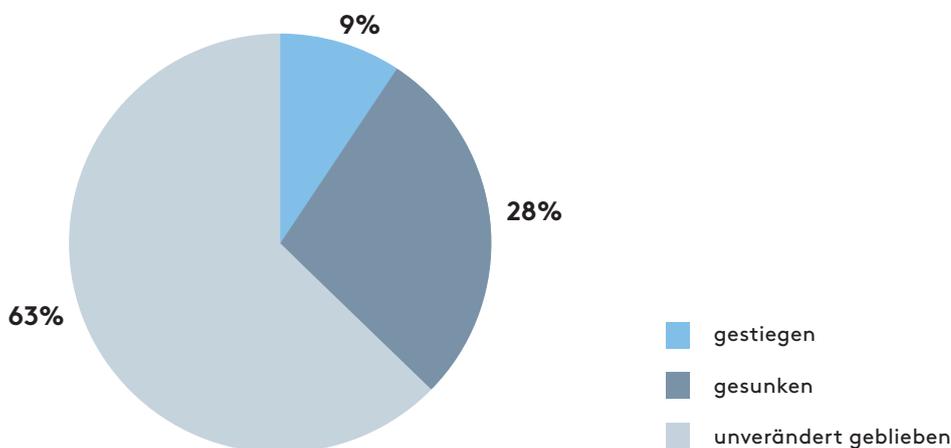


Abb. 11:
Auswirkungen auf die externen Weiterbildungsausgaben (N = 118)

⁶ Die Entwicklung steht im Verhältnis zu den für 2020 geplanten Ausgaben.

Differenziert man diese Entwicklung nach der Veränderung des Weiterbildungsbedarfs, so zeigt sich, dass nur 23% der KMU, deren Weiterbildungsbedarf gestiegen ist, ihre Ausgaben für externe Weiterbildungen erhöht haben (vgl. Abbildung 12). Ein Viertel der KMU, deren Bedarf gestiegen ist, haben ihre Ausgaben für externe Weiterbildungen sogar gesenkt, während rund die Hälfte die Ausgaben unverändert beibehalten haben.

Entwicklung der externen Weiterbildungsausgaben bei verändertem Weiterbildungsbedarf.

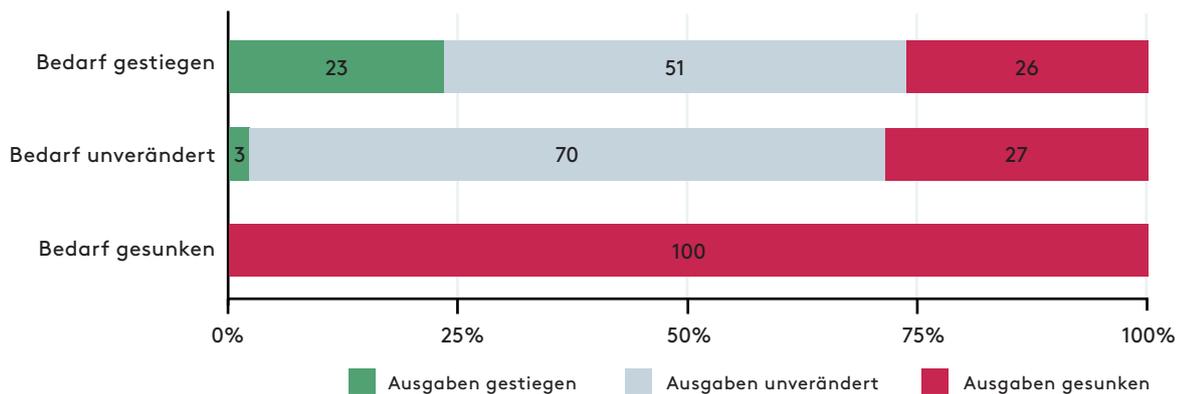


Abb. 12:
23% der KMU mit höherem Weiterbildungsbedarf haben externe Ausgaben gesteigert (N = 113)

Wie Abbildung 13 zeigt, sind die Ausgaben für interne Weiterbildungen weniger stark von der Corona-Pandemie betroffen gewesen als für externe Weiterbildungen, stagnieren aber ebenfalls. Bei 20% der befragten KMU sind die Ausgaben für interne Weiterbildungen gestiegen, 19% haben die Ausgaben gesenkt.

Wie hat sich die Corona-Pandemie auf die Ausgaben für interne Weiterbildungen ausgewirkt (im Verhältnis zu den für 2020 geplanten Ausgaben)?

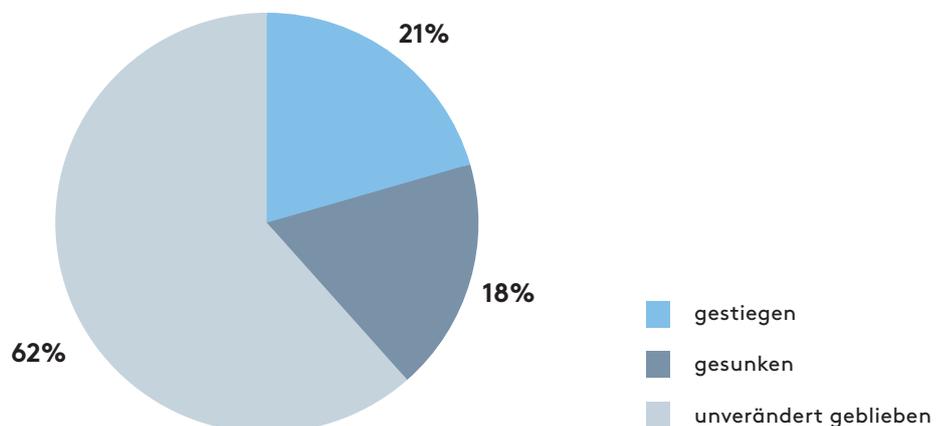


Abb. 13:
Auswirkungen auf die internen Weiterbildungsausgaben (N = 117)

Es haben denn auch mehr KMU mit steigendem oder unverändertem Weiterbildungsbedarf ihre Ausgaben für interne Weiterbildungen gesteigert. Wie in Abbildung 14 deutlich wird, haben 36% der KMU mit gestiegenem und 14% mit unverändertem Bedarf ihre Ausgaben für interne Weiterbildungen erhöht.⁷ Aber auch bei den internen Weiterbildungen haben einige KMU trotz gestiegenem respektive unverändertem Bedarf ihre Ausgaben gesenkt.

Entwicklung der internen Weiterbildungsausgaben bei verändertem Weiterbildungsbedarf.

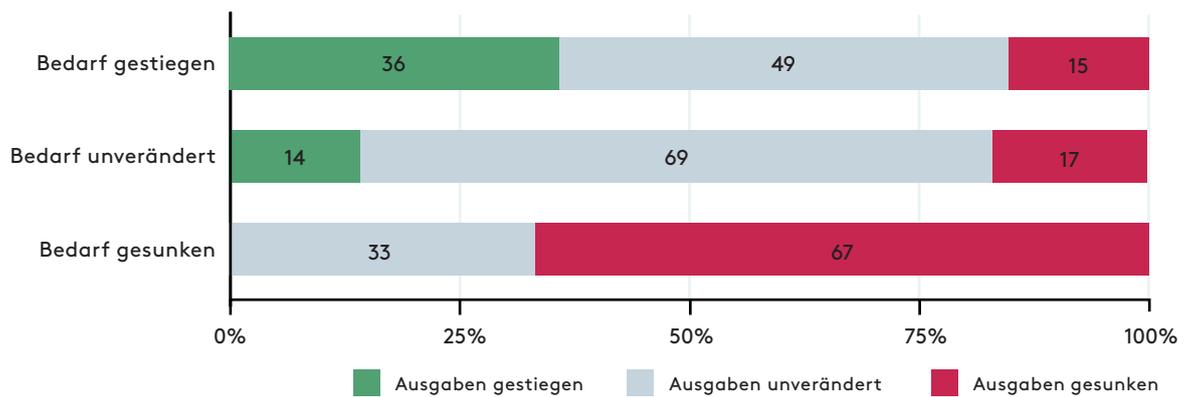


Abb. 14:
36% der KMU mit gestiegenem Weiterbildungsbedarf haben ihre Ausgaben für interne Weiterbildungen erhöht (N = 112)

⁷ Aufgrund der geringen Anzahl Beobachtungen beim gesunkenen Bedarf (2 Nennungen) muss diese Grafik mit Vorsicht interpretiert werden.

5 Fazit

Basierend auf den soeben erläuterten Ergebnissen lassen sich folgende Schlüsse bezüglich der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung in KMU ziehen:

- Pandemie beeinflusst Kompetenzanforderungen in KMU
Zwei Drittel der befragten Unternehmen geben an, dass die Weiterbildung wichtig sei, um mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie umzugehen. Dies hängt unter anderem mit steigenden Kompetenzanforderungen in den Unternehmen zusammen. Ein Drittel der befragten KMU geben an, dass ihre Mitarbeitenden aufgrund der Pandemie neue und/oder andere Kompetenzen brauchen. Die Pandemie hat sich insbesondere auf die Kompetenzen für das agile Arbeiten (60%) und die sozialen und kommunikativen Kompetenzen (59%) ausgewirkt. 43% der Befragten stellt zudem starke bis sehr starke Auswirkungen auf die digitalen Kompetenzen fest.
- Steigender Weiterbildungsbedarf wird teilweise gedeckt
Bei 33% der KMU ist der Weiterbildungsbedarf infolge der Pandemie gestiegen, während er bei 59% gleich geblieben und bei 4% gesunken ist. Die Weiterbildungsaktivität ist etwas weniger stark gestiegen als der Bedarf. Nur 70% der KMU mit einem erhöhten Bedarf haben auch tatsächlich ihre Weiterbildungsaktivität erhöht, während die Aktivität bei 20% unverändert geblieben ist und bei 10% sogar abgenommen hat. Zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs haben fast die Hälfte der befragten Unternehmen angegeben, dass sie mehr Wissen über die Kompetenzen der Zukunft brauchen. Unterstützungsbedarf besteht auch bei der IT-Infrastruktur sowie der Finanzierung.
- Grössere Einsparungen bei den externen Weiterbildungsausgaben
Die nur teilweise Deckung des Weiterbildungsbedarfs spiegelt sich auch in der Entwicklung der Weiterbildungsausgaben. Insbesondere bei der Nutzung externer Weiterbildungsangebote wurde gespart: 28% der befragten Unternehmen haben ihre Ausgaben für externe Weiterbildungen gesenkt, 63% belassen sie unverändert und nur 9% haben sie erhöht. Differenziert man diese Entwicklung nach der Veränderung des Weiterbildungsbedarfs, so zeigt sich, dass weniger als ein Viertel der KMU, deren Weiterbildungsbedarf gestiegen ist, ihre Ausgaben für externe Weiterbildungen erhöht haben.
- Gute Angebotsdeckung auch dank digitalen Weiterbildungen
Das bestehende Weiterbildungsangebot vermag bei einem Grossteil der KMU den Bedarf ganz (40%) oder teilweise (40%) zu decken. Ein Fünftel gibt an, dass die Angebote ihrem Bedarf eher nicht entsprechen. Nur bei 1% ist der Bedarf überhaupt

nicht gedeckt. 55% der KMU nutzen infolge der Pandemie vermehrt digitale Weiterbildungsangebote, bei weiteren 9% ist dies in Planung. Zudem wünschen sich viele KMU thematisch und zeitlich fokussierte, flexible, aktuelle und praxisnahe Weiterbildungsangebote.

Die Erkenntnisse der vorliegenden Studie bestätigen, dass Schweizer KMU eine hohe Bereitschaft aufweisen, ihr Personal weiterzubilden⁸. Das Weiterbildungsangebot konnte diesem Bedarf, insbesondere dank Onlineangeboten, auch während der Corona-Pandemie relativ gut begegnen. Zugleich sind die Anforderungen an die Kompetenzen der Mitarbeitenden infolge der Pandemie gestiegen, wobei insbesondere die Bereiche Kommunikation und Agilität betroffen sind. Der daraus resultierende zusätzliche Weiterbildungsbedarf wurde jedoch nur teilweise gedeckt. Dies kann einerseits mit Sparmassnahmen erklärt werden. Um den negativen Effekten der Krise zu begegnen, haben viele KMU Massnahmen zur Kostensenkung ergriffen,⁹ was sich auch bei den Weiterbildungsinvestitionen bemerkbar macht: insbesondere bei den externen Angeboten wurde gespart. Zudem bedarf rund ein Viertel der befragten Unternehmen finanzielle Unterstützung für die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Ein weiterer Aspekt der teilweisen Bedarfsdeckung ist, dass ein grosser Wissensbedarf besteht hinsichtlich der Kompetenzen der Zukunft. Bei rund der Hälfte der KMU herrscht Unsicherheit darüber, welche Fähigkeiten ihre Mitarbeitenden in Zukunft brauchen. Hier ist auch für künftige Forschungstätigkeiten anzuknüpfen, um entsprechende Unterstützung bei der Deckung des Weiterbildungsbedarfs anbieten zu können.

⁸ BFS 2017.

⁹ Vgl. Bergmann/Rychener 2021, S. 21.

Anhang

Zu welcher Branche zählt Ihr Betrieb?

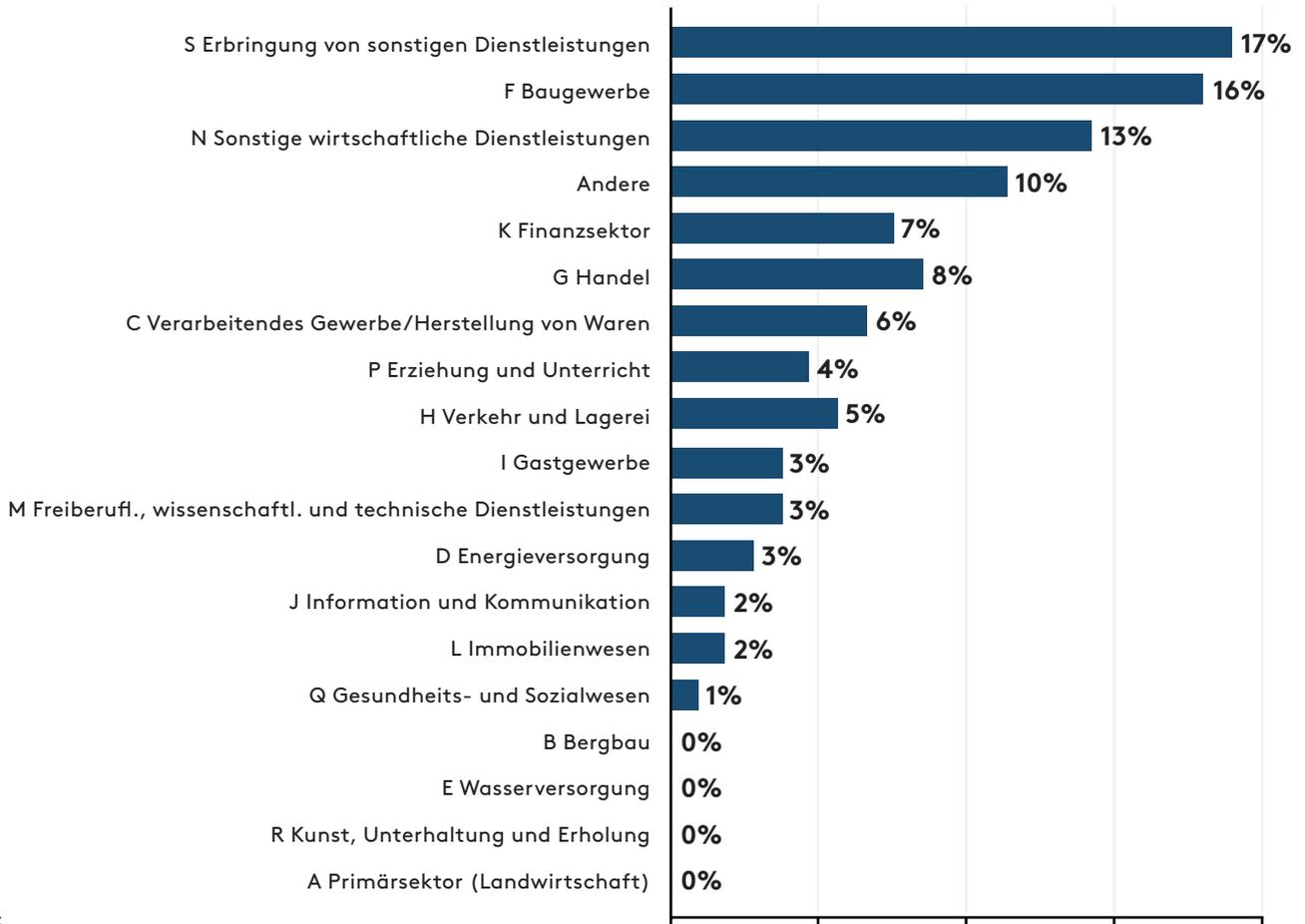


Abb. 15:
KMU nach Branchen (N = 106)

Wie viele Mitarbeitende sind in Ihrer Einrichtung beschäftigt (fest angestellte Mitarbeitende und im Betrieb tätige Inhaber/-innen)

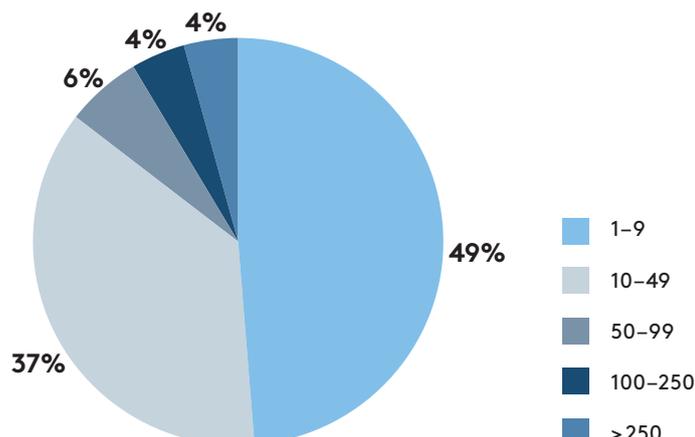


Abb. 16:
Anzahl Mitarbeitende (N = 117)

In welchen Sprachregionen ist Ihr Betrieb tätig?
(Mehrfachselektion möglich)

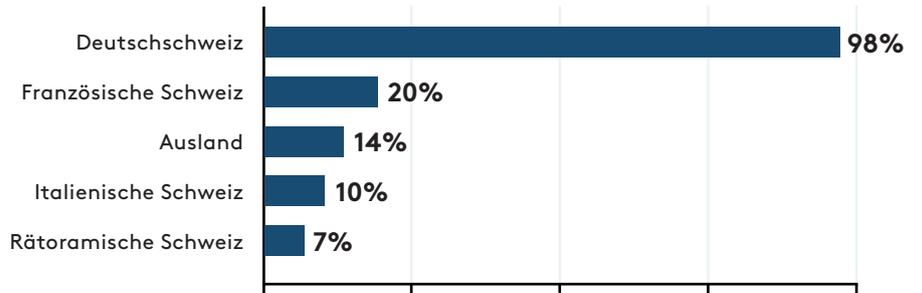


Abb.17:
Tätigkeit nach Sprachregionen (N = 117)

In welcher Funktion sind Sie in Ihrem Betrieb tätig?

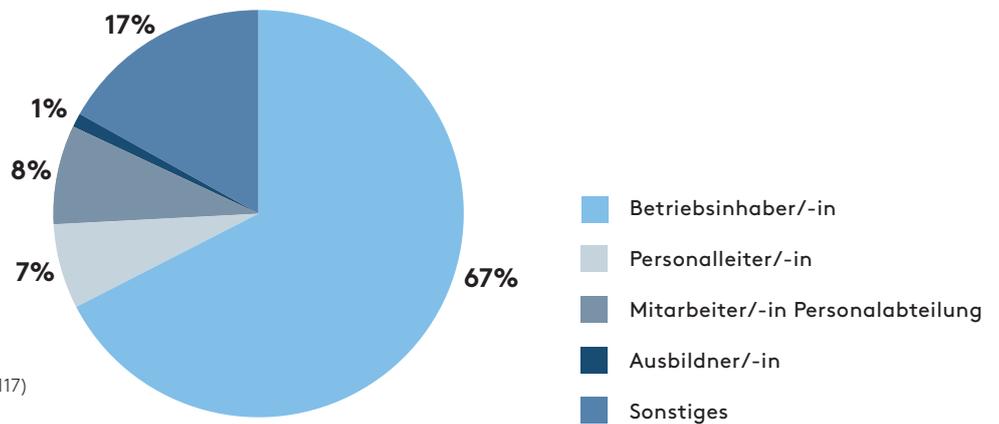


Abb. 18:
Funktion der Umfrageteilnehmenden (N = 117)

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.....	4	Abb. 10.....	10
Relevanz der Weiterbildung während der Corona-Pandemie (N = 119)		70% der KMU mit erhöhtem Weiterbildungsbedarf haben ihre Aktivität erhöht (N = 111)	
Abb. 2.....	5	Abb. 11.....	10
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Betrieb (N = 121)		Auswirkungen auf die externen Weiterbildungsausgaben (N = 118)	
Abb. 3.....	5	Abb. 12.....	11
Bedarf an neuen/anderen Kompetenzen der Mitarbeitenden (N = 121)		23% der KMU mit höherem Weiterbildungsbedarf haben externe Ausgaben gesteigert (N = 113)	
Abb. 4.....	6	Abb. 13.....	11
Von der Corona-Pandemie betroffene Kompetenzfelder (N = 121)		Auswirkungen auf die internen Weiterbildungsausgaben (N = 117)	
Abb. 5.....	7	Abb. 14.....	12
Veränderung des Weiterbildungsbedarfs (N = 121)		36% der KMU mit gestiegenem Weiterbildungsbedarf haben ihre Ausgaben für interne Weiterbildungen erhöht (N = 112)	
Abb. 6.....	7	Abb. 15.....	16
Deckung des Weiterbildungsbedarfs durch bestehendes Angebot (N = 116)		KMU nach Branchen (N = 106)	
Abb. 7.....	8	Abb. 16.....	16
Nutzung digitaler Weiterbildungsangebote (N = 120)		Anzahl Mitarbeitende (N = 117)	
Abb. 8.....	8	Abb. 17.....	17
Benötigte Unterstützung zur Deckung des Weiterbildungsbedarfs (N = 99)		Tätigkeit nach Sprachregionen (N = 117)	
Abb. 9.....	9	Abb. 18.....	17
Veränderung der Weiterbildungsaktivität (N = 117)		Funktion der Umfrageteilnehmenden (N = 117)	

Literaturverzeichnis

Bergmann, Heiko/Rychener, Michael (2021): Die finanzielle Stabilität von KMU im Kanton Zürich in der Corona-Krise. Ergebnisse einer Befragung von KMU. Forschungsbericht KMU-HSG, Universität St.Gallen.

Bundesamt für Statistik BFS (2017): Weiterbildung in Unternehmen (Stand: Januar 2021). <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/weiterbildung/unternehmen.html>

Gurtner, Sebastian/Hietschold, Nadine (2020): Auswirkungen der Corona-Krise auf Schweizer KMU. Studienbericht, Berner Fachhochschule Wirtschaft, Institut Innovation & Strategic Entrepreneurship.

«Was bedeutet agiles Arbeiten?». Marc Thiel Consulting (Stand: Januar 2021). <https://marcthiel.de/blog/was-bedeutet-agiles-arbeiten/>

Impressum

Autorin

Sofie Gollob, Historikerin MA, Projektleiterin
Forschung und Grundkompetenzen SVEB,
Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik,
Weiterbildung in KMU, Grundkompetenzen.
sofie.gollob@alice.ch

Projektgruppe

Martina Fleischli, Berufsbildung MSc., Projekt-
leiterin Forschung und Internationales, SVEB,
Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik,
Internationales, Grundkompetenzen.
martina.fleischli@alice.ch

Saambavi Poopalapillai, Soziologin Msc.,
Projektleiterin Forschung und Internationales,
Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildungsstatistik,
Internationales, Digitalisierung.
saambavi.poopalapillai@alice.ch

Kooperationspartner

Schweizerischer Gewerbeverband sgv
www.sgv-usam.ch

KMU next
www.kmunext.ch

digitalswitzerland
www.digitalswitzerland.com

Layout

Ursina Völlm, Martina Walthert
mit Patrizia Bürkli

Bezug

www.alice.ch/shop

Copyright

Beim SVEB. Wiedergabe unter Angabe der Quelle
für nichtkommerzielle Nutzung gestattet.

Bibliographische Angabe

Gollob, Sofie (2021): Auswirkungen der
Corona-Pandemie auf die Weiterbildung in
kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).
Zürich: SVEB.