



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Mittelstand-
Digital 

Digitale Bildung

Themenheft Mittelstand-Digital

Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
10115 Berlin
www.bmwi.de

Stand

Juli 2016

Druck

WIRmachenDruck GmbH, Backnang

Text, Redaktion

LoeschHundLiepold Kommunikation GmbH, Berlin

Gestaltung und Produktion

LoeschHundLiepold Kommunikation GmbH, Berlin

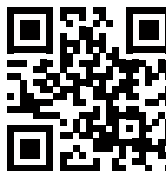
Bildnachweis

Titel: industrieblick – Fotolia.com, Dr. Franz Büllingen (S. 4),
it's OWL (S. 8, 9), Schreinerei Rönnefarth GmbH & Co. KG (S. 11, 13),
Michael Fuchs – www.michaelfuchs-fotografie.de (S. 15),
Papier LIEBL GmbH (S. 16), Ralf Franke, Bundesministerium für
Wirtschaft und Energie (S. 17), WavebreakMediaMicro – Fotolia.com
(S. 18), Prof. Dr. Winfried Krieger (S. 22), EffizienzCluster Manage-
ment GmbH (S.24), goodluz – Fotolia.com (S. 26)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit
des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.
Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum
Verkauf bestimmt. Nicht zulässig sind die Verteilung
auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen
der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder
Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.



Das Bundesministerium für Wirtschaft und
Energie ist mit dem audit berufundfamilie®
für seine familienfreundliche Personalpolitik
ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von
der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative
der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.



Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmwi.de

Zentraler Bestellservice:

Telefon: 030 182 722 72
Bestellfax: 030 181 027 227 21

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

der digitale Wandel verändert unsere Gesellschaft, unsere Wirtschaft und unser Arbeitsleben. Neue Aufgaben und Berufe entstehen. Sie gehen mit neuen Anforderungen an die Qualifikation von Fachkräften einher. Deshalb braucht Deutschland eine Bildungsoffensive: Sie muss die Auszubildenden und Fachkräfte von heute auf die Aufgaben von morgen vorbereiten. Im digitalen Zeitalter ist kontinuierliche Qualifizierung unerlässlich, das betrifft auch kleine und mittlere Unternehmen. Viele von ihnen gehen bereits voran, andere zögern noch. Einige schrecken vor den vermeintlich hohen Kosten zurück und zweifeln, welches Qualifizierungsangebot zu ihrem Betrieb passt.

Mittelstand-Digital, der Förderschwerpunkt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), unterstützt kleine und mittlere Betriebe kostenlos, mit anbieterneutralen Informationen und konkreten Konzepten auf dem Weg ins digitale Zeitalter.

Mit diesem Themenheft wollen wir Ihnen einen Überblick über die Bedeutung und Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterbildung im digitalen Zeitalter

verschaffen. Wir gehen der Frage nach, warum es überhaupt einer Bildungsoffensive bedarf – und klären, welche Kompetenzen und Fähigkeiten künftig wichtig werden. Zudem stellen wir Ihnen Erfolgsbeispiele aus der Praxis vor: Wir zeigen, wie Handwerksbetriebe ihre Mitarbeiter fit für die digitale Zukunft machen. Wir lassen Ingenieure aus mittelständischen Betrieben erzählen, warum und wie sie sich fortbilden. Wir fragen Unternehmer, wie sie den digitalen Wandel in ihren Betrieben mit Qualifizierungsmaßnahmen flankieren. Und wir lassen uns erklären, was künftig für Ausbilder und Berufsschullehrer wichtig wird.

Wir haben mit Experten zur Frage gesprochen, warum Führungskräfte gefordert sind und was sie tun können, um die Entwicklung digitaler Kompetenzen in ihren Unternehmen zu unterstützen. Zudem erörtern wir, welche Angebote zur Qualifizierung die Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren anbieten. Zuletzt widmen wir uns der Frage, wie Qualifizierung 4.0 konkret funktioniert – und stellen fest, dass die Voraussetzungen im Mittelstand denkbar günstig sind.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre,
Ihr Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

IM GESPRÄCH

Digitale Bildung ist Change Management

Dr. Winfried Krieger ist Professor für Beschaffung, Logistik & Supply Chain Management an der Hochschule Flensburg und beschäftigt sich im Rahmen der Mittelstand 4.0-Agentur Kommunikation mit Fragen der digitalen Bildung. Im Gespräch erläutert er, welche Rolle den Führungskräften gerade in kleinen und mittleren Unternehmen bei der Digitalisierung zukommt, wie der digitale Transformationsprozess gemanagt werden muss und mit welchen Maßnahmen die digitalen Kompetenzen der Führungskräfte entwickelt werden können.



Herr Professor Dr. Krieger, was sind die größten Herausforderungen bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen in Unternehmen?

Viele Unternehmer, Führungskräfte und Mitarbeiter in kleinen und mittleren Betrieben erleben den digitalen Wandel als erhebliche Veränderung und sehr häufig auch als Bedrohung. Wir machen die Erfahrung, dass dabei die Veränderungen selbst nicht das Problem sind, sondern die damit verknüpften Unsicherheiten. Aber Sicherheit zu geben, ist doch elementare Aufgabe jeder Führungskraft. Häufig mangelt es trotzdem an aktiver und strukturierter Führung im Veränderungsprozess.

„Die digitale Transformation in Unternehmen erfordert ein umfassendes Change-Management.“

Das heißt, Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung zu?

Ja, unbedingt. Wenn wir über Digitalisierung sprechen, dann sprechen wir über fundamentale Anpassungs- und Veränderungsnotwendigkeiten in den Unternehmen – und diese müssen zuvorderst von den Führungskräften der Unternehmen angestoßen werden. Sie sind sowohl Treiber und Manager dieses Prozesses als auch Vorbild für die Mitarbeiter. Dabei ist viel weniger entscheidend, dass die Führungskraft alle notwendigen digitalen Kompetenzen besitzt, sondern vielmehr, dass sie die Offenheit und den Willen zur aktiven Gestaltung dieser Veränderungen vorlebt.



„Nur Viel hilft nicht viel. Es bedarf passgenauer Weiterbildungs-, Trainings- und Lernangebote.“

Warum fällt es Führungskräften oft so schwer, sich auf diese digitalen Veränderungen einzustellen und zu lernen damit aktiv umzugehen?

Vielen Betrieben geht es gut und der unmittelbare Bedarf für Maßnahmen zur digitalen Transformation wird nicht gesehen. Dann sind „Industrie 4.0“ oder „Digitalisierung“ abstrakt und scheinen weit weg von der Arbeitsrealität in den Betrieben. Und gerade in Unternehmen, in denen Arbeits- und Produktionsprozesse von großer Kontinuität geprägt sind, fällt es schwer, den Schalter umzulegen – nur weil von der Ferne zu hören ist, dass die Digitalisierung auch sie betrifft; und das Tagesgeschäft muss ja auch stets sichergestellt bleiben.

Also was können diese Unternehmen tun?

Es geht nicht darum, von heute auf morgen den Schalter umzulegen. Wichtig ist, dass in der Geschäftsführung die Bedeutung des Themas erkannt wird und die Führungskräfte befähigt werden, diesen Prozess zu gestalten. Das ist ein langfristiger Prozess, der in vielen kleinen Schritten erfolgt. Der erste Schritt muss die Konsequenzen der Digitalisierung für das eigene Geschäftsmodell klären. Zur Unterstützung ist es dann nicht damit getan, den Unternehmen möglichst viele Informationen zur Digitalisierung bereit zu stellen – viel hilft nicht viel. Weiterbildungs- und Trainingsangebote müssen die Führungskräfte genau dort abholen, wo sie im Moment stehen.

Welche Formate können helfen, digitale Kompetenzen zu entwickeln?

Die Hochschule Flensburg als Teil der Mittelstand 4.0-Agentur Kommunikation konzentriert sich auf Blended Learning Formate für Fach- und Führungskräfte – eine Mischung aus Präsenzveranstaltungen und eLearning. Dieses Format verbindet Seminare, eLearning, Web- und Telefonkonferenzen miteinander und bietet den Teilnehmern damit unterschiedlichste Lern- und Interaktionsmöglichkeiten. Die Kursdauer von rund zwei Wochen sichert dabei die nachhaltige Verknüpfung mit den jeweiligen Unternehmenswelten der Führungskräfte.

Können Sie ein Beispiel nennen, wo es erfolgreich gelungen ist, die digitalen Kompetenzen in einem kleinen oder mittleren Betrieb zu stärken?

Ein gelungenes Beispiel für die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in neuen digitalen Themen ist die All for One Steeb AG. Das Systemhaus mit etwa 1.300 Mitarbeitern hat im Bereich der cloudbasierten ERP-Systeme in den letzten Jahren Blended-Learning-Kurse für seine mittelständischen Kunden sehr erfolgreich genutzt. Die Akzeptanz und nachhaltige Wirksamkeit dieser offenen Kurse ist beeindruckend positiv.

