

Unterstützungsbedarfe von Lausitzer KMU

Ergebnisse der Akteursanalyse

Im Rahmen der Akteursanalyse wurden regionale Akteure zu den **spezifischen Unterstützungsbedarfen** kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) befragt. Unterstützungsbedarfe unterscheiden sich von übergeordneten Transformationsherausforderungen durch ihren *stärkeren Praxisbezug* und zeigen Bereiche, in denen KMU aus Sicht der Befragten gezielt gestärkt werden könnten. Die Ergebnisse werden hier im Überblick dargestellt.

Die Interviews verdeutlichen: Viele Betriebe sind zwar bereit, sich weiterentwickeln, sind jedoch stark durch *Fachkräftemangel, unklare Orientierung und interne Entwicklungsbedarfe* wie Strategie, Zuständigkeiten und Unternehmenskulturen eingeschränkt. Diese Faktoren prägen die Handlungsmöglichkeiten wesentlich und bestimmen, welche Unterstützung als notwendig wahrgenommen wird.

Strukturelle Unterstützungsbedarfe: Fachkräfte, Demografie und Orientierung

Besonders hervorgehoben wird der anhaltende *Fachkräftemangel*. *Abwanderung und eine alternde Bevölkerung* führten zu Engpässen, während gleichzeitig vorhandene Arbeitskräftepotenziale ungenutzt blieben. Chancen bestünden in der Aktivierung dieser Potenziale sowie der Integration internationaler Fachkräfte, doch sprachliche und organisatorische Hürden erschweren den Zugang. Eine früh ansetzende, praxisnahe Berufsorientierung wird daher als wichtig erachtet, um jungen Menschen konkrete Perspektiven in der Region zu eröffnen und ihre Bindung an lokale Betriebe zu stärken.

Parallel dazu bestehen deutliche *Informations- und Orientierungsbedarfe*. Viele KMU erlebten das Förder- und Unterstützungssumfeld als schwer zugänglich. Die Vielzahl an Das „Kompetenzzentrum Transformation in der Arbeitswelt im Lausitzer Revier im Land Brandenburg“ wird aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Brandenburg gefördert.



Programmen, unterschiedlichen Zuständigkeiten und bürokratischen Anforderungen führe dazu, dass hilfreiche Angebote nicht wahrgenommen werden. Gewünscht werden daher gebündelte Informationen, transparente Kommunikation und niedrigschwellige Zugänge, die es Unternehmen ermöglichen, den Transformationsprozess besser einzuordnen und Chancen frühzeitig zu erkennen.

Organisationale Zukunftsfähigkeit stärken: Strategie, Zuständigkeiten und Kultur

Innerbetrieblich wird ein starker Bedarf an strategischer Unterstützung deutlich. Viele KMU arbeiten schwerpunktmäßig im operativen Modus, sodass Zukunftsthemen wie Digitalisierung, Innovation oder neue Geschäftsfelder kaum systematisch bearbeitet werden. Die Befragten betonen daher die Bedeutung der Unterstützung in der strategischen Ausrichtung – von Bedarfsanalysen bis zum Aufbau eigener Zukunftskompetenzen. Ziel sei es, nicht nur externe Expertise zu nutzen, sondern Fähigkeiten dauerhaft im Unternehmen zu verankern.

Ein weiteres Thema ist der Mangel an klaren Zuständigkeiten für Zukunftsaufgaben. In vielen KMU liege Verantwortung für Transformation allein bei der Geschäftsführung, die jedoch stark an das Tagesgeschäft gebunden ist. Die Einrichtung kleiner Teams oder benannter Ansprechpartnern wird deshalb als zentral angesehen, damit Themen wie Innovation oder Nachhaltigkeit strukturiert vorangebracht werden können.

Auch die Unternehmenskultur rückt stärker in den Fokus. Jüngere Beschäftigte erwarteten mehr Beteiligung, transparente Kommunikation und flexible Arbeitsformen. Ebenso erfordere die Integration internationaler Fachkräfte offenere, mehrsprachige Strukturen. Viele KMU verfügten über gute Ausgangsbedingungen, nutzen diese Potenziale jedoch noch nicht systematisch.

Transformation aktiv gestalten

Die Analyse verdeutlicht, dass KMU sowohl externe Unterstützung als auch innerbetriebliche Entwicklungsimpulse benötigen. Orientierung, gebündelte Informationen und niedrigschwellige Angebote sind ebenso wichtig wie der Aufbau strategischer Kompetenzen, klarer Zuständigkeiten und moderner Arbeitskulturen. Die Transformation der Lausitz kann nur gelingen, wenn Unternehmen befähigt werden,



aktiv am Wandel mitzuwirken und regionale Akteure diesen Prozess gemeinsam gestalten.

Stand November, 2025

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
w3lausitz@f-bb.de