

## Benötigte Kompetenzen für KMU

### Ergebnisse der Akteursanalyse

Im Rahmen der Analyse wurden außerdem **mögliche Kompetenzbedarfe** kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) der brandenburgischen Lausitz erhoben. Die Ergebnisse zeigen, welche Fähigkeiten aktuell gefragt sind, wie sich Anforderungen verändern und welche Herausforderungen bestehen.

#### Umgang mit Ungewissheiten

Viele Unternehmen nehmen ein hohes Maß an Unsicherheit wahr. Fachliche Anforderungen veränderten sich schnell, Entwicklungen wie die Elektromobilität verlieren angesichts politischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen an Stabilität. Diese Dynamik erschwere langfristige Planung, da konkrete Anforderungen unklar blieben und Investitionen verschoben werden müssten.

#### Fachliche Kompetenzen

Die Region gilt traditionell als Facharbeiterregion mit hohem Qualifikationsniveau. In Branchen wie dem Kfz-Handwerk werde eine breitere Aufstellung gefordert, während andere Bereiche tiefe Spezialisierung verlangten. Ein durchgängiges Thema ist der Bedarf an digitalen Kompetenzen – von grundlegenden Anwendungen bis hin zu Künstlicher Intelligenz. Digitalisierung betrifft alle Unternehmensbereiche und verändere Berufsbilder durch Automatisierung oder neue Verfahren. Studien bestätigen: Rund 60 % der Unternehmen sehen hier Weiterbildungsbedarf.

Das „Kompetenzzentrum Transformation in der Arbeitswelt im Lausitzer Revier im Land Brandenburg“ wird aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Brandenburg gefördert.

## Weiterbildung und Qualifizierung

Passgenaue Weiterbildungsangebote seien entscheidend, da nicht alle Qualifikationen direkt übertragbar sind. Neue Tätigkeitsfelder wie die Batteriewertschöpfung erforderten spezifische Zusatzqualifikationen. Die Bereitschaft zur Weiterbildung hänge stark von der finanziellen Lage und Engagement der Unternehmensführung ab. Wichtig sei zudem, dass Unternehmen ihren Kompetenzbedarf erkennen und in Netzwerke eingebunden sind.

## Überfachliche Kompetenzen

Neben Fachwissen gewinnen überfachliche Fähigkeiten an Bedeutung: Kommunikations- und Analysekompetenz, Frustrationstoleranz sowie die Fähigkeit, externe Hilfsmittel wie KI einzubinden. Methodisches Denken und Reflexionsfähigkeit seien zentral, da KMU-Führungen viele Funktionen bündeln. Transformation bedeute daher auch die Entwicklung einer veränderten Haltung und eines erweiterten Selbstverständnisses.

## Veränderungsbereitschaft und Unternehmenskultur

Veränderungsbereitschaft gelte als Schlüsselfaktor. Ein offenes, lösungsorientiertes Mindset, systemisches Denken und Lernbereitschaft seien entscheidend, um den Wandel aktiv zu gestalten. Gesellschaftliche Veränderungen verlangten nach Arbeitskulturen, die stärker auf Partizipation, Wertschätzung und Sinnhaftigkeit setzen. Führung auf Vertrauen und die Einbindung der Mitarbeitenden seien hierfür Voraussetzung.

## Netzwerkarbeit und Führungskompetenzen

Netzwerkarbeit fördere den Austausch, Innovation und Zugang zu Förderangeboten. Führungskräfte sollten mitarbeiterorientiert handeln, Empathie und Teamorientierung zeigen und Trends frühzeitig erkennen. Eine offene Unternehmenskultur mit Kritikfähigkeit und Mitgestaltungsmöglichkeiten wird als Voraussetzung für erfolgreiche Transformation beschrieben.

## Resümee und Studienbefunde

Der Aufbau fachlicher und überfachlicher Kompetenzen sei entscheidend, um Veränderungsprozesse nachhaltig zu gestalten. Umfragen bestätigten einen hohen Bedarf in Digitalisierung, Organisation und Management, während Bildungsdienstleister zusätzlich Soft Skills betonen. Beide Perspektiven verdeutlichen: Kompetenzen im Strukturwandel umfassen technisches Wissen ebenso wie Haltung und Kulturentwicklung.

## Ableitungen für W³Lausitz

- **Breiter Weiterbildungsbedarf:** Neben Digitalisierung fehlen Angebote für andere Branchen und Querschnittsthemen.
- **Stärkung überfachlicher Kompetenzen:** Methodenwissen, Kommunikationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft und strategisches Denken sind essenziell, werden aber bisher nur punktuell adressiert.
- **Unternehmenskultur entwickeln:** Offenheit, Lernorientierung und partizipative Strukturen sind zentrale Elemente erfolgreicher Transformation.

## Handlungsmöglichkeiten für W³Lausitz

- **Überfachliche Kompetenzen fördern:** Als Teil einer umfassenden Kulturentwicklung, nicht isoliert als Weiterbildung.
- **Praxisnahe Formate entwickeln:** Niedrigschwellige Angebote für Führungskräfte und Mitarbeitende, branchenoffen und zugänglich auch für KMU mit bisher wenig Zugang.

Stand November, 2025

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