

+3

WAS IST IHRE MEINUNG?

n° 53

WIR STELLEN FRAGEN
UND DRUCKEN IHRE
ANTWORTEN!

WO

STEHT DIE ENERGIEWENDE?

U.a. mit: Miguel Arias Cañete, Volker Quaschnig, Nick Heubeck, Hans-Josef Fell, Michael Zimball, Aribert Peters, Thomas Söllner

WIE VIEL

KULTUR STECKT IM ESSEN?

U.a. mit: Maike Mengel, Tim Raue, Hanni Rützler, Soo-Youn Lee, Christian Rach, Yasemin Aslan, Silke Schneider-Flaig

WIE

DIGITAL IST DER MITTELSTAND?

U.a. mit: Peter Altmaier, Corinna Pommerening, Ingo Radermacher, Michael B. Strecker, Philipp Riederle, Sabine Fischer, Christian Überall

WIR FRAGEN:

WIE DIGITAL IST DER MITTELSTAND?

... und was ist Ihre Meinung?

www.plus-drei.de
antwort@plus-drei.de



Nur jedes vierte kleine oder mittelgroße Unternehmen hat in den vergangenen drei Jahren in den Einsatz digitaler Technologien investiert.

Quelle: KfW

© iStock/peterhowell



Peter Altmaier,
 Bundesminister für
 Wirtschaft und Energie

Wissenstransfer fördern

Die digitale Transformation bietet Unternehmen große Chancen, stellt aber gerade die rund 3,6 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Handwerksbetriebe vor enorme Herausforderungen. Studien zeigen, dass der Mittelstand die Möglichkeiten der Digitalisierung noch zu wenig nutzt. Die KMU verfügen häufig nicht über ausreichende Ressourcen und Know-how, um den digitalen Wandel neben dem Tagesgeschäft zu bewältigen. Das Bundeswirtschaftsministerium hat deshalb bundesweit 25 Mittelstand-4.0-Kompetenzzentren ins

Leben gerufen: ein flächendeckendes Netz aus Anlaufstellen für KMU rund um die Digitalisierung. Hier können KMU kostenfrei digitale Geschäftsmodelle weiterentwickeln und testen und digitales Expertenwissen aufbauen. Gerade bei neuen Technologien, die nun sukzessive anwendungsreif werden, benötigen KMU Unterstützung. Im Fokus steht die Künstliche Intelligenz (KI), es geht um Smart Services und Smart Data. Hier entstehen neue Arbeitsplätze und Wertschöpfung, hier muss Deutschland seine Forschungserkenntnisse in die Unternehmen bringen – gerade auch in KMU. Damit dieser Transfer häufiger, schneller und erfolgreicher gelingt, haben wir eine Transferinitiative gestartet. Wir wollen von den Akteuren wissen, wo es hakt und Abhilfe schaffen. Außerdem sollen KI-Trainer aus den Kompetenzzentren in die Unternehmen gehen und dazu beitragen, dass KMU fit für das KI-Zeitalter werden und „KI made in Germany“ zur Marke wird.



Christian Überall,
 Professor für Industrie
 4.0 und Digitalisierung,
 Technische Hochschule
 Mittelhessen

Ungehobene Schätze

Daten sind das neue Geld der Unternehmen – und das ist nicht nur ein Spruch. Seit der Einführung von digitalen Systemen steigt das Datenaufkommen stetig. Die gesammelten Daten können unter Verwendung von Predictive Analytics gewinnbringend genutzt werden. Ziel dabei ist, anhand der Analyse historischer Daten zukünftige Ergebnisse möglichst präzise vorherzusagen. Mit sogenannten Small-Data-Analysen können etwa ohne viel Analytics-Kenntnisse neue Absatzmärkte erschlossen oder neue Kunden gewonnen und gebunden werden. Dies lässt sich schon mit einfachen Assoziationsanalysen mit

Open-Source-Programmen umsetzen. Big-Data-Analysen wiederum bieten die Möglichkeit, zum Beispiel Predictive Maintenance – auf Analyse von Zustandsdaten aufbauende proaktive Wartungsverfahren für Maschinen und Anlagen – zu realisieren. Diese Analysen basieren stellenweise auf simpler Mathematik. Eine einfache lineare Regression, die sogar Tabellenkalkulationsprogramme beherrschen, liefert für einige Anwendungen schon sehr gute Ergebnisse. Prinzipiell sollten Unternehmen sich nicht von dem Begriff Predictive Analytics abschrecken lassen, sondern anfangen, ihre Daten auszuwerten. Oft erkennen Unternehmen nach den ersten „kleinen“ Analysen, dass die Auswertung von Daten teilweise auch ohne tiefe mathematische und analytische Kenntnisse umgesetzt werden kann. Für die „großen“ Analysen können Spezialisten partiell hinzugezogen werden. Dann wird aus den Daten bares Geld.



Philipp Riederle,
Unternehmensberater
und Autor

Wir sind die digitale Generation

Ihr wollt uns als Kunden und Mitarbeiter? Gar nicht so einfach – das habt ihr wahrscheinlich schon festgestellt. Knapp eine Million offene Stellen und über 50.000 unbesetzte Ausbildungsplätze allein in Deutschland zeugen davon. Die schicke Stellenanzeige auf Facebook oder der nichtsagende Imagefilm auf Youtube? Locken schon lange keinen Millennial hinter dem Bildschirm hervor. Dank Bewertungsplattformen wie kununu haben wir euch schon vor dem ersten Kontakt durchleuchtet. Für ein altes, analoges, veränderungsresistentes Arbeitsumfeld ist uns unsere Energie zu schade, wir wollen gestalten. Also: Wie ernst meint ihr



Michael B. Strecker,
Leser

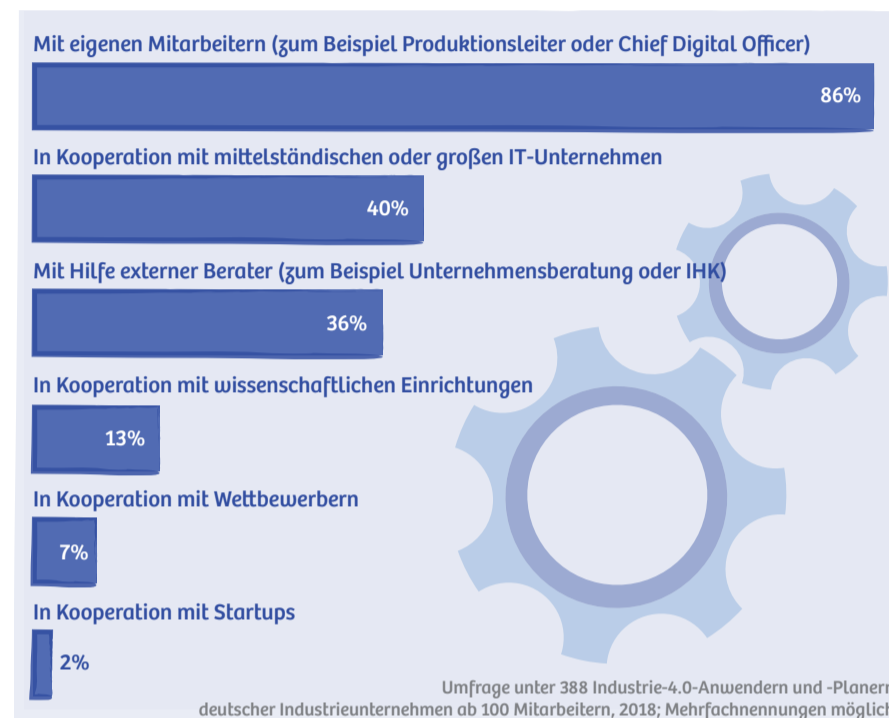
Daten für alle?

Daten sind der Treibstoff der Digitalisierung. Der Zugang zu erhobenen Daten wird in komplexen Liefernetzwerken individualvertraglich geregelt. Hier haben Großkonzerne, bei denen die Daten in der Regel anfallen, eine enorm starke Verhandlungsposition. Zwingende Vorgaben

es wirklich mit eurer digitalen Transformation? Kickertische, Bionade und ein Du? Nein, danke! Das ist viel zu kurz gedacht. Es geht darum, die neuen Anforderungen und komplexen Zusammenhänge zu verstehen. Und konsequent zu handeln. Unternehmensorganisation, Führungsverhalten, digitale Tools und Prozesse, Skills und Verhaltensweisen, Arbeitszeiten und Arbeitsorte. Überall dort

TEAMARBEIT

Mit wem Unternehmen ihre Industrie-4.0-Strategie entwickeln



Quellen: Bitkom, Statista

im Vertragsrecht könnten kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) helfen. Entfernten Zulieferern oder Unbeteiligten, die ihr Produkt, etwa einen Regensensor für Autos, verbessern oder ein neues, zum Beispiel eine Wetter-App mit den Daten des Regensensors, auf den Markt bringen wollen, fehlt jedoch oft bereits die Vertragsbeziehung zum faktischen

gilt es, sich auf das digitale Zeitalter einzustellen. Denn nur dann seid ihr überhaupt in der Lage, Geschäftsmodelle zu entwickeln, die in der digitalen Marktordnung überleben. Und Produkte, die unsere Generation als Kunde begeistern. Also: Stellt euren gesamten Laden auf den Kopf, schafft innovative Arbeitsbedingungen, damit wir mit euch an eurer Zukunft arbeiten. Wir sind bereit. Ihr auch?



Thomas Schildhauer,
Professor für Electronic
Business und Marketing,
Universität der Künste
Berlin

Das Lernen hört niemals auf

Der Umgang und das Lernen mit digitalen Medien ist fester Bestandteil des privaten und beruflichen Alltags. Eine Entwicklung, die auch für Unternehmen gewinnbringend genutzt werden kann, denn mit neuen Technologien wie Augmented Reality oder Sprachsteuerung werden neue Formen des Lernens ermöglicht. Weiterbildung hat damit das Potenzial, auf eine neue Stufe gehoben zu werden: Durch Lernen mit digitalen Medien wird es möglich, mit der Entwicklungsgeschwindigkeit der digitalen Transformation Schritt zu halten und gerade auch die eigenen Mitarbeiter auf dem aktuellen Stand zu halten. Die Kompetenzentwicklungsstudie Industrie 4.0, die 2016 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter meiner fachlichen Begleitung durchgeführt wurde, beschrieb konkrete Anforderungen an Weiterbildungen bezüglich der neuen Herausforderungen. Darauf aufbauend haben wir ein Lernsystem entwickelt, das wichtige Eigenschaften aufweist wie den rollenbasierten Zugang, individuelle Lernpfade, kontext- und situationsbezogene kleine Lerneinheiten, die ortsunabhängige Nutzung und die motivationsförderliche Aufbereitung der Inhalte. Das System ist inzwischen in vielen Unternehmen erfolgreich im täglichen Einsatz. Es zeigt sich: Neue Arbeitsmodelle und lebenslanges Lernen gehen Hand in Hand. Neue Formen des Lernens und Arbeitens sind im Rahmen einer Mitarbeiterentwicklung 4.0 nicht mehr voneinander zu trennen.

Heinz Ohlig, Leser

Trügerische Sicherheit

Die kleinen und mittelgroßen Unternehmen sind das Rückgrat unserer Wirtschaft. Mit ihrer Leistung und ihren Produkten bilden sie die Grundlage für den weltweit guten Ruf der Marke „Made in Germany“. Allerdings müssen wir aufpassen, dass es mittelfristig keine Trennung zwischen den Begriffen Ingenieurskunst und Technologie gibt. Denn während man Deutschland mit Hochleistungsmaschinen und Konstanz verbindet, denkt man weltweit beim Thema Fortschritt immer mehr an den asiatischen und nordamerikanischen Raum als Herkunftsorte von Hochleistungstechnologie. Da in diesem Bereich die wirtschaftliche Zukunft entschieden wird, müssen die deutschen Unternehmen aufpassen, dass sie ihre Plätze an der Weltspitze halten können – sonst haben wir bald ein Problem.

Inhaber der Daten, die sie dafür benötigen. Im Gespräch ist daher ein „Daten für alle“-Gesetz mit zwangsweisen Zugangsrechten. Das zielt vor allem auf monopolistische Internetriesen, die Daten oft nur horten, ohne sie einer wirtschaftlichen Nutzung zuzuführen. Dabei könnten sie die nicht verbrauchbaren Güter teilen, ohne etwas zu verlieren. Doch wer programmiert die neuen Systeme, wenn in Deutschland gerade in KMU fähige Programmierer Mangelware sind? Sorgt der freie Datenzugang am Ende dafür, dass Internetriesen ihre Marktmacht mit den Daten von KMU weiter ausbauen? Damit das Gesetz nicht zum wettbewerbspolitischen Bumerang wird, wären zumindest Ausgleichsregelungen für die Erhebungs- und Bereitstellungskosten nötig. Eine Beschränkung auf spezifische Datensätze könnte verbleibende datenschutzrechtliche Bedenken abdämpfen.

Stephan Langer, Leser

Realitäts-Check

Wenn wir uns in Deutschland weiter in die Tasche lügen und glauben, dass wir bei der digitalen Transformation im globalen Vergleich vorne mit dabei sind, dann wird das Erwachen nur umso erschreckender sein. Ich empfehle hier eine Reise in die hochentwickelten Zentren in Mittel- und Ostasien, um sich mit der Realität auseinanderzusetzen.

..... DIES IST EINE GESPONSERTE ANTWORT, ALSO EINE ANZEIGE



Sigurd Seifert,
Director Marketing und
Business Development,
SD Worx Deutschland

Stiefkind Human Resources

Kein Land der Erde hat so viele Weltmarktführer wie Deutschland – gut 1.300 der Champions sind mittelständische Unternehmen aus unserem Land. Diese Spitzenbetriebe haben den Weg in die digitale Arbeits- und Lebenswirklichkeit erfolgreich bewältigt. Ein Bereich hinkt indes hinterher. Wir befinden uns im Jahr 2019 nach Christus. Alle mittelständischen Betriebe sind komplett digital. Komplett? Nein, eine von unbeugsamen Personalmanagern bevölkerte Abteilung hört nicht auf, der Digitalisierung Widerstand zu leisten: Human Resources.

In vielen mittelständischen Unternehmen bedeutet HR noch heute Verwaltung statt Wertschöpfung. Aufwändige Prozesse werden nur zögerlich digitalisiert – man scheut den Aufwand und fürchtet sich vor dem Verlust von Arbeitsplätzen. Eine internationale Umfrage des Payroll- und HR-Dienstleisters SD Worx sieht Deutschland in Sachen HR-Digitalisierung auf dem letzten Platz, die grundlegenden administrativen Aufgaben werden noch weitgehend offline erledigt. Arbeitnehmer und Personalabteilung halten sich folglich lange mit Spesenabrechnungen und Urlaubsanträgen auf, anstatt sich wertschöpfenden Aufgaben zu widmen. Doch insbesondere global tätige mittelständische Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt. weil sie in die Digitalisierung von meist länderübergreifenden HR-Systemen investieren. Die ideale Begleitung auf diesem Weg sind international erfahrene Dienstleister wie SD Worx.