



## **WHITE PAPER**

# **CHECKLISTE: KMU 2030 FIT FÜR DIE ZUKUNFT**

**Wie Sie mit pragmatischen Schritten Digitalisierung, KI,  
Personalentwicklung und moderne Arbeitskultur verbinden  
- The Human Factory -**

Autor: Jens Härtnagel, M.Sc. Verhaltens- und Organisationspsychologie  
Initiator der Human Factory  
Leadership-DNA 2.0 – sinnstiftend, menschenzentriert, messbar wirksam  
📧 Kontakt: [info@human-factory.de](mailto:info@human-factory.de)  
[www.human-factory.de](http://www.human-factory.de)

# Inhaltsverzeichnis

## 1. Vorwort

- Warum das Thema jetzt entscheidend ist
- Zielgruppe & Nutzen des Whitepapers

## 2. Ausgangssituation für KMU im Münsterland

- Regionale Besonderheiten & Trends
- Typische Pain Points (z. B. Arbeitskräftemangel, Digitalisierung)

## 3. Handlungsfelder im Überblick

- Digitale Kernkompetenzen, KI & Infrastruktur
- Führung & Organisationskultur
- Innovationskraft & Marktanbindung
- Personal & Change-Management
- Geschäftsmodell & Nachhaltigkeit

## 4. Checkliste: Schritt für Schritt umsetzen

- Fragen, Beispiele & Quick Wins für jedes Handlungsfeld
- Stolpersteine & Tipps zur Umsetzung

## 5. Beispiele für das Münsterland

- Kurz-Cases für Handwerk & Dienstleistung
- Lessons Learned

## 6. Fazit & Ausblick

- Zusammenfassung der wichtigsten Schritte
- Einladung zum Austausch & Weiterentwicklung

## 7. Förderprogramme & Netzwerke

- INQA
- Regionale Initiativen & Anlaufstellen

## 8. Quellen & Kontakt

- Ansprechpartner & Links
- Quellen & Impressum

# Vorwort

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,  
liebe Partner und Interessierte,

willkommen zu unserem Whitepaper „KMU 2030 fit für die Zukunft – Ein Praxisleitfaden für das Münsterland“. Mit diesem Leitfaden möchten wir Ihnen einen kompakten Überblick geben, wie Sie Ihren Betrieb schrittweise auf die Anforderungen von morgen ausrichten können – ohne dabei Ihre eigenen Wurzeln zu vergessen.

Das Münsterland ist geprägt von bodenständigen Familienunternehmen, Handwerksbetrieben mit jahrzehntelanger Tradition und kleinen wie mittleren Betrieben, in denen oft „jeder jeden“ kennt. Viele dieser Unternehmen haben ihre Erfolgsgeschichte geschrieben, weil sie Werte wie Verlässlichkeit und Verbundenheit leben.

Zugleich stehen sie heute vor neuen Fragen:

- Wie gewinnen und halten wir Mitarbeitende, die gerne in unserer Region bleiben, aber zugleich moderne Arbeitsbedingungen erwarten?
- Wie gelingt uns eine sinnvolle Digitalisierung, bei der wir nicht einfach nur technische Lösungen „draufpacken“, sondern Prozesse wirklich verbessern?
- Wie schaffen wir es, unsere Kunden im Alltag abzuholen, wenn „online“ inzwischen normal ist – aber unsere Stärken eigentlich in der persönlichen Beratung vor Ort liegen?
- Wie setzen wir Künstliche Intelligenz sinnvoll ein, um Alltagsprozesse zu entlasten, ohne unsere Mitarbeitenden zu überfordern?

Genau an diesem Punkt setzt unsere Checkliste an. Wir möchten Ihnen zeigen, wie Sie mit überschaubaren Schritten und pragmatischen Werkzeugen Ihre Organisation zukunftsfähig aufstellen.

Sie finden:

- Fünf zentrale Handlungsfelder – von der Digitalisierung der Kernprozesse über moderne Personalentwicklung bis zur Frage nach neuen Geschäftsmodellen und Nachhaltigkeit.
- Konkrete Fragen und Best-Practice-Beispiele aus KMU, die zeigen, was bereits heute im Münsterland erfolgreich praktiziert wird.
- Hinweise zu Fördermöglichkeiten und Netzwerken, die Ihnen helfen, auch mit begrenztem Budget wichtige Entwicklungen anzustoßen.

Dieses Whitepaper richtet sich an alle, die sich aktiv mit der Zukunft ihres Unternehmens befassen wollen: Geschäftsführer/innen, Inhaber/innen, Abteilungs- und Teamleiter/innen sowie engagierte Mitarbeitende.

Unser Ziel: Ihnen Mut machen, Schritt für Schritt Veränderungen anzugehen – in einer Region, in der oft solides Handwerk und Innovation zusammenkommen.

Lassen Sie uns gemeinsam erkunden, wie wir innovative Wege gehen können, ohne das zu verlieren, was uns ausmacht: ein klares Wertesystem, das enge Miteinander im Team und den Stolz auf regionale Qualität.

Viel Freude beim Lesen, und noch wichtiger: Viel Erfolg beim Anwenden der Checkliste!

# Ausgangssituation

## ***Regionale Wirtschaftsstruktur und Standortfaktoren***

### *Vielfalt der Branchen*

- Das Münsterland zeichnet sich durch eine Mischung aus Handwerk, Landwirtschafts- und Ernährungswirtschaft, Baugewerbe, Maschinenbau, Metallverarbeitung sowie (teilweise) hochspezialisierten Industrie- und Dienstleistungsunternehmen aus.
- Viele Betriebe sind familiengeführt und traditionell verwurzelt. Das prägt Entscheidungsprozesse (oft eher konservativ, aber auf langfristige Stabilität ausgerichtet).

### *Hohe Arbeitsplatzdichte, relativ niedrige Arbeitslosigkeit*

- Die Arbeitslosenquote im Münsterland ist im Bundesvergleich meist unterdurchschnittlich (z. B. um 4 % oder niedriger), was sich positiv auf die Region auswirkt, jedoch den Fachkräftemangel verschärfen kann: Betriebe konkurrieren um ein begrenztes Angebot an qualifizierten Arbeitskräften.

### *Zentrale Lage und gute Infrastruktur*

- Nähe zu den Niederlanden und Ballungsräumen (Ruhrgebiet, Osnabrücker Land) verschafft einigen Unternehmen Marktzugänge.
- Gleichzeitig liegen viele Betriebe in eher ländlichen Räumen – was die Logistik durch eine gute Straßeninfrastruktur vereinfacht, aber für manchen Betrieb die Erreichbarkeit von Nachwuchskräften erschwert (z. B. fehlender ÖPNV).

## ***Fachkräftemangel und demografischer Wandel***

### *Fachkräftemangel bei Hoch- und Fachqualifizierten*

- Ingenieure, IT-Fachkräfte und spezialisierte Handwerker sind schwer zu finden.
- KMU stehen in Konkurrenz zu größeren Betrieben oder Ballungsräumen (z. B. Münster-Stadt oder Ruhrgebiet), wo oftmals höhere Gehälter oder mehr urbane Attraktivität geboten werden.

### *Nachwuchssicherung im Handwerk und in Traditionsbetrieben*

- Nicht jeder Schulabgänger wählt eine handwerkliche Ausbildung – obwohl das Handwerk eine lange Tradition im Münsterland hat.
- Viele Betriebe klagen über rückläufige Bewerbungen, gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter der Belegschaft.

### *Bindung qualifizierter Mitarbeiter*

- Junge Fachkräfte wünschen sich häufig flexible Arbeitsmodelle und Karrieremöglichkeiten.
- Da viele KMU eher kleine Hierarchien haben, mangelt es ihnen an Aufstiegsperspektiven – was es erschwert, ambitionierte Mitarbeitende langfristig zu halten.

## ***Digitalisierung und Innovationsdruck***

### *Starke Handwerkstradition vs. digitale Vernetzung*

- Zahlreiche KMU nutzen etablierte, oft analoge Prozesse. Die Scheu vor vermeintlich komplizierten IT-Lösungen ist teils groß.
- Dennoch steigt der Druck, digitale Tools einzusetzen (z. B. für Betriebsdatenerfassung, Online-Terminbuchung, E-Commerce). Gerade nach der Pandemie haben sich Kunden an digitale Abläufe (Bestellung, Kundenkontakt) gewöhnt.

### *Finanzielle und kulturelle Hürden*

- Investitionen in neue Software oder Maschinen können schnell im mittleren fünfstelligen Bereich liegen – eine Hürde für kleinere Betriebe.
- Manche Geschäftsinhaber fürchten, sich „zu weit von ihrer Tradition zu entfernen“. Zudem ist die Fehlerkultur häufig noch nicht auf Experimente und gemeinsames Lernen ausgelegt.

### *Innovationspartnerschaften*

- Das Münsterland verfügt über verschiedene Netzwerke (z. B. Münsterland e. V., Transformationsnetzwerk Münsterland e.G., regionale Wirtschaftsförderungen), IHK-Initiativen und Kontakt zu Hochschulen (FH Münster, Uni Münster).
- KMU können hier von Forschungskontakten (z. B. IT-Entwicklungen, Logistik-Lösungen) profitieren, müssen sich aber proaktiv einbringen.

## ***Organisations- und Führungskultur***

### *Traditionelle Führungsstrukturen*

- Familien- oder meistergeführte Betriebe neigen zu Top-down-Entscheidungen und hoher Identifikation. Das ist einerseits eine Stärke (Loyalität, Verantwortung), andererseits kann es agile Arbeitsweisen erschweren.

### *Neue Anforderungen an die Arbeitswelt*

- Themen wie Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle fordern auch im Münsterland ein Umdenken. In Branchen, die jahrelang mit Präsenz- und Schichtstrukturen gearbeitet haben, entstehen Konflikte oder Unsicherheiten.
- Moderne Personal- und Weiterbildungsmaßnahmen sind nicht selten unbekannt oder werden nur punktuell angewandt.

### *Generationenwechsel und Nachfolge*

- In vielen Betrieben steht ein Generationswechsel an. Die Übergabe zwischen Alt-Inhabern und Nachfolgern (oft aus der Familie) ist ein kritischer Punkt.
- Gleichzeitig verändert sich der Führungsstil der Nachfolger, die teils offener für Innovation sind, aber auch auf Widerstände treffen.

### ***Weitere spezifische Herausforderungen & Chancen***

#### *Duale Ausbildung und regionale Anziehungskraft*

- Das Münsterland hat eine starke Ausbildungsstruktur. Viele Betriebe sind sehr engagiert in der Lehrlingsausbildung, was den Fachkräfte-Pool stützt.
- Jedoch bleiben nicht alle Jugendlichen in der Region, und Betriebe müssen stärker um sie werben.

#### *Stabile Netzwerke*

- Branchen-Netzwerke (z. B. Wirtschaftsvereine, Handwerksorganisationen) haben im Münsterland eine lange Tradition. Wer sich aktiv einbringt, genießt oft gegenseitige Unterstützung und profitiert von Kooperationen.
- Diese Netzwerke können Hemmnisse beim Wissenstransfer und Einstieg in neue Projekte (z. B. Digitalisierung, KI) abbauen.

#### *Lokale Mentalität: Skepsis vs. Beständigkeit*

- Eine konservative Grundhaltung kann neue Ideen zunächst bremsen. Auf der anderen Seite führt sie zu soliden, durchdachten Entscheidungen, wenn man sich einmal überzeugt hat.

## **Fazit:**

Das Münsterland bietet sehr gute Voraussetzungen für KMU: eine stabile regionale Wirtschaft, engagierte Netzwerke und traditionsreiche Betriebe, die meist finanzielle Solidität aufweisen. Allerdings muss sich der Mittelstand stärker als bisher mit Digitalisierung, Künstlicher Intelligenz (KI), neuen Führungsmodellen und dem Arbeitskräftemangel auseinandersetzen.

- Personalthemen (Nachwuchs, Qualifizierung, Mitarbeiterbindung) sind zentral, da eine niedrige Arbeitslosigkeit den Konkurrenzdruck um fähige Köpfe erhöht.
- Digitalisierung ist kein reines Technik-Upgrade, sondern ein kultureller Wandel (Stichwort „agiles Arbeiten“, „kundenzentrierte Prozesse“).
- Netzwerk- und Förderangebote (z. B. INQA, regionale Wirtschaftsförderungen) sollten aktiver genutzt werden, um Know-how und finanzielle Unterstützung zu erhalten.
- Generationenwechsel in Familienbetrieben erfordert ein Umdenken in Führung, Organisation und technischer Modernisierung, damit die nächste Generation weiter im Münsterland wirtschaften kann.
- Künstliche Intelligenz kann als Baustein helfen, Routinearbeiten zu automatisieren, Datenanalysen zu verbessern und Mitarbeitende zu entlasten – allerdings muss KI sinnvoll und mit Blick auf Datenschutz und Akzeptanz eingeführt werden.

Durch vernetzte Ansätze, schrittweise Digitalisierung, inklusive ausgewählter KI-Lösungen sowie einer Unternehmenskultur, die Mitarbeitende einbindet, können KMU ihre Bodenständigkeit mit Zukunftsorientierung verknüpfen. Das Münsterland ist damit gut positioniert, doch diese Herausforderungen sollten frühzeitig und strategisch angegangen werden, um weiterhin ein prosperierender Wirtschaftsraum zu bleiben.

# Handlungsfelder

## Digitale Kernkompetenzen, KI & Infrastruktur

### *Warum wichtig?*

- Viele KMU operieren noch mit analogen Prozessen. Das führt zu Reibungsverlusten und erschwert datenbasierte Entscheidungen.
- Künstliche Intelligenz (KI) ist längst nicht nur Großkonzernen vorbehalten – durch Cloud-Dienste und spezialisierte Tools können auch kleinere Betriebe profitieren (z. B. automatisierte Datenanalysen, Chatbots, Personalauswahl).

### *Fokus-Themen*

#### Grundlegende IT-Basis

- Aktuelle Hard- und Software, stabiles Netzwerk, sichere Datenhaltung (Datenschutz & Cybersecurity).
- Digitalisierung der Schlüsselprozesse (Buchhaltung, Lager, Auftragsmanagement), um die Grundlage für spätere KI-Anwendungen zu schaffen.

#### KI als Assistenz

- Routineaufgaben automatisieren (z. B. Terminvereinbarungen, Bestandsüberwachung, Kundenservice).
- KI-gesteuerte Analysetools, um Trends in Kundendaten oder Produktionsabläufen zu erkennen.

#### Anwenderfreundlichkeit & Schulungen

- Mitarbeitende müssen den Nutzen verstehen und Tools selbstständig bedienen können.
- Möglichst intuitive und leichtverständliche Anwendungen auswählen und bei Bedarf In-House Trainings anbieten.

## *Praxisfragen*

- Sind unsere Kernprozesse ausreichend digitalisiert, um KI-Tools sinnvoll einzusetzen?
- Wie schützen wir unsere Daten (z. B. Betriebsgeheimnisse) vor unbefugtem Zugriff, wenn wir Cloud-Lösungen nutzen?
- Welche konkreten Abläufe (z. B. Buchhaltung, Lagerhaltung, Kundenkommunikation) könnten bereits heute durch Digitalisierung und KI-Features entlastet werden?

## **Führung & Organisationskultur**

### *Warum wichtig?*

- Digitalisierung und KI erfordern offene, lernbereite Teams. Führungskräfte spielen hier eine Schlüsselrolle, indem sie Vertrauen schaffen und Raum für Experimente geben.
- Ein traditioneller Meisterbetrieb mit Top-down-Kommunikation wird anders auf Veränderungen reagieren als ein agiles Softwareunternehmen – für beide ist es entscheidend, die Mitarbeitenden mitzunehmen.

### *Fokus-Themen*

#### Vertrauen & Fehlerkultur

- Neuerungen (z. B. KI) bringen Unsicherheit. Mitarbeitende sollten Fehler als Lernchance sehen.
- Führungskräfte, die offen kommunizieren und aktiv zuhören, erhöhen die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen.

#### Partizipation & Empowerment

- Teams brauchen Mitspracherecht und sollten sich aktiv an Veränderungsprojekten beteiligen.
- Im Idealfall entstehen crossfunktionale Projektgruppen (z. B. IT + andere Abteilungen), um gemeinsam sinnvolle Lösungen zu entwickeln.

## Neue Rollen für Führungskräfte

- Weniger „Kontrolle und Anweisung“, mehr „Mentoring, Vernetzung und Stärkung der Eigenverantwortung“.
- Kontinuierliche Weiterbildung für Führungskräfte in Sachen Teammoderation, Change-Management und digitaler Kompetenz.

## *Praxisfragen*

- Wie gehen wir im Betrieb mit Fehlern und neuen Ideen um? Werden sie belohnt oder eher sanktioniert?
- Können Mitarbeitende aus unterschiedlichen Abteilungen an KI-Projekten beteiligt werden, um Bedürfnisse früh einzubringen?
- Welche neuen Kompetenzen benötigen Führungskräfte (z. B. Umgang mit digitalen Tools, agile Projektsteuerung)?

## **Innovationskraft & Marktanbindung**

### *Warum wichtig?*

- Das Münsterland ist bekannt für bodenständiges Handwerk und familiengeführte Betriebe, muss sich aber mit globalen Entwicklungen messen.
- Kunden erwarten zunehmend digitale Services, kurze Reaktionszeiten und maßgeschneiderte Angebote.

### *Fokus-Themen*

#### Marktbeobachtung & Trends

- Wer frühzeitig Kundenbedürfnisse erkennt (z. B. durch Online-Feedback, Sentiment-Analyse mithilfe KI), kann schneller reagieren.
- Lokale oder regionale Vernetzung (IHK, Handwerkskammer, Netzwerke) bietet Einblicke in Marktbewegungen.

## Innovationskultur

- Förderung von Ideenvorschlägen aus der Belegschaft, Aufbau kleiner Experimentierräume (Pilotprojekte).
- Zusammenarbeit mit Start-ups oder Hochschulen, um frische Impulse zu erhalten.

## Digitale Kommunikationswege

- E-Commerce, Social Media, Online-Beratungsangebote – immer mehr Kunden informieren sich digital, selbst im B2B-Bereich.
- KI kann bei Kundenanalyse oder im Produktdesign unterstützen.

## Praxisfragen

- Sammeln wir Kundenfeedback systematisch (digital)? Wie werten wir es aus?
- Gibt es Formate (Workshops, Ideencafés), in denen Mitarbeitende ihre Ideen für neue Produkte/Services vorstellen können?
- Ist unser Vertrieb fit für digitale Kanäle? Können wir KI-gestützte Tools nutzen, um Interessenten zu generieren oder uns besser zu qualifizieren?

## **Personal & Change-Management**

### *Warum wichtig?*

- Fachkräftemangel und geringe Arbeitslosigkeit erhöhen den Wettbewerb um Talente. KMU müssen attraktiv sein, flexible Arbeitsmodelle bieten und Mitarbeitern Entwicklungschancen geben.
- Kulturelle Veränderungen (z. B. durch Digitalisierung und KI) gelingen nur, wenn Führung und Belegschaft im Gleichklang handeln.

## *Fokus-Themen*

### Recruiting & Employer Branding

- Nutzung digitaler Kanäle (Social Media, Fachportale) für Stellenanzeigen.
- KI-basierte Tools für die Bewerbervorauswahl oder Talentmatching.

### Weiterbildung & Lernkultur

- Stichwort „Lebenslanges Lernen“: Mitarbeitende fortlaufend qualifizieren, um mit neuen Technologien umzugehen.
- Gamification und E-Learning-Plattformen, teils KI-gestützt (personalisierte Lernpfade).

### Changemanagement-Prozesse

- Strukturierter Ansatz (z. B. 4 A Modell) oder agile Methoden (Sprints, Reviews), um digitale Projekte einzuführen.
- Kommunikationsplan, der informiert, warum und wie KI oder neue Tools genutzt werden.

## *Praxisfragen*

- Wie gut sind wir in der Lage, Bewerbungen digital zu managen und unseren Bewerbungsprozess zügig zu gestalten?
- Welche Rollen erfordern neue Skills (z. B. Data Analyst, Projektmanager für Digitalisierung)? Wie bilden wir diese intern oder extern?
- Arbeiten wir mit Förderprogrammen (u. a. INQA, ), um Unsicherheiten beim Change-Prozess abzufedern?

## **Geschäftsmodell & Nachhaltigkeit**

### *Warum wichtig?*

- Kunden legen zunehmend Wert auf nachhaltige Wertschöpfung, ökologische Verantwortung und regionale Authentizität.
- Digitale oder KI-basierte Ansätze können nicht nur Kosten sparen, sondern auch neue Erlösmodelle (z. B. Serviceverträge, Leasing, Abos) erschließen.

### *Fokus-Themen*

#### Geschäftsmodell-Check

- Hinterfragen: Können wir Dienstleistungen statt nur Produkte anbieten? Ist ein Online-Vertrieb sinnvoll?
- KI-gestützte Prognosen – zum Beispiel Predictive Maintenance –, mit denen kleinere und mittlere Unternehmen ihre Wartungs- und Serviceleistungen gezielt anbieten können und dadurch fortlaufende Einnahmen sichern.

#### Ressourceneffizienz & Umwelt

- Mithilfe von Sensorik und Datenanalysen lässt sich Energie- oder Materialverbrauch optimieren.
- Green-IT und umweltfreundliche Lieferketten können ein signifikantes Merkmal auf dem Markt sein.

#### Lokale, aber vernetzte Strategie

- Das Münsterland schätzt kurze Wege und regionale Qualität. Digitale Plattformen (Marktplätze, Direktvermarktung) helfen, Kunden außerhalb der Region zu erreichen, ohne die „heimische“ Identität aufzugeben.

### *Praxisfragen*

- Prüfen wir regelmäßig, ob wir neue Erlösmodelle (Abo-Services, Online-Beratungen, vernetztes Produktangebot mit Partnern) starten können?

- Wie messen wir unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck oder Materialeinsatz – und könnte KI uns bei Optimierungen unterstützen?
- Macht eine Kooperation mit anderen Betrieben in der Region Sinn, um gemeinsam nachhaltiger oder kundenorientierter aufzutreten?

## **Fazit**

Durch die fünf Handlungsfelder – von grundlegender Infrastruktur und KI-Einbindung über Führungs- und Innovationskultur bis hin zu Personal, Change und Geschäftsmodellen – wird klar: Zukunftsfähigkeit ist kein Einzelprojekt, sondern ein Gesamtkonzept. In jedem Bereich können bereits kleine Schritte für deutliche Verbesserungen sorgen. Je mehr Systematik und Vernetzung dabei ins Spiel kommen, desto eher etablieren sich nachhaltige Veränderungen.

Wer jedes dieser Handlungsfelder betrachtet und praxisnahe Fragen für sich und sein Unternehmen beantwortet, legt den Grundstein für langfristigen Erfolg. Das Münsterland hat die besten Voraussetzungen dafür – und wer mutig agiert, bleibt nicht nur am Markt, sondern formt die Zukunft aktiv mit.

# Schritt für Schritt umsetzen

## Digitale Kernkompetenzen, KI & Infrastruktur

### *Fragen & Quick Wins*

Welche manuellen Abläufe kosten uns am meisten Zeit?

- Quick Win: Starten Sie mit einem einfachen digitalen Tool (z. B. Online-Terminplanung), bevor Sie komplexe Gesamtsysteme einführen.

Wie aktuell sind unsere Systeme? (Hardware, Software, Datensicherung)

- Quick Win: Prüfen Sie, ob Ihr Server noch sicher ist. Wenn nicht, erwägen Sie den Umstieg in eine Cloud- oder Hybrid-Lösung.

Wo könnte KI uns direkt entlasten?

- Quick Win: Setzen Sie einen KI-gestützten Chatbot ein, der häufige Kundenfragen beantwortet. Mitarbeitende haben so mehr Zeit für persönliche Beratung.

### *Stolpersteine & Tipps*

- Stolperstein: „Wir machen alles manuell, das hat immer funktioniert.“
  - Tipp: Schaffen Sie ein Pilotprojekt, damit Skeptiker anhand erster Erfolge erleben, wie digitale Prozesse die Arbeit erleichtern.
- Stolperstein: Fehlendes Know-how zu KI
  - Tipp: Beginnen Sie klein – z. B. mit einem KI-basierten Schreibassistenten (ChatGPT o. Ä.). So sammeln Sie Erfahrungen, ohne große Budgets zu investieren. Nutzen Sie Weiterbildungsangebote oder Videos, um den Einstieg zu erleichtern.

# Führung & Organisationskultur

## *Fragen & Quick Wins*

Wie reagieren wir auf Fehler: als Chance oder als Problem?

- Quick Win: Etablieren Sie ein kurzes „Wochen-Review“, bei dem Teams zwei Minuten lang erläutern, was gut lief und was verbessert werden sollte.

Nehmen wir Mitarbeitende bei Veränderungen mit?

- Quick Win: Machen Sie regelmäßige Info-Sessions (max. 15 Minuten) zu neuen Digitalthemen, damit keine Gerüchteküche entsteht.

Leben Führungskräfte Offenheit und Feedback?

- Quick Win: Führen Sie kurze, anonyme Stimmungsumfragen (z. B. via Online-Tool) ein, um ein ehrliches Meinungsbild zu bekommen.

## *Stolpersteine & Tipps*

- Stolperstein: Widerstand gegen Neues
  - Tipp: Vermitteln Sie den Sinn von Veränderungen (z. B. Entlastung, Wettbewerbsfähigkeit) und schaffen Sie Raum für Sorgen und Fragen.
- Stolperstein: Überlastung der Führungskräfte
  - Tipp: Fördern Sie Co-Leadership oder verteilen Sie Verantwortlichkeiten auf mehrere Schultern. Das schafft mehr Zeit für strategisches Arbeiten.

## **Innovationskraft & Marktanbindung**

### *Fragen & Quick Wins*

Wie sammeln und bewerten wir Ideen aus dem Team?

- Quick Win: Richten Sie eine (digitale) Ideenbox ein; belohnen Sie gute Vorschläge mit kleinen Prämien oder Anerkennung.

Wie bleiben wir nah am Kunden, wenn immer mehr digital passiert?

- Quick Win: Starten Sie einen Test mit Online-Beratungen oder Videokonferenzen für Kunden, die nicht persönlich vorbeikommen können.

Nutzen wir KI, um Markttrends früher zu erkennen?

- Quick Win: Ein einfaches Social-Media-Monitoring-Tool mit KI-Funktionen kann erste Hinweise auf Kundenbedürfnisse liefern (z. B. Keyword-Analyse).

### *Stolpersteine & Tipps*

- Stolperstein: „Keine Zeit für Innovation“
  - Tipp: Blocken Sie feste Zeiten in der Woche oder im Monat für Ideenaustausch und Experimente – dann geht es nicht im Tagesgeschäft unter.
- Stolperstein: Fehlende externe Impulse
  - Tipp: Kooperieren Sie mit Schulen, Hochschulen oder Fördergesellschaften. Selbst kurze Workshops oder Projektarbeiten bringen frische Ideen.

## Personal & Change-Management

### *Fragen & Quick Wins*

Wie präsent sind wir als Arbeitgeber?

- Quick Win: Aktualisieren Sie Ihren Webauftritt und zeigen Sie dort echte Mitarbeiterstimmen und Benefits.

Bieten wir regelmäßige Weiterbildungen an – gerade für digitale Themen?

- Quick Win: Schon ein kurzer Inhouse-Kurs zur Nutzung von KI-basierten Tools (z. B. Office-Add-ons) kann Hürden abbauen.

Haben wir einen strukturierten Veränderungsprozess?

- Quick Win: Nutzen Sie ein einfaches Modell wie das 4 A-Modell (Absicht > Ambivalenz > Attraktivität > Aktion), um den Wandel zu planen und zu kommunizieren.

### *Stolpersteine & Tipps*

- Stolperstein: Unklare Verantwortlichkeiten
  - Tipp: Definieren Sie eine Steuerungsgruppe („Change-Team“), die Fortschritte festhält und regelmäßiges Feedback einholt.
- Stolperstein: Zweifel an Fortbildungen („Das bringt doch nichts ...“)
  - Tipp: Präsentieren Sie Erfolge anderer Unternehmen, ggf. aus der Region, und zeigen Sie, wie sehr sich Weiterbildungen rentiert haben.

## **Geschäftsmodell & Nachhaltigkeit**

### *Fragen & Quick Wins*

Sind wir offen für neue Erlösmodelle (Abo, Serviceverträge, Kooperationen)?

- Quick Win: Entwickeln Sie eine Schnellskizze, wie ein zusätzliches Serviceprodukt aussehen könnte (z. B. Wartungs-Paket, Online-Tutorials).

Wie können wir KI zur Prozessoptimierung nutzen und Ressourcen einsparen?

- Quick Win: Nutzen Sie eine digitale Lösung, die Ihren Energie- und Materialverbrauch automatisch erfasst und auswertet. Eine einfache KI erkennt dabei Verbrauchsspitzen und schlägt Ihnen konkrete Maßnahmen vor, um Abläufe zu verbessern und Ressourcen zu sparen.

Nutzen wir die Nachfrage nach Regionalität und Nachhaltigkeit?

- Quick Win: Machen Sie CO<sub>2</sub>-Einsparungen oder faire Lieferketten für Ihre Kunden transparent. Legen Sie z. B. einen Punkt „Unser Beitrag zur Umwelt“ auf der Website an.

### *Stolpersteine & Tipps*

- Stolperstein: „Unsere Kunden wollen das nicht.“
  - Tipp: Machen Sie eine kurze Marktabfrage oder Pilotaktion. Oft ist das Interesse größer, als Betriebe erwarten.
- Stolperstein: Mangelnde Zeit für Konzeptentwicklung
  - Tipp: Bilden Sie ein kleines Team, das sich einmal im Monat gezielt damit auseinandersetzt, neue Ideen prüft und Handlungsempfehlungen ans Management gibt.

## **So gehen Sie vor:**

- **Prioritäten setzen:** Wählen Sie 1–2 Felder aus, die für Ihre aktuelle Situation am wichtigsten sind.
- **Kurzes Kick-off:** Laden Sie Ihr Team (und ggf. Externe oder Netzwerkpartner) ein, um die Fragen und Quick Wins zu besprechen.
- **Schnell starten:** Beginnen Sie mit einem Pilotprojekt oder einem einzelnen Quick Win. Sammeln Sie Erfahrungen und feiern Sie kleine Erfolge.
- **Kontinuierliches Lernen:** Halten Sie regelmäßig Rückschau (Retrospektive), verbessern Sie Abläufe und überlegen Sie, ob der nächste Schritt (z. B. KI-Tool oder neue Vertriebsstrategie) sinnvoll ist.

### **Merke:**

Ein großer Umbruch gelingt oft in kleinen, gut planbaren Schritten. Diese Checkliste hilft, strukturiert vorzugehen – aber sie ersetzt nicht die Motivation, die Sie als Führungskraft in ihr Team und in den Prozess mit einbringen müssen. Mischen Sie Fachkompetenz mit Experimentierfreude und Sie wird sehen: Ein KMU kann trotz Traditionsbewusstsein sehr wohl erfolgreich modernisieren.

# Beispiele für das Münsterland

*Handwerk: Tischlerei, Zimmerei oder Metallbau*

## Ausgangssituation

- Traditionelle Fertigung und regionale Kundenstruktur.
- Oft analoge Prozesse bei Auftragserfassung und Terminplanung.
- Schwierigkeiten bei Nachwuchsgewinnung.

## Mögliche Maßnahmen

- Digitaler Produktkonfigurator: Kunden können online ihre Wünsche individuell planen und bestellen.
- Social Media-Auftritt: Workshops oder Fotodokumentationen wecken Interesse bei potenziellen Fachkräften.
- KI-gestützte Arbeitsvorbereitung: Software schlägt automatisch Pläne für Zuschnitte und Materialeinsatz vor, optimiert Verschnitt und senkt Kosten.
- Predictive Maintenance an Maschinen: Sensoren überwachen Zustände, KI wertet Betriebsdaten aus und warnt, wenn Teile auszufallen drohen.
- Robo-Assistenzen bei schweren oder gleichförmigen Arbeiten, entlasten Fachkräfte, die sich stärker auf Kreativität und Kundenbetreuung konzentrieren.

## Nutzen

- Weniger Ressourcenverbrauch dank optimierter Produktion.
- Geringere Ausfallzeiten, planbare Wartung.
- Größere Reichweite durch Online-Bestellungen und -Anfragen.
- Positiveres Arbeitgeberimage durch moderne Präsentation und interne Kultur.
- Attraktiver Arbeitsplatz für jüngere Generationen („High-Tech-Handwerk“).

## *Gastronomie und Hotellerie: Landgasthof oder Hotel*

### Ausgangssituation

- Traditionelle Strukturen, Reservierungen telefonisch oder vor Ort.
- Fachkräftemangel im Gastgewerbe.
- Saisonabhängige Auslastung, Wettbewerbsdruck durch Online-Portale.

### Mögliche Maßnahmen

- Modernes Buchungssystem: Einsatz von Channel-Managern und Online-Reservierungstools
- Digitales Marketing: Regionale Angebote (Wandern, Radfahren) mit Social Media oder eigens programmierter Freizeit-App verknüpfen.
- Service-Erweiterungen: Liefer- oder Abholservice für Speisen, Virtual-Reality-Touren für Gäste.
- Dynamische Preisgestaltung: KI analysiert Echtzeitdaten (Buchungen, Wetter, lokale Veranstaltungen) und passt Zimmer- und Menüpreise an.
- Digitaler Concierge: Chatbots empfehlen regionale Ausflugsziele und koordinieren Sonderwünsche.
- Personalplanung: KI erkennt Buchungstrends und schlägt Schichtpläne vor, um Personalengpässe zu minimieren.
- Lebensmittelmanagement: Sensoren tracken Lagerbestände, KI prognostiziert Verbrauch, vermeidet Überbestände und minimiert Lebensmittelverschwendung.

### Vorteile:

- Verbesserte Auslastung durch automatisierte Preis- und Angebotssteuerung.
- Gesteigerte Kundenbindung: Individuelle Empfehlungen, schneller Service.
- Entlastung des Personals und weniger Lebensmittelabfälle.

## *Dienstleistungen: Floristik, Eventservice oder Reinigungsgewerbe*

### Ausgangssituation

- Saisonale Schwankungen (z. B. Hochzeiten, Messe-Saisons).
- Konkurrenz durch große Anbieter mit Online-Plattformen.
- Klassische Service-Branche (z. B. Floristik, Eventservice, Reinigungsgewerbe) digitalisiert Webshop und Terminmanagement.
- Oft fehlende Datenbasis, viele Abläufe rein erfahrungsbasiert.

### Mögliche Maßnahmen

- E-Commerce und Webshop: Dienstleister stellen ihr Sortiment online und bieten Abo- oder Lieferoptionen an.
- Kooperationen: Zusammenschluss mehrerer Betriebe. Förderfähig über regionale Wirtschaftsförderungen.
- Bedarfs- und Trendprognosen: KI wertet Online-Suchanfragen und interne Daten aus, erkennt Saison- und Trendverläufe (z. B. welche Blumensorten werden zur Hochzeitssaison besonders nachgefragt?).
- Dynamic Pricing oder Kapazitätsplanung: Auftrags- und Personalplanung wird KI-unterstützt – Engpässe, Auslastung und passende Preisstrategien werden automatisch vorgeschlagen.
- Conversational AI (Chatbots): Kundenfragen zu Angeboten, Preisen und Verfügbarkeiten werden rund um die Uhr beantwortet, das Team wird entlastet.

### Vorteile:

- Effizientere Einsatzplanung, weniger Leerlauf oder Überlastung.
- Bessere Kundenansprache: KI erkennt, welche Services besonders beliebt sind.
- Automatisierte Assistenzsysteme (z. B. Reinigungsroboter) entlasten Personal bei körperlich anstrengenden Routinearbeiten.

## *Steuerberater*

### Heutige Situation

- Überwiegend traditionelle Abläufe (Mandanten bringen Belege in Papierform).
- Manuelle Erfassung und Sortierung von Unterlagen, wenig automatisierte Prozesse.

### Mögliche Maßnahmen

- Cloud-Buchhaltung & digitale Belegverarbeitung: Mandanten scannen Rechnungen und Belege, die automatisiert in die Buchhaltungssoftware fließen.
- Online-Mandantenportal: Sichere Upload-Funktion, Mandanten können jederzeit Belege hochladen; Rückfragen laufen online.
- Automatisierte Steueroptimierung: KI-Tools analysieren kontinuierlich Buchungsdaten, schlagen Steuersparmodelle vor.
- Dokumentenanalyse: Software erkennt und klassifiziert Rechnungen, Kontoauszüge, Verträge oder Steuerbescheide, entlastet Mitarbeiter bei Routinetätigkeiten.

### Nutzen

- Höhere Effizienz und Genauigkeit; Zeitersparnis bei der Belegsartierung und -buchung.
- Weniger Papier, schnellerer Informationsaustausch, mehr Zeit für komplexe Beratungsfälle.

## *Rechtsanwälte*

### Heutige Situation

- Fallakten in Papierform, viel manueller Aufwand bei Dokumentenrecherche.
- Kommunikation mit Mandanten oft telefonisch und postalisch.

### Mögliche Maßnahmen

- Digitale Fallakten: Zentrales System für alle Schriftstücke, Schriftsätze, Verträge.

- Mandantenportale: Upload-Funktionen, verschlüsselte Chat- oder E-Mail-Dienste.
- Vertragsprüfung & Risikobewertung: KI durchsucht Dokumente nach kritischen Klauseln, vergleicht mit Datenbanken und Urteilen.
- Predictive Analytics: Analysen ähnlicher Gerichtsverfahren schätzen Prozesswahrscheinlichkeiten ein, erleichtern Mandantenberatung.

#### Nutzen

- Beschleunigte Abläufe und minimaler Papieraufwand.
- Genauere Einschätzungen (z. B. Chancen-Risiken-Bewertung) und höhere Beratungskompetenz.

### *Ärzte & medizinische Einrichtungen*

#### Heutige Situation

- Häufig noch Papierakten, mangelnde Vernetzung zwischen Hausarzt, Fachärzten und Kliniken.
- Geringe Nutzung von Telemedizin und digitalen Services.

#### Mögliche Maßnahmen

- E-Patientenakte: Zentrale Datenerfassung, Befunde und Anamnese online.
- Telemedizin-Plattformen: Videosprechstunden und Online-Terminvergabe.
- Diagnoseunterstützung: KI wertet Röntgen- oder MRT-Bilder aus, erkennt Auffälligkeiten.
- Predictive Healthcare: Apps und Wearables sammeln Vitaldaten, KI prognostiziert Krankheitsrisiken, unterstützt präventive Maßnahmen.

#### Nutzen

- Schnellere und genauere Diagnosen, verbesserte Patientenbetreuung.
- Weniger Bürokratie, optimalere Workflows für Ärzte und Praxisteam.

## *Einzelhandel / Geschäfte*

### Heutige Situation

- Klassische Ladengeschäfte, Verkauf überwiegend offline.
- Konkurrenz durch große Online-Plattformen.

### Mögliche Maßnahmen

- Omnichannel-Lösung: Kombination aus stationärem Geschäft, Online-Shop und Click-&-Collect.
- Digitale Warenwirtschaft: Automatische Nachbestellung, Echtzeit-Bestand.
- Datenbasierte Absatzprognosen: KI erkennt Trends, passt Bestellmengen an.
- Personalisierte Kundenerlebnisse: Käufer erhalten basierend auf Kaufhistorie gezielte Angebote; KI-basiertes Dynamic Pricing.

### Nutzen

- Höhere Kundenzufriedenheit, da sortimentsgenau eingekauft wird.
- Mehr Umsatz durch passgenaue Marketingaktionen (z. B. Empfehlungen, Rabatte).

## **Gesamtfazit: Lessons Learned**

### *Digitalisierung ist mehr als Technik*

- Ein Online-Shop oder eine E-Akte reicht nicht aus, wenn die dahinterliegenden Prozesse und die Zusammenarbeit im Team nicht angepasst werden.
- Erfolgreiche Betriebe kombinieren technologische Modernisierung mit einer lernbereiten, offenen Kultur.

### *Künstliche Intelligenz schafft Entlastung, erfordert aber*

#### *Datenkompetenz*

- KI-Anwendungen können repetitive Aufgaben automatisieren (z. B. Buchhaltung, Diagnoseunterstützung, Lagerhaltung) und liefern neue Analysen (z. B. Predictive Maintenance, Prognosen für Steuermodelle).

- Voraussetzung: qualitativ hochwertige Daten und Mitarbeitende, die wissen, wie man diese Daten verantwortungsvoll nutzt.

#### *Kooperation und regionale Vernetzung zahlen sich aus*

- Ob Handwerk oder Freiberufler: Gemeinsame Plattformen, Bündelangebote und Netzwerke stärken die Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit.
- Institutionen wie IHK, HWK, Transformationsnetzwerk Münsterland oder Digital Hub erleichtern den Zugang zu Förderprogrammen und Experten.

#### *Förderung ist verfügbar, aber man muss sie aktiv nutzen*

- Programme wie Digital Jetzt, go-digital, INQA-Coaching oder regionale Wirtschaftsförderungen bieten finanzielle und beratende Hilfen.
- Wer sich früh informiert und Anträge stellt, sichert sich einen technologischen Vorsprung.

#### *Fachkräftemangel lässt sich durch moderne Arbeitskultur abfedern*

- Flexible Arbeitsmodelle, Homeoffice (wo möglich), Weiterbildungen zu digitalen Tools und eine wertschätzende Führung machen Betriebe attraktiver.
- Viele Unternehmen gewinnen dadurch auch jüngere Mitarbeitende, die ein zeitgemäßes Arbeitsumfeld suchen.

#### *Sicherheit, Datenschutz und Ethik sind zentrale Bausteine*

- Gerade in Rechts- und Medizinberufen oder bei sensiblen Kundendaten spielen Datenschutz und IT-Sicherheit eine überragende Rolle.
- Eine verantwortungsvolle Implementierung von KI und digitalen Prozessen stärkt Vertrauen und verhindert rechtliche Risiken.

#### *Langfristiger Nutzen: neue Geschäftsmodelle und Stabilität*

- Mit digitalisierten Abläufen und KI-Features entstehen oft Nebeneinnahmen (etwa Serviceverträge, Online-Kurse, personalisierte Angebote).
- Unternehmen werden krisenresistenter, weil sie flexibler auf Marktschwankungen reagieren können

Wer Digitalisierung und KI lediglich als Trend sieht, bleibt hinter den Möglichkeiten zurück. Erst der konsequente Kulturwandel, die Nutzung passender Förderprogramme und eine vernetzte Denkweise ermöglichen echten Mehrwert. So gelingt es, im Jahr 2030 weiterhin erfolgreich – und sogar gestärkt – am Markt zu agieren.

# Fazit & Ausblick

## Zusammenfassung der wichtigsten Schritte

### *Eigenen Bedarf klären*

- Wo drückt der Schuh? Ob Fachkräftemangel, digitale Prozesse, neue Geschäftsmodelle oder KI-Unterstützung – priorisieren Sie, was kurzfristig am dringendsten ist.

### *Handlungsfelder gezielt angehen*

- Von der Infrastruktur (IT, Cloud, Datensicherheit) über Führung & Kultur bis hin zu Geschäftsmodellfragen – jedes Feld verlangt eigene Maßnahmen und gegebenenfalls externe Expertise.

### *Förderprogramme & Netzwerke nutzen*

- Programme wie Digital Jetzt, go-digital oder INQA-Coaching helfen, finanzielle Hürden zu senken.
- Netzwerke (IHK, Handwerkskammer, Transformationsnetzwerk, Digital Hub) bieten Austausch, Wissen und Kooperationen.

### *Pilotprojekte starten*

- Anstatt alles auf einmal zu digitalisieren, kleine Projekte definieren (z. B. Chatbot für Kundenanfragen, Digitales Buchhaltungstool) und rasch Erfahrungen sammeln.
- Erfolge und Lernergebnisse fortlaufend evaluieren, Team einbeziehen.

### *KI-Potenzial früh ausloten*

- Künstliche Intelligenz hilft bereits heute, Prognosen zu verbessern, Personal zu entlasten oder Produktion effizienter zu gestalten.
- Datenqualität sichern und Mitarbeitende weiterqualifizieren, um KI nachhaltig einzuführen.

### *Offene und lernbereite Kultur fördern*

- Neue Tools und Prozesse greifen nur dann, wenn Führungskräfte und Teams dahinterstehen.

# Austausch & Weiterentwicklung

Das Münsterland steht vor großen Veränderungen – ob im Handwerk, in Dienstleistung, Gastronomie oder bei Freiberuflern. Mit dieser Checkliste haben wir einen ersten Überblick gegeben, welche Schritte Sie gehen können, um zukunftssicher aufgestellt zu sein.

- Kommen Sie ins Gespräch: Nutzen Sie Veranstaltungen und Netzwerk-Angebote (z. B. IHK-Seminare, Transformationsnetzwerk-Treffen, Digital Hub-Workshops), um Ihre Fragen zu klären und konkrete Kooperationsideen zu entwickeln.
- Teilen Sie Best Practices: Jeder erfolgreiche Pilotversuch – sei es ein Online-Shop, eine KI-Anwendung oder eine neue Arbeitszeitregelung – kann auch für andere Betriebe lehrreich sein.
- Bleiben Sie flexibel: Märkte, Technologien und Mitarbeiterbedürfnisse ändern sich immer schneller. Wer jetzt solide Grundlagen schafft, nutzt diese Wandelprozesse als Chance für Wachstum und Stabilität.

Zusammen treiben wir die Zukunft des Münsterlandes voran – bodenständig und zugleich innovativ. Wenn Sie Anregungen oder Fragen zu konkreten Themen haben, suchen Sie das Gespräch mit regionalen Experten und Netzwerken oder schreiben Sie mir eine E-Mail. So stärken wir gemeinsam eine Region, in der Tradition und Fortschritt einander ergänzen und neue Potenziale freisetzen.

# Förderprogramme & Netzwerke

In Zeiten von Digitalisierung, Fachkräftemangel und neuem Wettbewerbsdruck stehen KMU häufig vor der Herausforderung, begrenzte Ressourcen möglichst effektiv einzusetzen. Bund, Land und Region bieten verschiedene Förderprogramme und Netzwerke, die dabei unterstützen. Der Schlüssel: Frühzeitige Information und passgenaue Auswahl.

## ***Bundesweite Förderprogramme***

### 1.1 INQA-Coaching (BMAS)

- Zielgruppe: KMU, die ihre Personal- und Organisationsentwicklung modernisieren wollen
- Förderung: Bis zu 80% Zuschuss für Prozessberatung in Führung, Digitalisierung, Arbeitskultur
- Nutzen: Externe Experten helfen, Struktur- und Kulturwandel effektiv einzuleiten

### 1.2 Digital Jetzt (BMWK)

- Zweck: Investitionen in digitale Technologien und Mitarbeiterqualifizierung
- Wer: KMU (3–499 Beschäftigte) aller Branchen
- Förderquote: Abhängig von Unternehmensgröße, Antragstellung online
- Vorteil: Fördermittel für Hardware, Software, Schulungen – ideal für erste KI- oder Automatisierungsprojekte

### 1.3 go-digital (BMWK)

- Fokus: Beratungsförderung in E-Commerce, Prozessdigitalisierung, IT-Sicherheit
- Ablauf: Autorisierte Beratungsunternehmen übernehmen Beantragung und Umsetzung
- Empfehlung: Gut für kleinere KMU, die erste Digitalisierungsschritte (z. B. Online-Shop, Buchhaltung) angehen möchten

## **Regionale Netzwerke & Initiativen**

### 2.1 IHK Nord Westfalen / HWK Münster

- Leistungen: Sprechstunden, Workshops, Fördermittelberatung
- Vorteil: Starke regionale Verankerung, Orientierung in allen Branchen (Handwerk, Industrie, Dienstleistung)

### 2.2 Digital Hub münsterLAND

- Ziel: Förderung von Digitalisierung, Start-ups, Innovation in der Region
- Angebote: Veranstaltungen, Co-Working-Spaces, Vernetzung mit IT-Fachkräften und Hochschulen
- Nutzen: Schneller Zugang zu Technologie-Know-how und Kooperationspartnern

### 2.3 Transformationsnetzwerk Münsterland

- Schwerpunkt: Unterstützung bei Strukturwandel und technologischer Veränderung
- Vorteil: Bündelung von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik, speziell auf KMU im Münsterland zugeschnitten
- Zusatzangebote: Beratung, Workshops, Matching-Formate für Kooperations- und Innovationsprojekte

### 2.4 Wirtschaftsförderungen (z. B. Kreis Coesfeld, Borken, Warendorf)

- Rolle: Lokale Fördermittel, Beratung für Nachfolge, Fachkräftesicherung, EU-Projekte
- Nutzen: Enge Vernetzung mit Kommunen, kurze Wege, persönlicher Kontakt

## **Tipps zur Nutzung von Förderprogrammen & Netzwerken**

- Proaktiv sein: INQA Beratung einfordern, Antragsfristen und Kontingente früh checken (z. B. „Digital Jetzt“ hat begrenzte Kontingente).
- Externe Beratung einbinden: IHK, autorisierte go-digital-Berater oder regionale Lotsen helfen beim Prozess.

- Kombination prüfen: Mitunter lassen sich Programme (INQA-Coaching + Digital Jetzt) ergänzen, um Personal- und Technikthemen parallel anzustoßen.
- Netzwerk-Events besuchen: Wer aktiv an Infoabenden, Workshops und Meet-ups teilnimmt, findet Kooperationen und Best Practices.
- Passgenau auswählen: Förderung und Netzwerk sollten zu den konkreten Zielen passen – ob Digitalisierung, Fachkräftegewinnung oder Kulturwandel.

### **Fazit**

Mit intelligenter Förderung und gezielter Vernetzung können KMU im Münsterland ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit deutlich steigern. Der Mix aus bundesweiten Programmen wie INQA-Coaching, Digital Jetzt oder go-digital und regionalen Initiativen (IHK, Transformationsnetzwerk Münsterland, Digital Hub) bietet finanzielle Entlastung, Know-how und Kooperationen – entscheidende Bausteine, um zukunftsfähig und erfolgreich ins Jahr 2030 zu steuern.

# Ansprechpartner

## *INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT (INQA)*

- Angebote: Prozessberatung, Coaching-Programme zu Kulturwandel und Digitalisierung
- Web: [www.inqa.de](http://www.inqa.de)

## *IHK Nord Westfalen*

- Angebote: Beratung zu Digitalisierung, Fördermitteln, Weiterbildung
- Web: [www.ihk-nordwestfalen.de](http://www.ihk-nordwestfalen.de)

## *Handwerkskammer Münster*

- Angebote: Spezielle Unterstützung für Handwerksbetriebe (Digitalisierung, Personal, Ausbildung)
- Web: [www.hwk-muenster.de](http://www.hwk-muenster.de)

## *FlowFeeling*

- Teamentwicklung und systemisches Coaching für nachhaltigen Erfolg
- Web: [www.flow-feeling.de](http://www.flow-feeling.de)

## *Transformationsnetzwerk Münsterland*

- Angebote: Unterstützung beim Struktur- und Technologiewandel, Workshops, Projektentwicklung
- Web: [transformationsnetzwerk-muensterland.de](http://transformationsnetzwerk-muensterland.de)

## *Digital Hub münsterLAND*

- Angebote: Innovations- und Digitalisierungsprojekte, Vernetzung mit Start-ups, IT-Fachkräften und Hochschulen
- Web: [digitalhub.ms](http://digitalhub.ms)

# Quellen & Studien

Hermeier et al. (Hrsg.). (2019). Arbeitswelten der Zukunft.

- Wie Digitalisierung Arbeitsplätze und Arbeitsweisen verändert. FOM-Edition, Springer Fachmedien.

Schein, E. H., & Schein, P. (2018). Organisationskultur und Leadership. 5. Auflage, Verlag Franz Vahlen.

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK).

- Digital Jetzt
- go-digital

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

- [INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit](#)

Transformationsnetzwerk Münsterland.

- [transformationsnetzwerk-muensterland.de](https://transformationsnetzwerk-muensterland.de)

Digital Hub münsterLAND.

- [digitalhub.ms](https://digitalhub.ms)

IHK Nord Westfalen.

- [www.ihk-nordwestfalen.de](https://www.ihk-nordwestfalen.de)

Handwerkskammer Münster.

- [www.hwk-muenster.de](https://www.hwk-muenster.de)

Bitkom (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien)

- Spezielle Reports zu KI und Datenstrategien.
- [Website: bitkom.org](https://www.bitkom.org)

VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau)

- KI-Anwendungen in der Industrie, „Industrie 4.0“
- [Website: vdma.org](https://www.vdma.org)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

- [Website: bmbf.de](https://www.bmbf.de) (→ [Schwerpunktthemen](#) → [Künstliche Intelligenz](#))

## **Impressum**

Autor / Herausgeber

Jens Härtnagel, M.Sc. (Verhaltens- und Organisationspsychologie)

The Human Factory – Leadership-DNA 2.0

Kontakt

- E-Mail: [info@human-factory.de](mailto:info@human-factory.de)
- Web: [www.human-factory.de](http://www.human-factory.de)

Haftungsausschluss

Alle Angaben in diesem Whitepaper erfolgen nach bestem Wissen und Gewissen, jedoch ohne Gewähr. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Copyright

© 2025 The Human Factory. Alle Rechte vorbehalten.

Inhalte dürfen auszugsweise verwendet werden, sofern die Quelle genannt und die Inhalte nicht verfälscht werden.

Stand: März 2025