Institut
für Stadtforschung
und Strukturpolitik

INSTITUT FÜR
SOZIALFORSCHUNG UND
GESELLSCHAFTSPOLITIK

Abschlussbericht

Evaluierung des Beitrags des Handlungsfelds 1 des ESF Plus-Programms Mecklenburg-Vorpommern zur Gestaltung des Strukturwandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung

08. Oktober 2026

im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Bearbeitung
Kristin Janicki

unter Mitarbeit von Max Reichenheim und Tabea Bieck

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH

Lützowstraße 93
10785 Berlin
Telefon 030 250007-56
janicki@ifsberlin.de

Q17 / Version vom 08.10.2026

Inhalt

1 Einleitung 7

2 Gegenstand der Evaluierung 9

3 Evaluierungsfragen und Methoden 13
3.1 Studiendesign und Evaluierungsfragen 13
3.2 Methodisches Vorgehen 15

4 Interventionslogik der Förderung 20

5 Kontext der Förderung 23
5.1 Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern 23
5.2 Erkenntnisse zum Stand der Digitalisierung in Mecklenburg-Vorpommern 24
5.3 Fazit 27

6 Bewertung des Instruments Kompetenzentwicklung Digitalisierung 28
6.1 Projekt- und Trägerstruktur 28
6.2 Zentrale Aktivitäten und Schwerpunkte im Zuge der Umsetzung 29
6.3 Zusammenarbeit und Kooperationspartner 34
6.4 Erreichte Zielgruppen 36
6.5 Unmittelbare und mittelbare Ergebnisse der Förderung 40
6.6 Berücksichtigung der Querschnittsziele 48
6.7 Bewertung der Angebote und mögliche Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteure 50
6.8 Zusammenfassung und Bewertung 52

7 Bewertung des Instruments Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 54
7.1 Zentrale Aktivitäten und Schwerpunkte im Zuge der Umsetzung 54
7.2 Zusammenarbeit und Kooperationspartner 57
7.3 Erreichte Zielgruppen 58
7.4 Unmittelbare und mittelbare Ergebnisse der Förderung 60
7.5 Berücksichtigung der Querschnittsziele 63
7.6 Bewertung der Angebote und mögliche Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteure 65
7.7 Zusammenfassung und Bewertung 65

8 Bewertung des Instruments Fachkräftegewinnung Transformationsförderung 67
8.1 Ziele und Schwerpunkte der Förderung 67
8.2 Umsetzung des ersten Ideenwettbewerbs und der mit ihm gewonnenen Projekte 68
8.3 Bewertung der Umsetzung des ersten Ideenwettbewerbs und mögliche Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteure 71
8.4 Zusammenfassung und Bewertung 71

9 Erkenntnisse zu weiteren Förderinstrumenten 72

9.1 Analyse der Relevanz von weiteren Förderinstrumenten im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung 72
9.2 Ergebnisse der vertieften Erhebung zu den Strukturentwicklungsmaßnahmen 74
9.3 Fazit 78

10 Erkenntnisse zu den externen Einflussfaktoren und den Struktureffekten 79
10.1 Externe Faktoren, die die Umsetzung und Wirkungen der Förderung beeinflussen 79
10.2 Beiträge der Förderung zu den Struktureffekten 80

11 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen 82
11.1 Übergreifende Zusammenfassung und Bewertung 82
11.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen 85

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2.1: Das Handlungsfeld 1 des ESF Plus-Programms nach spezifischen Zielen und Förderinstrumenten 10
Abbildung 4.1: Wirkungsmodell zur Förderung der Digitalisierung und der Unterstützung der Transformation der Arbeitswelt im Handlungsfeld 1 22
Abbildung 6.1: Von den DIZ durchgeführte Angebote 32
Abbildung 6.2: Anzahl der erreichten Teilnehmer/innen der DIZ im Zeitverlauf 37
Abbildung 6.3: Altersstruktur der Teilnehmer/innen der DIZ 38
Abbildung 6.4: Bereiche, in denen die Teilnehmer/innen der DIZ tätig sind 38
Abbildung 6.5: Antworten der Teilnehmer/innen zur Frage „Mit welchen Ergebnissen gehen Sie aus dem Angebot heraus?“ 43
Abbildung 6.6 Angaben der Teilnehmer/innen zu wesentlichen Weiterentwicklungen im Arbeitsumfeld und Unterstützungen vom DIZ in den Bereichen 44
Abbildung 6.7: Einschätzung der Teilnehmer/innen zum Beitrag der Angebote der DIZ zu den angegebenen Weiterentwicklungen im Arbeitsumfeld 45
Abbildung 6.8: Bewertung der Angebote des DIZ durch die Teilnehmer/innen 51
Abbildung 9.1: Übergeordnete Themenbereiche der Projekte 76
Abbildung 9.2: Wichtigste direkte Ergebnisse in den Bereichen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt nach Einschätzung der Projektträger 77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 6.1: Schwerpunkte der DIZ im Rahmen des Landesprogramms 30
Tabelle 6.2: Anzahl der durchgeführten Angebote und erreichten Teilnehmer/innen 36
Tabelle 6.3: Teilnehmer/innen der DIZ nach Geschlecht 37
Tabelle 9.1: Einstufung der Relevanz der weiteren Förderinstrumente im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung 73

Abkürzungsverzeichnis

DIH	Digital Innovation Hubs
DIR	Digitaler Innovationsraum
DIZ	Digitales Innovationszentrum
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
GSA	Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung mbH
HWK	Handwerksammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
KI	Künstliche Intelligenz
KMU	Kleinstunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen
LAGuS	Landesamt für Gesundheit und Soziales
MDZ	Mittelstand-Digital Zentren
M-V	Mecklenburg-Vorpommern
„mv-works“	Kompetenzzentrum Arbeit 4.0
SDW	Stabsstelle Digitaler Wandel

1 Einleitung

Die Evaluierung, deren Ergebnisse mit diesem Bericht vorgelegt werden, baut auf dem Gemeinsamen Evaluierungsplan für die Programme des EFRE und des ESF Plus in der Förderperiode 2021 bis 2027 auf. Gemäß dem Evaluierungsplan soll zu jedem der drei Handlungsfelder des ESF Plus-Programms eine Bewertungsstudie erarbeitet werden. Dabei soll es eine Konzentration auf neue und innovative Förderinstrumente und die Vorhaben von strategischer Bedeutung geben (Gemeinsame Verwaltungsbehörde für den EFRE, ESF und ELER Mecklenburg-Vorpommern 2023). Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Handlungsfeld 1 „Fachkräfte sichern – Arbeitsmarktpotenziale von Frauen besser ausschöpfen – Strukturwandel gestalten“. Ziel der Studie war es, zu ermitteln, welchen Beitrag die geförderten Maßnahmen zur Gestaltung des Strukturwandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung geleistet haben.

Der vorliegende Bericht gliedert sich in die folgenden Teile:

- In **Kapitel 2** wird der Gegenstand der Evaluierung dargestellt. Den Schwerpunkt der Evaluierung bilden die drei Förderinstrumente Kompetenzentwicklung Digitalisierung, Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 und Fachkräftegewinnung Transformationsförderung, die in der Förderperiode 2021 bis 2027 neu als eigenständige Förderinstrumente in die ESF-Förderung aufgenommen wurden.

- **Kapitel 3** gibt einen Überblick über die Evaluierungsfragen und Methoden, die der Evaluierung zugrunde liegen.

- In **Kapitel 4** wird die Interventionslogik der Förderung der Digitalisierung und der Unterstützung der Transformation der Arbeitswelt im Handlungsfeld 1 beschrieben. Hierzu wird das theoriebasierte Wirkungsmodell dargestellt, das auf Grundlage von Dokumentenanalysen und der Abstimmung mit der ESF-Fondsverwaltung, den Fachreferaten und Vertreter/innen der Lenkungsgruppe entwickelt wurde.

- **Kapitel 5** beschreibt den Kontext der Förderung. Dabei wird zum einen auf Studienergebnisse zu den Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern eingegangen. Zum anderen erfolgt eine Darstellung zentraler Erkenntnisse zum Stand der Digitalisierung in Mecklenburg-Vorpommern.

- In den **Kapiteln 6 und 7** werden die Ergebnisse der vertiefenden Bewertung der Förderinstrumente Kompetenzentwicklung Digitalisierung und Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 dargestellt. Dabei erfolgt jeweils eine Darstellung der zentralen Aktivitäten und Schwerpunkte, der Zusammenarbeit und Kooperationspartner, der erreichten Zielgruppen sowie der unmittelbaren und mittelbaren Ergebnisse. Zudem wird auf die Berücksichtigung der Querschnittsziele und die Bewertung der Förderung und mögliche Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteure eingegangen.

- **Kapitel 8** widmet sich der Bewertung des Förderinstruments Fachkräftegewinnung Transformationsförderung. Aufgrund des späten Starts der Umsetzung der Förderung konnten bei diesem Förderinstrument keine Ergebnisse der unterstützten Projekte untersucht werden. Daher bezieht sich die Bewertung auf die Umsetzung des ersten Ideenwettbewerbs, wobei insbesondere Erkenntnisse zum Auswahl- und Bewilligungsverfahren sowie den Schwerpunkten der ausgewählten Projekte beschrieben werden.

- In **Kapitel 9** werden Erkenntnisse zu weiteren Förderinstrumenten des Handlungsfelds 1 dargestellt. Dabei wird zum einen auf die Ergebnisse der Analyse zur Relevanz der weiteren Förderinstrumente im Hinblick auf Beiträge zur Bewältigung des Strukturwandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung eingegangen. Zum anderen werden die Ergebnisse einer daraus resultierenden vertiefenden Erhebung zu dem Förderinstrument Strukturentwicklungsmaßnahmen (SEM) dargestellt.

- **Kapitel 10** fasst in Bezug auf das theoriebasierte Wirkungsmodell die Erkenntnisse der Evaluierung zu den externen Einflussfaktoren und den Beiträgen der Förderung zu den Struktureffekten zusammen.

- **Kapitel 11** enthält die Zusammenfassung und Schlussfolgerungen der Evaluierung. Dies beinhaltet zum einen eine übergreifende Zusammenfassung und Bewertung. Zum anderen werden zentrale Schlussfolgerungen und Empfehlungen in Bezug auf die ESF-Förderung nach 2027 zu den untersuchten Förderinstrumenten formuliert.

2 Gegenstand der Evaluierung

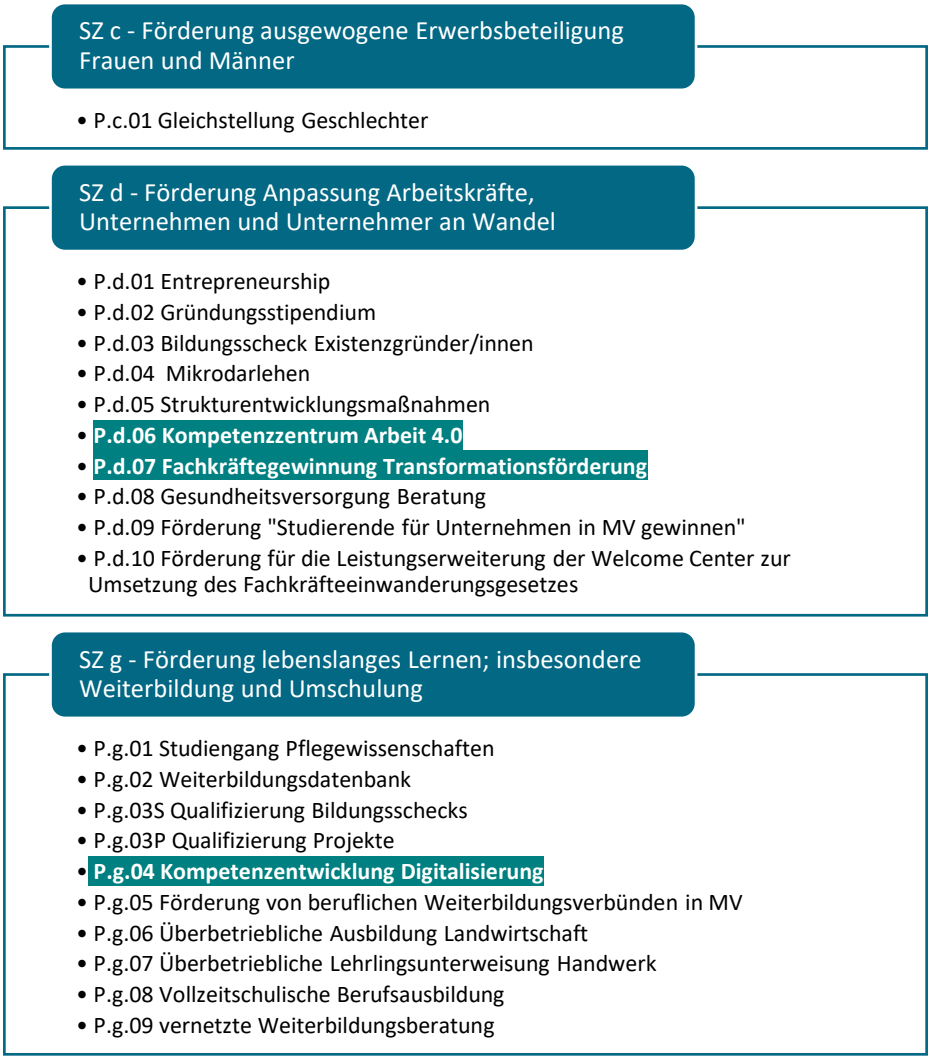
Im ESF Plus-Programm Mecklenburg-Vorpommerns wird die Bewältigung und aktive Gestaltung der Transformationsherausforderungen als zentrale Aufgabe benannt. Der Strukturwandel ist gekennzeichnet durch die Digitalisierung, den demografischen Wandel und den Umbau zu einer klimaneutralen und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise (Dekarbonisierung). Ein wesentliches Ziel des ESF Plus-Einsatzes in Mecklenburg-Vorpommern ist es, Unternehmen, Betriebe, Beschäftigte und sonstige Akteure bei der Anpassung an den digitalen Wandel zu unterstützen (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit M-V 2022: 7ff.).

Die Unterstützung des digitalen Wandels aus dem ESF Plus-Programm ist Teil einer landesweiten Strategie zur aktiven Gestaltung des digitalen Wandels. In der **Digitalen Agenda der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern** wird in Bezug auf den Bereich Wirtschaft und Arbeit die Relevanz des digitalen Wandels dahingehend beschrieben, dass die Digitalisierung zunehmend ein zentraler Wachstumstreiber in beinahe allen Bereichen der Wirtschaft ist und nahezu alle Branchen und Berufe betrifft. Die Digitalisierung soll laut der Digitalen Agenda die Wertschöpfung erhöhen und die Arbeitsbedingungen für die Menschen im Land verbessern. Ziel sei es, dass die Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur in Mecklenburg-Vorpommern so weiterentwickelt werden, dass für Unternehmen und Beschäftigte die Chancen des digitalen Strukturwandels möglichst genutzt und die Risiken minimiert werden (Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung M-V 2018: 4).

Aufbauend auf der Digitalen Agenda verfolgt die Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern für den Ausbau der Digitalisierung diverse strategische Ansätze. Neben umfangreichen Investitionen in digitale Innovationen und neue Technologien gehören dazu beispielweise die Stabsstelle Digitaler Wandel im Ministerium für Inneres und Bau Mecklenburg, die landesweiten Digitalisierungsbotschafter/innen, der Digitalisierungsbeirat und verschiedene Expertengruppen. Für die **Umsetzung der Digitalen Agenda** sind umfangreiche Fördermaßnahmen vorgesehen, u. a. der Einsatz von Mitteln des ESF Plus. Die aktualisierte Agenda 2018 bis 2021, die vom Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern in Zusammenarbeit mit verschiedenen Fachressorts entwickelt wurde, enthält in Bezug auf die vorgesehenen Fördermaßnahmen noch einige Konkretisierungen. Als konkrete Maßnahmen, die aus Mitteln des ESF gefördert werden sollen, werden u. a. die Etablierung von Digitalen Innovationszentren (DIZ) genannt, die das Fundament des Digitalen Innovationsraums (DIR) bilden (Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung M-V 2021: 34f.). Unterstützt werden soll der DIR zudem durch die Mitglieder des Digitalisierungsbeirats und Co-Working-Standorte im ländlichen Raum und in den Städten (ebd.). In der Digitalen Agenda wird in Bezug auf den Digitalen Innovationsraum angeführt, dass der DIR etablierte „analoge“ Unternehmen und „digitale“ Start-ups, Netzwerke und Verbände, vorhandene Einrichtungen in Wirtschaft und Wissenschaft und die die neuen digitalen Innovationszentren miteinander verbinden soll (Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung M-V 2018: 6).

Die Bewältigung des Strukturwandels wird im ESF Plus-Programm Mecklenburg-Vorpommerns in erster Linie mit dem **Handlungsfeld 1 „Fachkräfte sichern – Arbeitsmarktpotenziale von Frauen besser ausschöpfen – Strukturwandel gestalten“** aufgegriffen. Das Handlungsfeld beinhaltet drei spezifische Ziele des ESF Plus-Programms, die mit einer Vielzahl von Förderinstrumenten umgesetzt werden. Das spezifische Ziel d) umfasst Förderinstrumente zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten sowie zur Förderung von Gründungen. Gegenstand des spezifischen Ziels g) ist die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der Entwicklung digitaler Kompetenzen. Aus dem spezifischen Ziel c) werden spezifische Ansätze zur Förderung der Geschlechtergleichstellung unterstützt, wobei die bessere Ausschöpfung des Erwerbspotenzials der Frauen besondere Bedeutung hat (siehe Abbildung 2.1).

Abbildung 2.1: Das Handlungsfeld 1 des ESF Plus-Programms nach spezifischen Zielen und Förderinstrumenten



Mit der Bewertungsstudie zu diesem Handlungsfeld wurde gemäß dem Evaluierungsplan untersucht, welchen Beitrag die Maßnahmen des Handlungsfelds zur

Gestaltung des Strukturwandels mit dem Schwerpunkt der Digitalisierung leisten. Der **Schwerpunkt der Arbeiten lag dabei auf drei Förderinstrumenten**, die in der Förderperiode 2021 bis 2027 neu als eigenständige Förderinstrumente in die ESF-Förderung aufgenommen wurden: „Kompetenzzentrum Arbeit 4.0“, „Kompetenzentwicklung Digitalisierung“ (Förderung der digitalen Kompetenzen und der digitalen Transformation in Mecklenburg-Vorpommern) und „Fachkräftegewinnung Transformationsförderung“. Damit standen Instrumente im Fokus der Untersuchung, die in besonderer Weise auf die Gestaltung des digitalen Wandels ausgerichtet sind. Daneben sollten aber auch mögliche Beiträge zur Digitalisierung von weiteren Förderinstrumenten im Handlungsfeld 1 untersucht werden. Die Förderinstrumente, die im Rahmen der Bewertungsstudie vertiefend untersucht wurden, zielen auf eine Unterstützung von Unternehmen, Beschäftigten und sonstigen Akteuren bei den zentralen Aufgaben im Bereich Strukturwandel mit dem Schwerpunkt Digitalisierung.

Insgesamt stehen für die drei spezifischen Ziele im Handlungsfeld 1 109,653 Mio. Euro zur Verfügung, davon entfallen 24,260 Mio. Euro ESF Plus-Mittel auf die drei Förderinstrumente, die den Schwerpunkt der Untersuchung bilden.

Das Förderinstrument **Kompetenzentwicklung Digitalisierung** stellt den finanziellen Schwerpunkt der Förderung im Bereich der Digitalisierung dar. Auf dieses Förderinstrument entfallen insgesamt 17,500 Mio. Euro ESF Plus-Mittel. Im Rahmen des Förderinstruments wird die Schaffung des digitalen Innovationsraums unterstützt und damit ein zentraler Teil der Digitalen Agenda umgesetzt. Dabei wird auf Landesebene eine Stabsstelle Digitaler Wandel (SDW) gefördert, die eine landesweite Koordinierungsfunktion im gesamten Digitalen Innovationsraum übernimmt. Ziel ist es u. a., ein für Mecklenburg-Vorpommern insgesamt bedeutsames Netzwerk für digitale Ideen und Innovationen aufzubauen. Auf regionaler Ebene erfolgt zum einen eine Förderung von sechs regionalen digitalen Innovationszentren (DIZ) in den Ballungsräumen bzw. in den Hochschulstädten Schwerin, Rostock, Neubrandenburg, Greifswald, Stralsund und Wismar. Zum anderen wurden im ländlichen Raum Co-Working-Standorte bzw. Digitalisierungslots/innen unterstützt, um dünn besiedelte Regionen stärker in den Transformationsprozess einzubinden. Ziel der digitalen Innovationszentren und Co-Working-Standorte/Digitalisierungslots/innen ist es, lokale Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft zu informieren, zu beraten und zu vernetzen. Ein Fokus liegt auf der Unterstützung und Begleitung von Gründer/innen und Start-ups mit digitalen und innovativen Ideen in allen Stufen des Gründungsprozesses. Zu den Angeboten der Innovationszentren gehören diverse Formate wie Impulsvorträge, Workshops, Expert/innen Communities oder Game Jams. In den Innovationszentren befinden sich Inkubator- und Gemeinschaftsräume, Werkstätten, Arbeitsplätze und moderne Labore, die zur (Weiter-)entwicklung des Gründungs-, Forschungs- oder Geschäftsvorhabens und zur Vernetzung mit anderen Akteuren von allen Interessierten genutzt werden können.

Mit dem **Kompetenzzentrum Arbeit 4.0** wird das Sozialpartnerprojekt **„mv-works“** umgesetzt, das von verschiedenen Organisationen (Arbeitgeberverband Nordmetall, Vereinigung der Unternehmensverbände MV, Industriegewerkschaft Metall Bezirk Küste, Deutscher Gewerkschaftsbund) getragen wird und ebenfalls Bestandteil der Digitalen Agenda ist. Ein Vorgängerprojekt wurde aus

Landesmitteln gefördert. Für dieses Instrument sind in der aktuellen Förderperiode 3,182 Mio. Euro ESF Plus-Mittel vorgesehen. Mit dem Projekt soll eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen und Beschäftigte geschaffen werden, die im Bereich Digitalisierung und Arbeit (sowie im Bereich der anderen Transformationsaufgaben) unterstützend wirkt. Die Bereiche, in denen digitale Transformationsprozesse unterstützt werden sollen, sind dabei sehr vielfältig und erstrecken sich beispielsweise auf digitale Kommunikation, die Nutzung von KI bis zu Themen im Bereich Datenschutz oder digitale Arbeitszeiterfassung und digitale Arbeitsplatzgestaltung. Unternehmen und Beschäftigte können entsprechend ihren individuellen Bedarfen auf diverse Unterstützungsleistungen zurückgreifen: Das Projekt bietet Beratungen, Workshops, Barcamps, Exkursionen in die Praxis und die Aufbereitung von guten Praxisbeispielen, Experten-Talks, Konferenzen und weitere Aktivitäten zur Vernetzung an. Im ESF Plus-Programm Mecklenburg-Vorpommern kommt dem Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 auch insofern eine besondere Bedeutung zu, da es als Vorhaben von strategischer Bedeutung ausgewählt wurde.

Das Förderinstrument **Fachkräftegewinnung Transformationsförderung** soll nach dem ESF Plus-Programm als direkte Förderung von Unternehmen ausgestaltet werden und den geförderten Unternehmen ermöglichen, den Anforderungen der Digitalisierung aktiv zu begegnen und Beschäftigung zu sichern. Für diese Förderung stehen in der aktuellen Förderperiode insgesamt 3,578 Mio. ESF Plus-Mittel zur Verfügung. Die am 27. Januar 2025 veröffentlichte Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung in der Transformation der Arbeitswelt sieht zum einen eine Förderung von einzelbetrieblichen Verbundvorhaben vor. Zum anderen können überbetriebliche Vorhaben zur Fachkräftesicherung und -gewinnung mit herausgehobener Bedeutung für die Gestaltung der Transformation der Arbeitswelt in Mecklenburg-Vorpommern gefördert werden.

Die einzelbetrieblichen Verbundvorhaben umfassen die Zusammenarbeit des geförderten Unternehmens mit mindestens einem Partner, der fachlich versiert ist und über einschlägige Erfahrungen in dem Themenbereich verfügt. Als Partner kommen beispielsweise Universitäten, sonstige Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, andere wissenschaftliche Einrichtungen oder Institutionen in Frage. Die Verbundvorhaben sollen einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und -gewinnung im Antrag stellenden Unternehmen leisten.

Die Umsetzung der Förderung der einzelbetrieblichen Verbundvorhaben erfolgt über **Ideenwettbewerbe**, die zu verschiedenen Themenschwerpunkten durchgeführt werden. Stimmberechtigte Mitglieder der Jury sind Vertreter/innen des fachlich für diese Richtlinie zuständigen Ministeriums sowie der GSA und ein Sachverständiger. Der erste Ideenaufruf zum Themenschwerpunkt „Künstliche Intelligenz“ (KI) wurde am 6. März 2025 veröffentlicht. Drei weitere Ideenaufrufe, die Anfang 2026 veröffentlicht wurden, widmen sich den Schwerpunkten Wissenstransfer, Chancengerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Die Förderung aus dem Förderinstrument Fachkräftegewinnung Transformationsförderung wurde also **erst spät praxiswirksam**.

3 Evaluierungsfragen und Methoden

3.1 Studiendesign und Evaluierungsfragen

Das Studiendesign für die Evaluierung war theoriebasiert angelegt. Ziel der Studie war es, Wirkungszusammenhänge zur Förderung der Förderinstrumente im Handlungsfeld 1 im Hinblick auf die Digitalisierung zu rekonstruieren und zu zeigen, wie und unter welchen Umständen die geförderten Maßnahmen wirken und einen Beitrag zu den angestrebten Zielen leisten.

Mit der Bewertungsstudie sollten aufbauend auf dem Evaluierungsplan im Wesentlichen die folgenden Fragen beantwortet werden:

Übergreifende Evaluierungsfragen für das gesamte Handlungsfeld

- Welchen Beitrag leisten die geförderten Maßnahmen im Handlungsfeld 1 zur Bewältigung des Strukturwandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung?
- Inwieweit tragen die neuen und innovativen Förderansätze der Förderperiode 2021 bis 2027 zur Anpassung von Arbeitskräften und Unternehmen an den digitalen Wandel und zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit bei? Inwieweit fördern sie die Stärkung digitaler Kompetenzen?
- Inwiefern vermitteln die neuen und innovativen Förderansätze den Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern die Relevanz der Digitalisierung und den damit einhergehenden Investitionsbedarf?
- Inwieweit werden in der Förderung die besonderen Herausforderungen von KMU bei der Anpassung an den Wandel berücksichtigt?
- Wie ist die Wirksamkeit der Förderinstrumente in Bezug auf den Strukturwandel mit dem Schwerpunkt Digitalisierung zu bewerten?
- Inwieweit tragen die Maßnahmen zur Fachkräftesicherung bei?
- Inwieweit verfügen die Träger über die Ressourcen und Kompetenzen, die erforderlich sind, um das Querschnittsziel Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen?
- Inwieweit werden im Rahmen der Projekte Themen der Gleichstellung der Geschlechter behandelt? Trägt die Förderung zur Geschlechtergleichstellung bei der Digitalisierung und der Transformation der Arbeitswelt bei? In welchem Maß wird mit der Förderung ein Abbau des Digital Gender Gap bewirkt?

- Inwieweit werden im Rahmen der Projekte Inhalte mit Relevanz zur Verbesserung von Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung behandelt?

- Inwieweit werden durch die Projekte Zielgruppen angesprochen, die in Bezug auf die Nutzung der Potenziale der Digitalisierung benachteiligt sind?

- Inwieweit trägt die Förderung dazu bei, die ökologische Transformation in Mecklenburg-Vorpommern voranzutreiben? In welchem Maße werden ökologische Themen in der Förderung aufgegriffen?

- Wie ist das Zusammenwirken der Förderinstrumente zur Digitalisierung aus dem ESF Plus untereinander sowie mit anderen Förderungen, wie z. B. der Förderung des Zukunftszentrums Mecklenburg-Vorpommern+ aus dem ESF Plus-Bundesprogramm oder der EFRE-Förderung im Bereich der Digitalisierung?

- Welche Rolle spielt Vernetzung zwischen den regionalen Akteuren bei der Gestaltung des Strukturwandels? Inwieweit werden durch die Projekte landesweite oder regionale Netzwerke für digitale Ideen und Innovationen aufgebaut, gestärkt oder erweitert?

Vertiefende Evaluierungsfragen zum Förderinstrument Kompetenzentwicklung Digitalisierung

- Aus welchen Bereichen und Regionen stammen die Beschäftigten und Unternehmen, die durch das Projekt schwerpunktmäßig erreicht werden?

- Inwieweit werden mit Hilfe der Projekte bei Beschäftigten und Unternehmen in der jeweiligen Region (arbeitsmarktbezogene) digitale Kompetenzen gestärkt?

- Worin sehen die erreichten Zielgruppen den größten Nutzen der Projekte?

- Inwieweit werden mit Hilfe der Projekte neue regional- und landesbedeutsame digitale Ideen oder Innovationen entwickelt, erprobt und verbreitet?

- Inwieweit trägt die Förderung zur Stärkung der digitalen Gründungsszene bei?

- Wie ist das Zusammenwirken der Stabsstelle Digitaler Wandel, der Digitalen Innovationszentren und der Co-Working-Spaces? Inwieweit gelingt es den Projekten, eine einheitliche Sichtbarkeit für den digitalen Wandel in Mecklenburg-Vorpommern zu erzeugen?

Vertiefende Evaluierungsfragen zum Förderinstrument Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 („mv-works“)

- Was sind inhaltliche Schwerpunkte der Beratung und Information von „mv-works“?

- Inwiefern gelingt es dem Kompetenzzentrum Arbeit 4.0, das Bewusstsein für Notwendigkeiten der digitalen Transformation bei Unternehmen und Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern zu stärken und ihnen dafür die entsprechenden Informationen und Hilfen an die Hand zu geben?

- Wie gelingt es, die Bedarfe von Unternehmen und Beschäftigten zur aktiven Gestaltung des Strukturwandels zu erfassen und im Rahmen der Förderungen den relevanten Akteuren anzubieten?

- Inwieweit gelingt „mv-works“ die Vermittlung von Beschäftigten und Unternehmen zu weitergehenden Hilfsangeboten und Beratungsleistungen?

- Aus welchen Bereichen und Regionen stammen die Beschäftigten und Unternehmen, die durch das Projekt schwerpunktmäßig erreicht werden?

- Was sind zentrale Ergebnisse der Information, Beratung und Vernetzung durch das Projekt?

- Worin sehen die erreichten Zielgruppen den größten Nutzen des Projekts?

Vertiefende Evaluierungsfragen zum Förderinstrument Fachkräftegewinnung Transformationsförderung

- Wie ist die Umsetzung des ersten Wettbewerbs zum neuen Förderinstrument Fachkräftegewinnung Transformationsförderung gelaufen? Was sind die inhaltlichen Schwerpunkte der ausgewählten Projekte?

- Aus welchen Bereichen und Regionen stammen die Verbundvorhaben?

- Welche Partner sind an der Umsetzung der ausgewählten Projekte beteiligt?

- Wie läuft die Umsetzung der ausgewählten und bewilligten Projekte an?

3.2 Methodisches Vorgehen

Die Bearbeitung der Evaluierung erfolgte auf Grundlage eines für die ESF Plus-Evaluierungen entwickelten übergreifenden Untersuchungsdesigns und beinhaltete folgende Phasen der Bearbeitung und Arbeitsschritte:

1. **Entwicklung und Abstimmung der Feinkonzeption**: Auf Grundlage des Gemeinsamen Evaluierungsplans für die Programme des EFRE und des ESF Plus in der Förderperiode 2021 bis 2027 wurde ein Feinkonzept für die Evaluierung des Beitrags der Förderinstrumente des Handlungsfelds 1 mit dem Schwerpunkt Digitalisierung konzipiert und mit der ESF-Fondsverwaltung, den zuständigen Fachreferaten des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit sowie der aus dem Begleitausschuss gebildeten Lenkungsgruppe abgestimmt.

2. **Erstellung eines theoriebasierten Wirkungsmodells**: Anhand der theoriegestützten Ausarbeitung der Interventionslogiken und Wirkungszusammenhänge wurde herausgearbeitet, welche Wirkungen die drei vertiefend zu betrachtenden Förderinstrumente im Handlungsfeld 1 in Hinblick auf Digitalisierung entfalten sollen. Neben den Wirkungszusammenhängen in Bezug auf die Digitalisierung, die im Vordergrund der Untersuchung standen, wurden auch die Wirkungskanäle für die anderen beiden Transformationsaufgaben (Gestaltung des demografischen Wandels und der ökologischen Transformation) einbezogen. Zur Herausarbeitung der angedachten Wirkungszusammenhänge wurde eine umfangreiche Analyse aller wesentlichen Dokumente und Materialien zur strategischen Ausrichtung, zu den inhaltlichen Zielen, der Planung, der Steuerung und der Umsetzung durchgeführt. Flankierend zur Dokumentenanalyse wurden erste Interviews mit den zuständigen Fachreferaten geführt, um deren Zielsetzung und Annahmen zu Wirkungsmechanismen herauszuarbeiten. Das erstellte theoriegestützte Wirkungsmodell wurde im Rahmen eines Validierungsworkshops vorgestellt und diskutiert, an dem die ESF-Fondsverwaltung, die Fachreferate und Mitgliedern der Lenkungsgruppe teilnahmen. Im Anschluss wurde eine Überarbeitung des Wirkungsmodells vorgenommen.

3. **Erhebungen, Datenaufbereitung und Auswertungen entlang der Interventionslogik**: In dieser Phase der Evaluierung ging es darum, mit Hilfe von empirischen Erhebungen und Auswertungen von Daten zu überprüfen, inwiefern sich die im Wirkungsmodell herausgearbeiteten Wirkungszusammenhänge in der Empirie bestätigen lassen. Bei der Überprüfung und empirischen Validierung des theoriegestützten Wirkungsmodells standen die drei zu vertiefenden Förderinstrumente im Bereich Digitalisierung im Vordergrund. Insgesamt wurden dabei folgende Methoden und Arbeitsschritte eingesetzt:

   Übergreifende Erhebungen:

   - Übergreifend für alle Förderinstrumente im Handlungsfeld 1 erfolgte eine **Auswertung der Monitoringdaten.** Bei den vertiefend zu betrachtenden Förderinstrumenten und bei einigen weiteren Förderinstrumenten handelt es sich um strukturfördernde Ansätze, sodass keine Teilnehmendendaten durch das ESF Plus-Monitoring erfasst werden. Daher bezogen sich die Monitoring-Auswertungen bei diesen Förderinstrumenten ausschließlich auf Projektdaten. Die Auswertung diente dazu, Erkenntnisse zum Umsetzungsstand zu erlangen und dazu, welche weiteren Projekte im Hinblick auf Themen der Digitalisierung von besonderer Relevanz sind, um auf dieser Grundlage weitere Erhebungen zu planen.

   - **Leitfadengestützte Interviews mit Expert/innen** kamen als zentrale Methode zum Einsatz, um einen vertiefenden Einblick in die zentralen Fördermechanismen, die konkrete Umsetzung und die erzielten Ergebnisse zu erlangen. In den Interviews mit den an der Förderung beteiligten Expert/innen (wie z. B. den Fachreferaten, der Stabsstelle Digitaler Wandel oder dem Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit Mecklenburg-Vorpommern) sowie weiteren Expert/innen (wie z. B. Digitalisierungsbotschafter/innen, Vertreter/innen des Digitalisierungsbeirats sowie Vertreter/innen von Unternehmensverbänden und Gewerkschaften)

stand die Frage im Vordergrund, wie diese die bisherige Förderpraxis bewerten. Insgesamt wurden sieben Interviews mit Expert/innen durchgeführt.

Vertiefende Erhebungen zu den einzelnen Förderinstrumenten:

Kompetenzentwicklung Digitalisierung

- Zur vertiefenden Bewertung des Förderinstruments Kompetenzentwicklung Digitalisierung (P.g.04) wurden **ausführliche leitfadengestützte qualitative Interviews** mit der Stabsstelle Digitaler Wandel (SDW) sowie allen Digitalen Innovationszentren und den Co-Working-Standorten durchgeführt, um übergreifend über alle Standorte Erkenntnisse zur Umsetzung und zu den Ergebnissen aus Perspektive der zentralen verantwortlichen Akteure zu erlangen.

- Zudem wurde eine **Analyse von zentralen Dokumenten zur Förderung** übergreifend über alle Standorte vorgenommen. Hierzu gehören die Begleitkonzepte der SDW für die beiden ersten Projektphasen, die Anträge und Sachberichte der Projekte sowie weitere Projektbeschreibungen und Internetauftritte.

- Darüber hinaus wurden **Daten genutzt, die im Zuge der bisherigen Umsetzung der Förderung von der SDW mit Unterstützung der DIZ erhoben wurden**. Zur Begleitung und Evaluierung der Projektumsetzung hat die SDW ein Konzept entwickelt, das zum einen die Erhebung von Daten zu den durchgeführten Veranstaltungen und erreichten Teilnehmer/innen durch die DIZ vorsieht und zum anderen regelmäßige Befragungen der Teilnehmer/innen beinhaltet. Im Rahmen einer dauerhaften Teilnehmendenbefragung werden seit März 2023 über die DIZ/Co-Working-Standorte bei allen Veranstaltungen Befragungen der Teilnehmer/innen durchgeführt. Bis Mitte 2025 wurde ein Rücklauf von insgesamt 2.127 auswertbaren Datensätzen erzielt, deren Auswertung durch die SDW in die Evaluierung einbezogen werden konnten. Bezogen auf die Gesamtzahl der Teilnehmer/innen entspricht dies einem Rücklauf von ca. 8 Prozent. Ergänzend dazu wurde durch die SDW im Frühjahr 2025 eine Nachbefragung durchgeführt, die sich an alle ehemaligen und aktuellen Teilnehmer/innen der DIZ/Co-Workings-Standorte richtete. An der Nachbefragung beteiligten sich 174 Personen. Auch die Auswertung der Nachbefragung konnte für die Evaluierung verwandt werden.

- Darüber hinaus wurden in **drei Regionen** (Neubrandenburg, Rostock und Wismar und die dazugehörigen Landkreise) **vertiefende qualitative Analysen** vorgenommen. Für die vertiefende Analyse der Aktivitäten und Ergebnisse in den drei Regionen wurden zum einen qualitative Interviews mit Kooperationspartnern der DIZ durchgeführt. Zum anderen wurden Vertreter/innen von beratenen Unternehmen, von Gründer/innen und Gründungsinteressierten sowie von Vereinen und Kommunen qualitativ zu ihren Erfahrungen mit der Nutzung der Angebote und draus resultierenden Ergebnissen befragt. Insgesamt wurden 16 vertiefende Interviews durchgeführt.

„mv-works“

- Zur Bewertung des Sozialpartnerprojekts „mv-works“, das im Rahmen des Förderinstruments Kompetenzzentrum 4.0 (P.d.06) umgesetzt wird, wurden **vertiefende qualitative Erhebungen** durchgeführt. Zunächst erfolgte eine **Analyse von Dokumenten** (wie z. B. dem Projektantrag, Sachberichten und der Projektwebsite), um Einblicke in die konkrete Umsetzung des Projekts „mv-works“ zu erhalten. Daneben wurden **qualitative leitfadengestützte Interviews** als zentrale Methode eingesetzt. Um tiefergehende Erkenntnisse zu den Herausforderungen und Ergebnissen des Projekts zu erlangen, wurden zum einen der Projektträger sowie die beteiligten Sozialpartner sowie zentrale Kooperationspartner, die an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt sind, befragt. Zum anderen wurde eine Befragung von Unternehmen, die mit dem Projekt „mv-works“ erreicht wurden, vorgenommen. Insgesamt wurden neun vertiefende Interviews zu diesem Instrument durchgeführt.

Fachkräftegewinnung Transformationsförderung

- Da der erste Ideenwettbewerb zum Förderinstrument Fachkräftegewinnung Transformationsförderung (P.d.07) zum Themenschwerpunkt „Künstliche Intelligenz“ erst im März 2025 startete und erste Bewilligungen von Projekten erst im Herbst 2025 erfolgten, konnte im Rahmen dieser Evaluierung lediglich eine Bewertung des Verfahrens des ersten Ideenwettbewerbs sowie eine Analyse der Konzeption und Inhalte der ausgewählten bzw. bewilligten Projekte erfolgen. Hierzu wurden die **Wettbewerbs- und Förderunterlagen ausgewertet** und **qualitative Interviews** mit Mitgliedern der Jury geführt. Ergänzend dazu wurden die verfügbaren Zusammenfassungen und Steckbriefe zu den ausgewählten Projekten ausgewertet. Zudem wurden drei **Interviews mit projektverantwortlichen Akteuren** in den geförderten Unternehmen und bei den beteiligten Partnern durchgeführt.

Weitere Förderinstrumente

- Zur **Analyse der Beiträge der weiteren Förderinstrumente** des Handlungsfelds 1 zur Bewältigung des Strukturwandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung wurde eine Auswertung der Fördergrundlagen (insbesondere der Richtlinien bzw. Fördergrundsätze) und der Monitoringdaten vorgenommen. Im Zuge der Analyse erfolgte eine Einstufung der Förderinstrumente hinsichtlich ihrer Relevanz in Bezug auf Beiträge zur Digitalisierung.

- Da für das Förderinstrument **Strukturentwicklungsmaßnahmen** eine hohe Relevanz festgestellt wurde, wurde zu diesem Förderinstrument eine vertiefende Erhebung vorgenommen, um nähere Erkenntnisse zu den Schwerpunkten und Ergebnissen der Förderung zu erhalten. Die vertiefende Erhebung beinhaltete eine **standardisierte Online-Befragung der Projektträger**. In die Befragung wurden die Projektträger von 99 Projekten einbezogen, deren Umsetzung bis Ende 2025 endete. Zu 59 Projekten liegen auswertbare Angaben vor, was einem Rücklauf von 60 Prozent entspricht.

4. **Analyse, Aufbereitung und Abstimmung der Ergebnisse und Empfehlungen**: In diesem Arbeitsschritt erfolgte auf Basis der durchgeführten qualitativen und standardisierten Erhebungen eine übergreifende Analyse der Ergebnisse. Auf Grundlage der Ergebnisse wurden Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die weitere Förderung und den zukünftigen Strukturfondseinsatz entwickelt. Abschließend erfolgte die Vorstellung der Bewertungsstudie vor der Lenkungsgruppe mit Beteiligung zuständiger Fachreferate. Die Ergebnisse der Diskussion flossen in die hier vorgelegte Fassung des Endberichts ein.

4 Interventionslogik der Förderung

Als Grundlage für die theoriebasierte Evaluierung wurde ein Wirkungsmodell zur Förderung der Digitalisierung und der Unterstützung der Transformation der Arbeitswelt im Handlungsfeld 1 entwickelt. In dem Wirkungsmodell wurden **Ursache-Wirkungs-Beziehungen** herausgearbeitet, die zwischen dem ESF Plus-Mitteleinsatz und der Durchführung von entsprechenden Maßnahmen einerseits und den erwarteten Ergebnissen und Wirkungen andererseits vermutet werden. Dabei wurden insbesondere die Wirkungsketten herausgearbeitet, die von den drei Förderinstrumenten Kompetenzentwicklung Digitalisierung, Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 und Fachkräftegewinnung Transformationsförderung ausgehen, die den Schwerpunkt der Untersuchung bilden. Wirkungen werden hierbei zum einen als ursächlich auf den ESF Plus zurückführbare unmittelbare oder mittelbare Ergebnisse verstanden. Hierzu ist es notwendig, möglichst genau alle Faktoren auch außerhalb der ESF Plus-Förderung einzubeziehen, die einen direkten oder indirekten Einfluss auf die beabsichtigten Wirkungen haben können. Wirkungen können sich zum anderen aber auch auf übergeordneter Ebene einstellen, indem die Förderung im Zusammenspiel mit weiteren Maßnahmen und Einflussfaktoren zu Veränderungen in der Region oder im Land beiträgt. Diese übergeordneten Veränderungen werden hier als Struktureffekte verstanden.

Abbildung 4.1 enthält eine Darstellung des konzipierten Wirkungsmodells. Die **Struktur des Wirkungsmodells** umfasst die Säulen Input, spezifische Ziele/Förderinstrumente, Aktivitäten, Output/Zielgruppen, unmittelbare und mittelbare Ergebnisse und Struktureffekte. Zudem werden im unteren Kasten weitere Einflussfaktoren abgebildet, die auf den Implementierungsprozess wirken oder die angestrebten Ergebnisse und Wirkungen beeinflussen. Das Wirkungsmodell bezieht sich konkret auf die Förderung von Maßnahmen zur Förderung der Digitalisierung und der Unterstützung der Transformation der Arbeitswelt. Die Wirkungsketten für die drei Förderinstrumente, die im Zentrum der Evaluierung standen, können wie folgt kurz charakterisiert werden:

Das Förderinstrument **Kompetenzentwicklung Digitalisierung** beinhaltet auf regionaler Ebene Aktivitäten zur Information, Beratung und Vernetzung, die durch die Digitalen Innovationszentren und die Digitalisierungslots/innen angeboten werden. Die Angebote richten sich an Unternehmen und Beschäftigte, Gründer/innen und Start-ups sowie weitere regionale Akteure aus Wirtschaft, Wissenschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Mit Hilfe der Maßnahmen sollen die digitalen Kompetenzen der Zielgruppen gestärkt und erweitert werden sowie digitale und innovative Ideen unterstützt werden. Zudem sollen die Zielgruppen an weiterführende Angebote herangeführt sowie die Vernetzung und der Wissenstransfer im Bereich der Digitalisierung in der jeweiligen Region gestärkt werden. Mittelfristig sollen hierdurch ein Zuwachs an Wissen und Handlungssicherheit im Hinblick auf Digitalisierung und eine digitalaffine Haltung erzielt werden. Zudem zielen die Förderansätze mittelfristig auf eine Stärkung der Gründerszene in der jeweiligen Region ab.

Auf Landesebene werden zudem Aktivitäten zur landesweiten Koordinierung und Vernetzung entfaltet, die zum einen darauf abzielen, die regionalen Aktivitäten auf Landesebene zusammenzuführen und zum anderen landesweite Akteure einbeziehen, um neben den regionalen Netzwerken auch landesweite Netzwerke zu etablieren und stärken. Insgesamt zielen die Informations-, Beratungs- und Vernetzungsaktivitäten darauf ab, eine einheitliche Sichtbarkeit für ein „digitales MV“ und Innovationen im Land zu schaffen.

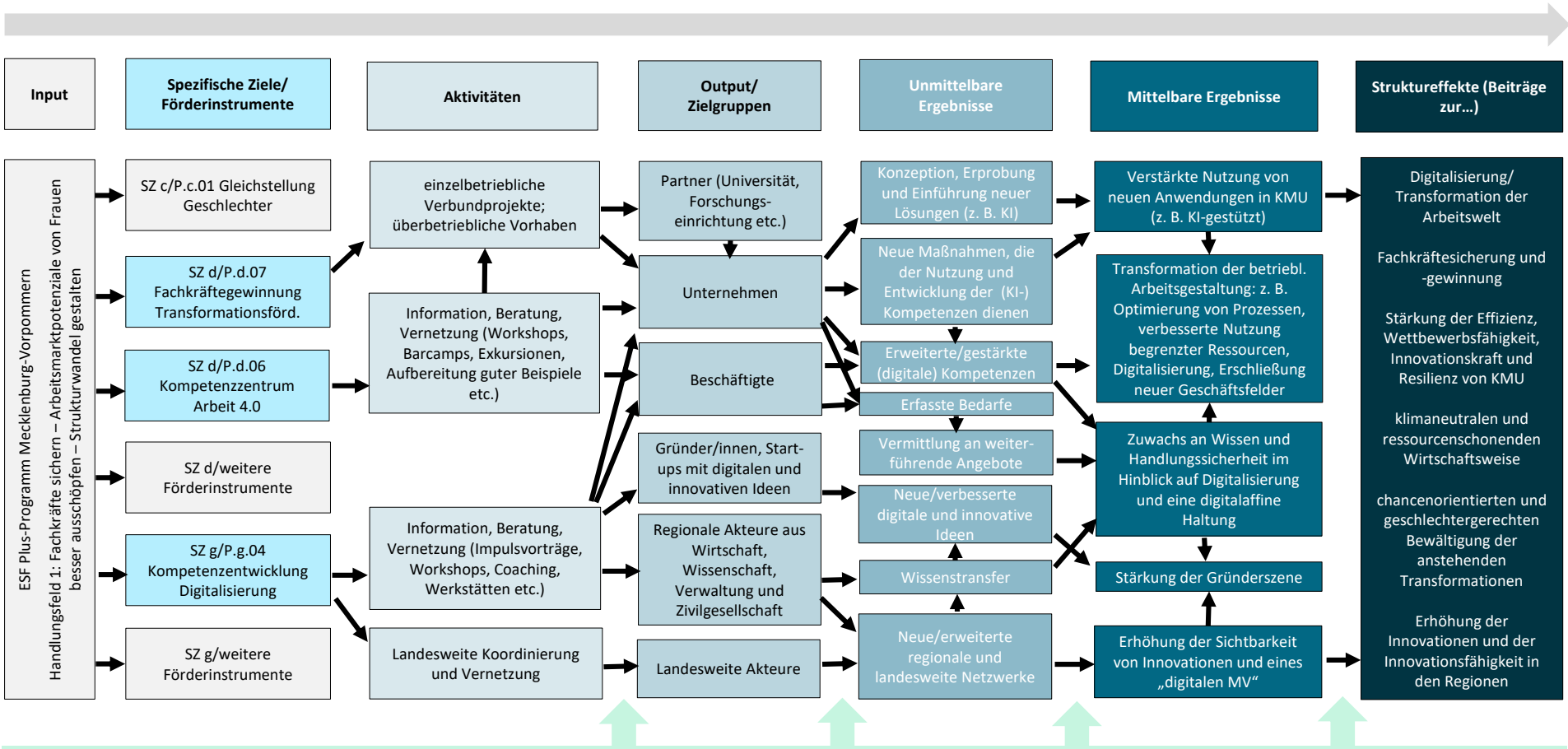
Die Förderung des Instruments **Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 („mv-works“)** beinhaltet ebenfalls Aktivitäten zur Information, Beratung und Vernetzung, die sich insbesondere an Unternehmen und Beschäftigte richten. Mit Hilfe der Angebote sollen Bedarfe von Unternehmen und Beschäftigten im Bereich der Digitalisierung und zu Themen der Transformation der Arbeitswelt erfasst und durch eigene Angebote oder die Vermittlung an weiterführende Angebote adressiert werden. Hierdurch sollen die Unternehmen und Beschäftigten dabei unterstützt werden, ihre digitalen Kompetenzen zu stärken und zu erweitern und neue Ansätze zur Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt kennenzulernen und mit Hilfe einer gestärkten Handlungssicherheit anzugehen. Langfristig sollen hierdurch Prozesse in Unternehmen zur Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt unterstützt und angestoßen werden.

Mit dem Förderinstrument **Fachkräftegewinnung Transformationsförderung** werden über Ideenwettbewerbe einzelbetriebliche Verbundprojekte sowie überbetriebliche Vorhaben gefördert, die sich an Unternehmen mit Partnern, wie z. B. Universitäten oder Forschungseinrichtungen, richten. Die Förderung zielt darauf ab, dass neue Lösungen (z. B. im Bereich KI) konzipiert, erprobt und eingeführt werden und Maßnahmen umgesetzt werden, die der Nutzung und Entwicklung neuer Kompetenzen dienen und zu einer verstärkten Nutzung der neuen (digitalen) Anwendungen in KMU und einer Transformation der betrieblichen Arbeitsgestaltung führen.

Durch das Zusammenspiel der drei Instrumente und weiterer Förderinstrumente aus dem Handlungsfeld 1 sollen mittel- bis langfristig Beiträge zu den in der Abbildung dargestellten **Struktureffekten** in Mecklenburg-Vorpommern geleistet werden. D. h. es wird davon ausgegangen, dass die mit der Förderung angestrebten Ergebnisse langfristig Beiträge zur Digitalisierung/Transformation der Arbeitswelt, zur Fachkräftesicherung und -gewinnung sowie zur Stärkung der Effizienz, Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Resilienz von KMU leisten. In den Regionen sollen mit Hilfe der Förderung Beiträge zur Erhöhung der Innovationen und der Innovationsfähigkeit erbracht werden. Zudem sollen Beiträge zu einer klimaneutralen und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise und einer chancenorientierten und geschlechtergerechten Bewältigung der anstehenden Transformation geleistet werden.

Darüber hinaus sind im Zuge der Wirkungsanalyse wie dargestellt weitere **externe Faktoren** in den Blick zu nehmen, die die Umsetzung sowie die Ergebnisse und Wirkungen beeinflussen. Hierzu können beispielsweise Rahmenbedingungen in den Regionen oder Voraussetzungen bei den Unternehmen und Akteuren zählen, die die Möglichkeiten zur Mitwirkung beeinflussen. Zudem sind ähnliche Förderprogramme und Instrumente sowie wirtschaftliche, demografische und politische Entwicklungen als weitere mögliche Einflussfaktoren zu berücksichtigen.

Abbildung 4.1: Wirkungsmodell zur Förderung der Digitalisierung und der Unterstützung der Transformation der Arbeitswelt im Handlungsfeld 1



Quelle: Eigene Darstellung

5 Kontext der Förderung

In diesem Kapitel wird zum einen dargestellt, inwieweit Mecklenburg-Vorpommern vom Strukturwandel in der Arbeitswelt betroffen ist und sich hieraus neue Herausforderungen oder auch Chancen ergeben, auf die die Unternehmen reagieren müssen. Zum anderen wird darauf eingegangen, inwieweit und in welchen Bereichen in Mecklenburg-Vorpommern in den letzten Jahren Fortschritte im Bereich der Digitalisierung erzielt werden konnten. Auf Beides wird im Folgenden eingegangen.

5.1 Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

Die fortschreitende **Digitalisierung, die Dekarbonisierung der Wirtschaft und die Auswirkungen der demografischen Entwicklung** wirken sich vielfältig auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern aus. So geht die Digitalisierung auf der einen Seite mit einem Abbau von Arbeitsplätzen einher. Gleichzeitig entstehen aber auch veränderte oder gänzlich neue Tätigkeiten (vgl. Prognos 2025: 47). Daneben beeinflussen Maßnahmen zur Dekarbonisierung der Wirtschaft, wie etwa der Ausbau der erneuerbaren Energien, ein verändertes Mobilitätsverhalten oder mehr Kreislaufwirtschaft, die Nachfrage nach Fachkräften und den erforderlichen Kompetenzen (ebd.).

Dazu, wie sich der Arbeitsmarkt aufgrund des Strukturwandels in Mecklenburg-Vorpommern verändert, liegen verschiedene Studien vor. Unter der Leitung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) werden in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) im Rahmen der Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) regelmäßig Berichte über die **voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarkts in Deutschland und in den Ländern** erstellt. Die Ergebnisse der achten Welle geben einen Überblick über die Entwicklung des Arbeitsmarkts im Zeitraum von 2023 bis 2040, wenn bisherige Trends und Verhaltensweisen beibehalten werden (Zika et al. 2025). Für Mecklenburg-Vorpommern weist die Studie aus, dass durch den fortschreitenden Strukturwandel den Modellierungen zufolge im Beobachtungszeitraum mit einem Wegfall von 62 Tausend Arbeitsplätzen zu rechnen ist, während 16 Tausend Arbeitsplätze entstehen. Bezogen auf die Stärke des erwarteten **arbeitsplatzbezogenen Strukturwandels** belegt Mecklenburg-Vorpommern damit den 13. Rang der 16 Bundesländer (ebd.: 9). Im Jahr 2020 wurde diesbezüglich für Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich eine deutlich höhere Betroffenheit ausgewiesen, das Land belegte damals noch den 4. Rang (Zika et al. 2020: 150).

In Bezug auf die digitalisierte Arbeitswelt wird in der Studie darauf verwiesen, dass die **IKT-Durchdringung** (Anteil der Branche „Information und Kommunikation“) einen wichtigen Indikator für die künftige Entwicklung im Bundesland

darstellen wird. Je höher der Anteil sei, desto eher könne das Bundesland vom digitalen Wandel profitieren. Für die IKT-Durchdringung wird in der Studie von 2025 ein leichter Zuwachs von 1,4 Prozent im Jahr 2023 auf 1,6 Prozent im Jahr 2040 prognostiziert, während für den Bund im gleichen Zeitraum eine Veränderung von 2,9 auf 4,1 Prozent angenommen wird. Damit liegt das Bundesland in Bezug auf die IKT-Durchdringung auf Rang 15 der 16 Bundesländer (2020: Rang 16) (Zika et al. 2025: 10).

Anfang 2025 hat das Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern eine neue Fachkräftestrategie vorgelegt, die u. a. das Ziel enthält, die Transformationsprozesse von Wirtschaft und Arbeit vorausschauend und aktiv zu unterstützen (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur und Arbeit M-V 2025: 5). Im Zuge der Bearbeitung der Fachkräftestrategie wurde vom Land Mecklenburg-Vorpommern eine **Studie** in Auftrag gegeben, um **regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe zu erfassen**. Die Studie beinhaltet Modellrechnungen dazu, wie sich das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage bis 2030 entwickeln (Prognos 2023). Die vorgenommene Modellrechnung weist im Ergebnis einen Rückgang des Arbeitskräfteangebots (ohne Arbeitslose) von 661.900 im Jahr 2022 auf 625.500 im Jahr 2030 aus, während die Arbeitskräftenachfrage im gleichen Zeitraum um etwa 19.600 Personen auf rund 685.000 sinkt (ebd.: V). Abhängig davon, wie gut das Matching zwischen Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden und offenen Stellen gelingt, wird im Ergebnis der Studie durch Saldierung von Angebot und Nachfrage eine **Arbeits- und Fachkräftelücke** für das Jahr 2030 ermittelt, die zwischen 2 und 9 Prozent liegt (ebd.: 33). Maßnahmen zur Arbeits- und Fachkräftesicherung gewinnen dementsprechend weiter an Bedeutung.

Aus den Ergebnissen des **IAB-Betriebspanels 2024** geht hervor, dass fast zwei Drittel aller Betriebe davon ausgehen, dass sie in den nächsten beiden Jahren **Schwierigkeiten** haben werden, **benötigte Fachkräfte zu rekrutieren**, 2022 lag der Anteil der Betriebe, die diesbezüglich mit Schwierigkeiten rechnen noch bei 55 Prozent (SÖSTRA 2025: 32). Auch in Bezug auf die Gewinnung von einfachen Arbeitskräften werden von einem zunehmenden Anteil (40 Prozent) Schwierigkeiten gesehen.

5.2 Erkenntnisse zum Stand der Digitalisierung in Mecklenburg-Vorpommern

Zur Untersuchung des Stands der Digitalisierung in den deutschen Bundesländern gibt es verschiedene Berichterstattungssysteme. Im Folgenden wird auf zentrale Ergebnisse des Deutschland-Index der Digitalisierung des Kompetenzzentrum Öffentliche IT und den Bitkom Länderindex zur Digitalisierung näher eingegangen.[1] Ergänzend dazu werden Ergebnisse der Digitalisierungsumfrage der IHKs in Mecklenburg-Vorpommern dargestellt.

[1] Beide Berichterstattungssystem untersuchen regelmäßig auf Grundlage von umfangreichen Analysen statistischer Datenquellen sowie repräsentativer Bevölkerungsbefragungen und weiterer Befragungen oder Analysen den Stand der Digitalisierung in den deutschen Bundesländern.

Den Ergebnissen des **Deutschland-Index zur Digitalisierung** zufolge konnte Mecklenburg-Vorpommern im Zeitraum von 2023 bis 2025 in einigen Bereichen Fortschritte erzielen. Übergreifend über alle Kategorien (Digitale Verwaltung, Infrastruktur, Digitales Leben) belegte Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2025 mit 52,8 den 11. Platz (Kompetenzzentrum Öffentliche IT 2025: 43). Damit konnte sich das Bundesland im Länderranking im Vergleich zum Jahr 2023, in dem es noch Platz 14 belegte, leicht verbessern (Kompetenzzentrum Öffentliche IT 2023: 1). Hamburg belegte zu beiden Zeitpunkten Rang 1, während Thüringen im Jahr 2025 auf den letzten Platz zurückfiel (Kompetenzzentrum Öffentliche IT 2025: 43; 89).

Bei einer differenzierten Betrachtung der einzelnen Bereiche zeigt sich, dass Mecklenburg-Vorpommern in den Bereichen **Infrastruktur** und **Digitale Verwaltung** im Vergleich zum Index 2023 Zuwächse zu verzeichnen hatte, während der Wert im Bereich **Digitales Leben** auf niedrigem Niveau gleichblieb. So seien die Einwohner/innen in Mecklenburg-Vorpommern u. a. seltener täglich online als in anderen Ländern (65,3 Prozent in M-V im Vergleich zu 78,3 Prozent im Bundesdurchschnitt) und das Internet werde vergleichsweise selten mehrmals die Woche für Homeoffice genutzt (22,5 Prozent in M-V im Vergleich zu 25,3 Prozent deutschlandweit) (ebd.: 43 ff.). Für den Bereich **Wirtschaft** liegen nur für den Deutschland-Index 2023 Ergebnisse vor. Der Anteil der Beschäftigten im IT-Bereich war mit 1,1 Prozent der niedrigste im Ländervergleich. Allerdings wird in der Detailauswertung für Mecklenburg-Vorpommern für das Gründungsgeschehen in der IT geschlussfolgert, dass dieses ausgehend von einer kleinen Basis eine langfristige Wachstumsdynamik erahnen lasse. Bezogen auf 100 bestehende IT-Niederlassungen lag Mecklenburg-Vorpommern mit 20,4 IT-Gründungen auf dem zweiten Rang (Bundesdurchschnitt: 15,3) (Kompetenzzentrum Öffentliche IT 2023: 3).

Der **Bitkom-Länderindex** beinhaltet ebenfalls ein Digitalranking für die 16 Bundesländer, wobei er sich auf die Bereiche Wirtschaft, Infrastruktur, Verwaltung und Gesellschaft bezieht. Nach den Ergebnissen zum Länderindex 2024 kommt Mecklenburg-Vorpommern übergreifend über alle Bereiche mit 53,2 Punkten auf Rang 14. Auch hier führt Hamburg das Ranking an und Thüringen bildet das Schlusslicht (Bitkom 2024a).

Im Bereich der **Digitalen Wirtschaft** belegt Mecklenburg-Vorpommern den 16. Platz, was insbesondere auf den geringen Anteil an IKT-Unternehmen (1,7 Prozent/Länderdurchschnitt: 2,9 Prozent) und IT-Fachkräften (1,1 Prozent/Länderdurchschnitt: 2,6 Prozent) zurückzuführen ist. Zudem werden bei diesem Index die Gründungen von Start-ups auf die Einwohnerzahl bezogen. Hier weist Mecklenburg-Vorpommern einen Anteil von 1,2 Start-up-Gründungen je 100.000 Einwohner/innen auf, was im Ländervergleich ebenfalls ein niedriger Wert ist (ebd.: 47). Im **Bereich Digitale Infrastruktur** steht Mecklenburg-Vorpommern etwas besser da (12. Platz), was u. a. auf etwas höhere Werte bei der Glasfaserversorgung und der Ladeinfrastruktur zurückzuführen ist. Unterdurchschnittlich schneidet das Land aber bei der Gigabitversorgung von Haushalten, Schulen und Unternehmen ab (ebd.: 48). Bezogen auf den Bereich **Governance & digitale Verwaltung** kommt Mecklenburg-Vorpommern auf den 14. Platz. Das Land hat 36 Prozent des Onlinezugangsgesetzes umgesetzt und liegt damit leicht über dem Länderdurchschnitt von 35 Prozent. Jedoch lediglich 11 Prozent der Bürger/innen schätzen ihre Kommune als sehr digital ein. Das Schlusslicht

bildet hier Brandenburg mit 10 Prozent (ebd.: 49). Im Bereich **Digitale Gesellschaft** belegt Mecklenburg-Vorpommern beim Bitkom-Länderindex den 1. Platz im Ländervergleich. Die Grundlage bildet hier zum einen eine deutschlandweite Bevölkerungsbefragung (n=5.608) im Jahr 2024, derzufolge 68 Prozent der Befragten aus Mecklenburg-Vorpommern sehr gut oder eher gut mit digitalen Medien und Geräten umgehen können. Zudem würden 92 Prozent der Bevölkerung der Digitalisierung sehr positiv oder eher positiv gegenüberstehen und 83 Prozent würden sie weit überwiegend oder eher als Chance sehen. 39 Prozent fühlen sich den Ergebnissen des Bitkom-Index zufolge sehr häufig oder eher häufig von digitalen Technologien überfordert (ebd.: 50). Zum anderen wurde das Angebot an Informatikunterricht in die Bewertung einbezogen, dass in Mecklenburg-Vorpommern ab der 5. Klasse an allen Schulformen verpflichtend sei, wodurch das Land in dieser Kategorie die Höchstpunktzahl von 100 erhielt (Bitkom 2024b).

Die **Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)** führt regelmäßig gemeinsam mit den IHKs in Mecklenburg-Vorpommern Befragungen von Unternehmen zum Stand der Digitalisierung durch. Die zuletzt veröffentlichten Ergebnisse beziehen sich auf die **Digitalisierungsumfrage 2024**, an der sich 211 Unternehmen beteiligt haben. Aus den Ergebnissen der Umfrage geht hervor, dass der Ausbau des Breitbandnetzes von 34 Prozent der Unternehmen als nicht bedarfsgerecht bewertet wird, was als erheblicher Wettbewerbsnachteil gewertet werde. Zudem wird die Digitalisierung der Verwaltung von den Unternehmen überwiegend kritisch bewertet. 69 Prozent der befragten Unternehmen vergeben diesbezüglich die Schulnote 4 oder schlechter (IHK zu Rostock 2025: 2).[2]

Der **Stand der Digitalisierung im eigenen Unternehmen** wurde den Ergebnissen der Digitalisierungsumfrage der DIHK zufolge im Jahr 2024 von 79 Prozent der befragten Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern als befriedigend oder besser eingeschätzt, was im Vergleich zum Jahr 2020 eine Verbesserung um 8 Prozentpunkte darstellt. Im Branchenvergleich wird der Stand der Digitalisierung insbesondere von Unternehmen aus den Branchen Informations- und Kommunikationstechnik, Handelsunternehmen und Finanzwirtschaft als gut eingeschätzt. Zentrale Gründe für Digitalisierungsmaßnahmen sind den Ergebnissen der IHK-Umfrage zufolge Flexibilisierung des Arbeitens, Qualitätsverbesserungen und Kostenersparnis. Hindernisse für Fortschritte im Bereich der Digitalisierung stellen auf der anderen Seite vor allem Zeitmangel (57 Prozent), Komplexität (50 Prozent), Sicherheitsrisiken (45 Prozent) und finanzielle Aufwendungen, die mit der Digitalisierung verbunden sind (44 Prozent), dar (IHK Schwerin 2025: 1 ff.).

In Bezug auf den **Einsatz von KI** gaben 26 Prozent der Unternehmen an, KI zu nutzen, was ein Plus von 16 Prozentpunkten im Vergleich zum Jahr 2020 darstelle (ebd.). Die wichtigsten Bereiche, in denen KI zum Einsatz kommt, stellen dabei die Erzeugung von Inhalten, die personalisierte Kundenansprache und Kundensupport sowie Qualitätssicherung und Prozessüberwachung dar. (IHK Schwerin 2025: 4 ff.).

Mit Blick auf mögliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf den Zugang zu und der Nutzung von digitalen Technologien **(Digital Gender**

[2] https://www.ihk.de/rostock/servicemarken/presse/medieninformationen/medieninformationen-archiv/digitalisierungsumfrage-der-ihks-in-mv-6492868

Gap) gibt es keine spezifischen Daten für Mecklenburg-Vorpommern. Die Initiative D21 e. V. und das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. haben auf Grundlage des D21-Digital-Index, der ein jährliches Lagebild zur Digitalisierung der Gesellschaft in Deutschland aufbereitet, eine Studie verfasst, in der die Teilergebnisse zu den Bereichen Kompetenzen, Offenheit, Digitales Arbeiten und Wissensaneignung differenziert nach Geschlecht aufbereitet werden. Im Ergebnis der Studie weisen für Frauen in allen Bereichen einen geringeren Digitalisierungsgrad als Männer auf. Zudem wird anhand der Ergebnisse deutlich, dass Alter und Bildungsstand weitere zentrale Merkmale sind, die im Hinblick auf den Zugang zu und die Nutzung von digitalen Technologien eine wichtige Rolle spielen und daher insgesamt eine differenzierte Betrachtung sinnvoll ist (Initiative D21 e. V./Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. 2020).

5.3 Fazit

Die Ergebnisse zum Kontext zeigen, dass Mecklenburg-Vorpommern deutlich von den **Auswirkungen des Strukturwandels auf den Arbeitsmarkt** betroffen ist und Unternehmen vor vielfältigen Herausforderungen stehen, um sich an den Strukturwandel anzupassen und Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten. Damit fällt der ESF Plus-Förderung in diesem Bereich eine hohe Relevanz zu.

Bezüglich des **Stands der Digitalisierung in Mecklenburg-Vorpommern** wird anhand der dargestellten Erkenntnisse deutlich, dass Mecklenburg-Vorpommern in den letzten Jahren in einigen Bereichen zwar leichte Fortschritte erzielt hat, sich der Stand der Digitalisierung insbesondere im Bereich der Digitalen Wirtschaft im Ländervergleich nach wie vor auf einem sehr niedrigen Niveau bewegt. In Bezug auf die IT-Infrastruktur zeigen die Ergebnisse, dass der Ausbau der Glasfaserversorgung zwar in den letzten Jahren vorangeschritten ist, die Gigabitversorgung von Haushalten, Schulen und Unternehmen jedoch im Ländervergleich noch immer unterdurchschnittlich ausfällt. Trotz dieser und weiterer Herausforderungen zeigen die Ergebnisse der IHK-Digitalisierungsumfragen, dass in den vergangenen Jahren in einem zunehmenden Anteil von Unternehmen verstärkt Digitalisierungsmaßnahmen und KI zum Einsatz kamen. Zudem weisen die Ergebnisse des Bitkom-Index auf im Bundesvergleich hohe Digitalkompetenzen in der Bevölkerung hin.

6 Bewertung des Instruments Kompetenzentwicklung Digitalisierung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zur Bewertung des Förderinstruments Kompetenzentwicklung Digitalisierung dargestellt. Dabei wird zunächst auf die Projektstruktur eingegangen. Anschließend werden zentrale Erkenntnisse zur Umsetzung der Aktivitäten insbesondere der DIZ sowie zu den Kooperationspartnern und erreichten Zielgruppen vorgestellt. Daran anknüpfend erfolgt eine Darstellung der zentralen unmittelbaren und mittelbaren Ergebnisse, der Berücksichtigung der Querschnittsziele und der Bewertung des Förderinstruments und der Projekte durch die befragten Akteure und Zielgruppen. Abschließend wird eine zusammenfassende Bewertung vorgenommen.

6.1 Projekt- und Trägerstruktur

Ziel der Förderung des Förderinstruments Kompetenzentwicklung Digitalisierung (Förderinstrument P.g.04) ist, wie in Kapitel 2 bereits dargestellt, die **Unterstützung beim Zugang zum Erwerb von digitalen Kompetenzen und von nachhaltigen digitalen Transformationsprozessen in Mecklenburg-Vorpommern**, insbesondere in den Bereichen Wirtschaft und Gesellschaft. Hierdurch soll ein Beitrag zur Steigerung der Resilienz und Wertschöpfung im Land geleistet werden (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit in M-V 2022b). Die konzeptionelle Grundlage für die Förderung bildet ein Begleitkonzept zu den Fördergrundsätzen, in dem die Grundsätze der Förderung, die Projektstruktur sowie die Inhalte und Schwerpunkte festgelegt werden. Das Begleitkonzept wurde im Laufe der Förderperiode angepasst.

Dem Begleitkonzept zufolge umfasst die Förderung zum einen die Unterstützung einer fachlich zuständigen Stelle, der **Stabsstelle Digitaler Wandel (SDW)**, die im Ministerium für Inneres und Bau Mecklenburg-Vorpommern angesiedelt ist und die Aufgabe hat, den in der Digitalen Agenda 2018 verankerten Digitalen Innovationsraum Mecklenburg-Vorpommern (DIR MV) landesweit zu koordinieren und zu steuern. Hierzu gehören insbesondere die Begleitung und Unterstützung der digitalen Transformation in Mecklenburg-Vorpommern, die Darstellung des Fortschritts beim digitalen Wandel, die Initiierung und Begleitung eines Netzwerks zur Vernetzung der Partner der digitalen Transformation und allgemein die Verbesserung und Weiterentwicklung des Aufbaus und der Wirkungsweise des Digitalen Innovationsraums Mecklenburg-Vorpommern. Die SDW wird zudem aus dem EFRE-Programm des Landes gefördert, um Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikationsleistungen im Rahmen des „digitalen MV“ vorzunehmen. Die EFRE-Förderung umfasst insbesondere die Organisation, Durchführung und Nachbereitung der NØRD, die Einrichtung und Pflege des Webportals „Digitales MV“ und den Auf- und Ausbau von Netzwerken.

Auf regionaler Ebene beinhaltet das Förderinstrument **sechs regionale digitale Innovationszentren (DIZ)** an den Hochschulstandorten, einschließlich der Landeshauptstadt Schwerin, sowie **Digitalisierungslots/innen für den ländlichen Raum**, die ausgehend von den DIZ oder mit den DIZ kooperierenden Co-Working-Standorten in den sogenannten Digitalen Innovationsräumen (DIR) in den Landkreisen im ländlichen Raum tätig sind. Die einzelnen DIZ wurden in Kooperation mit den Hochschulen und Kommunen verortet und befinden sich in unterschiedlicher Trägerstruktur. In Rostock und Greifswald wurden von den Universitäten jeweils gemeinsam mit der Stadt und der lokalen Sparkasse GmbHs gegründet, die als Träger der Innovationszentren fungieren. In Wismar ist eine Forschungs-GmbH der Träger, die eine Tochter der Hochschule ist. In Neubrandenburg war zunächst die Hochschule der Träger, dann wurde eine GmbH mit vier Gesellschaftern gegründet (Hochschule, Stadt, Stadtwerke und Wohnungsgesellschaft). In Schwerin ist das DIZ der Landeshauptstadt Schwerin zugehörig und in Stralsund befindet sich das DIZ in der Trägerschaft der SIG – Stralsunder Innovations- und Gründerzentrum GmbH, die von der Hansestadt Stralsund gegründet wurde.

Jedes DIZ verfügt über die folgende Personalstruktur: Koordinator/in für den DIR Mecklenburg-Vorpommern und DIZ-Standort (0,5 VZÄ), Digitalisierungslots/in am Standort des DIZ (0,5 VZÄ), Coach für digitale Geschäftsmodell (1 VZÄ), Coach für technische und technologische Anwendungen (1 VZÄ) und Mitarbeiter/in für Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen. Daneben gibt es jeweils noch eine Stelle (1 VZÄ) für einen/eine Digitalisierungslots/in im ländlichen Raum, die entweder direkt im DIZ angesiedelt ist oder in Kooperation mit einem Co-Working-Standort durchgeführt wird. In Rostock, Wismar und Greifswald arbeiten die Digitalisierungslots/innen für den ländlichen Raum unter der Trägerschaft der DIZ. In Neubrandenburg gab es zunächst eine Kooperation mit einem Co-Working-Standort, die Stelle der Digitalisierungslots/in wurde dann aber in das DIZ Neubrandenburg überführt. In den Landkreisen Ludwigslust-Parchim und Vorpommern-Rügen gibt es noch zwei Co-Working-Standorte (DeveLUP und Project Bay), denen die Digitalisierungslots/innen zugeordnet sind und die in Kooperation mit den DIZ Schwerin und Stralsund die Durchführung von Angeboten und Beratungen im ländlichen Raum durchführen.

6.2 Zentrale Aktivitäten und Schwerpunkte im Zuge der Umsetzung

Die Förderung baut auf ersten Erfahrungen mit der Unterstützung von Digitalen Innovationszentren auf, die im Rahmen der Förderung von Entrepreneurship in der vorangegangenen Förderperiode an den Universitäts- und Hochschulstandorten gemacht wurden. In der aktuellen Förderperiode erfolgt die Umsetzung der Förderung nach dem Begleitkonzept der SDW in drei Projektphasen (07/2022 bis 06/2025; 07/2025 bis 06/2028; 07/2028 bis 12/2028).

Bis Ende Oktober 2025 wurden für die Förderung insgesamt 13,809 Mio. Euro ESF Plus-Mittel bewilligt, was bezogen auf das verfügbare Budget (von 17,500 Mio. Euro ESF Plus-Mittel) einem Anteil von 78,9 Prozent entspricht.

Für die erste Projektphase wurden im Begleitkonzept die drei folgenden Programmteile als Basisaufgaben der DIZ festgelegt, für die ein begleitendes Reporting-System als Qualitätsmessung erfolgen sollte:

- Das **Regionalprogramm „Smart City/Smart Region“** sah jährliche Veranstaltungen vor, wie z. B. Regionalkonferenzen zur Erarbeitung eines mit der regionalen Entscheidungsebene abgestimmten regionalen Aktionsplans, die Erarbeitung und Erprobung von Bildungsprogrammen in Form regelmäßiger Informations- und Praxisworkshops sowie Aktivitäten zur Anbindung des ländlichen Raums an die Aktivitäten des DIZ.

- Im Rahmen des überregionalen **Landesprogramms „Smart Country“** sollten die einzelnen DIZ im Verbund mit einem Co-Working-Standort ein landesweit bedeutsames Themen-Cluster aufbauen und hierzu geeignete Formate entwickeln, wie z. B. Veranstaltungsformate („Meet&Discuss&Create“) oder Hackathons, und Fachinformationen aufbereiten. Aus den Interviews mit den Leitungen bzw. Koordinator/innen der DIZ geht hervor, dass die DIZ in der Projektphase von Mitte 2022 bis Mitte 2025 in Abhängigkeit von den jeweiligen regionalen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen unterschiedliche thematische Schwerpunkte entfalteten. Tabelle 6.1 gibt einen Überblick über die inhaltlichen Schwerpunkte der DIZ, die diese im Rahmen des Landesprogramms entwickelt haben.

- Das **Start-up- und Gründerprogramm „Digitalents“** beinhaltete landesweite und regional an den DIZ verankerte Aktivitäten zur Initiierung, Begleitung und Vernetzung einer Gründerszene, die von Gründungsinteressierten bis zu Start-ups reicht. Hierzu sollten Coaching- und Vernetzungsaktivitäten erfolgen und regionale Inkubatorprogramme und ein landesweites Acceleratorprogramm entwickelt und umgesetzt werden.

Tabelle 6.1: Schwerpunkte der DIZ im Rahmen des Landesprogramms

Standort/Landkreis	Schwerpunkt
Greifswald/Vorpommern-Greifswald (VG)	Digital Health
Neubrandenburg/Mecklenburgische Seenplatte (MSE)	Digitale Teilhabe / digitale Entwicklung ländlicher Räume / Digitalisierung im Ehrenamt / Smart City
Rostock/Landkreis Rostock (LRO)	Green Economy – Digitalisierung als Motor für eine nachhaltige und umweltfreundliche Wirtschaft / Einsatz Künstlicher Intelligenz in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie im Berufsalltag
Schwerin/Ludwigslust-Parchim (LUP)	Verwaltung der Zukunft
Stralsund/Vorpommern-Rügen (VR)	Smart Regional Infrastructure Hub (Smart City, Smart Energy, Smart Living, Smart Mobility, Smart Tourism)
Wismar/Nordwestmecklenburg (NWM)	Energiewende und neue Unternehmenskulturen

Quelle: Zwischen- und Sachberichte der Einzelprojekte 2022 und 2024

Neben den im Rahmen des Landesprogramms entwickelten Schwerpunkten haben sich weitere Herangehensweisen und regionale Besonderheiten an den einzelnen Standorten abhängig von den lokalen Rahmenbedingungen, Trägerstrukturen und hieraus resultierenden Zugängen der DIZ entwickelt. In Bezug auf die drei Regionen, die vertiefend untersucht wurden, gehen aus den Interviews und Dokumenten folgende Herangehensweisen und Schwerpunktsetzungen hervor:

- In **Neubrandenburg** ging es in der ersten Projektphase zunächst darum, das DIZ neu aufzubauen und in der Stadt und im Landkreis bekannt zu machen. Durch den Trägerwechsel im Jahr 2023 konnte das DIZ stärker in der Stadt verankert werden. Im Rahmen der bisherigen Umsetzung wurden der Projektleitung zufolge viele 1-zu-1-Beratungen vorgenommen. Die Beratung umfasste sowohl die technische als auch die kreative Entwicklung, dabei wurden durch das DIZ Prozesse angestoßen und begleitet. Neben Vertreter/innen von KMU und Gründungsinteressierten stellen Ehrenamtliche und Vereine sowie ältere Menschen und Schüler/innen wichtige Zielgruppen des DIZ dar. Im ländlichen Raum wurden von der Stelle des Digitalisierungslots/innen, die erst in einem Co-Working oder später im DIZ angesiedelt war, im Zuge der bisherigen Umsetzung viele Vor-Ort-Besuche durchgeführt und in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftsförderungen von Kommunen u. a. Unternehmensstammtische und Sprechstunden vor Ort genutzt, um Digitalisierungsthemen vorzustellen. Darüber hinaus spielt in enger Zusammenarbeit mit der Stadt Neubrandenburg das Thema Smart City eine wichtige Rolle.

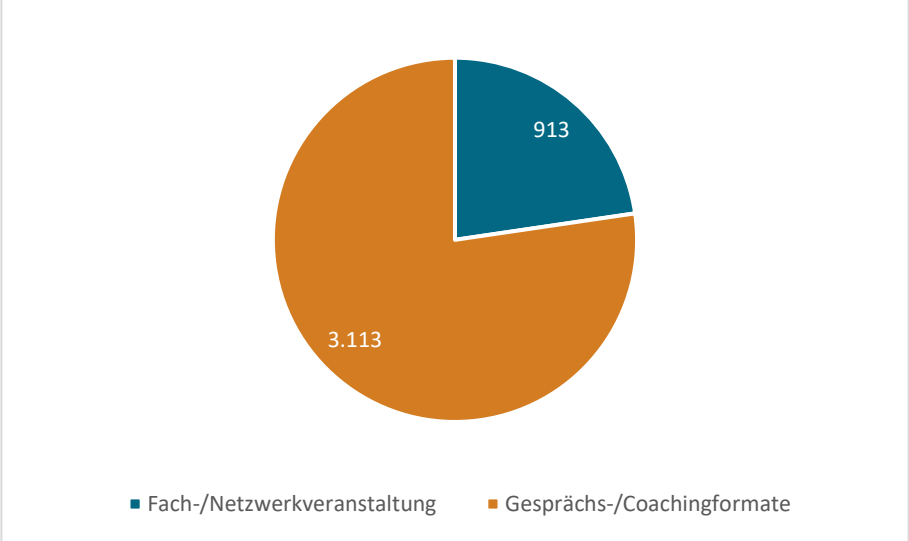
- In **Rostock** konnte das DIZ an den bestehenden Strukturen des Zentrums für Entrepreneurship und der Universität Rostock anknüpfen. Hierdurch besteht ein direkter Zugang zu den Professor/innen und den Studierenden der Universität und den bereits bestehenden Beratungsstrukturen und Zielgruppen im (innovativen) Gründungsbereich. Die Förderung des Instruments „Kompetenzentwicklung Digitalisierung“ wird in der aktuellen Förderperiode unter dem Label **„Rostock digital“** dem Projektträger zufolge insbesondere dafür genutzt, die Netzwerke zwischen Wissenschaft und Wirtschaft weiter auszubauen, um Innovationen in der Region zu halten und Wissenstransformation aus der Universität in den Landkreis zu ermöglichen und Bedarfe aus der Region durch entsprechende Angebote aus der Universität heraus aufzugreifen und zu adressieren. Da die Angebotsstruktur in Rostock bereits sehr groß ist, geht es dem Projektträger zufolge insbesondere darum, bestehende Angebote stärker bekannt und für neue Zielgruppen zugänglich zu machen. Hierzu wurden u. a. im Landkreis in Rathäusern Sprechstunden angeboten und Unternehmensstammtische besucht. Zudem verfügt das DIZ über ein „digitales Klassenzimmer“, das für Akteure aus dem Bildungsbereich die Möglichkeit bietet, neue Technik zur Digitalisierung von Schulen kennenzulernen und auszuprobieren.

- Das DIZ in **Wismar** wurde unter dem Namen **„InnovationPort“** aus der Hochschule heraus aufgebaut. Nach Auskunft des Projektträgers strebt der Standort an, sich als ein externes Ideenentwicklungszentrum für Unternehmer/innen sowie Gründungsinteressierte und Gründer/innen zu etablieren und einen „Raum für Ideen“ zu bieten. Eine zentrale Methodik bestehe darin, durch gutes Moderieren aufzuzeigen, wie man strukturiert und schnell zu ei-

nem Ergebnis kommt. Im Rahmen der Umsetzung werden verschiedene Phasen unterschieden. In der Phase 0 geht es im Rahmen von Innovationskonferenzen, wie dem MAKEathon, oder einzelnen Workshops darum, Informationen zur Digitalisierung zu verbreiten und die Zielgruppe für Themen der Digitalisierung zu sensibilisieren bzw. deren Interesse zu wecken. In der Phase 1 erhält die Zielgruppe, die mit konkreten Fragestellungen auf das DIZ zukommt, im Rahmen von offenen Sprechstunden oder IT- oder Innovationssprechstunden Unterstützung. Wenn sich dabei ein größerer Beratungsbedarf herauskristallisiert, wird in Phase 2 eine Projektbegleitung oder ein individueller Coachingprozess initiiert (mögliches Ergebnis: Business Map). In Phase 3 und Phase 4 können im Idealfall erste Produkte, Prototypen oder Kundenbefragungen begleitet werden. Eine mögliche Abschlussphase beinhaltet die Verbreitung der (Erfolgs-)Geschichte im Rahmen eines Blogbeitrages, eines Fachbeitrages oder einer Konferenz.

Insgesamt entwickelten die DIZ in Kooperation mit den Co-Working-Standorten verschiedene Veranstaltungen und Bildungs- oder Coachingformate, die sich auf die drei weiter oben genannten Programmteile bezogen. Den Ergebnissen des begleitenden Monitorings zufolge wurden im Zeitraum seit dem 2. Quartal 2023 bis Mitte 2025 von den DIZ insgesamt 4.026 Angebote durchgeführt, darunter 913 Fach-/Netzwerkveranstaltungen und 3.113 Gesprächs-/Coachingformate (siehe Abbildung 6.1).

Abbildung 6.1: Von den DIZ durchgeführte Angebote



Quelle: Monitoringdaten der SDW (04/2023 bis 06/2025)

Den Interviews, Sachberichten und Ankündigungen auf den Websites der DIZ zufolge lassen sich insbesondere folgende Arten von Angeboten unterscheiden:

- größere regionale Konferenzen und Fachkonferenzen, die in Kooperation mit regionalen Partnern umgesetzt werden,
- regionale Informationsveranstaltungen (z. B. zu google my business, Künstlicher Intelligenz oder Online-Sichtbarkeit) oder (Bürger-)Sprechstunden im ländlichen Raum,

- Frühstücke für Unternehmer/innen,
- Gründungsworkshops,
- Netzwerkabende für Unternehmer/innen, Start-ups, Gründungsinteressierte und Netzwerkpartner,
- Webinare, wie z. B. wöchentliche kurze Informationsveranstaltungen (z. B. „Snack it“ oder „Digitalhappen“) oder digitale Sprechstunden,
- individuelles Coaching, insbesondere von Gründungsinteressierten, Gründer/innen und Unternehmen,
- offene Formate (wie z. B. Werkstatt zur Webseitengestaltung).

Darüber hinaus beteiligten sich alle DIZ an landesübergreifenden Veranstaltungen und Formaten, wie der jährlichen Landesmesse „NØRD / digital convention“ oder dem „ACCELERATOR digitales MV“-Programm.

In Bezug auf die Inhalte, die Gegenstand der individuellen Beratung und Begleitung von Unternehmen sind, werden in den Interviews insbesondere die Themen Marketing/Social Media, Webseitengestaltung/Word Press, Einsatz von Künstlicher Intelligenz, Datenschutz, Digitalisierung von Prozessen, google my business und E-Rechnung genannt.

Aus den Ergebnissen der Interviews lassen sich mit Blick auf die bisherige Umsetzung zudem einige **besondere Herausforderungen** ableiten, mit denen die DIZ umzugehen hatten:

- Eine besondere Herausforderung, die mehrere DIZ, Co-Working-Standorte und die SDW zu unterschiedlichen Zeitpunkten betraf, stellten **personelle Wechsel und Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Stellen** dar, so dass einige Stellen phasenweise nicht besetzt waren oder Mitarbeiter/innen neu eingearbeitet werden mussten.
- Ein weiterer Faktor, der insbesondere in der ersten Projektphase die Umsetzung beeinflusste, stellten **Zielvorgaben** im Rahmen der Begleitung durch die SDW dar, was die **Anzahl der durchzuführenden Veranstaltungen** betraf. Die Zielvorgaben hätten nach Einschätzung mehrerer befragter Akteure dazu geführt, dass zu Beginn der Umsetzung die Quantität der angebotenen Formate im Vordergrund stand und weniger Zeit für Formate blieb, die längerfristige Begleitungen umfassten. Im Zuge der Umsetzung habe sich aber gezeigt, dass längerfristige Beratungen zum Vertrauensaufbau beitragen und die Wirksamkeit der Beratungs- und Coachingprozesse erhöhen würden. Hierauf wurde im Zuge der Umsetzung reagiert, so dass die DIZ die Frequenz ihrer Veranstaltungen anpassen konnten, um bedarfsgerechter planen zu können und gleichzeitig auch mehr Individualberatung zu ermöglichen.
- In Bezug auf die Erreichung der Zielgruppen geht aus den Interviews hervor, dass die **Erreichung von Kleinst- und Kleinunternehmen** im Zuge der Umsetzung eine besondere Herausforderung darstellt. Diese würden sich oftmals nicht die Zeit nehmen, um an Veranstaltungen teilzunehmen oder würden

häufig auch kurzfristig absagen, wenn nur **begrenzte personelle Ressourcen** vorhanden sind und/oder aktuelle Aufträge drängen. Im Zuge der Angebotsausgestaltung habe es sich bewährt, kurze Formate anzubieten, die sich konkreten Themen oder Fragestellungen widmen und Möglichkeiten zum Austausch und zur Vernetzung bieten.

- Hinsichtlich der **Erreichung von Unternehmen in den ländlichen Regionen** wurden von den DIZ unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Mehrere DIZ/Co-Working-Standorte weisen darauf hin, dass sich diese schwieriger gestalte und Veranstaltungen im ländlichen Raum weniger Zulauf erhalten. Zudem geht aus den Interviews hervor, dass insbesondere in den großflächigen Landkreisen die Stelle einer/s Digitalisierungslots/in für den gesamten Landkreis als zu gering erachtet wird, um die Zielgruppen im gewünschten Umfang zu erreichen. Gute Erfahrungen wurden hinsichtlich der Zielerreichung mit gemeinsamen Veranstaltungen oder Sprechstunden mit den Bürgermeister/innen oder der Wirtschaftsförderung von Kommunen und Unternehmensstammtischen gemacht.

6.3 Zusammenarbeit und Kooperationspartner

Die DIZ und Co-Working-Standorte arbeiten mit einer **Vielzahl an Kooperationspartnern** zusammen. In den Interviews mit den verantwortlichen Akteuren wurden übergreifend über alle Regionen insbesondere folgende Akteure als wichtige Kooperationspartner genannt:

- Universitäten und Hochschulen in der Region
- Stadt, Landkreis und Kommunen im Landkreis
- Unternehmerverbände und -netzwerke
- Unternehmensstammtische
- Sparkassen und kommunale Unternehmen
- Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammer (HWK)
- Agentur für Arbeit
- Gründungswerft
- IT-Vereine/Initiativen
- Digitalisierungsbotschafter/innen aus der Region
- Ehrenamtsstiftungen
- Volkshochschulen.

Die **Zusammenarbeit mit den regionalen Partnern** hilft den DIZ und Co-Working-Standorten, einen Zugang zu den Zielgruppen zu erhalten. Zudem finden die Planung und Durchführung von größeren Veranstaltungen oder Formaten im ländlichen Raum in der Regel in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Region statt. Von Seiten der befragten Kooperationspartner wird u. a. berichtet, dass die gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen dazu führe, dass Unternehmen anschließend auch andere Angebote der DIZ wahrnehmen. Zudem sind die Kooperationspartner froh, in ihrer Beratung auf Angebote der DIZ verweisen zu können.

Besondere Zugänge zu ausgewählten Partnern ergeben sich über die **Trägerstruktur**, die in einigen Fällen, wie z. B. Rostock, Greifswald oder Neubrandenburg, eine Bandbreite an unterschiedlichen Akteuren umfasst (siehe Kapitel 6.1). In **Wismar** wurde zur Einbindung von Partnern aus der Region vom DIZ ein **Regionaler Beirat** gegründet, in dem Vertreter/innen der Hochschule, der Hansestadt Wismar, der Wirtschaftsförderung, der Kammern, von Unternehmensverbänden und ausgewählten Unternehmen und einer Plattform der IT-Branche des Landes beteiligt sind. Der Beirat kommt quartalsweise zusammen und wird an größeren Entscheidungen, z. B. an der Festlegung von Veranstaltungsthemen, beteiligt.

In Bezug auf das **Zusammenwirken der DIZ untereinander und mit der SDW** geht aus den Interviews mit den DIZ und der SDW hervor, dass auf Arbeitsebene ein kontinuierlicher Austausch stattfindet. Dieser umfasst einen wöchentlichen Jour Fixe mit allen DIZ und der SDW, in dem es vor allem um Abstimmungen zu gemeinsamen Formaten und zur Öffentlichkeitsarbeit geht. Darüber hinaus tauschen sich die DIZ und die beteiligten Co-Working-Standorte ebenfalls wöchentlich ohne die Stabsstelle untereinander aus, wobei insbesondere zwischen den jeweils gleichen Stellen regelmäßige Abstimmungen stattfinden. In mehreren Interviews wird positiv hervorgehoben, dass die Abstimmung zwischen den DIZ inzwischen verstärkt dazu genutzt werde, um eine gewisse Standardisierung von Begrifflichkeiten und Verfahren vorzunehmen. In einigen Fällen führen die DIZ auch gemeinsam mit einem anderen Standort Veranstaltungen durch, wenn die Schwerpunkte ähnlich sind. Zudem wird in einigen Interviews darauf verwiesen, dass sich die DIZ gegenseitig unterstützen, wenn es aufgrund personeller Wechsel an einzelnen Standorten zu Engpässen kommt. Der regelmäßige Jour Fixe mit der SDW wird ebenfalls positiv bewertet. Allerdings geht aus den Interviews mit den DIZ hervor, dass sich diese teilweise eine stärkere Begleitung und Steuerung durch die SDW gewünscht hätten, was die Entwicklung von gemeinsamen Qualitätsstandards und Arbeitsabläufen betrifft.

Mit **„mv-works“** arbeiten die DIZ/DIR unterschiedlich intensiv zusammen. Mehrere DIZ verweisen in den Interviews darauf, dass sie „mv-works“ Räumlichkeiten für Veranstaltungen in ihrer Region zur Verfügung gestellt haben. In einzelnen Fällen wurden auch gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt oder „mv-works“ in Veranstaltungen der DIZ/DIR eingebunden.

Darüber hinaus besteht teilweise eine Zusammenarbeit oder eine Abstimmung zu den inhaltlichen Schwerpunkten mit **weiteren Projekten**, die ähnliche Ziele verfolgen, wie das über das ESF Plus-Bundesprogramm geförderte Projekt „Zukunftszentrum MV+“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Beratungsprogramm „INQA-Coaching“ oder das Projekt „Mittelstand

digital Rostock“, das im Rahmen der Initiative Mittelstand-Digital über das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie noch bis Ende 2026 gefördert wird. Die Abstimmung erfolgt dabei jeweils regional, teilweise unterstützt durch weitere Akteure, wie z. B. dem Landkreis.

6.4 Erreichte Zielgruppen

Aus den Ergebnissen des begleitenden Monitorings geht hervor, dass mit den zwischen April 2023 und Juni 2025 von den DIZ/Co-Working-Standorten durchgeführten Angeboten insgesamt 27.246 Teilnehmer/innen[3] erreicht wurden. Fast zwei Drittel der gezählten Teilnehmer/innen (17.826) wurden durch Fach- oder Netzwerkveranstaltungen erreicht. An Gesprächs- und Coachingformaten nahmen insgesamt 9.420 Teilnehmer/innen teil.

Tabelle 6.2: Anzahl der durchgeführten Angebote und erreichten Teilnehmer/innen

Format	Anzahl der Angebote	Teilnehmer/innen
Fach-/Netzwerkveranstaltung	913	17.826
Gesprächs-/Coachingformate	3.113	9.420
Summe	**4.026**	**27.246**

Quelle: Monitoringdaten der SDW (04/2023 bis 06/2025)

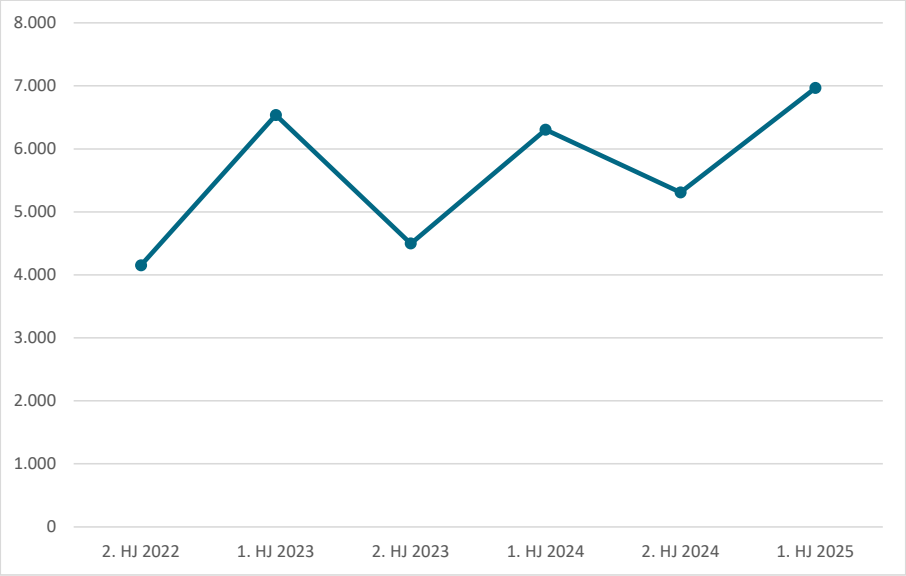
Da ein Teil der Teilnehmer/innen mehrfach an Veranstaltungen teilnimmt, ist die Zahl der tatsächlich erreichten Personen kleiner als die Gesamtzahl der Teilnehmer/innen. Von der Koordinatorin eines DIZ wurde im Rahmen eines Interviews in Bezug auf die Zusammensetzung der Teilnehmer/innen geschätzt, dass es sich bei ca. einem Drittel der Teilnehmer/innen um neue Teilnehmer/innen handele, ein weiteres Drittel besuche Veranstaltungen zum zweiten Mal und das restliche Drittel der Teilnehmer/innen bestehe aus Personen, die bereits seit einem längeren Zeitraum an Veranstaltungen des DIZ teilnehmen. Dies deckt sich ungefähr mit den Ergebnissen der Teilnehmendenbefragung. Im Rahmen der dauerhaften Teilnehmendenbefragung gaben 42 Prozent der Teilnehmer/innen an, erstmalig ein Angebot des „digitalen MV“ genutzt zu haben. 37 Prozent nahmen zum zweiten bis vierten Mal an einem Angebot des „digitalen MV“ teil. 22 Prozent der Teilnehmer/innen gaben an bereits zum fünften Mal oder mehr an einem Angebot des „digitalen MV“ teilzunehmen.

Bei einer Betrachtung der Anzahl **der erreichten Teilnehmer/innen im Zeitverlauf** zeigt sich, dass sich die Gesamtzahl der erreichten Teilnehmer/innen pro

[3] Teilnehmer/innen meint hier die Gesamtzahl der Personen, die Angebote der DIZ genutzt haben. Gemeint sind hier nicht Teilnehmer/innen im Sinne der ESF Plus-Verordnung, für die im ESF-Monitoring Individualdaten zu erheben wären . Wie in Kapitel 2 dargestellt, handelt es sich bei den DIZ/Co-Working-Standorten um einen strukturellen Förderansatz. Teilnahmen an den Angeboten sind in der Regel von kurzer Dauer. Die geförderten Projekte unterliegen damit nicht der „ESF-Monitoringpflicht“.

Halbjahr jeweils zwischen etwas über 4.000 bis knapp 7.000 Teilnehmer/innen bewegte.

Abbildung 6.2: Anzahl der erreichten Teilnehmer/innen der DIZ im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage von Monitoringdaten der SDW (07/2022 bis 06/2025)

Den Ergebnissen der dauerhaften Teilnehmendenbefragung zufolge, an der sich etwa 8 Prozent der Teilnehmer/innen beteiligten, lag der **Anteil der Frauen** bei den angebotenen Formaten und Veranstaltungen der DIZ bei **64 Prozent** und damit deutlich über dem Anteil der Männer, die mit 35 Prozent einen Anteil von etwas mehr als ein Drittel der Teilnehmer/innen ausmachten. Etwa 1 Prozent der Teilnehmer/innen ordneten sich dem Geschlecht divers zu (siehe Tabelle 6.3).

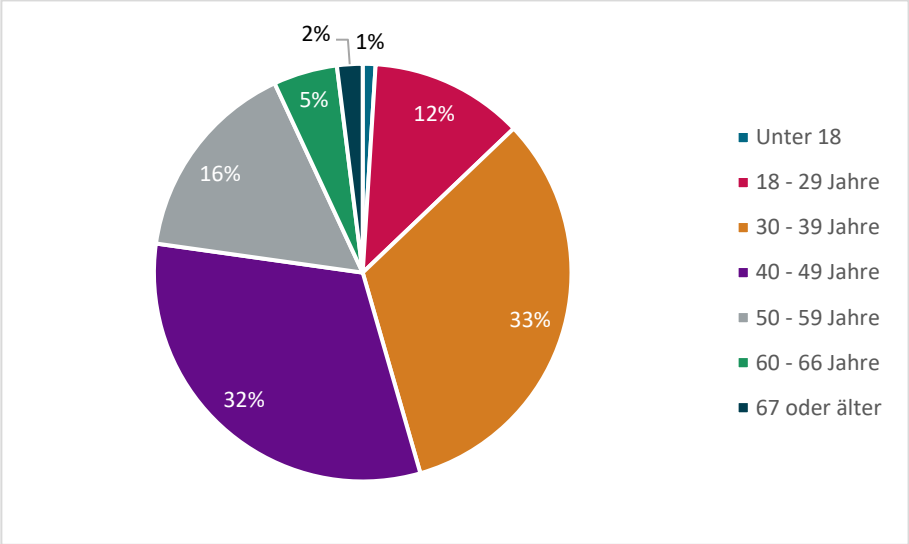
Tabelle 6.3: Teilnehmer/innen der DIZ nach Geschlecht

Geschlecht	Anzahl	Anteil
männlich	743	35 %
weiblich	1.346	64 %
divers	22	1 %
Summe	**2.111**	**100 %**

Quelle: Ergebnisse der dauerhaften Teilnehmendenbefragung der SDW/DIZ (05/2023 bis 06/2025)

Knapp zwei Drittel der Teilnehmer/innen sind den Ergebnissen der dauerhaften Befragung zufolge **zwischen 30 und 49 Jahre alt** (siehe Abbildung 6.3).

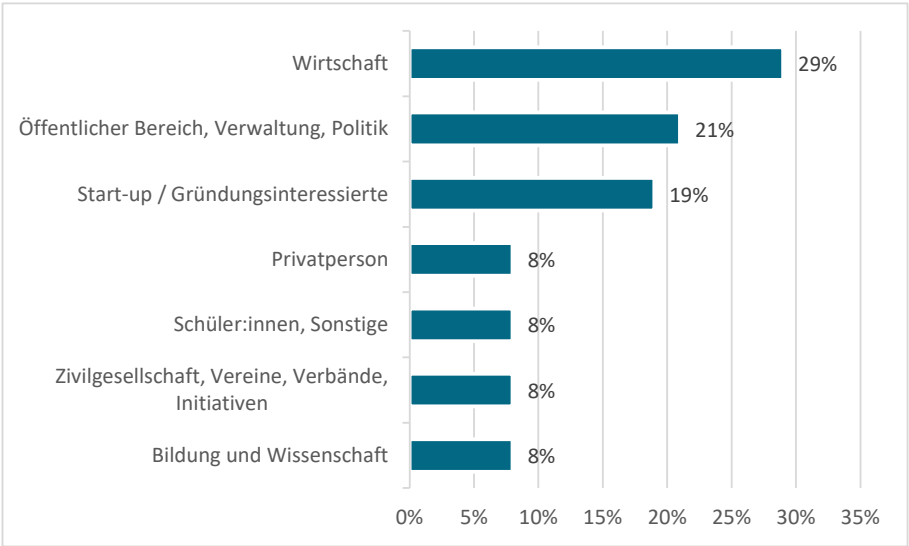
Abbildung 6.3: Altersstruktur der Teilnehmer/innen der DIZ



Quelle: Ergebnisse der dauerhaften Teilnehmendenbefragung der SDW/DIZ (03/2023 bis 06/2025), n=2.124, jeweils Anteil der Befragten

Gefragt nach den **Bereichen, in denen die Teilnehmer/innen tätig sind**, gaben in der dauerhaften Befragung 29 Prozent der Teilnehmer/innen an, in der Wirtschaft tätig zu sein. 21 Prozent ordneten sich der Kategorie Öffentlicher Bereich, Verwaltung und Politik zu. Bei 19 Prozent der Befragten handelte es sich um Gründungsinteressierte oder in einem Start-up Tätige (Unternehmen bis max. fünf Jahre) (siehe Abbildung 6.4).

Abbildung 6.4: Bereiche, in denen die Teilnehmer/innen der DIZ tätig sind



Quelle: Ergebnisse der dauerhaften Teilnehmendenbefragung der SDW/DIZ (03/2023 bis 06/2025), n=2.126, jeweils Anteil der Befragten

Den Ergebnissen der Nachbefragung der SDW zufolge waren die Teilnehmer/innen zu **fast zwei Dritteln in einer Leitungsfunktion** tätig. 31 Prozent gaben an, im oberen Management (CEO, Geschäftsführung, Direktion) tätig zu sein. 18

Prozent der befragten Teilnehmer/innen waren im mittleren Management (Abteilungs- oder Bereichsleitung) tätig und 12 Prozent ordneten sich dem unteren Management (Team- oder Projektleitung) zu. Bei 28 Prozent der Teilnehmer/innen handelte es sich um spezialisierte Fachkräfte/Angestellte. 4 Prozent gaben an, als unterstützende Mitarbeiter/innen (Assistenz/Sachbearbeitung) tätig zu sein.

Mit Blick auf digitale Vorerfahrungen geht aus den Befragungsergebnissen hervor, dass mit den Angeboten der DIZ **insbesondere diejenigen erreicht werden, die bereits ein höheres Bewusstsein für Notwendigkeiten der digitalen Transformation** haben und in diesem Bereich aktiv sind. In der dauerhaften Teilnehmendenbefragung der SDW gaben insgesamt 70 Prozent von 727 befragten Teilnehmer/innen an, dass sie digital gut aufgestellt sind und einen Überblick über aktuelle Themen und Entwicklungen haben (34 Prozent), sich in ihrem (beruflichen) Alltag täglich damit beschäftigen und über vertiefte Kenntnisse verfügen (23 Prozent) oder Digitalisierungsexperte sind und die Themen aktiv vorantreiben (13 Prozent). Die restlichen 30 Prozent gaben an, Grundkenntnisse zu haben (27 Prozent) oder sich am Tag der Veranstaltung zum ersten Mal damit zu beschäftigen (3 Prozent).

Die **Branche der Unternehmen**, in denen die Teilnehmer/innen aus den Bereichen Wirtschaft und Gründungen tätig sind, wurde in den standardisierten Erhebungen nicht abgefragt. Aus den Interviews geht diesbezüglich hervor, dass mit den Angeboten der DIZ eine große Vielfalt an Branchen erreicht werden konnte, wobei sich die Schwerpunkte zwischen den einzelnen Standorten teilweise unterscheiden. Als zentrale Branchen wurden u. a. der Einzelhandel (Neubrandenburg/MSE; Wismar/NWM, Greifswald/VG), Tourismus/Hotellerie/Gastronomie (Stralsund/VR; Greifswald/VG), Green Economy (Rostock/LRO), Pflegebranche (Schwerin/LUP; Neubrandenburg/MSE), Dienstleistungen (NB/MSE), kleine Handwerksbetriebe (Wismar/NWM), Landwirtschaft (Rostock/LRO) und regionales produzierendes Gewerbe (Stralsund/VR, Wismar/NWM, Neubrandenburg/MSE) genannt.

In Bezug auf die beratenen **Gründer/innen** geht aus den Interviews hervor, dass mit den Angeboten der DIZ Gründer/innen unterschiedlichen Alters und aus unterschiedlichen Bereichen erreicht werden konnten. In mehreren Interviews wird darauf verwiesen, dass es sich bei den unterstützten Gründungen nur in einzelnen Fällen um innovative Start-ups handele, da es von diesen nur eine begrenzte Zahl im Land gebe. Oftmals handele es sich bei den beratenen Gründer/innen um Personen, die nicht direkt vom Studium kommen, sondern bereits über etwas Berufserfahrung verfügen und sich nun selbständig machen wollten. Die Gründungen würden sich dabei auf ganz unterschiedliche Bereiche/Branchen beziehen. Als Beispiele wurden die Bereiche Coaching, Health/Gesundheit, Lebensmittelbereich, Gastronomie, Autohandel, Green Technology, Bewässerungssysteme, Entwicklung gesunder Baustoffe oder der technisch-digitale Bereich genannt. Meistens würden bei den Produkten nicht digitale Lösungen im Vordergrund stehen, im Zuge der Umsetzung aber Prozesse der Digitalisierung eine Rolle spielen.

Als weitere zentrale Zielgruppen, die von den DIZ beraten werden, werden kommunale Verwaltungen (insbesondere Rostock/LRO und Schwerin/LUP) sowie Schulträger und Akteure aus dem Bildungsbereich (DIZ Rostock/LRO) genannt.

6.5 Unmittelbare und mittelbare Ergebnisse der Förderung

An der Darstellung der zentralen Aktivitäten und Schwerpunkte sowie der erreichten Zielgruppen wurde bereits deutlich, dass die aus dem Förderinstrument Kompetenzentwicklung Digitalisierung unterstützten Projekte eine große Bandbreite an Themen und Formaten beinhaltet. Im Folgenden wird – ausgehend von dem erarbeiteten theoriebasierten Wirkungsmodell – auf die Bereiche näher eingegangen, in denen auf Grundlage der durchgeführten Erhebungen und Analysen Ergebnisse identifiziert werden konnten, die unmittelbar oder mittelbar auf die Aktivitäten der DIZ/Co-Working-Standorte und der SDW zurückzuführen sind.

Gestärkte Vernetzung und verbesserter Wissenstransfer

Ein zentraler Wirkungsbereich, in dem durch die Aktivitäten der DIZ/Co-Working-Standorte und der SDW vielfältige Ergebnisse entfaltet wurden, betrifft den **Aufbau und die Erweiterung von Netzwerken zu Themen der Digitalisierung** und die **Stärkung des Wissenstransfers** insbesondere zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. In der Nachbefragung der SDW wurden in den Antworten auf eine offene Frage nach dem größten Mehrwert der DIZ-Angebote am häufigsten (in 48 von 112 Nennungen) Punkte genannt, die sich der Kategorie „Vernetzung und Wissenstransfer“ zuordnen lassen. In der dauerhaften Teilnehmendenbefragung gaben 32 Prozent der insgesamt 1.369 befragten Teilnehmer/innen an, im Rahmen des genutzten Angebots Netzwerkkontakte aufgebaut und/oder gepflegt zu haben.

Aus den qualitativen Interviews mit der SDW, den DIZ/Co-Working-Standorten, Kooperationspartnern und Zielgruppen geht hervor, dass die im Zuge der bisherigen Umsetzung erzielten Ergebnisse im Bereich der Vernetzung und des Wissenstransfers sehr vielfältig sind. Diese beziehen sich auf unterschiedliche räumliche Ebenen und beinhalten verschiedene Formen der Vernetzung. Anhand der Erkenntnisse aus den Interviews in den drei Fallstudienregionen und den Sachberichten lassen sich insbesondere folgende **unmittelbare Ergebnisse** im Bereich Vernetzung und Wissenstransfer skizzieren:

- In **Wismar** ist nach Auskunft der befragten regionalen Akteure rund um die Angebote des DIZ als unmittelbares Ergebnis ein Netzwerk entstanden, in dem zentrale Akteure aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft zusammenkommen und sich mit **Themen der Digitalisierung** befassen. So würden sich regionale Akteure aus unterschiedlichen Bereichen regelmäßig bei Veranstaltungen des DIZ begegnen und es habe sich ein Austausch zu digitalen Themen, wie z. B. Cyber Security, Smart City oder KI entwickelt, der nach Einschätzung der befragten Akteure ohne das DIZ nicht

stattfinden würde. Dabei habe auch die Zusammenarbeit mit bestehenden Netzwerken und Initiativen, wie z. B. mit dem Unternehmensverband, der WWG Wismarer Wirtschaftsgemeinschaft oder der Gründungswerft, gut funktioniert. Auch von Seiten von befragten Gründer/innen und Unternehmer/innen wird darauf verwiesen, dass mit Hilfe des DIZ eine Community am Entstehen sei oder gestärkt werde, die als sehr bereichernd angesehen wird, um sich zu Themen der Digitalisierung im Zusammenhang des eigenen Gründungs- oder Arbeitsprozesses austauschen zu können und einen Zugang zu weiteren Netzwerken zu erhalten.

- In **Neubrandenburg** hat sich den Ergebnissen der Interviews zufolge ausgehend von den Aktivitäten und Angeboten des DIZ im Gründungsbereich als unmittelbares Ergebnis der Förderung eine neue Community gebildet, in der sich Gründungsinteressierte sowie Gründer/innen mit Gleichgesinnten austauschen können und Kontakte zu Akteuren aus der Gründungsberatung und Fördermöglichkeiten erhalten. Aus den Interviews mit beratenen Gründungsinteressierten und Gründer/innen aus der Region Neubrandenburg geht hervor, dass ihnen die Beratung durch das DIZ dabei geholfen hat, einen Zugang zu der Community zu erhalten. In einem Interview wird der Zugang über das regional zuständige DIZ als Türöffner zur Gründungsszene bezeichnet. Ähnliche Bewertungen finden sich auch in anderen Interviews an anderen Standorten wieder. Zudem bewerten die Gründer/innen und Gründungsinteressierten den Austausch und die Vernetzung sehr hilfreich für den eigenen Gründungsprozess. Aus den Interviews geht hervor, dass sich die **Netzwerke im Gründungsbereich** dabei nicht nur auf den eigenen DIZ-Standort beschränkten, sondern die beratenen Gründungsinteressierten und Gründer/innen hierdurch auch einen Zugang zu weiteren Netzwerken und Angeboten sowie weiteren Fördermöglichkeiten an anderen DIZ-Standorten, wie z. B. Rostock, erhielten.

- In **Rostock** ist das DIZ durch die direkte Anbindung an das Zentrum für Entrepreneurship der Universität und die Trägerstruktur in vielfältige auch internationale Netzwerke eingebunden und kann im Vergleich zu den anderen Standorten stärker an bereits bestehenden Netzwerkstrukturen anknüpfen. Dabei stellen die Themen Green Economy, Gesundheitsthemen und Deep Tech wichtige Schwerpunkte dar. Aus den Interviews mit den regionalen Akteuren geht in Bezug auf unmittelbare Ergebnisse der Förderung hervor, dass die Angebote und Aktivitäten des DIZ insbesondere dazu genutzt werden, den Unternehmen aus der Region einen Zugang zu den Netzwerken und zu dem Wissen zu verschaffen und den **Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft** zu stärken. Dies könne beispielweise dadurch geschehen, dass Bedarfe von Unternehmen frühzeitig aufgenommen und im Rahmen von Bachelor- oder Masterarbeiten an der Universität bearbeitet werden.

- Darüber hinaus findet an allen Standorten mit Hilfe der Digitalisierungslots/innen für den **ländlichen Raum** eine Begleitung und teilweise Stärkung von bestehenden Netzwerken, wie Unternehmensstammtische oder Austauschrunden in den Kommunen, statt. Dabei werden durch die Digitalisierungslots/innen Themen der Digitalisierung in die bestehenden Netzwerke eingebracht.

- Auf **Landesebene** wurden von der SDW die Aktivitäten der DIZ in die bestehenden Netzwerke zur Umsetzung der Digitalstrategie (**Digitalisierungsbeirat** und Netzwerk der **Digitalisierungsbotschafter/innen**) eingebracht. Zudem wurden die Netzwerke durch weitere Aktivitäten und Veranstaltungen gestärkt. Ein neu entwickeltes Format, das sich an die Digitalisierungsbotschafter/innen des Landes richtet, stellen die Partnertage da, die die SDW gemeinsam mit den DIZ und relevanten Organisationen organisiert, um Sichtbarkeit für regionale Projekte/Produkte zu schaffen. Von Seiten befragter Digitalisierungsbotschafter/innen wird in den Interviews darauf verwiesen, dass im Rahmen der Vernetzung ein sehr reger Austausch unter verschiedensten Akteuren entstanden sei, der zu einem Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Unternehmen beitrage.

An den Ergebnissen wird insgesamt deutlich, dass die neu entstanden und gestärkten Netzwerke **mittelbar** dazu beitragen, dass die Gründerszene und die damit zusammenhängenden Netzwerke an den einzelnen Standorten und in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt gestärkt werden und der Wissenstransfer insbesondere zwischen Hochschulen und Unternehmen zunimmt.

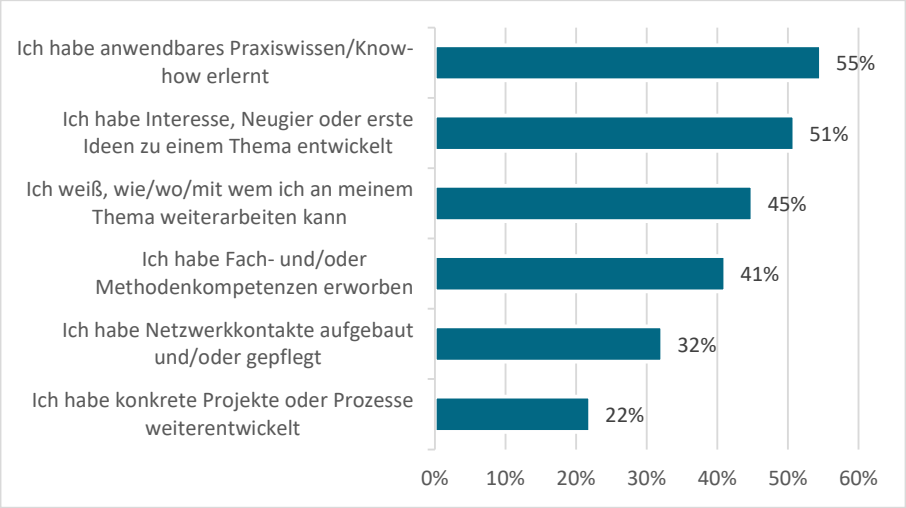
Wissensaufbau und gestärkte digitale Kompetenzen

Aus der dauerhaften Teilnehmendenbefragung der SDW und den qualitativen Interviews geht hervor, dass die Angebote der DIZ oftmals **unmittelbar** zu einem **Wissensaufbau und zu einer Stärkung von digitalen Kompetenzen** der Zielgruppen beitragen. Nach Einschätzung der DIZ beziehen sich die Wissensvermittlung und der Kompetenzaufbau auf ganz unterschiedliche Bereiche, wie z. B. Website-Gestaltung, Nutzung von Social Media, Textgenerierung und KI, Kennenlernen und Testen von neuen digitalen Tools und Methodenbaukästen oder die Einführung von sonstigen digitalen Prozessen im Unternehmen. Dabei geht aus den Interviews hervor, dass die DIZ den Zielgruppen in der individuellen Beratung jeweils erste Informationen an die Hand geben und bei größerem Bedarf entsprechende Informationsveranstaltungen und Formate dazu organisieren. Ziel ist es, die Zielgruppen dabei zu unterstützen, ein besseres Verständnis dazu zu erlangen, welche Schritte sie am besten als nächstes angehen und welche Produkte, Dienstleistungen, Fördermöglichkeiten oder weitere Anlaufstellen ihnen hierfür zur Verfügung stehen. Die eigentliche Umsetzung von größeren digitalen Prozessen soll dann in Zusammenarbeit mit weiteren Partnern oder durch Nutzung von bestehenden Angeboten erfolgen. Dass die unterstützen Zielgruppen Wissen aufbauen, würden die Mitarbeitenden in den DIZ u. a. daran erkennen, dass sich die Fragen mit der Zeit verändern. Auch von Seiten der befragten Kooperationspartner wird in Interviews darauf verwiesen, dass die Teilnehmer/innen aus den Informationsveranstaltungen der DIZ viel Wissen mitnehmen könnten und die Planung der Veranstaltungen und Formate auf Grundlage der Bedarfe von Unternehmen erfolge. Ein wichtiger Bereich sei dabei der Wissenstransfer zwischen Wirtschaft und Wissenschaft.

In der dauerhaften Teilnehmendenbefragung wurde das Erlernen von anwendbarem Praxiswissen/Know-how als häufigstes direktes Ergebnis des besuchten Angebots genannt. 55 Prozent der Befragten stimmten der entsprechenden Antwortvorgabe zu. 41 Prozent der Teilnehmer/innen gaben als unmittelbares Ergebnis der Teilnahme an, Fach- und/oder Methodenkompetenz erworben zu

haben. Ebenfalls auf einen Wissenszuwachs deutet die Einschätzung hin, Interesse, Neugier oder erste Ideen zu einem Thema entwickelt zu haben, die von 51 Prozent der Befragten vorgenommen wurde (siehe Abbildung 6.5).

Abbildung 6.5: Antworten der Teilnehmer/innen zur Frage „Mit welchen Ergebnissen gehen Sie aus dem Angebot heraus?“



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Ergebnisse der dauerhaften Teilnehmendenbefragung der SDW/DIZ (03/2023 bis 06/2025), n=1.369, jeweils Anteil der Befragten

In der Nachbefragung der SDW wurden bei der offenen Frage nach dem größten Mehrwert der DIZ in 22 Prozent der Fälle (n=110) Antworten genannt, die sich auf einen Kompetenz- oder Wissenserwerb beziehen. Aus den Antworten geht hervor, dass die Angebote der DIZ u. a. dabei helfen, Informationen zu aktuellen Themen und Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung zu erhalten, praktische Anwendungsmöglichkeiten kennenzulernen und Hilfe bei komplexen Fragestellungen zu bekommen.

Anhand der qualitativen Interviews mit den Zielgruppen wird bezüglich des Aufbaus von neuen Kompetenzen deutlich, dass sich die im Zuge der Beratung und durch den Besuch von Veranstaltungen vermittelten Kenntnisse im Bereich der Digitalisierung u. a. auf die Nutzung von Social Media, die Neugestaltung der Website, datenschutzrechtliche Aspekte oder die Einführung eines neuen Buchungssystems bezogen.

Unterstützte Prozesse der Digitalisierung im Arbeitsumfeld der Teilnehmer/innen

Aus den Erhebungen und Interviews geht hervor, dass die Angebote der DIZ in Folge des Kompetenzerwerbs **mittelbar** auch dazu beitrugen, **neue Prozesse der Digitalisierung oder Weiterentwicklungen im Arbeitsumfeld der Teilnehmer/innen anzustoßen oder zu unterstützen**. Anhand der Interviews wird deutlich, dass die DIZ mit ihren Angeboten die Teilnehmer/innen bei sehr unterschiedlichen Prozessen unterstützten. Als Beispiele werden die Überarbei-

tung einer Homepage, die Einführung einer neuen Software, die Einführung einer digitalen Zeiterfassung, die Etablierung eines Warenwirtschaftssystems, eines ERP-Systems oder eines Online-Shops, KI oder New Work genannt.

Aus den qualitativen Interviews mit den DIZ/DIR, den Kooperationspartnern und den Zielgruppen geht hervor, dass die DIZ/DIR eine wichtige Hilfestellung dabei leisten, wenn es darum geht, erste Schritte zur Umsetzung der Digitalisierung zu identifizieren, die passenden Partner zu finden und die Angst zu nehmen, Maßnahmen in diesem Bereich umzusetzen. Von einem Bürgermeister einer kleineren Kommune werden die Mitarbeitenden des DIZ/DIR in diesem Zusammenhang als „Ersthelfer im Bereich Digitalisierung“ bezeichnet.

Bei der Nachbefragung der SDW gaben 94 Prozent der befragten Teilnehmer/innen an, in der vergangenen Zeit eine wesentliche Weiterentwicklung im Arbeitsfeld erzielt zu haben. Wesentliche Weiterentwicklungen zur Digitalisierung fanden insbesondere in den Bereichen Kundenkommunikation (z. B. Social Media, Chatbots, Webseite) (bei 50 Prozent der Befragten), Produkte und Dienstleistungen (43 Prozent), interne Kommunikation (z. B. Aufgabenkoordination, Videokonferenzen-Tools) (34 Prozent) sowie Automatisierung von Prozessen (z. B. Auftragsbearbeitung, Rechnungslegung) (25 Prozent) statt. In einem Großteil der Fälle war bei dieser Entwicklung eine Unterstützung durch das DIZ erfolgt (siehe roter Balken in Abbildung 6.6).

Abbildung 6.6 Angaben der Teilnehmer/innen zu wesentlichen Weiterentwicklungen im Arbeitsumfeld und Unterstützungen vom DIZ in den Bereichen

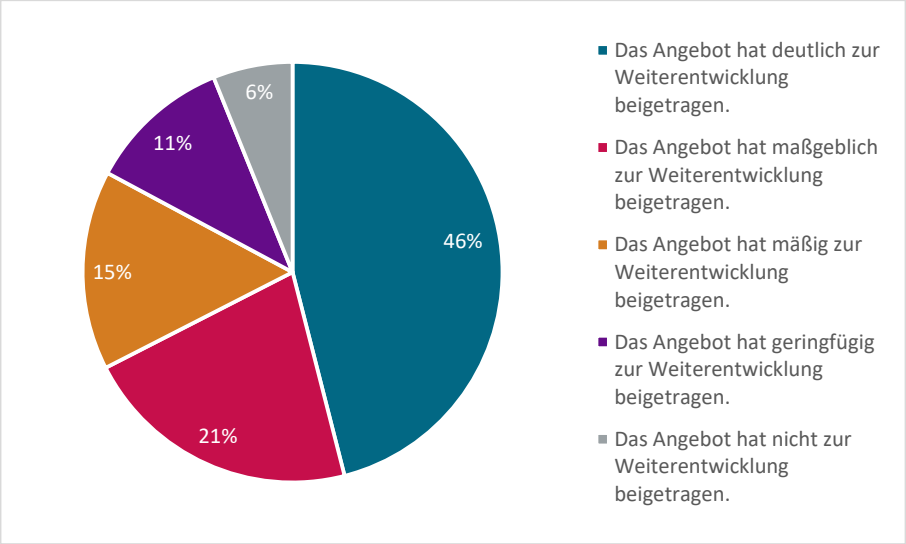


Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage von Daten der SDW zur Nachbefragung der Teilnehmer/innen im Frühjahr 2025, n=170, jeweils Anteil der Befragten

In einer weiteren Frage wurden die Teilnehmer/innen danach befragt, wie sie den Beitrag der Angebote des DIZ zu den erzielten Weiterentwicklungen bewerten. Insgesamt 67 Prozent der Befragten stuften diesen als deutlich oder maßgeblich ein. Weitere 26 Prozent der Befragten gaben an, dass die Angebote

mäßig oder geringfügig zur Weiterentwicklung beigetragen haben. Von 6 Prozent der Befragten wurde kein Beitrag der DIZ in Bezug auf die erzielten Weiterentwicklungen wahrgenommen (siehe Abbildung 6.7).

Abbildung 6.7: Einschätzung der Teilnehmer/innen zum Beitrag der Angebote der DIZ zu den angegebenen Weiterentwicklungen im Arbeitsumfeld



Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage von Daten der Nachbefragung der SDW zur Nachbefragung der Teilnehmer/innen im Frühjahr 2025, n=163, jeweils Anteil der Befragten

Unterstützte (digitale) Gründungen

In Bezug auf die Unterstützung von Gründungen/Start-ups geht aus den qualitativen Interviews und Sachberichten hervor, dass die Aktivitäten der DIZ in diesem Bereich sehr eng **mit den bestehenden Förderstrukturen und anderen Projekten zusammenwirken und diese ergänzen**. Mehrere Kooperationspartner weisen in den Interviews darauf hin, dass die DIZ dabei eine wichtige Lücke ausfüllen, da beispielsweise die Gründungsberatung an den Hochschulen nur bis zu einem gewissen Punkt gehe und andere Förderungen erst zu einem späteren Zeitpunkt greifen. Die DIZ hätten die Möglichkeit, den Gründungsprozess in Kooperation mit anderen Organisationen und Projekten von der Idee bis zur (Aus-)Gründung zu begleiten, wobei sie gezielt zu Themen der Digitalisierung beraten würden und bei der Finanzplanung und Fördermittel- oder Investorensuche unterstützen würden. Zudem bieten sie Räumlichkeiten für Co-Working sowie Werkstätten und Kreativräume, in denen Gründungsinteressierte und Gründer/innen kreativ werden und sich austauschen können.

Darüber hinaus haben die DIZ in Zusammenarbeit mit der SDW ein Accelerator-Programm **„ACCELERATOR digitales MV“** entwickelt, das die Entwicklung von innovativen Start-ups zum Ziel hat und hierfür ausgewählten jungen Unternehmen ein intensives Coaching und individuelle Betreuung und Beratung bietet. Das Programm wurde in der ersten Projektphase in den Jahren 2022 bis 2025 jeweils einmal jährlich an einem der DIZ-Standorte durchgeführt. In den Sachberichten der DIZ/DIR wird in diesem Zusammenhang u. a. darauf verwiesen, dass die teilnehmenden Gründer/innen durch das Programm wertvolle Impulse

erhielten, mit denen sie konkrete Fortschritte in ihren Unternehmen erzielen konnten. Zudem hätte sich im Zuge der Umsetzung gezeigt, dass sich die Kombination aus Theorie und Praxis sowie die regionale Vernetzung als förderlich erwiesen habe.

Aus den Interviews mit den DIZ geht hervor, dass insbesondere das DIZ in **Rostock** aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen als größte Universitätsstadt des Landes mit innovativen Gründungsprozessen zu tun hat. Nach Auskunft des DIZ sind im Zusammenspiel mit anderen Förderangeboten in den vergangenen Jahren zahlreiche neue Ideen in unterschiedlichen Bereichen an den Markt gebracht wurden. Das DIZ habe hierbei im Bereich der Digitalisierung einen Beitrag leisten können.

In Bezug auf den Standort **Wismar** geht aus den vertiefenden Interviews mit Kooperationspartnern und Zielgruppen hervor, dass im DIZ eine qualifizierte Beratung und Unterstützung von Gründer/innen aufgebaut wurde und mit den Angeboten unmittelbar auch Gründungen mit guten wirtschaftlichen Perspektiven unterstützt werden konnten. In den Interviews weisen Gründer/innen darauf hin, dass die Beratung durch das DIZ ihnen dabei geholfen habe, sich zu fokussieren und die Prioritäten so zu setzen, dass mittelbar eine größere Wirksamkeit erzielt werden kann. In allen Fällen gehen die befragten Gründer/innen davon aus, dass sie die Gründung auch ohne das DIZ vorgenommen hätten, den Gründungsprozess aber nicht mit derselben Geschwindigkeit und Wirksamkeit vollzogen hätten.

Im DIZ **Neubrandenburg** hat die Unterstützung von Gründungen den Erkenntnissen aus den Interviews zufolge vor allem dazu geführt, dass Gründungsinteressierte und Gründer/innen als unmittelbares Ergebnis einen Zugang zur Gründungsszene und zu Angeboten im Gründungsbereich im Land erhalten. Aus den Interviews mit Zielgruppen geht hervor, dass sie durch das DIZ beispielsweise dabei unterstützt wurden, am Ideenwettbewerb der Hochschulen „Inspired“ oder am gemeinsamen Accelerator-Programm der DIZ teilzunehmen. Anhand der Interviews wird deutlich, dass die Gründungsinteressierten bzw. Gründer/innen mit Hilfe der DIZ und der weiteren Beratungs- und Fördermöglichkeiten (wie z. B. das über das Förderinstrument Entrepreneurship geförderte Projekt Spin Off) in ihrer Gründungsidee mittelbar bestärkt wurden oder dabei unterstützt wurden, mögliche Schwachpunkte zu identifizieren und eine andere Idee anzugehen.

Aus den Interviews mit Kooperationspartnern geht hervor, dass sie die Beratungsangebote der DIZ in diesem Bereich als **Mehrwert für ihre jeweilige Region** erachten. Nach Einschätzung der befragten Kooperationspartner trägt die Unterstützung von Gründungsinteressierten und Gründer/innen mittel- und langfristig dazu bei, dass junge Menschen mit innovativen Ideen in der Region bleiben.

Erfolgte Vermittlung zu weiterführenden Angeboten

Neben der direkten Unterstützung und Beratung stellt ein wichtiger Wirkungsbereich der DIZ die **Weitervermittlung an weiterführende Hilfsangebote und**

Beratungsleistungen dar. Anhand der Interviews mit den verantwortlichen Akteuren, den Kooperationspartnern und den Zielgruppen wird deutlich, dass dies in der bisherigen Umsetzung gut gelungen ist. Aufgrund ihrer Vernetzung kennen die DIZ die in Frage kommenden Anbieter und Angebote und können die Zielgruppen abhängig von ihren Bedarfen gezielt an diese verweisen und auf Fördermöglichkeiten aufmerksam machen. Aus den Interviews mit den Zielgruppen geht hervor, dass sie unabhängig vom Standort in den DIZ die Erfahrung gemacht haben, dass ihnen bei ihren Fragen entweder direkt geholfen wird oder sie an andere entsprechende Stellen verwiesen werden. Von Seiten der DIZ wurden die Zielgruppen zudem auf passende Förderprogramme aufmerksam gemacht oder ihnen wurde dabei geholfen, passende Anbieter zu finden, die ihnen bei der Umsetzung von konkreten digitalen Projekten behilflich sein können.

Teilweise Stärkung der einheitlichen Sichtbarkeit des „digitalen MV“

Mit Blick auf die Schaffung einer einheitlichen Sichtbarkeit für die Dachmarke „digitales MV“ weisen die Erkenntnisse aus den Interviews auf unterschiedliche Ergebnisse hin. Aus den Interviews geht insgesamt hervor, dass der **Kreis der Akteure und Zielgruppen, die mit den Angeboten der DIZ und Co-Working-Standorte erreicht werden und die Dachmarke „digitales MV“ kennt, mit der Zeit stark gewachsen ist**. Besonders deutlich werde dies bei größeren Veranstaltungen, wie der NØRD, bei der Akteure aus allen Regionen des Landes zusammenkommen. Auch die Partnertage, die regionenübergreifend an wechselnden Standorten umgesetzt werden, würden hierzu beitragen. Im Zusammenspiel mit der EFRE-Förderung zur Digitalisierung kann die ESF Plus-Förderung diesbezüglich also mittelbar einen gewissen Beitrag leisten.

Gleichzeitig geht aus den Interviews aber auch hervor, dass es für die DIZ **nicht immer einfach ist, nach außen zu transportieren, was sie konkret machen und wofür sie insgesamt stehen**. Die Schaffung einer einheitlichen Sichtbarkeit werde durch unterschiedliche regionale Schwerpunkte und Formate erschwert. Hinzu komme die Notwendigkeit zur Abgrenzung zu weiteren Trägern und Angeboten, die in diesem Bereich aktiv sind, was den Zugang zu den jeweils passenden Angeboten für die Zielgruppen insgesamt erschwere. Dass die Kommunikation des gemeinsamen Förderansatzes der DIZ unter der Dachmarke „digitales MV“ nicht ganz einfach ist, wird auch anhand der Interviews mit Unternehmen deutlich, die in Bezug auf die Förderung von „mv-works“ befragt wurden. Aus den Ergebnissen der Interviews geht hervor, dass sich die befragten Vertreter/innen von Unternehmen teilweise nicht als Zielgruppe der DIZ sahen, da sie davon ausgingen, dass die DIZ in ihrer Region in erster Linie andere Branchen oder Zielgruppen ansprechen.

Somit wird insgesamt deutlich, dass die Schaffung einer einheitlichen Sichtbarkeit eines „digitalen MV“ bisher nur in Bezug auf die Akteure und Teilnehmer/innen gelungen ist, die regelmäßig an Angeboten der DIZ teilnehmen und/oder Teil des Netzwerkes sind.

6.6 Berücksichtigung der Querschnittsziele

Gleichstellung der Geschlechter

Im Zuge der Planung und Vorbereitung des Förderinstruments wurde vom Fachreferat gemeinsam mit der SDW eine **Genderanalyse** erstellt, darauf aufbauend wurden **Ziele zur Gleichstellung** festgelegt. Den Zielsetzungen zufolge soll die Förderung einen Beitrag dazu leisten, strukturelle Ungleichheiten am Arbeitsmarkt abzubauen, indem u. a. digitale Kompetenzen insbesondere bei Frauen gestärkt werden. Konkrete Zielsetzungen sind die Erhöhung des Anteils von (jungen) Frauen in der Gründungsszene, ein Beitrag zur geschlechtergerechten digitalen Transformation, die Erhöhung des Digitalisierungsgrades von Frauen sowie die Erhöhung der Sichtbarkeit von Gründerinnen. Im Begleitkonzept zur Förderung für die Projektphase 1 finden sich keine Konkretisierungen oder Bezugnahmen zum Gleichstellungsziel wieder. Das weiterentwickelte Begleitkonzept für die Projektphase 2 beinhaltet einen Verweis darauf, dass der digitale Transformationsprozess im Land unter Beachtung von Gleichstellungsaspekten zu gestalten sei.

Im Zuge der Umsetzung der Förderung standen der SDW und den DIZ/DIR verschiedene **Dokumente und Leitfäden** zur Integration der Gleichstellung zur Verfügung (wie z. B. ein Faktenblatt zum Thema Digitalisierung & Geschlecht, eine Handreichung für die Erstellung von geschlechtergerechten Bedarfsanalysen oder eine Checkliste für geschlechtergerechte Veranstaltungen), die das **Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern** im Zuge seiner Begleitfunktion erarbeitet hatte und die in einem „Gleichstellungsbaukasten“ zusammengestellt und auf der Internetseite des Landeszentrums veröffentlicht wurden.[4] Zu den bereitgestellten Dokumenten gehört auch ein Konzept für einen Workshop „Geschlechtergerechte Digitalisierung“ für Umsetzende im ESF Plus. Einen solchen Workshop führte das Landeszentrum zu Beginn der Förderperiode als Online-Workshop für Mitarbeiter/innen der SDW, der DIZ und von „mv-works“ durch.

Aus den Interviews und den Sachberichten geht in Bezug auf die **Verankerung des Querschnittsziels auf übergreifender Ebene** hervor, dass die SDW im Zuge der Umsetzung in regelmäßigem Kontakt mit dem Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit steht und Informationsmaterial des Landeszentrums an die DIZ weiterleitet. Zur stärkeren Verankerung der Gleichstellung im Zuge der Planung und Durchführung von Veranstaltungen, beispielsweise im Hinblick auf die Besetzung von Podien und die Festlegung von Inhalten, wurde von der SDW eine Mitarbeiterin des Landeszentrums in das Kuratorium zur Vorbereitung der NØRD berufen.

In den einzelnen **Regionen** wird die **Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter** von den DIZ/DIR auf unterschiedliche Arten umgesetzt. Aus einigen Interviews und Sachberichten geht hervor, dass die DIZ/DIR im Zuge der Planung und Umsetzung von Veranstaltungen teilweise **mit Gleichstellungsbeauftragten von Kommunen oder Unternehmen kooperieren**. Zudem wird in den

[4] Siehe https://landeszentrum-mv.de/glbk/

Interviews und Sachberichten von einzelnen DIZ/Co-Working-Standorten darauf verwiesen, dass sie im Zuge der bisherigen Umsetzung **spezifische Angebote für Frauen** entwickelt haben, wie z. B. die Veranstaltungsformate „Frauen stärken Frauen in MV“ oder „Frauen fit machen für Zukunftsthemen“ oder ein Gründerinnen- und Frauenfrühstück.

In **Stralsund** führte eine breite Bedarfsanalyse mit vielen regionalen Veranstaltungen zu Beginn der Umsetzung dazu, dass festgestellt wurde, dass bei den Veranstaltungen Frauen aus der Digitalwirtschaft nur in geringem Ausmaß vertreten waren. Daraufhin gründete das DIZ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises ein **Netzwerk für Frauen, die in der Digitalwirtschaft tätig sind**. Zweimal im Jahr finden die Netzwerktreffen statt, an denen ca. 100 Frauen teilnehmen würden.

Von allen befragten Akteuren wird in den Interviews darauf verwiesen, dass im Zuge der Umsetzung **ein hoher Frauenanteil unter den Teilnehmer/innen** erzielt werde. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Teilnehmendenbefragungen wider, denen zufolge der Frauenanteil zwischen 56 und 64 Prozent liegt. Aus den qualitativen Interviews geht diesbezüglich hervor, dass insbesondere unter den erreichten Gründungsinteressierten und Gründer/innen ein hoher Anteil an Frauen vertreten ist. Dies wird u. a. auch darauf zurückgeführt, dass in den DIZ viele Frauen tätig seien, was sich förderlich auf die Ansprache von Frauen auswirken würde. In einem Interview wird zudem darauf verwiesen, dass im Zuge der Beratung und Begleitung von Start-ups die Empfehlung gegeben werde, bei der Zusammensetzung des Gründungsteams eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und eine internationale Zusammensetzung anzustreben.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

In Bezug auf die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung als zentralem Bestandteil der Unterstützung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wurde in den Interviews mit der SDW sowie den DIZ/CO-Working-Standorten deutlich gemacht, dass bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen auf eine möglichst hohe **Barrierefreiheit** geachtet werde. Nicht alle DIZ/Co-Working-Standorte verfügen über eigene barrierefreie Räumlichkeiten, sie können aber bei Bedarf auf Räumlichkeiten von Gesellschaftern oder Kooperationspartnern, wie z. B. der Hochschule oder der Stadt, zurückgreifen.

Mit Blick auf das Querschnittsziel wurde in einigen Interviews zudem auf **Maßnahmen zur Stärkung der digitalen Teilhabe** verwiesen, die sich insbesondere im **DIZ Neubrandenburg** als ein zentraler Schwerpunkt im Zuge der bisherigen Umsetzung erwiesen haben. Die Stärkung der digitalen Teilhabe betrifft insbesondere die Beratung von älteren Menschen im Rahmen von niederschwelligen Angeboten, wie z. B. Handysprechstunden in kleineren Kommunen im Landkreis.

Ökologische Nachhaltigkeit

Mit Blick auf das Querschnittsziel der ökologischen Nachhaltigkeit wird in den Interviews von den DIZ u. a. darauf verwiesen, dass im Zuge der bisherigen Umsetzung an mehreren Standorten **Veranstaltungen mit einem Nachhaltigkeitsbezug** durchgeführt oder begleitet wurden. In Stralsund fand eine Zusammenarbeit mit der **Nachhaltigkeitsbeauftragten des Landkreises Vorpommern-Rügen statt** und es wurde ein **Netzwerk zum Thema Nachhaltigkeit** in der Region unterstützt. In Rostock stellten zudem die Themen „Green Tech“ und „Energiewende“ regionale Schwerpunkte dar, die bei Regionalkonferenzen vertieft wurden.

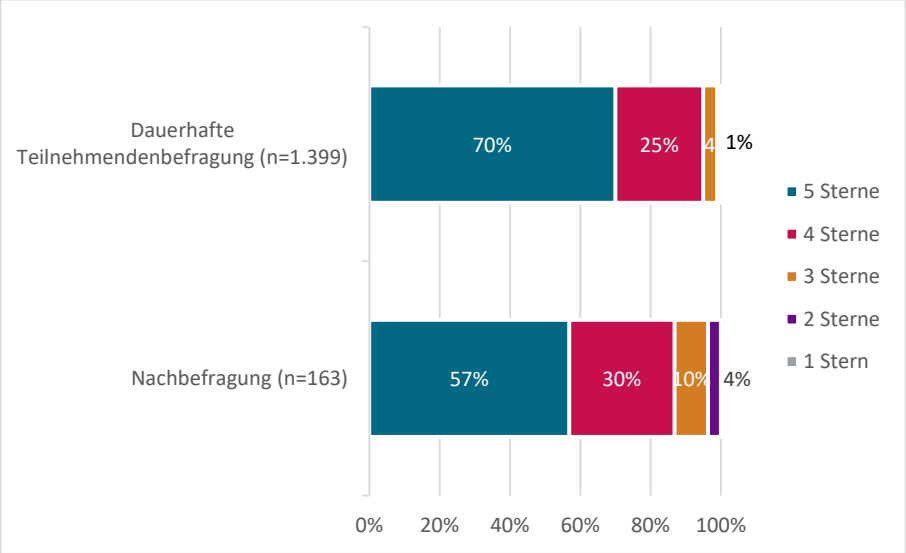
Darüber hinaus geht aus den Interviews und Sachberichten hervor, dass eine Reihe an **Firmengründunge**n, die von den DIZ unterstützt wurden, einen direkten **Bezug zu Nachhaltigkeitsthemen** haben.

Hinsichtlich des Themas **ressourcenschonendes Arbeiten** wird in mehreren Interviews darauf verwiesen, dass im Zuge der Projektumsetzung fast papierlos gearbeitet werde und digitale Formate teilweise dazu beitragen würden, Reisewege zu sparen. Gleichzeitig wird aber auch angemerkt, dass die Digitalisierung mit einem erhöhten Energieverbrauch verbunden ist.

6.7 Bewertung der Angebote und mögliche Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteure

Die **Bewertung der Angebote** durch die Zielgruppen fällt nach den Befragungen der SDW **überwiegend positiv** aus. In der dauerhaften Teilnehmendenbefragung vergaben 70 Prozent der befragten Teilnehmer/innen fünf von fünf Sternen für die Bewertung des besuchten Angebots und weitere 25 Prozent vier Sterne. In der Nachbefragung der SDW fiel die Bewertung mit Anteilen von 57 und 30 Prozent ähnlich positiv aus (siehe Abbildung 6.8). Dementsprechend würden fast alle befragten Teilnehmer/innen die Angebote des jeweiligen DIZ weiterempfehlen.

Abbildung 6.8: Bewertung der Angebote des DIZ durch die Teilnehmer/innen



Quelle: Ergebnisse der dauerhaften Teilnehmendenbefragung der SDW/DIZ (05/2024 bis 06/2025) und der Nachbefragung der SDW im Frühjahr 2025, jeweils Anteil der Befragten

Aus den offenen Antworten zur Frage nach dem größten Mehrwert der DIZ geht neben den bereits in Kapitel 6.5 genannten Punkten zur Vernetzung und zum Kompetenzerwerb hervor, dass die Angebote der DIZ aufgrund ihrer **Vielfältigkeit und Niedrigschwelligkeit** geschätzt werden. Zudem wird positiv bewertet, dass die Angebote **vor Ort** stattfinden und eine schnelle und unkomplizierte Hilfe möglich ist. Die Mitarbeiter/innen der DIZ werden als **kompetent** eingestuft.

In den im Rahmen der Evaluierung geführten qualitativen Interviews mit den Zielgruppen fällt die Bewertung der Angebote der DIZ ebenfalls überwiegend positiv aus. Aus den Interviews geht hervor, dass die Angebote als **passend zu den Bedarfen und nützlich für den Prozess der Digitalisierung im Unternehmen bzw. in der Organisation oder den eigenen Gründungsprozess** bewertet werden. Von Seiten der Gründungsinteressierten und Gründer/innen werden zudem die Bereitstellung von **Räumlichkeiten für den Austausch** mit anderen und die **Netzwerkbildung** und Begleitung als besonders gewinnbringend bewertet. Insgesamt wird deutlich, dass sich die befragten beratenen und unterstützten Teilnehmer/innen bei den Mitarbeiter/innen der DIZ gut aufgehoben gefühlt haben und an den Stellen, an denen die DIZ ihnen nicht weiterhelfen konnten, an weiterführende Stellen und Angebote verwiesen wurden.

Von Seiten der befragten Kooperationspartner werden die Angebote der DIZ ebenfalls überwiegend positiv bewertet. Mehrere Akteure weisen auf die **Bedeutung des regionalen Förderansatzes** hin. Die regionale Streuung von Angeboten sei wichtig, da die Anreise oft eine Hürde darstellen würde. Zudem werden die DIZ in den Regionen von den Partnern als wichtige Ansprechpartner zu Themen der Digitalisierung und als Orte für einen offenen und kreativen Austausch unabhängig vom Tagesgeschäft geschätzt.

Mit Blick auf die künftige Entwicklung geht aus den qualitativen Interviews hervor, dass sich die Kooperationspartner und Zielgruppen eine **Fortführung der**

DIZ wünschen. Teilweise wird eine Ausweitung des Förderansatzes gefordert, um insbesondere im ländlichen Raum noch mehr personelle Ressourcen zur Verfügung zu haben. Aus den Interviews wird deutlich, dass die meisten Akteure davon ausgehen, dass es für die Fortführung der DIZ weiterhin einer finanziellen Förderung bedarf. Die Unternehmen bräuchten einen festen Anlaufpunkt zu Themen der Digitalisierung, da die Entwicklungen so schnelllebig seien, dass eine Unterstützung in diesem Bereich notwendig sei. Aus Sicht der befragten Kooperationspartner komme es zudem darauf an, möglichst bald eine langfristige Perspektive für die Mitarbeiter/innen in den DIZ zu schaffen, um die Fluktuation im Personal möglichst gering zu halten und die aufgebauten personellen Kompetenzen zu halten.

In Bezug auf mögliche Weiterentwicklungsbedarfe geht aus den Interviews hervor, dass es aus Sicht eines Teils der Befragten wichtig ist, eine noch **größere Sichtbarkeit für die Angebote und den gemeinsamen Ansatz des „digitalen MV“** zu schaffen, um noch mehr Zielgruppen zu erreichen und insbesondere auch den Schüler/innen und jungen Menschen deutlich zu machen, was für Möglichkeiten und Netzwerke in Mecklenburg-Vorpommern bestehen.

Zugleich wurde in einem Teil der Interviews auf den Bedarf hingewiesen, nach außen noch **klarer zu kommunizieren**, wofür **der gemeinsame Förderansatz und die einzelnen Standorte** auch in Abgrenzung zu anderen Projekten stehen.

6.8 Zusammenfassung und Bewertung

Aus den Ergebnissen der Evaluierung wird deutlich, dass die bisherige Umsetzung und die Wirkungen des Förderinstruments Kompetenzentwicklung Digitalisierung insgesamt **überwiegend positiv zu bewerten** sind. Mit der Förderung konnten eine **Vielzahl an unterschiedlichen Zielgruppen** erreicht werden. Ungefähr die Hälfte der Teilnehmer/innen sind in Unternehmen oder im Gründungsbereich tätig, wobei eine große Bandbreite an Branchen vertreten ist.

In Bezug auf die Erreichung von Unternehmen und Gründer/innen in ländlich geprägten Regionen hat sich der **regionale Förderansatz** mit Einbeziehung von Digitalisierungslots/innen bewährt. Aus den Interviews mit den Kooperationspartnern und Zielgruppen geht hervor, dass die DIZ als ein Mehrwert für die jeweilige Region wahrgenommen werden und sich rund um die Standorte oftmals neue Netzwerke gebildet haben. Zudem ist deutlich geworden, dass Gründer/innen, die nicht direkt von den Hochschulen kommen, durch die regionalen Angebote leichter einen Zugang zu den bestehenden Angeboten und Netzwerken im Gründungsbereich bekommen. Die Zusammenarbeit der DIZ trägt dazu bei, dass dabei auch Zugänge zu anderen Standorten oder landesweiten Netzwerken geschaffen werden.

Gleichzeitig wird aber auch deutlich, dass die **Reichweite der Förderung** insbesondere in den größeren ländlichen Regionen mit nur einer Stelle pro Landkreis **begrenzt** ist. Zudem zeigt sich an den Ergebnissen in Bezug auf das Ziel der Schaffung einer einheitlichen Sichtbarkeit mit Hilfe der Dachmarke „digitales MV“, dass diese zwar in den entsprechenden Netzwerken und im Kreis der Teil-

nehmer/innen etabliert werden konnte, außerhalb dieser Netzwerke aber teilweise noch Unklarheit über die konkreten Angebote besteht und sich daher auch nicht alle Zielgruppen von der Förderung angesprochen fühlen.

Das **Zusammenwirken der SDW, der DIZ und der Co-Working-Spaces** ist gemischt zu bewerten. Positiv zu bewerten sind die vielfältigen regelmäßigen Abstimmungen auf Arbeitsebene, die in der Umsetzung zu einer engen Zusammenarbeit zwischen den jeweils beteiligten Akteuren führen. Kritisch anzumerken ist, dass es bisher keine übergreifende Struktur zur Erarbeitung von gemeinsamen Qualitätsstandards im Hinblick auf Angebotsformate und Arbeitsabläufe der DIZ gibt.

Positiv zu bewerten sind die **Ergebnisse der DIZ**, die in den Bereichen Vernetzung und Wissenstransfer sowie Wissensaufbau und Stärkung von digitalen Kompetenzen und im Hinblick auf die Unterstützung von Prozessen der Digitalisierung im Arbeitsumfeld der Teilnehmer/innen und von (digitalen) Gründungen erzielt wurden. Die Angebote der DIZ und Co-Working-Standorte haben in vielen Fällen unmittelbar dazu geführt, dass sich in den DIR neue Netzwerke gebildet haben, Kompetenzen aufgebaut oder erweitert wurden und hierdurch mittelbar Prozesse der Digitalisierung angestoßen oder unterstützt wurden.

Im Hinblick auf die **Entwicklung, Erprobung und Verbreitung von neuen regional- und landesbedeutsamen digitalen Ideen oder Innovationen** sind die unmittelbaren Ergebnisse der DIZ eher gering zu bewerten. In diesem Bereich findet ein Zusammenspiel der Angebote der DIZ mit anderen Förder- und Angebotsstrukturen statt. Der Beitrag der DIZ besteht dabei vor allem darin, dass Gründungsinteressierte und Gründer/innen unmittelbar einen Zugang zur Gründerszene und zu bestehenden Fördermöglichkeiten erhalten. Zudem werden die Gründungsprozesse der beratenen Gründer/innen mittelbar im Hinblick auf Digitalisierung und die Erzielung einer höheren Wirksamkeit unterstützt.

7 Bewertung des Instruments Kompetenzzentrum Arbeit 4.0

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Bewertung des Förderinstruments Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 („mv-works“) dargestellt. Dabei werden zunächst die zentralen Aktivitäten und Schwerpunkte der bisherigen Umsetzung sowie Erkenntnisse zu den Kooperationspartnern und erreichten Zielgruppen beschrieben. Anschließend werden die Erkenntnisse zu den zentralen Ergebnissen der Förderung, zur Berücksichtigung der Querschnittsziele sowie zu den Einschätzungen der befragten Akteure und Zielgruppen vorgestellt. Abschließend erfolgt eine zusammenfassende Bewertung.

7.1 Zentrale Aktivitäten und Schwerpunkte im Zuge der Umsetzung

Das Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 („mv-works“) wurde als Teil der Digitalen Agenda Mecklenburg-Vorpommerns im Jahr 2019 als Sozialpartnerprojekt mit finanzieller Förderung durch das Land Mecklenburg-Vorpommern als Anlaufstelle für Unternehmer/innen, Arbeitnehmer/innen und deren Interessenvertretungen bei Fragen der arbeitsweltlichen Gestaltung der digitalen Transformation gestartet. Mit Hilfe der ESF Plus-Förderung ging es in der Förderphase seit Anfang 2022 darum, die Erfahrungen, die insbesondere im Zuge der Beratung mit größeren Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gemacht wurden, für Unternehmen aus anderen Branchen und klein- und mittelständische Unternehmen zugänglich zu machen und dabei neben der Digitalisierung auch weitere Transformationsherausforderungen (insbesondere Demografie und Dekarbonisierung) in den Blick zu nehmen (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit M-V 2021). Mit „mv-works“ soll eine **Anlaufstelle für Unternehmen und Beschäftigte** unterstützt werden, die Informationen für alle Beteiligten in den Betrieben bereitstellt, für das Thema sensibilisiert und Impulse für Kooperationen gibt. In einem aktiven regionalen Transformationsnetzwerk sollen zudem der fachliche Austausch zwischen Unternehmen, Wissenschaft, Akteuren der Weiterbildungslandschaft, der Politik und der Sozialpartner befördert und die Sozialpartner bei der Bewältigung des Strukturwandels unterstützt werden. Ziel des Projekts ist es, die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ihrer Beschäftigten an den Strukturwandel zu stärken und hierdurch einen Beitrag zur Bewältigung des durch Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung geprägten Strukturwandels zu leisten.

Bis Ende Oktober 2025 wurden für die Förderung insgesamt 2,382 Mio. Euro ESF Plus-Mittel bewilligt, was bezogen auf das verfügbare Budget (von 3,182 Mio. Euro ESF Plus-Mittel) einem Anteil von 74,9 Prozent entspricht.

Die **thematischen Schwerpunkte** des Projekts lagen zu Beginn der Förderphase ab 2022 insbesondere bei Fragestellungen zum Themenkomplex „New Work“, also dem Wandel der Arbeit vor dem Hintergrund der Digitalisierung, den da-

mit zusammenhängenden Veränderungen der Arbeitsorganisation und den Folgen für die Beschäftigten in den Betrieben. Im Jahr 2024 kam immer mehr das Thema Künstliche Intelligenz (KI) dazu und damit zusammenhängende Fragestellungen zum Datenschutz und zu Möglichkeiten der partizipativen Implementierung von KI oder Prozessen der Digitalisierung im Betrieb. Bei der Ausgestaltung der konkreten Inhalte waren die Leitung und die Mitarbeiter/innen des Projekts darauf bedacht, **auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren** und **bestehende Bedarfe von Unternehmen und Mitarbeiter/innen aufzugreifen**. So führten beispielsweise Anfragen von einzelnen Unternehmen dazu, dass von Seiten von „mv-works“ geprüft wurde, ob der jeweilige Bedarf auch weitere Unternehmen (der gleichen Branche) betrifft, und wenn dies der Fall war, wurden auf dieser Grundlage offene oder branchenspezifische Veranstaltungsformate von „mv-works“ zu der Thematik entwickelt. Beispiele hierfür sind Exkursionen zu den Themen „KI in der Pflegebranche“ oder „Digitale Stallhaltung“, die auf Nachfrage und in Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der jeweiligen Branche konzipiert wurden.

Im Zuge der bisherigen Umsetzung hat der Projektträger zu den weiter oben genannten Themen verschiedene **offene und geschlossene Veranstaltungsformate** entwickelt und umgesetzt. Auf Grundlage der Auswertungen der Sachberichte zum Projekt, der Projektwebsite und der geführten Interviews lassen sich insbesondere folgende Formate unterscheiden, die die Schwerpunkte der bisherigen Umsetzung bilden:

- **Austauschformate/Expertentalks**: Es werden regelmäßig offene Fachgespräche und Expertentalks im Online-Format durchgeführt, die sich an Mitarbeiter/innen aller betrieblichen Ebenen richten und der Information zu einem konkreten Thema und dem offenen Austausch dienen. Beispiele für bisher behandelte Themen sind: „Chancen und Herausforderungen von Co-Working im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern“, „Erwartungen der Generation Z an ihre künftigen Arbeitgeber/innen“, „Selbstorganisierte Teams im Fokus“, „Handlungsansätze für die Vermeidung von Stress beim Einsatz neuer Technologien“ oder „Digitale Mitarbeiterpartizipation im Ideenmanagement“.

- **Jahreskongress**: In der bisherigen Umsetzung wurden durch „mv-works“ mehrere große Kongresse veranstaltet, an denen teilweise 100 bis 120 Vertreter/innen aus Unternehmen, Verwaltung, Verbänden und Wissenschaft teilnahmen. Themen der Kongresse waren „Arbeitszeit“, „Aufbau und Erweiterung digitaler Kompetenzen von Beschäftigten in den Unternehmen in MV“ und „Künstliche Intelligenz“.

- **Impulse/Vorträge bei Veranstaltungen Dritter oder bei Landesformaten**: Die Mitarbeiter/innen von „mv-works“ werden regelmäßig eingeladen, um bei Workshops oder Veranstaltungen Dritter Impulse zu geben oder Vorträge zu halten, die die Themenstellungen des Kompetenzzentrums (New Work, Digitalisierung) betreffen. Zudem wirken die Mitarbeiter/innen von „mv-works“ auch an Landesformaten mit, wie z. B. an einem Workshop des Wirtschaftsministeriums zur Entwicklung der Fachkräftestrategie des Landes.

- **Awareness-Workshops zur Veränderungswirkung der Digitalisierung im Betrieb**: Von den Mitarbeiter/innen von „mv-works“ werden regelmäßig Workshops für einzelne oder mehrere Unternehmen durchgeführt, die z. B. die

Themen „Motivation für Veränderung im Betrieb“ oder „Einführung von KI in der Pflege“ behandeln. Seit Anfang 2024 verfügt eine Mitarbeiterin des Projekts über das Zertifikat zur Durchführung von Awareness-Workshops auf Grundlage der Lego-Serious-Play-Methode (LSP-Methode). Die Workshopmethode ist dafür geeignet, Veränderungsprozesse und Ideen für neue Wege im Unternehmen aufzuzeigen und zu diskutieren. Die Methode wurde vom Projektteam im Rahmen von Workshops bei der NØRD 2024 vorgestellt und angeboten. Im Anschluss daran fanden im Zuge der weiteren Umsetzung weitere Workshops nach der LSP-Methode in einzelnen Unternehmen oder im Rahmen von anderen Veranstaltungen statt.

- **Transferworkshops/Themenworkshops**: Ein weiterer Ansatz von „mv-works“ besteht darin, Unternehmen dabei zu unterstützen, dass sie voneinander lernen können, indem im Rahmen von Exkursionen und Transferworkshops Unternehmen ihre erprobten Ansätze vorstellen und die erprobten Inhalte thematisch eingebettet mit anderen Unternehmen (der gleichen Branche) und Expert/innen diskutiert werden. Zudem wurden von einer Mitarbeiterin, die über eine Ausbildung als Mediatorin verfügt, Formate entwickelt, die sich einzelbetrieblich oder überbetrieblich an Teilnehmertandems aus Unternehmensleitung und Betriebsräten richten.

- **Barcamps**: Seit 2022 veranstaltet „mv-works“ regelmäßig Barcamps in unterschiedlichen Regionen des Landes als interaktive Veranstaltungen. Unternehmen, Organisationen und engagierte Einzelpersonen haben hierbei die Möglichkeit, eigene Impulse einzubringen, sich zu vernetzen und voneinander zu lernen. Bisher wurden 13 Barcamps durchgeführt, bei denen u. a. Erfahrungen mit Tools zur internen digitalen Kommunikation, zum internen Wissensmanagement oder mit Praxisbeispielen zum Themenbereich New Work (wie z. B. die Einführung der 4-Tage-Woche) ausgetauscht wurden.

- **Zukunftswerkstatt Weiterbildung**: In Kooperation mit dem über das ESF Plus-Programm des Bundes geförderten Regionalen Zukunftszentrum Mecklenburg-Vorpommern+ (ZMV+) hat „mv-works“ eine Werkstattreihe mit regionalen Weiterbildungsakteuren vorbereitet und inhaltlich entwickelt. Themen der bisherigen Workshops waren u. a. „KI in der Weiterbildung“, „Digitalisierung und Energiewende als Lernfelder in der beruflichen Bildung“ und „Qualifizierung in der Transformation“.

Daneben besteht ein Tätigkeitsschwerpunkt des Projekts in der **Zusammenstellung und Verbreitung von Informationen** zur Transformation der Arbeitswelt. Dies erfolgt insbesondere über die Projektwebsite, den Newsletter und Social-Media-Arbeit, mit denen übergreifende Informationen und Ergebnisse aus Studien vorgestellt sowie Veranstaltungen beworben und dokumentiert werden. Darüber hinaus enthält die Website eine **Good-Practice-Landkarte**, auf der Beispiele guter Praxis von regionalen Unternehmen (bezeichnet als „Küstentransformer“) vorgestellt werden. Zu jedem dieser Beispiele gibt es zudem ein Video und einen begleitenden Text, in dem der jeweilige Ansatz vorgestellt wird.

Aus den Ergebnissen der Interviews lassen sich mit Blick auf die bisherige Umsetzung zudem einige **besondere Herausforderungen** ableiten, mit denen das Projekt umzugehen hat:

- Eine generelle Herausforderung besteht darin, kleine und Kleinst-Unternehmen dafür zu gewinnen, sich die Zeit für einen Workshop oder die Teilnahme an Veranstaltungen zu nehmen. Dementsprechend haben sich die **Länge des Formats und eine möglichst konkrete Themensetzung** als bedeutsam erwiesen. Von Seiten des Projektträgers wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass das zu Beginn angebotene Format eines Tagesworkshops zum Thema „Transformation und Digitalisierung“ nicht gut funktioniert habe, weil das Format zu lang und thematisch zu offen gewesen sei. Daher werde inzwischen bei der Vorbereitung von Angeboten darauf geachtet, dass Workshops nicht länger als vier Stunden gehen und die Inhalte möglichst auf spezifische Themen konzentriert werden.

- Als eine weitere Herausforderung hat sich im Zuge der Umsetzung herausgestellt, dass viele Unternehmen ihren **konkreten Bedarf im Hinblick auf Digitalisierung oder Transformationsprozesse nicht benennen können** und ihnen oftmals auch die **Ressourcen und das entsprechend qualifizierte Personal fehlen**, sich intensiver mit dem Thema zu beschäftigen. Von Seiten der befragten Unternehmen wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass die begrenzten zeitlichen Ressourcen oder die unternehmensinternen Strukturen teilweise dazu führen, dass nicht alle Themen, die von Unternehmensseite als relevant erachtet werden, direkt angegangen werden können, oder bestimmte Prozesse längere Zeit brauchen. Zudem müsse darauf reagiert werden, wenn es viele ältere Mitarbeitende im Unternehmen gibt, die über weniger Erfahrungen im IT-Bereich verfügen.

- Eine weitere generelle Herausforderung stellen die **weiten Fahrtwege und die kleinteiligen Betriebsstrukturen** im Land Mecklenburg-Vorpommern dar, worauf das Projekt u. a. mit der Durchführung von **dezentralen Veranstaltungen** und der Organisation von **Exkursionen**, für die Busse als Unterstützung angeboten werden, reagiert hat.

- Als weiteres Hemmnis wird eine **schlechte Internetverbindung im ländlichen Raum** genannt, die die Umsetzung von digitalen Projekten in den Unternehmen teilweise erschwere.

7.2 Zusammenarbeit und Kooperationspartner

Der Träger des **Sozialpartnerprojekts** ist die TGS – Gesellschaft für Strukturentwicklung mbH, die eine gemeinsame Gesellschaft des Arbeitgeberverbandes Nordmetall sowie der Gewerkschaft IG Metall ist. Das Projekt wird zudem in Kooperation mit dem DGB und der Vereinigung der Unternehmensverbände (VU) umgesetzt. Aus den Interviews mit dem Projektträger und den beteiligten Partnern geht hervor, dass durch die Sozialpartnerinitiative gute Zugänge zu den dazugehörigen Betrieben und Betriebsräten sowie den regionalen Strukturen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bestehen. Hierdurch ist es nach Einschätzung der befragten Akteure inzwischen gut gelungen, neben der Metall- und Elektroindustrie weitere Zielgruppen zu erreichen. Zugleich geht aus den Interviews hervor, dass der sozialpartnerschaftliche Ansatz den Mitarbeiter/innen des Projekts dabei hilft, im Rahmen ihrer Zielgruppenansprache

und Beratung von Unternehmen und Beschäftigten als neutrale Instanz wahrgenommen zu werden.

Unterstützt wird die Umsetzung zudem durch einen **Fachbeirat**, der zweimal im Jahr tagt und in dem neben den genannten Partnern Vertreter/innen der Bundesagentur für Arbeit, der Hans-Böckler-Stiftung, der Universität Rostock, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Instituts für Angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) sowie des Landes (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit, Ministerium für Inneres und Bau, Staatskanzlei) vertreten sind. Aus den Interviews mit den beteiligten Akteuren geht hervor, dass die Zusammenarbeit im Fachbeirat dazu führt, dass zum einen durch die beteiligten Mitglieder Impulse zur weiteren Umsetzung von „mv-works“ einfließen und Anknüpfungspunkte für gemeinsame Veranstaltungen gefunden werden. Zum anderen nehmen die Mitglieder aus dem Austausch zu dem Projekt auch Impulse für die eigene Arbeit mit und geben relevante Informationen in ihrer jeweiligen Organisations- oder Verbandsstruktur weiter.

Darüber hinaus besteht im Zuge der Umsetzung von „mv-works“ eine **Zusammenarbeit** des Projektträgers mit verschiedenen Organisationen, wie z. B. mit den Kammern, Wirtschaftsförderern, Werften oder den Regionalstellen der Agentur für Arbeit. Die Kooperation führt u. a. dazu, dass „mv-works“ von verschiedenen Organisationen gezielt angefragt wird, um bei Veranstaltungen einen Input zu geben, einen Workshop durchzuführen oder eine gemeinsame Veranstaltung zu planen. Zudem verfügt das Projekt so über ein breites Netzwerk, auf das es bei der Planung eigener Veranstaltungen zurückgreifen kann. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen vom Projektträger dazu genutzt, um auf bestehende Bedarfe auf Seiten der beratenen Unternehmen und Beschäftigten aufmerksam zu machen, die im Zuge des Beratungsprozesses zum Vorschein kamen, wie z. B. Weiterbildungsbedarfe, die dann ggf. von der Agentur für Arbeit adressiert werden können.

Die **Kooperationspartner** weisen in den Interviews darauf hin, dass „mv-works“ auch für die eigene Organisation zu einem wichtigen Ansprechpartner geworden sei, indem das Projekt für Anfragen zu den Themen Digitalisierung und KI zur Verfügung stehe und sein Know-how im Zuge von Beratungsprozessen oder gemeinsamen Veranstaltungen einbringe.

Zu den Kooperationspartnern von „mv-works“ gehören auch die **Digitalen Innovationszentren**. So nutzt das Projekt nach Auskunft des Trägers teilweise die Räumlichkeiten der DIZ für regionale Veranstaltungen und in einzelnen Fällen käme es auch zu der Durchführung von gemeinsamen Veranstaltungen. Besonders intensiv sei die Zusammenarbeit mit der SDW und den DIZ im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Durchführung der NØRD, in die das Projekt stark involviert sei.

7.3 Erreichte Zielgruppen

Mit Blick auf die Erreichung der Zielgruppen geht aus den Interviews mit dem Projektträger und Kooperationspartnern hervor, dass es „mv-works“ zunehmend gut gelingt, **Unternehmen unterschiedlicher Branchen** zu erreichen. Als

Beispiele werden die Branchen Gaststättengewerbe, Gesundheit und Pflege, Lebensmittelindustrie, Energiebereitstellung und Verwaltung genannt.

Mit dem Informations- und Beratungsangebot von „mv-works“ werden nach Auskunft des Projektträgers insbesondere **Akteure aus dem Bereich Personalwesen** gut erreicht. Hierdurch sei der **Frauenanteil** bei Veranstaltungen oftmals **überdurchschnittlich hoch**, da besonders viele Frauen in dem Bereich beschäftigt sind. Die **Erreichung von Betriebsräten** gestalte sich bislang schwieriger. In diesem Zusammenhang habe sich aber ein Veranstaltungsformat bewährt, zu dem Vertreter/innen der Betriebsräte und der Geschäftsführung jeweils im Tandem eingeladen worden seien (zum Thema KI Compliance). Aus den Interviews mit Vertreter/innen von Unternehmen geht zudem hervor, dass die Beratung von „mv-works“ u. a. dazu genutzt werden konnte, um den Aufbau eines Betriebsrats im Unternehmen zu begleiten und dabei die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung zu verbessern. In einem anderen Fall wird anhand der Interviewergebnisse deutlich, dass der Erstkontakt und die Hauptkommunikation mit „mv-works“ zwar über den Personalbereich entstand, die Zusammenarbeit aber dazu führte, dass auch weitere Beschäftigte aus dem Unternehmen an Angeboten von „mv-works“ teilnahmen.

Anhand der Interviews wird deutlich, dass das Projekt auch aufgrund seiner Größe lediglich eine begrenzte Zahl von Unternehmen erreichen kann. So weisen mehrere Interviewpartner darauf hin, dass insbesondere Unternehmen erreicht werden, die an Themen der Transformation und Digitalisierung **besonders interessiert** sind und sich diesbezüglich bereits auf den Weg gemacht hätten. Es gebe einige Unternehmen, die bei den Veranstaltungen regelmäßig sichtbar seien und auch häufiger an bestimmten Formaten, wie z. B. den Barcamps, teilnehmen würden. In Bezug auf die Zielgruppe **KMU** wird deutlich, dass die Erreichung eines Unternehmens umso schwerer ist, je kleiner es ist.

Gleichzeitig geht aus den Interviews aber auch hervor, dass es „mv-works“ mit Hilfe seiner Vorgehensweise und Formate gelungen ist, den Kreis der Unternehmen, die mit den Angeboten erreicht werden, **über die Gruppe der von sich aus Interessierten hinaus zu erweitern**, indem z. B. Anfragen von einzelnen Unternehmen dazu führten, dass branchenbezogene Veranstaltungen mit Exkursionen zu Unternehmen durchgeführt wurden, die auf eine sehr große Nachfrage stießen.

In den Interviews wird zudem darauf hingewiesen, dass die **Einbindung von Großunternehmen** im Rahmen von Veranstaltungen dabei helfe, kleinere Unternehmen anzulocken, da es für diese spannend sei, einen Einblick in deren Strukturen zu erhalten.

Aus den Interviews geht hervor, dass die **Erreichung von Teilnehmer/innen** im Rahmen der von „mv-works“ durchgeführten Veranstaltungen auch im Vergleich zu anderen Projekten von den befragten Kooperationspartnern **insgesamt positiv bewertet wird**. Mehrere Akteure wiesen im Rahmen des Interviews darauf hin, dass sie von der Anzahl an Teilnehmer/innen bei Veranstaltungen, wie z. B. dem Jahreskongress, beeindruckt seien und es ihnen positiv aufgefallen sei, dass mit den Veranstaltungen auch KMU erreicht werden. Aus den Interviews mit Vertreter/innen von Unternehmen, die Angebote von „mv-

works“ in Anspruch nahmen, geht hervor, dass diese nach der Teilnahme an einer Veranstaltung deutliches Interesse am Besuch weiterer Veranstaltungen zeigten, was ebenfalls für die Passfähigkeit der Angebote und Formate in Bezug auf die Zielgruppen spricht. Zudem wird darauf hingewiesen, dass „mv-works“ den meisten verbandlich organisierten Unternehmen inzwischen bekannt sei.

7.4 Unmittelbare und mittelbare Ergebnisse der Förderung

Die Interviews mit dem Projektträger, den Kooperationspartnern und den Vertreter/innen von mit dem Projekt erreichten Unternehmen zeigten, dass mit „mv-works“ vielfältige Ergebnisse erzielt wurden. Mit den entsprechenden Ergebnissen können zentrale Wirkungsketten des Wirkungsmodells der Evaluierungsstudie bestätigt werden. Diese werden im Folgenden näher beschrieben.

Gestärkte Vernetzung und erhöhter Austausch zu Themen der Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt

Ein zentraler Wirkungsbereich, in dem „mv-works“ vielfältige Ergebnisse entfaltet hat, stellt der Bereich der Vernetzung dar. Dabei lassen sich zwei Formen der Vernetzung unterscheiden:

- Zum einen geht aus den Interviews hervor, dass es „mv-works“ als unmittelbares Ergebnis gelungen ist, ein **Netzwerk zu den Themen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt** aufzubauen, an dem Vertreter/innen von Unternehmen und Beschäftigten, Verwaltung, Verbänden und Wissenschaft beteiligt sind. So wurde in den Interviews mit Kooperationspartnern darauf hingewiesen, dass die Veranstaltungen von „mv-works“ sehr gut besucht seien und es durch die regelmäßigen Angebote gute Möglichkeiten zur Vernetzung gebe. Von Seiten der beteiligten Unternehmensverbände sowie der Gewerkschaften wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass sich durch die Aktivitäten von „mv-works“ eine **neue Gesprächskultur** entwickelt habe, indem auf betrieblicher Ebene und in Veranstaltungen die digitale Transformation sozialpartnerschaftlich behandelt werde. Zudem geht aus den Interviews mit den Kooperationspartnern hervor, dass die Aktivitäten von „mv-works“ mittelbar dazu beigetragen haben, eine **höhere Aufmerksamkeit für die Themen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt** zu schaffen.

- Zum anderen lässt sich als unmittelbares Ergebnis des Projekts festhalten, dass durch die Projektaktivitäten der **Austausch und die Vernetzung zwischen Unternehmen** gestärkt werden. Dies betrifft sowohl den **branchenübergreifenden Austausch**, der u. a. mit den Barcamps und Workshops erzielt werden konnte, als auch den **brancheninternen Austausch**, der u. a. im Rahmen von branchenspezifischen Exkursionen gestärkt wurde. Aus den Interviews mit den beteiligten Unternehmen geht hervor, dass sie durch die Teilnahme an Veranstaltungen und Beratung von „mv-works“ neue Kontakte zu Unternehmen erhalten hätten, mit denen sie sich zu Themen der Digitali-

sierung und der Transformation austauschen könnten, und sie die Gelegenheit bekommen hätten, gute Beispiele von anderen Unternehmen kennenzulernen und Einblicke in deren Arbeitsweise und die Möglichkeiten zur Nutzung von digitalen Produkten zu erhalten. Hierdurch hätten die Unternehmen Anregungen zur Weiterentwicklung von Prozessen oder der verstärkten Nutzung von digitalen Produkten im eigenen Unternehmen bekommen. Durch den von „mv-works“ initiierten oder angeregten Erfahrungsaustausch wurden somit mittelbar **Prozesse zur Information und zum voneinander Lernen** in Gang gesetzt. Von Seiten eines befragten Unternehmens wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass es „mv-works“ gelungen sei, eine Atmosphäre zu schaffen, die einen offenen Austausch auch zwischen Unternehmen aus der gleichen Branche ermöglicht, was aufgrund von bestehenden Konkurrenzsituationen nicht selbstverständlich sei.

Erfasste und adressierte Bedarfe von Unternehmen und Beschäftigten

Ein weiteres unmittelbares Ergebnis der Aktivitäten von „mv-works“ ist, dass Informations- und Beratungsbedarfe von Unternehmen und Beschäftigten zu Themen der Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt aufgegriffen und adressiert werden. Dies geschieht durch folgende Herangehensweisen:

- Eine direkte Möglichkeit zur Formulierung von Bedarfen und zur Mitgestaltung bieten die regelmäßig stattfindenden Barcamps, die ein **offenes Format** beinhalten, das Inhalte nicht von vornherein vorgibt, sondern die gemeinsame Entwicklung der Inhalte und des Ablaufs der Veranstaltung zu Beginn der jeweiligen Veranstaltung ermöglicht.[5]

- Daneben **reagiert** „mv-works“ **im Zuge der Planung und Durchführung** von thematischen Veranstaltungen, wie z. B. den Expertentalks oder den Exkursionen, **auf Beratungs- und Informationsbedarfe**, die von einzelnen oder mehreren Unternehmen an die Mitarbeiter/innen des Projekts herangetragen oder sichtbar wurden und zu denen die Mitarbeiter/innen auch bei anderen Unternehmen ähnliche Informationsbedarfe feststellen. Aus den Interviews geht diesbezüglich hervor, dass die auf diese Art geplanten Veranstaltungen am Ende oftmals zu einer großen Nachfrage auf Seiten der adressierten Unternehmen führten. So beschrieb beispielweise ein befragtes Unternehmen, dessen Bedarfe im Zuge einer größeren Veranstaltung aufgegriffen wurden, dass es im Zuge der Vorbereitung und Planung der Veranstaltung an verschiedenen Stellen einbezogen wurde, damit das finale Veranstaltungsprogramm und -format am Ende zu den Bedarfen der Zielgruppe passt. Die Veranstaltung, die sich dann auch an andere Unternehmen der gleichen Branche richtete, wurde am Ende von mehr Teilnehmer/innen nachgefragt als ursprünglich erwartet wurde.

- Zudem geht aus den Interviews hervor, dass „mv-works“ auch im Zuge von **einzelbetrieblichen Workshops** die konkreten Inhalte und das Format gemeinsam mit Beschäftigten aus dem Unternehmen erarbeitete und damit auf die Voraussetzungen und die Bedarfe im jeweiligen Unternehmen reagierte. Aus den Interviews mit Unternehmensvertreter/innen geht hervor,

[5] Ein Überblick und eine Dokumentation der bisher stattgefunden Barcamps sind auf der Projektwebsite zu finden: https://www.mv-works.de/barcamps

dass diese den Austausch und die Zusammenarbeit mit „mv-works“ als einen längeren Prozess betrachten, in dem nach und nach verschiedene Themen, die sich für sie stellen, angegangen werden können, und die Teilnahme an einer Veranstaltung oftmals zur Teilnahme an weiteren Veranstaltungen führt.

Erweiterung bzw. Stärkung von digitalen Kompetenzen und Zuwachs an Handlungssicherheit im Hinblick auf Digitalisierung

Aus den Interviews mit Vertreter/innen von Unternehmen geht hervor, dass die Nutzung von Beratungsangeboten und die Teilnahme an Veranstaltungen von „mv-works“ dazu geführt hat, dass **digitale Kompetenzen gestärkt** wurden und als Resultat ein **Zuwachs an Handlungssicherheit im Hinblick auf Digitalisierung** stattgefunden hat und weitere Prozesse angestoßen wurden. Zudem trugen die Angebote dazu bei, das Verständnis für die Notwendigkeit für weitere Veränderungsprozesse im Hinblick auf Digitalisierung in den Unternehmen zu stärken.

Von Seiten der befragten Kooperationspartner wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass spürbar sei, dass die **Kenntnisse im Bereich der Digitalisierung**, vor allem zum Thema KI, bei den Unternehmen und weiteren Akteuren **zunehmen**. „mv-works“ habe hierzu einen Beitrag geleistet, indem es im Rahmen seiner Veranstaltungen Anstöße gegeben habe, sich mit dem Thema zu beschäftigen und zu verschiedenen Themen fachliche Inputs und Beratungen biete.

Anstoß von Veränderungsprozessen in Unternehmen und Organisationen

Anhand der Interviews mit Unternehmen und Kooperationspartnern wird deutlich, dass die Durchführung von internen Workshops in Unternehmen dazu geführt hat, dass als unmittelbares Ergebnis verschiedene **Veränderungsprozesse angestoßen wurden**. Diese beziehen sich zum einen auf die **Zusammenarbeit und Kommunikation** in dem jeweiligen Unternehmen oder der Organisation, indem beispielweise im Rahmen eines „Lego Serious Play“-Workshops ein neues Leitbild für die Zusammenarbeit gemeinschaftlich erarbeitet wurde oder die Kommunikation zwischen Führungskräften und dem Betriebsrat im Unternehmen mit Hilfe einer Mediation verbessert wurde. Im Ergebnis habe dies zu einer Verbesserung der Zusammenarbeit und Stärkung der Vertrauensbasis im Unternehmen geführt. Zum anderen halfen die Formate den Unternehmen dabei, sich **Ziele im Bereich der Digitalisierung** zu setzen und diese gemeinsam mit „mv-works“ oder anderen Partnern weiter anzugehen.

In den Interviews mit Kooperationspartnern wurde darauf verwiesen, dass die einzelbetriebliche Beratung von „mv-works“ auch dabei helfe, **Weiterbildungsbedarfe von Beschäftigten aufzuzeigen** und die Führungsebene dabei zu unterstützen, diese anzugehen. In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit konnte darauf durch Unterbreitung von Weiterbildungsangeboten reagiert werden. Somit trugen die Aktivitäten von „mv-works“ mittelbar auch dazu bei, die Beteiligung an Weiterbildungen zu erhöhen.

Eingebrachte Expertise und verbreitete Informationen zu den Themen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt

Aus den Interviews geht zudem hervor, dass „mv-works“ auch von den Kooperationspartnern und von Landesseite für seine fachliche Kompetenz zu Themen der Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt geschätzt wird. Dies spiegelt sich darin wider, dass Mitarbeiter/innen des Projekts **von der Landesverwaltung** oftmals **bei Zukunftsthemen einbezogen werden**, wie z. B. im Zuge der Erarbeitung der Fachkräftestrategie oder der Industriestrategie. Nach Einschätzung der Interviewpartner hat dies in der Vergangenheit dazu geführt, dass die Aufmerksamkeit für die Themen gestärkt wurde und eine Erweiterung der Perspektive stattgefunden hat. Auch andere Organisationen greifen regelmäßig im Zuge von eigenen Veranstaltungen auf die Expertise des Projekts zurück und beziehen Mitarbeiter/innen des Projekts fachlich ein. In der Anfangszeit ging es dabei vor allem um das Thema „New Work“ und neue Arbeitsorganisationsformen, aktuell wird das Projekt insbesondere im Hinblick auf Inputs zu dem Thema KI-Verordnung und dazu gebeten, welche Verpflichtungen mit der Verordnung für Unternehmen im Hinblick auf den Datenschutz und die Vermittlung von KI-Kompetenzen an Mitarbeiter/innen einhergehen.

Zudem verweisen mehrere Kooperationspartner und Unternehmen auf gute Beispiele von Unternehmen, die sie durch „mv-works“ kennengelernt haben, was deutlich macht, dass das Projekt zu einer **Verbreitung von guten Ansätzen** beiträgt.

7.5 Berücksichtigung der Querschnittsziele

Gleichstellung der Geschlechter

Im Zuge der Planung und Vorbereitung des Förderinstruments wurden vom Fachreferat **Ziele zur Gleichstellung** festgelegt. Den Zielen zufolge soll die Förderung einen Beitrag dazu leisten, strukturelle Ungleichheiten am Arbeitsmarkt abzubauen, indem u. a. die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben verbessert und digitale Kompetenzen insbesondere bei Frauen gestärkt werden. Konkrete Zielsetzungen sind die Verringerung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten hinsichtlich der Auswirkungen der Transformation der Arbeitswelt und der Digitalisierung auf Betriebe und Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern, eine stärkere Ansprache von Frauen für die Teilnahme an Veranstaltungen sowie eine Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in Mecklenburg-Vorpommern in den Themenfeldern Transformation und Digitalisierung in der Arbeitswelt.

Aus den Interviews geht in Bezug auf die Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter hervor, dass der Projektträger in mehreren Gesprächen **vom Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern beraten wurde**. Dabei wurden dem Projektträger neben dem bereits in Kapitel 6.6 erwähnten Gleichstellungsbaukasten u. a. ein

Faktenblatt „Digitalisierung und Geschlecht“ und eine Checkliste für geschlechtergerechte Veranstaltungen zur Verfügung gestellt, die vom Landeszentrum im Jahr 2023 erarbeitet wurden.

Von Seiten des Projektträgers wurde in Bezug auf die Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter darauf verwiesen, dass im Zuge der Vorbereitung von Veranstaltungen **mit Hilfe der Handreichungen auf eine gleichstellungskonforme Projektumsetzung** geachtet werde, wenn es z. B. um die Besetzung von Podien gehe. In einigen Branchen mit überwiegend männlichen Beschäftigten, wie z. B. dem Metall- und Elektrobereich, sei dies nicht immer einfach, aber die Mitarbeiter/innen würden sich um eine möglichst ausgewogene Einbeziehung von Frauen und Männern bemühen.

Das Projekt hat zudem eine **Veranstaltung zum Thema Digitalisierung und Gleichstellung** durchgeführt. Dabei hat sich nach Einschätzung des Projektträgers aber gezeigt, dass die Reichweite einer solchen Veranstaltung begrenzt ist und eher die Akteure erreicht werden, die sich ohnehin mit dem Thema beschäftigen.

Von Seiten einiger Kooperationspartner wird in Interviews darauf verwiesen, dass in der Kommunikation des Trägers deutlich werde, dass das Querschnittsziel im Zuge der Beratungen mitgedacht werde und sich die Ansprache des Projekts an Frauen und Männer zugleich richte. Der Anteil der Frauen bei Veranstaltungen hänge von den jeweiligen Branchen ab. Da das Projekt aber viele Beschäftigte aus dem Personalbereich erreiche, sei der Frauenanteil oftmals recht hoch.

Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

Mit Blick auf das Querschnittsziel Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wird von Seiten des Projektträgers angemerkt, dass die Mitarbeiter/innen des Projekts im Zuge ihrer Aktivitäten darauf aufmerksam machen würden, dass die **Digitalisierung Möglichkeiten mit sich bringe, die Chancengleichheit im Unternehmen zu erhöhen**.

Gemeinsam mit den regionalen Beschäftigungsgesellschaften und dem Wirtschaftsministerium führte „mv-works“ zudem einen Workshop zur möglichen Mobilisierung von Langzeitarbeitslosen für den Arbeitsmarkt durch. Diese Zielgruppe sei für „mv-works“ aber insgesamt schwer zu erreichen, weil Grundkompetenzen fehlen und erst einmal andere Hilfen benötigt werden.

Ökologische Nachhaltigkeit

Aus den Zielen des Projekts geht hervor, dass „mv-works“ auch einen Beitrag zur Bewältigung des durch Dekarbonisierung geprägten Strukturwandels leisten soll. In der bisherigen Umsetzung von „mv-works“ spielt das Thema ökologische Nachhaltigkeit allerdings nur eine **untergeordnete Rolle**. Aus den Interviews geht hervor, dass das **Thema als Transformationstreiber** in einigen Formaten behandelt werde. So gebe es unter den Unternehmensbeispielen, die in Videoformaten auf der Internetseite präsentiert werden, einige Unternehmen, die

Ansätze hierzu verankert hätten und in den Videos berichten, was Transformation für sie bedeute und wie sie es im Betrieb umsetzen. Das sei insbesondere für die Ansprache von jungen Beschäftigten von Relevanz. Auch bei den Barcamps spiele das Thema immer wieder eine Rolle. Größere Aktivitäten wurden diesbezüglich vom Projekt aber nicht entfaltet.

7.6 Bewertung der Angebote und mögliche Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteure

Die Bewertung von „mv-works“ fällt in den Interviews **sehr positiv** aus. Von Seiten der beratenen Unternehmen wird der **Nutzen** der Beratung für das eigene Unternehmen als **sehr hoch** eingestuft. In mehreren Interviews wird darauf verwiesen, dass ein erkennbarer Mehrwert entstanden sei und es im Nachgang viele positive Rückmeldungen von im Unternehmen beteiligten Beschäftigten gegeben habe. Mit dem Projekt werden eine **hohe Fachlichkeit und Professionalität** und ein guter Service verbunden. Dementsprechend haben die beratenen Unternehmen „mv-works“ auch schon weiterempfohlen oder würden das Projekt anderen weiterempfehlen.

Auch die Kooperationspartner äußern sich in den Interviews positiv über das Projekt. Mehrere Akteure verweisen dabei auf die **fachlichen Kompetenzen** der Mitarbeiter/innen, die sich durch eine **hohe Qualität** auszeichnen würden. Die Mitarbeiter/innen würden viel Energie und Enthusiasmus mitbringen. Mehrere Interviewpartner weisen zudem darauf hin, dass sie die **Zielgruppenerreichung positiv** bewerten, auch wenn ein einzelnes Projekt im Land nur begrenzt wirken kann. Angesichts der Rahmenbedingungen, unter denen das Projekt arbeitet, wird es als erfolgreich eingestuft.

Mit Blick auf mögliche Weiterentwicklungsbedarfe geht aus den Interviews hervor, dass sich die befragten Akteure und Unternehmen für eine **langfristige Sicherung der Struktur** aussprechen. Dabei sei es wichtig, dass die Mitarbeiter/innen, von deren Kompetenzen das Projekt lebe, eine langfristige Perspektive erhalten.

Von einem Interviewpartner wird darauf hingewiesen, dass ein Weiterentwicklungsbedarf darin gesehen wird, dass beim Thema Transformation **grüne Themen, wie Dekarbonisierung oder Energiewende, noch stärker mitgedacht** werden sollten.

7.7 Zusammenfassung und Bewertung

Anhand der dargestellten Ergebnisse wird deutlich, dass die bisherige Umsetzung und die Wirkungen des Förderinstruments Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 **positiv zu bewerten** sind. Dem Projekt ist es im Zuge der bisherigen Umsetzung gut gelungen, zentrale Bedarfe von Unternehmen und Beschäftigen im Bereich der Digitalisierung und Transformation aufzugreifen und durch entsprechende

Angebote und Formate zu adressieren. Zentrale Schwerpunkte stellen der Wandel der Arbeit vor dem Hintergrund der Digitalisierung und das Thema Künstliche Intelligenz insbesondere mit Blick auf Fragestellungen zum Datenschutz und zu Möglichkeiten der partizipativen Implementierung von KI im Betrieb dar.

Durch den **sozialpartnerschaftlichen Ansatz** wurden Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen angesprochen. Zwar zeigte sich in der Umsetzung, dass Betriebsräte teilweise schwerer zu erreichen waren, aus den Interviews mit den Zielgruppen geht aber hervor, dass die Beratungsprozesse ganzheitlich organisiert wurden und auch zu einer Verbesserung der internen Kommunikationsstrukturen beitrugen.

Mit dem Projekt wurden **Unternehmen und Beschäftigte aus unterschiedlichen Branchen** erreicht. Ähnlich wie bei den DIZ lag der Schwerpunkt bei Personen, die bereits im digitalen Bereich aktiv sind. Zudem waren größere Betriebe leichter zu erreichen als Kleinst- und Kleinunternehmen. Das Projekt entwickelte im Zuge der bisherigen Umsetzung aber **kreative Ansätze**, wie z. B. branchenspezifische Veranstaltungen oder Austauschformate, bei denen gute Beispiele von Unternehmen präsentiert wurden, mit denen auch andere Unternehmen erreicht werden konnten. Die Bewertung der **Professionalität und Qualität der Angebote** fiel in allen Interviews positiv aus.

Die Ergebnisse der Interviews weisen darauf hin, dass bei den Veranstaltungen von „mv-works“ insgesamt eine **große Beteiligung** erzielt werden konnte und die Veranstaltungen in unterschiedlichen Regionen des Landes durchgeführt wurden. Gleichzeitig ist anzumerken, dass die **landesweite Reichweite** bei einem Projekt mit nur wenigen Mitarbeiter/innen **begrenzt** bleibt. Den Mitarbeiter/innen des Projekts ist es aber in Kooperation mit unterschiedlichen Partnern gelungen, ein **Netzwerk zu Themen der Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt** aufzubauen und sich als **fachlich kompetente Stelle** zu diesen Themen zu etablieren.

Bei den **erreichten Unternehmen und Beschäftigten** wurden mit Hilfe des Projekts **verschiedene Effekte** entfaltet, die positiv zu bewerten sind. Diese betreffen als unmittelbare Ergebnisse insbesondere einen Zuwachs an Handlungssicherheit im Hinblick auf Digitalisierung, eine Stärkung von digitalen Kompetenzen sowie die Vernetzung mit anderen Unternehmen und weiteren Akteuren. Mittelbar findet bei einem Teil der Unternehmen eine Unterstützung der Umsetzung von Prozessen zur Veränderung der Arbeitsorganisation und der Digitalisierung statt bzw. ein Anstoß für Veränderungen in diesen Bereichen.

8 Bewertung des Instruments Fachkräftegewinnung Transformationsförderung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Evaluierung des Förderinstruments Fachkräftegewinnung Transformationsförderung dargestellt. Die Entwicklung des Förderinstruments nahm einen langen Zeitraum in Anspruch. Die ersten Projekte starteten im Sommer 2025, zurzeit ist noch kein Projekt beendet. Anders als bei den anderen beiden vertieft untersuchten Förderinstrumenten konnten daher beim Förderinstrument Fachkräftegewinnung Transformationsförderung im Zuge der Evaluierung keine Ergebnisse der unterstützten Projekte untersucht werden.

Im Folgenden werden zunächst die Ziele und Schwerpunkte der Förderung vorgestellt. Anschließend wird auf die Umsetzung des ersten Ideenwettbewerbs eingegangen, wobei Erkenntnisse zum Auswahl- und Bewilligungsverfahren sowie den Schwerpunkten der ausgewählten Projekte beschrieben werden. Daran anknüpfend werden Einschätzungen der befragten Akteure zur Bewertung der bisherigen Umsetzung dargestellt. Abschließend erfolgt eine zusammenfassende Bewertung.

8.1 Ziele und Schwerpunkte der Förderung

Übergreifendes **Ziel der Förderung** ist es, Unternehmen dabei zu unterstützen, Vorhaben anzugehen, die auf die Transformation der Arbeitswelt in Mecklenburg-Vorpommern gerichtet sind und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung im eigenen Unternehmen leisten (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit M-V 2025). Im Vordergrund stehen einzelbetriebliche Verbundvorhaben, in denen ein Unternehmen mit einem Partner zusammenarbeitet, der fachlich versiert ist und über einschlägige Erfahrungen im jeweiligen Themenbereich verfügt. Die Förderung erfolgt in Form von Zuschüssen in Höhe von bis zu 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, die zwischen 50.000 und 100.000 Euro liegen sollen.

Die Umsetzung der Förderung einzelbetrieblichen Verbundvorhaben erfolgt über Ideenaufrufe. Der **erste Ideenaufruf** zum Themenschwerpunkt **Künstliche Intelligenz (KI)** wurde im Frühjahr 2025 durchgeführt. Konkret geht es bei diesem Aufruf und den mit ihm gewonnenen Projekten um die Auswirkungen des Einsatzes von KI auf die betriebliche Arbeitsgestaltung. Ziel ist es, die Nutzung der Potenziale des Einsatzes von KI in betrieblichen Prozessen zu erhöhen. Dem Aufruf zum Ideenwettbewerb zufolge werden die Konzeption, Erprobung und Einführung KI-gestützter Lösungen in Betrieben gefördert sowie Maßnahmen, die der Nutzung und Entwicklung der Kompetenzen größerer Teile der Belegschaft im Umgang mit KI-gestützten Lösungen dienen. Dabei soll ein Beitrag zur Fachkräftesicherung und/oder Fachkräftegewinnung erkennbar sein (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit 2025).

Die nächsten drei **Ideenaufrufe** wurden am 26. Januar 2026 veröffentlicht. Themenschwerpunkte der Ideenaufrufe sind:

- **Wissenstransfer – Generationswechsel und Wissenserhalt**: Gefördert werden Verbundprojekte, die sich mit der Konzeption, Erprobung und Einführung von Maßnahmen zur Sicherung und Weitergabe von Wissen befassen, sowie Aktivitäten, die die Zusammenarbeit zwischen den Generationen und den Erhalt von Fachkompetenzen fördern.

- **Chancengleichheit am Arbeitsmarkt**: Gefördert werden Verbundvorhaben, die sich mit der Konzeption, Erprobung und Einführung von Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe aller Beschäftigtengruppen befassen, sowie Aktivitäten, die der Nutzung und Entwicklung von Kompetenzen der Belegschaft im Umgang mit Vielfalt und Gleichstellung dienen.

- **Nachhaltigkeit**: Gefördert werden Verbundvorhaben, die sich mit der Konzeption, Erprobung und Einführung von Maßnahmen zur Stärkung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit befassen.

Die Frist für die Einreichung der Interessenbekundungen zu diesen drei Ideenaufrufen endet am 6. April 2026.

Die Förderung der Transformationsförderung zielt auch darauf ab, einen **Wissens- und Erfahrungstransfer** zu den geförderten Projekten zwischen den teilnehmenden Unternehmen und darüber hinaus zu initiieren. Das Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 „mv-works“ wurde vom Land beauftragt, diesen Austausch zu organisieren, indem es die Projekte fachlich und methodisch begleitet, Veranstaltungen zur Vernetzung durchführt und die Themen und Vorhabenergebnisse sichtbar macht.

Die **Berücksichtigung der Querschnittsziele** soll insbesondere durch Vorhaben zu den Themenschwerpunkten Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und Nachhaltigkeit erfolgen. Aus den vom Fachreferat definierten Gleichstellungszielen zum Förderinstrument geht hervor, dass Gleichstellungsmaßnahmen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung als eines von mehreren expliziten Zielen beim Ideenwettbewerb zum Themenschwerpunkt Chancengleichheit am Arbeitsmarkt integriert wurden und diesen Zielen bei Veranstaltungen zu dem Schwerpunkt eine besondere Bedeutung zukommt. In anderen Themenfeldern werden Gleichstellungsaspekte den formulierten Zielsetzungen zufolge mitgedacht und bei nicht ausreichenden Mitteln besonders gewichtet.

8.2 Umsetzung des ersten Ideenwettbewerbs und der mit ihm gewonnenen Projekte

Projektauswahl- und Bewilligungsverfahren

An der **Auftaktveranstaltung** zum ersten Ideenwettbewerb am 6. März 2025 nahmen ungefähr 200 Personen teil. Informationen zum Aufruf wurden insbesondere durch „mv-works“ auf verschiedenen Kanälen gestreut. Zudem gab es

eine Informationsveranstaltung, die gemeinsam von den Industrie- und Handelskammern (IHK), den Handwerkskammern in Mecklenburg-Vorpommern, „mv-works“ und der Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA) organisiert wurde. Die GSA und „mv-works“ nahmen zudem einzelbetriebliche Beratungen von interessierten Unternehmen vor. Die **Interessenbekundungen konnten bis zum 19. Mai** von Unternehmen in Kooperation mit einem oder mehreren Partnern eingereicht werden.

Für die Förderung von Projekten im ersten Ideenwettbewerb stand ein Budget von 1 Mio. Euro zur Verfügung. Die **Auswahl der Projekte** erfolgte mit Hilfe einer **Jury**. Stimmberechtigte Mitglieder waren Vertreter/innen des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit M-V, der TGS – Gesellschaft für Strukturentwicklung mbH und der GSA. Daneben nahmen Vertreter/innen des DGB Deutscher Gewerkschaftsbund Nord, der Vereinigung der Unternehmensverbände M-V e. V., des BUND für Umwelt- und Naturschutz Deutschland LV M-V e. V. und des Landesfrauenrats M-V e. V. als Jurymitglieder ohne Stimmrechtausübung an der Jurysitzung teil. Im Zuge des ersten Ideenwettbewerbs wurden insgesamt **23 Interessenbekundungen** eingereicht, von denen vier Projekte von der Jury als nicht förderwürdig eingestuft wurden. Als Gründe für die fehlende Förderwürdigkeit wurden insbesondere fehlender oder mangelnder Fachkräftebezug genannt. Die restlichen **19 Projekte** wurden von der Jury **positiv bewertet** und für eine Antragstellung zugelassen, wobei in einigen Fällen noch Hinweise oder Auflagen für die Antragstellung formuliert wurden.

Bis Ende 2025 wurden 14 der 19 von der Jury positiv bewerteten Projekte bewilligt. Die bewilligten Mittel aus dem ESF Plus beliefen sich auf insgesamt 0,711 Mio. Euro, was bezogen auf das für die gesamte Förderperiode verfügbare Budget (3,578 Mio. Euro) einem Anteil von 19,9 Prozent entspricht.

In Bezug auf den Bewilligungsprozess geht aus den Interviews hervor, dass dieser aufgrund eines technischen Problems bei der Bewilligungsbehörde mehr Zeit als ursprünglich geplant in Anspruch genommen hat und teilweise zu Verschiebungen des Projektstarts führte.

Im September 2025 wurde von „mv-works“ ein **erstes Treffen zur Vernetzung** der beteiligten Unternehmen veranstaltet („Unternehmens MeetUp KI“), an dem zwölf Unternehmen teilnahmen und ihre Vorhaben vorstellten. Informationen zu den ausgewählten Projekten und ihren Verbundprojekten werden zudem auf der Internetseite von „mv-works“ zusammengetragen.[6]

Schwerpunkte der ausgewählten Projekte

Die ausgewählten Projekte verteilen sich **regional** auf verschiedene Regionen, wobei ein räumlicher Schwerpunkt im westlichen Teil des Landes liegt. Zudem liegen die meisten Sitze der geförderten Unternehmen in den Oberzentren des Landes. Jeweils vier Projekte werden in Rostock und Schwerin umgesetzt und jeweils ein Projekt in Greifswald, Stralsund und Wismar. Weitere zentrale Standorte stellen die Mittelzentren Neustrelitz und Grevesmühlen und die Gemeinde Neverin mit jeweils zwei Projekten dar.

[6] https://www.mv-works.de/ideenaufruf/ki

Die ausgewählten Projekte lassen sich unterschiedlichen Branchen zuordnen. Ein Schwerpunkt stellt dabei der **Pflegebereich** dar, dem sich insgesamt sechs Projekte zuordnen lassen. Die Projekte widmen sich den Steckbriefen von „mv-works“ und den Interviews zufolge dabei ganz unterschiedlichen Schwerpunkten, wie z. B.:

- Einführung eines KI-Tools zu Unterstützung von Pflegekräften in den Bereichen Wissensmanagement und Qualitätsmanagement (z. B. durch die Bereitstellung automatisierter Antworten auf Fragen zu Qualitätsstandards, Vorgehensweisen, Bedienungsanleitungen von Pflegehilfsmitteln sowie zu Wirkungsweisen und Nebenwirkungen von Medikamenten).

- Einsatz von KI in der Dokumentation und Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Einführung der neuen Software durch Schulungen und Begleitung.

- Einführung einer KI-gestützten Sprachdokumentation sowie Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden.

- Entwicklung eines KI-gestützten digitalen Systems, das arbeitsbedingte Belastungen frühzeitig erkennt und gezielte Präventionsmaßnahmen ableitet.

Einen weiteren Schwerpunkt stellen Projekte dar, die die Entwicklung und Einführung von **KI-gestützten Lösungen zur Schulung oder Weiterbildung von Mitarbeiter/innen** in unterschiedlichen Branchen betreffen. Hierzu gehören beispielsweise folgende Ansätze:

- Konzeption, technische Realisierung und Erprobung einer webbasierten, KI-gestützten Schulungsplattform zur Steigerung der internen Cyber Security Awareness.

- Entwicklung, Erprobung und Einführung eines digitalen, KI-gestützten Schulungssystems, das Schulungen im Handwerk verständlich, mehrsprachig, interaktiv und rechtssicher zugänglich macht.

- Entwicklung und Implementierung eines KI-Agenten, mit dem strategische HR-Prozesse signifikant optimiert und unterstützt werden können. Dies betrifft die Analyse der Profile von Bewerber/innen, die Automatisierung von Onboarding-Prozessen sowie die automatisierte Identifizierung von Entwicklungsbedarfen und passgenauen Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Einführung der neuen Tools und Prozesse soll dabei jeweils evaluiert und ausgewertet werden. Nach einer erfolgreichen Erprobung ist eine Übertragung auf andere Bereiche bzw. ein Transfer in übergreifende Strategien oder ein Wissenstransfer vorgesehen. Zum Zeitpunkt der Evaluierung können noch keine Aussagen zum Erfolg der Maßnahmen getroffen werden.

Zu den **Verbundpartnern** gehören u. a. Hochschulen, Bildungszentren, regionale Wirtschaftsinitiativen, IT-Firmen und in zwei Fällen auch Digitale Innovationszentren.

8.3 Bewertung der Umsetzung des ersten Ideenwettbewerbs und mögliche Weiterentwicklungsbedarfe aus Sicht der befragten Akteure

Von Seiten der befragten geförderten Betriebe und Verbundpartner wird die Förderung der Transformationsrichtlinie zum Themenschwerpunkt KI überwiegend positiv bewertet. Positiv bewertet werden die **Offenheit und Breite der Förderung**. Auch wird der Nutzen der Förderung für die Betriebe als hoch eingeschätzt.

Kritik gibt es allerdings **am Antragsverfahren und den damit verbundenen Anforderungen** an die Unternehmen. So sei der damit verbundene Verwaltungsaufwand sehr hoch gewesen. Nicht alle Unternehmen konnte die Vielzahl der Nachweise nachvollziehen, die von Ihnen für die Anwendung der Personalkostenpauschale zu erbringen war, die bei der Förderung eingesetzt wird.

Von Seiten weiterer befragter Vertreter/innen von Unternehmen und regionalen Expert/innen, die nicht direkt an der Umsetzung der Förderung beteiligt waren, wurde mit Blick auf die Förderrichtlinie und den ersten Ideenwettbewerb angemerkt, dass der Zeitraum von der Bekanntmachung des Ideenwettbewerbs bis zur **Frist zur Einreichung der Projektskizzen für einige Unternehmen zu kurz** gewesen sei. Daher sei es nicht in jeden Fall, in dem bei Unternehmen Interesse bestanden hätte, auch zu einer Interessensbekundung gekommen. Zudem seien die Mindesteigenbeträge für die Förderung für viele Kleinst- und Kleinunternehmen zu hoch gewesen, so dass sich diese nicht an dem Wettbewerb beteiligen konnten. Diesbezüglich werden Weiterentwicklungsbedarfe gesehen.

8.4 Zusammenfassung und Bewertung

Auf Grundlage der dargestellten Erkenntnisse ist die bisherige Umsetzung des ersten Ideenwettbewerbs **überwiegend positiv zu bewerten**. Im Zuge des Aufrufes zum ersten Ideenwettbewerb konnte eine Nachfrage von 23 Interessenbekundungen erzielt werden, von denen im Ergebnis 19 Projekte ausgewählt wurden, die sich auf unterschiedliche Regionen des Landes und Branchen beziehen. Kritisch zu bewerten ist allerdings, dass mit der Förderung in erster Linie größere Unternehmen erreicht werden, die den geforderten Eigenbetrag aufbringen können.

Auf Grundlage der Schwerpunkte der Projekte ist **insbesondere im Pflegebereich von einer verstärkten Nutzung von KI-gestützten Anwendungen** auszugehen, die zu Entlastungen für die Mitarbeiter/innen führen kann. Da sich die Projekte aber noch am Anfang der Umsetzung befinden, können die Ergebnisse und Wirkungen der Förderung im Rahmen dieser Evaluation noch nicht bewertet werden.

9 Erkenntnisse zu weiteren Förderinstrumenten

Ergänzend zu der vertiefenden Bewertung der drei ausgewählten Förderinstrumente wurde eine Analyse zu den weiteren Förderinstrumenten des Handlungsfelds 1 vorgenommen, um deren Relevanz im Hinblick auf Beiträge zur Bewältigung des Strukturwandels mit dem Schwerpunkt Digitalisierung herauszuarbeiten und auf dieser Grundlage weitere Erhebungen zu planen und durchzuführen. In den folgenden Abschnitten werden die Ergebnisse der übergreifenden Analyse und der daraus resultierenden vertiefenden Erhebung zu dem Förderinstrument Strukturentwicklungsmaßnahmen (SEM) dargestellt.

9.1 Analyse der Relevanz von weiteren Förderinstrumenten im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung

Wie bereits in Kapitel 2 dargestellt, beinhaltet das Handlungsfeld 1 des ESF Plus-Programms drei spezifische Ziele mit insgesamt 21 Förderinstrumenten. Für die 18 Förderinstrumente, die nicht den Schwerpunkt dieser Evaluierung bilden, wurde auf Grundlage der Förderdokumente (insbesondere Richtlinien bzw. Fördergrundsätze) sowie der Monitoringdaten eine **Analyse** dahingehend vorgenommen, inwieweit die einzelnen Instrumente aufgrund ihrer Zielsetzung oder inhaltlichen Schwerpunkte eine **Relevanz im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung** aufweisen. Im Ergebnis der Analyse wurde eine Einstufung bezüglich der Relevanz in Bezug auf Beiträge zur Digitalisierung vorgenommen. [7] Dabei wurde zwischen **folgenden Einstufungen** unterschieden:

- Hohe Relevanz, d. h. das Thema Digitalisierung wird in den Zielen der Förderung direkt adressiert und die Monitoringdaten zeigen für einen relevanten Anteil der Projekte direkte Bezüge zur Digitalisierung auf.
- Mittlere Relevanz, d. h. Digitalisierung ist kein direktes Ziel der Förderung, aber die Monitoringdaten oder weitere Informationen zur Umsetzung weisen Bezüge zu dem Thema auf, so dass Beiträge der Förderung in dem Bereich zu erwarten sind.
- Geringe Relevanz, d. h. die Fördergrundlagen, Monitoringdaten und weiteren Informationen zur Umsetzung weisen keinen direkten Bezug zu möglichen direkten Beiträgen der Förderung zur Digitalisierung auf.

Das Ergebnis der Analyse wird in Tabelle 9.1 zusammengefasst dargestellt. Aus der Analyse der Förderdokumente und Monitoringdaten geht hervor, dass es

[7] Bei der Einstufung ging es nicht darum, zu prüfen, inwieweit digitale Tools im Zuge der Umsetzung genutzt werden oder eine Rolle spielen, sondern es wurde geprüft, inwieweit das Förderinstrument oder ein Teil der Förderfälle auf direkte Beiträge zur Stärkung der Digitalisierung bzw. Anpassung von Unternehmen und Beschäftigten an den digitalen Wandel abzielen.

eine ganze Reihe an Förderinstrumenten gibt, die ausgehend von den Zielsetzungen und Inhalten der Förderung lediglich eine **geringe Relevanz in Bezug auf Beiträge zur Digitalisierung** aufweisen.

Das Förderinstrument **Strukturentwicklungsmaßnahmen** beinhaltet als einziges weiteres Förderinstrument einen direkten Bezug zur Digitalisierung in seinen Zielsetzungen, indem die Förderung einen Beitrag dazu leisten soll, die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen an den digitalen Wandel zu stärken (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit M-V 2022c). Zudem tauchen Zielsetzungen mit Bezug zur Digitalisierung auch in den Monitoringdaten in einer Reihe von Projektbeschreibungen auf. Auf dieser Grundlage wurde die **Relevanz im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung** bei diesem Instrument als **„hoch“** eingestuft.

Daneben gibt es einige weitere Instrumente, die auf Grundlage der durchgeführten Analyse eine **mittlere Relevanz** im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung aufweisen:

- Das Förderinstrument **Entrepreneurship** beinhaltet u. a. Projekte, die an den Hochschulstandorten umgesetzt werden und dazu dienen, innovative und wissensbasierte Gründungen anzustoßen und/oder zu unterstützen. Aus den Interviews zum Förderinstrument Kompetenzentwicklung Digitalisierung geht hervor, dass die Projekte im Gründungsbereich, die über die Richtlinie Entrepreneurship gefördert werden, eng mit den DIZ zusammenarbeiten. Die Beratung zu Aspekten der Digitalisierung findet dabei in der Regel durch die DIZ statt. Da ein Teil der Gründungen aber im digitalen Bereich stattfindet, werden durch die Unterstützung der Gründungsprozesse auch durch die Entrepreneurship-Projekte mittelbar Beiträge zur Digitalisierung geleistet. Dementsprechend wurde die Relevanz im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung bei diesem Instrument als „mittel“ eingestuft.

- Ähnliches gilt für die Förderung der **Gründungsstipendien**, die eine direkte finanzielle Unterstützung von innovativen, technologieorientierten, wissensbasierten und kreativwirtschaftlichen Unternehmensgründungen beinhalten. Aus den Monitoringdaten geht hervor, dass ein großer Teil der Gründungen zur Stärkung der Digitalisierung beitragen soll oder im digitalen Bereich stattfindet, wodurch mittelbar Beiträge zur Digitalisierung geleistet werden.

Tabelle 9.1: Einstufung der Relevanz der weiteren Förderinstrumente im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung

Förderinstrument	Relevanz Digitalisierung
SZ c - Förderung ausgewogene Erwerbsbeteiligung Frauen und Männer	
Förderinstrumente Gleichstellung der Geschlechter (P.c.01)	gering
SZ d - Förderung Anpassung Arbeitskräfte, Unternehmen und Unternehmer an Wandel	
Förderung von Entrepreneurship (P.d.01)	mittel
Gründungsstipendien (P.d.02)	mittel

Förderinstrument	Relevanz Digitalisierung
Bildungsscheck Existenzgründer/innen (P.d.03)	gering
Mikrodarlehen (P.d.04)	gering
Strukturentwicklungsmaßnahmen (P.d.05)	hoch
Förderung der Verbesserung der Gesundheitsversorgung durch Beratung (P.d.08)	gering
Förderung „Studierende für Unternehmen in M-V gewinnen“ (P.d.09)	gering
Förderung für die Leistungserweiterung der Welcome Center zur Umsetzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (P.d.10)	gering
SZ g - Förderung lebenslanges Lernen; insbesondere Weiterbildung und Umschulung	
Studiengang Pflegewissenschaften (P.g.01)	gering
Weiterbildungsdatenbank (P.g.02)	gering
Qualifizierung Bildungsschecks (P.g.03S)	gering bis mittel
Qualifizierung Projekte (P.g.03P)	gering
Förderung von beruflichen Weiterbildungsverbünden in M-V (P.g.05)	gering
Überbetriebliche Ausbildung Landwirtschaft (P.g.06)	gering
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung Handwerk (P.g.07)	gering
Vollzeitschulische Berufsausbildung (P.g.08)	gering
Vernetzte Weiterbildungsberatung (P.g.09)	gering

Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Förderdokumente und der ESF Plus-Monitoringdaten

9.2 Ergebnisse der vertieften Erhebung zu den Strukturentwicklungsmaßnahmen

Da die Analyse der Fördergrundlagen und Monitoringdaten für das Förderinstrument Strukturentwicklungsmaßnahmen (SEM) eine hohe Relevanz im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung ergab, wurde eine ergänzende Erhebung zu diesem Förderinstrument vorgenommen, um nähere Erkenntnisse zu den Schwerpunkten und Ergebnissen der Förderung zu erhalten. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden in diesem Abschnitt dargestellt.

Ziele und Schwerpunkte der Förderung

Die Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen (SEM) (Förderinstrument P.d.05) zielt darauf ab, einen **Beitrag zur Fachkräftesicherung** zu leisten, die **Anpassungsfähigkeit von Unternehmen an den digitalen Wandel zu stärken**

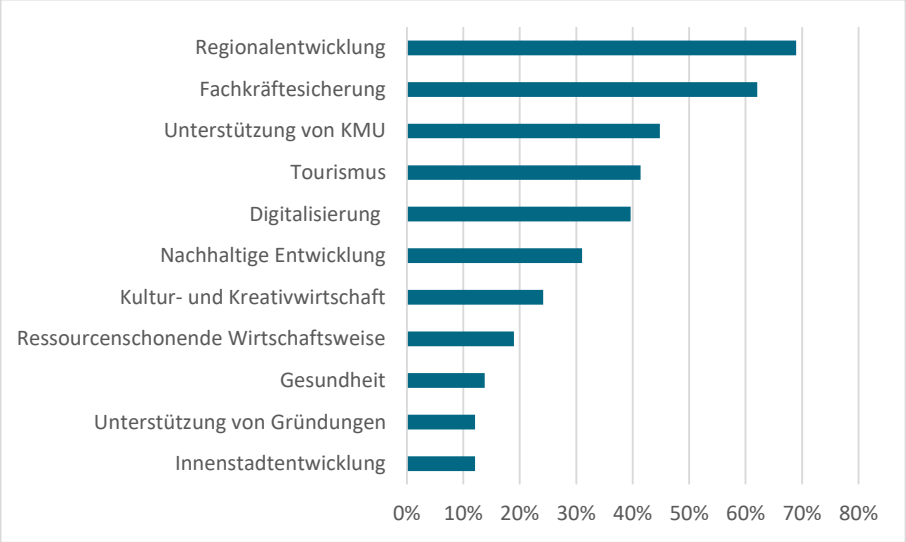
oder zur **Erschließung von Entwicklungspotenzialen in der Wirtschaft**, beispielsweise in der Green Economy, beizutragen (Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit 2022c: 304). Hierzu werden Vorhaben gefördert, die auf die Stärkung der Schwerpunkte der wirtschaftlichen Entwicklung durch die Schaffung oder Sicherung von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Mögliche Maßnahmen sind die Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten sowie von regionalen Akteuren durch Beratung, Vernetzung, Know-how-Transfer, Schaffung konzeptioneller Grundlagen oder sonstige Dienstleistungen. Bis Ende 2025 wurden insgesamt 123 SEM-Projekte bewilligt. Die Projektdauer beträgt jeweils zwölf Monate.

Bezogen auf den finanziellen Umsetzungsstand lässt sich zum Stand Ende Oktober 2025 festhalten, dass insgesamt 5,435 Mio. Euro ESF Plus-Mittel bewilligt wurden, was bezogen auf das verfügbare Budget (von 11,600 Mio. Euro ESF Plus-Mittel) einem Anteil von 46,9 Prozent entspricht.

Aus der Bewertung des Einsatzes des ESF im Rahmen des Programms für REACT-EU in Mecklenburg-Vorpommern geht hervor, dass in vielen SEM-Projekten, die zur Bekämpfung der Folgen der COVID-19-Pandemie umgesetzt wurden, Themen der Digitalisierung eine Rolle spielten. Die Ergebnisse der Evaluierung zeigten, dass bei der Mehrheit der Projekte eine verbesserte (digitale) Sichtbarkeit und in einem etwas geringeren Umfang auch ein verstärkter Einsatz von digitalen Produkten und Prozessen in den beratenen Unternehmen und Organisationen unmittelbare Ergebnisse der Förderung darstellten (IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik 2024: 46).

Im Rahmen der hier vorgelegten Evaluierung wurde eine erneute kurze **Online-Befragung der Träger der SEM-Projekte**, die in der aktuellen Förderperiode aus dem ESF Plus gefördert werden, vorgenommen, um zu ermitteln, inwiefern diese Maßnahmen zur Unterstützung der Digitalisierung beitragen und diesbezüglich Effekte zu erwarten sind. Aus den Ergebnissen der Befragung geht hervor, dass dem **Themenbereich „Digitalisierung“ 40 Prozent zugeordnet** werden. Die größte Bedeutung fällt den Themenbereichen Regionalentwicklung und Fachkräftesicherung zu. Themen der nachhaltigen Entwicklung spielen in etwas über 30 Prozent der Projekte eine wichtige Rolle (siehe Abbildung 9.1).

Abbildung 9.1: Übergeordnete Themenbereiche der Projekte



Quelle: IfS-Onlinebefragung der Projektträger im November bis Dezember 2025, n=59

In den SEM-Projekten werden den Ergebnissen der Trägerbefragung zufolge in den meisten Fällen Aktivitäten zur Information/Sensibilisierung, individuelle Beratung und Begleitung von konkreten Maßnahmen und Öffentlichkeitsarbeit/Marketing vorgenommen (jeweils um die 80 Prozent der Projekte). Weitere zentrale Aktivitäten sind die Analyse von Entwicklungspotenzialen (53 Prozent), Maßnahmen zur Verbreitung von guten Ansätzen (45 Prozent) und Entwicklung von neuen Produkten/Prozessen (41 Prozent).

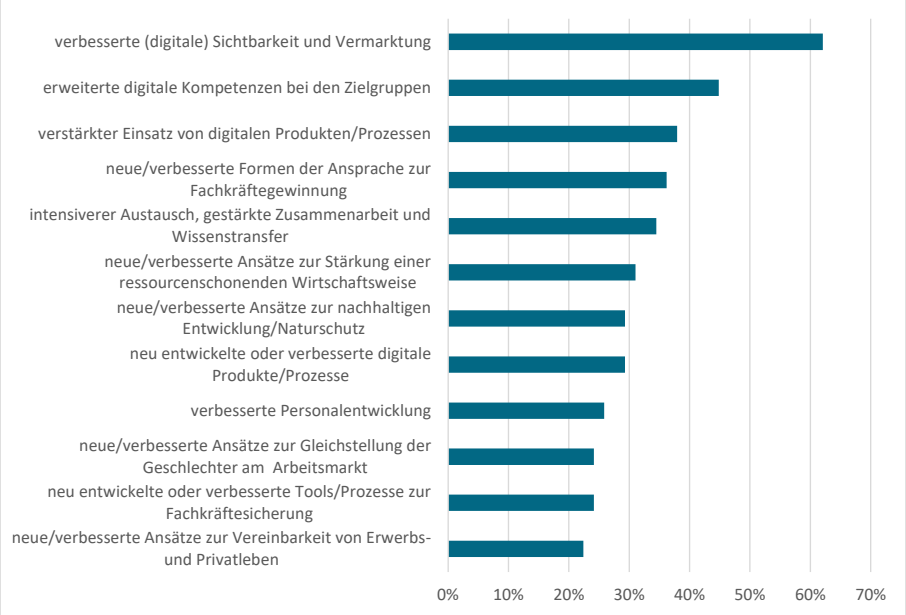
Die Vorhaben richten sich in erster Linie an Unternehmen/KMU (85 Prozent der Projekte). Weitere Zielgruppen stellen Kommunen (41 Prozent), Beschäftigte (38 Prozent), Solo-Selbständige/Freischaffende (35 Prozent) und Gründer/innen bzw. Gründungsinteressierte (24 Prozent) dar. Zentrale Bereiche der Wirtschaft, auf die die Projekte ausgerichtet sind, sind das Gastgewerbe (67 Prozent), Kultur- und Kreativwirtschaft (48 Prozent) und verarbeitendes Gewerbe (45 Prozent).

In Bezug auf die Frage, mit welchen Kooperationspartnern im Projekt zusammengearbeitet wird, geht aus den Ergebnissen der Befragung hervor, dass die Projekte insbesondere in Zusammenarbeit mit Unternehmen/KMU (86 Prozent), Vereinen und Initiativen (74 Prozent) und Kommunalverwaltungen (55 Prozent) umgesetzt werden. Mit einem Digitalen Innovationszentrum fand in 16 Prozent der Fälle eine Zusammenarbeit statt. Bezogen auf die Gruppe der Vorhaben, die ein Digitalisierungsthema zum Inhalt hatten, lag der Anteil bei 30 Prozent. Die Zusammenarbeit bezog sich u. a. auf die Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen, den Aufbau eines Digital-Cafés oder einen Austausch zu Themen der Digitalisierung. Zu einer Zusammenarbeit mit „mv-works“ kam es in 7 Prozent der Fälle (9 Prozent der Fälle mit Themenschwerpunkt Digitalisierung), wobei eine Zusammenarbeit im Veranstaltungsbereich oder ein Ideen- oder Informationsaustausch stattfanden.

Ergebnisse der geförderten Projekte

Gefragt nach den **wichtigsten direkten Ergebnissen**, die mit der Umsetzung des Projekts in den Bereichen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt erzielt wurden, wurden von den Projektträgern, ähnlich wie bei der REACT-EU-Evaluierung, am häufigsten eine verbesserte (digitale) Sichtbarkeit und Vermarktung (62 Prozent der Projekte), erweiterte digitale Kompetenzen bei den Zielgruppen (45 Prozent), ein verstärkter Einsatz von digitalen Produkten/Prozessen (38 Prozent) und neue/verbesserte Formen der Ansprache zur Fachkräftegewinnung (36 Prozent) genannt.

Abbildung 9.2: Wichtigste direkte Ergebnisse in den Bereichen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt nach Einschätzung der Projektträger



Quelle: IfS-Onlinebefragung der Projektträger im November bis Dezember 2025, n=59

Aus den Antworten zur offenen Frage nach den zentralen Ergebnissen des Projekts gehen u. a. folgende Beispiele im Hinblick auf Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt hervor:

- Digitalisierung zentraler Aufgaben, wie ein digitaler Reiseführer und der Herstellung der digitalen Buchungsmöglichkeit auf der neuen Website,
- Stärkung des Bewusstseins für die Bedeutung von Online-Sichtbarkeit im Handel durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit in einer digital zurückhaltenden Region,
- Entwicklung und Bereitstellung praxisnaher digitaler Werkzeuge für die Einarbeitung neuer Miterbeiter/innen,
- Erarbeitung von individuellen Lösungen für Unternehmen zur Nachhaltigkeitstransformation in einem Handbuch,

- Unterstützung von Unternehmen und Initiativen, neben ihren klassischen Geschäftsmodellen auch Co-Working und Workation als weiteres Modell einzuführen.

9.3 Fazit

Die übergreifende Analyse zu den weiteren Förderinstrumenten zeigt, dass **die meisten weiteren Förderinstrumenten lediglich eine geringe Relevanz im Hinblick auf direkte Beiträge der Förderung zur Digitalisierung** aufweisen. Bei den Förderinstrumenten Entrepreneurship und Gründungsstipendien ist aufgrund der Schwerpunkte der geförderten Projekte bzw. der unterstützten Stipendien mittelbar von Beiträgen der Förderung im Bereich der Digitalisierung auszugehen, weshalb ihre Relevanz im Hinblick auf Beiträge zur Digitalisierung als „mittel“ eingestuft wurde.

Direkte Beiträge zur Unterstützung der Anpassung der Unternehmen an den digitalen Wandel sind beim **Förderinstrument Strukturentwicklungsmaßnahmen** zu erwarten. Aus den Ergebnissen der Befragung der Träger der SEM-Projekte geht hervor, dass Ergebnisse der geförderten Projekte insbesondere eine **verbesserte (digitale) Sichtbarkeit und Vermarktung, erweiterte digitale Kompetenzen der Zielgruppen und ein verstärkter Einsatz von digitalen Produkten und Prozessen** darstellen.

10 Erkenntnisse zu den externen Einflussfaktoren und den Struktureffekten

In diesem Kapitel wird bezugnehmend auf das in Kapitel 2.2 vorgestellte theoriebasierte Wirkungsmodell auf weitere externe Faktoren eingegangen, die die Umsetzung und Wirkungen der Förderung beeinflussen. Danach werden aufbauend auf den in den Kapiteln 4 bis 7 herausgearbeiteten Ergebnissen der bisherigen Förderung Beiträge der Förderung zu den Struktureffekten abgeleitet.

10.1 Externe Faktoren, die die Umsetzung und Wirkungen der Förderung beeinflussen

Aus den Interviews zu den verschiedenen Förderinstrumenten gehen eine Reihe von externen Faktoren hervor, die die Umsetzung oder Wirkungen der Förderung im Hinblick auf Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt beeinflussen. Zu unterscheiden sind insbesondere folgende Einflussfaktoren:

- **Rahmenbedingungen in den Regionen**: Die Bereitschaft und Möglichkeit zur Mitwirkung auf Seiten der Unternehmen wird durch die Rahmenbedingungen in den Regionen beeinflusst, die insbesondere in den ländlich geprägten Regionen teilweise ein Hemmnis darstellen, wenn beispielsweise mit der Teilnahme an einer Veranstaltung lange Fahrtwege verbunden sind oder eine schlechte Internetverbindung die Umsetzung von Maßnahmen zur Digitalisierung erschwert.

- **Voraussetzungen der Unternehmen/Akteure**: Aus den Interviews mit Vertreter/innen von Unternehmen geht zudem hervor, dass die Möglichkeit bzw. Bereitschaft, Prozesse der Digitalisierung oder zur Veränderung von Arbeitsprozessen im eigenen Unternehmen vorzunehmen, immer auch von den jeweiligen Ressourcen, Prioritäten und Strukturen im Unternehmen abhängt. So wurde in mehreren Interviews deutlich, dass nicht alle Bereiche, in denen Bedarfe identifiziert wurden, direkt angegangen werden können, da die personellen Ressourcen begrenzt sind. Zudem benötigen insbesondere in größeren Unternehmen die Abstimmungsprozesse Zeit und die geplanten Maßnahmen müssen zu den Prioritäten im Unternehmen passen. In kleineren Unternehmen wird die Teilnahmebereitschaft an Angeboten und die Umsetzbarkeit von Maßnahmen zudem sehr stark von der aktuellen Auftragslage und der damit zusammenhängenden personellen Auslastung beeinflusst.

- **Demografische Entwicklung**: In einigen Interviews wurde darauf verwiesen, dass der zunehmende Fachkräftebedarf, der sich aufgrund der demografischen Entwicklung zeigt, bei einigen Unternehmen trotz der begrenzten personellen Ressourcen auch dazu führt, dass die Offenheit für Digitalisierung

größer ist, da darin die Chance gesehen wird, das eigene Personal zu entlasten, indem Routinetätigkeiten an technische Assistenten übergeben werden. Zudem macht der zunehmende Fachkräftebedarf erforderlich, dass sich die Unternehmen für Strategien zur Fachkräftesicherung und -ansprache öffnen.

- **Weitere Fördermaßnahmen und Instrumente**: Die über das ESF Plus-Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern geförderten Projekte wirken mit weiteren Projekten zusammen, die ähnliche Ziele und Förderschwerpunkte beinhalten. Zu nennen sind insbesondere das über das ESF Plus-Bundesprogramm geförderte Projekt „Zukunftszentrum MV+“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Beratungsprogramm „INQA-Coaching“ oder das Projekt „Mittelstand digital Zentrum Rostock“, das im Rahmen der Initiative Mittelstand-Digital über das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie noch bis Ende 2026 gefördert wird. Aus den Interviews geht hervor, dass sich die Projekte untereinander in den Regionen bezüglich ihrer Aktivitäten abstimmen, um Doppelförderungen zu vermeiden.

10.2 Beiträge der Förderung zu den Struktureffekten

Auf Grundlage der Erkenntnisse zu den erzielten Ergebnissen der untersuchten Förderinstrumente (siehe Kapitel 4 bis 7) lassen sich folgende Beiträge zu den im Wirkungsmodell herausgearbeiteten Struktureffekten ableiten:

- Aus den Erkenntnissen zu den unmittelbaren und mittelbaren Ergebnissen der untersuchten Förderinstrumente geht hervor, dass die Angebote der DIZ und von „mv-works“ zu einer Stärkung von (digitalen) Kompetenzen von Unternehmer/innen und Beschäftigten und einem Zuwachs an Wissen und Handlungssicherheit im Hinblick auf Digitalisierung beitragen. Mittelbar werden hierdurch die Umsetzung von (digitalen) Prozessen in Unternehmen oder Gründungsprozesse angestoßen oder unterstützt. Langfristig wird hierdurch ein **Beitrag zur Stärkung der Digitalisierung/Transformation der Arbeitswelt** geleistet. Hierzu tragen auch weitere Maßnahmen der ESF Plus-Förderung bei, wie z. B. Maßnahmen zur verstärkten Nutzung von neuen Anwendungen in KMU, die im Zuge der Förderung der Fachkräftegewinnung Transformationsförderung gefördert oder im Rahmen von SEM-Projekten angestoßen werden.

- Insbesondere die Förderung von „mv-works“ trägt zudem dazu bei, Prozesse zur Veränderung der Arbeitsorganisation in den Unternehmen anzustoßen oder zu unterstützen. Hierauf ist auch die Förderung zur Fachkräftegewinnung Transformationsförderung ausgerichtet, deren Ergebnisse aufgrund des frühen Umsetzungsstandes noch nicht bewertet werden können. Im Zusammenspiel dieser beiden Förderinstrumente und weiterer Förderinstrumente im Handlungsfeld 1, wie z. B. der SEM, ist langfristig auch von einem **gewissen Beitrag der Förderung zur Fachkräftesicherung und -gewinnung** auszugehen.

- Mit der Stärkung der Digitalisierung und der Fachkräftesicherung und -gewinnung gehen im gewissen Maße auch Beiträge zur **Stärkung der Effizienz, Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Resilienz von KMU** einher.

Diesbezüglich sind aber **lediglich geringe Effekte** zu erwarten, die einen Teil der mit der Förderung erreichten Unternehmen betreffen. Dies zeigen auch Evaluierungen zu ähnlichen Förderinstrumenten (vgl. KMU Forschung Austria 2024 und Ramboll Management Consulting 2025).

- Weitere wichtige Ergebnisse der Förderung sind die Stärkung und Erweiterung von Netzwerken sowie ein gestärkter Wissenstransfer in den Bereichen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt. Hierzu tragen insbesondere die Förderinstrumente Kompetenzentwicklung Digitalisierung und Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 bei, zudem leistet ein Teil der SEM-Projekte hierzu einen Beitrag. Mittelfristig führt dies zu einer Erhöhung der Sichtbarkeit von Innovationen und den dazugehörigen Unterstützungsangeboten sowie zur Stärkung der Gründungszene in Mecklenburg-Vorpommern. Langfristig ist hierdurch im Zusammenspiel mit weiteren Maßnahmen **gewisse Beiträge dazu zu erwarten, dass Gründer/innen mit innovativen Ideen in der Region bleiben und die Innovationsfähigkeit in den Regionen** gestärkt wird.

- Der Beitrag der Förderung zu einer **klimaneutralen und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise** ist auf Grundlage der dargestellten Ergebnisse als **eher gering** einzustufen. Diese Beiträge entstehen u. a. dadurch, dass von Seiten der DIZ oder „mv-works“ Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug durchgeführt werden oder Unternehmen, die im Bereich grüne Technologie oder Energiewende tätig sind, unterstützt werden. Weitere Effekte sind durch den Ideenwettbewerb zur Nachhaltigkeit im Rahmen der Transformationsförderung zu erwarten. Zudem werden Ansätze zur Stärkung einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise und zur nachhaltigen Entwicklung/Naturschutz auch in einem Teil der SEM-Projekte behandelt. Im Vergleich zu anderen Themen stellt dies aber innerhalb der SEM-Förderung einen untergeordneten Schwerpunkt dar.

- Darüber hinaus sind **gewisse Beiträge der Förderung zur chancenorientierten und geschlechtergerechten Bewältigung der anstehenden Transformation** zu erwarten. Zur chancenorientierten Bewältigung der Transformation tragen vor allem die Aktivitäten zur Stärkung der digitalen Teilhabe bei, wie sie insbesondere vom DIZ Neubrandenburg und in einigen SEM-Projekten entfaltet werden. Beiträge zur geschlechtergerechten Bewältigung der anstehenden Transformation sind insbesondere davon zu erwarten, dass im Zuge der Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen vermehrt auf eine gleichstellungskonforme Umsetzung geachtet wird („mv-works“, SDW, teilweise DIZ) und spezifische Angebote für Frauen entwickelt werden (DIZ). Zudem werden mit den Angeboten der DIZ überdurchschnittlich viele Frauen erreicht. Weitere Effekte im Hinblick Chancengleichheit und Gleichstellung sind durch den Ideenwettbewerb zur Chancengleichheit im Rahmen der Transformationsrichtlinie zu erwarten.

11 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

11.1 Übergreifende Zusammenfassung und Bewertung

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Evaluierung bezugnehmend auf die übergreifenden Evaluierungsfragen zusammengefasst und bewertet.

Anhand der Ergebnisse zum **Kontext der Förderung** ist deutlich geworden, dass Mecklenburg-Vorpommern sehr stark von den **Auswirkungen des Strukturwandels betroffen** ist und die Förderung aus dem Handlungsfeld 1 des ESF Plus-Programms dementsprechend von großer Relevanz ist. Aus den Erkenntnissen zum **Stand der Digitalisierung** wird deutlich, dass Mecklenburg-Vorpommern in den letzten Jahren in einigen Bereichen teilweise Fortschritte erzielen konnte, im Bundesvergleich insbesondere im Bereich der Digitalen Wirtschaft aber nach wie vor einen der hinteren Ränge einnimmt. Die Fortschritte betreffen teilweise auch die Digitalisierung der Wirtschaft und einen zunehmenden Einsatz von KI in Unternehmen. Gleichzeitig geht aus den Ergebnissen aber auch hervor, dass insbesondere Zeitmangel, Komplexität, Sicherheitsrisiken und fehlende finanzielle Mittel auf Seiten der Unternehmen Hindernisse für stärkere Fortschritte im Bereich der Digitalisierung darstellen.

Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen, dass die untersuchten geförderten Maßnahmen im Handlungsfeld 1 im Zusammenspiel mit weiteren Maßnahmen einen **deutlichen Beitrag zur Anpassung der Unternehmen und Beschäftigten an den digitalen Wandel** leisten. Sowohl die Angebote der Digitalen Innovationszentren (DIZ)/Co-Working-Standorte und der Stabstelle Digitaler Wandel (SDW) als auch die Aktivitäten von „mv-works“ tragen maßgeblich dazu bei, dass digitale Kompetenzen von Unternehmer/innen, Mitarbeiter/innen, Gründer/innen und weiteren Zielgruppen aufgebaut und gestärkt werden und infolgedessen eine Zunahme der Handlungssicherheit im Umgang mit digitalen Prozessen erreicht wird sowie (neue) Prozesse der Digitalisierung in den Unternehmen oder Gründungsprozessen angestoßen oder unterstützt werden. Hierdurch trägt die Förderung zur Anpassung von Arbeitskräften und Unternehmen an den digitalen Wandel und zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit bei. Zudem werden mit Hilfe der Förderung der DIZ regionale Netzwerke im Bereich Digitalisierung aufgebaut oder gestärkt und der Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch insbesondere zwischen Wissenschaft und Wirtschaft unterstützt. Von den Projekten, die im Rahmen der Transformationsförderung zum Themenschwerpunkt KI gefördert werden, sind weitere Beiträge zur Anpassungsfähigkeit an den digitalen Wandel zu erwarten. Aufgrund des frühen Umsetzungsstands konnten die Ergebnisse der Projekte im Rahmen der Evaluierung aber noch nicht untersucht werden. Schließlich trägt die Förderung von SEM zu einer verbesserten digitalen Sichtbarkeit und Vermarktung und erweiterten digitalen Kompetenzen bei den erreichten Zielgruppen bei.

Mit den Maßnahmen zur Unterstützung des Prozesses der Digitalisierung werden Unternehmen und Gründer/innen aus unterschiedlichen Branchen erreicht. Im Zuge der Umsetzung hat sich gezeigt, dass insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen in ländlich geprägten Regionen schwerer zu erreichen sind und mit der Förderung vor allem Unternehmen erreicht werden, die sich im Hinblick auf die Digitalisierung bereits auf den Weg gemacht haben. In diesem Zusammenhang hat sich der **regionale Förderansatz der DIZ bewährt**, um Unternehmen und Gründer/innen aus allen Regionen des Landes anzusprechen und ihnen einen Zugang zu den Netzwerken und bestehenden Förderangeboten zu verschaffen. Zudem haben sich in Bezug auf eine bessere Erreichbarkeit von KMU Formate von „mv-works" bewährt, die einen Austausch zu guten Ansätzen von anderen Unternehmen ermöglichen oder branchenspezifische Informations- und Beratungsangebote bieten.

Weitere Beiträge der geförderten Maßnahmen werden im Hinblick auf die **Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels** erkennbar. Diesbezüglich ist insbesondere „mv-works" von Relevanz, das im ESF Plus-Programm als Vorhaben von strategischer Bedeutung benannt wurde. Aus den Ergebnissen der Evaluierung geht hervor, dass es „mv-works" gut gelungen ist, die Bedarfe von Unternehmen und Beschäftigten aufzugreifen und auf dieser Grundlage Angebote zu entwickeln und durchzuführen. Mit den Angeboten werden Unternehmen und Beschäftigte dabei unterstützt, Veränderungen der Arbeitsorganisation vorzunehmen und sich zukunftsfähig aufzustellen. Zudem werden Beispiele guter Praxis durch das Projekt verbreitet sowie Informationen und Beratungsangebote zur Unterstützung der Transformation für Unternehmen und Beschäftigte zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurde mit Hilfe von „mv-works" ein Netzwerk zu den Themen Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt aufgebaut und insgesamt eine höhere Aufmerksamkeit für diese Themen geschaffen. Durch die vielfältigen Aktivitäten und angestoßenen bzw. unterstützten Prozesse wird mittel- und langfristig ein **gewisser Beitrag zur Fachkräftesicherung und -gewinnung** geleistet. Weitere Beiträge zur Fachkräftesicherung sind durch die Transformationsförderung zu erwarten. Zudem leistet ein Teil der SEM-Projekte einen Beitrag zur Fachkräftesicherung und -gewinnung, indem Unternehmen dabei unterstützt werden, neue oder verbesserte Formen der Ansprache zur Fachkräftegewinnung zu entwickeln oder neu entwickelte oder verbesserte Tools oder Prozesse zur Fachkräftesicherung einzuführen.

Hinsichtlich der **Bewältigung der Herausforderungen der Dekarbonisierung** zeigen der Ergebnisse der Evaluierung, dass diesbezüglich nur **geringe Beiträge** der untersuchten geförderten Maßnahmen zu erwarten sind. Beim Projekt „mv-works" spielt das Thema im Vergleich zu den beiden anderen Herausforderungen der Transformation (Digitalisierung und demografischer Wandel) in der bisherigen Umsetzung lediglich eine untergeordnete Rolle. Allerdings werden im Rahmen von „mv-works" und der Förderung der DIZ einzelne Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug durchgeführt oder Unternehmen unterstützt, die in den Bereichen grüne Technologien und Energiewende tätig sind. Hieraus können zumindest geringe Beiträge zur Unterstützung der Transformation in eine klimaneutrale und ressourcenschonende Wirtschaftsweise abgeleitet werden. Weitere Effekte sind durch den Ideenwettbewerb zur Nachhaltigkeit im Rahmen der Transformationsförderung zu erwarten. Zudem werden Ansätze

zur Stärkung einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise und zur nachhaltigen Entwicklung/Naturschutz auch in einem Teil der SEM-Projekte behandelt.

Mit Blick auf mögliche Beiträge zur **geschlechtergerechten Bewältigung der anstehenden Transformation** wird auf Grundlage der Ergebnisse der Evaluierung deutlich, dass diesbezüglich **gewisse Beiträge** der untersuchten geförderten Maßnahmen im Handlungsfeld 1 zu erwarten sind. Hierzu tragen insbesondere spezifische Angebote für Frauen sowie eine überdurchschnittliche Erreichung von Frauen durch Angebote der DIZ bei. Darüber hinaus führt eine zunehmende Berücksichtigung der Gleichstellung im Zuge der Vorbereitung und Durchführung der Angebote durch „mv-works“, der SDW und der DIZ zu einer größeren Sichtbarkeit und besseren Erreichbarkeit von Frauen im digitalen Bereich sowie einer stärkeren Verankerung von gleichstellungsrelevanten Themen. Weitere Effekte zur Gleichstellung sind durch den Ideenwettbewerb zur Chancengleichheit im Rahmen der Transformationsrichtlinie zu erwarten. Auf Grundlage der Ergebnisse ist insgesamt davon auszugehen, dass mit der Förderung auch ein Beitrag zur Reduzierung des „Digital Gender Gap“ in Mecklenburg-Vorpommern geleistet wird, der aber aufgrund der begrenzten Reichweite der Förderung eher klein ausfällt.

In Bezug auf die **chancenorientierte Bewältigung der anstehenden Transformation** ist lediglich von geringen Beiträgen der untersuchten geförderten Maßnahmen auszugehen. Schwerpunktmäßig werden durch die Veranstaltungen der DIZ und von „mv-works“ Akteure erreicht, die im digitalen Bereich bereits einigermaßen gut oder gut aufgestellt sind. Geringe Beiträge zur Verbesserung der Chancengleichheit werden aber dadurch entfaltet, dass bei der Ausgestaltung und Durchführung von Veranstaltungen auf eine möglichst barrierefreie Ausgestaltung geachtet wird. Zudem werden in einzelnen Fällen, wie z. B. vom DIZ Neubrandenburg, spezifische Angebote durchgeführt, die zur Stärkung der digitalen Teilhabe insbesondere von älteren Menschen dienen. Darüber hinaus sind in diesem Bereich durch den kürzlich gestarteten Ideenwettbewerb zur Chancengleichheit im Rahmen der Transformationsrichtlinie zukünftig weitere Effekte zu erwarten.

11.2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Anhand der dargestellten Ergebnisse ist deutlich geworden, dass mit Hilfe der Förderung im Handlungsfeld 1 des ESF Plus-Programms **wichtige Beiträge zur Unterstützung der Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt** geleistet werden konnten bzw. noch zu erwarten sind. Der Einsatz von ESF Plus-Mitteln zur Unterstützung der Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt hat sich als sinnvoll erwiesen, um zentrale Herausforderungen im Land anzugehen. Gleichzeitig ist deutlich geworden, dass nach wie vor ein hoher Handlungsbedarf im Hinblick auf die Digitalisierung und Bewältigung weiterer Transformationsherausforderungen (demografischer Wandel und Dekarbonisierung) besteht. Daher ist zu empfehlen, den ESF auch in der künftigen Förderperiode in diesem Handlungsfeld einzusetzen.

Mit Blick auf die künftige Ausgestaltung der ESF-Förderung in diesem Bereich werden auf Grundlage der Ergebnisse der Evaluierung folgende Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Förderung in der Förderperiode 2028 bis 2034 abgeleitet:

Kompetenzentwicklung Digitalisierung

Die Förderung zum Instrument **Kompetenzentwicklung Digitalisierung** hat sich **bewährt und sollte fortgeführt werden**. Positiv zu bewerten sind insbesondere der **regionale Förderansatz und die Offenheit der Förderung**, die es den DIZ ermöglicht, mit den Angeboten auf Bedarfe von Unternehmen und Gründer/innen sowie weiteren Zielgruppen in den Regionen zu reagieren und regionale Schwerpunkte zu setzen. Mit Hilfe der ESF Plus-Förderung sind regionale Standorte entstanden bzw. gestärkt worden, die sich als **Anlaufstellen für Unternehmen sowie Gründungsinteressierte und Gründer/innen und weitere Zielgruppen im Bereich der Digitalisierung etabliert** haben, kompetente Beratung zur Stärkung digitaler Kompetenzen bieten und Vernetzung, Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch ermöglichen. Zum aktuellen Zeitpunkt ist nicht davon auszugehen, dass die aufgebauten Angebote und Kompetenzen ohne Förderung des Landes fortgeführt werden können, da Unternehmen und Gründer/innen sowie die weiteren Zielgruppen oftmals nicht die finanziellen Mittel haben, für entsprechende Angebote zu zahlen oder überhaupt erst für die entsprechenden Themen sensibilisiert werden müssen. Daher wird empfohlen, dass das Land auch in der Förderperiode 2028 bis 2034 die **Fortführung der entstandenen Angebote unterstützt**. Es sollte aber geprüft werden, inwieweit sich die Kommunen künftig stärker an einer Finanzierung dieser Angebote in ihrer Region beteiligen können.

Fortgeführt werden sollte auch die übergreifende Koordinierung und Steuerung durch die SDW. Allerdings sollte geprüft werden, inwieweit diese stärker die **Entwicklung gemeinsamer Qualitätsstandards, Formate und Arbeitsabläufe** umfassen kann, was die DIZ in ihrer Arbeit unterstützen würde und die einheitliche Sichtbarkeit des „digitalen MV“ verstärken könnte.

Mit Blick auf die Ausgestaltung der Angebote der DIZ sollte zudem geprüft werden, inwieweit **digitale Formate stärker gemeinsam von den DIZ organisiert und durchgeführt** werden können, um personelle Ressourcen zu sparen, die

dann noch stärker in den Regionen für Angebote vor Ort genutzt werden können.

Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 („mv-works“)

Das Sozialpartnerprojekt **Kompetenzzentrum Arbeit 4.0 („mv-works“)** hat sich ebenfalls im Zuge der bisherigen Umsetzung **bewährt und sollte fortgeführt werden**. „mv-works“ hat sich als zentrale **Anlaufstelle für Unternehmen und Beschäftigte sowie Akteure auf Landesebene zu Themen der Transformation der Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des demografischen Wandels etabliert**. Dem Projekt ist es gelungen, die Bedarfe von Unternehmen und Beschäftigten aufzugreifen und durch entsprechende Angebote zu adressieren, wodurch Kompetenzen aufgebaut und gestärkt und (neue) Prozesse zur Veränderung der Arbeitsorganisation oder Digitalisierung angestoßen oder unterstützt wurden. Zudem ist mit Hilfe des Projekts ein Netzwerk zu Themen der Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt entstanden und es wurde im Rahmen des Projekts eine umfassende Expertise zu diesen Themen aufgebaut. **Die entstandene Struktur sollte auch in der Förderperiode 2028 bis 2034 vom Land weiter unterstützt werden**.

Es wird aber empfohlen, dass das Transformationsthema **Dekarbonisierung** dabei **stärker im Projekt verankert** und durch entsprechende Angebote adressiert wird.

Fachkräftegewinnung Transformationsförderung

Das Förderinstrument Fachkräftegewinnung Transformationsförderung **kann zum Zeitpunkt der Evaluierung noch nicht abschließend bewertet** werden. Mit Blick auf die Umsetzung sollte bei einer erneuten Durchführung von Interessenbekundungsverfahren geprüft werden, inwieweit die **Fristen zur Einreichung von Projektskizzen länger ausfallen** könnten. Hier könnte ggf. auch eine frühere Verbreitung von Informationen zu den geplanten Förderaufrufen im Vorfeld der Veröffentlichung helfen, so dass Unternehmen, für die eine solche Förderung interessant sein könnte, früher mit dem Prozess der Ideenentwicklung beginnen können.

Zudem hat sich gezeigt, dass **Kleinst- und Kleinunternehmen aufgrund der geforderten Mindestbeträge für Kosten und Eigenbeteiligung nicht von der Förderung profitieren**. Daher sollte vom Land geprüft werden, inwieweit eine ergänzende Förderung von kleineren Projekten zur Unterstützung von Unternehmen bei der Implementierung von KI oder Maßnahmen zur Digitalisierung möglich ist.

Bessere Kommunikation und Information zu Förder- und Beratungsangeboten in Mecklenburg-Vorpommern

Die Ergebnisse zur Förderung der SDW und DIZ sowie von „mv-works“ haben gezeigt, dass es **teilweise inhaltliche Überschneidungen** zwischen den Projekten gibt. Zudem gibt es weitere Projekte des Bundes (Zukunftszentrum und

Mittelstand Digital-Zentrum), die zu Themen der Digitalisierung beraten und informieren. Auch wenn aus den Interviews hervorgeht, dass sich die Projekte untereinander abstimmen und bezüglich ihrer Angebote voneinander abgrenzen, geht aus einigen Interviews hervor, dass bei den adressierten Zielgruppen nicht immer Klarheit darüber besteht, welches Projekt die jeweils passende Anlaufstelle ist. Auch von Seiten einiger an der Umsetzung beteiligten Akteure wird diesbezüglich der **Bedarf für eine verbesserte Information über die bestehenden Angebote im Land** gesehen. Es wird daher empfohlen, die Information und Kommunikation über bestehende Förder- und Beratungsangebote zu Themen der Digitalisierung auf Landesebene stärker zusammenzuführen und zu verbreiten. Dies könnte beispielweise mit Hilfe einer Landkarte geschehen, in der bestehende Angebote des Landes und größere Projekte des Bundes verortet und vorgestellt werden. Eine solche verbesserte übergreifende Information könnte auch schon im Laufe dieser Förderperiode angegangen werden.

Mit Blick auf die **Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit/Nichtdiskriminierung** in die Umsetzung der Förderung haben die Ergebnisse der Evaluierung gezeigt, dass sowohl von „mv-works“ als auch von den DIZ bzw. der SDW bereits Aktivitäten zur gleichstellungskonformen Projektumsetzung und Verbesserung der Teilhabe von bestimmten Zielgruppen, wie z. B. älteren Menschen, entfaltet wurden (wie z. B. bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen), die Umsetzung diesbezüglich aber insgesamt noch heterogen ist. Es wird empfohlen, dass sich die an der Umsetzung beteiligten Akteure unter Einbeziehung von Akteuren mit besonderer Gleichstellungsexpertise in einem Erfahrungsaustausch dazu verständigen, welche Ansätze und spezifischen Aktivitäten sich in diesem Zusammenhang besonders bewährt haben und prüfen, in welchen Bereichen eine stärkere systematische Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit stattfinden sollte.

Literatur- und Dokumentenverzeichnis

Bitkom (2024), Bitkom Länderindex 2024, Alle Länderprofile im Überblick, https://www.bitkom.org/Laenderindex#mb_auf_einen_blick, zuletzt abgerufen am 30.01.2026.

Bitkom (2024b), Bitkom Länderindex 2024, Methodenhandbuch.

Gemeinsame Verwaltungsbehörde für den EFRE, ESF und ELER Mecklenburg-Vorpommern (2023), Gemeinsamer Evaluierungsplan für die Programme des EFRE und des ESF Plus, genehmigt durch den Begleitausschuss am 14.06.2023.

IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH (2024), Bewertung des Einsatzes des ESF im Rahmen des Programms für REACT-EU in Mecklenburg-Vorpommern, Abschlussbericht im Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

IHK zu Rostock (2025), Digitalisierungsumfrage der IHKs in MV, Nr. 6492868.

IHK Schwerin (2026), Digitalisierungsumfrage MV: Unternehmen halten Kurs beim digitalen Wandel – Weiterhin hohe Handlungsbedarfe für die Rahmenbedingungen, Nr. 6961616.

IHK Schwerin (2025), IHK-Digitalisierungsumfrage 2024: KI – Der neue Motor für Innovation in Unternehmen, Nr. 6308970.

Initiative D21 e. V./Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (2020), Digital Gender Gap, Lagebild zu Gender(un)gleichheiten in der digitalisierten Welt.

KMU Forschung Austria (2024), Evaluierung der nationalen Digital Innovation Hubs (DIH), Endbericht im Auftrag des Österreichischen Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft.

Kompetenzzentrum Öffentliche IT (Hrsg.) (2025), Deutschland-Index 2025 regional - Ländersteckbriefe, https://www.oeffentliche-it.de/publikationen/deutschland-index-2025-regional-laendersteckbriefe/, zuletzt abgerufen am 30.01.2026.

Kompetenzzentrum Öffentliche IT (Hrsg.) (2023), Deutschland-Index 2025 der Digitalisierung 2023, Detailauswertung für Mecklenburg-Vorpommern, https://www.oeffentliche-it.de/publikationen/deutschland-index-2023-regional-laendersteckbriefe/D-Index-2023-regional_Mecklenburg-Vorpommern.pdf, zuletzt abgerufen am 30.01.2026.

Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.) (2021), Digitale Agenda der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern 2018 – 2021.

Ministerium für Energie, Infrastruktur und Digitalisierung M-V 2021 (2018), Digitale Agenda der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2025a), Fachkräftestrategie Mecklenburg-Vorpommern.

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2025b), Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung in der Transformation der Arbeitswelt, Verwaltungsvorschrift vom 14. Januar 2025, veröffentlicht im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2025, Nr. 4, S. 106-109.

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2022a), Programm ESF Plus 2021 - 2027 Mecklenburg-Vorpommern (CCI 2021DE05SFPR009), genehmigt durch die Europäische Kommission am 26. Juni 2022.

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2022b), Fördergrundsätze für die Förderung der digitalen Kompetenzen und der digitalen Transformation in Mecklenburg-Vorpommern, Verwaltungsvorschrift vom 05. Dezember 2022.

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2022c), Richtlinie zur Förderung von Strukturentwicklungsmaßnahmen, Verwaltungsvorschrift vom 13. Juni 2022, veröffentlicht im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2022, Nr. 26, S.675 ff.

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2022d), Richtlinie zur Förderung von Entrepreneurship, Verwaltungsvorschrift vom 28. November 2022, veröffentlicht im Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2022, Nr. 26, S. 304-306.

Ministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern (2021), Beschreibung der Förderung des Kompetenzzentrums Arbeit 4.0- „Digitalisierung in der Arbeitswelt Mecklenburg-Vorpommern“ (mv-works), 24. November 2021.

Prognos (2023), Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern, Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit Mecklenburg-Vorpommern.

Ramboll Management Consulting (2025), Begleitende und Ex-post-Evaluation des Förderschwerpunkts Mittelstand-Digital, Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz.

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin (2025), IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern, Ergebnisse der 29. Befragungswelle 2024, Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Zika, Gerd, Schneemann, Christian, Hummel, Markus et. al. (2025), Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern, Projektionen auf Basis der Welle 8 (IAB-Forschungsbericht), Nürnberg.

Zika, Gerd, Schneemann, Christian, Hummel, Markus et. al. (2020), Langfristige Folgen von Demografie und Strukturwandel für die Bundesländer (IAB-Forschungsbericht), Nürnberg.