

DAS MODERNE UNTERNEHMEN

Die Zukunft der Arbeits- und Lernwelt im Wandel



Partner Content | Nicole Mantow | Edenred Deutschland

DIE TRANSFORMATIVE KRAFT VON ESSENSGUTSCHEINEN

Der Verpflegungszuschuss hält für Beschäftigte, Arbeitgeber, die Gastronomie und den Fiskus zahlreiche Vorteile bereit. Dennoch wurde der steuerfreie Arbeitgeberzuschuss seit 2001 nicht verändert, und an das heutige Preisniveau anzupassen.

11



Partner Content | Christopher Zentgraf | XXXLutz

EMPATHIE ALS ERFOLGSFAKTOR UND DER MENSCH IM MITTELPUNKT

Es ist nicht mehr ausreichend, allein durch Bekanntheit und Größe zu überzeugen. Der Handel steht wie kaum eine andere Branche vor der Herausforderung eines gravierenden Fachkräftemangels.

17

Großes Interview | Donya-Florence Amer | Hapag-Lloyd AG

DER MENSCH IST UND BLEIBT IM MITTELPUNKT

Organisationen stehen vor massiven Veränderungsprozessen. Aber Technologien allein erwirken keine Transformation. Inwiefern bleibt der Mensch Erfolgsfaktor?

14

Interview | Karin Dohm | HORNBACH Holding AG & Co. KGaA

INNOVATION ALS ZUSTAND

Neue, innovative und nachhaltige Services und Produkte anzubieten, ist für Unternehmen ein wichtiger Hebel, um ihre Kunden immer wieder zu begeistern.

26

Lesen Sie weitere interessante Artikel auf contentway.de



Eintritt frei!

HOL DIR DEINEN NEUEN JOB

Die Jobmesse in der Region

Karrieretag Hamburg

1.10.2024 CCH Congress Center Hamburg

www.karrieretag.org

karriere tag.org HAMBURG

DAS MODERNE UNTERNEHMEN



WEITERE INHALTE

- 4. Isabell Fries
- 5. Future Skills
- 6. Talent-Akquise
- 10. Die Mittagspause
- 12. Jobmessen
- 14. Donya-Florence Amer, Hapag-Lloyd AG
- 16. Employer Branding
- 22. Sylke Piéch, DFKI
- 24. Marc Opelt, OTTO
- 26. Karin Dohm, HORNBACH

CONTENTWAY.DE

Gamechanger Digitalisierung

Automatisierte HR-Prozesse sparen nicht nur Zeit und Kosten, sondern ermöglichen neue Möglichkeiten der Personalfindung und -bindung.

CONTENTWAY.DE

Innovationen sind die Zukunft unseres Landes

Die Gründerin, Unternehmerin und Aufsichtsrätin Fränzi Kühne rät, auch in Krisenzeiten Ideen umzusetzen und ein Unternehmen zu gründen.

AUSGABE #160

Campaign Manager:
Sarah Larbi, Alia Fahda

Geschäftsführung:
Nicole Bitkin

Head of Content & Media Production:
Aileen Reese

Redaktion und Grafik:
Aileen Reese, Nadine Wagner, Caroline Strauß

Text:
Julia Butz, Nadine Wagner, Thomas Soltau, Kirsten Schwieger, Armin Fuhrer, Silja Ahlemeyer

Coverfoto:
pexels

Distribution & Druck:
Die Welt, 2024, Axel Springer SE

Contentway
Wir erstellen Online- und Printkampagnen mit wertvollen und interessanten Inhalten, die an relevante Zielgruppen verteilt werden. Unser Partner Content und Native Advertising stellt Ihre Geschichte in den Vordergrund.

Die Inhalte des „Partner Content“ in dieser Kampagne wurden in Zusammenarbeit mit unseren Kunden erstellt und sind Anzeigen.

Für die Lesbarkeit verwenden wir das generische Maskulinum. Die Formulierungen sprechen alle Geschlechter gleichberechtigt an.

Herausgegeben von:
Contentway GmbH
Rödingsmarkt 20
DE-20459 Hamburg

Tel.: +49 40 87 407 400
E-Mail: info@contentway.de
Web: www.contentway.de

Folge uns auf Social Media:



Die Zukunft des modernen Unternehmens: Fachkräftesicherung durch Künstliche Intelligenz

EINLEITUNG

Die Sicherung von Fachkräften ist ein zentrales Thema für moderne Unternehmen und beginnt bereits im Bildungssektor. Bildungsgerechtigkeit und mangelnde Chancengleichheit verhindern, dass Talente ihr volles Potenzial entfalten können. Hier setzt die Künstliche Intelligenz (KI) an, um Bildung zugänglicher und effektiver zu gestalten.

Foto: Presse

Generative KI ermöglicht personalisierte Lernpfade, die auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Lernenden abgestimmt sind. Durch adaptive Lernsysteme können Schwächen identifiziert und gezielte Unterstützung geboten werden, was zu einer gerechteren Verteilung von Bildungsressourcen führt.

Future Skills, also die Fähigkeiten, die in der zukünftigen Arbeitswelt gefragt sein werden, spielen eine zentrale Rolle in diesem Prozess. KI kann dabei helfen, diese Fähigkeiten zu vermitteln, indem sie praxisnahe und interaktive Lernumgebungen schafft. Beispielsweise können durch simulationsbasierte Trainings realitätsnahe Szenarien nachgebildet werden, in denen Lernende ihre Fähigkeiten in einem sicheren Umfeld erproben und verbessern können.

In der Arbeitswelt müssen Unternehmen neue Wege finden, um Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Hierbei spielen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, kontinuierliche Weiterbildungen und eine positive Unternehmenskultur eine entscheidende Rolle. KI kann Unternehmen unterstützen, indem sie die Bedürfnisse und Präferenzen der Mitarbeitenden analysiert und darauf

basierend maßgeschneiderte Angebote entwickelt. Flexibles Arbeiten und individuelle Weiterbildungspläne können so effizient umgesetzt werden.

Digitalisierung und Innovation sind weitere Schlüsselfaktoren. Unternehmen, die sich frühzeitig mit den Möglichkeiten der KI auseinandersetzen und diese integrieren, haben einen klaren Vorteil. KI-gesteuerte Analysen können beispielsweise dabei helfen, die besten Talente für offene Positionen zu identifizieren und diese gezielt anzusprechen. Darüber hinaus ermöglicht KI eine kontinuierliche Überwachung und Anpassung von Weiterbildungsmaßnahmen, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende stets über die neuesten Fähigkeiten verfügen.

Durch den Einsatz von KI können Unternehmen nicht nur ihre Effizienz steigern, sondern auch eine inklusivere und gerechtere Arbeitsumgebung schaffen. Dies führt zu einer höheren Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, was letztlich den langfristigen Erfolg des Unternehmens sichert. Die Kombination aus einer starken Bildungsgrundlage und einer innovativen Unternehmenskultur bildet somit die Basis für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung im digitalen Zeitalter.



Daniel Jung,
KI-Experte und Bildungsinnovator

“
Durch den Einsatz von KI können Unternehmen nicht nur ihre Effizienz steigern, sondern auch eine inklusivere und gerechtere Arbeitsumgebung schaffen. Dies führt zu einer höheren Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden, was letztlich den langfristigen Erfolg des Unternehmens sichert.

INHALT

ZUKUNFT DER BILDUNG

02



HR NEU GEDACHT

10



LEADERSHIP

22



FINANZEN

25



Next Generation Education



Potenziale entfalten, Bildungsziele erreichen und Persönlichkeit entwickeln: Bildung ist der Schlüssel zu so vielem.

Wenn sich die Anforderungen der Arbeitswelt und die gesellschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen verändern, muss sich auch die Art der Bildung verändern. Wie sehen zeitgemäße und sinnvolle Bildungs- und Weiterbildungsmodelle aus? Über welche Kanäle wird gelernt und welche Rolle spielen dabei institutionelle Einrichtungen? In einer Welt, in der jeder Wissensbestand auf Knopfdruck verfügbar ist, geht es nicht mehr um die reine Wissensvermittlung, nicht mehr nur um Inhalte und darum, Wissen in die Köpfe zu bekommen. Sondern zunehmend um den Umgang mit Wissen, die Bewertung und Einordnung von Informationen. Und um die Art, wie wir lernen. In diesem Zusammenhang sind Bildungseinrichtungen gefordert, sich zu transformieren: sowohl bei den Inhalten als auch bei der Art der Wissensvermittlung.

Mit der größten internen Vielfalt an Disziplinen und Formaten im privaten Hochschulbereich verfügt die Hochschule Fresenius über die besten Voraussetzun-

“

Bildung zahlt immer auf eine Version von sich selbst in der Zukunft ein, die aber inhaltlich für die Arbeitgebenden der Zukunft auch relevant sein muss.

gen, interdisziplinäres und übergreifendes Denken abzubilden, das die Bedürfnisse von Lernenden, Arbeitgebenden und Gesellschaft trifft. Im Gespräch mit Prof. Dr. Stephanie Heinecke, Vizepräsidentin für Campusstudium und Qualitätsentwicklung der Hochschule Fresenius.

Frau Prof. Dr. Heinecke, welchen Stellenwert hat Bildung heute und in Zukunft?

Wir erleben eine Dynamisierung der Welt mit sehr vielen Spannungsfeldern, die sowohl Schulabgänger als auch Berufserfahrene aushalten müssen. Hier kommt Bildung ins Spiel. Als ganzheitliche Bildung, die deutlich über Wissensvermittlung hinausgeht: Wir helfen nicht nur, formale Abschlüsse zu erreichen, sondern Potenziale zu entfalten und Persönlichkeiten zu entwickeln. Unsere Grundannahme ist: Menschen haben eine Vorstellung davon, wer sie sein wollen – und wenn junge Schulabgänger etwa diese Vorstellung noch nicht haben, wollen wir ihnen Angebote machen, genau das herauszufinden. Bildung zahlt immer auf eine Version von sich selbst in der Zukunft ein, die aber inhaltlich für die Arbeitgebenden der Zukunft auch relevant sein muss. Wir stehen im engen Dialog mit der Wirtschaft, für die – genau wie für uns als Bildungsreinrichtung – die stete dynamische Transformation wichtig ist. Wir müssen immer wieder hinterfragen, wie sich die Bedürfnisse unserer Stakeholder wandeln, sei es auf inhaltlicher Ebene, bei Lernkonzepten, Zusatzangeboten oder internationalen Erfahrungen, etwa mit der Arizona State University, mit der wir eine exklusive Partnerschaft haben. Am Arbeitsmarkt sind Menschen gefragt, die aufgeschlossen sind, die sich einbringen wollen, die einordnen und reflektieren kön-

nen – und die keine Angst vor der Zukunft haben, sondern Digitales mit Menschlichem vereinen.

Da sind wir bei den Future Skills.

Ja, denn bei all den uns umgebenden Unwägbarkeiten ist der Mensch der am meisten unterschätzte Faktor. Wir bieten Bildung für die nächste Generation an und damit meinen wir Lernende jeder Art, also neben Schulabgängern auch berufs- oder besser „lebensbegleitende“ Formate. Ebenso fördern wir Menschen, die bereits eine gewisse Führungsebene erreicht haben, in ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Der Bedarf an individuell zugeschnittenen Bildungsangeboten steigt – auch als rein digitale oder hybride Module.

Das Kerngeschäft der Hochschule Fresenius aber ist die Präsenzlehre?

Wir kommen klassisch aus der Vollpräsenz, haben aber die komplette Bandbreite an Angeboten, damit Lernen auch tatsächlich ins Leben passt: Also von der Vollpräsenz bis zum selbst gesteuerten Fernstudium. Zusätzlich gibt es verschiedene hybride Formen, bei der ein Teil der Lehre live-synchron online stattfindet und ein Teil am Campus für die angewandte Lehre, etwa Workshops, die in Präsenz einen anderen Mehrwert haben. Das alles natürlich auch abends und am Wochenende für Berufstätige.

Wie praxisorientiert ist die Lehre bei Fresenius?

Als angewandte Hochschule verbinden wir das Beste aus allen Welten: die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Inhalten und die Anwendung in einem praktischen, berufsnahen Kontext. Wir fördern dies



Foto: Thomas Wieland

Prof. Dr. Stephanie Heinecke,
Vizepräsidentin für Campusstudium
und Qualitätsentwicklung der
Hochschule Fresenius

“

Als angewandte Hochschule verbinden wir das Beste aus allen Welten: die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Inhalten und die Anwendung in einem praktischen, berufsnahen Kontext.

durch Praxisprojekte, die in direkter Kooperation mit Unternehmen erarbeitet werden. Auch wenn wir Studiengänge entwickeln, sind Vertreter aus der Praxis einbezogen und prüfen, ob die Inhalte den aktuellen Anforderungen einer Branche entsprechen.

Was treibt Sie persönlich an?

Bildung für die nächste Generation ist für mich der schönste Purpose, den man sich vorstellen kann. Die Lernenden sind der Grund, warum wir das hier alles machen. Denn sie gestalten die Arbeitswelt von heute und der Zukunft.

Die **Carl Remigius Fresenius Education Group** ist einer der größten privaten und unabhängigen Bildungsgruppen in Deutschland, ihre größte Hochschule mit rund 15.000 Studierenden ist die **Hochschule Fresenius** mit den Fachbereichen Wirtschaft & Medien, Gesundheit & Soziales, Chemie & Biologie, Design und Onlineplus. Zur Bildungsgruppe gehören 18 Bildungsmarken, die an mehr als 60 Standorten mit Voll- und Teilzeitstudiengängen (Bachelor und Master), Zertifizierungen sowie Aus- und Weiterbildungen lebenslanges Lernen ermöglichen.
Info: www.crf-education.com | www.hs-fresenius.de

Digital denken, menschlich handeln.

EINBLICK

Das Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschine ermöglicht vielfältige Chancen. Offenheit und Neugier aber sind die Voraussetzung.

Text: Julia Butz
Foto: fauxels/pexels, Presse

Die fortschreitende Technologisierung verändert unsere Arbeitswelt. Automatisierung, Vernetzung und maschinelles Lernen sind bereits stark wahrnehmbare Veränderungen. Veränderungen, die vielfach mit Befürchtungen vor Arbeitsplatzverlust einhergehen. Dabei geht es in keiner Weise um einen Wettbewerb „Mensch vs. Maschine“, erklärt Isabell Fries. Die Expertin für Zukunftsfragen ist auf die Themen Future Work, Kommunikation und

“

Art und Form der Bildung müssen sich verändern, Lehrpläne aktualisiert werden, um reflektierte und resiliente Persönlichkeiten herauszubilden zu können.

finanzielle Bildung spezialisiert und hat an der Universität Cambridge u. a. zum Thema Mensch-Maschine-Interaktion geforscht. „Zwar verändert die Technologie die Anforderungen an unsere Kompetenzen. Aber Angst ist immer ein schlechter Begleiter“, erklärt Isabell Fries: „Die drei ‚A’s‘ sind an dieser Stelle besonders wichtig: Angst nehmen, ausprobieren, selbst aktiv werden. Und die Offenheit

und Neugierde sich auf neue Situationen einzulassen. Nur so können Mensch und Maschine im kollegialen Miteinander gemeinsam ein besseres Ergebnis erzielen.“ Dazu müsse man sich zunächst fragen, an welcher Stelle Künstliche Intelligenz helfen kann und wo es Sinn macht, Dinge outzusourcen und nicht zuletzt: was einzigartig menschliche Fähigkeiten sind, die uns von einer Maschine unterscheiden.

Nach Isabell Fries bezeichnen die Antworten darauf, genau den Kern dessen, welche Future Skills benötigt werden: „Um den Herausforderungen einer noch unbekannt Zukunft begegnen zu können, braucht es die Stärkung von Menschen in ihrem vollen Potenzial – und ihrer menschlichen Skills, wie Empathie, Emotionale Intelligenz, soziale Kompetenz, Intuition.“ Künstliche Intelligenz sei zwar in der Lage auf Basis vorhandener Daten zu lernen und aus diesem Learning eine Aufgabe zu erledigen, doch „der Mensch gibt den Takt vor“, betont Isabell Fries. „Technologische Möglichkeiten müssen genutzt, aber auch kritisch hinterfragt werden. Auch wird es immer die menschliche Einschätzung und Urteilsfähigkeit erfordern, insbesondere bei ethischen und komplexen Werturteilen. Und es braucht menschliche Kreativität für innovatives Denken oder um sich Unvorhergesehenem flexibel anpassen zu können.“ Echte Smart Skills eben, getreu Isabell Fries' Motto „digital denken, aber menschlich handeln“.

Dazu gehören auch Teamwork und Kollaboration, bestenfalls so divers wie möglich, über Geschlechter, Altersstufen und Aufgabenfelder hinweg. „Ego hat keine Zukunftsfähigkeit“, sagt Isabell Fries und ergänzt: „Im deutschen Schulsystem ist leider oft kaum Teamarbeit gefragt, die Leistung des Einzelnen steht im Fokus. Dabei ist Teamfähigkeit essenziell für den späteren Arbeitsalltag.“ Einer Modernisierung des Bildungssystems, auch in Hinblick auf mehr technologische und



Isabell Fries,
CDO Direktion Jürgen Fries,
Mentorin & Speakerin

“

Um den Herausforderungen einer noch unbekannt Zukunft begegnen zu können, braucht es die Stärkung von Menschen in ihrem vollen Potenzial.

digitale Bildungsangebote sowie inklusiven Lernen komme als Voraussetzung einer Befähigung mit Zukunftskompetenzen, eine enorme Bedeutung zu: „Das Bildungssystem braucht dringend ein Zukunftsupdate. Art und Form der Bildung müssen sich verändern, Lehrpläne aktualisiert werden, um reflektierte und resiliente Persönlichkeiten herauszubilden zu können. Wenn wir lernen stärkenbasiert zu denken, zu arbeiten und zu handeln, können wir die Zukunft gestalten“, schließt Isabell Fries.

Über Isabell Fries

Isabell Fries ist Nachfolgerin in 2. Generation des Familienunternehmens Direktion Jürgen Fries, Mentorin bei STARTUPTEENS sowie Mitinitiatorin von „Young AI Leaders“. Als Beraterin, TEDx- und Keynote-Speakerin inspiriert die „Mutmacherin des Mittelstands“ bei Tech- und Innovationsevents.



Teamfähigkeit ist essenziell für den späteren Arbeitsalltag.

Pearson – Partner Content

Bei der Bildungsreise unterstützen

Lernen ist nicht mehr nur eine Lebensphase, sondern eine lebenslange Reise.

Die Anforderungen und Rollen in der Arbeitswelt ändern sich rasant. Neue Technologien, digitale Arbeitsprozesse und der sinnvolle Einsatz Künstlicher Intelligenz erfordern gezielte sowie kontinuierliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, die bestenfalls flexibel in den Alltag des Lernenden integrierbar und personalisierbar sind. Weiterbildung als lebenslange Lernkultur, die direkt auf den Menschen und seine persönliche Weiterentwicklung einzahlt. „Lernen ist nicht nur das, was wir tun, es ist das, was wir sind“, lautet das Motto des weltweit führenden Lernunternehmens Pearson, das die Bildungsreise im Bereich der digitalen

Wissensvermittlung, Qualifikation, Zertifizierung und Online-Bildung in verschiedensten Fachbereichen unterstützt. Immer mit dem klaren Ziel: Lebendige und bereichernde Lernerfahrungen zu schaffen, die auf echte Wirkung ausgelegt sind: Als Re- oder Upskilling für die Jobs von morgen, um den Universitätsabschluss zu erreichen oder eine neue Sprache zu lernen.

Maßgeschneidert auf die Power Skills des Arbeitsmarktes von morgen, bündeln die qualitativ hochwertig kuratierten Lehrbücher, E-Books oder E-Learnings das Know-how erfahrener nationaler und internationaler Experten und bieten die optimale Grundlage für das Selbststudium sowie wertvolle Unterstützung für Dozierende. „Über die Pearson Plattform kann

adaptives Lernen direkt in der Vorlesung dozentengesteuert eingesetzt werden“, erklärt Stephan Kahmann, Business Director HE DACH. Die didaktische Qualität ist Pearson dabei mindestens genau wichtig, wie die Inhalte. „Dass sich die Dinge, die vermittelt werden, verändern müssen, ist klar. Aber genauso wichtig ist: wie werden sie vermittelt. Wir unterstützen eine moderne Didaktik, die die Qualifikation für Future Skills ermöglicht“, betont Stephan Kahmann, „immer mit dem Fokus, komplexe Sachverhalte und Anforderungen bestmöglich zu vermitteln und diejenigen, die es vermitteln, bestmöglich zu unterstützen. Damit Lernende in die Lage versetzt werden, sich qualifizieren zu können und den Träumen, die sie in dieser neuen Welt haben, nachzujagen.“



Stephan Kahmann,
Business Director Higher Education DACH

“

Dass sich die Dinge, die vermittelt werden, verändern müssen, ist klar. Aber genauso wichtig ist: wie werden sie vermittelt.

Future Skills: Die Superkräfte von Morgen

ZUKUNFTSKOMPETENZEN

Für alle Arten von beruflichen Tätigkeiten werden einige Fähigkeiten und Fertigkeiten zu Schlüsselqualifikationen in der Arbeitswelt 4.0 – etwa der routinierte Umgang mit elektronischen Daten, Grundkenntnisse in Fragen des Datenschutzes, die Kollaboration mit anderen, ein beständiges Lernen und weitgehend selbstständiges Arbeiten.

Text: Nadine Wagner
Foto: Avery Evans/unsplash

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Zu den wichtigsten Treibern gehören dabei zweifellos die Fortschritte im Bereich der Künstlichen Intelligenz. Die bereits spürbaren Veränderungen sind in erster Linie auf Automatisierung und Vernetzung zurückzuführen. Mit dem vermehrten Einsatz von KI und der fortschreitenden Digitalisierung benötigen Mitarbeitende aber ein verändertes Set an digitalen und nicht-digitalen Schlüsselqualifikationen.

Eine der wichtigsten Kompetenzen, welche die meisten Mitarbeitenden Umfrageergebnissen* zufolge in Zukunft benötigen, ist die Fähigkeit zur Kollaboration, die zunehmend durch digitale Technologien unterstützt und geprägt sein wird. Neben der digitalen Kompetenz sind diverse weitere Zukunftskompetenzen, sogenannte

“

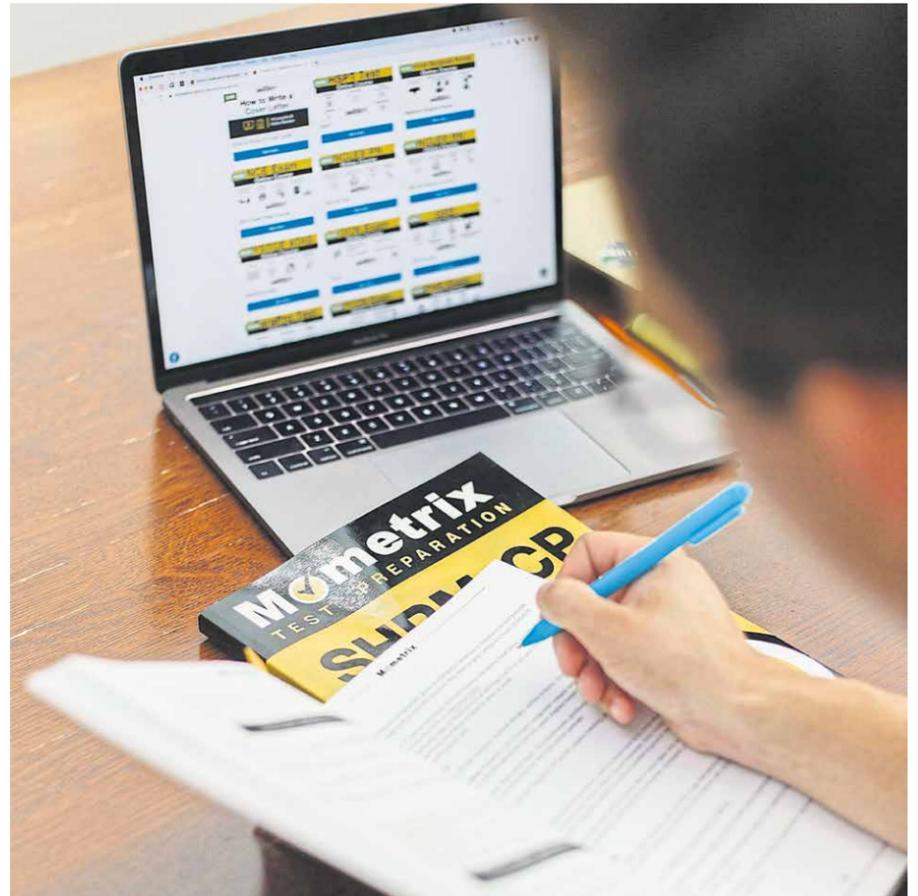
Mit dem vermehrten Einsatz von KI und der fortschreitenden Digitalisierung benötigen Mitarbeitende aber ein verändertes Set an digitalen und nicht-digitalen Schlüsselqualifikationen.

“

Wer sich kontinuierlich weiterbildet und flexibel auf Veränderungen reagiert, wird in der Arbeitswelt 4.0 erfolgreich bestehen.

Future Skills, entscheidend, um auf Veränderungen in der Arbeitswelt rasch eingehen zu können. Diese umfassen sowohl den Umgang mit neuen Technologien – bekannt unter der Bezeichnung ‚Digitale Grundfähigkeiten‘ – als auch wichtige Soft Skills, die insofern von großer Bedeutung sind, da sie nicht durch Künstliche Intelligenz ersetzt werden können. Laut einer gemeinsamen Studie des Stifterverbands und McKinsey gehören zu den Top Sieben aller Future Skills jene der Lernfähigkeit, Flexibilität, Agilität, Kreativität, ein zielgerichtetes Change Management, emotionale Intelligenz sowie kritisches Denken.

Bei vielen dieser nicht-digitalen Schlüsselkompetenzen sind es vor allem der innere Antrieb, Neugier und Spaß, die den Unterschied machen. Einige dieser Skills können deshalb beispielsweise gut während eines Gap Years, Sabbaticals oder allgemein bei einem Auslandsaufenthalt erlernt werden, denn hier erwirbt man vor allem



Viele Technologien bieten neue Möglichkeiten der Weiterbildung, etwa durch online-basierte Lerngruppen, E-Learning oder die Integration von Robotern, unter deren Anleitung neue Fähigkeiten und Techniken erworben werden können.

interkulturelle Kompetenz, verbessert die Selbstorganisation und die Fähigkeit, über den Tellerrand hinaus blicken zu können. Solche Erfahrungen tragen nicht nur zur persönlichen Weiterentwicklung bei, sondern auch zur beruflichen Reife, da sie den Horizont erweitern und eine globale Denkweise fördern.

Die Arbeitswelt der Zukunft erfordert von Mitarbeitenden also ein breites Spektrum an Fähigkeiten. Der digitale Wandel bietet dabei sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Wer sich kontinuierlich weiterbildet und flexibel auf Veränderungen reagiert, wird in der Arbeitswelt 4.0 erfolg-

reich bestehen. In diesem Zusammenhang spielt auch die Fähigkeit zur Resilienz eine immer wichtigere Rolle, da der Umgang mit Unsicherheiten und Veränderungen zunehmend zum Berufsalltag gehört. Zudem ist die Fähigkeit, eigenständig Probleme zu lösen und kreativ zu denken, unerlässlich, um in einem dynamischen und oft unvorhersehbaren Arbeitsumfeld erfolgreich zu sein. So gestaltet sich die Zukunft der Arbeit als ein fortlaufender Lernprozess, bei dem Anpassungsfähigkeit und kontinuierliche Weiterbildung die Schlüssel zum Erfolg sind.

*Stifterverband & McKinsey, Future Skills, 2019

Experiment e. V. – Partner Content

Bildungsgerechtigkeit durch interkulturellen Austausch: Eine Brücke zu Chancengleichheit

Bildungsgerechtigkeit zählt zu den drängendsten Herausforderungen unserer Gesellschaft. Die Forderung ist klar: Unabhängig von Herkunft, sozialem Status oder finanziellen Möglichkeiten sollen alle Menschen gleiche Chancen auf Bildung und persönliche Entwicklung erhalten. Ein vielversprechender Ansatz, um dieses Ziel zu erreichen, ist der interkulturelle Austausch. Dieser bietet während und nach der Schulzeit wertvolles Wachstumspotenzial und fördert langfristig die Chancengleichheit.

Interkultureller Austausch erweitert den Horizont junger Menschen, indem er sie in direkten Kontakt mit anderen Kulturen bringt und dadurch Toleranz

und Verständnis fördert. Jugendliche, die an Austauschprogrammen teilnehmen, kehren oft mit einem neuen Selbstverständnis zurück. Sie lernen, die Welt aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und übernehmen Verantwortung für sich und ihre Umgebung. Diese Erfahrungen sind nicht nur für die persönliche Entwicklung von unschätzbarem Wert, sondern verbessern auch ihre beruflichen Chancen in einer globalisierten Welt.

Die Möglichkeiten des interkulturellen Austauschs sind vielfältig: Schüleraustausch, Freiwilligendienst oder die Aufnahme als Gastfamilie – all dies bietet die Chance, neue Kulturen kennenzulernen. Verschiedene gemeinnützige Organisationen bieten entsprechende Programme an.

Eine davon ist Experiment e. V., Deutschlands älteste gemeinnützige Austauschorganisation, die sich dank des gelebten Leitbilds „Austausch für alle“ für ein offenes und friedvolles Miteinander einsetzt.

Mit dem vierten Sustainable Development Goal („Quality Education“) als oberstes Ziel ihrer Arbeit setzt sie sich für hochwertige Bildung und lebenslanges interkulturelles Lernen ein. Jeder junge Mensch soll die Chance bekommen, von den vielfältigen Erfahrungen des Austauschs zu profitieren und zu einem weltoffenen Mitglied unserer globalen Gemeinschaft zu werden. Um das, unabhängig vom finanziellen Hintergrund zu ermöglichen, bietet der Verein eine Vielzahl von Stipendienoptionen an.



Die Förderung von interkulturellem Austausch trägt maßgeblich zur Bildungsgerechtigkeit bei. Indem junge Menschen aus verschiedenen Kulturen die Möglichkeit bekommen, von- und miteinander zu lernen, wird die Grundlage für eine gerechtere und tolerantere Gesellschaft geschaffen.

Talent Attraction im Fokus

TALENTAKQUISE

Durch die Vereinfachung von Bewerbungsprozessen und Gamification bei der Berufswahl unterstützen und für Future Skills begeistern.

Text: Julia Butz
Foto: Castorystock/pexels

Die Situation am Ausbildungsmarkt in Deutschland ist noch immer sehr angespannt. Nicht nur gehen immer weniger Bewerbungen ein. Die schwierige Lage wird noch dadurch verstärkt, dass nicht wenige Jugendliche gar nicht erst zum vereinbarten Ausbildungs- oder Eintrittstermin erscheinen – trotz unterschriebener Verträge. Laut aktueller Studie* brechen 15 Prozent der Bewerbenden nach einer Zusage den Kontakt zum Unternehmen ab; 60 Prozent der befragten Ausbildungsverantwortlichen haben bereits ein Bewerber-Ghosting erlebt. Ein Umstand der nicht zwingend als böse Absicht von jungen Berufsstärtern gewertet werden muss, sondern vielmehr als Folge allgemeiner Desorientierung und Unsicherheit sowie der großen Wahlmöglichkeiten: Über die Hälfte der Bewerbenden kann sich nach den Ergebnissen der Studie den Ausbildungsplatz aus vielen verschiedenen Angeboten aussuchen.

“

Die eigentliche Bewerbung sollte ebenso bequem, unkompliziert – und auch mobil – möglich sein.

Was bedeutet unter diesen Voraussetzungen erfolgreiches Ausbildungsmarketing? Wie müssen die Recruitingwege angepasst werden, um die Generation Z zu begeistern? Optimierungsbedarf besteht sowohl bei der gezielten inhaltlichen Ansprache als auch den eigentlichen Prozessen. Inno-

vative Methoden setzen dabei auf mobiles und digitales Recrutainment, bei der der Recruitingprozess mit Entertainment-Elementen kombiniert wird. Abseits klassischer Karriere- oder Unternehmenswebsites können dabei potenzielle Bewerber auf einer eigens eingerichteten Plattform des Betriebes eine digitale Tour zum möglichen nächsten Arbeitsplatz machen, in Kurzvideos einen realitätsnahen Einblick in den Arbeitsalltag bekommen oder in animierten Onlinespielen erstes Know-how unter Beweis stellen. Spielerische Wissenstests, angereichert um Rankings und zu erspielende Benefits steigern zudem den Bindungsprozess zum potenziellen Arbeitgebenden. Um einen Eignungstest handelt es sich bei allen spielerischen Elementen nicht, im Gegenteil: Der Erlebnischarakter erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass es zwischen den Talenten und einem Betrieb funkt und sich die Anzahl der Bewerber erhöht. Ziel ist es, über das Recrutainmentangebot eines Unternehmens eine positive Erfahrung zu ermöglichen und die dortige Unternehmenskultur zu erspüren. Gleichzeitig kann das zielgruppengerechte Bewerbererlebnis als interaktive Art der Berufsorientierung dienen.

Bei der Gestaltung der interaktiven Spielwelt sind der Kreativität kaum Grenzen gesetzt, allen aber ist gemein, dass sie durchdacht auf die Zielgruppe hin konzipiert und auf die Themen des jeweiligen Berufsfeldes abgestimmt sind. Als eine Art virtuelles Mini-Praktikum, das im Gegensatz zur Einbahnstraße Bewerbung, auch das gegenseitige Kennenlernen forciert. Die eigentliche Bewerbung sollte ebenso



Der Erlebnischarakter erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass es zwischen den Talenten und einem Betrieb funkt und sich die Anzahl der Bewerber erhöht.

bequem, unkompliziert – und auch mobil – möglich sein. Bestenfalls indem mit ein paar Klicks über eine App oder die mobil optimierte Website die Kontaktaufnahme ermöglicht wird. Zu einem direkten Ansprechpartner und Ausbildungsverantwortlichen, der potenzielle Interessierte auch bei Fragen einfach abholt und persönlich betreut.

“

Der Erlebnischarakter erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass es zwischen den Talenten und einem Betrieb funkt und sich die Anzahl der Bewerber erhöht.

Vereinfacht gesagt, nutzt man digitale Prozesse jeder Form, um potenzielle Bewerber, aktiv Jobsuchende und Arbeitgebende zusammenzubringen und Recruiting so einfach wie möglich machen.

*2024 Studie Azubi-Recruiting-Trends 2024 der U-Form Testsysteme an der knapp 5.000 Auszubildende bzw. angehende Azubis sowie 1.752 Ausbildungsverantwortliche teilnahmen.

Fakten

Vor allem bei kaufmännischen Berufen und im technischen Bereich ist die Anzahl der Azubi-Bewerbungen in den letzten fünf Jahren deutlich zurückgegangen. Für über die Hälfte der Befragten würde eine unkomplizierte Möglichkeit der Bewerbung deren Wahrscheinlichkeit „auf jeden Fall“ erhöhen.

ANZEIGE - ADVERTORIAL

Flexibel, digital, transformativ: Lernarchitekturen in einer vernetzten Welt

Die zunehmende Vernetzung unserer Lebens-, Lern- und Arbeitswelten bringt tiefgreifende Veränderungen mit sich, welche Bildungseinrichtungen mit neuen Anforderungen konfrontieren.

Wir als Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) wissen um diese Anforderungen und arbeiten daran, unsere Lernformate und Lernarchitekturen entsprechend weiterzuentwickeln.

Moderne Lernarchitekturen zeichnen sich durch Flexibilität und Individualisierbarkeit aus. Sie fördern mit physischen und digitalen Komponenten subjektive Anpassungsmöglichkeiten, Kollaboration und den Einbezug von Kontexten aus Lebens- und Arbeitswelt.

Sei es durch Multifunktionalität der Einrichtung eines Schulungsraumes oder durch die Schnittstellenfähigkeit einer digitalen Lernumgebung – moderne Lernarchitekturen bauen Brücken zwischen physischen und digitalen Lernorten.

Ihre Nutzungsflexibilität fördert den Erwerb von Zukunftskompetenzen, wie kritischem Denken, Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit und einen interkulturellen Umgang.

Der zukunftsorientierte Lernraum entwickelt sich damit vom Closed Shop zum integrierenden Entwicklungsort für neue Ergebnisse und individuelle Erkenntnisse und verbindet Lebens- und Arbeitswelt gleichermaßen.



Es ist an den Bildungseinrichtungen, Lernarchitekturen bereitzustellen, die dieses Potenzial von Veränderlichkeit und Integration in sich tragen. Kreativität wird gefragt sein, wenn es um nicht weniger geht, als den Paradigmenwechsel vom statischen Lernpfad zur integrierenden Lernwelt zu

meistern – die DAA nimmt diese Herausforderung gerne an.

Dr. Tina Classen,
Geschäftsführerin der DAA



DAA · Deutsche Angestellten-Akademie
☎ 0800 1144123
✉ info@daa.de
www.daa.de

Technik spielerisch erlebbar machen



Berufsorientierung, Talentgewinnung und -bindung durch digitale und erlebbare Formate: Für technische Berufsbilder besonders wichtig.

Viele Schüler:innen haben keine konkreten Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft. Das breite Angebot an Entwicklungsmöglichkeiten wirkt überwältigend. Die Pandemie hat Chancen für praktische Erfahrungen eingeschränkt, zudem erschwert die digitalisierte Arbeitswelt echte Einblicke in den Berufsalltag während Praktika. Auch Lehrende und Eltern finden es zunehmend herausfordernd, realitätsnahe Hilfestellung bei der Berufswahl zu geben. Besonders in MINT-Berufen gibt es viele unbesetzte Stellen, und etwa ein Viertel aller Ausbildungsverträge in Deutschland wird noch vor Beginn aufgelöst*.

Schüler:innen brauchen innovativere Möglichkeiten der beruflichen Orientierung, die sie in ihrer eigenen Lebenswelt auf Augenhöhe abholen und die auf technische Berufsfelder und Zukunftskompetenzen neugierig machen – idealerweise auf unterhaltsame Weise. Ein interaktiver Use Case ist das neue Minigame ‚Rollercoaster‘, bei dem User über die dahintersteckende Sicherheitstechnologie aufgeklärt werden,



KI verstehen wir als wertvolle Unterstützung, auch um mehr Zeit für tiefgreifende Beratung und Lernprozessbegleitung zu haben.



Technik erlebbar zu machen erfordert innovative Konzepte. Bei der Entwicklung von SIEYA war es uns wichtig, die Bedürfnisse der Zielgruppe zu identifizieren und entsprechende Lösungen zu entwickeln.

am Achterbahn-Waggon die Gleich- oder Wechselstrom-Messung vornehmen und die Programmierung von Sensoren kennenlernen, um eine sichere und aufregende Fahrt voller Adrenalin zu gewährleisten. Diese spielerische Recruitament-Anwendung ist eines von mehreren Tools in der immersiven Erlebniswelt von SIEYA (SIemens Your Adventure), mit der die Siemens Professional Education (SPE), der Anbieter für Aus- und Weiterbildung des Technologiekonzerns Siemens, gezielt die Verbesserung der Nachwuchsgewinnung und -bindung fördert.

Was für die ältere Generation wie eine nette Spielerei klingen mag, ist eine durchdachte Plattform, die von den Expert:innen des Talent Relationship Managements der SPE mit Unterstützung der internen IT- und Technology-Abteilung auf Basis von Zielgruppenanalysen als Webapp-Lösung konzipiert wurde. SIEYA setzt dort an, wo es die Zielgruppe greifen kann: In Spielen und den Erfolgsgeschichten „Alles mit Zukunft“ werden Themen wie Data Analytics, KI, digitaler Zwilling, IoT oder Nachhaltig-

keit mit Alltagssituationen verständlich und spannend in direkten Bezug gesetzt. In den Minigames können potenzielle Bewerber:innen in die faszinierende Welt der Wissenschaft und Technologien eintauchen, via 3D-Touren die 18 Ausbildungszentren bundesweit erkunden oder über weitere interaktive Elemente wie Quizze, Learning Nugget zum Thema Gesundheit oder Mathe-Tipps ihre Reise in die berufliche Zukunft starten.

„Technik erlebbar zu machen erfordert innovative Konzepte. Bei der Entwicklung von SIEYA war es uns wichtig, die Bedürfnisse der Zielgruppe zu identifizieren und entsprechende Lösungen zu entwickeln. Das Ergebnis: Eine Plattform voller Wissen, Technik, Community und Games als echte Hilfe bei der Berufsorientierung und Talentbindung“, sagt Stefan Zeidler, Initiator und Projektleiter von SIEYA.

Nach erfolgreichem Recruitingprozess erhalten künftige Siemens-Lernende Zugang zum geschlossenen Bereich von SIEYA, wo sie tiefer in die Adventure-Welt eintauchen und Punkte für Content und kleine Geschenke sammeln können.



Doppelspitze: Stefan Zeidler und Katharina Baltzer leiten gemeinsam das Team Talent Relationship Management der Siemens Ausbildung in Deutschland.

Der Community-Gedanke und eine optimale Begleitung bis zum Ausbildungsstart stehen im Fokus. SIEYA ist somit auch ein einzigartiges Preboarding-Tool. „Zwischen der Unterschrift des Vertrags und dem Ausbildungsbeginn liegen in der Regel mehrere Monate. Das Risiko des Absprungs ist dann sehr hoch und die Talentbindung gerade in dieser Zeit wichtig“, ergänzt Katharina Baltzer. Mit Push-Nachrichten, persönlichen Checklisten, nützlichen Links und dem Recruiter:innen als Ansprechpartner:innen soll so, ergänzt zu Präsenzformaten, eine beeindruckende Candidate Experience geschaffen werden.

SPE bewirbt SIEYA auf sozialen Netzwerken, der eigenen Ausbildungswebsite und setzt die App auf Messen (etc.) ein. Beim Softlaunch im Frühsommer verzeichnete SIEYA bereits eine überdurchschnittlich hohe Verweildauer und Anzahl an wiederkehrenden User:innen. Für die beständige Weiterentwicklung sind weitere technologiebasierte Games sowie die Initiierung eines KI-Karrierecoaches geplant. „Im Bereich Talent Relationship Management bietet SIEYA eine hervorragende Experimentierplattform für neue KI-basierte Technologien & Tools mit echtem Impact. Der KI-Karrierecoach wird z. B. 24/7 eine fundierte und exklusive Berufsberatung ermöglichen. KI verstehen wir als wertvolle Unterstützung, auch um mehr Zeit für tiefgreifende Beratung und Lernprozessbegleitung zu haben. Mitarbeitende und Lernende stehen dabei immer im Mittelpunkt“, schließt Stefan Zeidler.

*Berufsbildungsbericht 2023



Siemens Professional Education (SPE) bildet weltweit in dualen Ausbildungs- und Studiengängen mit Fokus auf Technik und IT aus sowie via Re- und Upskilling in der eigenen SiTecSkills Academy weiter. Neben der Web-App SIEYA werden die relevanten Siemens Technologien im Rahmen der Kampagne „Alles mit Zukunft“ auf Augenhöhe erklärt. www.ausbildung.siemens.com

Lebenslanges Lernen kurbelt die Karriere an

PERSPEKTIVWECHSEL

In jungen Jahren zur Schule und dann für immer in einem Job arbeiten? Das war einmal. Heutzutage werden Umschulung, Fort- und Weiterbildungen immer wichtiger.

Text: Silja Ahlemeyer
Foto: Sarah Noltner/unsplash

Die Wissenschaftlerin Marie Curie (1867–1934) ist ein herausragendes Beispiel für lebenslanges Lernen. Nach ihrem Abitur begann die gebürtige Warschauerin ein Studium an der Pariser Universität Sorbonne. Obwohl sie damals über geringere naturwissenschaftliche Vorkenntnisse als ihre französischen Kommilitonen verfügte und mit der fremden Sprache zu kämpfen hatte, erwarb sie später zwei Dokortitel und erhielt 1903 für die Entdeckung der Radioaktivität sogar den Nobelpreis in Physik. Doch sie ruhte sich nicht auf ihrem Erfolg aus: Die wissbegierige Frau lernte und forschte immer weiter und bekam acht Jahre später auch noch einen zweiten Nobelpreis –

“

Wer sich also bereits in einem praktischen Alltag eines anerkannten Berufsbildes bewiesen hat, kann auch durch Weiterbildung, Umschulung und/oder weitere Praktika sein Wissen vergrößern.

dieses Mal in Chemie, für die Entdeckung der Elemente Radium und Polonium und die Isolierung des Radiums. Natürlich müssen solche außergewöhnlichen Leistungen nicht von jedem Menschen erbracht werden. Jedoch zeigen sie deutlich, was man schaffen kann, wenn man sich nicht nur mit dem bisher Gelernten begnügt. Das lässt sich auch auf das Berufsleben von heute übertragen – und ist in der modernen Wirtschaft wichtiger denn je.

Neue Lösungen notwendig

Die heutige Arbeitswelt steht vor großen Herausforderungen, gerade was die dringend benötigten Fachkräfte betrifft. Bei den Berufsanfängern zeigt sich derzeit ein deutlicher Trend: Während die Zahl der Hochschulabsolventen steigt, bleibt die Anzahl der Auszubildenden hinter den Bedarfen des Arbeitsmarktes zurück. Gebraucht werden jedoch Mitarbeitende, die sowohl über eine gute theoretische Ausbildung als auch über ausgewiesene praktische Fähigkeiten verfügen. Das macht neue Lösungen und alternative Bildungswege erforderlich. Auch die Neugierde und Fortbildungsbereitschaft des Einzelnen ist jetzt gefragt.



Berufsrelevant Lernen kann man auch ohne Hochschulstudium.

Traditionelle akademische Wege wie Universitätsabschlüsse bieten ein umfassendes Fachwissen, doch bemängeln Arbeitgebende oft die fehlenden berufspraktische Erfahrungen der Absolventen. Hier können stark praxisorientierte Studiengänge, zum Beispiel an Fachhochschulen, eine wertvolle Alternative sein. Durch die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen und praxisnahe Lernansätze erhalten Studierende dort nicht nur theoretisches Wissen, sondern auch tiefere Einblicke in reale Arbeitsprozesse.

Aus dem alten in den neuen Job

Und auch, wer keinen akademischen Hintergrund hat, sollte vor einer lebenslangen Wissenserweiterung nicht zurückschrecken. Denn berufsrelevant Lernen kann man auch ohne Hochschulstudium. Insbesondere in Branchen, die einen stetigen Wandel aufweisen, ist die schon gemachte Erfahrung entscheidend – etwa im IT-Sektor. Wer sich also bereits in

einem praktischen Alltag eines anerkannten Berufsbildes bewiesen hat, kann auch durch Weiterbildung, Umschulung und/oder weitere Praktika sein Wissen vergrößern. Hier sind nicht die deutschen Hochschulen, sondern Bildungsanbieter in der Erwachsenenbildung die richtigen Ansprechpartner. Bestenfalls kooperieren diese auch mit Unternehmen aus der Wirtschaft, sodass Lernwillige direkt Einblicke in den noch fachfremden Berufsalltag bekommen können und die Firmen die Profis von morgen kennenlernen.

Fakten

Marie Curie begann ihre wissenschaftliche Ausbildung erst mit 24 Jahren, nachdem sie nach Paris zog. Zuvor bildete sie sich autodidaktisch weiter, da Frauen in Polen keinen Zugang zu höheren Bildungseinrichtungen hatten.

Hochschule Magdeburg-Stendal – Partner Content

Im Studium schon praktische Erfahrung sammeln

Während der Hochschulausbildung bereits in die Berufspraxis zu schnuppern, bringt Wettbewerbsvorteile. Drei passende Studiengänge im Kurzportrait.

Zwischen der Anzahl an Hochschul- und Ausbildungsabschlüssen herrscht ein Ungleichgewicht: Wie das Statistische Bundesamt mitteilt, kamen in 2021 auf 10 Studierende nur 4,3 Auszubildende. Wer in der modernen Arbeitswelt Fuß fassen möchte, sollte allerdings sowohl über theoretisches Fachwissen als auch

über praktische Fähigkeiten im relevanten Arbeitsbereich verfügen. Das kann man sich beispielsweise durch ein Studium an einer Fachhochschule mit einem hohen Anteil an praxisnahem Unterricht und Praktika aneignen. Unter anderem gewinnen Studierende dann wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt, wenn die FH mit Unternehmen und Organisationen aus der Wirtschaft kooperiert.

Beispielsweise gibt es bei der Hochschule Magdeburg-Stendal einige Studiengänge,

die sich durch ihr hohes Engagement für ein praxisnahes Lernen auszeichnen. Sie zeigen, wie die theoretische Lehre mit Einblicken in die Arbeitswelt vereint werden kann, um Studierenden gezielt auf die Anforderungen und Möglichkeiten von morgen vorzubereiten.

Recycling und Entsorgungsmanagement

Nachhaltigkeit, Umwelt und Klimawandel sind zentrale Zukunftsthemen, die auch für die moderne Wirtschaft wegweisend sind. Abfallwirtschaft schont natürliche Ressourcen und schützt somit Mensch und Natur. Mit diesem Studiengang erwerben junge Menschen Fähigkeiten, um mit innovativen Ideen Lösungen für eine optimale Nutzung von Abfällen zu entwickeln und in die Praxis zu implementieren. Um das geforderte Praxiswissen abzudecken, kombiniert der Studiengang technische, naturwissenschaftliche und fachübergreifende Inhalte mit mehrwöchigen Praktika und Projekten mit einer hohen Nähe zu Praxispartnern – und damit auch zu potenziellen späteren Arbeitgebenden. Zudem stehen regelmäßige Exkursionen auf dem Stundenplan.

Wasserwirtschaft

Die globale Verknappung der Ressource Wasser erzwingt deren Bewirtschaftung

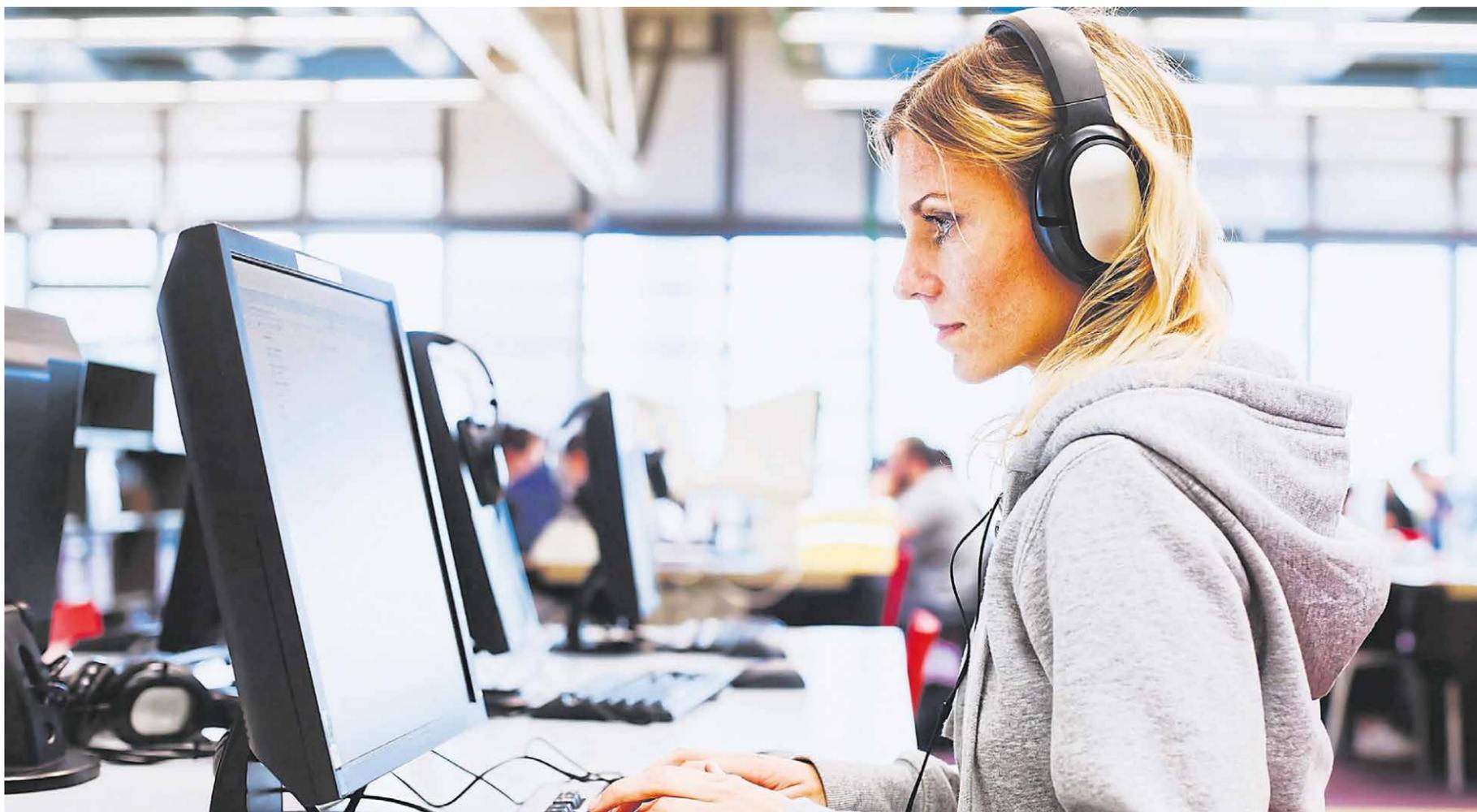
nach Kriterien der Menge und der Güte. In intensiv genutzten Lebensräumen muss man dabei technologisch, ökologisch und verfahrenstechnisch basierte Forderungen beachten. In diesem Studiengang erwerben die angehenden Wasserwirtschaftler alle nötigen Fachkenntnisse unter anderem in Projekt- und Forschungsarbeiten. Zudem lernen sie, die Regeln der Technik sicher anzuwenden, um die häufig wechselnden Aufgaben zu bewältigen, die ihnen später im Berufsleben begegnen werden. Bestandteil des Studiums ist ein Praktikum von insgesamt zwölf Wochen. Möglich sind sowohl Bachelor- als auch Masterabschluss.

Mensch-Technik-Interaktion

Der interdisziplinäre Studiengang Mensch-Technik-Interaktion bereitet die Studierenden auf die Entwicklung von benutzerfreundlichen Technologien vor. Durch Simulationen des Alterungsprozesses etwa können auch junge Menschen die Bedürfnisse einer älteren Zielgruppe selbst nachvollziehen. Aufgrund der Verbindung von Psychologie, Technik und Sozialwissenschaften sind die Teilnehmenden fachlich breit aufgestellt. Während der praktischen Projektarbeiten beschäftigen sie sich mit Anwendungsbeispielen von der Bedarfsanalyse bis zur Ergebnisevaluation.



IT-Umschüler als Fachkräfte gewinnen



Zukünftige Mitarbeitende heute schon kennenlernen: Unternehmen können junge IT-Talente durch Praktika frühzeitig binden und langfristig von ihnen profitieren.

Der IT-Fachkräftemangel spitzt sich zu. Laut des Digitalverbandes Bitkom werden bis 2040 rund 663.000 IT-Fachkräfte in deutschen Unternehmen fehlen. Schon jetzt können immer mehr Stellen nicht neu besetzt werden. Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst begründet das damit, dass zu wenig junge Menschen Informatik studieren und die Abbrecherquote derer, die sich eingeschrieben haben, mit dauerhaft über 50 Prozent viel zu hoch liegt. „Den steigenden Bedarf an IT-Fachkräften werden wir aus den Hochschulen nicht decken können“, prophezeit Wintergerst.

Eine Lösung des Problems kann es für Unternehmen sein, auf Quereinsteigende zu setzen, die sich entsprechend haben weiterbilden lassen. Dazu müssen sich die berufserfahrenen, aber fachfremden

“

Die Zeit, um offene Stellen zu besetzen, wird signifikant verkürzt, Projekte können schneller vorangetrieben werden und die Unternehmen bleiben wettbewerbs- und zukunftsfähig.

Menschen ein umfassendes Technologiewissen sowie digitale Skills aneignen und einen anerkannten IHK-Berufsabschluss erwerben. Möglich wird das unter anderem durch Bildungsanbieter wie die GFN, die deutschlandweit Umschulungen und Weiterbildungen in Richtung IT- und digitale Berufe durchführt.

Bildungskonzept für angehende ITler

„Wichtiger als ein Uni-Abschluss oder jahrelange Berufserfahrung sind in der schnelllebigen IT nachweisbare praktische Fähigkeiten sowie Kenntnisse aktueller Software und Tools“, weiß GFN-Geschäftsführer Nils Manegold. Die Zertifikate und Zusatzqualifikationen des Bildungsanbieters sind daher eng mit den Anforderungen in deutschen Unternehmen abgestimmt. Mit einem neuen Bildungskonzept fokussiert GFN auf den individuellen Lernerfolg der Weiterbildungsteilnehmenden sowie auf stärker personalisierte Lernformen und kontinuierliche Fortschrittmessungen. Lernstilorientierung und verschiedene lernförderliche Technologien, im Bedarfsfall auch Einzelbetreuung und begleitende Coachings, sollen beim Erreichen des persönlichen Bildungsziels helfen.

Interconnected Learning

Mit dem von GFN entwickelten Konzept des Interconnected Learning profitiert jeder Lernende von einem Ansatz, der seinen individuellen Bedürfnissen und Zielen umfassend gerecht wird. Den Quereinsteigenden steht neben dem trainiergeleiteten Unterricht zukünftig jederzeit digitaler Zusatzcontent wie Videos, Audios, Quizze und viele andere Formate

zur Verfügung. In Lernlaboren können sie darüber hinaus ihr neu erworbenes Wissen direkt praktisch anwenden. Software entwickeln, Server testen oder gemeinsam an spannenden Projekten arbeiten – mit aktuellen Technologien und Tools haben die Weiterbildungsteilnehmenden alle Möglichkeiten, sich in realen Arbeitsszenarien auszuprobieren. Der Wechsel aus trainiergeleitetem Unterricht und begleitetem Lernen sorgt für maximale zeitliche Flexibilität und Individualität.

Lösung für erhöhten Personalbedarf

So sind die Quereinsteigenden dann bestens gerüstet für ein unentgeltliches Betriebspraktikum in einem Unternehmen, das offene Stellen besetzen möchte. Dieses kann damit potenzielle Nachwuchskräfte über mehrere Monate hinweg kennenlernen und sein Stammpersonal spürbar entlasten. Die bereits praxiserprobten Umschulenden können sofort Aufgaben übernehmen und nach ihrem Berufsabschluss gegebenenfalls direkt in den Job starten. So sparen sich die Unternehmen zeit- und kostenaufwendige Recruitingmaßnahmen, reagieren wesentlich schneller auf den Fachkräftemangel und vermeiden bestenfalls Personalengpässe. Die Zeit, um offene Stellen zu besetzen, wird signifikant verkürzt, Projekte können schneller vorangetrieben werden und die Unternehmen bleiben wettbewerbs- und zukunftsfähig.

Auch Ketsara Srithamma hat ihren Arbeitgeber bereits während ihrer Umschulung bei GFN kennengelernt. „Schon vor dem IHK-Abschluss kam ich an ein Unternehmen im Bereich



Nils Manegold,
Geschäftsführer GFN

“

Wichtiger als ein Uni-Abschluss oder jahrelange Berufserfahrung sind in der schnelllebigen IT nachweisbare praktische Fähigkeiten sowie Kenntnisse aktueller Software und Tools.

Beratung, Realisierung und Betrieb von Digitalisierungslösungen. Dass ich Umschülerin war und weder Studium noch jahrelange Berufserfahrung vorweisen konnte, war unerheblich. Es ging einzig und allein darum, dass ich das konnte, was gebraucht wurde.“ Mit Ende 20 startete die junge Frau dann bei ihrem neuen Arbeitgeber als Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung durch. Da GFN deutschlandweit mit Unternehmen kooperiert, die ihren Bedarf gezielt mit dem IT-Weiterbilder abstimmen, konnten schon zahlreiche Betriebe GFN-Umschulende erst als Praktikanten einsetzen und dann als Nachwuchskräfte für ihr Unternehmen gewinnen.

Deutschlands Mittagspause – ein Reformfall

MITTAGSPAUSE

Die Mittagspause wird in Europa unterschiedlich gestaltet – von kurzer Funktionalität in Deutschland bis hin zu ausgedehnten Pausen in Frankreich. Eine aktuelle Studie zeigt, dass auch in Deutschland das Mittagessen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielt, doch es bedarf Reformen bei den Verpflegungszuschüssen.

Text: Thomas Soltau
Foto: Yun Jang/pixabay

Die Gestaltung der Mittagspause variiert in Europa von Land zu Land stark, geprägt von kulturellen Unterschieden und rechtlichen Rahmenbedingungen. In Deutschland ist die Mittagspause oft kurz und funktional. Der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) betont, dass die meisten Arbeitnehmenden nur eine halbe Stunde für ihre Mittagspause haben. Viele nutzen diese Zeit, um schnell eine Mahlzeit am Arbeitsplatz oder in nahegelegenen Kantinen zu sich zu nehmen. Dies entspricht auch den rechtlichen Vorgaben, nach denen eine Pause von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden vorgeschrieben ist.

Trotzdem messen Beschäftigte dem Mittagessen an Arbeitstagen mehrheitlich eine große Bedeutung bei. Auch die Unternehmen legen zumeist großen Wert darauf, dass ihre Mitarbeitenden eine richtige Mittagspause machen. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Beratungsunternehmens Prognos. Über die Hälfte (59 Prozent) der Beschäftigten in Deutschland verpflegt sich in den Mittagspausen an Arbeitstagen häufig mit mitgebrachtem Essen von zuhause. Supermärkte werden von drei von zehn (28 Prozent) mindestens

manchmal zu diesem Zweck besucht. Ein Fünftel (18 Prozent) der Beschäftigten nutzt häufig eine Kantine oder eine Cafeteria. Für ein Mittagessen im Restaurant geben die Beschäftigten durchschnittlich 14 Euro aus. Essen aus dem Supermarkt ist mit durchschnittlich 5 Euro deutlich günstiger.

Essensgutscheine sind ein vielversprechendes Instrument zur Unterstützung der Mittagsverpflegung. Allerdings spielen sie bislang nur eine untergeordnete Rolle. Und das, obwohl Unternehmen und Beschäftigte in Deutschland die Essensgutscheine vielfach attraktiv finden.

Der Grund dafür sind starre und alte Regeln für den Verpflegungszuschuss. Auch Jürgen Benad, Geschäftsführer des DEHOGA, sieht Handlungsbedarf. „Der DEHOGA unterstützt nachdrücklich die Anpassung des steuerfreien Arbeitgeberzuschusses für arbeitstägliche Mahlzeiten an die aktuellen Sachbezugswerte. Die Maßnahme ist angesichts des seit Jahrzehnten unveränderten Zuschusses bei zugleich hohen Inflationsraten längst überfällig. Die Anpassung trägt zur Kaufkraftsteigerung bei und kann die Vitalität unserer Branche stärken.“

Anders sieht es in Belgien, Frankreich oder Italien aus, die ein höheres Bewusstsein für die Mittagsverpflegung haben – und einfachere rechtliche Rahmenbedingungen. Dort sind Essensgutscheine fester Bestandteil der Mittagskultur und werden von einem Fünftel (Frankreich, Italien) bis zu mehr als zwei Dritteln (Belgien) der Beschäftigten genutzt. Man muss aber auch wissen: Im Vergleich zu Deutschland

“

Arbeitnehmende sind zufrieden – und Daten belegen, dass Essensgutscheine die Gastronomie stark stützen.

hat Frankreich eine andere Mittagspausenkultur. Hier nimmt sie einen höheren Stellenwert ein. Traditionell sind die Mittagspausen länger, oft zwischen ein und zwei Stunden. Viele französische Arbeitnehmende kehren nach Hause zurück oder besuchen Restaurants, um zu essen. Dieser Umstand spiegelt die französische Wertschätzung für gutes Essen und soziale Interaktion wider. Dieser Umstand ist für alle Beteiligten gut: Arbeitnehmende sind zufrieden – und Daten belegen, dass Essensgutscheine die Gastronomie stark stützen.



59 % der Beschäftigten in Deutschland verpflegt sich in den Mittagspausen an Arbeitstagen häufig mit mitgebrachtem Essen von zuhause.

ANZEIGE - ADVERTORIAL

“

Auch die Unternehmen legen zumeist großen Wert darauf, dass ihre Mitarbeitenden eine richtige Mittagspause machen.

GEHEIMREZEPT – SO MACHT INVENT KUNDENBINDUNG EINFACH

Es ist kein Geheimnis mehr, dass Kunden zu binden um einiges günstiger ist als Neukunden zu gewinnen. Kurzurlaube sind die Lösung, um loyale Kunden zu schaffen. Worauf warten Sie also noch? Seit über 30 Jahren bietet INVENT mit den Hotel-Erlebnisschecks die perfekte Kundenbindungsmaßnahme. Schaffen Sie positive Erinnerungen und emotionale Erlebnisse, die mit Ihrem Unternehmen in Verbindung stehen. Perfekt eignen sich dafür die **Hotel-Erlebnisschecks und Loyalty-Programme von INVENT** – mit einem entspannten Kurzurlaub für Zwei fördern Sie eben jene emotionale Bindung nachhaltig und bleiben als Unternehmen in bester Erinnerung! Das Herzstück der INVENT Hotel-Erlebnisschecks bilden die zahlreichen Partnerhotels. Eines von diesen ist das **Hotel Restaurant Lindenhof****** in Nordrhein-Westfalen.

Nähere Informationen unter:
www.invent-europe.com

INVENT
Marketing & Tourismus GmbH

HOTEL RESTAURANT LINDENHOF**** RUNDUM VERWÖHNT

Im schönen Münsterland heißt man Sie in ruhiger Umgebung in den sechs geschmackvoll renovierten historischen Backstein-Wohnhäusern herzlich willkommen. Genießen Sie im Herzen der Stadt an der Ems kulinarische Erlebnisse höchsten Niveaus; entspannen Sie im hauseigenen Saunabereich; tanken Sie Energie im idyllischen Garten mit Seerosenteich oder bei einer Tour am Ems Radweg. Genießen Sie herrliche Momente am nahegelegenen See oder spielen Sie eine Partie Golf. Die Nähe zu Münster, Osnabrück und zu Bahn und Flughafen machen das Hotel zum perfekten Tagungs-ort. Der modern-elegante Tagungs- und Veranstaltungsraum steht Ihnen für Konferenzen, Schulungen und Events jeder Art zur Verfügung.



Räumlichkeiten mit moderner technischer Ausstattung ebenso wie die leichte Küche, die Platz zum Denken lässt, warten auf Sie.

Alle Informationen finden Sie unter:
www.invent-europe.com/produkte/hotel-erlebnisschecks/



Die transformative Kraft von Essensgutscheinen

Der Verpflegungszuschuss hält für Beschäftigte, Arbeitgeber, die Gastronomie und den Fiskus zahlreiche Vorteile bereit. Dennoch wurde der steuerfreie Arbeitgeberzuschuss seit 2001 nicht verändert, und an das heutige Preisniveau anzupassen.

Die Mittagspause ist Mittelpunkt des Arbeitstags vieler Beschäftigter in Deutschland. Aber auch Unternehmen legen großen Wert darauf, dass ihre Mitarbeitenden eine Mittagspause machen. Immerhin essen fast zwei Drittel der Beschäftigten in einer Arbeitswoche an fast jedem Arbeitstag zu Mittag. Doch nur jedes dritte Unternehmen unterstützt die Mittagsverpflegung finanziell. Weit verbreitet ist die Bezuschussung individueller Bestellungen bei Lieferdiensten. Essensgutscheine werden lediglich von etwa einem Prozent der Unternehmen angeboten. Dabei bieten sie besonders praktische und steuerliche



Nicole Mantow,
Managing Director von Edenred Deutschland

“Es bedarf einer Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere einer Anhebung des steuerfreien Arbeitgeberzuschusses, der an die gestiegenen Preise und die Inflation angepasst werden sollte.

Vorteile für kleine und mittlere Unternehmen – sie erhöhen Flexibilität und Zufriedenheit. Der steuerfreie Zuschuss von 3,10 Euro ist trotz gestiegener Lebenshaltungskosten jedoch seit über 20 Jahren unverändert. Die Studie „Essensgutscheine in Deutschland“, die die Prognos AG im Auftrag von Edenred durchgeführt hat, gibt Einblicke in die wirtschaftlichen Effekte. Nicole Mantow, Managing Director von Edenred Deutschland, einer führenden digitalen Service- und Zahlungsplattform, klärt über die Vorteile auf.

Frau Mantow, Ihre Studie „Essensgutscheine in Deutschland“ analysiert deren ökonomische Effekte. Was sind die zentralen Erkenntnisse?

Die Studie zeigt, dass Essensgutscheine die Mitarbeitermotivation signifikant steigern und zur Mitarbeiterbindung beitragen. Zudem generiert jeder zusätzliche Euro, der durch Essensgutscheine in die Wirtschaft fließt, 77 Cent an zusätzlicher Wertschöpfung und bringt dem Staat 39 Cent an Mehreinnahmen. Essensgutscheine bieten wirtschaftliche Wertschöpfungspotenziale, die sich auf verschiedene Branchen, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und gesundheitliche Vorteile auswirken, wie unsere Studie zeigt.

Wie beurteilen Sie das Potenzial von Essensgutscheinen als Instrument der Personalpolitik?

Essensgutscheine sind weit mehr als nur ein Benefit. Sie fördern eine gesunde Unternehmenskultur durch sozialen Austausch und steigern die Mitarbeitermotivation sowie -zufriedenheit. Gleichzeitig unterstützen sie ein gesundes Ernährungsverhalten – das führt wiederum zu einem motivierten und leistungsfähigen Team. Leider wird dieses Potenzial in Deutschland noch kaum genutzt.

Was sollten Unternehmen bei der Implementierung von Essensgutscheinen beachten?

Die Essensgutscheine sollten so gestaltet sein, dass sie für die Mitarbeitenden attraktiv und einfach zu nutzen sind, bei minimalem administrativem Aufwand.

Anbieter wie Edenred ermöglichen hier eine nahtlose Integration in bestehende Personal- und Vergütungssysteme, was den Prozess erheblich erleichtert.

Was sind die größten Hindernisse bei der Einführung von Essensgutscheinen?

Ein Hauptproblem ist die mangelnde Bekanntheit der Vorteile von Essensgutscheinen. Viele Unternehmen und Mitarbeitende sind sich der Flexibilität und Einfachheit dieser Benefits nicht bewusst. In anderen Ländern, wie Frankreich, sind Essensgutscheine fest in der Unternehmenskultur verankert, während in Deutschland noch Aufklärungsbedarf besteht.

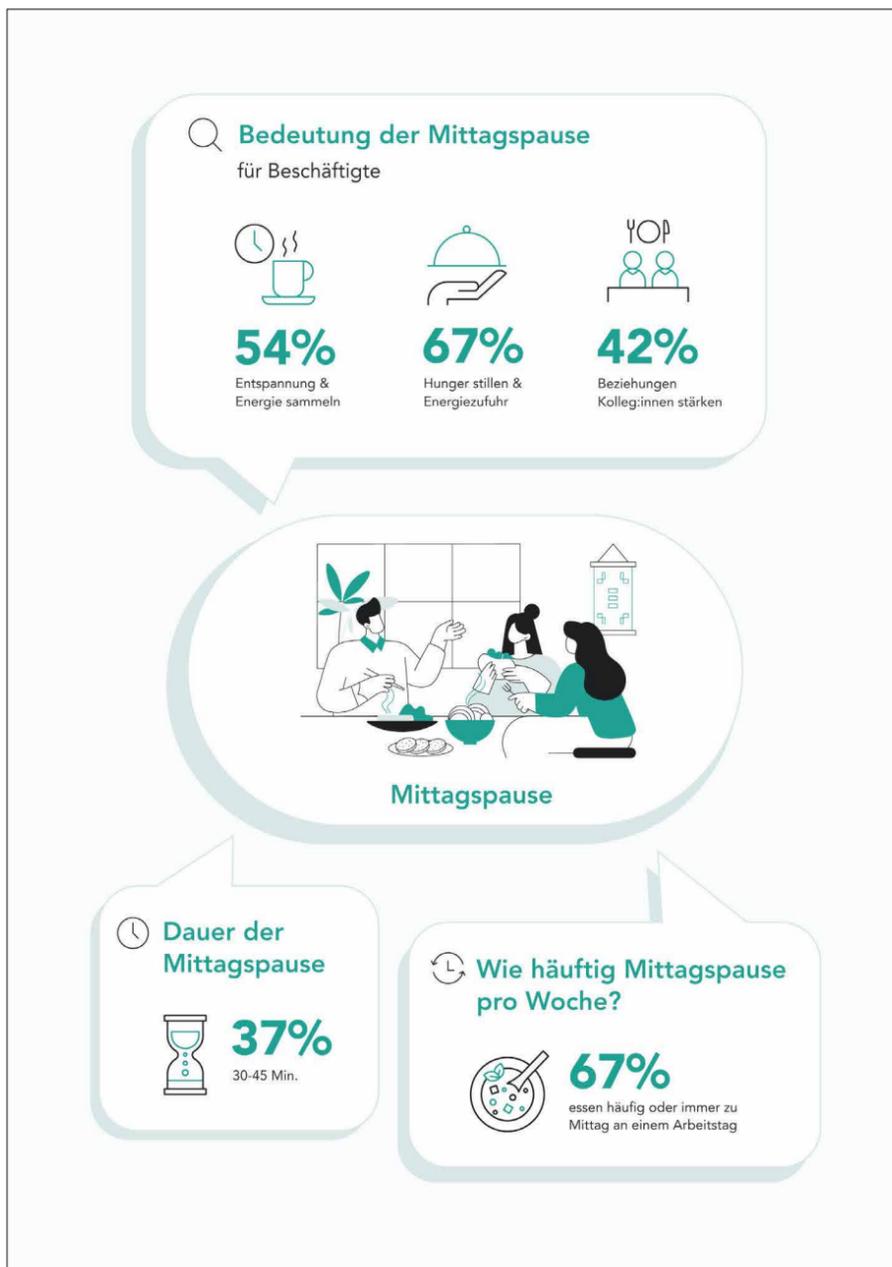
Welche politischen Veränderungen halten Sie für nötig, um die Nutzung von Essensgutscheinen zu fördern?

Es bedarf einer Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen, insbesondere einer Anhebung des steuerfreien Arbeitgeberzuschusses, der an die gestiegenen Preise und die Inflation angepasst werden sollte. Diese Maßnahmen würden die Verbreitung von Essensgutscheinen erleichtern und ihre Akzeptanz bei den Mitarbeitenden steigern.

Wie sehen Sie die Rolle von Edenred Deutschland in diesem Prozess?

Als führender Anbieter von Zahlungslösungen sehen wir uns in der Schlüsselrolle, die Vorteile von Essensgutscheinen zu kommunizieren und deren Nutzung zu fördern. Wir arbeiten eng mit Unternehmen, Politikern und Gastronomiebetrieben zusammen, um die Rahmenbedingungen zu verbessern und digitale Lösungen zu implementieren. Unser Ziel ist es, Essensgutscheine als strategisches Instrument zur Förderung gesunder Ernährungsgewohnheiten am Arbeitsplatz und zur Unterstützung der lokalen Wirtschaft zu etablieren.

“Essensgutscheine sind weit mehr als nur ein Benefit. Sie fördern eine gesunde Unternehmenskultur durch sozialen Austausch und steigern die Mitarbeitermotivation sowie -zufriedenheit.



3 interessante Messen

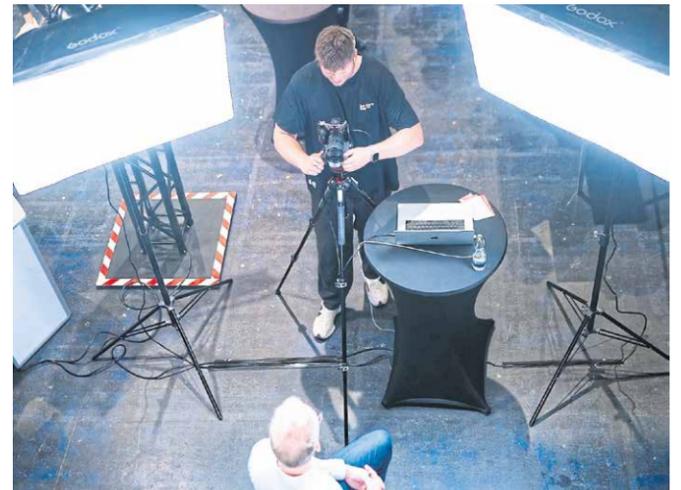
Karrieretag Hamburg: Hanseatisch gelassen zum neuen Job

Am Dienstag, 01. Oktober 2024, öffnet der Karrieretag Hamburg im Congress Center seine Tore. Bei freiem Eintritt und entspannter Atmosphäre kommen die Besucher der Jobmesse mit attraktiven Arbeitgebenden aus der Region Hamburg ins Gespräch.

Der Karrieretag Hamburg richtet sich an Fach- und Führungskräfte, Absolventen, Studierende, Young Professionals und Quereinsteiger. Rund 50 Aussteller wie Circet Deutschland, agineo, die Deutsche Bahn, DIS AG, die Feuerwehr, PCH Packing Center Hamburg, SACO Shipping oder Vossloh Rail Services informieren über konkrete Karrierechancen. Dazu erwartet die Besucher in der Hansestadt ein umfangreiches und kostenloses Rahmenprogramm mit wertvollen Tipps rund um die Themen

Job, Jobsuche, Bewerbung und Karriere. So gibt es neben professionellen Karrierecoachings auch inspirierende Speaker, die über den ganzen Tag verteilt themenbezogene Vorträge und Workshops anbieten. Beim Bewerbungs-Check prüfen Experten die mitgebrachten Bewerbungsunterlagen und geben praktische Tipps zur Optimierung. Ein kostenloses Bewerbungsfotoshooting verleiht der eigenen Bewerbung den letzten Schliff. „Wir freuen uns, dass wir in Hamburg wieder so viele Arbeitgeber und Jobsuchende miteinander ins Gespräch bringen. Von der offenen und unkomplizierten Atmosphäre der Jobmesse profitieren alle Teilnehmer“, so die Veranstalter Daniela Luesgens und Saskia Thurm.

Text: Silja Ahlemeyer, Foto: Presse



Karrieretag Hamburg

01. Oktober 2024, 10 - 17 Uhr
CCH Congress Center Hamburg,
Congressplatz 1, 20355 Hamburg
www.karrieretag.org/hamburg | Eintritt frei



herCAREER

17. & 18. Oktober 2024
Do. 17. Okt. 9:30 - 17:30 Uhr | Fr. 18. Okt. 9:30 - 16:30 Uhr
MOC, Lilienthalallee 40
80939 München
www.her-career.com

herCAREER – Frauen starten durch

Beim Karriere- und Networking-Event „herCAREER“ vom 17. bis 18. Oktober 2024 im MOC in München dreht sich alles um die weibliche Karriere und um die Vernetzung von berufstätigen Frauen über Branchen und Hierarchien hinweg.

Die zweitägige herCAREER Expo bringt Absolventinnen, Frauen in Fach- und Führungspositionen sowie Gründerinnen nach München. Sie ist ein Ort für Gespräche und Austausch: Vor allem Arbeitgebende gewähren Einblicke in ihren Karrieretag und machen Vorbilder nahbar. Insgesamt locken 450 Programmpunkte, darunter Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, zu Weiterbildungsmöglichkeiten sowie zu Finanzen und Vorsorge. Erwartet werden über 7.000 Besucherinnen. Mit dem digitalen Messe-Matching findet man seinen Weg zu Angeboten und den interessantesten der

rund 300 Ausstellern. Early Bird Tickets kosten bis 02.10. ab 10 Euro, regulärer Eintritt ab 20 Euro. Für Studierende und Absolventen ist die Messe kostenfrei.

Am Abend des ersten Messtages findet dazu das Netzwerk-Abendessen „herCAREER@Night“ statt. Hier kommen angemeldete Gäste mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Gesellschaft, Medien und Politik ins Gespräch. An jedem Tisch sitzt eine Tisch-Patin, die Einblicke in ihre Karriere ermöglicht und Frauen von ihrem Wissen profitieren lässt. Kurz vor dem Event können Besucher sich aussuchen, bei welchem Table Captain sie sitzen möchten – solange es dort noch Plätze gibt. Tickets unter www.her-career.com/atnight.

Text: Silja Ahlemeyer, Foto: Franz Pfluegl

HR im Fokus – Zukunft Personal Europe

Europas führendes ExpoEvent lädt vom 10. bis 12. September 2024 HR-Verantwortliche und Gestalter ein, die neuesten Trends im HR-Management, der Digitalisierung und Leadership zu entdecken.

Unsere Welt erlebt einen Wandel von enormer Bedeutung. Als Leitmesse für People Business ist die Zukunft Personal bestrebt, Innovation und Veränderung erlebbar zu machen. 2024 ruft sie dazu auf, Machtlosigkeit gegen Aktivismus zu tauschen. Gerade in Zeiten von KI und vielfältigen Krisen können nur Menschen die Weichen für die Zukunft stellen. Die Zukunft Personal bringt es 2024 auf den Punkt: „People Change Things“. Insights, Inspiration und Networking stehen im Mittelpunkt der ZP Europe, gepaart mit spannenden Keynotes, Panel-Diskussionen, Workshops und innovativen Formaten sowie den führenden Anbietern der HR-Branche.

Vielfältige dialogische Formate mit konkretem Mehrwert wurden 2024 neu geschaffen: An der Themen-Theke sprechen HR-Experten unverstellt, direkt und mit hohem Entertainment-Faktor. Auch neu ist die Experten-Sprechstunde, zu welcher sich HR-Experten aus dem ZP-Umfeld zu konkreten Fragestellungen und zur Problemlösung buchen lassen. Auf den Stages referieren renommierte Experten über die Needs und Lösungen der Branche. Mit dabei sind unter anderem Laura Bornmann (New Work & Leadership Ambassador, LinkedIn Top Voice), Carmen Maja-Rex (Global Head of HR, Heidelberg Materials AG; Vorstandsvorsitzende der Deutschen Gesellschaft für Personalführung) und Dr. Stefan Frädriich (Arzt, Bestsellerautor und Gründer von Greator).

Text: Silja Ahlemeyer, Foto: Zukunft Personal 2024



Zukunft Personal Europe 2024

10. - 11. September | 09:00 - 17:30 Uhr
12. September | 09:00 - 17:00 Uhr
Halle 4/5, Kölnmesse, Messeplatz 1, 50679 Köln
www.zukunft-personal.com

Der Mensch im Mittelpunkt: Welche Human Skills die Mitarbeitenden brauchen, um KI effektiv nutzen zu können

Stell dir einen Mitarbeitenden vor, der gerne neue Dinge ausprobiert, technisch versiert ist und auch ChatGPT in seinen Arbeitsalltag integriert hat, um die eigenen Unternehmensdaten zu analysieren. Dann werden diese Daten geleakt und dein Unternehmen erleidet einen riesigen Schaden. War jetzt die KI das Problem? Oder, dass dein Mitarbeitender sie eingesetzt hat? Weder noch. Es fehlte ihm einfach an den nötigen Human Skills. Konkret an digitaler Hygiene, also dem bewussten Umgang mit der KI.



Oliver Hahn,
Regional Manager DACH + PL
bei GoodHabitZ

Welche Skills sind entscheidend?

Der Mensch muss im Zentrum jeder KI-Strategie stehen. Denn jeder Algorithmus kann nur so gut arbeiten, wie er instruiert wird. Um die nötigen Schlüsselkompetenzen zu fördern, sind HR- und L&D-Abteilungen der Unternehmen gefragt. Sie können sicherstellen, dass Mitarbeitende alle Fähigkeiten erlernen, um KI richtig zu nutzen. Das sind unter anderem:

1. Flexibilität: Mitarbeitende müssen in der Lage sein, sich schnell auf neue KI-Tools und -Systeme einzustellen, um deren Potenzial voll auszuschöpfen. Flexibilität bedeutet auch, offen für neue Arbeitsweisen zu sein, sich fortlaufend weiterzubilden und sich an innovative Prozesse anzupassen.

2. Initiative und Neugierde: Beide Eigenschaften fördern eine Kultur des Lernens und der Innovation, was dazu beiträgt, kreative Lösungen zu entwickeln und neue Möglichkeiten der KI-Nutzung zu entdecken. Ein proaktiver Ansatz ermöglicht es Mitarbeitenden, Veränderungen

nicht nur zu akzeptieren, sondern aktiv mitzugestalten.

3. Kritisches Denken: Dieser Skill ermöglicht es den Mitarbeitenden, fundierte Entscheidungen zu treffen und die Zuverlässigkeit von KI-generierten Daten oder Ergebnissen zu bewerten. Es hilft auch, ethische und gesellschaftliche Implikationen von KI-Anwendungen zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

4. Analytische Fähigkeiten: Mitarbeitende müssen in der Lage sein, komplexe Datensätze zu analysieren, Muster zu erkennen und daraus relevante Schlussfolgerungen zu ziehen. Dies erfordert sowohl ein Verständnis für statistische Methoden als auch für die Funktionsweise der eingesetzten KI-Systeme.

5. Digitale Hygiene: Die sichere Nutzung von KI-Tools und die Gewährleistung der Integrität sensibler Daten sind essenziell, um Sicherheitslücken zu vermeiden und das Vertrauen von Kunden und Partnern

zu erhalten. Eine gute digitale Hygiene trägt dazu bei, die Risiken von Datenmissbrauch und Sicherheitsverletzungen zu minimieren und eine verantwortungsvolle Nutzung von KI-Technologien zu fördern.

Mitarbeitende mit diesen fünf Human Skills brauchen auch keine Angst vor der KI zu haben – sie wissen, wie sie die Technik bestmöglich für sich nutzen und einsetzen können.

Oliver Hahn ist seit 2022 bei GoodHabitZ. Seit April 2024 verantwortet er als Regional Manager DACH + PL das Geschäft von GoodHabitZ in Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie in Polen. Vor seiner Zeit bei GoodHabitZ hat er viele Jahre Berufserfahrung im eLearning-Bereich gesammelt, unter anderem bei Learnlight und Rosetta Stone. Hahn ist schon lange der Ansicht, dass Soft Skills in vielen Unternehmen unterschätzt sind und hat bereits zu Beginn des Jahres 2024 das Jahr der Soft Skills ausgerufen.

Mit **GoodHabitZ** kannst du deine Mitarbeitenden bei der Weiterentwicklung dieser Fähigkeiten unterstützen und sie und dein Unternehmen so fit für die Zukunft machen. Jetzt starten auf: www.goodhabitZ.com

goodhabitZ
online training

ANZEIGE - ADVERTORIAL



Die große HR-Studie 2024

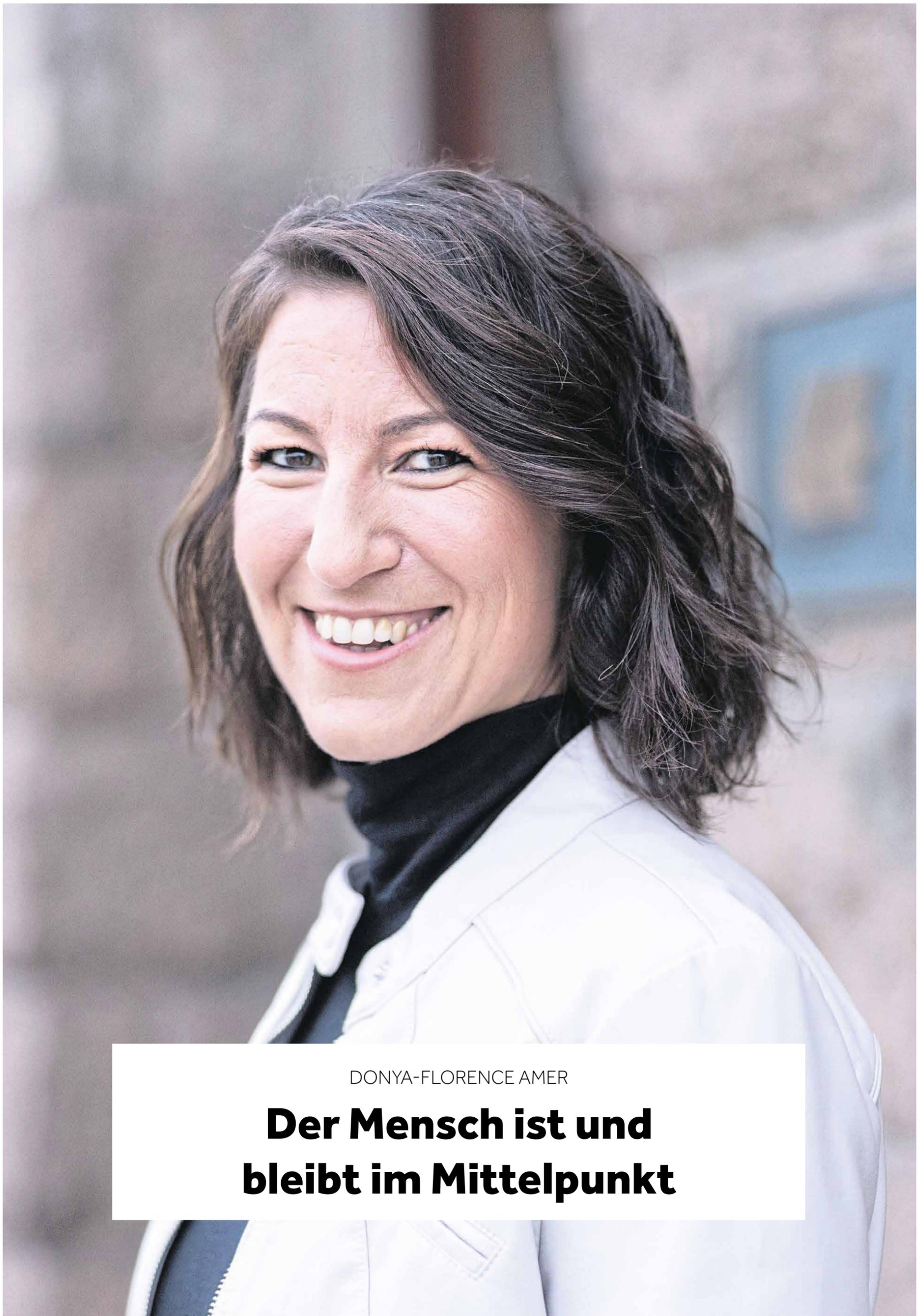
Wie verändern sich die Erwartungen von Mitarbeitenden an ihren Arbeitsplatz?
Welche Herausforderungen bringen aktuelle Trends auf dem Arbeitnehmermarkt mit sich?

Und wie können Geschäftsführer:innen und HR-Verantwortliche diese Veränderungen angehen, um das Potenzial ihrer Mitarbeitenden zu entfalten?
Die Antworten auf diese und andere Fragen, die HR jetzt kennen muss, erfahren Sie in der großen HR-Studie 2024 von Personio.

Jetzt kostenlos herunterladen



personio.de



DONYA-FLORENCE AMER

Der Mensch ist und bleibt im Mittelpunkt

GROSSES INTERVIEW

Im Interview mit Donya-Florence Amer, Chief Information Officer (CIO), Human Resources Officer (CHRO) und Teil des Vorstandes der Hapag-Lloyd AG.

Text: Julia Butz
Foto: Raetzke/HLAG

Organisationen stehen vor massiven Veränderungsprozessen. Aber Technologien allein erwirken keine Transformation. Inwiefern bleibt der Mensch Erfolgsfaktor?

Der Mensch bleibt im Mittelpunkt, das steht außer Frage. Rund um die Automatisierung von Prozessen können wir Maschinen wunderbar einsetzen. Ich kann Technik nutzen, indem ich Inhalte aufbereiten lasse. Künstliche Intelligenz kann mir neue Denkanstöße oder Ideen liefern. Auch bei Wissenslücken können Maschinen unterstützen und beispielsweise Komplexität in hoher Geschwindigkeit verständlich transportieren. Aber es wird immer einen Faktor Mensch geben. Der die richtigen Fragen stellt und die Richtung vorgibt.

Schaut man sich Technologien wie Open AI an, ist sehr viel (Fach-)Wissen da ...

... Das aber zunächst reflektiert und überprüft werden muss. Daher geht es umso mehr darum, zunächst die richtigen Fragen zu stellen. Antworten gibt es jede Menge, aber was will man eigentlich wissen? Technologie muss intelligent genutzt werden. Der Umgang macht am Ende den Unterschied aus, ob ein Unternehmen wettbewerbsfähig ist oder nicht. Und wenn ich eine Relevanz im Markt habe, sowohl wirtschaftlich als auch auf das Thema Talente bezogen, dann sollte ich mich bewusst damit auseinandersetzen und Künstliche Intelligenz nicht ignorieren. Denn im Zweifel nutzt der Wettbewerber KI bereits zu seinem Vorteil.

Welchen Stellenwert hat Technologie bei Hapag-Lloyd?

Einen sehr großen, da Technologie zum eigentlichen Value-Treiber wird. Die

Hapag-Lloyd hat beispielsweise den größten Anteil an Eigenentwicklung an Applikationssoftware außerhalb von IT-Unternehmen, wie unser selbst entwickeltes Frachtinformationssystem. Alleine dieser Technologiesprung hat so eine Sogwirkung bei uns erzeugt, dass sich viele Mitarbeitende mit dem Thema Technologie sehr viel stärker beschäftigen als vorher. Technologie wird nun viel mehr gesehen und durchmischt sich in allen Bereichen.

Wie sieht eine gelungene und menschenzentrierte Transformation bei Hapag-Lloyd aus?

Natürlich sind auch wir ein Unternehmen das mit fast 178 Jahren eine Geschichte hat, das geht nicht von heute auf morgen. Aber in vielen kleinen Schritten. Wenn man transformiert, geht es um „People“, „Places“ und „Processes“: Hat man die richtigen Leute an den richtigen Stellen und wissen sie welchen Beitrag sie zur Unternehmensstrategie leisten? Auf der Places-Seite haben wir sehr viel in neue Räume investiert. In offene Büros und Kommunikationsflächen, helle Work Places, die die Kreativität und den Austausch fördern – und die Talente anziehen. In Bezug auf die Processes glauben wir an eine Open Door Policy: Die Mitarbeitenden können, sollen, müssen sagen, was sie denken. Das fördern wir über verschiedene Kommunikationskanäle, veranstalten Q&A-Runden, beziehen die Leute ein. Wichtig ist und bleibt das Thema Kommunikation. Wo man hinwill und warum man

“

Es ist ganz wichtig, dass man jedem seine Verantwortung klarmacht. Dann wird Kreativität freigesetzt und jedem die Chance gegeben, innerhalb seines Verantwortungsbereiches gute Entscheidungen zu treffen.

Dinge tut. Das Thema „Sense of Why“ ist ganz entscheidend. Das gilt um so mehr für unser klares Qualitätsversprechen an unsere Kunden. In deren Umsetzung jeder im Unternehmen seine Rolle spielt. Es ist ganz wichtig, dass man jedem seine Verantwortung klarmacht. Dann wird Kreativität freigesetzt und jedem die Chance gegeben, innerhalb seines Verantwortungsbereiches gute Entscheidungen zu treffen.

Dazu gehört auch lebenslanges Lernen. Welche Aus- und Weiterbildungsmodelle bieten Sie an?

Wenn man als Unternehmen erfolgreich sein will und Mitarbeitende auch interessiert halten will, muss es eine gewisse Bandbreite an Formaten geben. Wir haben dazu mit der Hapag-Lloyd-Academy vor rund zwei Jahren eine Plattform mit einem Portfolio verschiedener Lernmodule geschaffen, die sich nicht nur inhaltlich, sondern auch formell unterscheiden und direkt auf die Lebenswelt der Anwender zugeschnitten sind. Ob Bilder, Snippets oder Texte. Es gibt die unterschiedlichsten Arten, wie man Motivation kickt und anstößt.

Was macht ein Unternehmen zukunftssicher?

Es braucht Vorbilder, Menschen die den Umgang mit neuen Gegebenheiten, neuen Technologien vorleben. Und die Veränderung als Chance sehen: Einfach mal machen, könnte gut sein! (lacht) Und natürlich sind Werte wichtig. Ohne Werte funktionieren Unternehmen nicht. Wenn man Werte hat und eine gute Strategie, dann hat man schon eine gute Strecke des Weges geschafft.

Fakten

Gemeinsam mit über 40 weiteren Hapag-Lloyd-Teams nimmt Donya-Florence Amer regelmäßig am traditionellen Staffellauf durch den Hamburger Stadtpark teil. Oder geht, wenn es ihre Zeit zulässt, ihrer großen Passion, dem Freitauchen ohne Sauerstoffflasche nach.



Fit für den Job: Skills, die in Zukunft gefragt sein werden

Der vielfach bemühte Begriff der Future Skills lässt sich aus meiner Sicht in drei Kategorien fassen: Die fachlichen Skills von Programmierung über Datenanalyse bis UX Design, um die digitale Transformation überhaupt gestalten und in der Lage sein zu können, Betriebsprozesse in Technologie zu übersetzen. Der Umgang und die Bewusstheit mit digitalen Technologien. Digital Literacy ist hier extrem wichtig und berührt Punkte wie Datenschutz, Ethik und Verantwortung. Die gefragtesten Skills aber sind allesamt menschliche, soziale Fähigkeiten: Menschen zu haben, die wissen, wie man im Team, eigenverantwortlich und selbstorganisiert arbeitet, die kreativ sind, die fähig sind, konstruktive und kooperative Arbeitsbeziehungen mit anderen aufzubauen, die kritisch denken können und problemlösungskompetent sind. Gerade die sozialen Kompetenzen haben Power, werden meiner Meinung nach am stärksten nachgefragt werden – und haben gleichzeitig den höchsten Bedarf an Verbesserungen und Investitionen.

Text: Julia Butz,
Foto: Presse, cottonbro studios/pexels



Stephan Kahmann,
Business Director HE DACH des
Bildungsunternehmens Pearson

ANZEIGE - ADVERTORIAL

Fairness ist kein Selbstläufer: Warum Diversität in Unternehmen nicht ohne Chancengleichheit funktioniert

Diverse Teams sind erfolgreicher – das ist weithin bekannt. Laut einer McKinsey-Studie sind sie überdurchschnittlich profitabler und bereichern mit ihren vielfältigen Perspektiven die Unternehmenskultur. So ist es kein Wunder, dass viele Arbeitgebende großen Wert auf DEI – Diversität, Chancengleichheit und Inklusion – legen. Doch während D und I oft schnell abgehakt sind, gerät das E ins Hintertreffen.

Dass sich Chancengleichheit durch Diversität automatisch einstellt, ist ein gefährlicher Trugschluss. Denn divers ist nicht

gleich fair: Mitarbeitende haben nicht dieselben Startbedingungen – seien es Herkunft, Ausbildung oder Lebensweise – und befinden sich auf unterschiedlichen Karriereebenen. Und sollten nicht diejenigen, die gute Leistungen erbringen, immer auch dieselben Chancen auf Jobaufstieg haben wie ihre Kolleg:innen?

Um Potenzial nicht ungenutzt zu lassen, können Mentoring-Programme, Schulungen gegen Unconscious Biases (unbewusste Vorurteile) und Führungskräfteentwicklung für das untere und mittlere Management helfen.

HR-Tech wie HiBobs Plattform unterstützt Unternehmen dabei, ihre Mitarbeitenden im Blick zu behalten und ihre Karrierewege gezielt zu fördern.

Arbeitgebende sollten sich darüber bewusst sein, dass sich ihre diversen Teams aus Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Hintergründen, Eigenschaften und Erfahrungen sowie auch Bedürfnissen zusammensetzen. Und auf diese sollten sie achten, wenn sie DEI ernsthaft angehen wollen. Während viele Mitarbeitende von Sabbaticals und Workations profitieren, können Eltern und



Melanie Wagner,
Country Managerin DACH HiBob

andere Care-Arbeitende oft nur aus dem Homeoffice zuschauen. Wer keine Kinder hat, profitiert hingegen kaum von erweiterter Elternzeit. Unternehmen, die ihre Talente fördern und langfristig binden möchten, sollten faire Benefits bieten. Denn durch Chancengleichheit wird die DEI-Strategie erfolgreich und zahlt auf die Mitarbeiterbindung ein.

Mehr Informationen gibt es unter: www.hibob.com/de



Beim Employer Branding stehen die Zielgruppenanalyse und die Definition der Employer Value Proposition im Vordergrund.

Erfolgsfaktor Employer Branding

MARKENBILDUNG

Stammebelegschaft halten, neue Mitarbeitende gewinnen: Employer Branding ist auf dem heutigen Arbeitsmarkt das Gebot der Stunde.

Text: Julia Butz
Foto: Thirdman/pexels

Der „War of Talents“, ein Begriff, der in den 90er-Jahren von einem US-amerikanischen Beratungshaus geprägt wurde, beschreibt den Konkurrenzkampf einzelner Unternehmen um Arbeitskräfte. Ging es in den Anfängen noch um den Fachkräftengpass und die Schwierigkeit, qualifiziertes, gut ausgebildetes Personal zu finden, hat sich der zunehmend härter werdende

“

Vor allem Berufseinsteigenden ist es wichtig, sich mit den Werten und Zielen des Unternehmens identifizieren zu können. Auf die geänderten Ansprüche reagieren viele Unternehmen noch schwerfällig, mit der Folge, dass es für sie noch schwieriger ist, Mitarbeiter zu finden.

Wettbewerb mittlerweile auf die Suche nach motiviertem Nachwuchs und Quereinsteigern ausgeweitet. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, öffentlichen Nahverkehr, Lehre und Erziehung und vielen Teilen des Handwerks wird die Lage kritisch.

Da die Anzahl an Stellengeboten oftmals weit über der Anzahl an potenziellen Arbeitskräften liegt, müssen sich Unternehmen sehr viel stärker um neue Mitarbeitende bemühen, als auch darum, das bestehende Personal zu halten. Das Ungleichgewicht zwischen einer großen Anzahl an zu besetzenden Stellen und wenigen Bewerbern wird durch den demografischen und generationsbedingten Wandel der Werte weiter befeuert. Denn neben dem Gehalt nehmen Flexibilität, Selbstbestimmung, Wertschätzung und Sinnhaftigkeit eine entscheidende Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers ein. Vor allem Berufseinsteigenden ist es wichtig, sich mit den Werten und Zielen des Unternehmens identifizieren zu können. Auf die geänderten Ansprüche reagieren viele Unternehmen noch schwerfällig, mit der Folge, dass es für sie noch schwieriger ist, Mitarbeiter zu finden.

Employer Branding heißt das Gebot der Stunde, um sich als attraktiver und zeitgemäßer Arbeitgeber dem Wettbewerber gegenüber durchzusetzen und die besten Nachwuchskräfte zu sichern. Dazu müs-

sen sich Arbeitgeber zunächst mit vielen Fragen auseinandersetzen: Warum sollen Bewerber sich bewusst gerade für meinen Betrieb entscheiden? Kann ich auf den Punkt bringen, was mich von anderen Arbeitgebern unterscheidet? Und wie schaffe ich es, Mitarbeitende auch langfristig zu binden? All das geht sehr viel weiter als klassisches Personalmarketing.

Für den Aufbau einer echten Arbeitgeberidentität ist eine klare Positionierung notwendig und eine daraus abgeleitete Unternehmenskultur, die sich in den Werten, Zielen und Arbeitsbedingungen widerspiegelt – als ein fortlaufender Prozess: Dabei sollten sich Transparenz, authentische Kommunikation, Wertschätzung und Flexibilität durch alle unternehmerischen Handlungen ziehen; durchgängige Hierarchien ermöglichen eine offene Diskussions- und Feedbackkultur; bezahlte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen helfen Mitarbeitenden sich zu entwickeln und innerhalb des eigenen Unternehmens Karriere zu machen; die Förderung von Mitarbeiternetzwerken und gemeinsame Aktivitäten stärken das Zusammengehörigkeitsgefühl. Im besten Fall entsteht und wirkt die Arbeitgebermarke dann organisch von innen heraus und macht die eigenen Mitarbeitenden zu Fans. Die dabei ganz nebenbei zu Markenbotschaftern für potenzielle neue Kandidaten werden. Junge Talente und qualifizierte Bewerber begeistern und eine Identifikation mit dem

“

Für den Aufbau einer echten Arbeitgeberidentität ist eine klare Positionierung notwendig und eine daraus abgeleitete Unternehmenskultur, die sich in den Werten, Zielen und Arbeitsbedingungen widerspiegelt – als ein fortlaufender Prozess.

Unternehmen erreichen: Auch für kleinere Betriebe können dies entscheidende Schritte sein, um sich im „War of Talents“ durchzusetzen.

Fakten

67 % der Personalentscheider gehen davon aus, dass sich der gravierende Arbeitskräftemangel in Deutschland weiter verschärfen wird. Besonders ausgeprägt ist die Sorge bei Unternehmen mit über 250 Beschäftigten. Schon heute beklagen über 60 %, dass Talente noch während des Bewerbungsprozesses abspringen.

Quelle: forsa 2023 i. A. von onlyfy by XING, bei der deutschlandweit 500 Personalleiter in Unternehmen ab 50 Mitarbeitern befragt wurden.



Empathie als Erfolgsfaktor und der Mensch im Mittelpunkt: Echte Geschichten statt bunter Märchen

Es ist nicht mehr ausreichend, allein durch Bekanntheit und Größe zu überzeugen. Sich zurückzulehnen und auf eine Vielzahl an Bewerbungen zu hoffen, um dann oberflächlich auszuwählen, ist keine tragfähige Strategie mehr. Und sollte es doch so geschehen, sind Probleme garantiert. Der Handel steht wie kaum eine andere Branche vor der Herausforderung eines gravierenden Fachkräftemangels. Um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, bedarf es inspirierender Erfolgsgeschichten, die das Unternehmen für Bewerbende attraktiv machen. Authentizität und Empathie sind heute entscheidende Erfolgsfaktoren. Statt auf oberflächliche, emotional aufgeladene Geschichten zu setzen, die nur kurzfristig wirken, ist eine nachhaltige und ehrliche Kommunikation erforderlich, die langfristige Bindungen schafft.

Beim Möbelhandels-Primus XXXLutz hat das Umdenken längst eingesetzt, die Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Basis für den nachhaltigen Wachstumskurs. Groß angelegte Benefit-Programme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten längst auch für Familienmitglieder, es gibt zusätzliche freie Tage und berücksichtigt den Wunsch der Menschen nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Im Mittelpunkt der Employer-Branding-Kampagne steht beim inhabergeführten Familienunternehmen mit Wurzeln in Österreich das wahre, ungeschminkte Leben! Potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten werden schnell merken: Das könnte ja ich sein! Und wer sich dann im neuen Karrierecenter umsieht, wird feststellen, dass der Bewerbungsprozess revolutioniert ist und es sich um ein Unternehmen handelt, das für Werte steht und im digitalen Zeitalter vorne mitspielt. Wie genau gelingt es einem Unternehmen, sich im so umkämpften Marktumfeld zu positionieren, deutlich positiv herauszuste-



Christopher Zentgraf,
Kopf des HR-Teams bei XXXLutz
in Deutschland

chen und Talente für sich zu gewinnen? Christopher Zentgraf, Kopf des HR-Teams bei XXXLutz in Deutschland, hat die Kampagne maßgeblich mitgestaltet und erzählt von seinen Erfahrungen, spricht von Erfolgsfaktoren und weiß, dass der Mensch im Mittelpunkt stehen muss.

Wenn Bewerbungen nicht mehr im bekannten Maße im Postfach landen und offene Stellen unbesetzt bleiben, dann braucht es Ideen – welche hatte XXXLutz?

Wir haben uns intensiv mit den Berufsbildern und Persönlichkeiten im Unternehmen auseinandergesetzt, um einen authentischen Auftritt zu erreichen. Für unsere Kampagne standen keine professionellen Models vor der Kamera, sondern unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das war organisatorisch eine Herausforderung. Unsere rund 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten an rund 90 Standorten in ganz Deutschland. Es war auch für uns wieder unglaublich, in dieser kurzen Zeit so viele Menschen aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen kennen zu lernen – und es hat uns gezeigt: wir sind besonders, wir müssen das erzählen. Und klar: auch für uns nutzen.

Was ist die Botschaft der Kampagne?

Wir zeigen, wie vielfältig wir als Unternehmen sind. Wir bieten nicht nur mehr als 16 unterschiedliche Berufsbilder und begleitende Studiengänge an: vom Verkauf, der IT über die Verwaltung bis hin zur Montage oder in unseren Restaurants. Wir sind offen

“

Individuelle Förderung steht bei jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin im Fokus, wir wissen, wonach unsere Kolleginnen und Kollegen streben, auf diesem Weg begleiten wir sie, qualifizieren sie.

für alle. Egal, ob junge oder erfahrene Talente, egal, ob Quereinsteiger oder Experten, egal, ob Teilzeit oder Vollzeit. Bei XXXLutz arbeiten aktuell 12.000 unterschiedliche Persönlichkeiten aus über 100 Nationen. Das sind 12.000 Geschichten, 12.000 Erfahrungen. Herausgekommen ist etwas Echtes, ich würde fast sogar sagen, etwas zum Anfassen, kein künstliches, buntes, hochglänzendes Story-Telling.

Damit soll der Erstkontakt erreicht werden, im Bestfall machen sich Interessenten dann auf die Suche...

... und landen in unserem Karrierecenter. Auch hier war uns bei der Neukonzeption klar: Dort braucht es die nächste positive Überraschung, das nächste authentische Erlebnis. Wir bieten einen Check an: Passe ich zum Unternehmen, was bietet das Unternehmen für mich und meine Interessen? Über kurze Tests lässt sich herausfinden, ob ich zu XXXLutz und zur Unternehmenskultur passe oder eben nicht. Auf der neuen Karriereseite geben wir einen umfassenden Überblick über unsere Benefits, die für junge Menschen immer wichtiger werden. Auch unsere Testimonials aus der Kampagne trifft man immer wieder. Sie repräsentieren die Vielfalt unseres Unternehmens und geben persönliche Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Längst bieten wir auch verschiedene Bewerbungsmöglichkeiten an wie etwa über

WhatsApp: Der Prozess geht schnell, ist absolut unkompliziert – und sollte für die nächste Begeisterung sorgen.

Was sind weitere Pluspunkte, die nicht von der Stange kommen?

Das Team der Personalentwicklung hat über 30 Köpfe, das unterstreicht die Dimension und zeigt die enorme Bedeutung des Themas bei uns im Unternehmen. Wir müssen mit Angeboten überzeugen. So betreiben wir eine eigene Leadership Academy, investieren Jahr für Jahr mindestens elf Millionen Euro in ein umfangreiches Aus- und Weiterbildungsangebot. Auch das ist mit der klaren Botschaft verbunden: Wer bei uns Ambitionen hat, der kann sie verwirklichen, der kann die Karriereleiter hinaufklettern. Aktuell haben wir rund 1.500 Jobs ausgeschrieben, Jahr für Jahr gewinnen wir 1.000 Auszubildende neu für uns. Individuelle Förderung steht bei jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin im Fokus, wir wissen, wonach unsere Kolleginnen und Kollegen streben, auf diesem Weg begleiten wir sie, qualifizieren sie. Schon heute stammen über die Hälfte unserer Führungskräfte aus unserem Stall, haben also ihre Ausbildung bei uns gemacht.

Das klingt nach großen Herausforderungen...

Letztlich entscheidet der Mitarbeitende über seinen Weg bei uns, daraus ergibt sich die Intensität. Wir achten auf Ausgewogenheit und Freizeit. Wir haben sehr frühzeitig in einigen Bereichen die Vier-Tage-Woche eingeführt, das trifft den Zeitgeist. Aber wir haben mit XXXL Plus auch ein Benefit-Programm, das es so in der Branche nicht gibt. Es richtet sich nicht nur an die Angestellten, sondern auch an deren Familien und Angehörige. Wenn es um zusätzliche freie Tage geht oder aber um ein gemeinsames Bike-Leasing. Dazu gibt's eine Karriereberatung für die Kinder oder aber ein großes Portfolio an Altersvorsorge- und Krankenzusatzversicherungs-Möglichkeiten. Das sind nur ein paar Beispiele, das Angebot ist tatsächlich XXXL.

Skills für die Zukunft

WEITERBILDUNG

Lebenslanges Lernen ermöglicht es Unternehmen wie Arbeitnehmenden, sich an neue Anforderungen anzupassen und wettbewerbsfähig zu bleiben.

Text: Kirsten Schwieger
Foto: Kenny Eliason/unsplash

Technologische Fortschritte, Globalisierung sowie die Auswirkungen des Klimawandels verändern die Arbeitswelt stetig. Arbeitsabläufe und Berufsbilder verändern sich, neue Kompetenzen sind gefragt. Laut einer Studie des World Economic Forum (WEF) könnte sich bis 2027 nahezu jeder vierte Arbeitsplatz wandeln. Auch Trends wie „New Work“ und Diversität führen zu neuen Anforderungen an Arbeitgebende wie Arbeitnehmende. Der Wettbewerbsdruck ist in vielen Branchen enorm. Unternehmen wie Beschäftigte müssen sich weiterentwickeln oder gar neu erfinden. Wer wettbewerbsfähig bleiben will, muss sein Wissen ständig erweitern. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel zum Erfolg in der digitalen Welt.

Hierbei kommt der beruflichen Weiterbildung eine zentrale Bedeutung zu. Der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit ist laut

„TÜV-Weiterbildungsstudie 2024“ das am häufigsten genannte Ziel von betrieblicher Weiterbildung. Gefolgt von der Einhaltung gesetzlicher Anforderungen wie Compliance-Richtlinien und der Bindung von Mitarbeitenden. Interessanterweise ist die Zahl der durchschnittlichen Weiterbildungsstunden bei kleineren Unternehmen in Deutschland mit 23,9 Stunden im Jahr höher als bei Mitarbeitenden von mittelgroßen (19,1) und großen Unternehmen (18,1). Das geht aus einer Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (Kofa) des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW) hervor. Laut TÜV-Studie stellen die meisten Unternehmen dafür durchschnittlich rund 1.000 Euro zur Verfügung. Politik und Wirtschaft sind angehalten, intensiv in Weiterbildungen zu investieren sowie neue und nachhaltige Strukturen zu schaffen.

Der größte Fortbildungsbedarf besteht dabei für branchen- und berufsspezifische Kompetenzen. Laut TÜV-Studie bilden 82 Prozent der Unternehmen Mitarbeitende weiter, die nicht mehr ausreichend qualifiziert sind für ihren Job. Über die Hälfte der Unternehmen schult um, um ihre Belegschaft fit für neue beziehungsweise veränderte Berufsbilder zu machen. Digitalkompetenzen sind hierbei von

besonderer Bedeutung – sowohl für Anwender als auch für IT-Experten. So stellt lebenslanges Lernen einen der Haupthebel im Kampf gegen den Fachkräftemangel dar. Darüber hinaus besteht im Bereich der Fachkompetenzen laut TÜV-Studie ein hoher Bedarf für die Weiterbildung betrieblich Beauftragter für Arbeitssicherheit, Daten- und Gesundheitsschutz.

Fast genauso wichtig wie fachliches Know-how sind zudem Führungskompetenzen und Soft Skills. Der Bedarf an sozialer und emotionaler Kompetenz nimmt zu, da Maschinen diese Fähigkeiten nur bedingt beherrschen. So werden in einer von Automatisierung geprägten Arbeitswelt Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikationstalent, Flexibilität, Stressresistenz sowie vernetztes und kritisches Denken immer wichtiger. Die Weiterbildungspalette reicht hier von Teamentwicklung, Konfliktlösung über Sozialkompetenz bis hin zu Persönlichkeitsentwicklung und Sprachkenntnissen.

Interessanterweise zeigt die TÜV-Studie, dass es beim Thema Künstliche Intelligenz noch eine relativ große Zurückhaltung gibt. Und das trotz der Prognosen von Arbeitsminister Hubertus Heil, dass ab dem Jahr 2035 keine Arbeitsstelle mehr ohne den Einsatz von KI auskommen wird. Doch auch, oder gerade, aufgrund der Fortschritte von Künstlicher Intelligenz, ist lebenslanges Lernen wichtiger denn je.

Fakten

Die breite Mehrheit deutscher Unternehmen erachtet Weiterbildung als wichtig und befürwortet Investitionen in das berufliche Know-how. Aktuell nehmen in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten etwa die Hälfte der Mitarbeitenden an einer Weiterbildung teil. Diese Quote will die Bundesregierung bis 2030 auf 65 Prozent steigern.

Quelle: TÜV-Weiterbildungsstudie 2024



Intern im Unternehmen durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen sind sehr beliebt, da diese genau auf die Anforderungen des Arbeitgebers abgestimmt sind.

Fachkräftemangel: Warum Recruiting der falsche Ansatz ist



Matthias Clesle,
Personalexperte und Dozent

Wieso ist Recruiting für Sie der falsche Ansatz?

Unternehmen investieren viel in Recruiting. Damit geben sie viel Geld aus, um in leeren Teichen zu fischen oder um grundsätzlich wechselfreudige Mitarbeitende abzuwerben.

Was sollten Unternehmen stattdessen tun?

Viel lohnender ist es, in gute Personalentwicklung zu investieren und so Mitarbeitende zum Beispiel durch gute Führung zu halten, produktiver zu machen und gewinnbringend einzusetzen. So senkt sich der Personalbedarf langfristig.

Was macht eine gute Personalentwicklung aus?

Gute Personalentwicklung verabschiedet sich von einmaligen Tagesseminaren aus dem Schulungskatalog und denkt stattdessen in wirkungsvollen Weiterbildungsprozessen. Bewährt haben sich mehrmonatige Ausbildungen, die aus praxisorientierten wöchentlichen Einheiten bestehen, deren Inhalte direkt im Alltag umgesetzt werden können. Nur so wird aus Wissen auch Können, denn Lernen ist ein langfristiger Prozess, der Zeit und Anwendung in der Praxis braucht.

Text: Kirsten Schwieger
Foto: Presse

Zeppelin Universität Executive Education – Partner Content

Neue Impulse für Lebenslanges Lernen

Kürzlich ein Austausch mit Senior HR- und Transformations-Expert:innen führender Unternehmen in Deutschland: Alle sind sich einig, dass weiterhin viel Kreativität, Wissen, Motivation und Mut wichtig sind. Wofür? Um die technologischen Neuerungen und die sich bietenden Handlungsfelder rund um Künstliche Intelligenz im Unternehmen zu validieren und aktiv in die Arbeitsprozesse aufzunehmen. Zeitgleich ist es essenziell, das organisatorische Verhalten und die Reaktion der Mitarbeitenden auf diese Neuerungen wahrzunehmen und den Veränderungsprozess bewusst zu gestalten.

Die enorm hohe Geschwindigkeit, mit der sich neue Technologien am Markt etablieren, fordert Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen, oftmals zusätzlich zu einer wirtschaftlich herausfordernden Gesamtsituation“, berichtet Melanie Sassmann, Head of Zeppelin University Executive Education.

„Jedes Unternehmen jongliert aktuell mit der Fragestellung, wie es gelingen kann, nachhaltig die Unternehmensziele zu erreichen und zeitgleich die Mitarbeitenden in neue Arbeitswelten zu begleiten und sie zu befähigen, in ihrem Verantwortungsbereich weiterhin motiviert und erfolgreich zu sein. Ohne Investitionen ist dies kaum möglich, daher stellt sich ergänzend die

Frage nach passenden Lernformaten, die einen Wissensaufbau möglich machen“, so die Erfahrungen von Melanie Sassmann. Selbst aus der freien Wirtschaft kommend, weiß sie, wie wichtig es ist, dass sowohl die Teilnehmenden als auch die Unternehmen spürbar von der Weiterbildung profitieren, das neue Wissen erfolgreich nutzen, mit anderen teilen und in den eigenen Verantwortungsbereich integrieren.

Daher legt sie mit ihrem Team einen besonderen Fokus auf praxisrelevante, kompakte und wissenschaftlich fundierte Lerninhalte, damit sich die Teilnehmenden in ihrer wertvollen Zeit mit relevanten Inhalten beschäftigen, die unmittelbar Anwendung finden können.



Die Executive Education der Zeppelin Universität in Friedrichshafen bietet Weiterbildungsangebote am Puls der Zeit. Am SeeCampus, direkt am Bodensee, können sich die Teilnehmenden optimal auf ihre Weiterbildung konzentrieren, dabei Zertifikate oder einen Master of Science Abschluss erlangen und ihr Netzwerk erweitern. Eine erfrischende Abwechslung zum Berufsalltag: Wissensaufbau für die eigene Karriere und für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Come and join us at the lake!



Suchen Sie maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote für aktuelle Herausforderungen? Die **Zeppelin Universität Executive Education** bietet innovative Weiterbildungsprogramme auf höchstem Niveau. Investieren Sie jetzt in lebenslanges Lernen – für sich selbst oder Ihr Unternehmen. www.zu.de/zuee

zeppelin universität

executive education

Gut aufgestellt für die Zukunft

Ob Künstliche Intelligenz, Automatisierung, Flexibilisierung oder Nachhaltigkeitstransformation: Die Arbeitswelt verändert sich. Und mit ihr die Anforderungs- und Aufgabenprofile vieler Menschen. Eine Studie des Stifterverbands und der Unternehmensberatung McKinsey besagt, dass über 10 Millionen Beschäftigte in Deutschland vor grundlegenden Veränderungen stehen. Circa sechseinhalb Millionen müssen sich neue Fähigkeiten und Qualifikationen aneignen und rund vier Millionen müssen in gänzlich andere Berufe wechseln. Weiterbildung ist zwingend notwendig, und zwar regelmäßig. Wie lebenslanges Lernen nachhaltig und praxisnah gelingt, verrät Universitätsprofessorin Claudia Peus im Interview.

Frau Prof. Peus, warum hat lebenslanges Lernen eine so große Relevanz?

Aufgrund des wirklich rapiden technologischen und naturwissenschaftlichen Fortschritts, aber auch der sich verän-

dernden Rahmenbedingungen, wie beispielsweise auf geopolitischer Ebene oder in puncto Organisationsstrukturen, sind wir alle gefordert, lebenslang zu lernen und uns beständig weiterzuentwickeln. Wenn man sich den Wirtschaftsstandort Deutschland anguckt, sieht man, dass nicht nur IT-Experten gebraucht werden, sondern insgesamt ein großer Bedarf für Re- und Upskilling besteht.

Sind Fach- und Führungskräfte besonders gefordert?

Alle sind gefragt. Das „Future Skills Framework“ vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft und McKinsey beschreibt, dass es drei wichtige Kompetenzbereiche gibt, die von den meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefordert sind. Das sind „klassische Kompetenzen“, wie eine ausgeprägte Problemlösefähigkeit, „transformativ kompetenzen“, aber eben auch „digitale Schlüsselkompetenzen“.

Was zeichnet Ihr Institut aus?

Ich denke, dass unser Institut sich min-

destens in drei Punkten von anderen Anbietern für Weiterbildung unterscheidet: Erstens basieren unsere Programme auf international führender Forschung. Dadurch, dass das „TUM Institute for Life-Long Learning“ direkt am Präsidium der TU München verortet ist, können wir auf das komplette Fächerspektrum der TUM aus den Technik-, Natur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie der Medizin zurückgreifen, ein ungewöhnlich breites Spektrum. Zweitens umfasst unser Portfolio sowohl eine tiefgehende Fachexpertise als auch übergreifende Formate und Programme, in denen große Themen wie die Transformation zur Nachhaltigkeit oder die Förderung der Digitalisierung adressiert werden. Drittens können wir das hervorragende internationale Netzwerk der TU München inklusive unseres Campus in Singapur nutzen.

Welchen Praxisbezug haben Ihre Programme?

Neben der wissenschaftlichen Expertise haben wir gleichzeitig eine hohe Praxisorientierung. Wir haben ein sehr intensives Netzwerk mit sowohl der Industrie als auch der führenden Start-up-Szene in München. Deren Erfahrungen bauen wir in Form von Cases und gemeinsamen Forschungsprojekten als auch mit Dozierenden in unsere Programme ein. Darüber hinaus verfügen wir an der

TUM über ein „Center for Educational Technologies“, deren Erkenntnisse und Methoden wir in unseren Programmen aufgreifen. So nutzen wir z. B. Virtual Reality, um den Transfer der Lerninhalte in die Praxis zu fördern.



Prof. Dr. Claudia Peus,
Gründungsdirektorin des TUM Institute for LifeLong Learning und Vizepräsidentin für Talentmanagement & Diversity an der TU München (TUM)

“

Wenn man sich den Wirtschaftsstandort Deutschland anguckt, sieht man, dass nicht nur IT-Experten gebraucht werden, sondern insgesamt ein großer Bedarf für Re- und Upskilling besteht.



Die **Technische Universität München (TUM)** bietet ideale Voraussetzungen für lebenslanges Lernen. www.lll.tum.de



RWTH International Academy – Partner Content

Bildung im passenden Format

Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel zum Vorankommen. Unter dem Begriff Upskilling wird Wissen in die Wirtschaft und zu Nachwuchskräften transferiert.

Deutsche Hochschulen und Universitäten haben nicht nur einen Auftrag für Lehre und Forschung, sondern auch den des Transfers. Sie geben also aktuelles Wissen an Unternehmen weiter und stellen die passenden Fachkräfte mit den Kompetenzen aus, die sie brauchen, um komplexe Aufgaben zu lösen. Unter dem Begriff Upskilling sind dafür die Weiterbildungsakademien der Hochschulen zuständig. Unter anderem kümmert sich Dr. Helmut Dinger, Geschäftsführer der RWTH International Academy gGmbH, in Aachen darum.

Dr. Dinger, Weiterbildung ist unerlässlich, um Industrie und Gesellschaft voranzubringen. Was können Sie mit der Academy dazu beitragen, einer gemeinnützigen gGmbH, die zur RWTH Aachen University gehört?

Richtig. Wer in seine Weiterbildung investiert, fördert seine eigene Karriere. Wir tragen dazu bei, indem wir ganz eng mit den Lehr- und Forschungsinstituten der RWTH Aachen kooperieren. Die

Expert:innen dort haben das hochaktuelle und tiefgreifende Wissen – und wir haben die Möglichkeiten, dieses Wissen organisatorisch weiterzugeben und erfahrbar zu machen. Sprich: Wir packen Bildung in das passende Format.

Was bieten Sie hier an?

Zu unseren Kernkompetenzen gehört unter anderem das Upskilling in Unternehmen. Das heißt, wir bilden berufserfahrene Arbeitnehmer:innen in hochkomplexen Themen weiter. Ein Beispiel wäre ein Lehrangebot zum Bereich Batterietechnik in der Elektromobilität. Das ist interessant für Ingenieur:innen, die sich tiefer mit diesem speziellen Thema beschäftigen und sich damit Wettbewerbsvorteile verschaffen wollen.

Wie sieht so ein Angebot konkret aus?

Das kommt ganz auf die Bedürfnisse unserer Kund:innen an. Wir erstellen zu jeder Anfrage ein individuelles Lernkonzept. Dazu besprechen wir vorher genau, welche Lernziele erreicht werden sollen und stimmen die angebotenen Inhalte darauf ab. Der Wissenstransfer erfolgt dann je nach Thema vor Ort in unseren Laboren, digital oder auch als Blended Learning-Format.

Wie läuft die Organisation Ihrer digitalen Veranstaltungen ab?

Zentraler Dreh- und Angelpunkt ist unser Learning Space – ein interaktiver Lern- und Kollaborationsraum, der Lernen an jedem Ort und von jedem Device aus ermöglicht. Man findet hier alle Materialien, die zu einer Veranstaltung gehören sowie viele weitere Informationen. Zudem verfügen wir über ein sehr modernes Filmstudio. Darin erstellen wir unter anderem Lehrvideos und vieles andere, was unsere Blended Learning-Formate unterstützt.

Berufliche Weiterbildung ist ja kein regional begrenztes Thema...

Keinesfalls! Die Welt wird immer globaler. Dem Thema Fachkräftemangel kann man sich nur dann richtig nähern, wenn man internationale Kooperationen in Betracht zieht. Unsere Academy hat daher auch enge Beziehungen unter anderem zu Universitäten in Asien und Lateinamerika. Für deren Student:innen bieten wir weiterbildende Masterstudiengänge an, mit denen sie zu dringend benötigten Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt ausgebildet werden. Hier stellen wir nicht nur die passenden fachspezifischen Bildungsformate bereit, sondern mit unserem Study Success Management auch eine



Dr. Helmut Dinger,
Geschäftsführer der RWTH International Academy gGmbH

enge Begleitung durch das Studium und den gesamten Lernprozess. Dazu gehören auch der Aufbau von Unternehmensnetzwerken und die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen bei der Gewinnung neuer Talente.



Die **RWTH International Academy** ermöglicht den Zugang zu neuen Perspektiven für Studierende, Berufstätige, Unternehmen, Institute und Hochschulen. Unsere Kund:innen und Partner:innen aus den unterschiedlichsten Branchen profitieren von den einzigartigen Ressourcen der RWTH Aachen University – einer der renommiertesten technischen Hochschulen Europas. www.academy.rwth-aachen.de

Das Beste beider Welten

HYBRIDES ARBEITEN

Flexible, hybride Arbeitsmodelle vereinen die Vorteile von Remote Work und Präsenzarbeit und verringern die Kluft zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerwillen.

Text: Kirsten Schwieger

Knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland arbeitet regelmäßig im Homeoffice, laut Münchener ifo Institut – vier Mal so viele wie vor Corona. So haben viele Beschäftigte in dieser Zeit das Arbeiten von zuhause aus schätzen gelernt. Kein Wunder: Weniger morgendlicher Stress, kein Zeitverlust durch Arbeitswege, flexiblere Arbeitszeiten sowie mehr Ruhe und Konzentration. Schon vor der Pandemie belegte eine internationale Studie, dass das Homeoffice produktiver macht. Mehr als 70 Prozent der Befragten einer Studie von PricewaterhouseCoopers (PwC) gaben zudem an, dass ihnen Remote Work zu höherer Lebensqualität und einer besseren Work-Life-Balance ver helfe. Wobei Remote Work nicht nur das heimische Büro, sondern generell eine ortsunabhängige Fernarbeit umfasst. Laut Selbsteinschätzung der Remote-Arbeitenden profitierten davon sowohl deren Zufriedenheit und Motivation als auch deren psychische Gesundheit.

“

Laut einer KMPG-Umfrage gehen 68 Prozent der deutschen CEOs davon aus, dass ihre Belegschaft innerhalb der nächsten drei Jahre wieder komplett ins Büro zurückkehren wird.

Auch viele Arbeitgebende schienen sich seinerzeit über erhöhte Motivation und Produktivität sowie geringere Fehltagel und Kosten zu freuen. Mittlerweile hat sich der Wind gedreht. In den USA ordern Tech-Riesen wie Alphabet, Meta und OpenAI ihre Belegschaft wieder zurück ins Office und auch hierzulande liebäugeln Großunternehmen wieder mit der Präsenzarbeit – zumindest an bestimmten Wochentagen. Weniger aus Misstrauen oder Kontrollstreben, sondern aus der Überzeugung heraus, dass Präsenzarbeit dem Homeoffice in wichtigen Bereichen überlegen ist. Etwa in puncto Kreativität, Wissenstransfer und insbesondere unter sozialen Aspekten. Laut einer KMPG-Umfrage gehen 68 Prozent der deutschen CEOs davon aus, dass ihre Belegschaft innerhalb der nächsten drei Jahre wieder komplett ins Büro zurückkehren wird.

Rückenwind bekommen die Unternehmen teilweise aus der Arbeitsforschung. So fanden US-Forschende heraus, dass Menschen weniger einfallreich und

“

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels werden Unternehmen dem Wunsch nach flexiblen, hybriden Arbeitsmodellen entgegenkommen müssen, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern.

kreativ sind, wenn sie nur über Videokonferenzen miteinander kommunizieren. Auch der anfänglich gerühmte Produktivitäts-Boost lässt mit der Zeit, beziehungsweise einem abnehmenden Wir-Gefühl und fehlenden Austausch, nach. Studien belegen, dass mit längerer Zeit im Homeoffice die Identifikation mit dem Arbeitgebenden abnimmt und die soziale Isolation steigt. Was wiederum Auswirkungen auf die Psyche hat.

Dennoch möchte mehr als ein Drittel der Remote Worker am liebsten gar nicht mehr ins Büro zurück. Für viele sind flexible Arbeitsmodelle eine fundamentale Bereicherung und nicht mehr verhandelbar. Die Wissenschaft empfiehlt deswegen einen Mix aus Remote Work und Präsenztage. Vielen Unternehmen wird wohl auch keine andere Wahl als hybrides Arbeiten bleiben. So belegen Studien, dass strikte Anwesenheitspflichten insbesondere High-Performer und Millennials zur Kündigung treiben. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels werden Unternehmen dem Wunsch nach flexiblen, hybriden Arbeitsmodellen entgegenkommen müssen, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und die Mitarbeitendenzufriedenheit zu steigern. Anzustreben sind dabei gemeinsame Lösungsmodelle, welche Präsenz- mit Remote- oder Teilzeitarbeit kombinieren.

Fakten

Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice ist seit zwei Jahren nahezu gleichbleibend. Mit 20,5 Prozent liegt der Anteil in KMUs deutlich niedriger als in großen Unternehmen mit 32,1 Prozent. Im europäischen Vergleich bleibt Deutschland damit über dem EU-Schnitt. Mit 34,1 Prozent arbeiten Dienstleister am häufigsten von zu Hause aus.

Quelle: ifo Institut

Mehr als nur ein Dach über dem Kopf



Mehr als nur eine Unterkunft – Wohnheime bieten eine starke Gemeinschaft, in der junge Menschen gedeihen.

UNTERKUNFT

Viele Studierende finden zum Semesterstart keine Bleibe. Die Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum ist enorm, während das Angebot äußerst begrenzt ist. Die Wartelisten für Wohnheimplätze sind überfüllt, sodass viele gezwungen sind, stundenlang zur Universität zu pendeln, auf Campingplätzen zu leben oder vorübergehend bei Kommilitoninnen und Kommilitonen unterzukommen.

Text: Nadine Wagner
Foto: Presse

Eine komfortablere Lösung stellen vollmöblierte Studierendenapartments dar, die gleichzeitig eine Vielzahl von Services vereinen. Die Apartments verfügen z. B. über Study Rooms für konzentriertes Lernen, Ausleihmöglichkeiten für selten benötigte Gegenstände wie Bügeleisen und Akkuschauber sowie hauseigene Fitnessräume für sportliche Abwechslung. Ein individueller Service durch das House Management rundet das All-in-Paket oftmals ab. Außerdem ausgestattet mit Pantry-Küche und eigenem Badezimmer bieten solche Serviced Apartments, wie etwa von THE FIZZ, Platz für bis zu zwei Personen, teilweise mit getrennten Schlafzimmern, sodass auch beste Freunde gemeinsam einziehen können. Ein weiterer Vorteil von jener Art des Wohnens ist die Möglichkeit, leicht neue Kontakte zu knüpfen und Freundschaften zu schließen.

Studierendenapartments wie diese sind in vielen deutschen Städten – zumeist in Uni-Nähe – verfügbar und werden von verschiedenen Anbietern bereitgestellt. Die THE FIZZ-Apartments an Standorten wie Darmstadt, Hannover, Freiburg oder ab September 2024 auch in Hamburg-Hammerbrook, sind zwischen 18 und 42 qm groß und bieten neben einem hellen und gemütlichen Wohnraum mit Schlaf- und Arbeitsbereich auch höchste Sicherheit. Dies wird durch die Videoüber-

“

Die Apartments verfügen z. B. über Study Rooms für konzentriertes Lernen, Ausleihmöglichkeiten für selten benötigte Gegenstände wie Bügeleisen und Akkuschauber sowie hauseigene Fitnessräume für sportliche Abwechslung.

wachung aller öffentlichen Flächen und einem Sicherheitsteam an den Wochenenden gewährleistet. Auch Fahrräder können sicher im Fahrradkeller abgestellt werden.

Diese modernen Wohnlösungen bieten Studierenden somit nicht nur ein Dach über dem Kopf, sondern auch eine inspirierende und sichere Umgebung, in der sie ihre akademischen und persönlichen Ziele verfolgen können. So steht einem stressfreien Semesterstart nichts mehr im Wege!

Mehr Informationen finden Sie unter: www.the-fizz.com oder scannen Sie den QR-Code.



Fachkräftemangel und Überstunden: Warum transparente Zeiterfassung der Schlüssel ist

Fachkräfte legen heute großen Wert auf flexible Arbeitszeitmodelle. Unternehmen, die diesen Anspruch erfüllen, haben die Nase vorn.

Unternehmen in Deutschland suchen händeringend nach Fachkräften. Der Mangel macht sich bemerkbar: Viele Menschen leisten regelmäßig Überstunden, um das Arbeitspensum zu bewältigen. Wenn zudem die angehäuften Überstunden weder bezahlt noch ausgeglichen werden, steigt der Frust und die Burn-out-Gefahr bei den Beschäftigten. Mit einem einfachen Mittel können Unternehmen präventiv handeln: die Einführung einer Zeiterfassung sorgt für mehr Transparenz



Christiane Zipf-Edelmann,
Personalleiterin bei PCS Systemtechnik

und einen fairen Ausgleich. Als doppelte Expertin äußert sich Christiane Zipf-Edelmann, Personalleiterin bei PCS Systemtechnik über die Vorteile einer Zeiterfassung und Gleitzeitregelungen.

PCS Systemtechnik ist einer der führenden Anbieter für Produkte und Lösungen im Bereich Zeiterfassung und Gebäudesicherheit. Ist Ihr mittelständisches IT-Unternehmen auch vom Fachkräftemangel betroffen?

Ja, wir sind in den letzten Jahren stark gewachsen und suchen u. a. nach Fachkräften für die Abteilungen Servicetechnik, Sales oder Software-Entwicklung. Und weil Dienstleistungen wie Projektmanagement immer wichtiger werden, benötigen wir auch in diesem Bereich zusätzliche Fachkräfte.

Aus Ihrer Erfahrung als Personalleiterin – auf was legen Fachkräfte heute Wert?

In den Bewerbungsgesprächen wird eines ganz deutlich: Unsere flexible Gleitzeitregelung ist ein wichtiges Kriterium. Wir tun viel für das Arbeitsklima bei PCS – für uns stehen unsere Kolleginnen und

Kollegen als Menschen mit allen Facetten im Mittelpunkt. Dazu gehört auch, private Verpflichtungen wie Kinderbetreuung mit dem Beruf unter einen Hut zu bringen. Das geht am besten und auf faire Weise mit einer flexiblen Gleitzeitregelung, die auf einer transparenten Zeiterfassung basiert.

Als Hersteller von Zeiterfassungsterminals sind Sie ja direkt an der Quelle...

Das stimmt. Wir testen natürlich auch die neuesten Modelle. Seit Kurzem können wir zum Beispiel unsere Arbeitszeiten mit dem Smartphone am Zeiterfassungsterminal buchen, sodass wir unseren physischen Firmenausweis nicht mehr benötigen. Die modernen Oberflächen unserer Terminals lassen sich für weitere Funktionen nutzen, wie die Organisation der Zutrittskontrolle.

Welche Vorteile sehen Sie durch die Dokumentation der Arbeitszeiten?

Durch die geänderte Bedeutung des Homeoffice hat die Zeiterfassung eine neue Funktion bekommen: Die Arbeitszeitbuchungen ergeben ein aktuelles Anwesenheitstableau. Ich kann auf einen Blick sehen, wer heute im Büro ist, wer zu Hause

arbeitet oder welcher Kollege oder welche Kollegin für heute abgemeldet ist.

Die Zeiterfassung ist die Grundlage für eine flexible Gleitzeitregelung. Die Mitarbeitenden können bei PCS sicher sein: Alle gearbeiteten Stunden sind dokumentiert, Überstunden gehen nicht verloren, sondern füllen das Gleitzeitkonto. Falls jemand zu viele Überstunden anhäuft, greifen Vorgesetzte aktiv ein und sorgen für Entlastung, damit wir unserer Verantwortung für unsere Kolleginnen und Kollegen gerecht werden. Für uns ist Zeiterfassung eine Win-Win-Situation.



PCS Systemtechnik ist einer der führenden Hersteller von Zeiterfassungsterminals. Das mittelständische Familienunternehmen pflegt eine Kultur der Wertschätzung, die auf offener Kommunikation und gegenseitigem Vertrauen basiert. www.pcs.com



Das Büro der Zukunft

Hybrides Arbeiten kristallisiert sich als favorisiertes Arbeitsmodell heraus. Was es dabei zu beachten gibt, verrät Experte Tobias Heberlein im Interview.

Die Pandemie zwang viele Unternehmen, ihre Mitarbeitenden ins Homeoffice zu schicken – mit weitreichenden Folgen für die globale Arbeitswelt. Aus der Verschiebung des Arbeitsplatzes ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeit und -form geworden. Heute prägen flexible Arbeitsmodelle wie Remote und Hybrid Work unser „New Normal“. Neben Zeit- und Kostenersparnissen fürs

Pendeln punktet Remotearbeit mit einer top Work-Life-Balance. Hybrides Arbeiten mit Präsenztagen im Büro gewährleistet persönliche Kommunikation und Austausch. Viele Mitarbeitende möchten diese Flexibilität und Vorteile nicht mehr missen und haben entsprechende Erwartungen an ihren Arbeitgeber beziehungsweise bei der Jobsuche.

So offenbart eine aktuelle Studie der Job-App truffls in Zusammenarbeit mit dem Trendence Institut, dass mehr als ein Drittel der befragten Akademiker von einem attraktiven Arbeitgeber die Option

auf mindestens zwei Homeoffice-Tage erwarten. Komplette von zu Hause aus möchten jedoch nur die Wenigsten arbeiten, gerade einmal 8,6 Prozent. Die Mischung macht es also. Vor allem der Wegfall des Arbeitswegs sowie zeitliche Flexibilität und die bessere Vereinbarkeit mit häuslichen und privaten Pflichten wurden als große Vorteile genannt. Die Job-App truffls hat das Mobile Recruiting revolutioniert, zu ihren Kunden zählen sowohl Start-ups als auch etablierte Mittelständler. In der App finden sich tausende Jobs mit hybriden Arbeitsmodellen.

truffls gehört zur FUNKE Works GmbH, in der sich bei den meisten Mitarbeitenden das Modell von zwei Tagen Homeoffice und drei Tagen Büro durchgesetzt hat. Die New Work Erfolgsformel des Unternehmens verrät Tobias Heberlein, Geschäftsführer der FUNKE Works GmbH: „Ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit vor Ort und flexibler Fernarbeit mit einem fixen Regelwerk. Hinzu kommt die Nutzung cleverer Tools für Projektmanagement und Online-Kollaboration wie beispielsweise Sharepoints oder Asana, um To-Dos, Fortschritte, Nachfragen etc. für alle Beteiligten zugänglich zu machen“. Unternehmen, die mit hybriden Arbeitsmodellen liebäugeln,

rät Heberlein zu einem klaren Fahrplan und strategischer Festlegung, welche Arbeitsform für welche Abteilungen sinnvoll ist: „Wichtig ist auch zu überlegen, wie das Ganze konkret umgesetzt werden soll. Neben speziellen Jobprofilen sollten hierbei auch Persönlichkeiten mitgedacht werden.“ Analog zur Arbeitsform und -aufteilung müsse natürlich die IT-Infrastruktur aufgesetzt werden.

Heberlein ist sich sicher: „Das Angebot für Remote- und Hybridarbeit kann das Gesamtpaket eines Unternehmens aufwerten und Jobangebote attraktiver machen. Wer komplett auf remote setzt, kann darüber hinaus deutschlandweit rekrutieren.“

Allerdings sollten auch die Schattenseiten von Remote Work bedacht und aufgefangen werden. „Um zu verhindern, dass die Bindung zum Unternehmen nachlässt oder die Motivation sinkt, müssen Unternehmen einen gemeinsamen Nenner und eine Wir-Kultur schaffen“, rät Heberlein und ergänzt: „Bei FUNKE Works klappt das sehr gut mit einer Mischung aus physischen und digitalen Terminen für Teambuilding in Form von fest vereinbarten Team-Tagen, Coffee Dates oder unserem legendären Sommerfest.“



Die FUNKE-Works-Gruppe gestaltet die digitale Zukunft der Jobsuche und bringt jedes Jahr tausende Menschen in ihren Traumjob. Durch einzigartige Matching-Technologien verbinden unsere Portale junge und erfahrene Talente mit den passenden Unternehmen. Unsere preisgekrönte Job-App truffls hat mit der Job-Swipe-Funktion das Mobile Recruiting revolutioniert. www.truffls.de



Leadership und die Rolle von KI

LEADERSHIP

Wie KI Führung verändert, erläutert Dr. Sylke Piéch, Expertin für Künstliche Intelligenz im Kontext von Leadership, Arbeit und Bildung.

Text: Julia Butz
Foto: Campaign Creators/unsplash, Presse



Dr. Sylke Piéch,
Bereichsverantwortliche: KI & Leadership am Educational Technology Lab, Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH, DFKI

“

Ein offener Arbeitsmodus, Teamarbeit und Kollaboration sind entscheidende Faktoren im Zeitalter der Digitalisierung. Niemand schafft es mehr im Alleingang!

Der verstärkte Einsatz von Künstlicher Intelligenz verändert die Arbeitswelt und Kultur von Organisationen in rasantem Tempo und wirkt sich insbesondere auf Führungskräfte und ihre Aufgaben aus. Um in einer zunehmend von KI geprägten Arbeitswelt erfolgreich zu sein, ist es für Führungskräfte entscheidend, ein grundlegendes Verständnis von KI und Datenkompetenz zu erlangen. Strategisches Denken und Innovationsmanagement sind ebenso unerlässlich wie Agilität und Resilienz im Veränderungsmanagement. Der Mensch und die dazugehörige Kommunikations- und Teamfähigkeit stehen aber trotz des technologischen Fortschritts im Mittelpunkt. So benennt Dr. Sylke Piéch, Bereichsverantwortliche KI & Leadership am Educational Technology Lab des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz GmbH, einige der Schlüsselkompetenzen, die von heutigen Führungskräften erwartet werden. Zudem sind: „Wertschätzung, Empathie sowie soziale und emotionale Intelligenz wichtig, damit die Führungskräfte ihre Mitarbeitenden

optimal durch die digitalen Veränderungsprozesse begleiten können. Darüber hinaus ist ein ethisches Urteilsvermögen entscheidend, um verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen, Vertrauen und Integrität zu fördern.“ Aus der Vielzahl der komplexen inhaltlichen Herausforderungen im Umgang mit neuen Technologien bewertet Dr. Piéch die Auswahl und Implementierung geeigneter KI-Systeme in bestehende Arbeitsprozesse sowie die Gewinnung der Mitarbeitenden als ausschlaggebend: „Mögliche Ängste, z. B. vor Arbeitsplatzverlust und Überwachung, müssen abgebaut und gemeinsam Lösungen und Perspektiven entwickelt werden.“ Führungskräfte sollten klar kommunizieren, welchen Mehrwert KI-Systeme für jeden Einzelnen bieten und wie die neue Aufgaben- und Rollenverteilung gestaltet wird: „Der Einsatz von KI-Systemen unterstützt z. B. bei Entscheidungsprozessen und die Automatisierung von Routineaufgaben schafft mehr Zeit für strategische und kreative Tätigkeiten.“ Für Führungskräfte ist es entscheidend, einen neuen Umgang mit der zunehmenden Komplexität und Geschwindigkeit zu finden. Insbesondere, da die rasante technologische Entwicklung den Druck erhöht, auch in mehrdeutigen Situationen schnell und fundiert zu reagieren und zügig Entscheidungen zu treffen, um wettbewerbsfähig bleiben zu können. Über agile und partizipative Ansätze kann es nach Dr. Piéch gelingen, Führungsmodelle entsprechend dynamisch anzupassen und mögliche Unsicherheit in Innovation umzuwandeln. Ansätze, die neben einer kontinuierlichen Weiterbildung und dem strategischen Risikomanagement ebenso die ethische Entscheidungsfindung und den Fokus auf Nachhaltigkeit zur Stärkung von Vertrauen und Innovationskraft umfassen.

Auch auf die Führungsstile hat der Einsatz von KI-Systemen tiefgreifende Auswirkungen. Nach Dr. Piéch werden sich Menschen immer schwerer nur traditionell führen lassen: „Ein offener Arbeitsmodus, Teamarbeit und Kollaboration sind entscheidende Faktoren im Zeitalter der Digitalisierung. Niemand schafft es mehr im Alleingang!“ Dabei kommt der Führungskraft eine neue Rolle zu, denn sie wird die Mitarbeitenden vermehrt als Coach, Mediator, Motivator oder Berater bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen. Aufgrund der hohen Wirksamkeit ist beispielsweise der Situative Führungsstil sehr zu empfehlen.

Auf welche Weise KI-Systeme sinnvoll eingesetzt werden können, benennt die KI- & Leadership-Expertin an mehreren Einsatzfeldern: bei der Erstellung von Business- und Marketingplänen, Präsentationen oder Protokollen; in der Unterstützung der Analyse komplexer Situationen, bei der Entscheidungsfindung, im Risikomanagement sowie bei der Entwicklung von Lösungsstrategien und Innovationspotenzialen. Weitere wichtige Anwendungsfelder sind Recruiting und Onboarding, um geeignete Kandidaten zu identifizieren und den Einarbeitungsprozess zu optimieren. Durch die Erstellung von Wissens- und Kompetenzprofilen können zudem Lern- und Arbeitsumgebungen personalisiert werden, die eine gezielte Personal- und Talententwicklung ermöglicht und sich positiv auf die Mitarbeitermotivation und -bindung auswirkt. Große Erleichterung bringt auch die Übernahme von Routineaufgaben, sodass sich Führungskräfte verstärkt auf strategische und kreative Aufgaben konzentrieren können.

Bei der Implementierung von KI-Tools empfiehlt Dr. Piéch zuvor die Klärung ethischer Grundsatzfragen: „Eine grundlegende Rolle spielt die Entwicklung und Anwendung ethischer Richtlinien für den Einsatz von KI-Systemen. Wie z. B.: Wo wollen wir KI-Systeme in Arbeitsprozesse integrieren und wo grenzen wir uns klar ab? Wie wollen wir in einer KI-gestützten Arbeitswelt zusammenarbeiten? Welche Werte verbinden uns?“ Dazu sind Datensicherheit und der Schutz personenbezogener Daten elementar. Genauso wie eine transparente Kommunikation, auch im Hinblick auf Berufsperspektiven und Veränderungen, die auf die Mitarbeitenden zukommen. Die entsprechenden Rahmenbedingungen und Verantwortlichkeiten müssen vor dem Einsatz von KI geklärt werden. „Der Umgang mit KI-Systemen kann auch interkulturell sehr unterschiedlich sein. Für Führungskräfte ist es daher wichtig, die unterschiedlichen Werte und interkulturellen Einstellungen der Mitarbeitenden gleichberechtigt in die hybride Zusammenarbeit einzubeziehen. Und sie natürlich entsprechend zu befähigen“, schließt Dr. Piéch. Die Entwicklung von KI-Kompetenzen und entsprechenden Fach- und Soft Skills ist eine Voraussetzung für die digitale Transformation.

Über Dr. Sylke Piéch

Neben ihrer Tätigkeit am DFKI leitet Dr. Sylke Piéch die Akademie für Leadership, KI und Digitaltransfer ADI. Der Fokus ihrer Arbeit liegt auf der Führungskräfteentwicklung, Digital Leadership, Mensch-Roboter-Kollaboration, Digitale Ethik sowie Talentmanagement in Zeiten des digitalen Wandels.

Zum KI-Campus-Kurs

Interessierte Leser finden im kostenfreien KI-Campus-Kurs: KI & Leadership weitere Informationen. Dazu scannen Sie den QR-Code oder gehen online auf: www.ki-campus.org/ki-leadership



Förderung digitaler und agiler Fähigkeiten ist essenziell.

Die Arbeitswelt wandelt sich. Darauf müssen auch wir als Arbeitgebende und Auszubildende in den Praxisphasen reagieren. In einem internen Innovationsprozess haben wir dazu ein Konzept für duale Bachelorstudierende und Auszubildende entwickelt, das neue, innovative Bausteine in unsere Nachwuchsprogramme integriert. Dadurch wird es Young Professionals ermöglicht, sich perfekt auf die Zeit nach der Ausbildung vorzubereiten und individuelle Weiterbildungsbausteine auszuwählen, die auf die persönliche Entwicklung abgestimmt sind, unabhängig auf welchen Fachbereich man sich später spezialisiert.

Text: Julia Butz
Foto: Presse, Christina Morillo/pexels



Eva Schoberth,
Expertin für Entwicklungsprogramme bei der DZ Bank

Neben der bestehenden Grundlagenausbildung „Fit4Performance“, die die Basis für die Arbeitswelt bei uns in der DZ BANK schafft, werden im neuen Baustein „Fit4Excellence“ gezielt digitale und agile Fähigkeiten ausgebaut. „Fit4Excellence“ umfasst eine Blockwoche, die wir diesen Herbst erstmalig durchführen. Anhand einer realen Fragestellung aus einem unserer Fachbereiche wird dort ein für die Praxis anwendbares Produkt aus den Themenbereichen Tech-Trends, Digitalisierung, Innovationen oder Künstliche Intelligenz erarbeitet. Wichtig dabei ist die Anwendung einer agilen Arbeitsweise, die dort ebenfalls erlernt und praktiziert wird. Neben diesen Bausteinen bieten wir im Rahmen der dritten Ausbildungsphase „Fit4You“ verschiedene Einzelmodule an, die individuell gewählt werden können.

“

Neben diesen Bausteinen bieten wir im Rahmen der dritten Ausbildungsphase „Fit4You“ verschiedene Einzelmodule an, die individuell gewählt werden können.



Künftig wird der Führungskraft eine neue Rolle zukommen, denn sie wird die Mitarbeitenden vermehrt als Coach, Mediator, Motivator oder Berater unterstützen.

Veränderung ist eine dringende Notwendigkeit für die Zukunft

RESTRUKTURIERUNG

Marcus Diekmann, Experte für disruptive Geschäftsmodelle und digitale Transformation, Unternehmer und Start-up-Investor, kennt sich aus mit Restrukturierungen und weiß, warum diese jetzt notwendig sind.

Text: Katja Deutsch
Foto: ArmedAngels, RDNE Stock Project/pexels

Gefühlt ist die Krise in Deutschland allgegenwärtig – gleichzeitig verändert sich aber auch vieles. Unternehmen sind oft unsicher, wie es für sie weitergeht. „Nach der Krise wird derjenige gewinnen, der jetzt am meisten nach vorne blickt und sich am meisten verändert“, sagt der Unternehmer Marcus Diekmann. „E-Commerce, Digitalisierung, Social Media, all das hat die Welt verändert, und jetzt verändert KI die Welt. Viele traditionelle Unternehmen haben das verschlafen.“

Auch in Sachen KI sieht der Experte für digitale Transformation bei den wenigsten Unternehmen die nötige Veränderungsbereitschaft, um Altes loszulassen und auf neue Züge aufzuspringen. Dabei wäre jetzt genau der richtige Zeitpunkt: Alle Bereiche und Prozesse, die automatisiert werden können, müssen jetzt automatisiert werden. Das dauert drei bis fünf Jahre. Wer

sie verschläft, ist bald nicht mehr profitabel. „Veränderung ist keine Kritik an der glorreichen Vergangenheit, sondern eine dringende Notwendigkeit für die Zukunft“, lautet das Mantra von Marcus Diekmann. Radikale Automatisierung bedeute, sich von vielen gelernten Standards zu verabschieden. Zweitens fordert der Manager eine knallharte Performancekultur: „Wir machen keine langfristigen Ziele mehr, sondern messen uns wöchentlich wie im Fußball. Haben wir unentschieden gespielt, gewonnen oder verloren? Wir wechseln viel schneller den Rhythmus und entwickeln uns so agil weiter. Welche KPIs habe ich mir gesetzt, welche habe ich erreicht?“

Diese Schnelligkeit müsse man auf sämtliche Geschäftsbereiche übertragen und dort im Wochenrhythmus testen, lernen, weiterentwickeln. Mitarbeitende bleiben schon lange nicht mehr lebenslang im selben Job, sondern übernehmen sich ständig verändernde Aufgabenbereiche. Das setzt Flexibilität und die Bereitschaft zur ständigen Weiterentwicklung voraus.

Dafür braucht man ein Team, das immer gewinnen will und kein Problem mit Selbstkritik hat. „Wir brauchen keine Happy Culture, sondern eine maximal ehrliche Fehlerkultur, durch die wir lernen und uns weiterentwickeln, anstatt an Altem festzuhalten.“

Wer solchermaßen flexibel bleibe, müsse sich weder vor Sanierungen noch vor Umstrukturierungen fürchten, denn neue Fähigkeiten könnten erlernt werden, und Automation übernehme häufig eintönige Routinearbeiten. Früher hat Marcus Diekmann bei Umstrukturierungen vor allem Menschen entlassen. Doch bald reizte es ihn viel mehr, Unternehmen auch durch Sanierungen nach vorne zu bringen: Bei Rose Bike trennte er sich von acht der 13 aktiven Märkte und stellte für die verbleibenden fünf Länder 100 neue Mitarbeitende für Marketing, E-Commerce und Produktentwicklung ein. Seit seinem Weggang hat Rose Bike den Umsatz noch einmal mehr als verdoppelt.

„Ich plädiere dafür, viel mutiger zu sein und sich von allem zu trennen, was einmal gut war und jetzt kaum noch etwas bringt, und stattdessen alle Kraft in die Dinge zu stecken, die Potenzial haben.“ Bei einer Restrukturierung sollte nicht der wirtschaftliche Druck, sondern der echte Wille zur Transformation ausschlaggebend sein. Fehlt dem Management die nötige Kompetenz, ist es ratsam, sich eine professionelle Beratung zu suchen. „Diese muss menschlich passen – und auch genügend Ressourcen haben.“



Marcus Diekmann, Experte für disruptive Geschäftsmodelle und digitale Transformation, Unternehmer und Start-up-Investor

“

Wir brauchen keine Happy Culture, sondern eine maximal ehrliche Fehlerkultur, durch die wir lernen und uns weiterentwickeln, anstatt an Altem festzuhalten



Bei einer Restrukturierung sollte nicht der wirtschaftliche Druck, sondern der echte Wille zur Transformation ausschlaggebend sein.

MATTHIAS CLESLE – Partner Content

Führen ohne Gnade, aber freundlich!

Unternehmenscoach Matthias Clesle über Autorität und Modern-Leadership und wie Führungskräfte die richtige Balance zwischen Ergebnisdruck und Menschlichkeit finden.

Gute Führung ist für Unternehmen wichtiger denn je und gleichzeitig schwieriger als je zuvor. Die Anforderungen an Führungskräfte steigen exponentiell. Neben der Koordination aller Aufgaben sollen sie vom Coach über Innovator, Fachexperte und freundschaftlichem Kollegen alles auf einmal sein. Hinzu kommen Mitarbeitende, die hohe Erwartungen an das Unternehmen und die Führungskraft haben und zusätzlich häufig wenig Arbeitsfreude mitbringen – dafür viele private Probleme. Daran scheitern viele Führungskräfte, wenn sie nicht fundiert auf diese Herausforderungen vorbereitet werden. Schon jetzt erleben immer mehr Unternehmen die negativen Konsequenzen wie schlechte Stimmung, unproduktive Meetings, sinkende Produktivität oder empfundene Überlastung bei Mitarbeitenden.

Herr Clesle, vor welchen Herausforderungen stehen Führungskräfte in der Praxis?

Durch den Fachkräftemangel haben Mitarbeitende eine hohe Erwartungshaltung



Matthias Clesle, Personalexperte und Führungskräfte-Trainer

und erlauben sich heute Dinge, die vor zehn Jahren noch undenkbar gewesen wären. Noch schlimmer ist, dass viele Führungskräfte diese Verhaltensweisen tolerieren, was natürlich eine fatale Signalwirkung an alle anderen ist. Zusätzlich haben immer mehr Mitarbeitende psychische Auffälligkeiten, die Vorgesetzte berücksichtigen müssen.

Wie führt man denn modern und erfolgreich?

Modern, wenn man sich an aktuellen Entwicklungen orientiert. Erfolgreich, wenn man zusätzlich sinnvolle Leitplanken setzt und konsequent für deren Einhaltung sorgt. Führung muss hier klar, verbindlich und durchsetzungsstark sein. Auf der anderen Seite müssen Führungskräfte menschlich sein und ihre Mitarbeitenden unterstützen.

“

Durch den Fachkräftemangel haben Mitarbeitende eine hohe Erwartungshaltung und erlauben sich heute Dinge, die vor zehn Jahren noch undenkbar gewesen wären.

Was sind denn die positiven Aspekte der Autorität?

Autorität darf man nicht mit Tyrannei verwechseln. Sie bedeutet Verlässlichkeit, Sicherheit und Klarheit für alle Mitarbeitenden. Zusätzlich ist sie der Garant dafür, dass Leistungsträger ihre Aufgabe erledigen können, weil Konflikte und Störenfriede nicht geduldet werden. Damit ist Autorität keine Alternative zu Modern-Leadership, sondern viel mehr die Grundlage, dass dies überhaupt funktionieren kann.

Wie geht man am besten mit Störenfrieden um?

Liebevoll und konsequent. Heißt: Fehlverhalten frühzeitig ansprechen und Mitarbeitenden die Verantwortung für die Problemlösung übergeben. Beispielsweise

mit klaren Fragen wie: „Wie kannst du sicherstellen, dass Problem XYZ zukünftig nicht mehr auftritt?“ Bei ausbleibendem Erfolg dürfen sich Führungskräfte kurzfristig nicht zu schade sein, Mikromanagement zu betreiben oder Kontrollmechanismen zu etablieren. Immer mit dem Ziel, diese schnellstmöglich wieder aufzuheben. Und ja, manchmal ist eine Kündigung unumgänglich.

Wie lernt man, auf diesem schmalen Grat zu balancieren?

Führungskräfte brauchen Kompetenz und Persönlichkeit. Beides lernt man nicht in einem zweitägigen Seminar durch Druckbetankung. Veränderung braucht einfach Zeit, weshalb unsere Leadership-Ausbildungen immer mehrere Monate dauern, bei denen Teilnehmende mit nur 10-30 Minuten am Tag gute Inhalte direkt im Arbeitsalltag umsetzen. So ist eine kontinuierliche und nachhaltige Führungskräfte-Entwicklung für jedes Unternehmen möglich.

Hapert es vielleicht auch manchmal am Geld?

Zum Glück unterstützt hier der Staat und übernimmt bis zu 100 Prozent der Ausbildungskosten und zusätzlich Teile des Arbeitsentgelts.

„Der Staat ist kein Airbag“

MUTIG SEIN

Deutschlands Unternehmen brauchen wieder mehr Mut zu Innovationen, meint Marc S. Tenbieg, Geschäftsführender Vorstand beim Deutschen Mittelstands-Bund (DMB).

Text: Armin Fuhrer
Foto: Jochen Rolfes,
Mike van Schoonderwalt/pexels



Marc S. Tenbieg,
Geschäftsführender Vorstand beim
Deutschen Mittelstands-Bund (DMB)

Herr Tenbieg, die deutsche Wirtschaft ist im zweiten Halbjahr überraschend geschrumpft. Könnte der Mittelstand mehr schaffen?

Bei uns wird mir derzeit ein bisschen zu viel geklagt. Das Schrumpfen lag bei 0,1 Prozent, das ist nicht viel, aber in einem wachstumsverwöhnten Deutschland mit einem negativen Vorzeichen versehen. Wir sollten nicht vergessen, dass Deutschland die drittstärkste Wirtschaftsnation der Welt ist. Und wenn man bedenkt, wie viele Hidden Champions, also Weltmarktführer, wir hierzulande haben, ist das sehr beachtlich. Insofern schafft der Mittelstand sehr viel für die deutsche Wirtschaft. Richtig ist aber auch, dass die deutschen Unternehmen, und das gilt vor allem für den Mittelstand, einige Veränderungen brauchen, um auch zukünftig erfolgreich zu bleiben.

Welche?

Viele Unternehmen in Deutschland verlassen sich etwas zu sehr auf den Staat, waren zu gemütlich und haben zugleich die Entwicklung von Innovationen vernachlässigt. Der Staat ist aber kein Airbag, der einen in jeder Situation rettet. Ich bin fest davon überzeugt, dass die Unternehmen sich wieder mehr auf ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten konzentrieren sollten, denn sie haben sehr viel zu bieten. Es braucht wieder mehr Aufbruchstimmung in Deutschland und den Mut, Innovationen zu wagen und mal ein Risiko einzugehen. Das ist bei uns im Mindset etwas verlorengegangen. Und was mir auch sehr wichtig ist: Wir müssen lernen, unsere Erfindungen und Entwicklungen besser zu vermarkten. Nehmen Sie die Photovoltaiktechnologie – sie wurde in Deutschland entwickelt und wir waren damit technologisch führend. Aber dann ließ man sie sterben, weil die Preise mangels Förderung und Nachfrage in Deutschland zu gering und das Produzieren im Ausland billiger war. Und jetzt machen vor allem die asiatischen Unternehmen das Geschäft. Leider scheint es mir so, als wenn wir immer wieder die gleichen Fehler machen. Ich rate mittelständischen Unternehmen, die etwas Neues wagen möchten, aber selbst nicht über eine ausgeprägte Innovationskultur verfügen, sich mit Start-ups zusammentun.

“

Es braucht wieder mehr Aufbruchstimmung in Deutschland und den Mut, Innovationen zu wagen und mal ein Risiko einzugehen.

Aber auch die Rahmenbedingungen für die Unternehmen müssen stimmen, oder?

Richtig. Da haben wir in Deutschland einen immensen Nachholbedarf, Stichwort Fachkräfte, Infrastruktur oder Bürokratie. Wir leiden derzeit an der Summe der gleichzeitigen Herausforderungen. Es ist aber auch nicht alles so schlimm, wie es derzeit oft dargestellt wird. Sicher haben wir einen Sanierungsbedarf bei der Infrastruktur, aber das liegt nicht nur an Versäumnissen der letzten Jahrzehnte, sondern auch daran, dass viele Brücken oder Straßen zeitgleich in der Nachkriegszeit gebaut wurden und nun eben auch gleichzeitig sanierungsreif sind. Und klar, wir haben zu viel Bürokratie – gleichzeitig leben wir aber auch von einer funktionierenden Bürokratie, die uns Rechtssicherheit gibt.

Wie sieht die Zukunft für den Mittelstand?

Ich bin optimistisch. Wenn es uns gelingt, dass wir uns wieder mehr auf unsere Stärken konzentrieren, aufgeschlossen für Innovationen sind und übrigens auch nicht jedes Scheitern als lebenslangen Makel ansehen, sind Deutschlands Aussichten gut.

“

Ich rate mittelständischen Unternehmen, die etwas Neues wagen möchten, aber selbst nicht über eine ausgeprägte Innovationskultur verfügen, sich mit Start-ups zusammentun.



Deutsche Unternehmen, vor allem der Mittelstand, braucht einige Veränderungen, um auch zukünftig erfolgreich zu bleiben.

Nicht ohne Strategie

EINBLICK

Viele Unternehmen klagen über die aktuelle Politik, aber auch sie selbst haben bei einigen Aufgabenfeldern noch Luft nach oben. Dazu zählen zum Beispiel die Bereiche Digitalisierung und Arbeitsumgebung. Es gilt, die Prozesse im Unternehmen so einfach wie möglich zu gestalten. Das funktioniert nur mit einer ausgeklügelten Technologielandschaft und geschulten Mitarbeitenden. Also Mensch und Technologie Hand in Hand.

Text: Armin Fuhrer
Foto: Charles De Luvio/unsplash, OTTO

Daneben ist es wichtig, Orte für die kreative Zusammenarbeit zu schaffen genauso wie Plätze, an denen in Ruhe gearbeitet werden kann – je nach aktuell zu erledigender Aufgabe. „Damit gewinnen wir nicht nur die besten Talente, sondern erzielen auch die besten Arbeitsergebnisse“, erklärt Marc Opelt, Vorsitzender des Bereichsvorstands bei OTTO im Interview.



Marc Opelt,
Vorsitzender des Bereichsvorstands
bei OTTO

Herr Opelt, Stichwort Digitalisierung – brauchen Unternehmen eine Strategie für die Transformation?

Grundsätzlich gilt: Keine Transformation ohne Strategie. Allerdings entwickelt sich generative Künstliche Intelligenz so schnell weiter, dass Unternehmen zweigleisig fahren müssen: strategisch verankern und ausprobieren. Wir entwickeln eine Grundlage für den Umgang mit KI, testen die verschiedenen Tools und Anwendungsfälle – aber wir tun beides gleichzeitig in kleinen, schnellen Projekten. Das hilft uns dabei, schnell Erfahrungen zu sammeln und sie in die Gesamtstrategie einfließen zu lassen.

Wird KI Jobs vernichten?

KI wird Jobs nicht zwingend ersetzen. Sie wird aber in der gesamten Wirtschaft kaum ein Jobprofil unverändert lassen. Die Technologien allein bringen jedoch noch keinen Wandel. Es braucht ein Verständnis für die Anwendungen, für ihre Notwendigkeit und ihre Potenziale. Unternehmen müssen ihre Mitarbeitenden auf dieser Transformationsreise mitnehmen. Dafür ist ein ausreichendes Informationsangebot entscheidend.

Eine deutliche Steigerung der Nachhaltigkeit ist ohne Digitalisierung nicht möglich. Inwieweit profitieren die Unternehmen selbst davon?

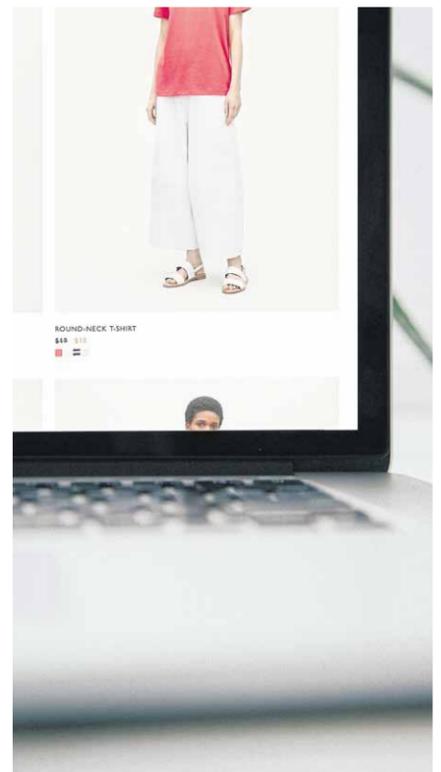
Zukunftsfähig wirtschaften heißt nachhaltig wirtschaften. Die Digitalisierung unterstützt diesen Prozess. Dafür zwei Beispiele: Durch den Einsatz von KI versuchen wir an verschiedenen Stellen Retouren zu vermeiden. Die KI durchsucht beispielsweise unsere Kundenbewertungen nach wiederkehrenden Begriffen wie bei Textilien ein „fällt klein aus“, sammelt sie und zeigt sie an-

“

Zukunftsfähig wirtschaften heißt nachhaltig wirtschaften. Die Digitalisierung unterstützt diesen Prozess.

klickbar für Kunden unter dem Produkt an. Durch den Hinweis kann dann ein T-Shirt eine Nummer größer bestellt werden und wird seltener retourniert.

Ein zweites Beispiel: Unsere Circular Collection ist komplett recycelbar, weil ein QR-Code oder NFC-Tag in der Kleidung eingenäht ist. Damit können Alttextilsortierbetriebe später die Bekleidung und ihre Bestandteile genau identifizieren und sie weiternutzen oder hochwertig recyceln. Statt Textilmüll entstehen so neue Rohstoffe, die etwa für neue Kleidungsstücke genutzt werden können und somit im Kreislauf bleiben.



KI durchsucht Kundenbewertungen nach wiederkehrenden Begriffen wie bei Textilien ein „fällt klein aus“, sammelt sie und zeigt sie anklickbar für Kunden unter dem Produkt an.

“

KI wird Jobs nicht zwingend ersetzen. Sie wird aber in der gesamten Wirtschaft kaum ein Jobprofil unverändert lassen.

Modernes Finanzmanagement hat viele Seiten

FINANZMANAGEMENT

Von der Finanzierung bis zum Einsatz neuester Technologien: Unternehmen können viel tun, um ihre Situation zu verbessern und transparent zu gestalten.

Text: Armin Fuhrer

Foto: Adam Nowakowski/unsplash

Die Finanzierung ist für mittelständische Unternehmen eine der zentralen Aufgaben, um im Wettbewerb mit den Konkurrenten zu bestehen, eine ständige Anpassung an neue Herausforderungen zu ermöglichen oder Schwächephasen zu überstehen. Daher ist ein zeitgemäßes Finanzwesen von ausschlaggebender Bedeutung. Dazu gehört eine Reihe von Praktiken und Strategien, mit deren Hilfe die finanziellen Abläufe effizienter und transparenter gestaltet werden können. KI und Digitalisierung bieten wertvolle Unterstützung beim Finanzmanagement.

Das Treasury-Team des Unternehmens entscheidet über die optimale Mischung aus Eigen- und Fremdkapital. So kann ein angepeiltes Wachstum finanziert und zugleich können die Kapitalkosten möglichst gering gehalten werden. Um an benötigtes Geld zu kommen, können Unternehmen zum Beispiel auf die traditionelle Art der Bankenfinanzierung zurückgreifen. Es bieten sich aber auch Alternativen wie Private Equity, Venture Capital und Peer-to-Peer-Kredite an. Eine jährliche Finanzplanung (Zero-Based-Budgeting) kann kosteneffizient wirken. Ein gut planendes Unternehmen hält Liquiditätsreserven parat, um unerwartete Ausgaben tätigen oder auf Schwankungen

“

Zu den zu finanzierenden Aufgaben von modernen Unternehmen gehört neben der Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie und der Digitalisierung sowie möglicherweise das Umstellen auf KI auch die Weiterbildung der Mitarbeitenden.

im Cashflow reagieren zu können. Eine Möglichkeit besteht darin, solche Reserven in kurzfristigen, unbedingt sicheren Anlagen zu halten. Wichtige Aufgaben liegen auch im Schuldenmanagement und in der Refinanzierung bestehender Verbindlichkeiten. Überschüssige Liquidität kann in kurzfristigen Anlagen eingesetzt werden, um eine Rendite zu erzielen.

Unternehmen, die global tätig sind, müssen zunehmend auch globale Finanzrisiken und internationale Steuervorschriften berücksichtigen. Ebenso müssen Compliance und Regulierungsvorschriften beachtet werden. Ein weiteres Risiko besteht in der Cybersecurity, denn ein erfolgrei-

cher Cyber-Angriff kann sehr kostspielig werden oder im schlimmsten Fall sogar das Aus des Unternehmens bedeuten. Hier kann Sparen an der falschen Stelle sehr teuer werden. Und nicht zuletzt steigt die Zahl der Unternehmen, die Wert auf eine nachhaltige Finanzierung nach den ESG-Regelungen legen.

Um die steigenden Anforderungen zu bewältigen, kann modernes Finanzmanagement auf automatisierte Prozesse, zum Beispiel für die Buchhaltung und die Rechnungsstellung, zurückgreifen. Mit cloudbasierten Managementsystemen ist eine Echtzeit-Überwachung und -Analyse der finanziellen Situation möglich. Big Data, die Analyse großer Datenmengen, ermöglicht gute Einblicke in das Verhalten der Kunden und Markttrends. Das erleichtert wichtige Entscheidungen über Investitionen.

Zu den zu finanzierenden Aufgaben von modernen Unternehmen gehört neben der Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie und der Digitalisierung sowie möglicherweise das Umstellen auf KI auch die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Diese wird im idealen Fall aus den eigenen finanziellen Ressourcen finanziert. Ist das nicht möglich, können eventuell öffentliche Fördermittel beantragt oder

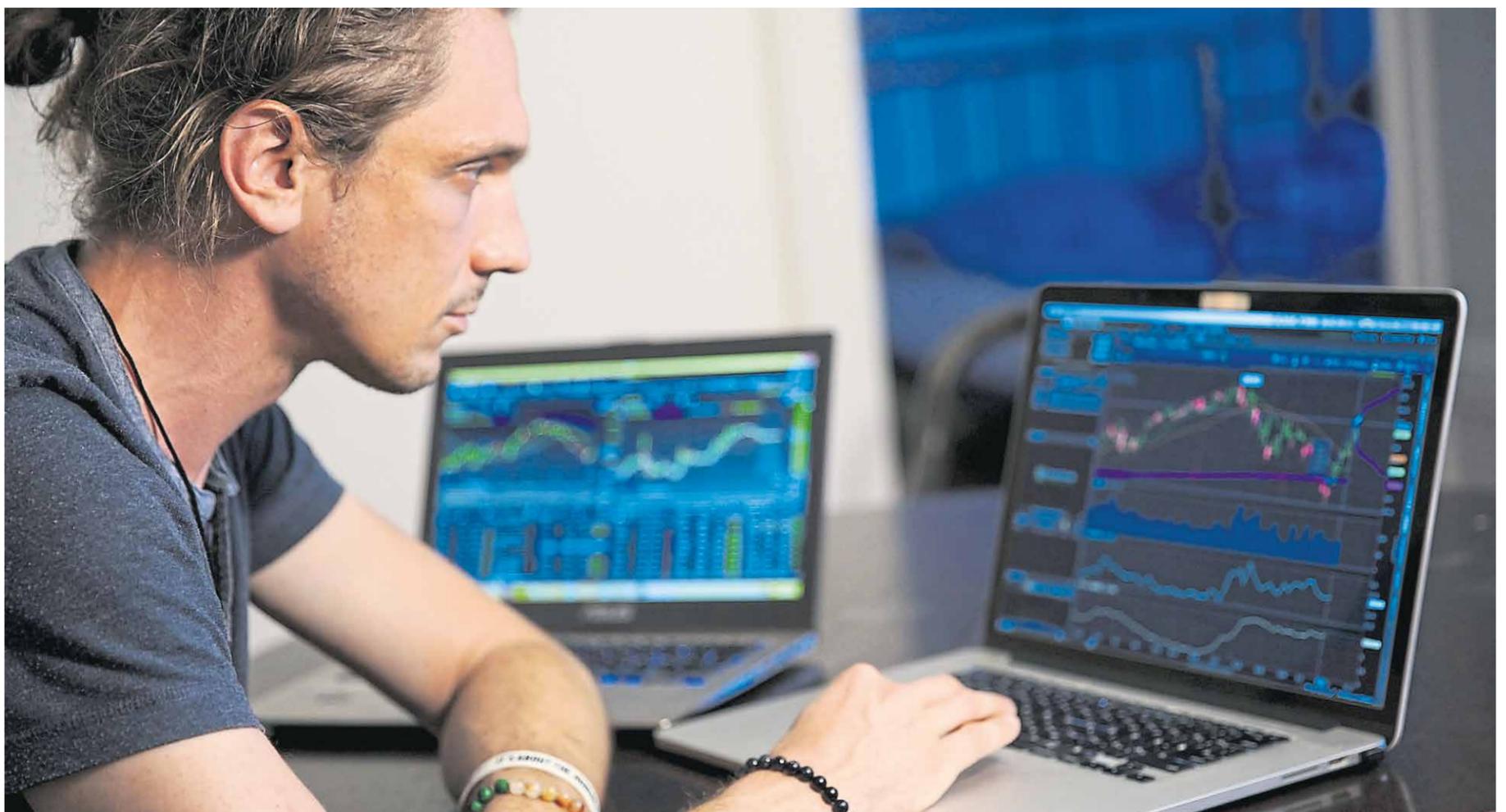
die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern und Berufsverbänden gesucht werden. Auch eine Finanzierung über Kredite ist möglich. Weiterbildung der Mitarbeitenden ist für moderne Unternehmen sehr wichtig, aber sie sollte keine Belastung der finanziellen Situation bedeuten.

“

Ein gut planendes Unternehmen hält Liquiditätsreserven parat, um unerwartete Ausgaben tätigen oder auf Schwankungen im Cashflow reagieren zu können.

Fakten

Das Treasury Management ist der Bereich im Finanzwesen des Unternehmens, das sich mit wichtigen finanziellen Fragen wie der Liquidität und der Finanzierung neuer Projekte beschäftigt. Der Schwerpunkt liegt darauf, die Finanzen stabil zu halten und transparent zu gestalten.



Das Treasury-Team des Unternehmens entscheidet über die optimale Mischung aus Eigen- und Fremdkapital.

Innovation als Zustand

INNOVATION

Neue, innovative und nachhaltige Services und Produkte anzubieten, ist für Unternehmen ein wichtiger Hebel, um ihre Kunden immer wieder zu begeistern.

Text: Armin Fuhrer
Foto: Presse, Oxana Melis/unsplash

Für Unternehmen ist es essenziell, innovativ zu sein und kontinuierlich Services, Produkte und die Art und Weise, wie sie den Kunden Lösungen anbieten, weiterzuentwickeln. Händler wirken hierbei intermediär, da sie in ständigem Kontakt mit den Kunden stehen, aber auch im sehr engen Austausch mit den Herstellern sind. Diese Rolle können sie effektiv für Innovationen nutzen. Innovation muss ein Bestandteil der Unternehmens-DNA sein: neue, innovative und nachhaltige Services und Produkte anzubieten, ist der wichtige Hebel, um die Kunden immer wieder zu begeistern. „Gerade im Handel ist Innovation ein kritischer Wettbewerbsfaktor, denn die Kunden haben zu Recht Erwartungen und Ansprüche an unsere Leistungen und Produkte und vor allen Dingen die Qualität unserer Lösungsvorschläge“, sagt Karin Dohm, CFO bei HORNBAACH.

Frau Dohm, was bedeutet es denn, innovativ zu sein?

Innovation ist ein Bestandteil unserer DNA: neue, innovative und nachhaltige Services und Produkte anzubieten, ist

“

Ein Unternehmen, das Wert auf Kreativität und Fortschritt legt, bietet schlichtweg mehr Entwicklungs- und Gestaltungsspielraum.

für uns der wichtige Hebel, um unsere Kunden immer wieder zu begeistern. In unserem Geschäft geht es um Home Improvement, d. h. um die Verbesserung des eigenen Wohnumfelds, des Gartens oder des Balkons. Nur durch kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Angebots und unserer Verkaufskanäle können wir die Loyalität unserer Kunden halten und ausbauen. Damit stellen wir natürlich auch sicher, dass wir durch unsere gute Ertragskraft die laufenden Investitionen in unsere Webshops, unsere Apps oder unserer Märkte und Teams gut stemmen können. Stichwort Teams – neben dem Wettbewerbsvorteil ist ein innovatives Umfeld natürlich auch unser Credo für die Bindung der Mitarbeitenden. Ein Unternehmen, das Wert auf Kreativität und Fortschritt legt, bietet schlichtweg mehr Entwicklungs- und Gestaltungsspielraum.

Wie wichtig ist Innovation für die Wettbewerbsfähigkeit?

Ich bin der festen Überzeugung, dass wir die Bedeutung gar nicht überschätzen können. Wenn Unternehmen nicht mehr

innovativ sind, verlieren sie ihre Relevanz und in der Folge Marktanteile und damit auch ihre Kraft. Innovationsfähigkeit ist ganz entscheidend, denn unser Leben und unsere Arbeitswelt ändern sich fortwährend. Die Anpassung an sich ändernde Konsumgewohnheiten und das Einbinden virtueller oder KI-gestützter Einkaufserlebnisse sind ein wichtiger Teil unserer fortlaufenden Transformation. Daneben sind Nachhaltigkeit und Verantwortung elementare Innovationsfelder für uns. Das umfasst zum Beispiel die Implementierung von Kreislaufwirtschaftsmodellen und unsere Beratung rund um Energieeffizienz. Wenn wir hier nicht bei unseren Kunden, bei unseren Mitarbeitenden und unseren anderen Stakeholdern durch agile Innovation überzeugen, fehlt uns zukünftig schlichtweg die Kraft. Daher ist Innovation so wichtig im wettbewerbsintensiven Handel.

Welche Rolle spielt die digitale Transformation?

Handel ist heute immer digital. Auch und gerade, wenn er in unseren physischen Märkten stattfindet. Denken Sie an die Internetrecherche, die unsere Kunden vor ihrer Kaufentscheidung vornehmen. Denken Sie an Bezahlvarianten oder an die Steuerung unserer Logistikketten. Denken Sie an die Beratung, die wir in den Märkten oder online anbieten. Besonders wichtig ist mir dabei: digitale Transformation ist kein Projekt, das nach einem Zeitraum von ein paar Monaten abgeschlossen ist. Wir sehen digitale

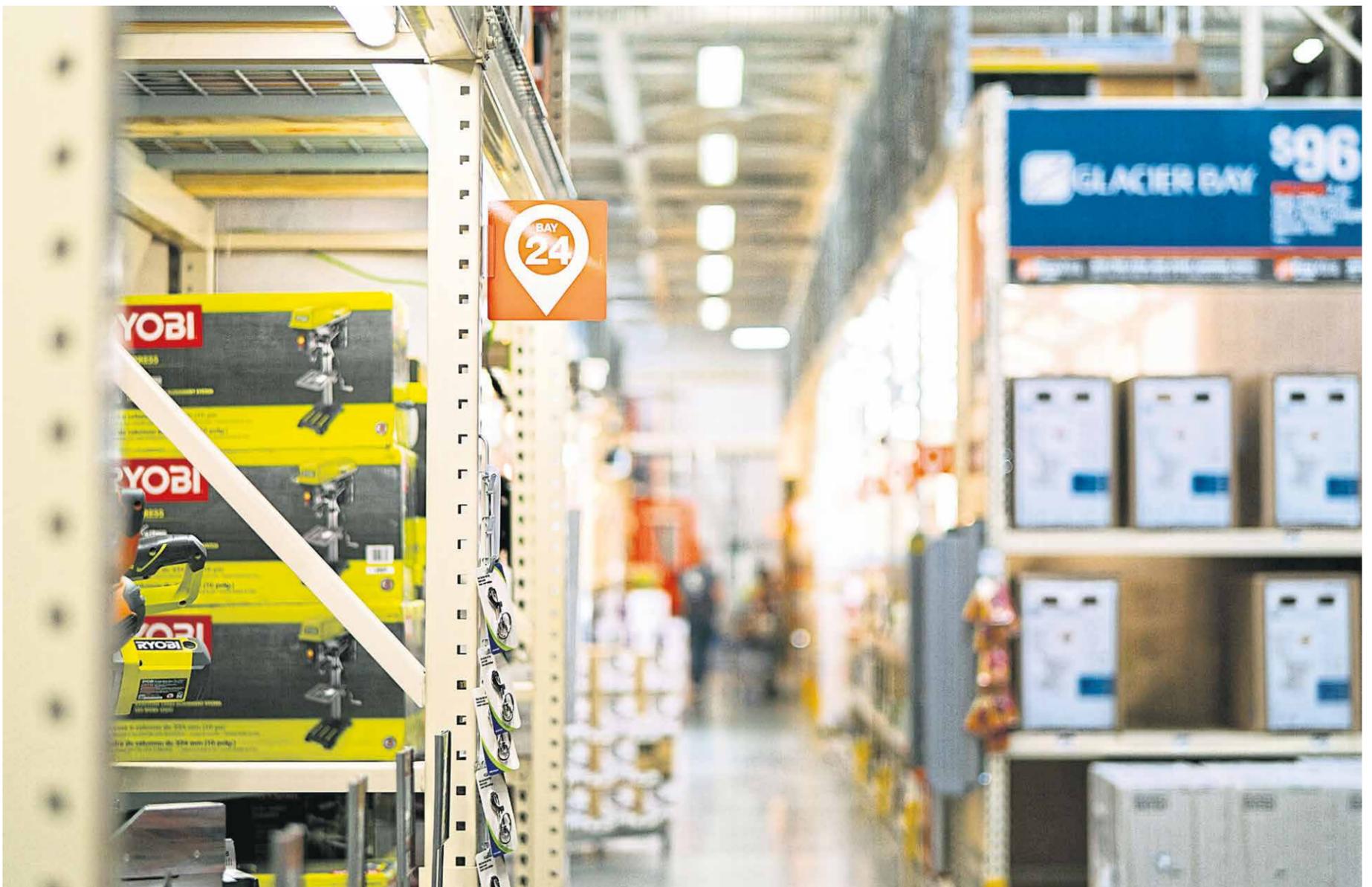
Transformation vielmehr als Teil unserer DNA. Was meine ich damit? Das heißt für mich, dass wir als Führungskräfte ein Umfeld sicherstellen, das Wollen, Können und Dürfen unterstützt. Kreativität ist keine Aufgabe Einzelner. Daher ist mir gerade die Schaffung von Bewusstsein für die Bedeutung von Innovation im Unternehmen wichtig. Und die Offenheit gegenüber den Ideen der Mitarbeitenden inklusive der Bereitstellung von zeitlichen oder finanziellen Ressourcen. Gerade bereichsübergreifende Teams sind meiner Erfahrung nach zur gemeinsamen Entwicklung von Ideen sehr hilfreich.



Karin Dohm,
Chief Financial Officer HORNBAACH
Holding AG & Co. KGaA

“

Wenn Unternehmen nicht mehr innovativ sind, verlieren sie ihre Relevanz und in der Folge Marktanteile und damit auch ihre Kraft.



Handel ist heute immer digital. Auch und gerade, wenn er in physischen Märkten stattfindet.

Alternative Finanzierungswege für den deutschen Mittelstand!

Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben oder sich zukunftssicher aufzustellen, müssen Unternehmen kontinuierlich den Markt analysieren, mögliche Entwicklungen antizipieren und Branchentrends frühzeitig erkennen.

Um ihre Strategie voll entfalten zu können, braucht es Investitionen – sei es in die Produktentwicklung, in die Digitalisierung oder in die organische oder anorganische Expansion in neue Märkte. Doch die Finanzierung solcher Investitionen wird für viele Unternehmen zunehmend zur Herausforderung, da langjährige Hausbanken bei der Kreditvergabe restriktiver und zögerlicher agieren. Um dennoch investieren zu können, ist die Wirtschaft auf verlässliche Kapitalgeber angewiesen, die die Implementierung neuer Strategien mitgehen.



Internationale Fremdkapitalgeber stehen bei vielen Unternehmen noch nicht ausreichend im Fokus. Das liegt oft an der langjährigen, vertrauensvollen Beziehung zur Hausbank, die in der Vergangenheit gut funktioniert hat.

Warum es sich für Unternehmen lohnt, über den Tellerrand hinauszublicken und auch alternative Finanzgeber in Betracht zu nehmen, erläutert Sebastian Achleitner, Direktor bei Marlborough Partners.

Herr Achleitner, Unternehmen müssen große Summen investieren, um zukunftsfähig zu bleiben. Wie lässt sich dieser Kapitalbedarf am besten decken?

Dies hängt stark vom jeweiligen Vorhaben ab. Die klassische Hausbank ist dabei nur eine von vielen Optionen, allerdings agiert sie zunehmend restriktiver, wenn es um die Finanzierung von Unternehmen geht. Hier kommen alternative Finanzierungspartner ins Spiel, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Für Unternehmen, die eine Expansion, eine Transformation oder eine umfassende Digitalisierung anstreben, bieten sich somit verschiedene Möglichkeiten.

Warum zeigen sich die Hausbanken zunehmend zurückhaltender?

Das ist eine direkte Folge der verschärften Bankenregulierung durch die BaFin und die EZB. Diese erfordert von den Banken, höhere Eigenkapitalquoten vorzuhalten, wodurch sie bei der Kreditvergabe vorsichtiger agieren, um Risiken und Refinanzierungskosten zu minimieren.

Welche Alternativen haben Unternehmen, wenn traditionelle Banken bei der Kreditvergabe zögern? Glücklicherweise gibt es zahlreiche

Alternativen. Oft sind Unternehmen aufgrund langjähriger Beziehungen stark auf ihre Hausbank fokussiert und erleben dann eine böse Überraschung, wenn bestimmte Projekte nicht oder nur eingeschränkt finanziert werden. Neben der Hausbank gibt es sogenannte Debt Funds, die eine alternative und verlässliche Finanzierungsquelle für Unternehmen darstellen. Diese Fonds bieten maßgeschneiderte Finanzierungslösungen für unterschiedliche Vorhaben und zeichnen sich durch Flexibilität und Kreativität bei der Strukturierung von Finanzierungen aus. Durch diese zusätzlichen Optionen eröffnen sich für Unternehmen vielfältige neue Optionen, ihre Projekte zu realisieren.

Welche Bedeutung haben internationale Geldgeber? Spielen sie eine zentrale Rolle für Unternehmen?

Internationale Fremdkapitalgeber stehen bei vielen Unternehmen noch nicht ausreichend im Fokus. Das liegt oft an der langjährigen, vertrauensvollen Beziehung zur Hausbank, die in der Vergangenheit gut funktioniert hat. Doch plötzlich merken die Unternehmen, dass dies nicht mehr der Fall ist. Viele internationale Geldgeber wären hingegen sehr interessiert, stärker mit deutschen Unternehmen zusammenzuarbeiten. In der Vergangenheit haben diese Geldgeber bereits erfolgreich Kapital deutschen Unternehmen zur Verfügung gestellt, würden ihr Engagement aber gerne noch deutlich ausweiten, insbesondere im Hinblick auf



Sebastian Achleitner,
Direktor bei Marlborough Partners



Neben der Hausbank gibt es sogenannte Debt Funds, die eine alternative und verlässliche Finanzierungsquelle für Unternehmen darstellen.

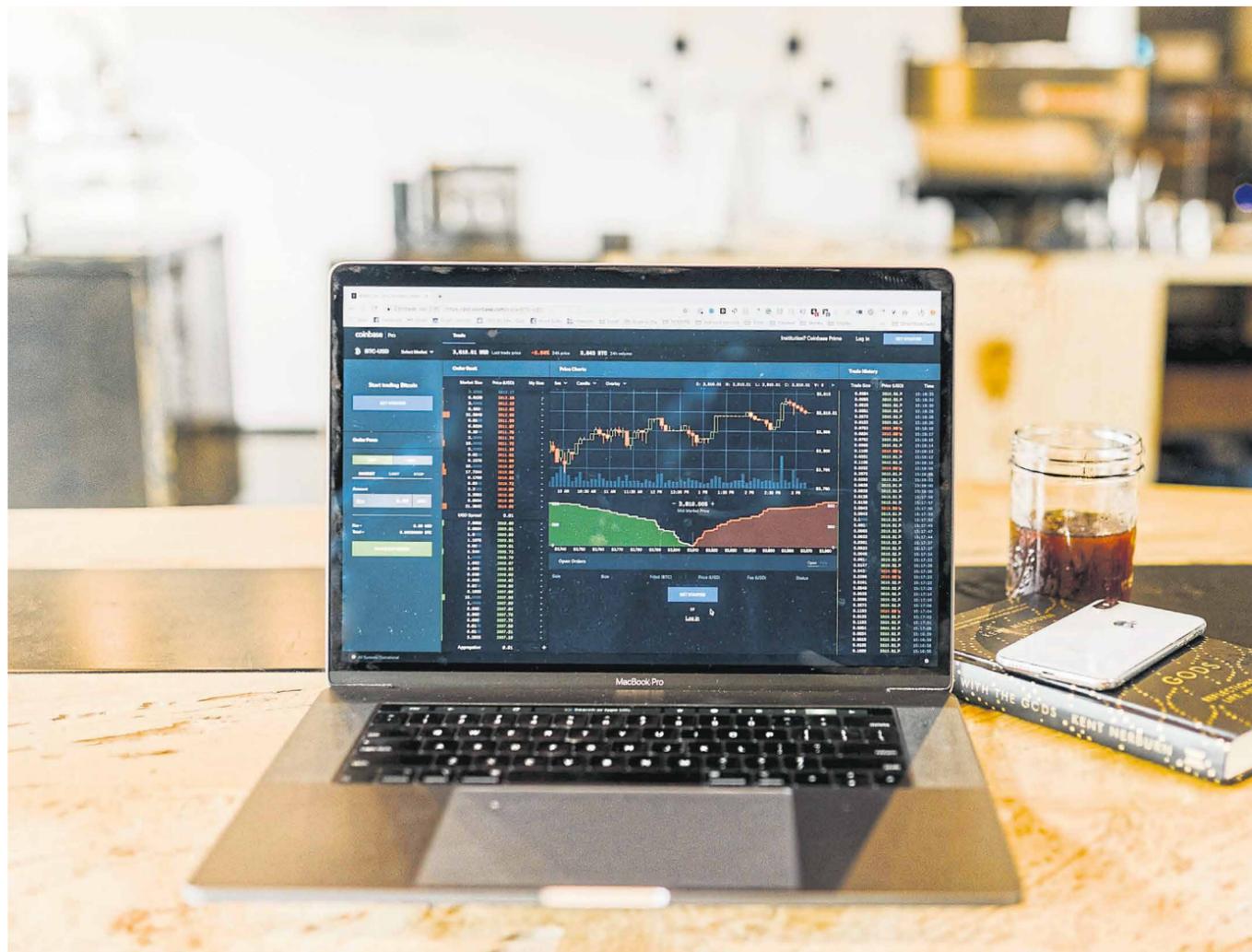
den im Ausland berühmten Mittelstand der größten Volkswirtschaft Europas.

Was macht Sie zum idealen Partner, um Geschäftsmodelle „bankable“ zu machen?

Marlborough Partners ist der größte paneuropäische und unabhängige Capital Structure Berater mit Büros in Frankfurt, London, Paris und Madrid. Mit unseren mehr als 30 Professionals verfügen wir über ein umfangreiches Finanzierungsnetzwerk, das sowohl deutsche als auch europa- und weltweit agierende Banken, Debt Funds und andere alternative Finanzierer umfasst. Diese Partner sind in der Lage, Unternehmen auch bei herausfordernden Projekten zu begleiten. Wichtig ist dabei, dass diese Investoren nicht nur die Vergangenheit in Form von Bilanzen und Jahresabschlüssen beleuchten, sondern auch die zukünftige Entwicklung des Unternehmens verstehen wollen. Hier spielt die transparente und strukturierte Darstellung des Geschäftsmodells, der Unternehmensstrategie und des Business Plans eine entscheidende Rolle. Wir unterstützen Unternehmen aktiv dabei, sich optimal zu positionieren und den Anforderungen dieser Kapitalgeber gerecht zu werden. Dabei sind wir weder auf eine bestimmte Finanzierungsgröße noch auf spezielle Branchen beschränkt.

Das bedeutet, Unternehmen mit Investitionsbedarf, können sie sich direkt an Sie wenden...

Absolut! Wir stehen jederzeit gerne als Sparringspartner zur Verfügung, um zu prüfen, welche Finanzierungsmöglichkeiten bestehen. Unternehmen müssen nicht selbst aufwendig nach passenden Kapitalgebern suchen – diese Aufgabe übernehmen wir und entlasten dadurch das Management und die Eigentümer und erreichen bessere Konditionen und Vertragsbedingungen durch unsere langjährige Erfahrung.



Gemeinsam eine
starke Zukunft gestalten.
Für dich und die
Finanzwelt von morgen.

karriere.dzbank.de



 **DZ BANK**
Die Initiativbank



Interessante Einblicke gibt es auch auf
Instagram: [dzbank_karriere](https://www.instagram.com/dzbank_karriere) und auf TikTok: [dzbankag](https://www.tiktok.com/@dzbankag)