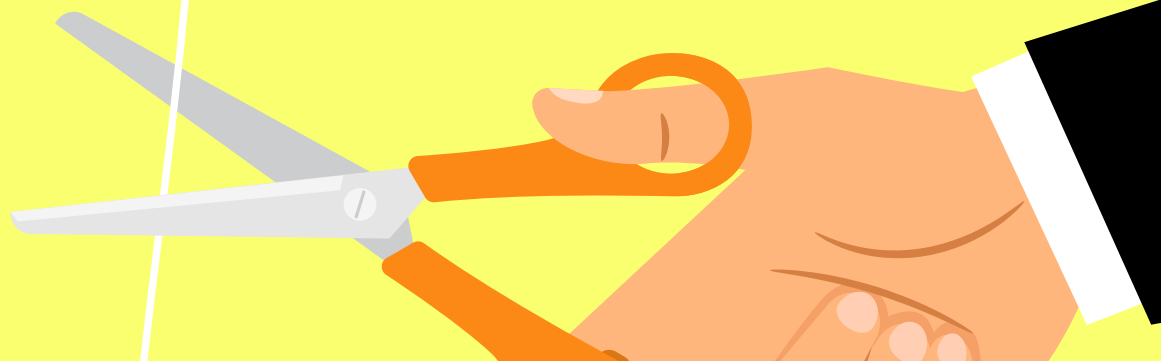


MACH DIR KEINEN
STRESS

**Welchen Einfluss die Arbeit
auf die Gesundheit hat**



DIE KUNST DES HEBENS



Schwere Motoren zum Schweben bringen und präzise auf den Punkt an ihren Einbauort dirigieren: Kein Kunststück, sondern Arbeitsalltag unserer Kunden. Profitieren auch Sie von richtungsweisenden ABUS Kranlösungen.

02261 37 - 148

verkauf@abus-kransysteme.de

www.abus-kransysteme.de



**Besuchen
Sie uns
auf der
FMB 2024!**

Halle 20, Stand G33

ABUS

MEHR BEWEGEN.

AUSBLICK

ARBEIT ANDERS DENKEN

Von Chefredakteurin Christiane Peters



Vor einigen Tagen hat mir eine Projektleiterin einer IT-Unternehmensberatung erzählt, wie sehr sie ihre Arbeit belastet. Besonders die letzten Monate seien hart für sie gewesen. Kunden hätten geplante Projekte aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage oder fehlenden Personals für unbestimmte Zeit „auf Eis gelegt“. Das Management zeigt wenig Verständnis und erwartet gute Ergebnisse, neue Aufträge und vor allem Umsatz, so die junge Frau. Die psychischen Belastungen im Job sind an ihr nicht spurlos vorbeigegangen. Schlafstörungen und die Angst, den Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, treiben sie täglich um. Mittlerweile fällt sie krankheitsbedingt immer öfter aus und trägt sich mit dem Gedanken, zu kündigen.

Dies ist kein Einzelfall, wie die vielen Statistiken und Erhebungen der gesetzlichen und privaten Krankenkassen belegen, die den besorgniserregenden Krankenstand von Männern und Frauen widerspiegeln. Das gilt selbstverständlich nicht nur für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, auch Führungskräfte fallen krankheitsbedingt zunehmend aus. Einer Studie des Meinungsforschungsunternehmens Civey zufolge geben gut 60 Prozent des Managements an, erschöpft zu sein.

Wie das Statista Research Department ermittelt hat, belief sich im August 2024 der durchschnittliche Krankenstand in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) auf rund 6,07 Prozent. Im ersten Halbjahr 2024 lag der Krankenstand bei rund 6,8 Prozent. Damit ist er im Vergleich zu den hohen Werten der beiden Vorjahre 2022 und 2023 nochmals angestiegen.

Hinter dem Zahlenwerk verbergen sich nicht nur persönliche Schicksale, jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, die krankheitsbedingt ausfällt, stellt zudem einen wirtschaftlichen Verlust für jeden Arbeitgeber da, weil die Arbeitskraft dem Betrieb nicht mehr zur Verfügung steht.

Schon allein aus diesem Grund müsste jedem Unternehmensverantwortlichen die Gesundheit und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen liegen. Was bedeutet das? Führungskräfte müssen Arbeit neu denken. Das gelingt nur, wenn auch die physische und psychische Gesundheit stärker in den Blick genommen wird. Nur so lassen sich Arbeitsplätze schaffen, an denen die Beschäftigten gerne arbeiten, an denen sie ihre Leistungsfähigkeit voll entfalten und damit zum Erfolg des Unternehmens beitragen können. Der New Work-Experte Lasse Rheingans hat es so formuliert: „Es braucht Räume, in denen die produktivste und kreativste Arbeit möglich ist und alle Mitarbeitenden den besten Job ihres Lebens machen können.“ (Siehe Beitrag Seite 18) Dazu braucht es Mut und Experimentierfreude, die ist aber dringend notwendig, wie Sie in unserem Titelthema lesen können. ■

MODERN
VIELFÄLTIG
FLEXIBEL
OPTIMAL ERREICHBAR



Messe

12.000 m² flexible
Nutzfläche für
erfolgreiche
Veranstaltungen

Kongress

Modernste
Tagungstechnik gepaart
mit kompetenter
Beratung

Event

Konzert, Party oder Gala
für bis zu **3.000 Personen**
variabel nutzbar



A2 Forum Management GmbH

Gütersloher Straße 100
33378 Rheda-Wiedenbrück
Telefon: +49 (0) 5242/969-0
E-Mail: info@a2-forum.de

www.a2-forum.de

Direkt an
der A2
gelegen



Wer sich bei der Arbeit nicht wohlfühlt und überlastet ist, kann weniger leisten. Warum ein Kulturwandel in den Unternehmen stattfinden muss und was das für die Mitarbeitergesundheit bedeutet.

12



Lasse Rheingans, Experte für Digitalisierung und New Work, erklärt, warum wir Arbeit neu denken müssen, um auch in Zukunft erfolgreich arbeiten und wirtschaften zu können.



Die Anforderungen an zeitgemäße Büroarbeitsplätze ändern sich, weil sich die Ansprüche der Menschen verändern. Was das für die Arbeitsplatzgestaltung bedeutet.

22

KOMPAKT

- 6 Westfalen Weser: Erneuerbare Energie selbst produzieren
- 6 Grüne Startups: Starke CO₂-Killer
- 7 Ausbildungsplatzsuche: Zueinanderfinden durch bessere Kommunikation
- 7 Green.OWL BarCamp: Ideen für die Transformation

GRÜNDERSZENE

- 8 Serie: Gründen mit Verantwortung
- 9 Kolumne: Braucht man als Startup unbedingt Venture Capital?

TITEL

- 10 Glücklicher arbeiten
- 12 Gesundheit in einer hybriden Arbeitswelt: Warum Zufriedenheit und Motivation Stresskiller sind

- 14 Mitarbeitergesundheit: „Je länger wir arbeiten, desto mehr leidet potenziell die Gesundheit“
- 16 Kolumne: Gesunde Arbeitswelt
- 17 Überschaubar und erfolgreich: Betriebliche Gesundheitsförderung im Baukastensystem
- 18 Arbeit neu denken: Den Menschen und seine Qualitäten in den Vordergrund rücken
- 20 Skyline Express: „Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wertvolles Gut“
- 21 Zwischen Konjunktursorgen und Generation Z: Wie Unternehmen den Balanceakt meistern können

BÜRO

- 22 Büro- und Arbeitswelten: Mehr Flexibilität und Wellbeing
- 24 Grüne Wände: Für ein gutes Raumklima

- 25 Techniclärm am Arbeitsplatz: Die Krachmacher abschalten
- 26 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitgeberattraktivität: „Ein positives Arbeitsumfeld entsteht nicht von selbst“

IT- UND KOMMUNIKATIONS-TECHNOLOGIE

- 30 Kommunikationslösungen: Erfolgreiche Digitalisierung braucht Wissen und Werkzeuge
- 31 STARFACE: Kommunikationsplattform für den digitalen Arbeitsplatz
- 32 Digitale Dokumenten-Workflows: Effizienz steigern, Kosten senken
- 33 IT-Sicherheit: Warum digitaler Schutz allein nicht ausreicht
- 35 GONICUS: Linux ist die digital souveräne Betriebssystem-Alternative



Digitale Lösungen können die betrieblichen Prozesse optimieren und damit die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Wo in den Unternehmen Hemmnisse liegen und was schon gut funktioniert.

30

36 Sichere IT-Infrastruktur: Grundlage einer zuverlässigen Betriebsführung

FMB

37 FMB – Fachmesse für Maschinenbau
Innovationsmotor der Branche

38 it's OWL und Partner auf der FMB:
Wie die Transformation gelingt

40 Sondermaschinenbau: Innovation, Flexibilität und
die Zukunft einer Schlüsselbranche

42 Mouldart: Hochwertige Bauteile aus Asien

43 ACCENT-Metalltechnik: Metall in allen Formen

44 Sonepar Deutschland:
Lösungen für den Maschinenbau

44 Wieneke: Effizientere Schneidtechnologie in der
Blechbearbeitung

45 Erste Forschungsinfrastruktur für digitale Zwillinge

46 Was beschäftigt Sie...?



Die 19. FMB – Fachmesse für Maschinenbau im Messezentrum Bad Salzflufen vom 5. bis 7. November zeigt wieder einmal die wesentlichen Treiber für Innovation und Fortschritt in der Branche.

37

- + 47 DES WAHNSINNS FETTE BEUTE:
Markenbekanntheit erfolgreich steigern
- + 49 it's OWL: Wie der digitale Produktpass zu mehr
Nachhaltigkeit führt
- + 50 Live-Pitch Kreis Gütersloh:
Digitaler Zwilling und KI-Plattform
- + 51 InCamS@BI: Nachhaltige Geschäftsmodelle der Zukunft
- 53 Impressum



Wie können Unternehmen die eigene Sichtbarkeit erhöhen und die Wahrnehmung ihrer Marke steigern? Die Marken-Experten von DES WAHNSINNS FETTE BEUTE zeigen, wie Markenpräsenz nachhaltig zum Erfolg führt.



Im Spitzencluster it's OWL arbeiten Forschungseinrichtungen und Unternehmen an der Entwicklung eines Digitalen Produktpasses. Ziel ist es, die Transparenz und Nachhaltigkeit von Produkten zu erhöhen.

THEMENVORSCHAU
DEZEMBER

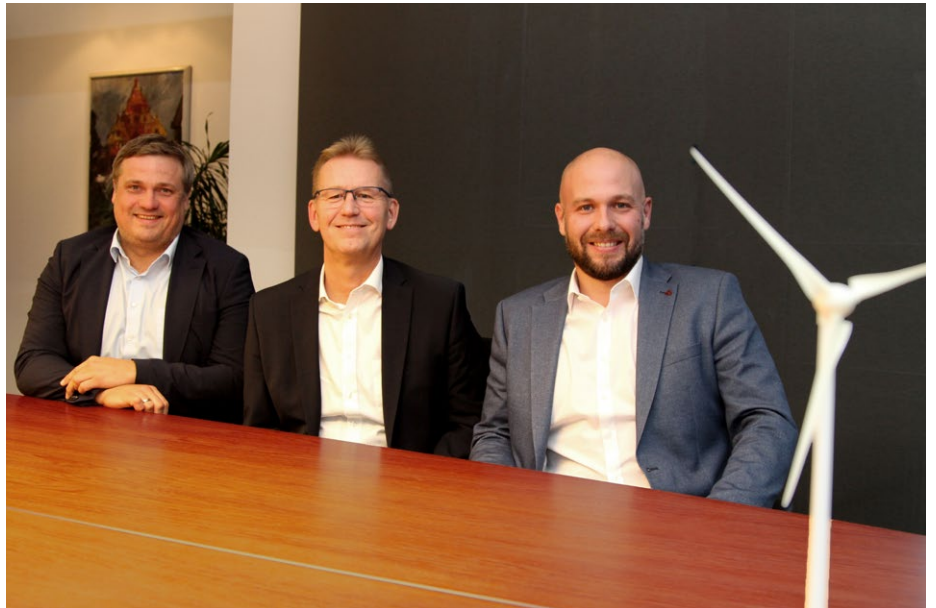


WESTFALEN WESER

Erneuerbare Energie selbst produzieren

Westfalen Weser plant den Einstieg in die regionale Erzeugung erneuerbarer Energie. „Wir verstehen uns als Motor der Energiewende in unserer Region. Um sie erfolgreich umsetzen zu können, müssen wir das Thema ganzheitlich angehen. Entsprechend wollen wir uns stärker auch in der Erzeugung erneuerbarer Energien engagieren“, sagt Westfalen Weser-Geschäftsführer Jürgen Noch. Einen wichtigen Schritt in diese Richtung möchte das kommunale Unternehmen nun gemeinsam mit dem Projektierer von Windkraftanlagen LSF Energy GmbH & Co. KG gehen. Der Fokus liegt dabei auf dem Bau und dem Betrieb von Windparks in der Region sowie auf der Vermarktung des erzeugten grünen Stroms. Im September unterzeichneten Vertreter beider Unternehmen den Vertrag.

LSF Energy mit Sitz in Bad Lippspringe befindet sich aktuell im Besitz von vier privaten Gesellschaftern: Michael Flocke, Dr. Jan Lackmann, Christoph Sonntag und Alexander Möhring. Westfalen Weser plant, die Hälfte der Anteile zu übernehmen. „LSF verfügt über großes Know-how und umfassende Erfahrung in der Projektierung von Windenergieanlagen, Westfalen Weser über viel technische und kaufmännische



Wollen die Energiewende in der Region voranbringen: Dr. Jan Lackmann (l.) und Alexander Möhring (r.) von LSF Energy und Westfalen Weser-Geschäftsführer Jürgen Noch (Mitte)

Foto: Westfalen Weser

Lösungskompetenz: Mit gebündelter Expertise treiben wir künftig den Ausbau der Erneuerbaren voran“, so Dr. Jan Lackmann, LSF.

Auf der gemeinsamen Agenda stehen zunächst der Bau und Betrieb von bereits in Planung befindlichen Windparks in der Region. Diese entstehen bis 2027 primär in den Kreisen Höxter und Paderborn. Perspektivisch sollen gemeinsam weitere regionale Windpark-Projekte initi-

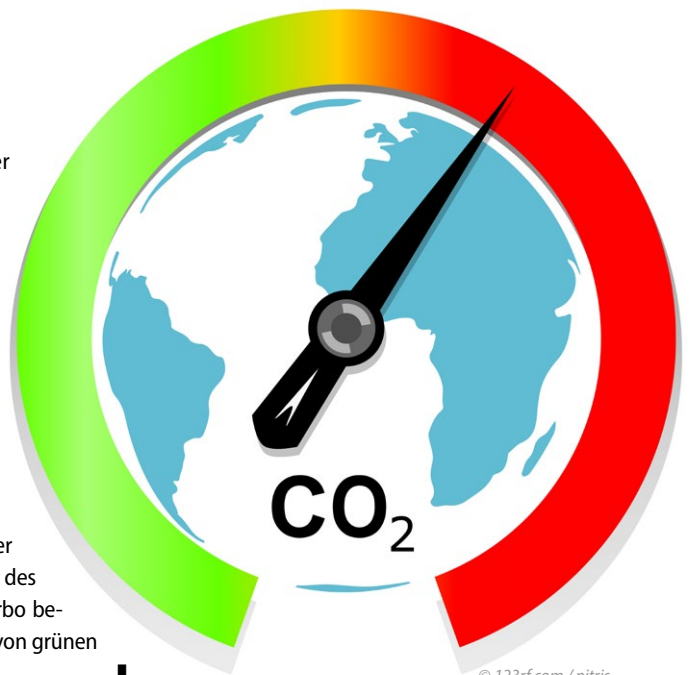
iert werden. Die Vertragsunterzeichnung erfolgte vorbehaltlich der Zustimmung der 56 kommunalen Gesellschafter von Westfalen Weser. Nächste Schritte sind die Ratsbefassungen und die Entscheidung der Gesellschafterversammlung im November. Stimmen diese zu und erteilen die zuständigen Behörden eine Freigabe, kann die Zusammenarbeit starten. ■

GRÜNE STARTUPS

Starke CO₂-Killer

Nordrhein-Westfalen ist ein starker Standort für grüne Gründungen. Das zeigt der Green Start-up Monitor NRW, den das Borderstep Institut für Innovation und Nachhaltigkeit erstellt hat. Gut 86 Prozent der grünen Startups in NRW bewerten ihr regionales Startup-Ökosystem mit gut oder sehr gut. Gerade die Nähe zu Universitäten und wirtschaftspolitischen Initiativen ist für grüne Startups besonders wertvoll.

Erstmals wurde auch das Klimaschutzpotenzial grüner Startups untersucht. Mit den Produkten und Dienstleistungen dieser Unternehmen lassen sich beträchtliche 13 Millionen Tonnen CO₂ einsparen. Zum Vergleich: Im Jahr 2021 war NRW für 217 Millionen Tonnen Treibhausgasemissionen verantwortlich. „Für den Umbau der energieintensiven Industrie braucht es in NRW Startups, die sich durch eine starke Ausrichtung auf ökologische Nachhaltigkeitsziele und schnelles Wachstum auszeichnen. Durch die hohe Anzahl technologie- und transformationsorientierter Startups liegen hierfür beste Voraussetzungen vor“, so Prof. Dr. Klaus Fichter, Leiter des Borderstep Instituts für Innovation und Nachhaltigkeit. Für den Transformationsturbo bestünden aber noch Herausforderungen bei der Kapitalakquise und der Vernetzung von grünen Startups mit der etablierten Wirtschaft. ■



© 123rf.com / pitris

AUSBILDUNGSPLATZSUCHE

Zueinanderfinden durch bessere Kommunikation

Die Ausbildungslücke in Deutschland bleibt groß. Viele Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, während gleichzeitig zahlreiche junge Menschen keine Lehrstelle fanden. Rund 44 Prozent der Unternehmen konnten ihre Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2023/24 nur anteilig oder überhaupt nicht besetzen. Trotzdem meint jeder vierte junge Mensch in Deutschland, es gebe zu wenig Ausbildungsplätze. Diese Diskrepanz entsteht dadurch, dass die Ausbildungsangebote von Betrieben und die Berufswünsche von jungen Menschen hinsichtlich Region, Beruf oder Qualifikation häufig nicht zusammenpassen. Wie eine gemeinsame Jugend- und Unternehmensbefragung der Bertelsmann Stiftung und des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zeigt, liegt es aber auch an der Kommunikation, dass Bewerberinnen und Unternehmen nicht zueinanderfinden.

Bei der Bedeutung der Informationswege sind sich Unternehmen und junge Menschen zwar weitgehend einig: Für beide Seiten spielen Online-Stellenausschreibungen die wichtigste Rolle, gefolgt von der Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit und Social Media. Bei der Nutzung von sozialen Netzwerken gibt es aber auffällige Abweichungen: Instagram ist jeweils am beliebtesten, doch während viele Unternehmen auf Facebook über ihre Ausbildungsplätze informieren, sucht hier nur ein Viertel der jungen Menschen nach Ausbildungsangeboten. Umgekehrt nutzen junge Menschen häufig YouTube, WhatsApp und TikTok – diese Kanäle werden von Unternehmen aber deutlich seltener bespielt.

„Das Ausbildungsplatz-Marketing über Social Media bietet Verbesserungspotenzial. Unternehmen sollten ihre Kommunikation stärker an das Medienverhalten der jungen Menschen anpassen, um mehr potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu erreichen“, empfehlen die Studienautoren. Auch bei der analogen Kommunikation lohnt ein genauerer Blick: So nutzen vor allem Jugendliche mit niedriger Schulbildung Stellenanzeigen in Zeitungen oder den Aushang an „schwarzen Brettern“ in Schulen häufiger, als Unternehmen es tun. ■

1,3

Millionen zusätzliche Arbeitskräfte: So groß ist das Potenzial, das in der Altersgruppe der 55- bis 70-Jährigen bis zum Jahr 2035 aktiviert werden kann. Damit könnte der demografisch bedingte Rückgang der Erwerbstätigkeit in dieser Altersgruppe nahezu ausgeglichen werden, wie eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung zeigt.

Der demografische Wandel lässt die Zahl der Menschen im Alter zwischen 55 und 70 Jahren in den nächsten Jahren erheblich sinken. Statt 18,5 Millionen Personen im Jahr 2020 werden es im Jahr 2035 nur noch 17 Millionen sein. Dabei bleibt die Zahl der Menschen, die wegen Rente, Krankheit, Arbeitslosigkeit oder anderen Faktoren nicht erwerbstätig sind, unverändert bei rund acht Millionen. Vom Rückgang sind ausschließlich die Erwerbstätigen in dieser Gruppe betroffen. Ihre Zahl geht um 1,5 Millionen bzw. 14,3 Prozent auf knapp neun Millionen zurück. „Das ist eine paradoxe Situation“, sagt Eric Thode, Arbeitsmarktexperte der Bertelsmann Stiftung. „Angesichts des Fachkräftemangels sind wir mehr denn je auf die Arbeitskraft und Erfahrung Älterer angewiesen, doch der Anteil derjenigen, die sich früh aus dem Erwerbsleben zurückziehen, wird immer größer.“ Umso wichtiger sei es, wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Beschäftigungspotenziale von Älteren zur Entfaltung zu bringen. Neben den Teilzeitbeschäftigten gelte es die Altersrentner ab 65 Jahren zu motivieren, länger im Job zu bleiben. Finanzielle Anreize und passgenaue Arbeitsangebote seien geeignete Maßnahmen. Potenzial sehen die Forschenden auch bei denjenigen, die noch nicht in Rente sind, aber keiner Beschäftigung mehr nachgehen. Ihnen müsste der Wiedereinstieg schmackhaft gemacht werden. ■

GREEN.OWL BARCAMP

Ideen für die Transformation

Kreislaufwirtschaft, Energiesicherheit, Ressourceneffizienz und Klimaschutz: Die Nachhaltigkeitstransformation der Wirtschaft ist eine wichtige Grundlage für die Zukunft der Region Ostwestfalen-Lippe – und gleichzeitig eine große Herausforderung für heimische Unternehmen, Hochschulen und Kommunen. Dieser Aufgabe stellen sich seit langem verschiedene regionale Akteure und arbeiten gemeinsam an Lösungen. Am 2. Dezember haben kleine und mittelständische Betriebe im Rahmen des Green.OWL BarCamp die Möglichkeit, sich mit Themen der Nachhaltigkeitstransformation zu beschäftigen, ihre Erfahrungen einzubringen, Fragen zu stellen und Kooperationen einzugehen. Die Veranstaltung wird von der Bertelsmann Stiftung und der OstWestfalenLippe GmbH durchgeführt. Ziel ist es, engagierte und innovative Köpfe aus der Region zusammenzubringen, Erfahrungen auszutauschen, Ideen zu diskutieren und Akteure zu vernetzen. ■

www.ostwestfalenlippe.de



SERIE: GRÜNDEN MIT VERANTWORTUNG – STUDYFRIENDS

Mit EdTech zu mehr Chancengleichheit

In unserer Serie stellen sich Startups aus der garage33, dem Gründungszentrum der Universität Paderborn vor, die mit ihren innovativen Ideen nicht nur nach wirtschaftlichem Erfolg streben, sondern auch einen nachhaltigen und positiven Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt ausüben wollen.

Der Bildungssektor steht unter Druck, denn der Bedarf an schulischer sowie außerschulischer Unterstützung für junge Menschen steigt zunehmend an. Studien wie die PISA-Ergebnisse und die „Jugendstudie Deutschland 2023“ verdeutlichen die steigende psychische und schulische Belastung junger Menschen – besonders bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Sprachbarrieren und fehlende finanzielle Mittel führen oft dazu, dass diese Schülerinnen und Schüler im Unterricht nicht mithalten können. Gute schulische Leistungen rücken dann schnell in den Hintergrund. Für gezielte und persönliche Nachhilfe fehlen aber schlichtweg die finanziellen Möglichkeiten, was dazu führt, dass geforderte Leistungen nicht erbracht werden können.

Als Reaktion darauf gründeten wir, Daniel Filipovic, Doktorand für erneuerbare Energien an der Universität Paderborn, und Busra Filipovic, Studentin der Wirtschaftsinformatik, das Bildungs-Startup StudyFriends. Wir bieten staatlich subventionierte Bildungskurse für Schülerinnen und Schüler aller Jahrgangsstufen an, mit dem Fokus finanziell benachteiligte und zugewanderte Schüler zu unterstützen. Unser Vorhaben wird durch öffentliche Fördergelder ermöglicht. Neben der Organisation von Lehrkräften kümmern wir uns um die Beantragung und Abwicklung der Förderungen für die Schülerinnen und Schüler. Viele unserer Nachhilfelehrerinnen und -Lehrer sprechen Russisch, Ukrainisch oder Arabisch und damit die Muttersprache vieler förderungsbedürftiger Schülerinnen und Schüler. So erschaffen wir eine Lernatmosphäre, die auf Verständnis und Empathie basiert und der Unterricht und die Zusammenarbeit gelingen auf Augenhöhe, was zu einer nachhaltigen Notenverbesserung führt.

Mittlerweile konnten wir mit unserem Konzept landesweit Schulkooperationen aufbauen und bieten maßgeschneiderte Intensiv- und Förderkurse an, die sowohl während des Schuljahrs als auch in den Ferien stattfinden. Uns ist dabei besonders wichtig, dass wir mit unseren Lernangeboten neben den akademischen auch die psychologischen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler adressieren, denn mit unseren Lernmethoden wollen wir nicht nur Wissen vermitteln. Wir möchten auch die Freude am Lernen wieder wecken.

Mit unserer Idee, ein soziales Bildungsangebot zu schaffen, haben wir den Weg zur garage33, dem



„StudyFriends ist ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie man mit innovativen Ideen und einem klaren sozialen Fokus einen großen Beitrag leisten kann – unternehmerisch wie auch gesellschaftlich.“

Sebastian Vogt, Direktor TECUP | garage33



Daniel und Busra Filipovic wollen mit ihrem Startup StudyFriends Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund fördern und ihre gesellschaftlichen Chancen verbessern. Foto: garage33

Gründungscenter der Universität Paderborn gesucht und 2022 unser Startup StudyFriends gegründet. Neben Busra, CEO, und mir, Daniel, CFO, gehören Muhammet Sürer als IT-Spezialist und Ahmed Sürer als Personalmanager mit zu unserem Team. Zusätzlich sind gut 150 Lerncoaches in ganz NRW für StudyFriends tätig. In der garage33 profitieren wir von viel Unterstützung im Gründungsprozess durch individuelles Coaching. Außerdem konnten wir ein eigenes Büro im Startup Campus OWL beziehen.

Wir freuen uns sehr, dass unser innovatives Lernangebot auf Zuspruch trifft und wir bereits über 3.000 Schülerinnen und Schüler erreichen konnten. Aktuell arbeiten wir mit 25 Partnerschulen in NRW zusammen und planen weitere Kooperationen. Der größte Erfolg bisher war, dass wir einen Schüler durch ein spontanes Nachhilfeangebot sogar vor einer Abschiebung bewahren konnten. Hätte er die Nachprüfung im Fach Mathematik nicht bestanden, so hätte ihm die Abschiebung gedroht. Über die Betreuungsperson des Schülers erfuhren wir von seinem drohenden Schicksal und stellten schnellstmöglich eine Lehrkraft zur Verfügung. Mit einem 1:1 Nachhilfeangebot verhalf sie ihm zum erfolgreichen Bestehen der Nachprüfung. Oft geht es bei den Nachhilfeangeboten eben um mehr als nur eine gute Schulnote.

Wir planen aktuell unser Netzwerk aus Lehrkräften und Schulen noch weiter auszubauen und sind aktiv auf der Suche nach neuen Partnerschulen, Lehrkräften und Fördermöglichkeiten. Zudem arbeiten wir an der Erstellung eigener mehrsprachiger Unterrichtsmaterialien, die in den Nachhilfeangeboten zum Einsatz kommen sollen. In unserem Podcast, den wir im Medienstudio am Startup Campus OWL aufnehmen, sprechen wir außerdem mit Schulleitungen und Lehrkräften über das Thema Integration im Schulalltag und möchten gemeinsam unsere Vision von gerechterer Bildung verbreiten. ■

KOLUMNE

Braucht man als Startup unbedingt Venture Capital?

Tristan Niewöhner, Gründer und Geschäftsführer der persomatch GmbH



Bei der Startup-Gründung muss man viele Herausforderungen gleichzeitig jonglieren. Im Grunde befindet man sich in einer Situation des permanenten Mangels: Zu wenig Kunden, zu wenig Personal, zu wenig Zeit. In ganz vielen Fällen auch: Zu wenig Geld! Daher ist für viele Gründerinnen und Gründer einer der ersten Schritte, sich Kapital zu beschaffen.

Dafür gibt es unterschiedliche Quellen: Unter Umständen sind eigene Ersparnisse vorhanden oder man kann sich aus der eigenen Familie eine erste Anschubfinanzierung beschaffen, was im Startup-Jargon häufig augenzwinkernd als „Family, Friends and Fools“ bezeichnet wird. Darüber hinaus gibt es Business Angels, die kleinere Summen in Startups investieren. Wenn es aber um größere Beträge geht, die teilweise in die Millionen gehen können, braucht es in der Regel professionelle Investoren, deren Geschäftsmodell es ist, in Startups zu investieren. Das sind die sogenannten „Venture Capitalists (VC)“. Sie beteiligen sich mit Eigenkapital an den Startup-Unternehmen und geben dafür hohe Summen in das Unternehmen.

VCs verfolgen in der Regel das Ziel eines sehr rapiden Wachstums. Das führt dazu, dass die Startups, in denen sie investiert sind, sich strategisch danach ausrichten. Es wird viel Personal aufgebaut und viel Geld in Marketing gesteckt. Eine schnelle Erreichung von Profitabilität spielt dagegen eine

untergeordnete Rolle. Dem Wachstum werden alle anderen Ziele untergeordnet. Die VCs setzen darauf, dass das Unternehmen – und damit auch ihre Beteiligung – an Wert gewinnt. Aufgrund des hohen Kapitalbedarfs müssen in absehbarer Zeit weitere Investment-Runden gemacht werden. Eine solche Konstellation kann unter Umständen für die Gründerinnen und Gründer sehr positiv verlaufen, indem man innerhalb kürzester Zeit ein sehr wertvolles und großes Unternehmen schaffen kann. Allerdings gibt es auch eine Schattenseite: Wenn die Ziele nicht erreicht werden können oder die weiteren notwendigen Investment-Runden ausbleiben, kann ein großer Druck entstehen und so ein Ausbleiben des finanziellen Erfolgs nach sich ziehen.

Es gibt auch viele erfolgreiche Beispiele von Startups, die es ohne VC geschafft haben. Grundsätzlich gibt es kein Patentrezept zum Erfolg. Manche Geschäftsmodelle lassen sich auch ohne professionelle Investoren realisieren, andere wiederum haben so einen hohen Kapitalbedarf, dass es nicht ohne VCs möglich ist. Die Entscheidung, ob man Venture Capital aufnimmt oder nicht, sollte man in dem Bewusstsein treffen, welche Konsequenzen der eine oder der andere Weg haben kann.

Ob mit oder ohne VC - Start up now! Bis zum nächsten Mal. ■







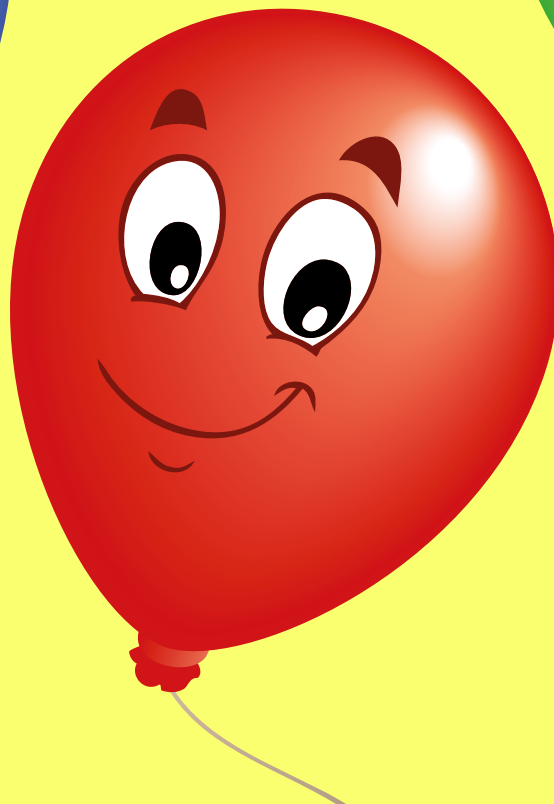
ETIKETTEN VON MARSCHALL.

**Jetzt
kostenlos
anfragen!**



20.-21. Nov. 2024

Etiketten. Drucker. Service.



Glücklicher arbeiten



Warum wir Arbeit neu denken müssen, um auch in Zukunft erfolgreich arbeiten und wirtschaften zu können und welche Rolle dabei gesunde und zufriedene Mitarbeiter spielen.

Warum Zufriedenheit und Motivation Stresskiller sind

Zeitdruck, immer mehr Aufgaben und Unsicherheiten im Job: Die Belastungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind hoch. Wie es gelingt, bei der Arbeit gesund und leistungsfähig zu bleiben.

Die Zahlen sind alarmierend. Die krankheitsbedingten Arbeitsausfälle sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Muskel-Skelett-Erkrankungen und Atemwegserkrankungen waren nach Informationen des BKK-Dachverbands im vergangenen Jahr zusammen mit psychischen Störungen für mehr als die Hälfte aller Arbeitsunfähigkeitstage verantwortlich.

Doch längst nicht alle bleiben zu Hause. Das Phänomen, dass Leute krank arbeiten, ist durchaus verbreitet, wie Dr. Fabian Krapf, Geschäftsführer des Instituts für Berufliche Gesundheitsberatung (IFBG) betont: „Weibliche Beschäftigte neigen eher zu so genanntem Präsentismus als ihre männlichen Kollegen. Wenn Beschäftigte trotz Krankheit arbeiten, kann das nicht nur für sie selbst negative Folgen haben, sondern auch für das Unternehmen. Krankheiten werden verschleppt, Kolleginnen und Kollegen angesteckt und es passieren mehr Fehler.“ Interessant ist auch: Wer viele Überstunden macht oder generell zu wenig Zeit für berufliche Aufgaben hat, arbeitet häufiger trotz Krankheit.

Die Top-Belastungsfaktoren der Beschäftigten sind laut IFBG vor allem lange Bildschirmzeiten und die Arbeitshaltung, gefolgt von der Raumtemperatur und Lärm. Aber auch Überstunden und Zeitdruck spielen eine Rolle. Ein Drittel macht laut der IFBG-Studie oft oder immer Überstunden. Knapp 40 Prozent haben oft oder immer zu wenig Zeit, um alle beruflichen Aufgaben zu erledigen.

Zusätzlich stellen die weitreichenden Veränderungen eine Herausforderung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Schneller werdende Pro-

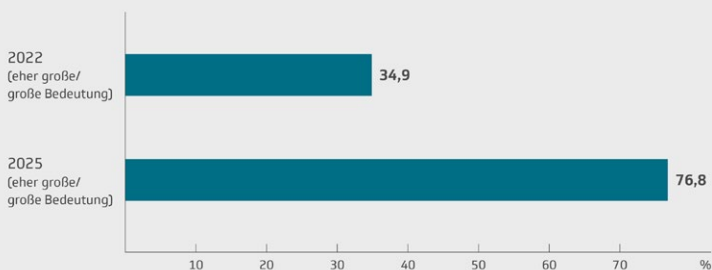
Nur wenn sich Führungskräfte selbst vorbildlich verhalten, kann sich eine starke Unternehmenskultur herausbilden.

zesse, immer mehr Aufgaben, mobiles Arbeiten ohne Bindung an Ort und Zeit und der demografische Wandel führen zu großen Umbrüchen und erhöhen die Anforderungen an die Beschäftigten in einer komplexen Arbeitswelt. Das hat natürlich Auswirkungen auf die physische und psychische Belastung. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich ausgelaugt und überfordert. Diesen Trend beobachten viele Unternehmen, wie die Zukunftsstudie „#whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt“ zeigt, die vom IFBG, der Techniker Krankenkasse und dem Personalmagazin durchgeführt wurde. Eines der auffälligsten Ergebnisse ist die hohe Relevanz der psychischen Gesundheit. Burnout, Überforderung und Depressionen hätten in den Unternehmen eine eher große Bedeutung, die in den nächsten Jahren noch einmal deutlich ansteigen werde, so die Untersuchung. Die bittere Prognose: psychische Belastungen würden die körperlichen in ihrer Bedeutung überholen.

Was ist zu tun und wie gelingt es, eine gesunde Unternehmenskultur zu etablieren? Experten sind sich sicher, dass sich diese nicht verordnen lässt. Und selbstverständlich ist sie auch nicht von heute auf morgen umsetzbar. Vielmehr muss sie sich mit der Zeit entwickeln. Unternehmensleitung und Führungskräfte sind in der Pflicht, mit gutem Beispiel voranzugehen und sie aktiv zu fördern. Schließlich prägen sie die Kultur im Unternehmen entscheidend mit und spielen im Gesundheitsmanagement – und insbesondere bei der Förderung der psychischen Gesundheit – eine besondere Rolle. Dazu gehört die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, das soziale

Führungskräfte als Vorbild: Mindful Leadership immer wichtiger in Unternehmen

Welche Bedeutung hat Mindful Leadership für das Betriebliche Gesundheitsmanagement heute und in drei Jahren?

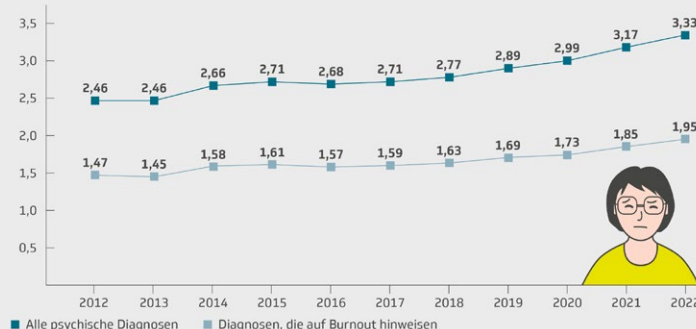


Studie: #whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt / TK, IFBG, Personalmagazin (Haufe)

Befragte: 1.098 Geschäftsführende, Gesundheitsverantwortliche und Personalere:innen

Immer mehr Fehlzeiten aufgrund psychischer Diagnosen

Durchschnittliche Fehltagte pro erwerbstätiger Person



Quelle: Vorabauswertung TK-Gesundheitsreport 2023; Stand Februar 2023

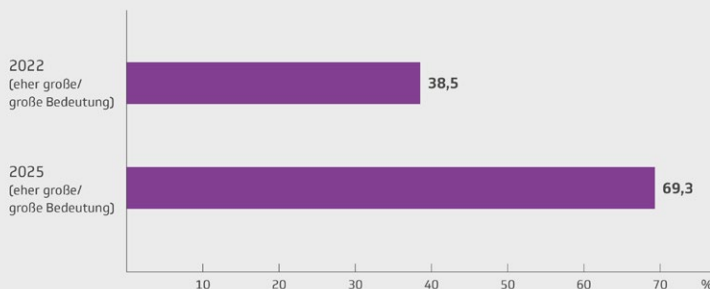
Miteinander und das Arbeitsklima sowie ihre Fähigkeit, mit Belastungen umzugehen, Probleme zu lösen, zu kooperieren und zu kommunizieren. Dadurch geben sie den Beschäftigten Halt und Orientierung. Nur wenn sich Führungskräfte selbst vorbildlich verhalten, kann sich eine starke Unternehmenskultur herausbilden.

Das hört sich gut an, doch in der Praxis zeigt sich oftmals ein anderes Bild: Da greifen Führungskräfte, die insbesondere in Krisenzeiten auf die drängenden Fragen selbst keine Antworten haben, auf alte Führungsrezepte zurück, die angesichts der Umbrüche und Komplexität der Herausforderungen nicht mehr zeitgemäß sind, wie New Work-Experte Lasse Rheingans beobachtet hat: „Das hat zur Folge, dass oftmals die alte toxische Führungskultur wieder Einzug hält und das Gegenteil von dem bewirkt, was erreicht werden soll.“ (Siehe auch Beitrag Seite 18)

An welchen Stellschrauben können Betriebe drehen, um die Freude an der Arbeit und letztlich die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten? Eine ausgewogene Work-Life-Balance im Team beugt Stress und Überbelastung im Unternehmen vor. „Vermeidbare Belastungen sollten so gut es geht reduziert werden. Führungskräften ist zu empfehlen, Beschäftigte, die Anzeichen von Stress- oder Überforderungssymptomen zeigen, verständnisvoll zu unterstützen und gemeinsam nach den Gründen zu suchen“, so die Initiative Neue

Zukunftsthema: Burnout am Arbeitsplatz

Welche Bedeutung haben Burnout und Co. für das Betriebliche Gesundheitsmanagement heute und in drei Jahren?



Studie: #whatsnext – Gesund arbeiten in der hybriden Arbeitswelt / TK, IFBG, Personalmagazin (Haufe)

Befragte: 1.098 Geschäftsführende, Gesundheitsverantwortliche und Personal:innen

Qualität der Arbeit. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei ein wichtiger Wert in einer gesunden Unternehmenskultur. Nicht zuletzt seien Unternehmen, die die Gesundheit ihrer Beschäftigten förderten, attraktive Arbeitgeber. Wie es gelingen kann, zeigt zum Beispiel der Logistiker Skyline Express, der seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten anbietet, motiviert und zufrieden ihrer Arbeit nachzugehen. (Siehe Beitrag Seite 20)



Ist mein Unternehmen reif für ein digitales Update?

Gemeinsam finden wir die Antworten für morgen.

Mit kompetenter Beratung und Finanzierungslösungen für die digitale Transformation.



Weil's um mehr als Geld geht.



„Je länger wir arbeiten, desto mehr leidet potenziell die Gesundheit“

Wer sich bei der Arbeit nicht wohlfühlt, überlastet und psychisch belastet ist, kann weniger leisten.

Wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufrieden und gesund bleiben und was Führungskräfte tun

können, erklärt Professorin Dr. Barbara Steinmann von der Hochschule Bielefeld, Lehrgebiet

Personal- und Organisationspsychologie.

Untersuchungen zeigen, dass die gesundheitliche Belastung bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Warum macht die Arbeit offensichtlich so viele Menschen krank?

Dr. Barbara Steinmann: Bereits vor der Corona-Pandemie hat sich die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in einem umfangreichen Arbeits- und Forschungsprogramm mit dieser Frage vor allem im Hinblick auf die psychische Gesundheit beschäftigt. Die Forscherinnen und Forscher konnten verschiedene „Cluster“ von Einflussfaktoren feststellen. Zunächst einmal spielen natürlich die Arbeitstätigkeit selbst und die mit ihr verbundenen Aufgaben und Anforderungen eine entscheidende Rolle. Wie zu erwarten, sind hierbei insbesondere eine zu hohe Arbeitsintensität und hohe quantitative Arbeitsanforderungen als Stressoren zu nennen. Sind Arbeitsintensität und Arbeitslast dauerhaft zu hoch, werden Burnout-Symptome oder depressive Verstimmungen wahrscheinlicher. Mit den verschiedenen Krisen, mit denen wir in den letzten Jahren konfrontiert wurden, ist in vielen Bereichen auch eine andauernde Erhöhung der Arbeitsintensität und eine Verdichtung der Arbeitsaufgaben einhergegangen. Gleichzeitig sind in der sich wandelnden Arbeitswelt vielen Beschäftigten die eigene Rolle und die Ziele zunehmend unklar – auch das wirkt sich negativ auf die Gesundheit aus.

Und welchen Einfluss hat die Arbeitszeit auf das Wohlbefinden beziehungsweise die Gesundheit?

Dr. Barbara Steinmann: In der Tat hängt auch die Arbeitszeit eng mit unserer Gesundheit zusammen. Je länger wir arbeiten und je mehr wir dies zu „sozial wertvollen“ Zeiten tun, also zum Beispiel dann, wenn Familie und Freunde für gemeinsame Freizeit zur Verfügung stünden, desto mehr leidet potenziell die Gesundheit. Negative Auswirkungen der Arbeitszeit lassen sich Studien zufolge vor allem auch darauf zurückführen, dass es uns bei langer Arbeitsdauer und auch bei hoher Arbeitsintensität weniger gelingt, uns nach Feierabend gedanklich von der Arbeit zu lösen. Können Aufgaben im Tagesverlauf nicht abgeschlossen werden, dann hängen sie uns häufig am Abend noch gedanklich nach. Ein solches man-

gelndes „Detachment“ ist insbesondere auch im Homeoffice bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu beobachten. Autofahrten, die durch räumliche Distanz auch gedankliche Distanz schaffen könnten, fehlen und der Laptop auf dem Küchentisch erinnert uns auch beim Abendessen daran, was wir am Tag nicht geschafft haben.

Im Homeoffice kann dann noch hinzukommen, dass soziale Beziehungen wegfallen oder arbeitsbezogene soziale Kontakte weniger intensiv gelebt und erlebt werden. Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte ist aber eine ganz zentrale Ressource, die die negativen Auswirkungen von arbeitsbezogenen Stressoren abmildern kann. Es kommen also aktuell nicht nur vermehrt Stressoren auf uns zu, sondern wichtige Ressourcen stehen uns in manchen Arbeitssettings auch weniger zur Verfügung. Gerade in Zeiten von Krisen und mangelnder Arbeitsplatzsicherheit, denen Beschäftigte derzeit in vielen Unternehmen ausgesetzt sind, sind arbeitsbezogene Ressourcen zentral für die Gesundheitserhaltung.

Mitarbeiterorientiertes Verhalten stellt für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Ressource dar.

Welchen Einfluss hat das auf die Führungskräfte bzw. deren Verhalten?

Dr. Barbara Steinmann: Verdichtete Arbeitssettings und Krisen- und Reorganisationssituationen sind auch für Führungskräfte eine besondere Belastung. Stehen Führungskräfte unter Stress, gelingt es ihnen meist nicht mehr so gut mitarbeiterorientiert zu führen. Stattdessen greifen sie dann vermehrt zu destruktivem Führungsverhalten, zum Beispiel Mitarbeitende für ihre eigenen Fehler verantwortlich zu machen, ihnen Vorwürfe zu machen oder sie vor anderen bloßzustellen, bis hin zu aggressivem und ausnutzendem Verhalten. Während mitarbeiterorientiertes Verhalten für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Ressource darstellt, geht destruktive Führung mit vermehrter Ängstlichkeit, Frustration, Ärger und Depressivität, aber auch Stress, Burnout und gesundheitlichen Beschwerden seitens der Geführten einher. Studien belegen, dass Wohlbefinden und die psychische Funktionsfähigkeit abnehmen.

Auch hier sind die Einflüsse vielfältig und umfassen noch viele weitere Aspekte. Und ob ein hohes Maß an Arbeitslast oder

destruktiver Führung eine einzelne Person krank macht, das hängt letztlich auch von ihren individuellen Ressourcen, den Strategien im Umgang mit Stressoren und der persönlichen Disposition ab.

Wie muss Arbeit gestaltet werden, damit die Mitarbeitenden gesund und motiviert bleiben und ihre Persönlichkeit und Kompetenzen entwickeln können?

Dr. Barbara Steinmann: Der Großteil des Lernens und der Persönlichkeitsentwicklung am Arbeitsplatz erfolgt nicht gezielt, sondern durch informelle Lernprozesse bei der Ausübung der Arbeitstätigkeit selbst. Deshalb kommt der Arbeitsgestaltung eine so zentrale Rolle zu. Ein wichtiger arbeitsgestalterischer Aspekt ist der Entscheidungs- und Handlungsspielraum, den Personen bei der Arbeit erleben. Autonomie und Entscheidungsbefugnisse gehen mit der Wahrnehmung von Einfluss und Bedeutung innerhalb der Organisation einher. Das stärkt den Selbstwert und führt dazu, dass Mitarbeitende bereit sind, auch künftig mehr Verantwortung zu übernehmen.

Maßgeblich ist dabei, dass den Beschäftigten klar ist, welche Ziele sie erreichen sollen und was das Ergebnis ist, was von ihnen erwartet wird. Nur dann haben sie die Möglichkeit, autonom Mittel, Wege und zeitliche Ressourcen zur Zielerreichung auszuwählen und sich in diesem Prozess zu entfalten. Dabei sollte die Aufgabe trotzdem den Raum bieten, sie nach eigenen Bedarfen anzupassen. Allerdings ist das Bedürfnis nach Autonomie nicht bei allen Beschäftigten gleich ausgeprägt und ein großer Handlungsspielraum kann für manche auch ein Stressor sein. Hier sind also Gespräche wichtig, wie viel Autonomie sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin wünscht.

Neben einem angemessenen Grad an Autonomie ist für die Weiterentwicklung auch bedeutsam, dass Mitarbeitende die Möglichkeit erhalten, eine Aufgabe vollständig zu übernehmen und nicht nur für einzelne Teilprozesse zuständig zu sein. Ganzheitliche Aufgaben erlauben es, sich eigenständig Ziele zu setzen und Entscheidungen zu treffen, die Tätigkeit zu planen, auszuführen und zu kontrollieren und sie bieten die Möglichkeit, die eigenen Ergebnisse zu optimieren. Erst dann ist es Mitarbeitenden möglich, die Bedeutung ihrer Tätigkeit für die Gesamtorganisation zu begreifen und eigene Arbeitsweisen zu entwickeln. Wichtig ist, dass auch ausreichend Zeit für die eigenständige Auseinandersetzung mit der Aufgabe zur Verfügung steht, damit Kompetenzen und Persönlichkeit gefördert werden. Weil ganzheitliche Aufgaben vielfältige Anforderungen an die Beschäftigten stellen, müssen diese verschiedene Fertigkeiten bei der Umsetzung einbringen und können so neue berufliche Kompetenzen erwerben. Die Erkenntnis, die Aufgabe erfolgreich bewältigt zu haben, stärkt dann das Gefühl von Selbstwirksamkeit und trägt zur persönlichen Entwicklung bei. Dies ist umso mehr der Fall, wenn Arbeit so gestaltet ist, dass ihr Beitrag zu einem höheren Ziel ersichtlich wird, sie sinnhaft ist.

Welche Rolle spielt Feedback bei der Entwicklung der eigenen Fertigkeiten und der Persönlichkeit?

Dr. Barbara Steinmann: Feedback ist ein ganz wesentlicher Aspekt bei der Entwicklung der Fertigkeiten und der Persönlichkeit. Dabei verstehen wir mit dem Blick der Arbeitsgestaltung hierunter nicht die Rückmeldung, die ich von meinen Kolleginnen und Kollegen oder meiner Führungskraft erhalte. Wichtig ist, dass Arbeit so gestaltet ist, dass Mitarbeitende bei der Ausübung der Tätigkeit durch die Bearbeitung von Aufgaben selbst direkt Rückmeldung bekommen. So können sie schon bei der Umsetzung erkennen, ob sie auf dem richtigen Weg sind oder andere Strategien zur Aufgabenbearbeitung entwickelt und eingesetzt werden müssen. Hierdurch wird Lernen möglich.

Gerade für die Persönlichkeitsförderung ist es außerdem zentral, dass die Tätigkeit Möglichkeiten zur Interaktion bietet. Sozialer Austausch und soziale Konflikte fordern Anpassungen von Menschen und bieten dadurch Lernchancen. Werden komplexe Aufgaben im Team gelöst, können Mitarbeitende mit ihren spezifischen Stärken und Schwächen voneinander lernen, aber auch gemeinsam ihre Kompetenzen entwickeln. Gleichzeitig schaffen soziale Kontakte durch ihre puffernde Wirkung gegenüber Stress überhaupt erst Freiräume, sich entwickeln zu können. ■



Professorin Dr. Barbara Steinmann ist an der Hochschule Bielefeld, Lehrgebiet Personal- und Organisationspsychologie, tätig.

Foto: TH OWL

bkv-agentur

Betriebliche Gesundheit für gesunde Unternehmen

- bessere Gesundheitsleistungen
- Vorsorge und Prävention
- familienfreundliche Optionen
- sozial nachhaltiges Branding

Allianz, ARAG, AXA, Barmenia, BBKK, Continentale, DKV, Gothaer, Hallesche, HanseMerkur, Münchener Verein, Nürnberger, ottonova, R+V, SDK, Signal-Iduna, UKV, Universa, Württembergische

bkv-agentur

Beratung von kleinen, mittelständischen und kommunalen Arbeitgebern bei der Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung
02921 - 599 2631 info@bkv-agentur.de

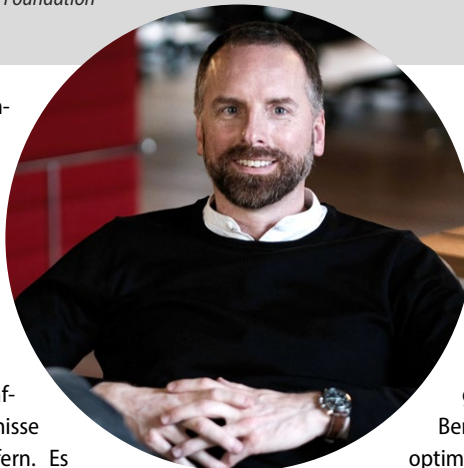


KOLUMNE

Wie allgemeine Rahmenbedingungen als individuelle Lösungsansätze eine gesunde Arbeitswelt schaffen

Dominik Gross, Geschäftsführer Founders Foundation

Im Kontext von New Work werden Tischtennisplatten und Obstkörbe häufig als nicht zufriedenstellende Lösung verrissen. Sicher bieten sie keine finale Lösung, doch darum geht es auch nicht. Sie zählen auf einen ganzheitlichen Ansatz ein, in dem der Fokus auf die physischen als auch die psychischen Bedürfnisse jedes Mitarbeitenden gelegt wird und so Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zufriedenstellende Ergebnisse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer liefern. Es geht also nicht um den Apfel selbst oder die Challenge an der Platte, sondern die Befriedigung von drei zentralen Bedürfnissen: Sicherheit, Bindung und Selbstwert.



Die Motivation ist dabei nicht selbstlos, denn die gegenseitige Vereinbarung im Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Vertrag besagt: Geld gegen Leistung. Von dieser Basis aus macht es natürlich Sinn zu schauen, welche Maßnahmen darauf einzahlen. Bei uns in der Founders Foundation beginnt dies durch den Gallup Strengths-Finder, der die Stärken jedes Einzelnen erfasst, um diese dann zu fördern. Denn ich bin überzeugt, dass alle ihr Bestes geben – diese benevolente Grundeinstellung ist übrigens auch hilfreich. Im Miteinander und zur aktiven Stressreduktion. Das sollte im Übrigen eines der übergeordneten Ziele sein. Denn Stress führt zur Ausschüttung von Adrenalin und Cortisol, was den kreativen Neocortex abschaltet und Leistungsabfall verursacht – was für beide Seiten nicht die gewünschten Ergebnisse liefert.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter braucht ein individuelles Warum

Wer versteht, wie die eigene Arbeit zum großen Ganzen beiträgt, empfindet ein Gefühl von Verbundenheit und Sicherheit. In der Founders Foundation werden über die Methode der OKRs (Objectives and Key Results) die Jahres- und Quartalsziele gemeinsam erarbeitet und von dort ausgehend bis auf die individuelle Ebene heruntergebrochen. Alles ist transparent und jeder weiß, wo das Unternehmen gerade steht und welchen Teil man selbst dazu beiträgt und beitragen muss.

Das heißt im Schlußschluss aber auch, dass Führungskräfte ihre Rolle neu definieren müssen – von autoritären Entscheidern hin

zu unterstützenden Mentoren. Flache Hierarchien zeichnen sich nicht nur inhaltlich, sondern auch räumlich aus. So sitzen die Manager bei uns in der Founders Foundation nicht in eigenen Büros, sondern auf der Fläche. Ähnlich ist der Anspruch an technologische Hilfsmittel. Sie sollen zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz beitragen und Mitarbeitende nicht mit ständigen Benachrichtigungen unter Druck setzen. Die optimalen Technologien gestalten Prozesse effizienter und automatisieren Routineaufgaben.

Arbeitsplätze sollten die Bedürfnisse der Menschen erfüllen

Eine moderne Arbeitskultur inkludiert auch die Beachtung der individuellen Biorhythmen. Flexible Arbeitszeiten ermöglichen den Mitarbeitenden, in ihren produktivsten Phasen zu arbeiten. Das fördert die Work-Life-Balance, indem die Arbeit flexibler an das Privatleben angepasst werden kann, sich so Stress abbaut und die Arbeitszeit (auch) aus Unternehmenssicht so effektiv wie möglich genutzt wird. Doch diese Flexibilität muss von einer Unternehmenskultur begleitet werden, die sie ganzheitlich unterstützt und fördert.

Da spielt dann letztlich auch die physische Gestaltung des Arbeitsplatzes eine Rolle: Warme Farben, offene Räume und abwechslungsreiche Möbel können das Wohlbefinden steigern und zählen auf die individuellen Bedürfnisse ein. Hier gilt nicht entweder offene Gruppenarbeitsplätze oder kleine Büros für individuelles Arbeiten, sondern vielmehr das und. Denn nicht jede und jeder braucht dasselbe Setting für jede Tätigkeit.

Eine gesunde Arbeitswelt ist kein Luxusgut – sie ist eine Notwendigkeit für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Denn durch den Fokus auf die physischen als auch die psychischen Bedürfnisse jedes Mitarbeitenden schaffen wir Arbeitsplätze, an denen Menschen gerne arbeiten möchten und die Unternehmensziele erreichen. Und ja, auch Tischtennisplatten, Yogastunden, gesunde Ernährung durch Wasser, frisch gekochte Mahlzeiten oder Obstkörbe zählen darauf ein. Aber eben nicht als Selbstzweck, sondern als eine von vielen Rahmenbedingungen. ■

Betriebliche Gesundheitsförderung im Baukastensystem

Die Beraterinnen und Berater der BKK GILDEMEISTER SEIDENSTICKER helfen Ihnen,
die richtigen Bausteine für Ihr Unternehmen zu finden und umzusetzen.

Steht bei Ihnen „Heute um die Gesundheit meiner Beschäftigten kümmern!“ auf der To-do-Liste? Selbst wenn der gute Vorsatz da ist: Bei der Vielzahl an Ansatzpunkten kommt es schnell dazu, das Thema erneut liegen zu lassen. Doch das ist auf lange Sicht fatal, auch für den Erfolg eines Unternehmens. Krankenstand, Fachkräftemangel sowie die Erwartungen der Mitarbeitenden zur Gesundheitsförderung sollten Sie motivieren, das Thema anzupacken. Das Gute ist: Sie müssen nicht alles und schon gar nicht alleine stemmen. Anke Schubert-Quest, Beraterin für Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der BKK GILDEMEISTER SEIDENSTICKER weiß: „Es hat sich bewährt, dass wir uns auf bestimmte Themen oder Zielgruppen konzentrieren. Das macht den Aufwand überschaubar und bringt schnell erste Erfolge. Besonders gut kommt unser Azubiprogramm „Gesund starten“ bei den Betrieben an.“

Einfach mit Gesundheit starten!

Das Programm „Gesund starten“ begleitet Azubis mit Workshop-Bausteinen, die relevante Aspekte für die Zielgruppe aufgreifen:

- Bewegung und Ergonomie
- Gesunde Ernährung
- Life Skills (Lebenskompetenzen)
- Sucht und Suchtgefahren
- Kein Stress bei der Prüfung
- Stressbewältigung im Alltag und Beruf
- Gesunder Umgang mit Medien

„Azubis fällt es oft schwer, frei verfügbare Infos zu verstehen, zu bewerten und damit Entscheidungen für die eigenen Gesundheit zu treffen. Das belegt auch der aktuelle BKK Gesundheitsreport. Die vielen guten Feedbacks zu unseren Workshops zeigen, dass die Referenten die Inhalte locker und zielgruppengerecht vermitteln. Die Azubis nehmen positive Impulse für

einen gesunden Lebensstil mit und geben sie auch an die anderen Mitarbeitenden weiter“, freut sich Anke Schubert-Quest.

Für Ausbilder und Ausbilderinnen

Gesund und fit durch die Ausbildung – das ist auch ein Thema für die Auszubildenden. Denn auch sie müssen sich stets neuen Anforderungen stellen. Mit Seminaren zu Themen wie „Gesundes Vorbild sein“, „Generation Z“ oder „Psychische Erkrankungen bei Auszubildenden“ unterstützt die BKK GILDEMEISTER SEIDENSTICKER sie dabei. Fakt ist: Unternehmen wünschen sich engagierte und fitte Azubis. Doch es wird immer schwerer, diese zu finden – und zu halten.

Das Programm „Gesund starten“ steht allen Betrieben in Ostwestfalen-Lippe zur Verfügung. Je nach Bedarf und Anzahl der Azubis wird ein individueller Ablauf geplant. Auch das ist ein Baustein der Beratung.

Egal ob Sie mit Ihren Azubis starten möchten, mit gesunder Führung oder einem anderen Thema: Wir beraten Sie kompetent und regional.

Weitere Infos sowie Praxisbeispiele finden Sie unter www.bkkgs.de/bgm.

Digital und kostenlos: Mentale Gesundheit fördern

Im November bietet die BKK GILDEMEISTER SEIDENSTICKER den ganzen Monat Vorträge zum Thema mentale Gesundheit an – kostenlos für alle interessierten Betriebe. Das Programm sowie die Zugangsdaten erhalten Sie bei:

Anke Schubert-Quest: 0521 5228-3274

Natalia Tauber: 0521 5228-3284

bgm@bkkgs.de



**BETRIEBLICHES
GESUNDHEITSMANAGEMENT
MIT DER BKK GILDEMEISTER SEIDENSTICKER**

**EINFACH MIT GESUNDHEIT STARTEN –
WIR UNTERSTÜTZEN SIE DABEI!**



Gesundheitsmanagement
Kundencenter Bielefeld
Winterstraße 49
33649 Bielefeld

Fon 0521 5228-3785
www.bkkgs.de/bgm

BKK GILDEMEISTER
SEIDENSTICKER
Einfach. Gut. Für Alle.

Den Menschen und seine Qualitäten in den Vordergrund rücken

Die Arbeitswelt ist unsicherer geworden. Die Belastungen nehmen zu und führen zu Ängsten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Warum wir Arbeit neu denken müssen, um auch in Zukunft erfolgreich arbeiten und wirtschaften zu können.

Jana Schmidt ist Projektleiterin in einer IT-Unternehmensberatung. Die letzten Monate waren hart. Kunden verschieben geplante Projekte aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage. Bei einigen aktuellen Aufträgen geht es nicht voran, weil die Beratung Softwareentwickler benötigt, die sie am Markt nicht findet. „Die Lage ist schwierig und der Druck enorm gewachsen. Das Management erwartet gute Ergebnisse, neue Aufträge und Umsatz“, sagt die junge Frau. Die Belastungen im Job gehen auch an ihr nicht spurlos vorbei. Schlafstörungen und die Angst, den Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, treiben sie täglich um. Mittlerweile trägt sie sich mit dem Gedanken, zu kündigen.

Dies ist kein Einzelfall. In vielen Unternehmen sind die Menschen am Limit: Zeitdruck, Hektik, ständige Krisenabwehr, Meetings, Problemlösen im Dauertakt. Das gilt längst nicht nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch für die Geschäftsführung. Einer Studie des Meinungsforschungsunternehmens Civey zufolge geben gut 60 Prozent der Führungskräfte an, erschöpft zu sein.

„Die Überbelastung in unserer schnelllebigen Zeit ist besorgniserregend. Im vergangenen Jahr ist die Zahl der psychischen Erkrankungen ist im vergangenen Jahr auf einen Höchststand gestiegen“, sagt Lasse Rheingans. Der Experte für Digitalisierung, New Work, Organisationsentwicklung und Kultur ist alarmiert. „Ich beobachte in der Wirtschaft eine riesige Unsicherheit in vielerlei Hinsicht. In dieser Situation greifen viele Führungskräfte dann auf alte Rezepte zurück und raten zu dem, was sie kennen, weil es hier vermeintlich Sicherheit gebe. Mit der Folge, dass oftmals die alte toxische Führungskultur wieder Einzug hält und das Gegenteil von dem bewirkt, was erreicht werden soll.“

Die Mitarbeitenden würden klein gemacht, in ihrer Motivation demotiviert und ihnen geraten, dass zu tun, was der Chef sage. Diese Art des Führens habe jedoch ausgedient, weil der Vorgesetzte nicht alles wisse, denn die Arbeitskontexte seien alles andere als simpel. Viel zielführender seien Perspektivenvielfalt und ein gutes Miteinander, so Rheingans, der 2017 eine Bielefelder Agentur übernommen hat und damals noch dachte, mit der Digitalisierung den Mittelstand retten zu können. Heute berät er Unternehmen zu den Themen Arbeitszeitverbesserung und Arbeitsmodelle und plädiert für einen Kulturwandel, für eine gesunde Führung und ein gesundes Miteinander. Von New Work würden alle profitieren, denn hier gehe es darum, „dass alle Mitarbeitenden die Arbeit ausüben, die sie wirklich wollen und die alle stärkt. Unternehmen, die sich nicht mit einer neuen Arbeitswelt beschäftigen, lassen Potenziale und Zukunftschancen ungenutzt“, ist Rheingans überzeugt.

Der Unternehmer kann nicht nachvollziehen, warum so viele Verantwortliche in Zeiten multipler Krisen daherkommen und ihren Mitarbeitenden



Lasse Rheingans hat den Fünf-Stunden-Tag in seinem Unternehmen eingeführt und es nicht bereut.

zu verstehen geben, „stellt euch mal nicht so an, nehmt euch mal nicht so ernst“. Rheingans sieht darin ein Ablenkungsmanöver. Die vielen Unsicherheiten würden als Vorwand genutzt, um sich nicht um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Wohlbefinden zu kümmern. Dabei sind sie gesetzlich verpflichtet, eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und zu schauen, wie es ihnen geht.

Während die Unternehmen beim Thema Arbeitsschutz ihrer Pflicht nachkommen würden, sei im Hinblick auf psychische Belastungen, die durch Termindruck, emotionalen Stress und Überstunden entstünden, noch viel Luft nach oben, so Rheingans. Dabei müsse es doch im unternehmerischen Interesse sein, die psychische Gesundheit zu fördern, damit Menschen den besten Job ihres Lebens machen könnten. Das gelinge nur, wenn es ihnen gut gehe. Dann könnten sie ihre Stärken ausspielen, sozial interagieren und kreativ sein. „Viele Unternehmer haben nicht verstanden, dass dies ein wichtiger Aspekt ist, der darüber entscheiden kann, ob Menschen den Betrieb verlassen oder gar nicht erst kommen. Wenn sie merken, dass sie mit ihren Bedürfnissen und ihrer Gesundheit nicht ernst genommen werden, ist die Gefahr groß, dass sie sich einen neuen Job suchen.“

Auf die Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat nicht nur die direkte Arbeit Einfluss. Die Doppelbelastung in vielen Familien ist auch ein Faktor, der Unternehmen berühren sollte, ist der Visionär sicher. Beschäftigte müssten Rücksicht und Akzeptanz erwarten können, wenn das

Es gibt so viele kreative Menschen, die werden oft von schlechten Führungskräften niedergeknüppelt.

Kind krank ist und der Mitarbeiter zu Hause bleibe. Noch immer mangle es an Verständnis für private Sorgen und Probleme, von Rücksichtnahme sei oftmals nichts zu spüren. „Das Risiko ist groß, dass Unternehmen die besten Leute verlieren, weil sie sich zu wenig um deren Bedürfnisse kümmern. Angesichts des Fachkräftemangels, dessen Existenz schon seit gut 50 Jahren bekannt ist, sehe ich hier ein riesiges Problem. Den Ernst der Lage haben viele weggelacht. Die wenigsten bemühen sich ernsthaft. Ich sehe auf Geschäftsführerebene und in den Personalabteilungen keine vernünftigen Strategien, wie man der Herausforderung begegnen will. Bei vielen herrscht die Meinung vor, das betrifft uns nicht, weil wir eine starke Marke sind und bisher immer genügend Bewerbungen erhalten haben“, so Rheingans.

Die Gründe für diesen Mangel an Aktivitäten sieht der New Work-Experte in den verschiedenen Sprachen, die in der Führungsetage und in der Personalabteilung gesprochen würden. Hier träfen die menschlich-empathische und die rationale Ebene zusammen. Während die Unternehmenslenker nur in Kennzahlen und Belohnungssystemen denken und an Modellen festhalten, die Planbarkeit suggerieren, zeigten die Personal-Verständnis für die Belange der Beschäftigten. „Kennzahlen sind für sie eher unwichtig, weil sie verstanden haben, dass in einer Welt, in der nichts mehr planbar ist, diese völlig fehl am Platz sind.“ Rheingans legt nicht nur den Finger in die Wunde, er hat auch konkrete Vorschläge und plädiert für eine maximale Agilität in den Unternehmen, in denen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kenntnis über die Ziele haben und wissen, wohin die Reise geht. Nur dann können sie in ihrem Arbeitsbereich verantwortungsvoll handeln. „Ich beobachte immer wieder, wie Mittelständler erklären, sie wollten selbstorganisiert arbeiten, um schneller zu werden. Fragt man sie, ob allen Beschäftigten die Strategie bekannt ist, reden sie sich heraus. Nicht jeder dürfe über alle Informationen verfügen, zu groß die Gefahr, dass Unternehmensgeheimnisse bei einer Kündigung verraten würden“, so der New Work-Experte. Rheingans betrachtet diese Situation als ein großes Dilemma. Wenn Mitarbeitende nicht auch selbst Entscheidungen treffen dürften, verlangsamten sich die Prozesse, weil zu viel Zeit verstreiche, bis auf oberster Ebene ein Entschluss falle und deren Ergebnisse an die Beschäftigten gelangten. Mit der Konsequenz, Produkte kommen zu spät und teilweise veraltet auf den Markt.

Durch schlaue Prozesse lässt sich die Produktivität steigern

Der Arbeitsexperte plädiert dafür, den besten Raum zu schaffen, in dem die produktivste und kreativste Arbeit möglich ist. „Wir müssen Wege finden, um die Produktivität trotz reduzierter Ressourcen aufrechtzuerhalten. Die Digitalisierung kann hier helfen, dass der Mensch und seine Qualitäten in den Vordergrund rücken“, sagt der Digitalisierungsexperte. Denn durch schlaue Prozesse lasse sich die Produktivität steigern. KI sei ein weiteres Instrument, um in weniger Zeit das Gleiche zu schaffen und Freiräume für Erholung, soziales Engagement oder Weiterbildung zu öffnen. Visionär Rheingans weiß, wovon er spricht. Vor sieben Jahren hat er wohlüberlegt in seinem Unternehmen den Fünf-Stunden-Tag bei vollem Lohnausgleich eingeführt. Sehr zur Freude seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die heute fokussierter, motivierter und glücklicher arbeiten.

Manche haben ihn für verrückt erklärt, Nachahmer gibt es nur wenige. Das stört ihn wenig, denn Rheingans ist überzeugt, dass verkürzte Arbeitszeiten ein Trend der Zukunft sind. „Die Vier-Tage-Woche ist ein riesiger Trend. Ich gehe fest davon aus, dass wir sie in fünf Jahren überall haben werden, weil irgendein Mitbewerber im Kampf um Fachkräfte damit anfängt und andere nachziehen“, beschreibt Rheingans. Der weitsichtige Unternehmer erwartet künftig noch weitere Experimente bei Arbeitszeitmodellen, die dazu beitragen sollen, dass Mitarbeitende Arbeit und Leben besser miteinander in Einklang bringen können, zufriedener sind. „Produktivität und Wertschöpfung erfolgen nicht unbedingt durch acht Stunden Präsenz am Schreibtisch“, weiß Rheingans aus eigener Erfahrung.

Sein Verständnis von Arbeit und Arbeitszeiten hat auch außerhalb Deutschlands Begeisterung ausgelöst. So schrieb die New York Times: „In einer Welt, die so verrückt ist wie unsere, die auch nicht wieder simpler wird wie früher, da ist nicht Lasse Rheingans verrückt, sondern die Firmen, die sich nicht trauen, solche Experimente zu machen.“ ■

zurück

Nächste Messe:

11.03.-13.03.2025 LogiMAT



Das nach da?

Läuft.

Unsere Förderanlagen.
Automatisch, innovativ,
wirtschaftlich & leise.

Wir beraten Sie gerne.
www.haro-gruppe.de

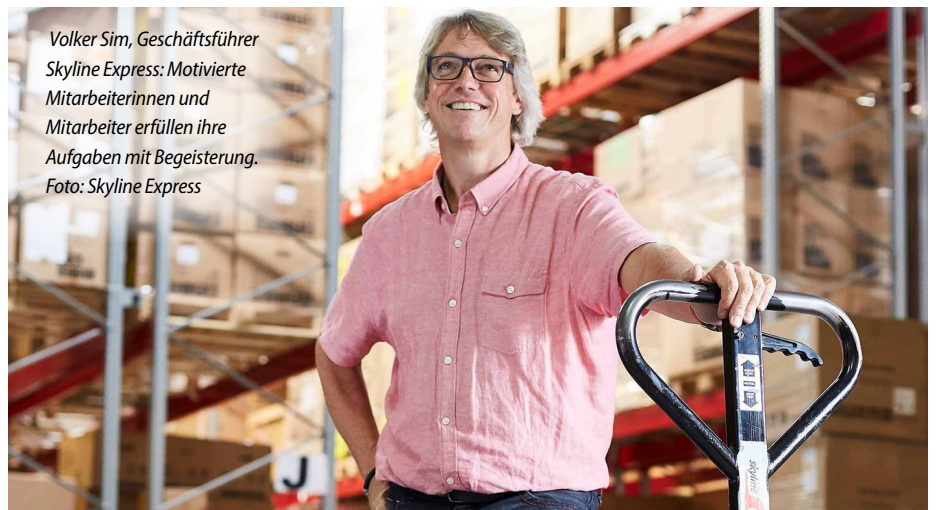
HaRo[®]

„Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wertvolles Gut“

Der Logistiker Skyline Express mit Sitz in Lage ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Das gelingt nur, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich gemeinsam für den Erfolg engagieren und motiviert zur Arbeit kommen. Was Geschäftsführer Volker Sim seinem Team bietet und welche Bedeutung Gesundheit und Wohlbefinden haben, erklärt er im Interview.

Herr Sim, was tun Sie, um Ihre Beschäftigten am Arbeitsplatz gesund zu halten?

Volker Sim: Die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein wertvolles Gut. Mit Angeboten wie flexibles und mobiles Arbeiten sowie finanzieller Unterstützung bei der Kinderbetreuung und in der Elternzeit wollen wir dazu beitragen, dass sie ihre Arbeit besser in ihr Leben integrieren können. Aus Erfahrung wissen wir, dass dadurch das Wohlbefinden und die Motivation erhöht werden. Mit höhenverstellbaren Schreibtischen, ergonomischen Stühlen und modernen Computern schaffen wir eine ideale Umgebung für angenehmes und effektives Arbeiten und zahlen auf die physische Gesundheit ein. Helle Räume mit Tageslichtlampen und Grünpflanzen fördern darüber hinaus eine positive Atmosphäre.



Volker Sim, Geschäftsführer Skyline Express: Motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen ihre Aufgaben mit Begeisterung. Foto: Skyline Express

Was unternehmen Sie, um die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hoch zu halten?

Volker Sim: Eine unterstützende Unternehmenskultur und der soziale Dialog sind wichtige Instrumente, um gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden die beste Lösung für ihre individuellen Bedürfnisse zu entwickeln. Auf diese Weise steigern wir die Motivation und fördern das Wohlbefinden. Freizeitangebote wie Tischkicker laden dazu ein, zwischendurch abzuschalten und den Teamgeist zu stärken. Ein bisschen Spaß am Arbeitsplatz trägt wesentlich dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden wohlfühlen und motiviert bleiben.

Welche Bedeutung hat das Thema Gesundheit in Ihrer Unternehmenskultur und wie zeigt sich das im Arbeitsalltag?

Volker Sim: Um die Gesundheit zu fördern, setzen wir auf verschiedene Maßnahmen. Dazu gehört auch das Angebot, die eigenen Vierbeiner mit ins Büro zu bringen. Das führt nicht nur zu Entspannung, sondern sorgt auch für regelmäßige Bewegung. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass dadurch die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert

wird und sich das zusätzlich positiv auf deren Leistungsbereitschaft auswirkt.

Welche Rolle spielt das Betriebliche Gesundheitsmanagement in Ihrem Unternehmen?

Volker Sim: Als Gründungsmitglied im Lagenser Firmen-Netzwerk „Gemeinsam Bewegen“ haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu firmenübergreifenden Weiterbildungen, Veranstaltungen sowie Sport- und Gesundheitsangeboten. Diese fördern die physische Gesundheit, den Teamgeist und die Motivation.

Wie stellen Sie fest, dass Sie mit Ihren Bemühungen auf dem richtigen Weg sind?

Volker Sim: Ein transparenter und respektvoller Umgang miteinander bildet die Grundlage für ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld. Durch regelmäßige Mitarbeitergespräche, Partizipation und Wertschätzung bekommen wir Feedback und erfahren so, ob unsere Maßnahmen auf positive Resonanz stoßen oder ob wir nachjustieren müssen. Bei allem was wir tun, steht die Stärkung der Motivation im Mittelpunkt, weil motivierte Mitarbeitende ihre Aufgaben mit Begeisterung und Engagement erfüllen. ■

JANNECK
Stahlhallen & Stahlbau



WIR SPIELEN FÜR SIE EINE
TRAGENDE ROLLE

Imbusch, Lönningen

www.stahlhallen-janneck.de
Zum Gewerbegebiet 23 49696 Molbergen

Wie Unternehmen den Balanceakt meistern können

Die deutsche Wirtschaft befindet sich in ungemütlichem Fahrwasser. Die Konjunkturprognosen geben wenig Anlass zu Hoffnung auf Wachstum und die sonst übliche Herbstberichterstattung auf den Arbeitsmärkten lässt auf sich warten. Gleichzeitig bleiben gut ausgebildete Fachkräfte knapp. Es findet zu wenig Innovation statt.

Besonders die junge Generation stellt dagegen hohe Erwartungen an die Arbeitswelt. Diese Erwartungen gehen oft über das hinaus, was viele Unternehmen derzeit zu bieten haben oder bieten wollen. Sind die Ansprüche der Berufseinsteiger mehr als die Unternehmen verkraften können?

Ein Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktlanschaft zeigt, dass traditionelle Konzepte von Arbeit zunehmend infrage gestellt werden. Die Generation Z erwartet von ihrem Beruf nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern vor allem Sinnhaftigkeit, Flexibilität und eine Arbeitsumgebung, die ihr Raum zur persönlichen und beruflichen Entfaltung gibt. Die klassische Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt, und die Sinnfrage wird für viele junge Arbeitnehmer wichtiger als die Karriere. Flexibilität in der Arbeitsgestaltung, die Möglichkeit zur Remote-Arbeit und ein unterstützendes Umfeld, in dem auf Augenhöhe kommuniziert und ethisch korrekt gehandelt wird, sind für sie längst keine Zugaben mehr, sondern Grundvoraussetzungen.

Doch genau hier beginnt die Herausforderung für viele Unternehmen. Wie kann der formulierte Wunsch in Einklang gebracht werden mit der Notwendigkeit, agiler zu handeln und wieder mehr Innovationsgeist zu entwickeln, um sich in einem unternehmerisch herausfordernden Umfeld im Wettbewerb zu behaupten?

Ein Auflösen dieses Dilemmas ist dringend nötig, denn viele Unternehmen erleben derzeit, dass junge Talente aufgrund von Unsicherheit und einem Mangel an Vertrauen in ihre Vorgesetzten den Job wechseln oder sogar ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Ein Phänomen, das besonders in der jetzigen wirtschaftlichen Lage alarmierend ist und die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen gefährdet.

Ein innovativer Mindset, der offen für neue Ideen und Technologien wie Künstliche Intelligenz ist, wird zunehmend zum Erfolgsfaktor. Unternehmen müssen diese neue Arbeitswelt aktiv gestalten. Hier geht es um

mehr als nur Wohlfühl-Arbeitsplätze; es geht darum, durch intensive Kooperation zwischen erfahrenen Mitarbeitern und der jungen Generation gemeinsame Erfolge zu erzielen. Ein Team zu sein – das wünschen sich viele in der jungen Generation.

Eine wesentliche Aufgabe kommt dabei der Führung zu: Führungskräfte müssen sich darauf einstellen, den Spagat zwischen traditioneller Unternehmensführung und den modernen Erwartungen der jungen Generation zu meistern. Junge Arbeitnehmer suchen nach Vorbildern, die nicht nur fachlich kompetent, sondern auch sozial versiert sind und Vertrauen schaffen. Eine offene Unternehmenskultur, die neue Ideen fördert und zugleich die Agilität und Widerstandsfähigkeit des Unternehmens stärkt, ist der Schlüssel, um in unsicheren Zeiten nicht nur zu überleben, sondern auch zu wachsen.

Der Arbeitsplatz der Zukunft wird Trendstudien zufolge durch hybride Arbeitsmodelle, Digitalisierung und eine starke Fokussierung auf Sinn und Selbstverwirklichung geprägt sein. Unternehmen, die es schaffen, diese Anforderungen zu verbinden, werden nicht nur die besten Talente anziehen, sondern auch langfristig erfolgreich bleiben. Gleichzeitig müssen sie jedoch auch in der Lage sein, diese neuen Arbeitswelten immer wieder mit den unternehmerischen Notwendigkeiten in Einklang zu bringen. Der Weg dorthin führt über eine Kultur der Offenheit und vertrauensvollen Kooperation – getragen von einer Führung, die selbst mit gutem Beispiel vorangeht und den Mut hat, Weichen für die Zukunft zu stellen.

Sie brauchen Unterstützung dabei, einerseits die wirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern und andererseits die Erwartungen, vor allem der jungen Generation, an eine neue Arbeitswelt zu erfüllen? Dann lernen Sie uns kennen. ■

www.fette-beute.group | info@fette-beute.com



#oneteam – Die FETTE BEUTE Gruppe steht für die enge Kooperation von erfahrenen Experten und aufstrebenden Talenten.



Moderne Büros bieten eine Vielzahl von Arbeitsbereichen, die auf unterschiedliche Arbeitsstile und Tätigkeiten zugeschnitten sind.

BÜRO- UND ARBEITSWELTEN

Mehr Flexibilität und Wellbeing

Die Anforderungen an zeitgemäße Büroarbeitsplätze ändern sich, weil sich die Ansprüche der Menschen verändern. Was das für die Arbeitsplatzgestaltung bedeutet.

Sabrina Müller freut sich aufs Büro. Die letzten zwei Tage hat sie im Homeoffice gearbeitet. Das gefällt ihr, denn so entfällt der morgendliche Stau auf den Straßen. Auch muss sie nicht so früh aus dem Haus. Das kommt ihr sehr entgegen, weil es so weniger Stress mit der Versorgung der Kinder gibt. Ist der Nachwuchs krank, kann sie sich in den eigenen vier Wänden um ihn kümmern. So gut es auch ist, dauerhaft reichen ihr die Verlockungen des hybriden Arbeitens nicht. Denn sie schätzt es, vor Ort zu sein, um mit den Kollegen zu kommunizieren, sich auszutauschen. Der regelmäßige Video-Call aus den eigenen vier Wänden ist für sie kein Ersatz, weil er kein echtes Miteinander schafft, ist die Marketingfachfrau überzeugt.

Das sehen die Spezialisten vom Industrieverband Büro und Arbeitswelt e. V. (IBA) ähnlich. Büroarbeit sei mehr als Ausstattung und Effizienz, Kreativität und Teamgeist entstünden nicht im Chatverlauf und für ein gutes Miteinander lohne sich der Weg ins Büro in jedem Fall. Jeder Tag, an dem man das Büro links liegen lasse und die Arbeitszeit lieber in den eigenen vier Wänden verbringe, stehe für eine Reihe verlorener Chancen, betont der IBA. „Büros sind heute mehr als reine Arbeitsplätze – sie sind dynamische Lebensräume, Orte der Begegnung und des Lernens, die Menschen zusammenbringen und die die Werte und die Kultur eines Unternehmens widerspiegeln“, sagt Jasmin Najjyya vom IBA. Das Büro biete mehr Struktur, mehr Dialog als das Homeoffice – und auch der Gesundheit tue es gut. Wer also wieder



Um flexibel auf die sich ständig ändernden Anforderungen und Bedürfnisse von Teams reagieren zu können, sind dynamische und agile Arbeitsumgebungen eine wichtige Voraussetzung.



Offene Architektur, natürliche Materialien, Grünflächen und moderne Einrichtungen schaffen eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Fotos: IBA

mehr mit Menschen als mit Bildschirmen zusammenarbeiten möchte, der solle den Weg in das Büro nicht scheuen. Ganz zu schweigen von den gemeinsamen Pausen und der Trennung von Arbeit und Privatem. Szenenwechsel seien im Alltag wichtig, da bietet das Büro mehr Abwechslung und sei ein echter Gewinn für die psychische Gesundheit. Bei so viel Lobeshymne auf das Büro darf aber nicht vergessen werden, dass die Anforderungen an einen zeitgemäßen Arbeitsplatz sich ändern. Flexibilität und Wellbeing werden immer wichtiger, wenn es darum geht, Talente zu binden und zu halten. Außerdem drängt eine neue Generation auf den Arbeitsmarkt, deren Ansprüche an den Job und die Sinnhaftigkeit von Arbeit bisherige Vorstellungen auf den Prüfstand stellen. Unternehmen müssen sich darauf einstellen und bereit sein, bei der Arbeitsplatzgestaltung umzudenken.

Arbeitsumgebungen sind nicht länger an feste Strukturen und starre Hierarchien gebunden. Sie müssen anpassungsfähig, kollaborativ, multidisziplinär und innovationsfördernd sein.

Doch wie sieht eine zeitgemäße Bürogestaltung aus? Hier hat sich in den letzten Jahren schon einiges getan. Moderne Büros bieten eine Vielzahl von Arbeitsbereichen, die auf unterschiedliche Arbeitsstile und Tätigkeiten zugeschnitten sind. Von Team-Nachbarschaften über Kollaborationshubs bis hin zu Lounge-Bereichen können Mitarbeiter den Raum wählen, der ihren Anforderungen am besten entspricht. Diese Flexibilität fördert nicht nur die individuelle Produktivität, sondern auch die Zusammenarbeit und Kreativität im Team. Unternehmen tun zudem gut daran, auch ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv in die Gestaltung der Arbeitsumgebung einzubeziehen. Durch kontinuierliches Feedback, Befragungen und Co-Creation entstehen Arbeitsplätze, die den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Das kommt auch der steigenden Erwartung der Mitarbeiter nach mehr Autonomie im Büro entgegen. „Wie im Homeoffice wollen sie selbst entscheiden, wo sie arbeiten und ihre Umgebung anpassen. In vielen Büros wird die Temperatur zentral gesteuert und es fehlt die Möglichkeit der Individualisierung. Das heißt, Architekten und Planer müssen dafür sorgen, dass Büroarbeitsplätze individuell konfigurierbar sind und eine wohnliche Atmosphäre bieten. Und auch hier glaube ich, dass wir viel mehr darauf hören müssen, was die Menschen von ihrer Arbeitsumgebung erwarten, sonst kommen sie nicht ins Büro“, sagt Ulrich Blum, Architekt für Arbeitsplatzgestaltung an der Münster School of Architecture, im Gespräch mit dem IBA. Die Integration von Technologie wird ebenfalls für Büros immer wichtiger: Sensoren, Apps und digitale Tools werden in die Arbeitsumgebung eingebettet, um Teams, die sowohl vor

RAS

DIE OBJEKT EINRICHTER

ras-objekteinrichtungen.de



Unsere Kernkompetenz ist die Gestaltung und Umsetzung von modernen Büro- und Arbeitswelten.

Umfassende Dienstleistungskonzepte wie die Planung und Inneneinrichtung, aber auch die Renovierung Ihrer Geschäftsräume, verwirklichen wir mit eigenem Personal und koordinieren somit alles aus einer Hand.

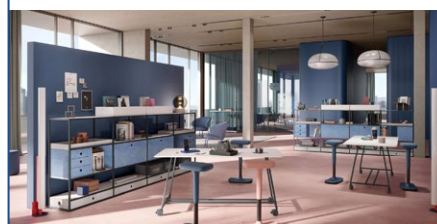
Als Komplettanbieter bieten wir maximale Vielfalt, die sie bequem und optimal verzahnt aus einer Hand bekommen.

An unserer Seite wissen wir starke Partner mit ebenso starken Marken.

Wir setzen Akzente bei der Einrichtung von Arbeitsräumen in Industrie, Handel und Verwaltung ebenso wie in öffentlichen Einrichtungen wie Kliniken, Schulen, Seniorenheimen, Kirchen und Gemeindesälen.

Im Mittelpunkt steht für uns immer der Mensch. Um ihn herum schaffen wir Raumkonzepte, die überzeugen und funktionieren.

Wir schaffen Freiräume für optimale Leistungen.



RAS Objekt- und Inneneinrichtungen GmbH
Kreuzstraße 31
33602 Bielefeld
Germany

Telefon +49 521 52057-0
Fax +49 521 177965

info@ras-objekteinrichtungen.de

Ort als auch remote arbeiten, nahtlose Arbeitsabläufe zu ermöglichen und die Effizienz zu steigern. Mitarbeiter können unkompliziert zwischen physischen und virtuellen Arbeitsmodi wechseln und technologieunterstützte Besprechungsräume nutzen. Ein spezielles Reservierungssystem für Arbeitsplätze und Konferenzräume ermöglicht zudem eine auf die jeweiligen Mitarbeiterbedürfnisse zugeschnittene Arbeitsumgebung.

Um flexibel auf die sich ständig ändernden Anforderungen und Bedürfnisse von Teams reagieren zu können, sind dynamische und agile Arbeitsumgebungen eine wichtige Voraussetzung. „Das Konzept basiert auf der Idee, dass Arbeit nicht länger an feste Strukturen und starre Hierarchien gebunden, sondern anpassungsfähig, kollaborativ, multidisziplinär und innovationsfördernd sein sollte. Solche Umgebungen bieten Räume, die schnelle Entscheidungen ermöglichen sowie Zusammenarbeit, Kreativität und Innovation fördern“, sagt Jasmin Najjya.

Offene Architektur, natürliche Materialien, Grünflächen und moderne Einrichtungen wie Cafés und Fitnessräume schaffen eine angenehme Arbeitsatmosphäre und stehen für eine neue Gastlichkeit, so der IBA. In der Praxis gibt es verschiedene Beispiele, die zeigen, wie es gelingt, über traditionelle Bürostrukturen hinaus ein einladendes Ambiente zu schaffen und zusätzlich

noch mit Blick auf die Nachhaltigkeit zu punkten. Immer mehr Unternehmen zeigen so ihre Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft. Naturmaterialien, viel Grün und regionale Pflanzen sorgen für eine Verbindung zur Natur, während Orte wie Mitarbeitercafé, Fitness- und Ruheräume und Terrassen das Wohlbefinden fördern und zu kreativen Pausen einladen.

Das Büro wird mittlerweile nicht nur als Arbeits-, sondern auch als Lernort verstanden. Deshalb bieten die neuen Arbeitswelten nicht nur flexible Arbeitsmodelle, sondern auch vielfältige Lernmöglichkeiten. Durch die Kombination verschiedener Lernformate wie Blended Learning, Präsenzveranstaltungen und Web-based Trainings können Unternehmen ihren Mitarbeitern eine kontinuierliche Qualifizierung anbieten. Die räumliche Gestaltung der Büros spielt dabei eine wichtige Rolle, um gemeinsames Lernen in unterschiedlichen Settings zu ermöglichen. Spezielle Räume und Module sind für Schulungen, Workshops und Lerngruppen konzipiert, die den Austausch und die Zusammenarbeit fördern. Diese Lernräume im Büro bieten nicht nur die Möglichkeit, sich fachlich und methodisch weiterzuentwickeln, sondern auch die Unternehmenskultur und die Zusammenarbeit zu stärken. ■

GRÜNE WÄNDE

Für ein gutes Raumklima

Von schönen, gepflegten Grünpflanzen profitieren alle in einem Unternehmen - die Beschäftigten und der Arbeitgeber. Nicht nur der Anblick zählt, sondern auch die besondere Wohlfühlatmosphäre. Besonders im Trend sind vertikale Begrünungen.

Diese sogenannten grünen Wände sorgen aufgrund ihrer einzigartigen Bepflanzung für ein besonderes Raumklima und schaffen ein naturnahes Ambiente in Büro, Praxis, Kanzlei und auch in der Gastronomie.

„Pflanzen wirken sich nicht nur positiv auf die Gesundheit aus, sondern erhöhen auch Motivation und Produktivität“, sagt Dr. Christian Engelke. Der Geschäftsführer der Engel & Engelke Raumbegrünung GmbH aus Bielefeld hat sich auf die professionelle Raumbegrünung mit Erd- und Hydropflanzen spezialisiert.

In den vergangenen Jahren hat sich der Pflanzenspezialist intensiv mit dieser besonderen Art der Begrünung beschäftigt und mittlerweile zahlreiche interessante Referenzen realisiert. Jahrelange Erfahrung und Fachwissen sind notwendig, um für jeden Standort die ideale Bepflanzung zu schaffen. Neben der individuellen Beratung ist auch eine gute Planung wichtig. Diese wird vor Ort in einem ersten Gespräch detailliert besprochen. Das Angebot erfolgt dann in einem nächsten Schritt.

Damit die Büropflanzen dauerhaft prächtig aussehen, ist eine regelmäßige Pflege notwendig. Hierbei werden die Pflanzen durch die zertifizierten Raumbegrüner von Engel & Engelke in regelmäßigen Abständen fachgerecht kontrolliert, insbesondere gewässert, gedüngt, entstaubt und auf tierische Schädlinge geachtet. „Ein geübter Rückschnitt ist wichtig, er sorgt für langfristiges Erhalten und trägt zur ansprechenden Optik bei“, so Andrea Kroos, Abteilungsleiterin bei Engel & Engelke.

Außerdem ermöglicht die geübte Sichtkontrolle eine vorbeugende Behandlung der Pflanze gegen Schädlinge und Krankheiten. Aufkommende



Grüne Wände sorgen für Aufmerksamkeit und schaffen ein angenehmes Raumklima.

Foto: Engel & Engelke

Befallsherde können so von vornherein verhindert werden. Dadurch lassen sich laufende Kosten sparen. Engel & Engelke arbeitet von den drei Standorten Bielefeld, Osnabrück und Bückeburg aus, sodass eine flächendeckende Kundenerreichbarkeit gegeben ist. ■

www.engel-engelke.de

TECHNIKLÄRM AM ARBEITSPLATZ

Die Krachmacher abschalten

Lärm bedeutet Stress für den Menschen und führt im schlimmsten Fall zu gesundheitlichen Schäden.

Auch in vielen Büros ist der Geräuschpegel besorgniserregend hoch. Das Unternehmen 19 Zoll-Tec bietet

EDV-Büromöbel gegen Techniclärm am Arbeitsplatz.

Der Kollege am Nebentisch spricht, das Telefon klingelt, der PC-Lüfter surrt. Für viele Büromitarbeiter gehört diese vielschichtige Geräuschkulisse tagtäglich zum mehr oder weniger guten Ton. Dabei haben zahlreiche Studien bewiesen, dass ein zu hoher Lärmpegel am Arbeitsplatz die Konzentrationsfähigkeit mindert und damit auch negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben kann. Lärm ist dabei nur einer von vielen Stressoren. Doch mit gezielten Maßnahmen lässt sich gegensteuern, damit Beschäftigte geschützt und ihr Wohlbefinden verbessert werden. Die in den letzten Jahren immer stärker fortschreitende Miniaturisierung der EDV-Technik fordert ihren Tribut und hat dazu geführt, dass leistungsfähigere Rechner und IT-Komponenten immer näher an den Arbeitsplatz herangerückt sind. Doch trotz ihrer geringeren Größe bleibt der Betriebslärm dieser Geräte oft störend, besonders in Umgebungen, in denen konzentriertes Arbeiten gefragt ist. „Wir sind auf die Technik angewiesen, ohne Computer geht nichts mehr. Da hilft es nur, die ständige Geräuschkulisse möglichst effektiv zu unterdrücken“, sagt Heribert Stumm, Geschäftsführer von 19 Zoll-Tec. Sein Unternehmen hat sich auf die Entwicklung und den Bau von bürotauglichen EDV-Möbeln spezialisiert, die den Betriebslärm der IT-Technik signifikant reduzieren. Büromöbel wie kleine Container oder große IT-Schränke werden mit Lärm absorbierender Innenauskleidung versehen. Zusätzlich sind sie mit einem gut durchdachten Belüftungssystem ausgestattet. „Mit dieser Ausrüstung gelingt es, den störenden Betriebslärm zu minimieren. Gleichzeitig reguliert der EDV-Schrank die Prozess- und Stauwärme in seinem Inneren so, dass Ausfälle der IT-Technik vermieden werden“, beschreibt Unternehmer Stumm das Geschäftsmodell, das auf langjährigen Erkenntnissen der Arbeitsplatz-

Wir haben ein System geschaffen, das den Lärmstress in Studios, Büros, Praxen oder Seminarräumen effektiv minimiert.

ergonomie basiert. „Wir haben ein System geschaffen, das den Lärmstress in Studios, Büros, Praxen oder Seminarräumen effektiv minimiert“, so Heribert Stumm, dessen Unternehmen über eine fast 20-jährige Expertise verfügt. Insbesondere hier, wo die lärmintensive IT-Technik oft direkt am Arbeitsplatz zum Einsatz gelangt, sorgen die schallgedämmten EDV-Schränke für reibungslose Arbeitsabläufe und ein angenehmes Betriebsklima.

Je nach Kundenwunsch erfolgt die Ausstattung der Möbel mit Metall, beschichteter Spanplatte oder einer Kombination beider Materialien. Im Inneren der Schränke kommen Breitbandabsorber zum Einsatz, die ein breites Frequenzspektrum abdecken und gleichzeitig die höchste Brandsicherheitsstufe für Schäume erfüllen.

Auf die Belüftung der Technikschränke wird besondere Sorgfalt gelegt. Dazu werden spezielle Silent-Lüfter eingesetzt, wie Heribert Stumm erklärt: „Hier gilt es, eine minimale Lärmentwicklung zu erreichen. Außerdem platzieren wir die Ventilatoren optimal, sodass die Wege des Luftstroms eine effektive Durchlüftung des Schrankinneren gewährleisten.“

Nicht ohne Stolz verweist der Unternehmer auf die ästhetisch ansprechende Optik der Akustikschränke, die sich deutlich von anderen technischen Möbeln abhebe. Und auch die Anpassung an die vorhandene Büroausstattung ist möglich. Der EDV-Möbel-Spezialist arbeitet mit einem deutschen Hersteller für dekorative Oberflächen zusammen. „Kunden können aus einer Vielzahl von Dekoren wählen. So lässt sich unser EDV-Schrank nahtlos in das vorhandene Umfeld integrieren“, sagt Heribert Stumm. ■

www.technikcoach.de



Ein hoher Lärmpegel am Arbeitsplatz mindert die Konzentrationsfähigkeit und hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit. EDV-Büromöbel sind schallgedämmt und fördern ein angenehmes Betriebsklima.

Fotos: 19 Zoll-Tec



„Ein positives Arbeitsumfeld entsteht nicht von selbst“

Wie muss ein Arbeitsplatz gestaltet sein, um die Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeitenden zu fördern? Sind teure Ausstattungskonzepte allein der richtige Weg? Im Interview erklärt Wirtschaftswissenschaftlerin Dr. Katharina Radermacher von der Universität Paderborn, was wirklich wichtig ist.

Die Atmosphäre und Gestaltung des Arbeitsplatzes spielen eine wichtige Rolle, wenn Beschäftigte ihre Arbeitgebenden bewerten – das zeigen die Forschungsergebnisse Ihrer Studie mit dem Titel „Erkenntnisse aus Arbeitgeberbewertungen: Das Potential von Arbeitsatmosphäre und Arbeitsplatzgestaltung für die Weiterempfehlungsbereitschaft“. Was macht denn ein attraktives Arbeitsumfeld aus?

Dr. Katharina Radermacher: Diese Frage lässt sich pauschal schwer beantworten. Ich fange jedoch einmal mit einigen Aspekten an, die sich grundsätzlich positiv auf das Arbeitsumfeld auswirken. In einer Studie haben wir 30 Unternehmen untersucht, die auf Basis der Bewertung von ihren Mitarbeitenden auf der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu für ihre Arbeitsplätze ausgezeichnet wurden. Hier zeigt sich, dass fast alle Unternehmen die folgenden Aspekte berücksichtigen: Die Integration von Pflanzen in die Büroumgebung. Das ist ein starker Trend, um die Umgebung von Natur ins Büro zu übertragen und das Wohlbefinden zu steigern. Außerdem hatten alle Unternehmen Großräume implementiert, allerdings im Zusammenspiel mit anderen Räumlichkeiten. Die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung nimmt ebenfalls eine wichtige Bedeutung ein. Meist genannt wurden hier höhenverstellbare Schreibtische – Investitionen in ergonomische Ausstattung zeigen neben den direkten gesundheitsförderlichen Effekten vor allem Auswirkungen auf die wahrgenommene Wertschätzung von Mitarbeitenden. Die Mehrzahl der Unternehmen hatte sowohl Späselemente wie Tischtennisplatten und Ruheelemente wie Sessel und Sofas integriert. Alle Betriebe boten ein gewisses Maß an flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit zum Homeoffice oder mobilen Arbeiten an. Neben diesen allgemeinen Trends, die ein positives Arbeitsumfeld fördern, bedarf es einer differenzierteren Betrachtung. Dies zeigt sich auch in der aktuellen Forschung zur Arbeitsplatzgestaltung, worunter ich die physische Arbeitsumgebung ebenso wie die Arbeitsmodelle im Hinblick auf zeitliche und örtliche Flexibilität fasse. Beide Ansätze sind aus meiner Sicht eng miteinander verbunden, besonders durch die Entwicklungen der letzten Jahre. Studien in diesen Bereichen liefern unterschiedliche, teils widersprüchliche Ergebnisse zu den Auswirkungen bestimmter Gestaltungselemente, was die



*Die Atmosphäre und Gestaltung des Arbeitsplatzes spielen eine wichtige Rolle, wenn Beschäftigte ihre Arbeitgebenden bewerten. Das zeigen die Forschungsergebnisse von Wirtschaftswissenschaftlerin Dr. Katharina Radermacher.
Foto: Universität Paderborn/Jonas Fromme*

Komplexität des Themas verdeutlicht. So kann ein Großraumbüro den teamübergreifenden Austausch fördern, gleichzeitig aber durch Lärm und visuelle Ablenkungen Stress verursachen. Ähnlich kann eine hohe Flexibilität bei der Wahl der Arbeitszeiten die Work-Life-Balance verbessern, in anderen Situationen jedoch zu Überlastung und einer Vermischung von Arbeit und Privatleben führen.

Was heißt das dann für Unternehmen?

Dr. Katharina Radermacher: Wie so oft im Leben lautet die Antwort „Es kommt darauf an“. Und zwar auf die Kontextfaktoren, wie zum Beispiel um welche Mitarbeitenden es geht, welche Charakteristika die Arbeitsaufgaben haben, wie die Arbeitsplatzgestaltung in andere organisationale Maßnahmen und HR-Praktiken eingebettet ist und welches Ziel mit der Arbeitsplatzgestaltung verfolgt wird.

Die Berücksichtigung der Anforderungen von Mitarbeitenden und deren Tätigkeiten stellt eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Arbeitsplatzgestaltung dar. Während einige Tätigkeiten beispielsweise intensive Konzentration und individuelles Arbeiten erfordern, sind andere von regelmäßigem Austausch und Kommunikation geprägt. Studien zeigen, dass Mitarbeitende, deren Tätigkeiten ein hohes Maß an Teamwork und Austausch erfordern, flexible Bürokonzepte wie das aktivitätsbasierte Arbeiten, bei dem sie zwischen verschiedenen Räumen wählen und oft ein Desk-Sharing-Modell nutzen, positiver bewerten als diejenigen, deren Aufgaben hohe Konzentration verlangen. Unternehmen sollten daher differenzierte Bürolösungen entsprechend der unterschiedlichen Anforderungen schaffen. In Bezug auf organisationale Strukturen und HR-Praktiken haben Organisationen einen großen Hebel, die Effekte der Arbeitsplatzgestaltung zu lenken und das volle Potential einer positiven Wirkung zu heben. Unternehmen sollten hier eine ganzheitliche Perspektive auf die Wirkung von Gestaltungsmerkmalen einnehmen und eruieren, welche positiven und negativen Auswirkungen sich ergeben können und wie diese durch entsprechende organisationale Maßnahmen unterstützt bzw. ausgeglichen werden können.

Entscheiden sich Unternehmen beispielsweise für die Umsetzung offener Layouts, um den Austausch und die Entwicklung neuer Ideen zu fördern,

sollten sowohl die positiven als auch die negativen Effekte mitgedacht werden. Mögliche Störungen können Innovationsprozessen in gewissen Phasen entgegenstehen, daher empfiehlt es sich, offene Layouts um weitere Räumlichkeiten zu ergänzen, die einen Rückzug und konzentriertes Arbeiten ermöglichen. Eventuelle Nachteile, die mit einem häufig in Kombination mit Großraumbüros umgesetzten Desk-Sharing Konzept einhergehen, sind Identitätsprobleme von Mitarbeitenden, da sie die Zugehörigkeit zu ihren Teams nicht mehr räumlich darstellen können und auch ihre eigene Identität mangels Personalisierungsmöglichkeiten der Arbeitsplätze nicht mehr nach außen darstellen können. Hier sind Teamzonen und Mitarbeiterwände, an denen sich Teams mit den Fotos ihrer Mitglieder und kurzen Personenprofilen vorstellen, hilfreich. Flexible Büros, wie zum Beispiel die aktivitätsbasierten flexiblen Büros, und die damit einhergehende Autonomie darüber, an welchem Arbeitsplatz ich welche Aufgabe verrichten möchte, können bei Mitarbeitenden schnell zu Überforderung und Stress führen. Unternehmen sollten hier gegensteuern und ihre Beschäftigten daher von Beginn an systematisch darin schulen, wie sich solche flexiblen Büros nutzen lassen.

Der Arbeitsplatz sollte so gestaltet sein, dass er Mitarbeitenden etwas ermöglicht, was im Homeoffice nicht so einfach umsetzbar ist.

Was empfehlen Sie Unternehmen bei der Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle wie die Freiheit in der Wahl von Arbeitszeit und -ort?

Dr. Katharina Radermacher: Die Forschung zeigt, dass eine erhöhte Autonomie und Work-Life Balance hier zu den stärksten positiven Effekten gehören. Gleichzeitig wissen wir, dass Schwierigkeiten bei der Kommunikation und dem informellen Austausch, Überforderung und Entgrenzung zentrale negative Aspekte darstellen. Daher sollten sich Unternehmen Gedanken machen, welche positiven und negativen Auswirkungen zu erwarten sind und durch welche Maßnahmen sie die positiven Effekte unterstützen und die negativen ausgleichen können. Um dem Thema Overload und Entgrenzung entgegenzuwirken, lassen sich beispielsweise strikte Policies im Hinblick auf Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten, etc. etablieren. Darüber hinaus sind Mitarbeitende darin zu schulen und zu coachen, wie sie die angebotene Autonomie und Flexibilität am besten für sich umsetzen können. Auch das Top-Management sollte zeigen, dass es die Flexibilitätsstrategie klar unterstützt und mit bestem Beispiel vorausgehen. In Bezug auf das Thema Kommunikation unterstützt eine starke Ausstattung mit IKT – auch für das Homeoffice. Darüber hinaus sollten Praktiken und Formate etabliert werden, die eine regelmäßige formelle und informelle Kommunikation fördern.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass zentrale Fragen bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -modellen immer sein sollten: Wie wirken die angedachten Gestaltungsmaßnahmen bei meinen Mitarbeitenden und durch welche Praktiken kann ich die positiven Effekte unterstützen und die negativen abmildern?

Im Umkehrschluss heißt dies, ein positives Arbeitsumfeld entsteht nicht von selbst, sondern muss vom Management gründlich durchdacht und mit anderen Praktiken verankert werden. Die Untersuchung der 30 ausgezeichneten Unternehmen hat gezeigt, dass die Konzepte dieser Unternehmen sich vor allem durch eine hohe Anzahl an Gestaltungselementen auszeichnen. Das heißt, hier ist gut sichtbar, dass Arbeitsplatzgestaltung nicht auf die Bewertung von Einzelmaßnahmen reduziert werden kann.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Maßnahmen der Arbeitsplatzgestaltung einer klaren Zielsetzung folgen sollten. Bei den preisgekrönten Unternehmen zeigt sich, dass die umgesetzten Maßnahmen einen Zusammenhang zu der mit der Arbeitsplatzgestaltung verfolgten Zielsetzung aufweisen. Unternehmen, die in erster Linie eine Steigerung der Produktivität mit ihrer Arbeitsplatzgestaltung anstreben, haben im Durchschnitt deutlich mehr Gestaltungselemente integriert als solche mit anderen Zielen. Diese Unternehmen setzen verstärkt auf geräuschabsorbierende Elemente und Visualisierungstools wie Whiteboards, um Arbeitsergebnisse darzustellen. Unternehmen, die hingegen das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden in den Vordergrund stellen, setzen häufiger auf na-



ENGEL & ENGELKE
WIR PFLANZEN FREUDE

OBJEKTBEGRÜNUNG

**Frische Pflanzen im Büro
für Ihr Wohlbefinden.**

**Ihr Partner für die
grüne Büroeinrichtung.**



www.engel-engelke.de

Friedrich-Bach-Str. 29
31675 Bückeburg
Telefon 0 57 22 / 33 25

Am Wiehagen 77
33607 Bielefeld
Telefon 05 21 / 1 24 94 01

Am Wulfter Turm 27
49082 Osnabrück
Telefon 05 41 / 99 89 55 41

türliche Lichtquellen und soziale Bereiche wie Lounges oder Grilldecken, um eine angenehme Arbeitsatmosphäre zu schaffen.

Vor dem Hintergrund dieser komplexen Wirkmechanismen lässt sich also festhalten, dass es kein Patentrezept für die Erschaffung eines positiven Arbeitsumfeldes gibt. Werden bei der Arbeitsplatzgestaltung jedoch die Kontextfaktoren berücksichtigt, die Wirkmechanismen der Gestaltungsmaßnahmen ganzheitlich gedacht und in entsprechende organisationale Maßnahmen eingebettet, sind dies die besten Voraussetzungen für die Entstehung eines Arbeitsumfeldes, das aus Mitarbeitenden- und Unternehmensperspektive gewinnbringend ist.

Ist den Unternehmen überhaupt bewusst, welchen Einfluss die Arbeitsplatzgestaltung auf die Arbeitgeberattraktivität hat?

Dr. Katharina Radermacher: Ich denke, dass viele Unternehmen das Thema mittlerweile auf dem Radar haben, da es insbesondere im Zusammenhang mit den Debatten zum Thema Homeoffice versus Büro stärker in den Fokus gerückt ist. Die meisten haben verstanden, dass Mitarbeitende ohne ein attraktives Arbeitsumfeld nicht wieder ins Büro zurückkehren wollen.

Mein Eindruck ist jedoch, dass Unternehmen das Thema im Kontext des Employer Brandings noch unterschätzen und zu wenig nutzen. In einer meiner und anderen Studien zur Wirkung der Arbeitsumgebung auf die von Bewerbenden wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität zeigt sich, dass die Arbeitsumgebung eine sehr starke Signalwirkung auf Bewerber hat. Das bedeutet, dass Bewerbende, die im frühen Bewerbungsprozess in der Regel wenig verlässliche Informationen über solche Unternehmenseigenschaften haben, die nicht direkt beobachtbar sind, die Arbeitsumgebung als „Informationsersatz“ nutzen. Eine Arbeitsumgebung, die durch kommunikationsunterstützende Strukturen wie offene Layouts und kreativitätsfördernde Elemente wie natürliche Materialien und außergewöhnliche Objekte gekennzeichnet ist, wird von Bewerbenden als starkes Signal für einen innovativen Arbeitgeber identifiziert und führt zu einer höheren wahrgenommenen Arbeitgeberattraktivität. Gleichmaßen kann eine Arbeitsumgebung, die zeigt, dass Mitarbeitende aller Verantwortungslevels in der gleichen Arbeitsumgebung arbeiten, ein Signal für flache Hierarchien sind und eine entsprechend positive Signalwirkung auf Bewerbende ausüben. Unternehmen sollten diese nutzen und ihre Arbeitsumgebungen zum Beispiel auf ihren Karrierewebsites und Social-Media-Kanälen über

Die Arbeitsumgebung hat eine sehr starke Signalwirkung auf Bewerber.

Bilder und Videos darstellen. Dieses Potential wird bisher sehr selten genutzt.

Noch vor einigen Jahren konzentrierte sich die Arbeit eines Büromitarbeiters auf den Schreibtisch. Nur zu Meetings oder zum Essen wurde dieser verlassen. In Zeiten von New Work und der Möglichkeit, den Ort der Arbeit selbst zu wählen, ändert das auch die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Wie sehen Büroräume optimal aus?

Dr. Katharina Radermacher: Forschungsergebnisse zeigen, dass ein Zwang ins Büro zu kommen sich negativ auf die Mitarbeitenden auswirkt. Büros sollten daher möglichst so gestaltet sein, dass sie Mitarbeitenden etwas ermöglichen, was im Homeoffice nicht so einfach möglich ist. Hier steht sicherlich das Thema Kommunikation und Austausch im Vordergrund. Arbeitsumgebungen sollten also Räumlichkeiten integrieren, die einen formellen und informellen Austausch gezielt unterstützen. Dies können z.B. spezielle Projekträume sein, die mit entsprechendem Equipment für die Projektarbeit, das agile Arbeiten oder Brainstorming ausgestattet sind. Auch hier sollte wieder eine Verankerung mit weiteren Praktiken stattfinden: Mitarbeitende können für spezielle Praktiken, wie agiles Arbeiten geschult werden. Es besteht dann ein besonderer Anreiz und vor allem auch die Fähigkeit, die angebotenen Räumlichkeiten effektiv zu nutzen und nicht im Homeoffice zu arbeiten. Denken Unternehmen noch einen Schritt weiter, sollten sie die gewünschte Arbeitsweise, also zum Beispiel das Arbeiten in agilen Teams, auch in Zielvereinbarungen und leistungsorientierten Zahlungen aufnehmen. Dann greifen die Gestaltung der Arbeitsumgebung und HR-Praktiken optimal ineinander und sind gewinnbringend für Mitarbeitende und Unternehmen.

Inwiefern sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gestaltung des Arbeitsplatzes einbezogen werden?

Dr. Katharina Radermacher: Grundsätzlich wissen wir, dass Mitarbeiterpartizipation zu vielfältigen positiven Effekten wie Zufriedenheit und einer höheren Akzeptanz führt. Allein vor diesem Hintergrund ist eine Einbeziehung in den Prozess der Arbeitsplatzgestaltung sinnvoll. Darüber hinaus ergeben sich jedoch konkrete inhaltliche Aspekte, die den Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern notwendig machen. Wie oben bereits ausgeführt, ist die Berücksichtigung der Anforderungen von Mitarbei-

19 Zoll-Tec Serverschränke

- Server- / Netzwerkschränke
- Büro- / EDV-Möbel
- Tablett- / Notebookschränke
- Server Rack

19 Zoll-Tec GmbH ■ info@19zoll-tec.de
www.technikcoach.de ■ Tel.: 06727/75570-55

**Weniger Techniclärm am Arbeitsplatz
Weil Ihnen die Gesundheit Ihrer
Mitarbeiter am Herzen liegt!**

Foto: pixabay

tenden und Tätigkeiten eine wichtige Voraussetzung für die Schaffung einer attraktiven Arbeitsumgebung. Daher empfiehlt es sich, Beschäftigte aus unterschiedlichsten Unternehmensbereichen in ein Projektteam einzubeziehen und die entsprechenden Anforderungen systematisch zu erheben. Dies sollte im Idealfall passieren, bevor Veränderungsmaßnahmen umgesetzt werden. Mitarbeitende spielen aber auch während der Umgestaltung und im Nachgang im Hinblick auf die Evaluation der Maßnahmen eine wichtige Rolle: Entfalten die umgesetzten Maßnahmen die gewünschte Wirkung oder ist eine Nachjustierung mit gestalterischen Maßnahmen oder unterstützenden Praktiken notwendig? Unternehmen können sehr wichtige Informationen gewinnen, die aus Managementperspektive häufig gar nicht sichtbar sind, wenn sie ihre Mitarbeitenden hören und einbeziehen.

Ein Beispiel: Das Unternehmen investiert in ergonomisches Mobiliar und verspricht sich hiervon ausschließlich positive Effekte. Mitarbeitende spiegeln dann wider, dass viele Kollegen mit der Bedienung des neuen Mobiliars überfordert und frustriert sind. Auf Basis der Rückmeldung kann das Unternehmen einfach gegensteuern und entsprechende Informationsveranstaltungen organisieren. So kann das Potential der Investition voll genutzt werden.

Modern eingerichtete Büros ähneln sich heute sehr. Wie gelingt es, bei der Entwicklung des Konzeptes dennoch die eigene Unternehmenskultur „unterzubringen“?

Dr. Katharina Radermacher: Wird die Gestaltung der Arbeitsumgebung so angegangen, wie oben beschrieben, nämlich orientiert an den Anforderungen der Mitarbeitenden und Tätigkeiten, eingebettet in ein System weiterer organisationaler Praktiken und ausgerichtet an der Zielsetzung eines Unternehmens, entstehen automatisch unternehmensindividuelle Konzepte. Betrachtet man Unternehmenskultur etwas differenzierter, ist das Organisationskulturverständnis von Edgar Schein hilfreich. Laut seiner Perspektive besteht eine Organisationskultur aus drei Ebenen: Auf der unteren unsichtbaren Ebene befinden sich die grundlegenden Annahmen und die Weltanschauung einer Organisation. Auf der darüber liegenden Ebene sind die Werte, Normen und Leitbilder. Diese sind teilweise unbewusst, teilweise bewusst in den Köpfen der Mitarbeitenden. Sie können aber auch sichtbar gemacht werden, zum Beispiel über Plakate, Social Media, das Intranet, etc. Die oberste Ebene, die der Artefakte, ist die sichtbare Ebene der Organisationskultur. Hier geht es um beobachtbare Aspekte wie Prozesse, Verhalten, Symbole, Architektur, Routinen, etc. Durch diese Dinge können Organisationen Kultur sichtbar machen und sich ganz deutlich von anderen Organisationen unterscheiden. Das heißt, Arbeitsumgebungen, selbst wenn sie sich gestalterisch mit denen anderer Organisationen ähneln, werden spätestens dann individuell, wenn sie mit unternehmensindividuellen Routinen belebt werden. Ein Beispiel: Ein Unternehmen nutzt den Loungebereich einmal im Monat für einen Innovations-event, bei dem eine Abteilung den anderen ihre neuen Ideen und Ansätze vorstellt. Ein anderes Unternehmen nutzt einen solchen Bereich für ein monatliches Frühstück mit der Geschäftsführung. Es ist also die Art und Weise, wie eine Arbeitsumgebung genutzt und belebt wird, in der sich individuelle Kultur widerspiegelt. ■

IHR DIREKTER ZUGRIFF AUF UNSERE SPANNENDE WIRTSCHAFT

Jetzt eMagazin kostenlos lesen!

- Download einzelner Seiten oder des kompletten Magazins
- Inhalte teilen über die sozialen Medien
- Optimiert auch für mobile Geräte
- Schon eine Woche vor der Printausgabe lesen
- Verlinkung von Anzeigen und Beiträgen für sofortige Informationen



mawi-westfalen.de/e-magazin

WAS WIRTSCHAFT TREIBT

NEU

mawi+

Zusätzliche Beiträge
exklusiv im eMagazin



KOMMUNIKATIONSLSÖSUNGEN

Erfolgreiche Digitalisierung braucht Wissen und Werkzeuge

Digitale Lösungen können die betrieblichen Prozesse optimieren und damit die Wettbewerbsfähigkeit stärken. Wo in den Unternehmen Hemmnisse liegen und was schon gut funktioniert.

Der internationale Wettbewerb verschärft sich durch die Digitalisierung, aber noch haben viele Unternehmen Schwierigkeiten, Schritt zu halten, wie Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst betont: „Wir sehen verstärkte Bemühungen, die Digitalisierung voranzutreiben. Zu oft bleibt es aber bei Diskussionen, zu einer Umsetzung kommt es nicht. Erfolgreiche Digitalisierung braucht Wissen und Werkzeuge.“ Jedes einzelne Unternehmen benötige jetzt eine Kraftanstrengung, um bei der Digitalisierung von der Planung in die Umsetzung zu kommen. Analoge Geschäftsmodelle seien keine Antwort auf einen sich verschärfenden Wettbewerb. „Das Management ist gefordert, die Chancen der Digitalisierung zu ergreifen“, so der Bitkom-Präsident.

Dabei sind die Hürden, vor denen die Unternehmen bei der Digitalisierung stehen, zuletzt gewachsen. Am häufigsten genannt werden Anforderungen an den Datenschutz, der Mangel an Fachkräften sowie fehlende Zeit im Alltagsgeschäft. Zudem beklagen viele Firmen die fehlenden finanziellen Mittel und die Anforderungen an die technische Sicherheit. Auch langwierige Entscheidungsprozesse im eigenen Unternehmen, fehlende Verfügbarkeit marktfähiger Lösungen, mangelnde Risikobereitschaft gelten ebenfalls als Bremsen der Digitalisierung. Dagegen ist die Unsicherheit über den wirtschaftlichen Nutzen kaum ein Digitalisierungs-Hemmnis. „Fehlende Zeit oder fehlende finanzielle Mittel sollten kein Grund für eine schleppende Digitalisierung sein, hier geht es um die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens“, sagt Wintergerst.

So betrachten praktisch alle Unternehmen digitale Projekte als wichtig für die Wettbewerbsfähigkeit, Datenanalysen, Internet of Things, 5 G und Robotik gelten als entscheidende Treiber. Auffällig ist jedoch, dass die Diskrepanz zwischen allgemeiner Einschätzung und Umsetzung dann oft groß ist. Auch die Bedeutung von Künstlicher Intelligenz wird als wichtig eingeschätzt, zum Einsatz kommt sie nur in wenigen Betrieben. „Als rohstoffarmes Land, das noch dazu vor einem gravierenden demografischen Wandel steht, müssen wir stärker als in der Vergangenheit auf digitale Technologien setzen. Gerade Künstliche Intelligenz bietet riesige Chancen und mischt in fast allen Branchen die Karten neu“, so Wintergerst. Wer bei der Digitalisierung nicht vorankommt, könnte künftig vor größeren Schwierigkeiten stehen. Denn bei einer deutlichen Mehrheit der Unternehmen verändert sich infolge der Digitalisierung das Geschäftsmodell. Doch vielen falle die Entwicklung digitaler Produkte und Dienstleistungen schwer, so der Bitkom: „Digitalisierung ist kein Zauberwerk und die Einstiegshürden in die digitale Wirtschaft waren wohl noch nie so niedrig wie heute. Der erste Schritt ist oft der schwerste. Hat man den Einstieg geschafft, öffnet sich eine neue Welt.“

Den Umstieg auf das papierlose Büro gelingt den Unternehmen leichter, so eine Studie des Digitalverbands Bitkom. Gut 15 Prozent arbeiten inzwischen komplett papierlos. Weniger Papier bedeutet auch weniger Aktenordner – die Hälfte der Unternehmen hat die Anzahl ihrer Aktenschränke in den vergangenen fünf Jahren reduziert. „Papierlose Prozesse sparen nicht

nur Ressourcen, sie sind auch Voraussetzung für gut funktionierendes mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten“, sagt Bitkom-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Rohleder. Auch verabschieden sich immer mehr Betriebe von der Briefpost und setzen auf digitale Kommunikation. Es werden auch weniger Faxe verschickt.

Das Smartphone hat sich in den Unternehmen mittlerweile als Standardgerät etabliert. 90 Prozent nutzen es häufig für die geschäftliche Kommunikation. Zuwächse verzeichnen zudem Messenger-Dienste. Auch Textchats, zum Beispiel über Kollaborationstools oder soziale Netzwerke legen leicht zu. Videokonferenzen werden hingegen seltener abgehalten. „Nach dem Hoch der Online-Meetings während der Corona-Pandemie setzen einige Unternehmen wieder vermehrt auf persönliche Treffen im Büro. Grundsätzlich ist die Videokonferenz aber gekommen, um zu bleiben – sei es, um dem Wunsch nach Homeoffice zu entsprechen, als kostengünstige Alternative zu Dienstreisen oder als Upgrade von traditionellen Telefonkonferenzen“, so Rohleder.

Kaum noch ein Unternehmen ohne Digital-Office-Lösungen

An die Stelle von papierbasierten Prozessen treten digitale Tools, auf die heute nahezu niemand verzichten kann. So setzt mittlerweile jedes Unternehmen mindestens eine Digital-Office-Lösung ein, um zum Beispiel auf Dokumente zuzugreifen oder Kundendaten zu verwalten. Ein Großteil der Betriebe nutzt mindestens eine Anwendung für Enterprise Content Management (ECM), was unter anderem eine digitale Verwaltung geschäftlicher Dokumente ermöglicht. Einen deutlichen Zuwachs gab es bei digitalen Lösungen für das Customer-Relationship-Management (CRM): Neun von zehn Unternehmen verwenden eine CRM-Anwendung zur digitalen Verwaltung von Kundendaten. Fast alle setzen zudem Enterprise Resource Planning (ERP) ein, also Anwendungen für das Management von Ressourcen wie Materialien, Finanzen oder auch Personal. Rohleder: „Digitalisierung ist eine Chance, die bisherigen Prozesse sehr grundsätzlich zu überprüfen. Wer analoge Prozesse digitalisiert, sollte den bisherigen Prozess immer in Frage stellen.“

In einigen Unternehmen wird auch die Automatisierung vorangetrieben: So gibt es zum Beispiel in einigen Betrieben Chatbots zur automatischen Beantwortung von Anfragen. Auch das Workflowmanagement zur Automatisierung von Freigaben und anderen Verwaltungsprozessen verzeichnet Zuwachs. Dabei hat sich der KI-Einsatz bei einzelnen Aufgaben innerhalb der Prozessautomatisierung mittlerweile auch erhöht.

Viele Verantwortliche gehen die Digitalisierung inzwischen strategisch an. „Die Unternehmen stellen sich strategisch pro Digitalisierung auf, entwickeln Strategien und Konzepte und richten auch interne Steuerungseinheiten ein. Es mangelt allerdings an den nötigen Investitionen“, so Wintergerst. Dabei stehen Projekte zur Digitalisierung des Kundenservice und der Logistik ganz oben auf der Agenda. Gefolgt von Verkauf und Buchhaltung. Im Personalwesen gibt es laut Studie die wenigsten Digitalprojekte. ■

STARFACE

-Anzeige-

Kommunikationsplattform für den digitalen Arbeitsplatz

**Businesskommunikation und Kollaboration am Arbeitsplatz soll einfach und komfortabel sein:
Das Unternehmen STARFACE weiß, wie es geht: Seine IP-basierten Kommunikationslösungen
machen digitale Arbeitsplätze effizient und wettbewerbsfähig.**

STARFACE ist viel mehr als eine IP-basierte Telefonanlage. Unternehmen jeder Größe erhalten eine durchgängige und benutzerfreundliche Kommunikationsplattform und damit genau die richtige Lösung für die Einrichtung von digitalen Arbeitsplätzen. Damit steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowohl im Büro, unterwegs auf dem Smartphone und auch im Homeoffice der gleiche Zugriff auf die gewohnte Kommunikationsumgebung des Unternehmens zur Verfügung.

Bündelung der Kommunikationskanäle in den STARFACE Apps

Je nach Situation und Anforderung kommunizieren die Mitarbeitenden heute über Telefon und Chat, Video- und Audio-Konferenzen, E-Mail und Voice-Mail oder sogar ganz klassisch per Fax. STARFACE bündelt diese komplexe Vielfalt an Kommunikationskanälen in einer App, die sowohl auf dem Desktop als auch mobil auf dem Smartphone als Kommunikationszentrale verfügbar ist. Der Vorteil: Kundenkontakte und Anruflisten etc. bleiben durchgehend im Blick und lassen sich in einheitlicher Qualität bearbeiten.

Unterwegs und doch im Office

Mit STARFACE bleiben alle Beschäftigten auch unterwegs durchgehend unter ihrer Rufnummer erreichbar und kommunizieren ebenso effizient wie im Büro. Möglich wird dies dank der STARFACE Mobile Apps für Android- und iOS-basierte Endgeräte. Als echte Nebenstellen der STARFACE Tele-



Funktionalität trifft auf Komfort und macht die Arbeit am digitalen Arbeitsplatz zu zeitgemäßem Comfortworking.

fonanlage können Benutzende damit am Smartphone nicht nur ein- und ausgehend unter der vertrauten Office-Rufnummer telefonieren, sondern auch ihre gesamte Kommunikations- und Kollaborations-Umgebung aus dem Büro mitnehmen.

Megatrend Homeoffice

Der Trend Büroarbeitsplätze flexibel und einfach ins Homeoffice zu verlagern, nimmt stetig zu. STARFACE Telefonanlagen sind dafür wie gemacht: Die Mitarbeitenden nehmen ihre Notebooks und Headphones mit nach Hause und setzen (eine funktionierende Internetverbindung vorausgesetzt) ihre Arbeit einfach im Homeoffice fort. ■

**33
JAHRE**

1991 - 2024

**A bis Z
TELECOM**

TELEKOMMUNIKATION VON A BIS Z

IT-SERVICES VON A BIS Z

SICHERHEITSTECHNIK VON A BIS Z

A bis Z TeleCom Partner GmbH
Ludwig-Erhard-Allee 41 • 33719 Bielefeld

Tel. 0521/92425 - 0
www.abisztelecom.de



STARFACE

**EXCELLENCE
PARTNER**

DIGITALE DOKUMENTEN-WORKFLOWS

Effizienz steigern, Kosten senken

Die Digitalisierung von Dokumenten-Workflows bietet insbesondere für Handwerksbetriebe und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zahlreiche Chancen und Vorteile. In einer Zeit, in der Effizienz und Schnelligkeit über den Erfolg eines Unternehmens entscheiden können, ermöglicht die Umstellung auf ein digitales Dokumentenmanagement eine deutliche Optimierung der internen Prozesse.

„Digitale Workflows bieten eine Vielzahl an Vorteilen für kleine und mittlere Unternehmen“, sagt Michael Eberhardt, Geschäftsführer der Münstermann GmbH. So könne das Unternehmen zusammen mit seinen Partnern, zahlreiche existierende Prozesse zunächst analysieren und im Rahmen der digitalen Transformation auch optimieren. Die Anzahl an Möglichkeiten hierfür ist dabei vielfältig.

Zentrale Dokumentenverwaltung:

Digitale Dokumentenmanagementsysteme (DMS) bieten eine Plattform für die Speicherung, Suche und Verwaltung von Dokumenten an einem zentralen Ort. Dies ermöglicht einen schnellen Zugriff auf wichtige Informationen und Dokumente, was die Bearbeitungszeit von Aufträgen und Anfragen deutlich verkürzt.

Automatisierte Abläufe: Durch die Automatisierung wiederkehrender Aufgaben wie Rechnungsstellung, Angebotserstellung und Bestellwesen können Handwerksbetriebe und KMU erheblich Zeit und Ressourcen sparen. Automatisierte Workflows reduzieren zudem das Risiko menschlicher Fehler und sorgen für eine gleichbleibende Qualität der Dokumente.

Durch die Implementierung digitaler Lösungen können Unternehmen nicht nur ihre internen Prozesse optimieren, sondern auch ihren ökologischen Fußabdruck verringern.

Zusammenarbeit verbessern: Digitale Plattformen ermöglichen es Teams, in Echtzeit zusammenzuarbeiten und Informationen auszutauschen, unabhängig vom Standort der Mitarbeiter. Dies ist besonders vorteilhaft für Handwerksbetriebe und KMU mit mehreren Standorten oder für die Zusammenarbeit mit externen Partnern und Zulieferern.

Umweltfreundlich und kostensparend:

Die Reduzierung des Papierverbrauchs durch digitale Dokumente schont nicht nur die Umwelt, sondern senkt auch die Kosten für Druck und Lagerung. Zudem können durch effizientere Prozesse Energie- und Materialkosten eingespart werden.

„In gemeinsamen Kundenprojekten stellen wir fest, dass eine umfassende Analyse in der Regel ein hohes Potenzial an Optimierungen offenlegt“, erklärt Michael Eberhardt. Am Anfang stehe die Aufgabe, die Projekte mit dem geringsten Aufwand und dem höchsten Effekt umzusetzen. Das lege eine wichtige Grundlage für digitale Prozesse im Unternehmen und erhöhe zudem die Akzeptanz.

Die Digitalisierung von Dokumenten-Workflows bietet Handwerksbetrieben und KMU eine hervorragende Möglichkeit, ihre Effizienz zu steigern, Kosten zu senken und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Durch die Implementierung digitaler Lösungen können Unternehmen nicht nur ihre internen Prozesse optimieren, sondern auch ihren ökologischen Fußabdruck verringern und die Zufriedenheit ihrer Kunden erhöhen. Angesichts der zahlreichen Vorteile ist die Digitalisierung von Dokumenten-Workflows ein entscheidender Schritt für Unternehmen, die in der heutigen digitalen Welt erfolgreich sein wollen. ■

www.muenstermann.de



IT-SICHERHEIT

Warum digitaler Schutz allein nicht ausreicht

Unternehmen werden nicht nur durch digitale Angriffe bedroht.

Auch die physische Sicherheit ist in Gefahr. Tendenz steigend.

Die Bedrohungslage für die Wirtschaft ist ernst und sie verschärft sich. Angesichts dieses Szenarios müssten die Unternehmen ihre Schutzmaßnahmen weiter hochfahren, sagt Bitkom-Präsident Dr. Ralf Wintergerst. „Das gilt für digitale ebenso wie klassische Angriffe, wie etwa das Abhören von Besprechungen oder den Diebstahl von physischen Dokumenten. Eine besondere Gefahr für die Wirtschaft bilden allerdings Cyberangriffe“, so Wintergerst. Etwa zwei Drittel der Unternehmen sehen sich mittlerweile durch Cyberattacken in ihrer Existenz bedroht. Zugleich glaubt nur die Hälfte, dass ihr Unternehmen sehr gut auf Cyberangriffe vorbereitet ist. „In einer digitalen, vernetzten Welt kommt der IT-Sicherheit eine besondere Bedeutung zu. IT-Sicherheit muss überall Aufgabe der Unternehmensführung sein. Zugleich müssen wir den Austausch zwischen Wirtschaft und staatlichen Behörden noch stärker ausbauen, um Schutzmaßnahmen und Strafverfolgung zu koordinieren.“

Für den Vizepräsidenten des Bundesamts für Verfassungsschutz, Sinan Selen, haben sich die Angriffsvektoren auf die deutsche Wirtschaft verschoben. „Die Verzahnung von Cyberspionage und Cybercrime hat weiter zugenommen. Und wir sehen auch eine noch engere Verbindung zwischen digitalen und analogen Angriffen. Die Angreifer verfolgen das Ziel, durch passgenaues Social Engineering die Tür für klassische Spionageaktivitäten zu öffnen. Gleichzeitig nimmt die Bedrohung durch digitale und physische Sabotage weiter zu. Sorge bereitet uns der starke Anstieg analoger Angriffe, darunter Sabotage von Betriebsabläufen und Anlagen“, so Selen.

Da die Gegner ganzheitlich operierten, müssten auch Wirtschaftsunternehmen und Sicherheitsbehörden ganzheitlich agieren. Digitale und physische

Die Bedrohung durch digitale und physische Sabotage nimmt weiter zu.

Sicherheit dürften nicht isoliert betrachtet werden. „Bei einem ganzheitlichen Ansatz muss auch die Sicherheit von Lieferketten mit bedacht werden. Cyberakteure haben die gesamte Supply-Chain im Blick, während Unternehmen diese häufig vernachlässigen. Hier sehen wir erheblichen Nachbesserungsbedarf“, sagt Sinan Selen. Zwar würden Awareness und Readiness steigen, dennoch sei noch mehr zu tun. Naivität müsse abgebaut und durch Aufmerksamkeit ersetzt werden.

Das ist dringend notwendig, denn in den vergangenen zwölf Monaten haben die meisten Unternehmen eine Zunahme von Cyberattacken verzeichnet. Schäden durch Ransomware werden am häufigsten genannt, dahinter folgen Phishing-Attacken, Angriffe auf Passwörter und Infiltrierung mit Schadsoftware. Ebenfalls verursachen sogenannte Distributed Denial of Service-Angriffe Schäden, durch die zum Beispiel Webserver lahmgelegt werden. „Wird mein Unternehmen Opfer von Cybercrime? – Das ist keine Frage des Ob, es geht lediglich um das Wann und Wie. Wichtig ist ein guter Schutz, und dazu gehören auch Maßnahmen, um Schäden möglichst gering zu halten, wie regelmäßige Backups“, so Wintergerst.

Eher selten sind noch Schäden durch neue Angriffsmethoden wie Deep Fakes und Robo Calls, die vor allem durch die Verbreitung von Künstlicher Intelligenz einfacher werden. Dabei sehen die Unternehmen in der KI sowohl Risiken als auch Chancen für die IT-Sicherheit. Ein Großteil ist überzeugt, dass KI die Bedrohungslage für die Wirtschaft verschärft und KI Cyberangriffe erleichtert.

Cloud-Dienste bieten dabei Schutz gegen viele dieser Cyberangriffe. Eine Befragung des Bitkom zeigt, dass Unternehmen, die Cloud Computing

**Ihr Partner
für
Business-IT!**

HMC⁺
SYSTEMHAUS O H G

TUV NORD

Information Security
Officer ISO

TUV NORD

IT-Grundschutz Experte
ISO 27001

TUV NORD

Zertifizierter
Datenschutzbeauftragter

■ Am Siek 18-22 ■ 59557 Lippstadt ■ 02941 9787-0 ■ www.hmplus.de ■      

nutzen, zum größten Teil von Angriffen verschont geblieben seien. Bei denjenigen, die bedroht worden seien, hätten die Security-Maßnahmen gegriffen und die Auswirkungen reduziert. „Cloud-Anbieter beschäftigen hoch spezialisierte Expertinnen und Experten, um ihre Dienste zu schützen und immer auf dem neuesten Stand der technologischen Entwicklung zu halten. Das können viele IT-Abteilungen vor allem in kleineren und mittelständischen Unternehmen nicht leisten“, sagt Lukas Klingholz, Cloud-Experte beim Bitkom. „Die Cloud bietet jedem Unternehmen die Chance, seine IT-Sicherheit auf Top-Niveau zu bringen.“

Deutlich zugenommen haben die meisten klassisch analogen Angriffe. So war zwar der Diebstahl von IT- und Telekommunikationsgeräten leicht rückläufig. Allerdings nahm der Diebstahl von physischen Dokumenten, Mustern oder etwa Bauteilen zu. Ebenfalls angestiegen ist die physische Sabotage von Systemen oder Abläufen. „Wenn ein Videocall praktisch unangreifbar verschlüsselt ist, kann die Wanze im Hotelzimmer das Mittel der Wahl sein“, so Wintergerst. „Unternehmen müssen digitale und analoge Sicherheit zusammendenken und implementieren, das gilt zum Beispiel auch bei der Absicherung von IT-Systemen vor physischer Sabotage.“

Cybersecurity-Spezialisten sind begehrt, sie zu finden ist schwierig

Trotz der hohen Bedrohungslage vernachlässigen viele Unternehmen konkrete Maßnahmen zur Rekrutierung von Cybersecurity-Experten. Ge-

eignete Fachkräfte zu rekrutieren und zu halten, wird für Unternehmen jedoch zunehmend zur Herausforderung. Der Arbeitsmarkt hat sich zu Gunsten der hochqualifizierten Fachkräfte verschoben, was Unternehmen dazu zwingt, ihre Personalstrategien anzupassen, wie der eco – Verband der Internetwirtschaft e. V. betont. So seien flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten für IT-Sicherheitsexperten besonders attraktiv und erweiterten den Recruiting-Radius. Eine wettbewerbsfähige Vergütung sei unerlässlich, um talentierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Künstliche Intelligenz ist ebenfalls ein Instrument, das Personalabteilungen insbesondere in frühen Phasen des Bewerbungsprozesses unterstützen kann, einen Überblick über relevante Bewerber zu erhalten. „KI-Tools durchsuchen und bewerten Bewerbungsunterlagen schnell und effizient, indem sie relevante Qualifikationen und Erfahrungen identifizieren. Dies entlastet die Personalabteilung und kann dazu beitragen, unbewusste Vorurteile zu reduzieren, da objektive Algorithmen eingesetzt werden“, so ein Verbandssprecher.

Bei der Gewinnung neuer Fachkräfte darf jedoch die Nachwuchsförderung nicht außer Acht gelassen werden, auch wenn diese eine eher mittelfristige Lösung darstellt. Hilfreich seien Kooperationen mit Schulen und Universitäten und die Teilnahmen an Messen für Berufseinsteiger, empfiehlt der eco – Verband der Internetwirtschaft e. V. Sinnvoll sind auch digitale Recruitingprozesse, weil sie die Qualität der Einstellungsverfahren erhöhen und Kandidaten eine positive Erfahrung bieten. ■



SOLUNAR
SOFTWARE

**WO IDEEN
ZU APPS WERDEN**

Sie brauchen eine App?

Wir entwickeln für Sie

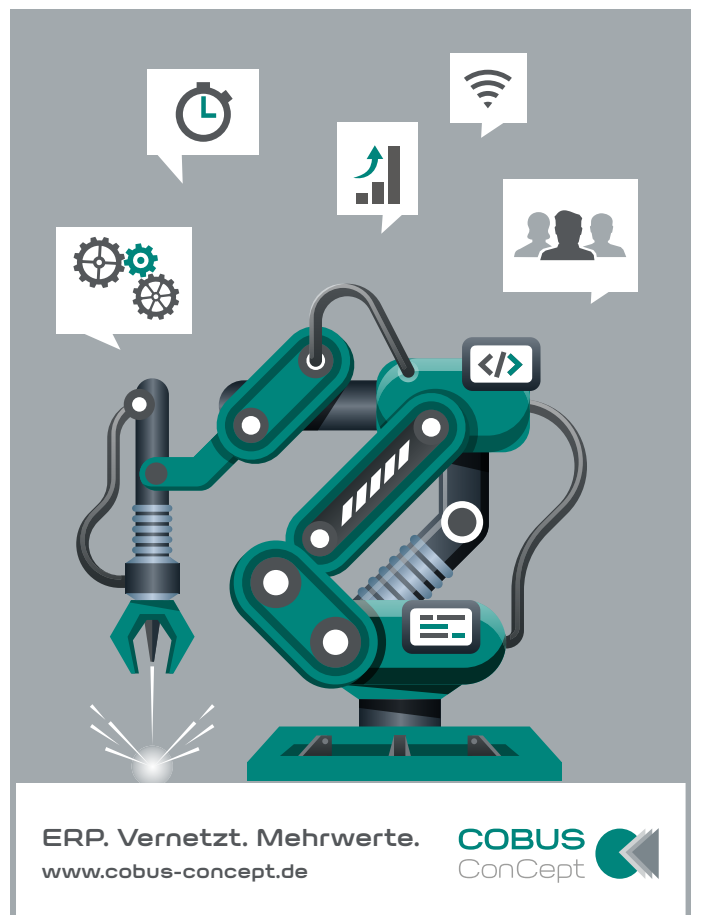
- bedarfsorientiert
- partnerschaftlich
- schnell


solunar.de

Sprechen Sie uns an!

☎ 05241 400 479 ✉ hello@solunar.de

Solunar GmbH • Verler Str. 302 • 33334 Gütersloh



ERP. Vernetzt. Mehrwerte.

www.cobus-concept.de

COBUS
ConCept

ERLEBEN SIE DIE FREIHEIT

Linux ist die digital souveräne Betriebssystem-Alternative

Linux ist die erste Wahl für den Einsatz im Datacenter und erfreut sich wachsender Beliebtheit im Desktop-Umfeld. Hier einige Vorteile, die für den Einsatz von Linux auf dem Desktop im Unternehmen sprechen:

1. Open Source und Hersteller-Unabhängigkeit

Der Quellcode, das „Herz“ eines Programms, kann von jedem eingesehen und angepasst werden. Das bedeutet völlige Freiheit in der Anpassung auf die eigenen Bedürfnisse und die deutlich verringerte Gefahr eines Vendor-Lock-ins, bei dem Kunden derart von den Produkten oder Dienstleistungen eines Anbieters abhängig sind, dass vor einem Wechsel hohe Hürden stünden.

2. Sicherheit, Stabilität und Zuverlässigkeit

Linux ist bekannt für seine robuste Sicherheit. Mit dem GONICUS-Desktop-Konzept ist das gesamte System kryptographisch abgesichert, sogar ab Bootbeginn. Die Open-Source-Community entdeckt und behebt kontinuierlich Sicherheitslücken.

3. Anpassbarkeit

Die zahlreichen Linux-Distributionen wie Ubuntu, Fedora etc. können je nach Bedarf und Vorlieben angepasst werden. Funktionsweise und Umfang des Desktops können individuell gestaltet werden.

4. Datenschutz

Linux legt großen Wert auf Datenschutz. Anders als bei manchen anderen Betriebssystemen sammelt Linux keine persönlichen Daten über die Nutzer und deren Verhalten. Man hat mehr Kontrolle darüber, welche Informationen der Computer weitergibt und welche nicht.

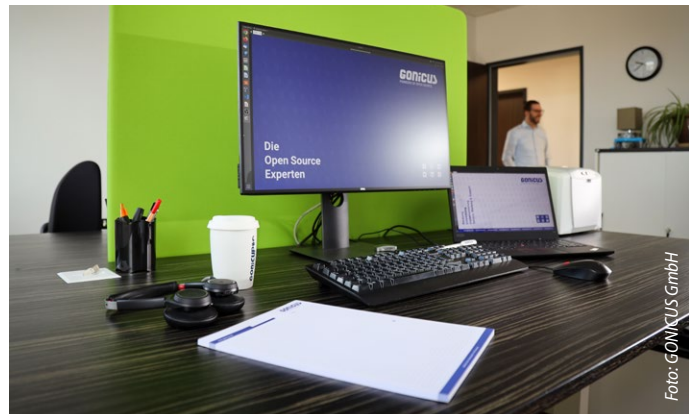
Macht das Administratoren-Leben leichter: der immutable Linux-Desktop

Zusätzlich zu den zuvor genannten Vorteilen von Linux auf dem Desktop, vor allem im Hinblick auf Sicherheit, Stabilität und Zuverlässigkeit, vereinfacht das Konzept des immutable Linux-Desktop die Verwaltung der IT-Umgebung.

Was bedeutet es? Ein immutable Desktop bietet eine sehr stabile und sichere Umgebung, bei der die Kernbestandteile des Systems nicht verändert werden können. Das ist besonders vorteilhaft in Umgebungen, in denen Sicherheit und Stabilität höchste Priorität haben.

Anwendungen und Nutzerdaten werden in isolierten Bereichen oder Containern gespeichert, während das eigentliche Linux-Betriebssystem unverändert bleibt. Dadurch ist es einfach, die gesamte Umgebung auf einen früheren, funktionierenden Zustand zurückzusetzen, falls ein Problem gleich welcher Art auftreten sollte. Es ist, als hätte man einen „Zurück“-Knopf, der alles wieder in Ordnung bringt, ohne dass wichtige Teile des Systems kaputtgehen.

Und auch das freut System-Administratoren: Nutzer können nichts versehentlich kaputt machen. Da das System fest ist, können weder versehentliche Änderungen noch falsche Einstellungen das Betriebssystem beschädigen. Man kann also sorgenfrei damit arbeiten, ohne Angst zu haben, etwas Wichtiges zu zerstören.



Linux auf dem Desktop: Stellen Sie sich ein Betriebssystem vor, das flexibel und sicher ist. Linux bietet Ihnen genau das. Pure Kontrolle, Privatsphäre und stabile Leistung.

Linux auf dem Desktop beim Maschinenbauer KUKA

Lesen Sie hier die beispielhafte Success Story, wie GONICUS ihrem Kunden KUKA, einem der weltweit führenden Anbieter von intelligenten Automatisierungslösungen mit rund 14.000 Mitarbeitern, zu Linux auf dem Desktop verholfen hat:

**www.gonicus.de/referenzen/010_linux-desktop_kuka
oder scannen Sie einfach den QR-Code.**



ÜBER GONICUS

GONICUS sorgt als spezialisierter IT-Dienstleister für den professionellen Einsatz von Open Source in Wirtschaftsunternehmen und Behörden. Vom Consulting über die Entwicklung und Implementierung bis hin zum Support deckt er alle Bereiche ab und versteht Software als Dienstleistung.

Tief verwurzelt in der DNA von GONICUS ist schon seit der Gründung 2001 das Ziel, ihre Kunden digital unabhängig zu machen. Auch von GONICUS selbst. Die Zentrale sitzt im sauerländischen Arnsberg. Von hier aus arbeiten die meisten der rund 80 GONICANTEN für Kunden aller Branchen in ganz Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Weitere Informationen finden Sie unter www.gonicus.de.

SICHERE IT-INFRASTRUKTUR

Grundlage einer zuverlässigen Betriebsführung

KMU sind heute gefordert, sich mit den Anforderungen an eine sichere und resiliente IT-Infrastruktur auseinanderzusetzen. Die Bedrohungslage ist groß.

Mitte September haben wir uns mit rund 150 weiteren Systemhäusern zur Channel Partner Konferenz in Düsseldorf getroffen, um die aktuellen Entwicklungen auf dem ITK-Markt zu erörtern. Das Bundeskriminalamt (BKA) informierte in diesem Zusammenhang über die neuesten Zahlen und Bedrohungslagen zur Cybersicherheit für Unternehmen. Die Aussichten hierzu sind alles andere als rosig. Es gilt einmal mehr: Jedes Unternehmen wird früher oder später Opfer einer Cyberattacke werden, wichtig ist es, darauf vorbereitet zu sein, um den Schaden entweder gänzlich einzudämmen oder so gering wie möglich zu halten.

Die sichere und resiliente Gestaltung der IT- und Telekommunikationsinfrastruktur (TK-Infrastruktur) ist für Unternehmen jeder Größe eine zentrale Grundlage für den reibungslosen Geschäftsbetrieb. Besonders für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) wird IT-Resilienz immer wichtiger, da die Abhängigkeit von digitalen Systemen stetig zunimmt. Eine Störung oder ein Ausfall der IT kann weitreichende Konsequenzen haben, von Produktionsausfällen bis hin zu Reputationsschäden. IT-Resilienz bedeutet, auch bei unerwarteten Vorfällen, wie Cyberangriffen oder technischen Störungen, handlungsfähig zu bleiben.

Ein Schlüsselaspekt der IT-Resilienz ist der Aufbau einer robusten Infrastruktur, die sowohl technische als auch menschliche Fehler auffangen kann. Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Netzwerke, Endgeräte und Server vor externen Bedrohungen geschützt sind. Zudem sollte ein Notfallplan vorhanden sein, der es ermöglicht, nach einem Vorfall schnell zum Normalbetrieb zurückzukehren. Dies gilt nicht nur für große Unternehmen, sondern besonders auch für KMU, die zunehmend das Ziel von Cyberkriminellen werden.

NIS-2-Richtlinie und ihre Bedeutung für KMU

Mit der Einführung der NIS-2-Richtlinie durch die Europäische Union kommen zusätzliche Anforderungen (vermutlich Anfang nächsten Jahres) auf viele Unternehmen zu. Auch Firmen, die bisher keine direkte Berührung mit der alten NIS-Richtlinie hatten, könnten spätestens über eine Positionierung in der Lieferkette direkt oder indirekt betroffen sein.

Für KMU bedeutet dies, dass sie sich stärker mit der Absicherung ihrer IT-Infrastrukturen auseinandersetzen müssen. Die Richtlinie verlangt, dass Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um Risiken im Zusammenhang mit ihrer IT-Sicherheit zu reduzieren. Das umfasst sowohl technische Maßnahmen wie Netzwerksicherungen als auch organisatorische Vorkehrungen, etwa die Schulung von Mitarbeitern im Umgang mit potenziellen Bedrohungen.

Umsetzungsstrategien für KMU

Eine der größten Herausforderungen für kleine und mittelständische Unternehmen ist es, die Anforderungen der NIS-2-Richtlinie umzusetzen, ohne dass der laufende Betrieb beeinträchtigt wird. Hier bietet es sich an, mit spezialisierten IT-Dienstleistern zusammenzuarbeiten. Diese können nicht nur technische Lösungen für die Sicherung der IT-Systeme anbieten,



Autor des Beitrags ist Markus Macherauch, Geschäftsführer der HMC Systemhaus OHG mit Sitz in Lippstadt.

sondern auch bei der Erstellung von Notfallplänen und der Implementierung von Sicherheitsrichtlinien helfen.

Ein wesentlicher Bestandteil der IT-Resilienz ist zudem die Schulung der Mitarbeiter durch sog. Awareness-Schulungen. Oft sind es menschliche Fehler, die Sicherheitslücken ermöglichen. Regelmäßige Schulungen im Umgang mit Phishing-Mails, Datensicherheit und dem richtigen Verhalten bei Sicherheitsvorfällen sind daher unerlässlich. Außerdem sollten Unternehmen ihre IT-Systeme regelmäßig auf Schwachstellen prüfen und sich auf den Ernstfall vorbereiten.

Die Investition in IT-Sicherheit und Resilienz ist nicht nur eine technische Notwendigkeit, sondern eine unternehmerische Entscheidung für die Zukunft. Wer sich frühzeitig mit den Vorgaben der NIS-2-Richtlinie auseinandersetzt, kann langfristig Schaden vermeiden und gleichzeitig die Betriebsfähigkeit auch in Krisensituationen sicherstellen.

Fazit: IT-Sicherheit als Basis für unternehmerischen Erfolg

Für KMU wird es immer wichtiger, sich mit den Anforderungen an eine sichere und resiliente IT-Infrastruktur auseinanderzusetzen. Die wachsenden Bedrohungen durch Cyberangriffe und die Vorgaben der NIS-2-Richtlinie erhöhen den direkten und indirekten Druck auf Unternehmen, ihre IT-Systeme zu schützen und widerstandsfähig zu machen. Der Aufbau einer sicheren IT-Infrastruktur ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern eine zentrale Voraussetzung für die Zuverlässigkeit und den Erfolg eines Unternehmens.

Zur Positionsbestimmung ist oft eine IT-Infrastrukturanalyse angeraten. Hiermit wird die Geschäftsführung über die Ist-Situation der Unternehmens-IT in Sachen Cyber-Resilienz informiert. Anschließend kann ein Maßnahmenplan festgelegt werden, um das Unternehmen für mögliche IT-Angriffe sicher aufzustellen. ■

www.hmcplus.de

FMB – FACHMESSE FÜR MASCHINENBAU

Innovationsmotor der Branche

Die 19. FMB – Fachmesse für Maschinenbau im Messezentrum Bad Salzuflen vom 5. bis 7. November zeigt wieder einmal die wesentlichen Treiber für Innovation und Fortschritt in der Branche.

Alexander Petrusch, Head of Events FMB bei Easyfairs, ist sehr zufrieden. In diesem Jahr haben sich gut 350 Aussteller angemeldet, mehr als in 2023. Das allein lasse schon eine lebendige und kommunikative Messe erwarten. Aber es gebe noch weitere klare Anzeichen dafür, dass der Besuch der FMB ein Gewinn sein wird. „Dazu gehört der ausgeglichene „Mix“ auf der Ausstellungsfläche. Die Messe deckt wie gewohnt das gesamte Zulieferspektrum des Maschinenbaus ab und viele Aussteller haben schon angekündigt, dass sie in Bad Salzuflen neue Produkte und Dienstleistungen zeigen werden. Und was die Marktposition der ausstellenden Unternehmen betrifft, ist alles dabei – von regionalen Spezialisten über Startups und 'Hidden Champions' bis zu Weltmarktführern“, sagt Alexander Petrusch.

Automatisierung und Digitalisierung sind zentrale Themen im heutigen Maschinenbau und stehen auch auf der FMB im Mittelpunkt. Im diesjährigen Vortragsprogramm finden sich zahlreiche Beiträge, die diese Themen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten. Die FMB spannt den Bogen von den traditionellen Disziplinen des Maschinenbaus bis hin zu den aktuellen und zukünftigen Anforderungen. Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft sind längst im Maschinenbau angekommen, das zeigt sich auch auf der FMB. Viele Aussteller hätten auf diese Trends reagiert und innovative Lösungen entwickelt, die auf Ressourceneffizienz und Umweltverträglichkeit abzielen, so Petrusch. Diesen Themen widmet sich auch das umfangreiche Vortragsprogramm. In Panels und Diskussionsrunden können sich Experten und Unternehmen über neueste Entwicklungen und Ideen austauschen. Erstmals rückte der Sondermaschinenbau im vergangenen Jahr auf der FMB in den Fokus. Aufgrund der positiven Resonanz bekommen die Unternehmen aus diesem anspruchsvollen Aufgabenfeld unter der Marke SoMa-Club jetzt eine noch mal größere Aufmerksamkeit. Mit elf Ausstellern auf knapp 300 Quadratmetern in Halle 21 nimmt die Sonderfläche eine zentrale Rolle ein. Neben den Fachvorträgen, die in einem eigenen Forum stattfinden, stehen hier vor allem die Präsentationen der neuesten Innovationen im Sondermaschinenbau im Vordergrund. Die beteiligten Unternehmen tragen zur Vielfalt und Attraktivität dieser Sonderschau bei. Aber auch außerhalb dieser Sonderfläche ist der Sondermaschinenbau in Bad Salzuflen gut vertreten. ■

www.fmb-messe.de



Besuchen
Sie uns auf der
FMB
Halle 20, Stand A16

Damit Ihre Ideen funktionieren!

Systemlösungen,
Sondermaschinen und
Werkzeuge für Ihre
Blechbearbeitung.

Ottemeier 

Da, wo es drauf ankommt.

Ottemeier Werkzeug- und Maschinenteknik GmbH
Kapellenweg 45 · 33415 Verl-Kaunitz
Fon 05246 9214-0 · Fax 05246 9214-99
m.esken@ottemeier.com · www.ottemeier.com

IT'S OWL UND PARTNER AUF DER FMB

Wie die Transformation gelingt

Forschungsinstitute aus der Region präsentieren auf der FMB Technologien und Anwendungen, die die industrielle Transformation mithilfe von Künstlicher Intelligenz und der it's OWL-Strategie Industrie.Zero vorantreiben.

Unter dem Titel Industrie.Zero soll Ostwestfalen-Lippe zur Modellregion für nachhaltige Wertschöpfung werden. Dazu erschließt das Technologie-Netzwerk it's OWL mit Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie den Unternehmen und Forschungseinrichtungen der Region neue Lösungen und Technologien. Sie sollen helfen, den CO₂-Ausstoß zu reduzieren und die zirkuläre Wertschöpfung voranzutreiben, eine intelligente Energieversorgung zu fördern und nachhaltige Produktentwicklung ermöglichen. Ein weiteres Ziel liegt in der Konzeption neuer Formen der Fachkräfteentwicklung. „Auf dem it's OWL Gemeinschaftsstand präsentieren wir innovative Lösungen, die den Mittelstand in der industriellen Transformation voranbringen. Die FMB ist seit über zehn Jahren eine zentrale Plattform für uns, um Technologien und Anwendungen aus unseren Projekten vorzustellen“, sagt Günter Korder, Geschäftsführer der it's OWL Clustermanagement GmbH.

Anwendungen von KI-Lösungen in verschiedenen Industrien präsentiert das aus it's OWL heraus entstandene Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus sowie das it's OWL Projekt Datenfabrik.NRW anschaulich mit einem LEGO-Modell. Besucherinnen und Besucher können an dem Modell beobachten, wie KI beispielsweise die Wäschereitechnik revolutioniert, wie sie die Reihenfolgeplanung in der Produktion optimiert oder wie Unternehmen bei ihrer Absatzplanung unterstützt werden.

Das Datenfabrik.NRW-Modell zeigt, wie KI beim Landmaschinen-Hersteller Claas und bei Schmitz Cargobull, führender Hersteller von Sattelauflegern, Aufbauten und Anhängern in Europa, die Produktion und die Fabrikplanung revolutioniert.

Fraunhofer IEM präsentiert Cobot für die Echtgeldprüfung

Aus dem it's OWL Projekt „CogeP“ präsentiert das Fraunhofer IEM einen kollaborativen Roboter. Den sogenannten Cobot hat das Fraunhofer IEM zusammen mit Diebold Nixdorf und Verlinked entwickelt. Cobots zeichnen sich



Aus dem it's OWL Projekt „CogeP“ präsentiert das Fraunhofer IEM einen kollaborativen Roboter. Den sogenannten Cobot hat das Fraunhofer IEM zusammen mit Diebold Nixdorf und Verlinked entwickelt. Foto: FMB



Ein LEGO-Modell des Kompetenzzentrums Arbeitswelt.Plus und der Datenfabrik.NRW zeigen auf der FMB anschaulich unterschiedliche Anwendungsszenarien von KI-Lösungen in verschiedenen Industrien. Foto: it's OWL

durch einfache und intuitive Einlern- und Programmierfunktionen aus. Diebold Nixdorf möchte den Roboter beim Echtgeldtest von Geldautomaten und in der Montageprüfung von Bedienfeldern an Geldautomaten nutzen.

Das Think Tank OWL zeigt ein aus dem it's OWL-Projekt „I4.0AutoServ“ entstandenes Industrie-4.0-Ökosystem für den automatisierten Einsatz von datengetriebenen Services, in dem Unternehmen Produkt-Service-Systeme schneller und kostengünstiger realisieren können. Mit Hilfe vom Think Tank OWL bekommen kleine und mittlere Unternehmen einen niedrigschwelligeren Zugang zur Forschungslandschaft des Campus Bielefeld. Auf dem Stand des Spitzenclusters stellt die Einrichtung Unternehmen passgenaue Angebote zur Zusammenarbeit mit der Universität oder der Hochschule Bielefeld vor.

Fraunhofer präsentiert die Zukunft der Produktion

Wie lässt sich die individuelle Produktion von Gütern in Losgröße eins am Beispiel einer Tasse Kaffee umsetzen? Diese Frage steht im Mittelpunkt der Präsenz des Fraunhofer-Instituts aus Lemgo. Mit der Vorstellung einer miniaturisierten Produktionslinie als Kaffeemaschinendemonstrator gibt Fraunhofer Einblicke in die Zukunft der flexiblen, nachhaltigen und vollständig digitalisierten Fertigung.

Während große Produzenten in modernen Fertigungslinien etwa von Mobiltelefonen und Autos aktuell zwar schon auf modulare Produktionsprozesse setzen, zeigt das Fraunhofer-Institut, wie sich diese Konzepte durchgängig von der Verwaltungsschale bis hin zum digitalen Zwilling realisieren lassen. Auf der FMB demonstrieren die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine vollständige digitale Wertschöpfungskette, die Automation und Flexibilität vereint. Im Zentrum stehen wandlungsfähige Produktionsmodule, die abgeschlossen und zugleich flexibel erweiterbar sind. Alle Module sind mit einer Verwaltungsschale versehen, was eine durchgängige Datenverfügbarkeit und Rückverfolgbarkeit ermöglicht.



Mit der Vorstellung einer miniaturisierten Produktionslinie als Kaffeemaschinen-demonstrator gibt das Fraunhofer Institut Einblicke in die Zukunft der flexiblen, nachhaltigen und vollständig digitalisierten Fertigung. Foto: Fraunhofer IOSB-INA

Ein innovatives Beispiel dafür ist die CO₂-neutrale Kaffeemaschine der Lemgoer Forscher: Der Betrieb erfolgt durch einen Energiespeicher, der mit Solar-energie aufgeladen wird. Die verwendeten Kaffeekapseln bestehen aus biologisch abbaubaren Materialien und der Kaffee stammt aus nachhaltigem, fair gehandeltem Anbau. Auch die Produktionsmethoden der Maschine sind auf Nachhaltigkeit ausgerichtet: Viele Bauteile sind im 3D-Druckverfahren hergestellt, wodurch ressourcenintensive Metallkomponenten ersetzt werden. Ergänzt wird die Demonstration durch Mehrweg-Trinkbecher aus CO₂-neutraler Produktion, aus einer Kooperation mit dem Unternehmen CUNA. Ein weiterer Clou: FMB-Besucher können den Kaffee über einen QR-Code

direkt vom Smartphone aus bestellen. Die gesamte Produktion, von der Bestellung bis zur CO₂-Bilanz des Endprodukts, wird digital erfasst und abgebildet. So wird volle Transparenz über den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen gewährleistet – ein Ansatz, der sich auch auf größere Produktionsprozesse in der Automobilindustrie übertragen lässt.

Mit dieser bisher einzigartigen Demonstration zeigt das Fraunhofer-Institut wie zukünftige Produktionsstraßen nicht nur flexibel und effizient, sondern auch nachhaltig und transparent gestaltet werden können – im Sinne einer durchgängigen Digitalisierung und CO₂-Reduktion. ■

Weitere Informationen unter www.its-owl.de
und auf der FMB Halle 21, Stand C 20

KONTEXT

Im Spitzencluster it's OWL – Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe – entwickeln über 220 Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Organisationen Lösungen für intelligente Produkte und Verfahren, damit Unternehmen nachhaltiger produzieren und arbeiten können.

Mit ‚Industrie.Zero‘ verfolgt it's OWL eine duale Strategie für nachhaltige Wertschöpfung durch Intelligente Technische Systeme: Unternehmen entwickeln intelligente Produkte für den nachhaltigen Einsatz – und setzen intelligente Produktionsverfahren für nachhaltige Wertschöpfung ein. Nachhaltigkeit wird damit zum Fundament für den Unternehmenserfolg.

sonepar.de

Digitaler Wandel – Herausforderung und Chance

Wir unterstützen produzierende Industrie und Maschinenbau mit Know-how und Lösungen.
Wir sind Sonepar – **Ihr Elektro-Großhandel.**

sonepar
Powered by Difference

FMB
05.-07.11.2024
Besuchen Sie uns:
Halle 20 | Stand D8

son.to/industrie-loesungen24

Innovation, Flexibilität und die Zukunft einer Schlüsselbranche

Der Sondermaschinenbau ist ein unverzichtbarer Bestandteil der modernen Industrie und steht für maßgeschneiderte, innovative Lösungen. Diese hoch spezialisierte Branche hat sich in den letzten Jahren stark weiterentwickelt und spielt eine zentrale Rolle, insbesondere in Industrieregionen wie Ostwestfalen-Lippe. Doch was genau zeichnet den Sondermaschinenbau aus, was macht ihn besonders, und welchen Herausforderungen muss er sich stellen?

Der Sondermaschinenbau hat durch seine Spezialisierung auf die Entwicklung und Produktion individueller Maschinen und Anlagen, die speziell für die Anforderungen des jeweiligen Kunden konzipiert werden, eine besondere Bedeutung in der Branche. „Es ist die besondere Fähigkeit, Maschinen in Stückzahl eins bauen zu können. Angefangen mit einem weißen Blatt Papier, auf dem ein Entwurf erstellt wird, bis hin zur Entwicklung einer Idee, wie sich die Aufgabenstellung lösen lässt“, sagt Berthold Klever, Geschäftsführer beim jüngst zum Weltmarktführer ausgezeichneten Sondermaschinenbauer OHRMANN. „Von da aus dann die ganze Wertschöpfungskette komplett abzubilden bis zu einer lauffähigen Maschine, die vollautomatisiert ein Produkt montieren und prüfen kann, das macht den Sondermaschinenbau aus.“

„Die Branche ist supervielfältig“, ergänzt Jörg Haubrock, Geschäftsführer beim Bielefelder Spezialisten für Montageautomation BISONtec. „Sie ist nicht nur technologisch sehr herausfordernd, sondern bedeutet auch, sich immer wieder auf neue Produkte, neue Produktionsverfahren und neue Rahmenbedingungen einzulassen.“

Im Gegensatz zum Serienmaschinenbau, der auf standardisier-

Jedes Projekt ist ein maßgeschneidertes Produkt, das durch die enge Zusammenarbeit zwischen Kunden und Herstellern entsteht.

te Lösungen in größeren Stückzahlen setzt, stehen im Sondermaschinenbau die Einzel- fertigung oder Kleinserien im Mittelpunkt. Jedes Projekt ist ein maßgeschneidertes Produkt, das durch die enge Zusammenarbeit zwischen Kunden und Herstellern entsteht. Dieser enge Dialog zwischen beiden Seiten ist ein zentrales Merkmal des Sondermaschinenbaus. Beginnend mit einer detaillierten Bedarfsanalyse, über die Entwicklung bis hin zur finalen Produktion, arbeiten Ingenieure und Techniker auf Kunden- und Maschinen- bauseite Hand in Hand. Durch diesen intensiven Austausch entstehen hochkomplexe Maschinen, die auf dem neuesten Stand der Technik sind und spezifische Anforderungen erfüllen. „Nah am Kunden sein, die Kundenbedürfnisse verstehen, gut zuhören. Damit man diese im Anschluss vernünftig und zielführend auf eine Maschine umsetzen kann, die dem Kunden am Ende weiterhilft“, fasst Jörg Haubrock zusammen. „Man ist damit immer am Puls der Zeit und das macht für mich persönlich den Reiz aus“, stimmt Berthold Klever zu.

Wie viele andere Branchen steht auch der Sondermaschinenbau vor großen Herausforderungen, die seine Zukunft maßgeblich beeinflussen werden. „Aktuell merken wir in den Industrien, wo wir vertreten sind, dass sich die Investi-

MÖLLER

Automation

Möller GmbH • Im Fange 1 • 49356 Diepholz • 05441/5959-0 • www.moeller.eu



Wir bieten Ihnen die komplette Projektentwicklung von der Planung bis zur Inbetriebnahme



Besuchen Sie uns in Halle 20, Stand J18

tionsbereitschaft abgekühlt hat“, stellt Jörg Haubrock fest. „Die Anzahl der Anfragen geht zurück und die Entscheidungsgeschwindigkeit beim Kunden nimmt ab.“

Dennoch betonen beide Geschäftsführer, dass es immer wichtiger wird, kreativ auf fehlende Fachkräfte zu reagieren. Der Mangel an Ingenieuren und Technikern mit spezifischem Know-how stellt eine der größten Hürden für die weitere Entwicklung der Branche dar. „Unsere Maschinen können immer nur so gut sein wie die Köpfe, die das Ganze entwickeln, fertigen und montieren und nachher dem Kunden auch zur Seite stehen, falls es mal Probleme gibt“, bringt es Haubrock auf den Punkt.

Aber auch die Notwendigkeit, umweltfreundlichere und ressourcenschonende Lösungen zu entwickeln, wächst stetig. „Wir befinden uns aktuell in einer Transformation der Wirtschaft, in Deutschland, in Europa, weltweit. Digitalisierung und Dekarbonisierung sind hier bestimmende Trends, aber auch weitere Aspekte zum Thema Nachhaltigkeit wie Circular Economy fallen mir dazu ein“, erklärt Berthold Klever. „Das sind zum einen Anforderungen an die Branche, zum anderen bietet das aber zugleich sehr viele Chancen, auch im Hinblick auf neue Produkte und neue Anwendungen.“ Es gilt also, Innovation, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zusammen zu bringen, insbesondere im globalen Wettbewerb.

SoMa-Club auf der FMB

Auf der diesjährigen FMB wird der Sondermaschinenbau eine besondere Rolle spielen. Im sogenannten SoMa-Club versammeln sich führende Sondermaschinenbauer, wie zum Beispiel auch BISONtec und OHRMANN, um ihre Produkte und Dienstleistungen zu präsentieren.

„Wir sind das erste Mal nach längerer Zeit wieder dabei und freuen uns auch wahnsinnig darauf. Gerade die Idee des SoMa-Clubs hat uns sehr gut gefallen“, freut sich Berthold Klever. „Wir stellen das aus, wofür wir stehen: Lösungen in allen Automatisierungsgraden, um Aufgabenstellungen rund um die Zuführung und Montage von Dichtungen prozesssicher zu realisieren. Wir zeigen einige Vorführmaschinen, die die Besucher auch anfassen und gerne selbst ausprobieren können.“

Jörg Haubrock blickt ebenfalls mit großer Vorfreude auf die Messe: „Wir freuen uns darauf, mit den Besuchern ins Gespräch zu kommen, unser breites Portfolio rund um die Montage- und Produktionsautomation vorzustellen und Ideen auszutauschen. Gerne gehen wir auf konkrete Fragen und Herausforderungen in den Gedankenaustausch mit den Besuchern. So können sie direkt von unserem Know-how und unseren Möglichkeiten profitieren.“

Sondermaschinenbau in Ostwestfalen-Lippe

Die FMB findet genau am richtigen Ort statt, denn Ostwestfalen-Lippe ist ein bedeutendes Zentrum des Sondermaschinenbaus in Deutschland. Die Industrieregion beheimatet zahlreiche mittelständische Unternehmen, die sich auf die Entwicklung individueller Maschinenlösungen spezialisiert haben. OWL profitiert von einer starken Vernetzung zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung, aber vor allem auch

von der engen Zusammenarbeit der Unternehmen der Region. „Mit owl maschinenbau haben wir ein tolles Netzwerk und ein sehr dichtes Netz von Partnern aus den unterschiedlichen Bereichen. Aber auch viele, viele spannende Kunden. Es ist eine wirtschaftlich sehr starke Region. Da kommt vieles zusammen, was gut zusammen funktioniert“, fasst Berthold Klever zusammen.

Der Sondermaschinenbau ist eine der spannendsten und dynamischsten Branchen im Maschinenbau. Mit seiner hohen Innovationskraft, Flexibilität und engen Kundenorientierung hebt er sich deutlich von anderen Industriezweigen ab. Besonders in Regionen wie Ostwestfalen-Lippe zeigt sich die Stärke dieser Branche, die durch ihre enge Verzahnung von Wirtschaft und Forschung zu einem Zentrum für Sondermaschinen und Automatisierungslösungen geworden ist. Dennoch stehen die Unternehmen im Sondermaschinenbau vor großen Herausforderungen. Der Fachkräftemangel, die Digitalisierung, Nachhaltigkeitsanforderungen und der internationale Wettbewerb erfordern eine stetige Anpassung und Weiterentwicklung. Doch gerade diese Herausforderungen bieten auch Chancen: Unternehmen, die in Forschung und Entwicklung investieren und bereit sind, innovative Wege zu gehen, werden auch in Zukunft erfolgreich sein und den Sondermaschinenbau weiter prägen. ■

| lasern | stanzen | kanten | schweißen | pulverbeschichten | montieren |

| Blech vom Feinsten |



Zum Beispiel
Gehäuse für die
Labortechnik



Wieneke

Groppendiek 6
33014 Bad Driburg
Fon 05253.98480
Fax 05253.984898
www.wieneke.de
info@wieneke.de



Hochwertige Bauteile aus Asien

Die Mouldart GmbH beschafft hochwertige Bauteile für den Maschinen- und Anlagenbau.

Der Schwerpunkt liegt in der Bereitstellung von Fräs- und Drehteilen aus dem asiatischen Markt.

Der chinesische Markt ist für viele deutsche Unternehmer nicht frei von Vorurteilen. Das weiß auch Sven Protte. Der Geschäftsführer der Mouldart GmbH will hier gegensteuern und zeigen, dass es sich lohnen kann, bei der Beschaffung von Bauteilen auf dem asiatischen Markt aktiv zu werden. Der Unternehmer aus Möhnesee verfügt über langjährige Beziehungen nach Asien. Erste Kontakte reichen bis ins Jahr 2005. Damals war er im Auftrag seines Arbeitgebers vor Ort tätig. 2011 gründete er Mouldart und bezog zunächst



Das Mouldart-Team Sven Protte, Geschäftsführer Mouldart, Assistentin Lulu Zhang, (linke Seite v.l.) sowie Roger Yao, Mouldart QM, Lieferant Jack Weng und Carl Wang, Mouldart QC (v.r.)

Spritzgusswerkzeuge aus dem asiatischen Markt für deutsche Kunden. Mittlerweile liegt der Schwerpunkt auf der Beschaffung von Fräs- und Drehteilen, die nach den Zeichnungen der Kunden gefertigt werden. Gut 80 Prozent aller Aufträge kommen aus dem Maschinenbau, der insbesondere von der Möglichkeit profitiert, Kleinserien bis zu 200 Stück je Bauteil zu beschaffen. Einzelteillieferungen gehören ebenfalls zum Portfolio. Bedient werden die meisten Materialgruppen, die im Maschinenbau zur Anwendung kommen. Auch in Bezug auf die Oberflächenveredelungen verfügt Mouldart über Lösungen zu den gängigsten Verfahren. „Wir bieten ein deutsch-deutsches Geschäftsverhältnis an und kümmern uns um die gesamte Abwicklung. Kein Kunde muss sich mit den chinesischen Lieferanten und den logistischen Herausforderungen wie Transport und Import auseinandersetzen. Er bekommt praktisch ein komplettes Rundum-Sorglos-Paket“, sagt Sven Protte.

Unternehmen könnten in vielerlei Hinsicht vom asiatischen Markt profitieren, ist der Westfale überzeugt. Neben dem Preis punkte man auch mit wesentlich kürzeren Lieferzeiten. Im Durchschnitt dauere es von der Auftragserteilung bis zur Fertigstellung etwa 21 Tage. „Wenn die Ware dann über Expresslieferung versandt wird, kann der Kunde in etwa 30 Tagen mit der Lieferung rechnen. Dieses Zeitfenster ist in Deutschland relativ selten“, weiß Protte.

Ein weiterer Pluspunkt liege in den niedrigeren Programmier- und Rüstkosten, die in Deutschland relativ hoch seien und angesichts höherer Lohnkosten die Preise in die Höhe treiben würden. Bei komplexen Bauteilen mache sich dieser Effekt deutlich bemerkbar.

In der Qualität sieht der China-Experte keine Unterschiede. Seine Lieferanten fertigten in qualitativ wettbewerbsfähigen Umgebungen, teilweise seien sogar deutsche Dreh- und Fräsmaschinen im Einsatz. Gerade erst war er wieder vor Ort. Die hohe Investitionstätigkeit hat ihn beeindruckt, 30 Prozent seiner Lieferanten sind in den letzten sechs Monaten in neue Fertigungsstätten umgezogen. Damit hätten sie ein Qualitätsniveau erreicht,

dass seine Erwartungen weit übertroffen habe.

Protte weiß um die Skepsis vieler deutscher Unternehmen. Geschäfte mit chinesischen Herstellern werden häufig mit Vorsicht betrachtet. „In Gesprächen hören wir oftmals von negativen Erfahrungen“, erzählt Sven Protte, der in den langen Jahren gelernt hat, mit den Asiaten umzugehen. „Man muss sie zu nehmen wissen. Um gute Ergebnisse zu bekommen, ist es wichtig zu verstehen, wie die Lieferanten denken. Wir setzen hier auf langjährige Zusammenarbeit

mit unseren Partnern und sorgen dafür, dass unser deutsches Verständnis von Qualität eingehalten wird. Unser Team begleitet alle Qualitätsprüfungsprozesse. Außerdem schauen wir mit unserer Expertise auf alle gefertigten Bauteile. Zusätzlich werden unsere Lieferanten regelmäßig durch unseren QMB auditiert“, so Protte, der betont, dass das Geschäft selbstverständlich kein Selbstläufer, sondern harte Arbeit sei. Dennoch ist er mit seinem Engagement zufrieden. Die Zahlen sprechen für sich. Die Reklamationsquote liegt bei etwa einem Prozent.

„Unser Geschäftsmodell ist erfolgreich und bietet für den deutschen Maschinenbau viele Vorteile. Die einzige Herausforderung ist das Vertrauen. Insbesondere potenzielle Geschäftspartner müssen erst einmal überzeugt werden, dass wir ihre Erwartungen erfüllen können“, so Sven Protte. ■

**Weitere Informationen: www.mouldart.de
und auf der FMB Halle 20, Stand C 5**



In modernen Fertigungsstätten werden Bauteile für den deutschen Markt hergestellt.

Metall in allen Formen

Spezialisiert ist die ACCENT-Metalltechnik GmbH in Rüthen (NRW) auf den Maschinen-, Sondermaschinen- und Stahlbau. Von Anfang an konnte das Team um Geschäftsführer Dipl.-Ing. Ludger Eilhard-Chrobak viele Kunden mit seiner Leistung überzeugen und zufriedenstellen. Mittlerweile gehören zu dem Team auch ein qualifizierter Schweißfachingenieur, geprüfte Schweißer und gut ausgebildete Schlosser.

„Diese Mannschaft geht mit viel Erfahrung und guten Ideen ans Werk. Auch noch so schwierige Aufgabenstellungen werden wir lösen und mit Elan anpacken. Wir fertigen nicht nur komplette Maschinen und Anlagen, sondern auch Einzelteile und Baugruppen nach Kundenwunsch und -zeichnungen“, so der Geschäftsführer. Durch zusätzliche Qualifizierungen und Prüfungen hat die ACCENT-Metalltechnik GmbH die Bescheinigung zum Schweißen von Stahlbauten nach EN 1090-2: 2008 + A1:2011 und zum Schweißen von Schienenfahrzeugen und Fahrzeugteilen nach DIN 15085-2 von der SLV Duisburg erhalten. „Damit erfüllen wir die Schweißanforderungen der Deutschen Bundesbahn. Wir fertigen sowohl Teile und Baugruppen für Personenzüge als auch für den Güterverkehr der Deutschen Bahn. Ferner sind wir ein Fachbetrieb nach dem Wasserhaushaltsgesetz und dürfen Auffangbehälter für wassergefährdende Stoffe herstellen“, erklärt Eilhard-Chrobak. Für solche Aufgaben ist der Betrieb bestens gerüstet: Angefangen mit dem Zuschnitt der Stahlteile an der Laser- und Plasmaanlage über die Abkantpressen bis hin zur Lackierung erfolgt (fast) jeder Fertigungsschritt unter einem Dach. Die Fertigungshallen mit Brückenkränen erlauben hierfür ein Handling von bis zu 20 Tonnen. Eine leistungsfähige Absauganlage gehört auch zur Ausrüstung.

„Wir sind der Problemlöser für den Maschinen- und Stahlbau“, so Eilhard-Chrobak über die Firmenphilosophie. „Unsere Stärken sind Flexibilität, hohe Fertigungsqualität und großes Leistungsvermögen.“ Zudem setzt er auf langfristige Partnerschaften und hohe Qualität: „Unser Qualitätsmanagement ist von der DEKRA nach ISO 9001:2015 geprüft und bewertet worden. Ferner sind wir zertifiziert nach DIN EN ISO 3834-2 und EN 1090-2 EXC.“ Um auch in Zukunft die hohen Qualitätsstandards zu halten und den Nachwuchs zu fördern, bildet der Betrieb jedes Jahr aus. Interessierte Jugendliche haben jederzeit die Möglichkeit, ein Praktikum oder Schnuppertage zu



Am Unternehmenssitz in Rüthen werden nach Kundenzeichnungen komplette Anlagen und Sondermaschinen gefertigt. Foto: ACCENT Metalltechnik GmbH

absolvieren, um zu sehen, ob der Beruf ihren Vorstellungen entspricht. Die Auszubildenden bekommen während der Ausbildung viel gezeigt und erklärt, selbstverständlich arbeiten sie von vornherein an den Produkten mit. Nicht nur die Ausbildung wird großgeschrieben – Ludger Eilhard-Chrobak setzt sich auch aktiv für seine Mitarbeitenden ein. So überlegt er sich gemeinsam mit ihnen ein Konzept, wie er sie in familiären Situationen unterstützen kann, ob mit einer Freistellung zur Betreuung von Familienangehörigen oder angepassten Arbeitszeiten. Gerne wird auch mal eine Firmenfeier mit Familien veranstaltet. Die Familienfreundlichkeit hat sich ACCENT-Metalltechnik bereits 2019 von der wfg Wirtschaftsförderung Kreis Soest zertifizieren lassen, um auf diesem Weg das Unternehmen für neue Mitarbeitende und Auszubildende attraktiver zu machen. 2023 ist der Betrieb mit dem „Siegel für Qualifizierte Ausbildung“ von NRW-Ministerpräsident Hendrik Wüst ausgezeichnet worden. ■

www.accent-metalltechnik.de



WIR SIND IHR **PROBLEMLÖSER** FÜR MASCHINEN-, SONDERMASCHINEN- UND STAHLBAU
Ausbildungsbetrieb für Konstruktionsmechaniker – Fachrichtung Fertigungstechnik

ACCENT
METALLTECHNIK GMBH

Hankerfeld 15, 59602 Rüthen
Fon 0 29 52. 97 41 - 0
Fax 0 29 52. 97 41 - 99
info@accent-metalltechnik.de
www.accent-metalltechnik.de

SONEPAR DEUTSCHLAND

Lösungen für den Maschinenbau

Wertschöpfende Lösungen für den Maschinen- und Anlagenbau präsentiert das Unternehmen Sonepar auf der FMB.

Sonepar ist ein unabhängiges familiengeführtes Unternehmen und weltweiter Marktführer im B-to-B-Vertrieb von Elektroprodukten, -lösungen und -dienstleistungen. In 2023 erreichte Sonepar einen Umsatz von 33,3 Milliarden Euro. Vertreten in 40 Ländern mit einem dichten Netzwerk aus verschiedenen Marken, verfolgt die Gruppe das ambitionierte Transformationsziel, das Leben ihrer Kunden einfacher zu machen, indem sie ihnen ein Einkaufserlebnis über alle Vertriebskanäle sowie nachhaltige Lösungen in den Bereichen Gebäude, Industrie und Energie bietet. Das Engagement der 45.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist von dem Ziel geleitet, die Elektrifizierung der Welt und den Fortschritt für zukünftige Generationen voranzutreiben.

Der Marktführer weiß, kein Kunde gleicht dem anderen. Deshalb setzen regionale Key-Account-/Industrieabteilungen auf qualitativ hochwertige Produkte und verbinden diese zu wertschöpfenden Lösungen für den Maschinen- und Anlagenbau. Branchenerfahrene Ansprechpartner mit präzisiertem Wissen um Produktionsprozesse, Maschinen und technische Innovationen stehen mit persönlicher und herstellerunabhängiger Beratung, unter Berücksichtigung internationaler und nationaler Normen und Richtlinien, für die Bedürfnisse und Anforderungen kundenindividuell zur Verfügung. ■

**Weitere Informationen: www.sonepar.de
und auf der FMB, Halle 20, Stand D 8**

WIENEKE ANLAGENBAU UND VERFAHRENSTECHNIK

Effizientere Schneidtechnologie in der Blechbearbeitung

Das Bad Driburger Unternehmen Wieneke Anlagenbau und Verfahrenstechnik setzt nun voll und ganz auf den Faserlaser. Diese Schneidtechnologie überzeugt gleich mehrfach.

Der CO₂-Laser prägte viele Jahre das Bild der Blechbearbeitung beim Zuschnitt von Stahl- und Edelstahl. Nicht erst durch die stark gestiegenen Stromkosten der letzten Zeit geht der Trend zunehmend hin zum Faserlaser. Es gibt viele Gründe, die für das Schneiden mit einem Festkörperlaser sprechen. So führt sein besseres Absorptionsverhalten zu einem drei Mal höheren Wirkungsgrad. Außerdem eignet er sich für das problemlose Schneiden von Buntmetallen. Der geringere Kühlaufwand ermöglicht kleinere Aggregate, die wiederum den Einsatz kompakterer Anlagen erlauben. Die kleinere Wellenlänge des Laserstrahls bietet einen weiteren Vorteil: Er kann auch für größere Anlagen verwendet werden und punktet damit zusätzlich gegenüber dem CO₂-Laser. Während bei diesem Verfahren der Laserstrahl aufwändig mit Spiegeln umgeleitet werden muss, wird der Faserlaserstrahl in Glasfaserleitungen geführt. „Der schmalere Schnittspalt, der geringere Materialabtrag und die höhere Schnittgeschwindigkeit sind weitere Trümpfe, die dazu geführt haben, dass der Faserlaser in den letzten Jahren den CO₂-Laser verdrängt hat“, sagt



Das Bad Driburger Unternehmen Wieneke Anlagenbau und Verfahrenstechnik setzt beim Zuschnitt von Stahl und Edelstahl auf innovative Schneidtechnologie mit dem Faserlaser.

Tobias Wieneke, Geschäftsführer der Wieneke Anlagenbau und Verfahrenstechnik GmbH, die nun auch den letzten Flachbettlaser mit CO₂-Schneidtechnologie gegen einen Faserlaser getauscht hat.

Für die Fertigung von Einzelteilen und Baugruppen aus Metall im Kundenauftrag kamen in den letzten Jahren diverse Schweißgeräte zum Einsatz, die mit Festkörperlasern betrieben werden. Warum erfolgte der Wechsel bei der Schneidanlage erst so spät? „Die Gratbildung bei den Faserlasern war bis vor kurzem immer ein Problem“, erklärt Tobias Wieneke. „Unsere Kunden sind es gewohnt, von uns Bauteile zu beziehen, die mindestens gratfreie, größtenteils aber auch verrundete Kanten besitzen. Dem extrem harten Grat wäre immer nur mit erhöhtem Schleifaufwand beizukommen gewesen. Das hat sich lange nicht gerechnet. Mit der neuen Maschine hat sich dieses Problem zum Glück endlich lösen lassen.“ ■

**Weitere Informationen: www.wieneke.de
und auf der FMB Halle 20, Stand F 9**

ERSTE FORSCHUNGSINFRASTRUKTUR FÜR DIGITALE ZWILLINGE

Produktion auf einem neuen Niveau

Die Universität Bielefeld und das Fraunhofer-Institut in Lemgo arbeiten gemeinsam an einer Plattform für die Entwicklung und Optimierung von digitalen Zwillingen. Damit stärken sie die regionale Innovationskraft.

Die Teilnahme an einem landesweiten Wettbewerb hat sich für die Universität Bielefeld und das Fraunhofer-Institut in Lemgo als Glücksfall erwiesen. Gut 1,66 Millionen Euro Fördermittel stehen den Forschenden damit für ihr Projekt EXPLORE in den kommenden drei Jahren zur Verfügung, um eine standortübergreifende Forschungsinfrastruktur aufzubauen.

Das sind ideale Bedingungen, um eine Plattform für die Entwicklung und Optimierung von digitalen Zwillingen zu schaffen, die intelligente Automationssysteme und menschenzentrierte KI in realitätsnahen Simulationen abbilden können.

Das Projekt stärkt nicht nur die langjährige Kooperation der beiden Einrichtungen, sondern stellt auch einen bedeutenden Baustein für die technologische Weiterentwicklung der Region Ostwestfalen-Lippe dar. In enger Zusammenarbeit wird eine Infrastruktur aufgebaut, die leistungsfähige Simulations- und Rendering-Plattformen der Universität Bielefeld mit modernen Automatisierungstechnologien in der SmartFactoryOWL in Lemgo verbindet. Es handelt sich um die erste Forschungsinfrastruktur für digitale Zwillinge in Ostwestfalen-Lippe. „Der Einsatz von künstlicher Intelligenz bei der Arbeit mit Industrierobotern kann die industrielle Produktion auf ein ganz neues Niveau heben“, sagt Josef Wegener, Hauptdezentrent der Bezirksregierung Detmold. „Um die Potenziale dieser innovativen Technik zu nutzen, ist die intelligente Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Mensch, KI-System und Technik wesentlich. Gerne fördert das Land NRW die Plattform zur Simulation und Erforschung dieser Systeme.“

Innovative Infrastruktur für die Region

Die neue Infrastruktur ermöglicht es Industrieunternehmen, insbesondere kleinen und mittelständischen Betrieben, digitale Zwillinge von Maschinen und Anlagen zu erstellen. Diese Simulationen bilden reale Szenarien nach und bieten eine effiziente Lösung für technische Fragestellungen sowie die Weiterentwicklung physischer Maschinen und Anlagen. „Realitätsnahe digitale Zwillinge zu erstellen und unser wissenschaftliches Know-how



Gemeinsam für eine starke Region (v.li.): Prof. Dr.-Ing. Ulrich Rückert (Universität Bielefeld), Dr. Sahar Deppe (Fraunhofer), Josef Wegener (Bezirksregierung), Dr. Sebastian Wrede (Universität/Fraunhofer) und Prof. Dr.-Ing. Jürgen Jaspersteite (Fraunhofer). Foto: Fraunhofer IOSB-INA

macht es nun möglich, reale Automatisierungsprozesse vorab virtuell zu testen und im Betrieb zu optimieren“, erklärt Professor Dr.-Ing. Jürgen Jaspersteite, Direktor des Fraunhofer IOSB-INA.

Das Besondere: Die Infrastruktur bietet hochmoderne Rechnertechnik mit KI- und GPU-Beschleunigern, die es Forschern und Unternehmen ermöglichen, sowohl die Entwicklung als auch den Betrieb komplexer Automationssysteme zu verbessern. Die Erkenntnisse aus diesen Simulationen können direkt in reale Anwendungen übertragen werden, was die Realisierung von Projekten absichert und zeitlich beschleunigt.

Durch die enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis schaffen wir nicht nur eine Infrastruktur für die Forschung, sondern ermöglichen es Unternehmen, neue Lösungen schneller und effizienter zu entwickeln.

Zukunftstechnologien für junge Talente

Neben der engen Verknüpfung von Forschung und Wirtschaft soll das Projekt auch junge Menschen für Zukunftstechnologien begeistern. Ein besonderer Fokus liegt auf der Nutzung der Omniverse-Plattform des Marktführers NVIDIA und deren Erweiterung um Open-Source-Software. Diese innovative Softwareplattform ermöglicht es, realitätsgetreue digitale Zwillinge neuartiger KI-Systeme in virtuellen Umgebungen zu schaffen – eine spannende Möglichkeit für junge Talente, die in der Region erste Berührungspunkte mit modernsten Technologien und deren Anwendung finden wollen.

„Das Projekt EXPLORE ist ein zentraler Schritt zur Stärkung der Innovationskraft in unserer Region“, betont Professor Dr.-Ing. Ulrich Rückert, Prorektor für Digitalisierung und Dateninfrastruktur der Universität Bielefeld. „Durch die enge Verzahnung von Wissenschaft und Praxis schaffen wir nicht nur eine Infrastruktur für die Forschung, sondern ermöglichen es Unternehmen, neue Lösungen schneller und effizienter zu entwickeln.“

Mit EXPLORE wird die strategische Partnerschaft zwischen der Universität Bielefeld und dem Fraunhofer-Institut weiter vertieft. Gemeinsam mit der Digital Twin Factory GmbH bauen die Partner eine starke Forschungsbasis auf, die langfristig die Region Ostwestfalen-Lippe als Standort für zukunftsweisende Technologien im Bereich der Automatisierung und Robotik stärkt. ■

WAS BESCHÄFTIGT SIE...?

„Wir müssen uns sichtbar für unsere demokratischen Werte einsetzen“

Der Verein OWL Maschinenbau ist mit einem Sonderpreis der Ehrenamtsauszeichnung „WestfalenBeweger“ geehrt worden. Damit zeichnet die Stiftung Westfalen-Initiative das Netzwerk für sein Engagement in der Initiative „Wirtschaft für Demokratie“ aus. Almut Rademacher, Geschäftsführerin von OWL Maschinenbau, Sybille Hilker, Unternehmenssprecherin der Weidmüller-Gruppe und Mitinitiatorin des Projekts, und Christoph Dammermann, Geschäftsführer der Stiftung, über die Wichtigkeit, sich zu engagieren.

Frau Rademacher, was hat Sie motiviert, sich in der Initiative „Wirtschaft für Demokratie“ zu engagieren?

Almut Rademacher: In vielen Gesprächen mit Mitgliedsunternehmen unseres Netzwerks entstand der Gedanke, sich sichtbar für unsere demokratischen Werte einzusetzen. Seit unserer Gründung 2003 arbeiten wir an der Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Maschinenbaus in OWL und sind überzeugt, dass dies nur in unserer freiheitlichen Grundordnung möglich ist. Daher möchten wir mit der Initiative „Wirtschaft für Demokratie“ Unternehmen und Unternehmern – nicht nur aus OWL – eine Möglichkeit geben, sich hinter die Werte des Grundgesetzes zu stellen und so ein Zeichen für Toleranz und Demokratie zu setzen. Wir stehen ein für unsere Demokratie – basierend auf unserem Grundgesetz, das Freiheit, Gleichheit und Menschenwürde für uns alle garantiert.

Sybille Hilker: Seit 2020 engagieren wir uns mit einer eigenen Initiative aktiv für Vielfalt und Respekt. Doch um echte Veränderung zu bewirken, braucht es viele Stimmen. Aus diesem Grund entstand die Idee einer gemeinsamen Kampagne unter dem Dach von OWL Maschinenbau. Wir sind begeistert, dass sich inzwischen über 300 Einzelpersonen und mehr als 40 Unternehmen für diese Initiative und ihre demokratischen Werte starkmachen.

Warum ist es notwendig, dass die Wirtschaft Farbe für die Demokratie bekennt?

Almut Rademacher: Wir glauben fest daran, dass eine florierende Wirtschaft und die Zukunft unserer Gesellschaft nur durch gemeinsame Anstrengungen und die Suche nach Kompromissen gestaltet werden kann. Wir freuen uns sehr, dass sich so viele Unternehmen dem Aufruf angeschlossen haben und sich für die Demokratie, das Grundgesetz und für eine respektvolle Diskussionskultur positioniert haben. Nur so können wir uns gegen Populismus, Rassismus und Diskriminierung aufstellen.

Was war der Grund, den Sonderpreis der Ehrenamtsauszeichnung „WestfalenBeweger“-Wettbewerb ins Leben zu rufen.

Christoph Dammermann: Mit Blick auf die Proteste gegen Rechtsextremismus vom Anfang des Jahres hat die Stiftung Westfalen-Initiative mit ihrer Preisausschreibung in diesem Jahr Menschen und Institutionen gesucht, die sich aktiv für die Stärkung demokratischer Werte, die Völkerverständigung und die Vermittlung einer gemeinsamen Idee von Europa in Westfalen einsetzen.

Welchen Impact erwarten Sie von diesem Wettbewerb?

Christoph Dammermann: Wichtiger als die finanzielle Förderung ihrer Projekte ist für Vereine, dass man ihre Arbeit sichtbar macht, sie dadurch aner-



Rolf Meyer, OWL Maschinenbau; Sybille Hilker, Weidmüller GmbH & Co. KG; Elena Topmüller und Dr. Angelika Kipp, OWL Maschinenbau, und Christoph Dammermann, Stiftung Westfalen-Initiative (v.l.)

kennt und vor allem zur Nachahmung anregt. Heute werden oft die falschen Dinge nachgeahmt, denn wir haben ein Problem der öffentlichen Wahrnehmung. Wichtiges Engagement für unsere Demokratie bleibt weitestgehend unsichtbar. Die meisten bekommen davon gar nichts mit, von der Erstarbung demokratiefeindlicher Bewegungen hören wir aber jeden Tag. Das verbreitet nicht nur Pessimismus, sondern verhindert auch, dass positive Impulse nachgeahmt werden und sorgt dafür, dass sich vor allem negative Impulse ausbreiten. Gerade in Zeiten, in denen Extreme wieder Stimmen fangen, ist das die wichtigste Maßnahme zum Schutz unserer Demokratie: zu zeigen, dass es außer den destruktiven Bewegungen auch konstruktive Kräfte gibt – und wie stark sie sind! Der WestfalenBeweger zeigt, es gibt viele Möglichkeiten, aber auch die Notwendigkeit, sich zu engagieren. ■

KONTEXT

Bei der Initiative „Wirtschaft für Demokratie“ positionieren sich Unternehmen auf der Internetseite des Projekts öffentlich zur Demokratie. Mit ihren Statements bekennen sie sich zu demokratischen und rechtsstaatlichen Grundwerten und betonen, wie wichtig der Erhalt dieser Errungenschaften ist. www.wirtschaft-fuer-demokratie.de

DES WAHNSINNS FETTE BEUTE

Markenbekanntheit erfolgreich steigern

Wie können Unternehmen die eigene Sichtbarkeit erhöhen und die Wahrnehmung ihrer Marke steigern? In ihrem Blogbeitrag beschreibt Ruth Schulz-Wiemann von **DES WAHNSINNS FETTE BEUTE (DWFB)**, wie Markenpräsenz nachhaltig zum Erfolg führt.

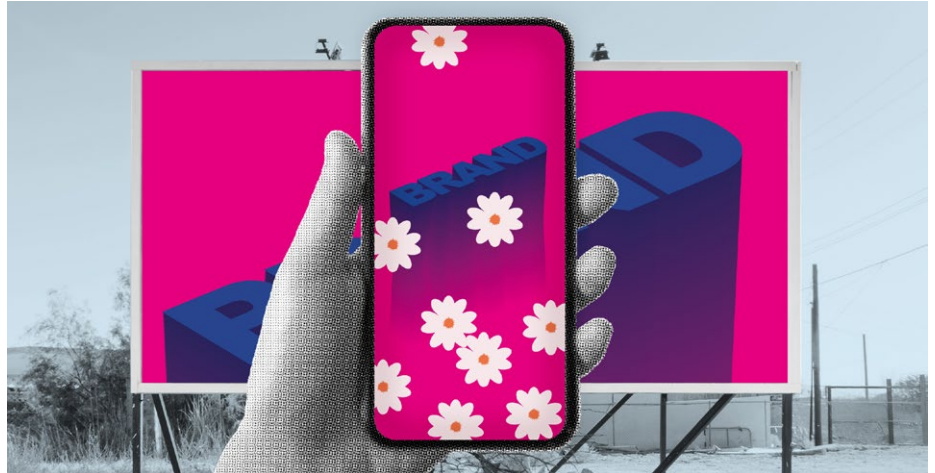
„Du bist nicht allein!“ Dieser Satz hat's in sich. Denn im Normalfall Trostspender, kann er auch in die Misere führen – wenn Du als Unternehmer vor der Aufgabe stehst, Dein Business erfolgreich in die Zukunft zu überführen, während sich um Dich herum in einem übersättigten Markt zig Anbieter tummeln, die gleichwertige Produkte vertreiben – und im worst case und doppelten Sinne ... damit auch Dich.

Wenn Du es aber schaffst, echte Sichtbarkeit für Dein Unternehmen zu erzeugen, mit Alleinstellungsmerkmalen zu punkten und die Wahrnehmung Deiner Zielgruppen nur auf Dich zu lenken, wirst Du Vorsprung erlangen und so den Fortbestand Deines Unternehmens sichern. Lass die anderen ruhig auch machen. Du machst es jetzt einfach besser. Indem Du ganz auf Deine Marke setzt, Deine Uniqueness, auf Markenwahrnehmung und -wiedererkennung.

Doch wie die eigene Sichtbarkeit auf die Schnelle steigern? Womöglich stehst Du erstmal da im kurzen Hemd. Aber – auch damit bist Du nicht allein. Markenbekanntheit ist mit emotionalen Prozessen verbunden. Dein Logo, Dein Markenclaim, Unternehmensfarben, Deine Ansprache an Interessenten, Kunden, Mitarbeiter – alles wirkt oder eben nicht. Bist Du transparent oder wurschelst Du im Verborgenen? Folgen Dir Menschen oder verlassen sie Dich? Entspricht Dein Unternehmensslogan gelebter Wahrheit oder ist er nur einst niedergeschriebener Schall und Rauch? Wieviel grüne Häkchen kannst Du setzen im Wissen Deiner Mannschaft um Arbeitgebermarke, Unternehmenswerte, Qualitätsversprechen; im Status von Digitalisierung, Social Media Nutzung, in Content-Marketing und Storytelling? Wie steht es um Eure Markenidentität? Wieviel Prozent Deiner Mannschaft hat das Bewusstsein für Eure Marke, identifiziert sich mit der eigenen Brand, kann Markenwerte definieren, weiß, wofür das Unternehmen steht?

Ohne Markenbewusstsein keine Markenbekanntheit und die ist wichtiger denn je, stärkt sie doch Vertrauen und Glaubwürdigkeit bei Deinen Kunden und pusht deren Entscheidungsfindung. Konsumenten wollen keine Fehlentscheidung treffen. Mit den richtigen Markenerlebnissen, Marketing-Maßnahmen und Touchpoints – den Berührungspunkten entlang der Customer Journey, dem Weg, wie Du Menschen vom ersten Interesse bis zu deren Entscheidung für Dein Business abholst – kannst Du ihnen diese Sorge nehmen und sicher sein, dass Interessierte Dich finden, zu Kunden werden, indem sie an Dein Markenversprechen glauben und Dein Unternehmen dauerhaft priorisieren.

Markenbewusstsein – Brand Awareness – bezeichnet das Wissen über die Identität und Besonderheit einer Marke. Über Markenbewusstsein zu ver-



fügen, heißt, Klarheit zu haben, was Dein Unternehmen ausmacht und worin es sich gegenüber anderen Marken abhebt. Deine Brand Awareness ist bezeichnend für den Bekanntheitsgrad Deiner Marke, deren Akzeptanz im Markt, ist maßgeblicher Differenzierungsfaktor für die Sichtbarkeit Deines Unternehmens und beeinflusst die Kaufentscheidung. Markenbewusstsein hat höchstes Potenzial, um emotionale Bindungen aufzubauen, Kunden nachhaltig für Dein Unternehmen zu gewinnen.

Wie eine Marke zur Love Brand wird

Wie schafft man das, den Bekanntheitsgrad der eigenen Brand zu steigern, sogar zur Love Brand zu werden ... wie LEGO, Nivea, Haribo, BMW etc.? – Du lachst? In der Liga bewegst Du Dich nie? Du hast einfach kein vergleichbares Produkt? – Brauchst Du auch gar nicht. Was Du brauchst, ist Markenpräsenz – und die über alle Verkaufskanäle. Nutze sämtliche Kommunikationsplattformen der Digitalisierung, um mit Deiner Zielgruppe in Kontakt zu treten – mit Emotionalität und personalisierter Ansprache. Forciere den digitalen Wandel Deines Unternehmens. Es geht nicht nur darum, Marke zu verinnerlichen, sondern Entscheidungsprozesse der Verbraucher zu beschleunigen, ihnen die Qual der Wahl abzunehmen. Mit permanenter Präsenz, Dialog und Wiederholungen. Mit Bewusstseinsprägung, dass Deine Marke für sie genau die richtige ist.

Wie wär's, wenn Kunden beginnen, Deine Marke zu lieben? Wenn man ihr vertraut wie einem echten Freund? Love Brands sind geliebte Marken, weil sie Freude vermitteln, positive Gefühle erzeugen. Marken als Must-haves, weil man sie liebt. Denk bei Deiner Branding-Strategie daran, Deine Zielgruppen emotional abzuholen, denn Emotionen sind es, die Kaufentscheidungen auslösen. Halte Deine Versprechen ein und nutze Social Media, um mit der Außenwelt in ständigem ehrlichem Dialog zu bleiben. Fokussiere, was Freude bereitet; überrasche mit emotionalen Anreizen. Pushe Deine Markenkommunikation so persönlich wie möglich. Mit Kundenerlebnissen – der Verbesserung Deiner Customer Experience (CX),

einem der wichtigsten Differenzierungsmerkmale, schaffst Du es, Kunden in treue Fans zu verwandeln.

CX ist Neuland für Dich? Höchste Zeit, sich zu informieren, denn CX und Deine Marke, d.h. Kunden- und Markenerlebnisse, sind stark verknüpft. Arbeite an der Optimierung Deiner Kundenerlebnisse, um mit begeisterten Kunden das Image und den Umsatz Deines Unternehmens nachhaltig zu steigern.

„Wir brauchen keine Markenbekanntheit mehr!“, könnt' man meinen, wenn man ohnehin zu den bekanntesten Brands der Welt zählt. Doch selbst Marken wie Coca-Cola bleiben stets nah an den Menschen und begleiten diese konsistent im Alltag, um deren emotionale Bindung zur Marke nicht zu verlieren und Marktführer ihrer Branche zu bleiben.

Deine Marke zeichnet das unverwechselbare Bild Deines Unternehmens. Sind Verbraucher von ihr überzeugt – hast Du sie an allen Touchpoints der Customer Experience emotional erreicht – dann tätigen sie Wiederkäufe. Denn positive Markenerlebnisse vermitteln das Gefühl „Hier bin ich richtig!“ Markenbekanntheit und Wiedererkennungswert sind die emotionale Kitt zwischen Unternehmen und Kunden, der letztendlich Deinen Erfolgsstatus bestimmt.

Um Deine Brand Awareness zu optimieren, finde zunächst heraus, wie vertraut Verbraucher mit Deiner Marke sind. Markenbekanntheit zu messen, ist der erste Schritt, um Vertrauen und Loyalität Deiner Kunden zu erkennen. Aus der Analyse, wie es um den Bekanntheitsgrad Deiner Marke steht, lassen sich Maßnahmen ableiten, die Deine Marke bei den Zielgruppen verankern.

Welche Messmethoden gibt es? Jede Menge im Internet oder direkt bei den Marken- und CRM-Experten von DES WAHNSINNS FETTE BEUTE: Online-Verbraucherumfragen (X, Instagram, Facebook), Analyse von Marktdaten und des Website-Traffics, Google-Trends-Daten, Social Listening Tools, Markenbasiertes Suchvolumen, Earned Media, Konvertierungen via Google Analytics, Social Media Engagement etc.

Mit diesen Tools erhältst Du Kennzahlen über die Stimmung Deiner Kunden – wie viele Deine Marke kennen, wie häufig sie sich mit den Inhalten Deiner Markenkommunikation beschäftigen, wo Deine Marke im Vergleich zum Wettbewerb steht, wie Deine Bemühungen in den Bereichen SEO (Suchmaschinenoptimierung) und Content Marketing zur Sichtbarkeit beitragen und wie Du mit Deiner Markenpräsenz im Markt positioniert bist. Wenn Du weißt, wie Du in der Öffentlichkeit wahrgenommen wirst, gehst Du an die Steigerung Deiner Brand Awareness.

Ohne Social Media geht nichts mehr. Mit Facebook, Instagram und LinkedIn erreichst Du Aufmerksamkeit und Reichweite. Sei präsent mit regelmäßigen, emotionalisierenden Beiträgen und interagiere direkt mit Deiner Zielgruppe, um Deine Marke in der Öffentlichkeit immer bekannter zu machen.

Eine Website hast Du. Aber ist sie auch lebendig oder stagniert da alles? Spannende Blogbeiträge und relevante Inhalte auf Deiner Website magnetisieren. Etabliere ein Content Team, das sich auskennt im Online-Marketing und Deiner Markenpräsenz mit Stories, Videos und Podcasts Mehrwerte verschafft. Nutze nicht nur die Vielfalt von Online-Berichterstattungen, sondern interagiere auch mit Printmedien wie Lokalpresse, Regional- und Fachmagazinen, Wirtschaftsmedien. Die Veröffentlichung von redaktionellen Beiträgen lässt Deine Marke nicht nur lebendig werden, sondern auch ein breites Publikum erreichen ... perfekt für die Steigerung Deiner Brand Awareness.

Essenziell für Markenbekanntheit: die Sichtbarkeit in Suchmaschinen – Google, Bing, Yahoo. Mit den richtigen SEO-Maßnahmen (Search Engine

Optimization) steht Dein Unternehmen ganz oben im Ranking. Warum noch nach anderen suchen, wenn man bei Dir direkt an der richtigen Adresse ankommt? Auch das pusht Deine Brand Awareness. Unter welchen Keywords sollen Dich Verbraucher finden, wo willst Du an erster Stelle stehen? Nutze SEO, um mit passenden Inhalten zu überzeugen, um Konsumenten zu attraktivieren und zu binden.

Wie lässt sich Aufmerksamkeit für die Marke kreieren?

Mit welchen Events kannst Du Aufmerksamkeit für Deine Marke kreieren? Messen und Ausstellungen, sportliche Ereignisse, Weiterbildung, Betriebsfeiern, Jubiläen, Weihnachtsmarkt, Kunden- und Teamevents – was gibt's da off- und online, was Du in Zusammenhang mit Deiner Marke posten könntest?

Was sagen andere über Deine Marke? Gibt's Statements von Kunden, positive Bewertungen oder Empfehlungen von Menschen, die gute Erfahrungen und Markenerlebnisse mit Deinem Unternehmen gemacht haben? Mach diese öffentlich auf Deiner Website und via Social Media, um andere von Deiner Marke zu überzeugen und Deine Markenbekanntheit zu erhöhen.

Zentriere den Menschen am anderen Ende, der sich über Deinen Newsletter, Deine Blogbeiträge, Posts, Marketingmaßnahmen und über ein Storytelling, das Emotionen weckt, freut und kein Interesse daran hat, mit immer wiederkehrenden Produkt-News geflutet zu werden. Emotionalisiere Dein Gegenüber mit Geschichten, die im Gedächtnis bleiben und Deine Markenbindung vorantreiben.

Setze auf Einzigartigkeit. Was macht Deine Marke unique, einfach unverwechselbar? Warum sind Konsumenten bei Deinem Unternehmen am besten dran? Lass sie klar, direkt und konsistent immer wieder Deinen Markenkern erkennen, Deine Unternehmenswerte. Eine unmissverständliche, ehrliche und authentische Markenbotschaft ist essenziell für die Steigerung der Brand Awareness. Sorge dafür, dass sie über alle Kommunikationskanäle hinweg beständig und widerspruchsfrei ist, der Erwartungshaltung deiner Zielgruppe entspricht und Deine Marke differenziert. Deine Unternehmensmarke ist ein Versprechen, das eingehalten werden muss, denn wenn nicht, wenden sich die Menschen von Dir ab.

Sei transparent, nimm Deine Führungskräfte und Mitarbeiter mit in Markenstrategie und digitale Transformation. Arbeitet gemeinsam an Eurer Markenbekanntheit. Bringt Euer Business zusammen auf Next Level und führt es hin in eine stabile, erfolgreiche Zukunft.

Kein Stress, zum Aufbau von Markenbekanntheit gibt es Experten, die Dir die ganze Komplexität in gut verdauliche Arbeitsschritte runterbrechen, die sogar Spaß machen und allen Teilnehmenden Hilfestellung zur Übertragung in den Alltag geben. Frag die Experten von DWFB, die machen das.

Fazit:

Es gibt viele Tools und Wege, die eigene Sichtbarkeit zu erhöhen und die Wahrnehmung der Unternehmensmarke zu steigern. Wichtig ist, auf allen Vertriebs- und Digitalkanälen konsistent aktiv zu sein und ehrlich und widerspruchsfrei mit Zielgruppen zu interagieren, um aus Kunden treue Fans zu machen. Nicht Produktvolumen, sondern Markenpräsenz heißt das Zauberwort, das Unternehmen differenziert und nachhaltig zum Erfolg führt. ■

www.fette-beute.com

IT'S OWL

Wie der digitale Produktpass zu mehr Nachhaltigkeit führt

Im Spitzencluster it's OWL arbeiten Forschungseinrichtungen und Unternehmen an der Entwicklung eines Digitalen Produktpasses. Ziel ist es, die Transparenz und Nachhaltigkeit von Produkten zu erhöhen.

Für Kunden wird es immer wichtiger, sich für ein nachhaltiges und transparentes Produkt zu entscheiden. Hierbei soll der Digitale Produktpass (kurz DPP) helfen. Dieser ist eine Art Steckbrief des gekauften Produkts und informiert unter anderem über die Herkunft, seine Zusammensetzung, Reparatur- und Demontagemöglichkeiten sowie die Entsorgung am Ende der Lebensdauer. Der Spitzencluster it's OWL beschäftigt sich in gleich zwei Projekten mit diesem Thema. In den Projekten „EcoTwin“ und „DualStrat“ arbeiten Forschungseinrichtungen und Unternehmen gemeinsam daran, die Anforderungen und Trends des Digitalen Produktpasses zu identifizieren und Ansätze zu entwickeln, die es ermöglichen, dass nicht nur Kunden, sondern auch Unternehmen von ihm profitieren. Der Digitale Produktpass bietet einen umfassenden Überblick, weil er detaillierte Informationen über die Identität, Herkunft, Zusammensetzung, Eigenschaften und Umweltauswirkungen des Produkts bereitstellt. Er beleuchtet nicht nur die Reparatur- und Recyclingfähigkeit eines Produktes, sondern gibt auch Auskunft über die verwendeten Bauteile, Materialien und Chemikalien. Darüber hinaus enthält er wichtige Hinweise zur Reparierbarkeit, zur Verfügbarkeit von Ersatzteilen und zur fachgerechten Entsorgung. Diese Transparenz schafft einen kompletten Überblick über den gesamten Lebensweg eines Produktes und erlaubt so bewusste Entscheidungen bei der Kaufentscheidung zu treffen. Darüber hinaus kann der DPP Produktionsdaten, Qualitätskontrolldaten und Servicedaten enthalten, die ein ganzheitliches Bild des Produkts zeichnen und seine Nachhaltigkeit und Qualität unterstreichen.

Böllhoff: Dank digitalem Produktpass zu mehr Nachhaltigkeit

Wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung zum Erfolg von Unternehmen führen, zeigt das it's OWL-Projekt „Strategisches Management der Dualen Transformation“, (kurz „DualStrat“). Die Böllhoff Gruppe, weltweit agierendes Unternehmen für 360-Grad-Verbindungstechnik mit Montage- und Logistiklösun-



Im digitalen Produktpass laufen alle Informationen über ein Produkt zusammen. So lässt sich der gesamte Lebensweg von Produkten transparent darstellen. Grafik: Fraunhofer IEM

Digitale Lösungen sind der Schlüssel zur Nachhaltigkeit.

gen, nutzt dieses Projekt, um sich nachhaltiger aufzustellen. „Böllhoff fokussiert sich hier auf den Digitalen Produktpass, weil die Bündelung der produktbezogenen Nachhaltigkeitsinformationen im DPP dabei helfen wird, Produkte nachhaltiger zu gestalten und zu produzieren. Gleichzeitig können die gesammelten Informationen dem Kunden über den Digitalen Produktpass systematisch und automatisiert zur Verfügung gestellt werden. Dies ermöglicht ihm, bewusste und transparente ökologische Entscheidungen zu treffen und unterstützt ihn bei der Erreichung seiner eigenen Nachhaltigkeitsziele“, sagt Dr. Caroline Besse, Stoffdaten- und Compliance-Managerin bei Böllhoff.

Neben Böllhoff werden im it's OWL-Projekt DualStrat die Unternehmen Hanning, Schmitz Cargobull und Weidmüller bei der dualen Transformation ihres Unternehmens durch das Fraunhofer IEM, InnoZent OWL, die Universität Paderborn und das Wuppertal-Institut begleitet. Für Caroline Besse ist der Austausch mit den Partnern entscheidend: „Um die Herausforderungen rund um den Digitalen Produktpass zu lösen, stellt das Netzwerk it's OWL für uns einen großen Gewinn dar. Wir profitieren nicht nur von den Erfahrungen und Forschungsleistungen der wissenschaftlichen Einrichtungen, die mit uns im Projekt zusammenarbeiten, sondern auch vom Austausch mit den anderen Industrieunternehmen, die am Projekt DualStrat beteiligt sind.“

Die nachhaltigen Projekte im Spitzencluster zahlen auf die neue it's OWL-Strategie „Industrie.Zero“ ein. Unter dem Motto „Nachhaltigkeit durch Technologie“ setzen Unternehmen und Forschungseinrichtungen aus Ostwestfalen-Lippe die Strategie Industrie.Zero in Projekten um. Ziel ist es, die Region zu einer Modellregion für nachhaltige Wertschöpfung zu entwickeln. „Mit Industrie.Zero wollen wir Unternehmen bei der industriellen und nachhaltigen Transformation ihrer Geschäftsmodelle unterstützen. Unsere Projekte wie EcoTwin oder DualStrat zeigen, dass digitale Lösungen der Schlüssel zur Nachhaltigkeit sein werden“, sagt Günter Korder, Geschäftsführer der it's OWL Clustermanagement GmbH. ■

Digitaler Zwilling und KI-Plattform

Klappen fürs Klima, eine Plattform rund um künstliche Intelligenz für Unternehmen, der digitale Zwilling von Gebäuden oder doch Prävention per tragbarer Kamera? Vier Gründerteams aus dem Kreis Gütersloh stellen jetzt im Wettkampf miteinander ihre Geschäftsmodelle vor.

„Wir leben in einer innovativen Region, die Gründerinnen und Gründer mit einem gesunden Innovations- und Gründungsökosystem unterstützt“, so Hennig Matthes, Erster Beigeordneter der Stadt Gütersloh, zum Start des Live-Pitch in der Weberei in Gütersloh. Rund 40 Gäste waren gekommen, um die Geschäftsideen der Wettbewerbsteilnehmer aus der Region kennenzulernen. „Ich freue mich, dass Sie heute ihre Geschäftsmodelle und Ideen vorstellen“, sagte Anna Niehaus, Geschäftsführerin der pro Wirtschaft GT. „Sie strahlen auch in wirtschaftlich eher unruhigen Zeiten wichtige Zuversicht und Mut aus Neue aus“, so Niehaus.

Wer bin ich? Welches Problem möchte ich mit meiner Idee lösen? Welche Kunden gibt es? Und was fehlt mir noch? Diese und weitere Fragen versuchten die Gründerinnen und Gründer in ihren kurzen Präsentationen vor dem Publikum und der Jury zu beantworten. Mit „Stop for Paradise“ stellte

zunächst Matthias Kath eine fernsteuerbare Klappe vor, die bei Regen Wasser in Gräben entlang landwirtschaftlich genutzten Flächen halten kann. „Aufgrund des Klimawandels regnet es oft lange nicht und dann sehr stark. Die Klappen können dann helfen, das Wasser, was bei diesem starken Regen fällt, in den Gräben zu halten“, erklärt Kath. Dies habe gleich mehrere Vorteile, erklärt der Versmolder: „Die Klappen helfen, Überschwemmungen zu mindern, zum anderen können sie dazu beitragen, den Grundwasserspiegel zu erhöhen. Zudem ist es möglich, die Gräben mit gestautem Wasser zu einem artenreichen Lebensraum zu entwickeln“, so Kath.

Als zweite Teilnehmerin stellte Birgit Kostner ihr Unternehmen F7 Digital aus Rietberg vor. „Wir erzeugen einen digitalen Zwilling von Gebäuden“, fasste Kostner zusammen. Mit Hilfe von Laserscannern, Drohnen, Photogrammetrie und weiteren Werkzeugen und Software können Kostner und ihr Team detailgenau Gebäude vermessen und einen großen Daten-Schatz über diese Gebäude sammeln. Das ist beispielsweise dann hilfreich, wenn Pläne zu Gebäuden fehlen oder fehlerhaft sind – oder wenn es sich bei dem Gebäude, um ein historisches Bauwerk handelt, welches angemessen gepflegt werden muss. So erzählte Kostner in ihrer Präsentation, dass sie in einem Projekt die Wewelsburg in Büren im Kreis Paderborn vermessen und ins Digitale übertragen hat. Diese Daten helfen nicht nur bei Bauprojekten, sondern auch in der täglichen Pflege. „Durch die gesammelten Daten, können wir zum Beispiel genau sagen, wie viel Quadratmeter Fensterfläche gereinigt werden müssen, oder in welchem Raum, wie viel Teppich liegt“, erzählte Kostner.

Besonders kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, die zahlreichen Möglichkeiten von künstlicher Intelligenz zu nutzen – darum ging es in dem Vortrag von Georg Vogelhuber. Seine Plattform „gus:tav“ soll



Die Akteure des Live-Pitch Kreis Gütersloh sowie die Mitglieder der Jury.

Foto: pro Wirtschaft GT

zahlreiche KI-Werkzeuge, von denen Unternehmen in ihren täglichen Abläufen profitieren können, sammeln und ihre Nutzung vereinfachen. „Wir verstehen uns als App-Store“, erklärte der Verler. „Mit Standardisierung über unsere Plattform möchten wir Unternehmen helfen, KI-Werkzeuge besser nutzbar zu machen“, so Vogelhuber.

Das Vortragen vor Publikum war für den vierten Teilnehmer, Alexander Weese, nichts Neues. Schließlich hat der Gütersloher schon bei der Höhle der Löwen prominente Unterstützer für seinen „Nasierer“ gefunden. In der Weberei stellte Weese nun eine weitere Idee vor. Er präsentierte die Idee eines „Sicherheits-Wearables“, ein kleines Gerät, das an der Alltagskleidung befestigt werden und so in verschiedenen Gefahrensituationen unterstützt und im Notfall sogar die Polizei alarmieren kann.

Nach den Kurz-Präsentationen gab es für Publikum und Jury, bestehend aus Jörg Rodehutsors von der Innovationsmanufaktur (IMA), Anja Brentrup von der Kreissparkasse Halle-Wiedenbrück und Thorsten Grabe vom Steuerberater und Wirtschaftsprüfer Wortmann & Partner, eine Möglichkeit für Rückfragen, bevor sowohl Jury als auch Publikum, die Pitches und Ideen der Gründer bewerten konnten. Das Publikumsvoting konnte Birgit Kostner mit F7 Digital für sich entscheiden. Die Jury wählte die Plattform gus:tav von Georg Vogelhuber als ihren Favoriten aus. Publikumssieger und Jurysieger erhielten beide eine Übernachtung inklusive Wohlfühlpaket in der Klosterpforte in Marienfeld als Gewinn. ■

**Weitere Veranstaltungen sowie Informationen
zum Thema Gründung:
www.prowi-gt.de**

INCAMS@BI

Nachhaltige Geschäftsmodelle der Zukunft

Der Weg einer innovativen Idee aus der Forschung in die praktische Anwendung ist oft lang und herausfordernd. Das soll im Projekt InCamS@BI anders werden. Damit aus den Ideen funktionierende Praxis wird, hilft eine eigene Forschungsgruppe beim Transfer zwischen Wissenschaft und Anwendung. Ein Einblick in das erste HSBI-Innovationsforum.

Im großen Raum in der HSBI haben sich Vertreter regionaler Unternehmen sowie Forschende des Projekts InCamS@BI eingefunden. Im Anschluss an einen wissenschaftlichen Input stehen die Themen Kunststoffe und zirkuläre Wertschöpfung sowie die Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle auf der Tagesordnung. Es geht um „Open Innovation“, eine neue Variante des Innovationsprozesses – die Innovation der Innovation.

Der Ansatz versucht, die komplexen und dynamischen Rahmenbedingungen abzubilden, unter denen Unternehmen im 21. Jahrhundert Innovationen entwickeln: „In der Vergangenheit haben Unternehmen dazu tendiert, einen geschlossenen Innovationsansatz anzuwenden. Sie haben Ideen für neue Produkte oder Leistungen selbst entwickelt, Forschung und Entwicklung selbst umgesetzt und mit Blick auf Wettbewerber möglichst nichts davon vor der Markteinführung öffentlich gemacht“, erklärt Prof. Ingo Ballschmieter das klassische Innovations-Modell. Doch unter den Bedingungen technologischer Schübe wie KI, abnehmender Ressourcen oder des allgemeinen Wettbewerbsdrucks stoße dieses Modell an seine Grenzen. Während des geschlossenen Entwicklungsprozesses können entscheidende Veränderungen des Marktumfelds aus dem Blick geraten und die ursprüngliche Innovation bei Markteinführung schon überholt sein oder an den Kundenbedürfnissen vorbeigehen. „Open Innovation steht dagegen für die Öffnung des Innovationsprozesses nach außen, also für den Einbezug von externen Akteuren. Dazu können Zulieferer, Kundinnen, Hochschulen oder Forschungspartner gehören“, erklärt der Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der HSBI. „Der Vorteil eines solchen Innovationsökosystems liegt für Unternehmen in der Ausweitung des Wissens und der Kreativität. Dadurch reduziert sich wiederum das Risiko von Fehlentwicklungen“, unterstreicht Ballschmieter die Vorzüge des offenen Innovationsprozesses.

Besonders die von InCamS@BI adressierte Kunststoffbranche eigne sich angesichts ihrer großen Herausforderungen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Ressourcenverbrauch exemplarisch für „Open Innovation“-Prozesse, verdeutlicht Ballschmieter: „Die Branche befindet sich inmitten der Transformation hin zu nachhaltigen, biobasierten Materialien, recyclingorientiertem Produktdesign und zur Umsetzung einer Kreislaufwirtschaft. Dafür braucht sie Forschung, Entwicklung und Expertise nachhaltigkeitserfahrener Akteure. Für Unternehmen ist es deshalb absolut sinnvoll, Kooperationen mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen und weiteren Akteuren wie Innovationsnetzwerken einzugehen – das ist Open Innovation.“ Selbstverständlich berge der Ansatz auch Risiken, wie Fehlinvestments oder den Verlust geistigen Eigentums vor der Patentie-



Dr. Ingo Ballschmieter ist seit Jahresbeginn Professor für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Entrepreneurship und Human Resources an der HSBI.

rung: „Die Einführung von Open Innovation-Prozessen stellt Unternehmen zweifellos vor komplexe Aufgaben“, beschreibt Ballschmieter ein häufiges Hemmnis von Unternehmen. „Deshalb ist es wichtig, vor der Einführung eine zum Einzelfall passende Strategie zu entwickeln, die auch Grenzen der Öffnung benennt.“

Wie lassen sich die Expertise von InCamS@BI und die Bedürfnisse von KMUs zusammenbringen?

Die Grundprinzipien von „Open Innovation“ könnten so etwas wie die Leitlinie der Forschungsgruppe Innovationsmanagement in InCamS@BI sein. Denn Wissen und Kreativität bringt auch das interdisziplinäre InCamS@BI-Team in Form seiner Technologiescouts reichlich mit. Dieses Wissen mit den Praxisproblemen kunststoffverarbeitender Unternehmen zusammenzubringen und in die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle einfließen zu lassen, ist deshalb eine der entscheidenden Fragen des Projekts, weiß Theresa Nerlich: „Transfer bedeutet für mich, Wissen von der Hochschule in die Gesellschaft und umgekehrt zu bringen. Am Ende wird dadurch in jedem Fall ein Mehrwert geschaffen. Dazu zählen beispielsweise Forschungsprojekte mit Unternehmen, Gründungen von Startups oder die Pflege und Erweiterung des großen Netzwerkes der HSBI“. Die 29-Jährige ist eine von insgesamt vier Referentinnen für Innovationsmanagement, die zusammen mit ihren Mentoren, Prof. Dr. Ingo

Ballschmieter und Prof. Dr. Tim Kampe das InCamS@BI-Projekt mit betriebswirtschaftlicher Expertise bereichern.

Am InCamS@BI-Projekt reizt Nerlich vor allem die Herausforderung, dem interdisziplinären Team neue Kompetenzen für die Lösung unterschiedlicher Probleme nahezubringen: „In InCamS@BI trifft viel verschiedenes Wissen aus sieben Forschungsgruppen zusammen. Das ist einerseits eine Herausforderung. Auf der anderen Seite können wir diese Heterogenität des Wissens beispielsweise mithilfe der Design-Thinking-Methode zu einem Erfolgsfaktor bei der Lösung komplexer Probleme werden lassen.“ Vor denen stand das Projektteam in den ersten rund 18 Monaten InCamS@BI immer wieder: Neben dem Aufbau der eigenen Arbeitsprozesse ging es für die 28 Teammitglieder darum, die jeweilige Expertise, individuelle Kompetenzen und Ressourcen kennenzulernen. Diesen internen Wissenstransfer gestaltete die Forschungsgruppe mit ihrem Know-how um Kreativitätstechniken und Teambuilding maßgeblich mit. In einer dafür konzipierten Workshopreihe stellten die Technologiescouts reihum ihr Fachgebiet vor, anschließend wendete das übrige Team sein gerade erlerntes Wissen auf die Themen des Projekts an.

In dieser Rolle als Impulsgeberin sieht auch Referent Jannis Stadtmann die größten Stärken der Forschungsgruppe: „Neben unserer Methodenkompetenz bringen wir vor allem die Kundenperspektive und den Blick auf Innovationen in die InCamS@BI-Arbeit ein. Beides ist nicht nur bei der Gestaltung unserer Prozesse wichtig, sondern nützt uns auch bei der Planung von Messen oder Veranstaltungen.“ Beim dafür erforderlichen Perspektivwechsel hilft Stadtmann sein weiterer Horizont. Denn vor seinem Masterabschluss in Applied Entrepreneurship an der TH OWL absolvierte der 33-Jährige bereits eine Ausbildung zum Tischler, arbeitete und studierte anschließend Holztechnik am Campus Lemgo. Verbindendes Element der unterschiedlichen Stationen ist für Stadtmann das Denken in Innovationen und daraus entspringender Geschäftsmodelle: „Wir wollen auf Grundlage von unternehmerischen Problemen neue Ideen entwickeln, die zu einer Lösung im Sinne der Circular Economy beitragen. Gleichzeitig behalten wir dabei immer auch das Potenzial für die Entwicklung eines neuen Geschäftsmodells im Blick.“

Auf dem Innovationsforum stellt mittlerweile Dr. Stephanie Rabbe von Miele das von ihr betreute Intrapreneurship-Projekt „Miele Pioneers Camp“ vor. Die darin verfolgte Grundidee macht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens selbst zum Motor von Innovationsprozessen. Dieser bestärkende Ansatz, die eigenen Potenziale auszuschöpfen, gefällt InCamS@BI-Referentin Ramona Minnerop: „Für Innovationen braucht es häufig als Erstes den Mut, über den Tellerrand hinauszublicken und gewohnte Prozesse vollständig zu hinterfragen“, berichtet Minnerop. „Menschen, die täglich mit den Produkten eines Unternehmens arbeiten, können deshalb eine hervorragende Quelle für Innovationsprozesse sein. Sie betrachten das bisherige Geschäftsmodell aus einer Doppelperspektive, weil sie Produzentinnen und Nutzer des Produkts zugleich sein können und wissen, an welchen Stellen ein Prozess hakt.“ Solche und ähnliche



Lösungen für unternehmerische Probleme mit der Entwicklung zirkulärer Geschäftsmodelle verbinden – das ist eines der Ziele der Forschungsgruppe Innovationsmanagement um (v.li.) Theresa Nerlich, Jannis Stadtmann und Ramona Minnerop in InCams@BI. Fotos: P. Pollmeier/HSBI

neue Perspektiven will auch InCamS@BI in seinen Projektideen für interessierte Unternehmen stärken.

Ziel ist ein regionales Innovationsökosystem

Mit den vorhandenen und zukünftigen Kontakten des Projekts soll ein regionales Innovationsökosystem entstehen, in dem Unternehmen, Forschende und Kundinnen auch nach dem Ende des Projekts interagieren. Ganz im Sinne der Prinzipien von „Open Innovation“ soll dabei der äußere Input der jeweiligen Partner zur permanenten Innovationsquelle werden. Die Basis dafür wird in den unterschiedlichen Transferformaten gelegt, die InCamS@BI erprobt und dabei erste Netzwerke aufbaut: Neben dem „Expert Panel“ bietet das Team interessierten Unternehmen „Technologie Checks“ an, bei denen zusammen mit partizipierenden Unternehmen Ansatzpunkte für eine zirkuläre Umstellung eines Produkts oder ihres Geschäftsmodells gefunden wird. Auch die Mitmachformate „Barcamp“ und „Makeathon“ dienen als Ideengeneratoren und zur Festigung des Netzwerks.

„Wir befinden uns auf der Suche nach Geschäftsmodellen, die es zum Großteil noch nicht gibt“, ergänzt Amir Giebel. Der 36-Jährige kennt sich mit der Entwicklung nachhaltiger Geschäftsmodelle aus. Nach seinem Studium als Umweltingenieur gründete er zusammen mit einem Kommilitonen ein Startup, das Konzepte für intelligente energetische Fassadensanierungen entwickelte und dafür mit einem Gründerpreis des Landes NRW ausgezeichnet wurde. „Im besten Fall sind auch am Ende von InCamS@BI Ideen entstanden, die das Potenzial zur Ausgründung besitzen. Unabhängig davon, ob das dann auch geschieht, wollen wir als Forschungsgruppe der Sparringspartner sein, den eine gute Idee auf dem Weg dahin braucht“, zieht Giebel den Vergleich zum Boxen. Ganz so harten Auseinandersetzungen, wie denen im Ring müssen sich die in InCamS@BI entwickelten Ideen auf ihrem Weg in die Anwendung wohl nicht stellen. ■

www.hsbi.de/incamsbi

IMPRESSUM

www.mawi-westfalen.de

Herausgeber

PBL MEDIA Verlag, Hauptstraße 22, 33415 Verl
 Tel.: 0 52 46 / 7 00 18 25, Fax: 0 52 46 / 70 31 980
 e-mail: info@mawi-westfalen.de

Redaktion

Christiane Peters (Chefredakteurin)
 Tel.: 0 52 46 / 7 00 18 25, Mobil: 01 71 / 1 74 22 59
 e-mail: peters@mawi-westfalen.de

Anzeigen

Jörg Gieselmann
 e-mail: anzeigen@mawi-westfalen.de
 Tel.: 0 52 46 / 7 00 18 25
www.mawi-westfalen.de

Erscheinungsweise

8 x im Jahr (sechswöchentlich)
 markt & wirtschaft ist auch im Abonnement zu beziehen. Heft Einzelpreis: 4,50 Euro

Kennzeichnung / Haftung

Der Inhalt des Heftes wurde sorgfältig recherchiert und erstellt. Dennoch können Herausgeber, Redaktion und Verlag keine Gewähr für die Richtigkeit der Inhalte übernehmen.

Mit als „Anzeige“, „PR“, „Porträt“ und „Advertorial“ gekennzeichnete Artikel sind keine Beiträge der Redaktion. Beiträge, die mit dem Namen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht immer die Meinung des Herausgebers wieder.

Datenschutz

Der PBL Media Verlag speichert und bearbeitet adress- und personenbezogene Daten (u.a. Firmierung, Anschrift, Vorname, Name) von Abonnenten, Anzeigenkunden, sowie aus allgemein öffentlich zugänglichen Quellen (Artikel 6 Absatz 1 lit. b DSGVO i.V.m. und soweit deren Anwendungsbereich verlassen wird, Artikel 6 Absatz 1 lit. f DSGVO), die zur postalischen Zusendung dieses Presseerzeugnisses benötigt werden. Diese Daten werden nicht Dritten zur Verfügung gestellt, außer wenn es um die hierfür notwendige Datenverarbeitung geht, die für den Vertrieb (postalische Zusendung innerhalb Deutschlands) des Presseerzeugnisses notwendig ist. Jeder Empfänger hat das Recht (gem. Artikel 13 und 14 der EU-DSGVO), unentgeltlich Auskunft über die gespeicherten Daten zu erhalten. Zudem hat der Empfänger das Recht auf Berichtigung, Sperrung, Einschränkung und Löschung dieser Daten. Die Benachrichtigung kann per Post oder per E-Mail an die im Impressum angegebene Adresse erfolgen. Die vollständige Datenschutzerklärung nach DSGVO finden Sie unter: www.mawi-westfalen.de/datenschutz

Print / Online

markt & wirtschaft westfalen wird ganz oder in Teilen im Print und digital vertrieben. Der Inhalt der Online-Ausgabe kann aufgrund von Artikelaktualisierungen von der Printversion abweichen. Alle Rechte vorbehalten. Der Verlag haftet nicht für unverlangt eingesandte Manuskripte, Unterlagen und Fotos. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Alle Rechte vorbehalten.

Verantwortlich für den Inhalt:

Christiane Peters, 26. Jahrgang

Umgezogen? Neue Adresse? Abbestellen?

Liebe Leserin, lieber Leser!
 Damit wir auch zukünftig markt & wirtschaft an die richtige Adresse senden, möchten wir Sie bitten, uns im Falle einer Adressänderung bzw. Abbestellung dieses mitzuteilen:
 Telefon: 0 52 46 / 7 00 18 25

E-Mail: service@mawi-westfalen.de

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

markt & wirtschaft westfalen

Die markt & wirtschaft PREMIUM-PARTNERSCHAFT

Werden Sie Premium-Partner und profitieren Sie von exklusiven Leistungen und Präsentationsmöglichkeiten.

Diese Kunden sind bereits von den Vorzügen einer

markt & wirtschaft Premium-Partnerschaft überzeugt:

 <p>www.ams-net.de</p>	 <p>www.hms-industriebau.de</p>
 <p>www.a2-forum.de</p>	 <p>www.ottemeier.com</p>
 <p>www.solunar.de</p>	 <p>www.gieselmanndruck.de</p>
 <p>www.muenstermann.de</p>	 <p>www.cobus-concept.de</p>
 <p>www.marschall-pw.de</p>	 <p>www.stahlhallen-janneck.de</p>



KLIMASCHUTZ. UNSERE VERANTWORTUNG.

➔ Verantwortung für die Umwelt? Die übernehmen wir gern. Wir setzen auf alkoholfreien Druck und produzieren Ihren Auftrag mit FSC[®]-, PEFC-zertifizierten Papieren und klimaneutral. Ihre Entscheidung und unser Handeln: gemeinsam für den Klimaschutz.

Foto: Thinkstock - Jani Bussan

