

WER MACHT DIE ARBEIT?

WAS UNTERNEHMEN
TUN KÖNNEN, UM
NEUE FACHKRÄFTE
ZU FINDEN



Ist Ihr Gebäude bereit für die Rückkehr Ihres Teams?

Homeoffice und Remote Work werden uns in der Arbeitswelt sicher weiter begleiten. Aber ...



... ohne eine Rückkehr des Teams für zwei, drei Tage in der Woche droht vieles verloren zu gehen:

- Die gemeinsame Firmenkultur kann nicht mehr gelebt werden.
- Team- und Projektarbeit brauchen einfach ab und an das spontane und direkte Miteinander – genauso wie Streitkultur oder Krisenmanagement.
- Menschlichkeit, Wärme und Beziehungen kühlen ab.
- Erfahrung und junge Ideen können keine Symbiose mehr für den gemeinsamen Erfolg eingehen.
- Das Einarbeiten neuer Teammitglieder wird erschwert.

Sind Ihre Büroflächen darauf ausgerichtet, Ihr Team für eine – zumindest zeitweise – Rückkehr zu begeistern?

- Haben Sie genügend Videokonferenzräume?
- Haben Sie Projekträume für modernes Teamwork?
- Wie sind die Akustik und das Klima im Gebäude?
- Gibt es Flächen der Begegnung und des Miteinanders?
- Laden Ihre Räume ein zur Kreativität und zur Inspiration?
- Bieten sie genügend Flexibilität und ermöglichen unterschiedliche Arbeits- und Kommunikationsformen?

Wir analysieren Ihre Büroflächen, sichten Potenziale und prüfen Möglichkeiten.

Dann planen wir ... und bauen alles für Sie um – auch abschnittsweise oder im laufenden Betrieb.

MANGELERSCHEINUNGEN – UND WAS DAGEGEN HELFEN KANN

Von Chefredakteurin Christiane Peters



Besonnenheit, Einfühlungsvermögen und eine positive Grundeinstellung – diesen Fähigkeiten scheinen Arbeitgeber aktuell eine besondere Bedeutung beizumessen, wenn es um die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht. Zu diesem Ergebnis kommt der aktuelle Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung, der mehr als 48 Millionen Stellenanzeigen analysiert hat und zeigt, wie sich die Anforderungsprofile der Soft Skills und die anderen berufsübergreifenden Kompetenzen in den vergangenen vier Jahren verändert haben. Für die Gütersloher ein deutliches Indiz dafür, dass die seit Jahren im Dauerkrisen-Modus befindliche Welt eine Ursache für diesen Wandel am Arbeitsmarkt ist.

Verändert und seit Beginn der Pandemie weiter beschleunigt hat sich aber auch das Angebot an Fachkräften. Der Mangel hat sich in den letzten Jahren weiter zugespitzt und wird auch in unserer Region zu einem immer größeren Problem. Untersuchungen zeigen, dass jedes zweite Unternehmen offene Stellen inzwischen nicht mehr besetzen kann. Hochrechnungen zufolge fehlen bis zum Jahr 2030 allein in Industrie und Handwerk über 100.000 Fachkräfte bei uns vor der Haustür.

Wo also liegen noch zu wenig genutzte Potentiale, um Arbeitskräfte zu gewinnen?

Kreativität und Mut, neue Wege zu gehen, sind eine Möglichkeit.

Die Zauberwörter gegen den Fachkräftemangel können zudem Qualifizierung und Ausbildung, aber auch Zuwanderung oder Arbeitszeitverlängerung heißen.

Ebenso lohnenswert ist es, das Arbeitsumfeld im eigenen Unternehmen einmal genauer unter die Lupe zu nehmen. Wie sind die Büroarbeitsplätze ausgestat-

tet. Gibt es Flächen zur Begegnung und zum gemeinsamen Austausch? Spätestens mit dem spontanen Wechsel der Beschäftigten vom Büro ins Homeoffice im Zuge der Pandemie wird auch intensiv darüber diskutiert, wie die Rückkehr an den Arbeitsplatz gestaltet werden kann. Wie Studien zeigen, stellen sich viele Wissensarbeiter mittlerweile die Frage, wofür sich der Weg an den Arbeitsplatz lohnt und welche Arbeitsumgebung sie bei welcher Arbeitsabsicht unterstützt.

Eines ist klar, Unternehmer, die ihren Mitarbeitenden einen attraktiven Arbeitsort anbieten, profitieren nicht nur von motivierten Home Workern, die gerne auch wieder zurückkommen. Sie haben obendrein die Chance, sich als interessanter Arbeitgeber auch für neue Mitarbeiter zu positionieren. Ein kleiner Baustein, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Wie regionale Unternehmer den Personalengpässen begegnen, lesen Sie in dieser Ausgabe. Außerdem finden Sie Inspirationen, wie moderne Arbeitsumgebungen heute aussehen.

Maaß
INDUSTRIEBAU

- Lagerhallen
- Produktionshallen
- Bürogebäude
- Hallensanierungen

Mit Maaß wird's gut!



Richthofenstraße 107 • D-32756 Detmold • Tel. 05231-91025-0 • www.maass-industriebau.de

INHALT

Auch in unserer Region wird der Fachkräftemangel zu einem immer drängenderen Problem. Wo liegen noch zu wenig genutzte Potentiale, um Arbeitskräfte zu gewinnen?

10



Der Personalbedarf in den Unternehmen ist hoch. Warum Wolfgang Draeger, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Bielefeld, für eine stärkere Qualifizierung plädiert.

14



26

Barbara Schwaibold, Sprecherin beim Industrieverband Büro und Arbeitswelt e. V. (IBA) erklärt, wie sich die Arbeitsumgebung an die neuen Arbeitsanforderungen anpassen muss.



Die Gefahr, Opfer eines Cyberangriffs zu werden, war noch nie so groß wie heute und nur wenige haben einen Notfallplan. Wie sich Unternehmen besser schützen können.

30

IT- UND SICHERHEITSLÖSUNGEN

- 30 IT-Sicherheit: Hacker rüsten auf
- 32 Aktiv gegen Cyber-Bedrohungen: Unternehmer tragen die Verantwortung
- 33 Bücken IT: Der IT-Security-Spezialist und Partner für Beratung und Betriebsunterstützung
- 34 Günter & Partner Telecom: Moderne Kommunikationslösungen für optimale Produktivität

GRÜNDERSZENE

- 6 Serie: Wissens- und Technologietransfer
- 7 Kolumne: Gründen im Ausland – eine gute Idee?

WISSENSCHAFT UND INNOVATION

- 8 Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft: „Im besten Fall entstehen neue Produkte für den Markt“

TITEL

- 10 Wo sind sie?
- 12 Arbeitsmarkt: Von Arbeiterlosigkeit bedroht
- 14 Interview: „In der Qualifizierung sehe ich die beste Lösung“
- 16 Fachkräfterekrutierung: Wie Unternehmen den Mangel angehen
- 18 10 Jahre CAPERA Personalberatung Bielefeld: „Fachkräfte sind da! Sie aufzuspüren, ist die Kunst.“

- 19 ams – Radio und MediaSolutions: Recruiting Stars helfen bei der Personalsuche
- 20 Fachkräftequalifikation: Welche Kompetenzen gebraucht werden

WEITERBILDUNG

- 21 Berufliche Bildung: Neu denken
- 22 bib und FHDW: „Die Praxisorientierung ist maßgeblich“
- 23 Für Nachwuchs sorgen statt Nachwuchssorgen: Qualifizierte Quereinsteiger als Fachkräfte für den Metallbau

BÜRO- UND ARBEITSWELTEN

- 24 New Work und hybrides Arbeiten: Wie das Büro zum attraktiven Ort wird
- 26 Interview: „Begegnung ist Voraussetzung für viele Formen der Zusammenarbeit“
- 28 Febrü: Büros neu denken – die Zukunft ist jetzt

UNTERNEHMEN

- 35 Kipp Umwelttechnik: Steigende Energiekosten durch gesteigerte Energieeffizienz auffangen
- 36 Maschinen- und Anlagenbau: Enabler für mehr Nachhaltigkeit
- 38 Automation im Maschinenbau: Smarte Technologien für die Produktion von morgen
- 39 Bethmann Bank kümmert sich um Unternehmen und Unternehmer: Das Ganze im Blick
- 40 Kolumne: Heuermanns Look@digital
- 41 Von ungeahnten Schätzen profitieren: Was die Investition in die eigene Marke ausmacht

- + 43 it's OWL Makeathon: Lösung für intelligentes Energiesparen
- + 44 Westfalia: Neubau schafft flexible Arbeitsplätze unter 1.400 Photovoltaik-Modulen
- + 45 Brüninghoff: Perspektiven zum grünen Beton
- + 46 Prognos-Studie: Die gute Zukunft liegt im Münsterland
- + 47 Künstliche Intelligenz: Potenziale für das Innovationsmanagement
- + 48 FH Bielefeld und Uni Bielefeld: Audiovisuelles Assistenzsystem für die Industrie

49 Impressum



ams  VIDEOGRAPH

Wir  Bilder in Bewegung

Zeigen Sie Ihren Kunden, was Ihr Unternehmen wirklich ausmacht. Wie großartig Ihre Produkte sind. Und wie einzigartig Ihre Services. Sprechen Sie mit uns, wenn es um Filmproduktionen geht.

Komplexe Prozesse einfach gemacht

In unserer Serie berichtet Prof. Dr. Sebastian Vogt, Geschäftsführer des Technologietransfer- und Existenzgründungs-Center der Universität Paderborn (TecUP), über erfolgreiche Ausgründungen und den Nutzen für Wirtschaft und Gesellschaft.

Frontendentwicklung ist ein iterativer Prozess, der durch die enge Zusammenarbeit von Designerinnen und Designern sowie Frontendentwicklerinnen und -entwicklern gekennzeichnet ist. Diese Zusammenarbeit wird derzeit aber durch zahlreiche Medienbrüche gestört, da alle Akteure in unterschiedlichen Software-Tools arbeiten. Oftmals bedingt durch Abstimmungsprobleme, die entstehen, wenn beide mit unterschiedlichen Programmen arbeiten, führt dies zu schwieriger und langwieriger Zusammenarbeit dieser beiden Parteien. Mit dem noch jungen Framework Flutter, ein Open-Source-Tool von Google zur Entwicklung von Apps für verschiedene Plattformen, können jedoch gegenwärtig aus nur einer Code-Basis heraus mit Flutter Apps sieben Zielplattformen, darunter die gängigen wie iOS und Android, erstellt werden. Widgetbook, ein junges Start-up aus der garage33, hat das Potential dieser neuen Technologie erkannt und für die eigene Gründung genutzt. Mit Widgetbook, einer Kollaborationsplattform für Frontend Teams, soll hier nun Abhilfe geschaffen werden. Die Idee: Widgetbook denkt Kollaboration jeweils aus der Perspektive des Designers und Entwicklers und bringt das ganze Team auf eine Plattform.

Das Gründerteam besteht aus Jens Horstmann, Julius Michel und Lucas Josefiak, alle drei Absolventen der Universität Paderborn. Jens verfügt über einen Master of Science in Computer Engineering und ist hauptverantwortlich für die technische Umsetzung des Produktes. Er hat Computer Engineering an der Universität Paderborn studiert und bereits geraume Zeit als Entwickler gearbeitet. Jahrelang war er an der Schnittstelle von Entwicklung und Design und kannte daher die Abstimmungsprobleme. Jens ist der Ideengeber für den Kern des jungen Unternehmens. Julius hat einen Bachelorabschluss in International Business Studies (IBS) und ist zuständig für HR, Marketing und Administration. Lucas, der ebenfalls den Bachelor in IBS absolviert hat, ist für Strategie und Sales bei Widgetbook verantwortlich. Julius und Lucas belegten während ihres Studiums unsere Lehrveranstaltungen zu den Themen Entrepreneurship und Innovation. Ihnen war früh klar, ein Startup gründen zu wollen. In unseren Modulen wie „Innovation im Mittelstand“ oder „Ideen der Unternehmensgründung“ erlernten sie theoretische und praktische Kenntnisse zur Findung und Umsetzung einer Gründungsidee. Auf einem



Prof. Dr. Sebastian Vogt ist Geschäftsführer des Technologietransfer- und Existenzgründungs-Centers der Universität Paderborn (TecUP), dem Exzellenz Start-up Center OWL.

**Das Startup
Widgetbook
hat eine Kollaborationsplattform
entwickelt, auf der
Designer und
Entwickler schnell
und auf mehreren
Geräten zusammenarbeiten
können.**

Netzwerkevent der garage33 lernten sie schließlich Jens kennen und schlossen sich zusammen – der Startschuss für Widgetbook. Unterstützung erhält das Team seither durch unser Gründungszentrum garage33.

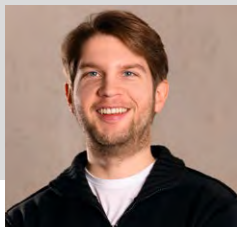
Mit seiner innovativen Geschäftsidee konnte das Gründungsteam auch außeruniversitäre Instanzen überzeugen und war mit seiner Beantragung des EXIST-Gründerstipendiums vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz erfolgreich. Bis Ende Juli erhielten sie eine einjährige Förderung in Höhe von 135.000 Euro. Im Anschluss werden sie seit August dieses Jahres durch das Gründerstipendium NRW vom Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes NRW gefördert. Die Zuwendung in diesem Programm beträgt insgesamt 36.000 Euro.

Das Team hat in diesem Jahr eine GmbH gegründet und bereits zahlende Kunden in Europa, Nordamerika und Südamerika. Widgetbook besteht im Kern aus dem gleichnamigen Open Source Package für Flutter, welches die Entwicklung der Benutzeroberfläche für Entwicklerinnen und Entwickler beschleunigt. Diese können ihre Oberflächenelemente – sogenannte Widgets – in ihrem eigenen Widgetbook übersichtlich katalogisieren und schnell überprüfen, ob die Widgets korrekt für verschiedene Konfigurationen, wie z. B. unterschiedliche Geräte- oder Textgrößen, entwickelt wurden. Zusätzlich bietet Widgetbook eine Kollaborationsplattform für das gesamte Frontend Team an. Hier kann das eigene Widgetbook gehostet und so mit dem gesamten Team geteilt werden. Ein strukturierter Test-Prozess hilft Unternehmen, präzise zu erkennen, ob Differenzen zwischen Design und Code bestehen und diese gegebenenfalls schnell zu bereinigen. Als nächsten großen Wachstumsschritt streben die drei ein Investment an, um schneller zu wachsen und sich am Markt zu etablieren. Mit dem Geld soll insbesondere das Team um neue Entwicklerinnen und Entwickler erweitert und das Marketing vorangetrieben werden. Das Open-Source-Paket von Widgetbook ist also ein echter Mehrwert für Entwicklerinnen und Entwickler, da sie ihre Widgets in einer zentralen Widget-Bibliothek katalogisieren können. Mit Widgetbook Cloud kann diese Bibliothek einfach mit jedem im Team geteilt werden, um Frontend-Überprüfungen zu vereinfachen. Ein innovatives und tolles Projekt. ■

KOLUMNE

Gründen im Ausland – eine gute Idee?

Tristan Niewöhner, Gründer und Geschäftsführer der
persomatch GmbH



Im Unterhaltungsfernsehen hat sich in den letzten Jahren ein neues Genre entwickelt, bei dem es darum geht, Familien beim Auswandern zu begleiten. Vielfach stellen sich die Protagonisten dabei naiv an, so dass der Voyeurismus des Publikums bedient wird und man häufig eine gescheiterte Auswanderung sieht.

Gelegentlich wird gleichzeitig mit der Emigration ein Unternehmen gegründet. Abseits von den, vielleicht manchmal nicht so ganz ernstzunehmenden Trash-TV-Sendungen stellt sich durchaus die Frage, ob eine Unternehmensgründung im Ausland sinnvoll und zum Teil sogar vielversprechender als im Heimatland sein kann?

Zunächst einmal muss man festhalten, dass es immer eine Herausforderung ist, ein Unternehmen zu gründen, ganz gleich an welchem Ort. Man betritt immer in gewisser Art und Weise Neuland und muss sich erst etablieren, das ist immer erstmal schwierig. Bei dem Schritt in die berufliche Selbstständigkeit im Ausland kommen unter Umständen weitere Schwierigkeiten hinzu: man ist vielleicht mit der Sprache nicht richtig vertraut, die bürokratischen Rahmenbedingungen sind anders oder die Kundenmentalität ist teilweise nur schwer nachvollziehbar. Insofern könnte man geneigt sein, von einer Gründung im Ausland Abstand zu nehmen.

Allerdings verspricht eine Gründung in einem anderen Land auch gewisse Vorteile. Häufig setzen innovative Unternehmensgründungen dort an, wo ein Produkt, ein Prozess oder eine Dienstleistung schon immer auf die gleiche etablierte, aber vielleicht nicht mehr optimale Art und Weise angeboten wird. Man muss es einfach mal anders machen als bisher! Das fällt jemandem mit einem Blick von außen häufig leichter. Oft kann man zum Beispiel beobachten, dass Innovationen von Branchenfremden kommen. Außerdem kann man bestimmte Kenntnisse oder Fähigkeiten, die man in seinem Heimatland erworben hat, gezielt im Auslandsmarkt einsetzen, wodurch man gegebenenfalls sogar einen Vorsprung gegenüber lokalen Anbietern hat. So gibt es eine Reihe von Beispielen, wie deutsche Bäcker es mithilfe ihres Handwerks im Ausland zu einer erfolgreichen Unternehmensgründung gebracht haben.

Wie alles im Leben, hat eine Gründung im Ausland sowohl Vor- als auch Nachteile. Man muss für den individuellen Einzelfall selbst abwägen und in jedem Fall empfiehlt sich eine gute Vorbereitung, anders als viele der TV-Protagonisten es handhaben.

Ganz egal wo - Start up now! Bis zum nächsten Mal. ■

Damit Ihre Ideen funktionieren!



Die ideale Unterstützung für Ihre Produktion: Lohnbearbeitung.

- 5-Achs-Fräsen
z.B. 5.500 x 3.200 x 1.500 mm
- Drahterodieren
z.B. 1.200 x 800 x 600 mm
- Präzisionsmessen
z.B. 3.000 x 6.000 x 2.000 mm

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

„Im besten Fall entstehen neue Produkte für den Markt“

Gebogene Profile aus Blech herzustellen, ist eine besondere Herausforderung. Das weiß auch Lorenz Vinke. Dank der Kooperation mit dem Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften der Fachhochschule (FH) Südwestfalen kann der Geschäftsführer der ALMECON Technologie GmbH, Arnsberg, jetzt auf eine Technologie zurückgreifen, die die Bearbeitung wesentlich effizienter macht. Dipl.-Ing. Lorenz Vinke und Prof. Dr. Matthias Hermes über die erneute erfolgreiche Kooperation und den Spaß an weiteren gemeinsamen Projekten.

Herr Vinke, wie sieht Ihr Geschäftsmodell aus?

Lorenz Vinke: Unsere Kernkompetenzen liegen in den Bereichen der Füge- und Werkstofftechnik und der Umformtechnik. Eine besondere Stärke ist unsere hohe Prozesstiefe. Alle Umform- und Fügeprozesse und die komplette mechanische Bearbeitung erfolgen bei uns im Haus. Das macht uns so attraktiv für die großen OEMs.

Sie gelten als Weltmarktführer in der Füge-, Werkstoff- und Umformtechnik. Wer setzt Ihre Produkte ein?

Lorenz Vinke: Wir haben uns in den vergangenen Jahren als Zulieferer und Dienstleister für die Luft- und Raumfahrtindustrie, die etwa 90 Prozent unseres Auftragsvolumens ausmacht, etabliert. Zusätzlich gehören der Schienenfahrzeugbau und die Automobilindustrie zu unseren Kunden.

Der Fokus unserer Arbeit liegt dabei in der Regel nicht auf der Bearbeitung von normalen Werkstücken, die im Triebwerk verbaut werden. Wir konzentrieren uns auf die eher komplexeren Bauteile, die in den Triebwerksleitungen zum Einsatz gelangen und kompliziert herzustellen sind. Außerdem bearbeiten wir Blechumformteile. Hier kommt eine neue, von der Fachhochschule Südwestfalen entwickelte Technologie zur Anwendung, die es ermöglicht, Hitzeschilde für die Triebwerke in Serie zu fertigen.

Wir sind schon ein wenig stolz darauf, die Triebwerksmontage direkt an die OEMs zu liefern, die ohne weitere Bearbeitung unsere Bauteile eins zu eins in ihre Triebwerke verbauen. Das ist eine Besonderheit, weil meistens Drittlieferanten zwischengeschaltet sind.

Herr Professor Hermes, was hat Sie motiviert, ein neuartiges Verfahren zur Umformung von Blechen zu entwickeln, zumal Fachhochschulen doch eher die Lehre und weniger die Forschung fokussieren?

Dr. Matthias Hermes: Das sehen Sie ganz falsch, um eine Antwort auf den zweiten Teil Ihrer Frage zu geben. Unser Fachbereich ist sehr stark auf die Forschung fokussiert und wir pflegen einen intensiven Austausch mit verschiedenen Unternehmen. In meinem Labor sind acht Mitarbeiter tätig, etwa Zweidrittel sind über Drittmittel finanziert. Sie arbeiten an verschiedenen Projekten, in denen regelmäßig Innovationen für den Markt entstehen. Das motiviert uns und treibt uns an.



Lorenz Vinke, Gründer und Geschäftsführer
ALMECON Technologie GmbH

Für ALMECON haben wir ebenfalls im Rahmen eines Drittmittel-Projektes die Lösung für das Biegen von Blechen erarbeitet. Das gestaltete sich sehr aufwendig, doch unsere Hochschule ist sehr gut ausgestattet. Wir verfügen über ein Maschinenlabor, wo wir den gesamten Fertigungsprozess nicht nur numerisch simulieren, sondern ihn auf einer entsprechenden Maschine auch abbilden konnten. Am Ende stand die Testphase, so dass ALMECON auf dieser Grundlage eine sichere Entscheidung für eine Investition in die Technologie treffen konnte. Zuletzt erfolgten dann noch die Patentierung und die Erarbeitung eines exklusiven Lizenzvertrags.

... das heißt, die Initiative für den Forschungsauftrag kam in dem aktuellen Projekt von ALMECON?

Dr. Matthias Hermes: Ja, wir arbeiten seit Langem mit diesem Unternehmen zusammen und haben schon viele Projekte gemeinsam umgesetzt. Aktuell

läuft bereits das nächste. Es macht Spaß, gemeinsam etwas voranzubringen. Es gibt jedoch auch einen anderen Weg der Kooperation zwischen der Wirtschaft und uns. In dem Fall setzen wir unsere eigene Idee für die Lösung eines Problems um und bieten diese dann auf dem Markt an.

Was ist das Besondere an der für ALMECON entwickelten Technologie bzw. wo liegen die Vorteile gegenüber herkömmlichen Biegeverfahren?

Dr. Matthias Hermes: Der Kern unserer Erfindung ist ein Werkzeugsystem, das auf die CNC-Biegemaschine aufgebaut wird. Dieser Aufsatz vereint die gesamte Prozesskette in einem Werkzeug. Die Maschine ist so in der Lage, vier Arbeitsschritte in einem einzigen zu vereinen: Das Abrollen, Profilieren, Biegen und Schneiden des Werkstücks geschieht, ohne zwischen den einzelnen Prozessschritten umspannen zu müssen. Umspannen ist zeitaufwendig. Durch das Kombinieren von mehreren Bearbeitungsprozessen auf einer Maschine wird die Fertigung optimiert. In diesem Projekt haben wir also ein bereits bestehendes System angepasst.

Wie finanzieren Sie die Entwicklung?

Dr. Matthias Hermes: In diesem Fall lief die Finanzierung im Rahmen einer ZIM-Förderung.



Dr. Matthias Hermes, Professor am Fachbereich Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften der Fachhochschule Südwestfalen

Herr Vinke, wie wirkt sich der Einsatz des neuen Werkzeugsystems auf Ihre Arbeit in der Praxis aus?

Lorenz Vinke: Bisher mussten wir ein Werkstück an verschiedenen Maschinen manuell bearbeiten. Mithilfe der neuen Technologie konnten wir die Prozesse komplett verändern und verstärkt auf die Fertigung in Serie setzen. Das birgt verschiedene Vorteile: So ist der gesamte Arbeitsablauf für die Beschäftigten effizienter und effektiver geworden. Ganz zu schweigen vom Spaßfaktor für die Mitarbeiter, die hoch motiviert sind, an neuen Maschinen zu arbeiten.

Wie lange kooperieren Sie schon zusammen und wie ist der Kontakt entstanden?

Lorenz Vinke: Uns verbindet seit vielen Jahren eine enge Partnerschaft, die von verschiedenen erfolgreichen Projekten geprägt ist. Ich bin seit über 20 Jahren stellvertretender Vorstand im Förderverein der Fachhochschule. Das ist sicherlich auch ein Grund für die intensive Bindung.

Wie beurteilen Sie im Rückblick die gemeinsame Kooperation und wo sehen Sie einen Mehrwert in einer interdisziplinären Zusammenarbeit?

Lorenz Vinke: Die Kooperation mit der Wissenschaft ist für uns sehr wichtig, weil wir hier die Möglichkeit haben, gemeinsam in den Austausch zu gehen, neue Informationen zu bekommen und für unsere Herausforderungen potenzielle Lösungsansätze zu finden. Im besten Fall entstehen so neue Produkte für den Markt. Um bei unseren Kunden mit neuen Produkten zu punkten, ist es notwendig, vorab innovative Prozesse in unserem Unternehmen zu etablieren. Hier war und ist die Zusammenarbeit mit der FH sehr vorteilhaft. Und nicht zuletzt profitieren wir von dem guten Netzwerk auch im Hinblick auf die Fachkräftesicherung. Wir haben regelmäßig Bachelor-Studierende der FH bei uns im Haus.

Auf der anderen Seite treten wir gerne auch als Mittler auf und vermitteln den Wissenschaftlern Kontakte zu anderen Unternehmen.

Was empfehlen Sie Unternehmern im Hinblick auf eine mögliche Kooperation mit einer Hochschule?

Lorenz Vinke: Ich kann nur jedem Unternehmer empfehlen, den Kontakt zu suchen. Die Wissenschaftler sind offen und zugänglich für gemeinsame Projekte. Letztendlich profitieren beide Partner. ■

KONTEXT

28 nordrhein-westfälische Hochschulen bilden gemeinsam mit der PROvendis GmbH den Verbund NRW Hochschul-IP. Der Verbund für Intellectual Property (IP) fördert den professionellen Wissens- und Technologietransfer. Dabei steht insbesondere auch die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft im Fokus – mit dem Teilprojekt innovation2business.nrw sucht und vermittelt PROvendis Technologien, Know-how oder Software aus den NRW-Hochschulen für die ganz individuellen Bedarfe von Unternehmen und Startups.

Der Verbund NRW Hochschul-IP wird durch das Land Nordrhein-Westfalen gefördert, Zuwendungsgeber ist das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie.



**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

WO SIND SIE?

Auch in unserer Region wird der Fachkräftemangel zu einem immer drängenderen Problem. Untersuchungen zeigen, dass jedes zweite Unternehmen offene Stellen inzwischen nicht mehr besetzen kann. Hochrechnungen zufolge fehlen bis zum Jahr 2030 allein in Industrie und Handwerk über 100.000 Fachkräfte in der Region. Wo liegen noch zu wenig genutzte Potentiale, um Arbeitskräfte zu gewinnen?





Von Arbeiterlosigkeit bedroht

Viele Unternehmen können ihre freien Stellen nicht mehr mit Fachkräften besetzen. Doch wer soll künftig die Arbeit machen? Welche Stellschrauben es gibt.

Lorenz Vinke fehlen Fachkräfte. Seit Langem sucht er Metallfaharbeiter und Schweißer, ohne Erfolg. Der Geschäftsführer der ALMECON Technologie GmbH ist ein Freund der dualen Ausbildung. Doch junge Menschen für eine Lehre zu gewinnen, gestaltet sich alles andere als einfach. Jetzt hat der Unternehmer, der u.a. für die Automobil- und Luftfahrtindustrie tätig ist, neue Hoffnung. „Wir haben erste Kontakte in Tunesien geknüpft“, zeigt sich Vinke optimistisch. „Dort gibt es eine Schule, die deutschsprachigen Unterricht anbietet. Hier sind wir in Gesprächen, um interessierte junge Menschen mit technischem Know-how als künftige Fachkräfte für unser Unternehmen zu gewinnen“, so der Unternehmer. Die Ausbildung zum Schweißer und Zerspanungstechniker soll dann im Sauerland erfolgen. Der Weltmarktführer beschäftigt dort 30 Mitarbeiter, fünf weitere sollen so schnell wie möglich eingestellt werden. „Wir wollen weiter expandieren, dazu brauchen wir Menschen, die die Arbeit machen“, sagt Lorenz Vinke.

Die Sorge, wie sie ihren Fachkräftebedarf decken können, treibt Verantwortliche in nahezu allen Branchen um. Personalengpässe sind schon seit Längerem keine Seltenheit und führen dazu, dass Aufträge abgelehnt oder nur sehr zeitverzögert umgesetzt werden. Die Firmen melden so viele offene Stellen wie noch nie. Und es sind bei weitem nicht nur Handwerker, Pflegende und Erzieher, die fehlen. Immer mehr Unternehmen ächzen auch unter einem Mangel an IT-Fachkräften. Der Verein Deutscher Ingenieure hat im ersten Quartal 2022 knapp 52.000 offene Stellen gemeldet. Nicht zuletzt die aktuelle Energiekrise lässt die Zahlen steigen. So erwarten Untersuchungen des Branchenverbands Bitkom zufolge, 32 Prozent aller Unternehmen für die kommenden fünf Jahre einen steigenden Bedarf an IT-Experten speziell zur Entwicklung klimafreundlicher Technologien und Produkte.

Die Gründe für die brisante Lage sind vielschichtig: Der viel zitierte demografische Wandel, über den wir bereits seit vielen Jahren reden, der aber nur begrenzt zu einem ernsthaften Handeln geführt hat, nimmt weiter an Fahrt auf. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Rente und reißen ein Loch, das die Jüngeren allein nicht schließen können. Untersuchungen zeigen, dass in den nächsten zehn Jahren deutschlandweit ein bis vier Millionen Menschen im typischen Berufsalter fehlen. Unser Land ist von Arbeiterlosigkeit bedroht. Und noch eine Hiobsbotschaft machte vor einigen Wochen von sich hören, die nichts Gutes verheißt. Die Zahl der Er-

werbspersonen hat nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aktuell ihren vorläufigen Höchststand erreicht. Von nun an werde sie kontinuierlich sinken – mit zum Teil erheblichen Folgen für die deutsche Wirtschaft und die Staatskasse, wie IW-Ökonom Holger Schäfer in einer Studie feststellt. Demnach gab es noch nie so viele Personen in Deutschland, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, rund 46,4 Millionen sind es aktuell. Bei dieser hohen Zahl wird es absehbar nicht bleiben. Der demografische Wandel sorgt dafür, dass schon in den kommenden Jahren deutlich weniger Menschen in Deutschland arbeiten können und werden. Schäfer schlägt Alarm: „Bis zum Jahr 2035 wird die Bevölkerung im Erwerbsalter von 15 bis 64 Jahren um weitere drei Millionen schrumpfen. Bei dieser Voraussetzung ist bereits eine vergleichsweise hohe Nettozuwanderung von 420.000 Personen pro Jahr bis 2023 und 320.000 in den Jahren bis 2035 unterstellt.“

Auch in Ostwestfalen-Lippe wird der Fachkräftemangel zu einem immer drängenderen Problem. Untersuchungen zeigen, dass jedes zweite Unternehmen offene Stellen inzwischen nicht mehr besetzen kann. Hochrechnungen zufolge fehlen bis zum Jahr 2030 allein in Industrie und Handwerk über 100.000 Fachkräfte in der Region. Für die Pflege wird ein Defizit von etwa 11.200 Kräften prognostiziert. „Die Fachkräftesicherung ist eine der wichtigsten Aufgaben in der Regionalentwicklung für die nächsten Jahre. Der demografisch bedingte Rückgang an Nachwuchskräften stellt die Unternehmen in OWL vor riesige Herausforderungen. Um die digitale und nachhaltige Transformation voranzutreiben und erfolgreich auf den Märkten zu bleiben, sind sie auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen. Daher müssen wir unsere Kräfte bündeln, um optimale Voraussetzungen in der Region zu schaffen und uns überregional als starken Wirtschaftsraum mit attraktiven Arbeitsplätzen in Wirtschaft und Wissenschaft sichtbar machen“, sagt Wolfgang Marquardt, Prokurist der OstWestfalenLippe GmbH. Gerade erst hat die Regionalentwicklungsgesellschaft wieder mit verschiedenen Akteuren ein Aktionsprogramm durchgeführt, das Unternehmen, junge Nachwuchskräfte und Menschen, die sich beruflich verändern möchten, adressierte. Diese Initiative knüpft an die strategische Arbeit des Arbeitskreises Fachkräftesicherung OWL und das „Handlungskonzept Fachkräftesicherung OWL 2025“ an. Ziel es ist, mit vereinten Kräften Unternehmen und Beschäftigte wirkungsvoll zu unterstützen.

Auch in Ostwestfalen-Lippe wird der Fachkräftemangel zu einem immer drängenderen Problem.

Diese Initiative steht exemplarisch für zahlreiche Aktivitäten, die sich vielerorts entwickeln, um gemeinsam den Fachkräftemangel anzugehen. Das gilt für Ostwestfalen-Lippe ebenso wie für Südwestfalen und das Münsterland. Letzteres spricht zum Beispiel unter dem Motto „Homecoming@Münsterland“ ehemalige Münsteraner an, die beruflich die Heimat vor einigen Jahren verlassen haben, um sie als Fachkräfte in die Region zurückzuholen. Mit Phantasie und einem professionellen Willkommensservice versucht man Menschen zu begeistern, hierher zu kommen.

Warum Zuwanderung allein kann nicht die Lösung sein kann

Trotz der vielen kleineren Initiativen fordern Experten nun endlich im großen Stil zu handeln. Doch an welchen Stellschrauben lässt sich drehen? Schon seit Langem wird über die Zuwanderung diskutiert. Sie gilt als ein wichtiger Hebel, um dem wachsenden Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. Durch gezielte Kampagnen, bessere und einfachere Integration in die Gesellschaft und die Etablierung einer Willkommenskultur könnten viele vakante Arbeitsplätze besetzt werden. Zuwanderung allein kann jedoch nicht die Lösung sein, wie IW-Ökonom Schäfer betont: „Angesichts einer durchschnittlichen Abwanderung von über einer Million Menschen pro Jahr in den letzten zehn Jahren müssten jährlich mithin brutto rund 1,5 Millionen Personen einwandern. Dies stellt hohe Anforderungen an die Zuwanderungspolitik – zumal das Potenzial der bisherigen Hauptherkunftsländer in Osteuropa aus demografischen Gründen ebenfalls schrumpft.“

Mehr in berufliche (Aus-) Bildung investieren

Die Förderung der dualen Ausbildung und die Qualifizierung von Beschäftigten gilt als ein weiterer Baustein, um den Fachkräftemangel abzufedern. Es ist kein Geheimnis, dass Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitenden regelmäßige Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten, profitieren können. Die Beschäftigten danken es ihnen in der Regel mit einer höheren Zufriedenheit und Motivation und nicht zuletzt durch ein Verbleiben im Unternehmen. Deshalb werden Wirtschaftsverbände, Handwerkskammern und Arbeitsagenturen nicht müde, die Wichtigkeit beruflicher Bildung zu betonen. Auf dem Weiterbildungsdialog 4.OWL wurden gerade neue Strategien diskutiert, die im Rahmen der Strategie OWL 2025 in sechs Leitprojekte umgesetzt werden sollen. (siehe auch Beitrag Seite 21)

Doch es ist gar nicht so einfach, junge Menschen für eine Ausbildung zu motivieren. Viele Stellen bleiben in den Betrieben unbesetzt. Noch immer hat die duale Ausbildung, zumindest in einigen wichtigen Berufen, ein Imageproblem. Die Attraktivität müsse besser kommuniziert und auf die guten Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten hingewiesen werden. Investitionen in die Berufsschulen und digitale Lernangebote für Auszubildende seien notwendig, so Arbeitsmarkt-Experten. Denn wenn es um Einkommen, Absicherung gegen Arbeitslosigkeit und spannende Berufe geht, ist das Studium für viele Jugendliche und Eltern noch das Maß aller Dinge.

Den Mut haben, andere Wege zu gehen, kann sich rechnen

Doch auch in der akademischen Ausbildung zeigen sich erste Veränderungen. Professor Matthias Hermes von der Fachhochschule Südwestfalen hat bereits in einigen Studiengängen einen Negativtrend festgestellt. „Wir beobachten einen kontinuierlichen Rückgang an allen vier Standorten der Fachhochschule Südwestfalen vor allem in den MINT-Fächern und den Ingenieurdisziplinen.“ In diesem Jahr sei es besonders ernst, die Ursachen seien schwer feststellbar. „Diese Entwicklung ist nicht nur dem demografischen Wandel geschuldet. Vielmehr gibt es einen Wechsel in der Denkweise bei den Schülerinnen und Schülern und diese wird sich langfristig auch auf die Facharbeiterebene auswirken“, sagt der Professor. In zahlreichen Gesprächen mit Unternehmern habe er erfahren, dass der Mangel an Facharbeitern sehr ernst sei. Noch sehe es bei den Ingenieuren ganz gut aus. Das werde sich jedoch ändern. „Wir haben ein riesiges Problem, das sich in niedrigen Studierendenzahlen niederschlägt. Nach den Fachhochschulen werden es auch die Universitäten zu spüren bekommen. Doch dabei bleibt es nicht, es wird sich auf die Industrie auswirken und irgendwann ein Ressourcenproblem sein“, so Professor Hermes. Hilfreich sei eine andere Ausrichtung der Studiengänge. So hat die FH am Standort Iserlohn die Verfahrenstechnik in angewandte Biologie umbenannt, der Studiengang Maschinenbau fokussiert nun den Fachbereich Elektrotechnik, an dem insbesondere Know-how für die Bewältigung des Klimawandels vermittelt wird.

Den Mut haben, andere Wege zu gehen, kann sich rechnen. Für Lorenz Vinke hat sich der Blick über die Grenzen des Landes hinaus gelohnt. Demnächst kann er junge Menschen aus dem fernen Afrika im Sauerland willkommen heißen. ■








INDUSTRIE- UND GEWERBEBAU




IHR KOMPETENTER PARTNER

Archimedes Industriebau GmbH
Engerstr. 3-5 | 32051 Herford

www.archimedes-fm.de
05221 1334-0

„In der Qualifizierung sehe ich die beste Lösung“

Der Personalbedarf in den Unternehmen ist hoch. Gut 28.000 Stellen in den Betrieben sind in OWL derzeit unbesetzt. Fachkräftengpässe bestehen in vielen Berufsgruppen: vom Gartenbau, über die Elektrotechnik und Informatik, bis zum Hochbau und zur Gastronomie. Aber auch im Rechnungswesen und Controlling sowie in der Pflege gibt es Engpässe. Wolfgang Draeger, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Bielefeld, plädiert für eine stärkere Qualifizierung.

Herr Draeger, Sie haben Fachkräftengpässe in sehr vielen Berufsgruppen festgestellt. Warum fehlen gerade hier so viele qualifizierte Menschen?

Wolfgang Draeger: Da gibt es auf der einen Seite Berufsbilder, die vermeintlich nicht attraktiv sind oder als nicht attraktiv angesehen werden. Das sind insbesondere einige Handwerksberufe oder Tätigkeiten in der Pflegebranche, weil hier die Rahmenbedingungen wie die Arbeitszeiten sehr häufig als negativ gesehen werden.

Zusätzlich stellen wir auch in einigen hoch qualifizierten Bereichen einen Mangel fest, weil zum Beispiel in der IT nicht jeder seine berufliche Zukunft sieht. Man muss auch das Interesse haben, sich für einen Beruf in dieser Branche zu qualifizieren und auch bereit sein, eine Tätigkeit aufzunehmen, die vielleicht nicht eine Arbeitszeit von 8 bis 16 Uhr beinhaltet. Nicht außer Acht lassen dürfen wir, dass auch die Corona-Pandemie Auswirkungen auf die Berufswahl gehabt hat.

Menschen, die in der Gastronomie tätig waren, werden diesen Job nicht unbedingt weiterempfehlen. Sie haben die Folgen des Lockdowns besonders zu spüren bekommen. Auch äußere Rahmenbedingungen beeinflussen die Entscheidung für die Wahl bestimmter Berufe. Aktuell zeigt die Energiekrise, welche eklatanten Auswirkungen diese in einigen Handwerksberufen hat. Ich bin mir nicht sicher, ob man seinen Kindern raten kann, eine Ausbildung zum Bäcker zu absolvieren, obwohl das ein attraktiver und wichtiger Beruf ist. Aktuelle Schwierigkeiten sind nicht unbedingt ein Aushängeschild für eine bestimmte Tätigkeit.

Mit diesen Argumentationen werden wir in unseren Beratungen immer wieder konfrontiert. Ganz zu schweigen, dass wir mit unserem Angebot von gut 360 dualen Ausbildungsberufen auch mit einer Vielzahl von Studiengängen, die mittlerweile gut fünfstellig sind, im Wettbewerb stehen. Da verwundert es nicht, dass sich junge Menschen für ein Studium entscheiden, ohne genau zu wissen, welches Berufsziel erreicht werden soll. Diese Entwicklung führt auch dazu, dass gewisse Berufe an Bedeutung verlieren. So zeigt sich also, dass wir es hier mit einer vielschichtigen Problematik zu tun haben. Die Fachkräftediskussion führen wir schon seit mindestens zehn Jahren. Allerdings nicht so intensiv wie zurzeit, weil es immer schwieriger wird. Die Situation spitzt sich weiter zu.



Wolfgang Draeger, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Bielefeld: „Die Fachkräftediskussion führen wir schon seit mindestens zehn Jahren. Allerdings nicht so intensiv wie zurzeit.“

Foto: Agentur für Arbeit

Es hat sich also leider zu wenig getan...

Wolfgang Draeger: Es wäre falsch zu sagen, dass gar nichts passiert. Dann würde man den Akteuren nicht gerecht. Es gibt viele kleinere Aktionen, die sich zum Beispiel mit dem Thema Finanzierung von Ausbildung und Umschulung beschäftigen. Die Ergebnisse sind durchaus positiv, denn als Agentur für Arbeit können wir jetzt Umschulungen und auch Ausbildungen finanzieren. Das motiviert dann doch den einen oder die andere, sich für eine Qualifizierung zu entscheiden. Es sind also viele kleine Module, die aber durchaus ihre Berechtigung haben. Schließlich muss man immer die Gegenfrage stellen: Wo wären wir, wenn wir das nicht täten? Dann würde es noch schlimmer aussehen.

Als eine Lösung plädieren Sie für eine gezielte Qualifizierung für bestimmte Berufe. Wo sollen diese Arbeitskräfte herkommen, die sie weiterbilden möchten, zumal die Anzahl der Erwerbspersonen mittlerweile einen Höhepunkt erreicht hat?

Wolfgang Draeger: In der Tat. In der Qualifizierung sehe ich die beste Lösung. Wir müssen einmal an die Personen herangehen, die bei uns gemeldet sind, weil sie nach einem Job suchen oder sich verändern möchten. Diesen Menschen müssen wir Angebote für die Berufe machen, die stark nachgefragt werden. Man darf jedoch nicht vergessen, dass seitens unserer Kunden auch ein Interesse an der Tätigkeit bestehen muss. Schließlich kann man niemanden zu einer Umschulung zwingen. Ohne Eigenmotivation ist die Maßnahme nicht von Erfolg gekrönt.

Eine weitere Möglichkeit sehe ich in der sogenannten Beschäftigten-Qualifizierung, die diejenigen adressiert, die in einer Beschäftigung sind. Dazu gehören zum Beispiel Menschen, die in einem ungelerten Arbeitsverhältnis tätig sind und die durch die Qualifizierung perspektivisch höherwertige Aufgaben wahrnehmen können. Aber auch für Beschäftigte, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, eignet sich dieses Angebot. Berufstätige, die sich verändern möchten, weil sie sich im aktuellen Job nicht wohlfühlen, können sich durch eine Qualifizierung weiterentwickeln. Hier ist unsere Berufsberatung im Erwerbsleben eine gute Anlaufstelle.

Außerdem müssen wir die Menschen, die schon einmal gearbeitet haben, stärker in den Blick nehmen. Wenn diese als Helfer tätig waren und gar nicht so schlecht verdient haben, ist es für diese Zielgruppe nicht leicht, sich noch einmal zwei oder drei Jahre auf die Schulbank zu setzen. Das ist

für sie mit größeren Einschnitten verbunden. Für sie gibt es die Möglichkeit der Teilqualifizierung, bei der die Ausbildung in fünf oder sieben Modulen zerlegt wird. Man besucht dann kleinere Abschnitte und bekommt dafür einen Abschluss. Aus der Summe der Abschlüsse kann eine sogenannte Externenprüfung absolviert werden. Das Gute ist, die Person bleibt weiterhin im Job und kann sich mit den Teilqualifikationen am Markt bewerben. Großes Potenzial birgt auch die sogenannte Teilzeitausbildung. Es gibt immer mehr Menschen, die nach der Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren und einer qualifizierten Tätigkeit nachgehen möchten. Wenn sie längere Zeit aus dem Berufsleben heraus waren oder noch gar keinen Beruf erlernt haben, dann ist die Qualifizierung in Teilzeit eine gute Möglichkeit, sich fit für den Arbeitsmarkt zu machen.

Die Förderung von vorhandenen Beschäftigten ist ein Karriereschritt für die Menschen und gleichzeitig eine gute Lösung für das Unternehmen. Was halten Sie von der Idee, Mitarbeiter, die bereits im Unternehmen sind, so zu qualifizieren, dass sie die freien Stellen besetzen können?

Wolfgang Draeger: Mit dem sogenannten Qualifizierungschancengesetz setzt man genau an diesem Punkt an. Man muss allerdings differenzieren. Aus der Unternehmensperspektive betrachtet, stößt das Angebot zwar durchaus auf positive Resonanz. Die Bereitschaft, einen Beschäftigten für eine Qualifizierung freizustellen, geht jedoch immer dann rapide nach unten, wenn das Geschäft sehr gut läuft. Dann wird die Person an ihrem angestammten Arbeitsplatz benötigt, diese Stelle temporär mit einer Aus-

hilfskraft zu besetzen, ist dann nicht die beste Lösung. In solchen Situationen sind Wechsel meistens nicht wünschenswert. Theoretisch ist das selbstverständlich machbar und auch in der Praxis gibt es positive Beispiele. Das sind bisher nur wenige, da würden wir uns mehr wünschen. Was jedoch sehr gut funktioniert, ist die Qualifizierung als solche.

Stichwort Arbeitszeitverlängerung: Wäre das eine Möglichkeit, dem Fachkräftemangel entgegenzutreten, oder...?

Wolfgang Draeger: Ich denke, hier ist eine berufs-differenzierte Betrachtung angebracht. Es gibt Berufe, in denen mit fortgeschrittenem Alter die Beschäftigten an ihre Grenzen kommen. Beim berühmten-berühmten und viel zitierten Dachdecker wird eine verlängerte Lebensarbeitszeit physiologisch zu einem Problem werden. Ähnlich ist die Situation angesichts der Belastungssituation in der Pflege. Ich kann nicht beurteilen, ob es sinnvoll ist, hier für eine ein- oder zweijährige Verlängerung der Arbeitszeit zu plädieren.

In anderen Berufen kann die Erhöhung des Renteneintrittsalters vielleicht temporär helfen, den Fachkräftemangel zu mildern. Ich glaube jedoch nicht, dass dies die klassische Lösung für die Fachkräftesicherung ist. Sinnvoller wird es sein, in die Qualifizierung derer, die vorhanden sind, zu investieren. Zusätzlich bieten auch die Weiterbildung ausländischer Menschen und die Zuwanderung ein nicht zu unterschätzendes Potenzial. Auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen ist ein Thema. Wir müssen uns die Frage stellen, ob wir hier konkurrenzfähig mit anderen Ländern sind. Ich glaube, da haben wir noch Luft nach oben. ■

Eine gute Rendite?

Natürlich will ich die.

Aber nicht um jeden Preis.

Wer stellt sicher, dass ich nicht in Ausbeutung und Umweltverschmutzung investiere?

Wir unterstützen Sie mit Investments in Unternehmen, die hohe Standards bei Themen wie Umwelt und Gesellschaft erfüllen. Überwacht wird dies von unserem unabhängigen Nachhaltigkeitsbeirat. Mehr dazu erfahren Sie persönlich von Patric Wilhelm, Regionalleiter Nord, telefonisch unter T: +49 511 44 988-100 oder per E-Mail: patric.wilhelm@bethmannbank.de



Bethmann Bank
ABN AMRO

Echt. Nachhaltig. Privat.

FACHKRÄFTEREKRUTIERUNG

Wie Unternehmen den Mangel angehen

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in Deutschland hat einer aktuellen ifo-Umfrage zufolge mit dem Thema Fachkräftemangel zu kämpfen. In einer Umfrage im Auftrag der Stiftung Familienunternehmen antworteten 87 Prozent der 1700 befragten Unternehmen, sie spürten die Auswirkungen des Problems. Mehr als ein Drittel der Befragten sieht darin demnach eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit. Mehr als die Hälfte fürchtet das steigende Risiko brechender Wertschöpfungsketten. 82 Prozent der Unternehmen bezeichneten den Aufwand zur Neubesetzung von Stellen als hoch oder sehr hoch. Diese bundesweite Entwicklung gilt auch für unsere Region. Viele Unternehmen sind intensiv auf der Suche nach Fachkräften. In vielen Branchen und Berufen dauert es immer länger, bis der passende Bewerber gefunden wird. Ein Problem, das die Betriebe auch in Zukunft beschäftigen wird. Wir haben Unternehmen aus der Region gefragt, wie stark sie vom Fachkräftemangel betroffen sind und was sie dagegen tun.



Markus Hüllmann, Geschäftsführer
G. Kraft Maschinenbau GmbH,
Rietberg



Carsten Taucke,
CEO Nagel-Group,
Vermold

Foto: Nagel-Group

Fachkräftesicherung durch Ausbildung

Die Suche, Rekrutierung, Ausbildung und Bindung von Fachkräften ist ein wichtiger Fokusbereich für unser Unternehmen. Unsere Auftragslage ist gut, die Kapazitäten sind gut genutzt und die Kundenanforderungen werden komplexer. Hierfür benötigen wir qualifizierte Fachkräfte, vor allem in den technischen Abteilungen und hier insbesondere in den Bereichen Projektierung, Konstruktion, Automatisierung und Fertigung.

Wir bespielen hier bereits unterschiedliche Kanäle wie Online-Marketing, „Mitarbeiter-wirbt-Mitarbeiter“ oder Radiowerbung. Außerdem legen wir viel Wert auf die Mitarbeiterbindung durch attraktive Benefits, wie Mitarbeiterevents, Notfallfonds, Kindergartenzuschuss oder zur Verfügung gestellte Mobilität, wie Firmenwagen oder Tankgutscheine. Flexiblere Arbeitszeiten und Homeoffice-Möglichkeiten sind außerdem Aspekte, um auch Personen aus dem weiteren Umkreis potenziell in unserem Team begrüßen zu dürfen.

Der wichtigste Faktor im Kontext von Fachkräften ist für uns die Ausbildung, sowohl in den unterschiedlichen Ausbildungsberufen, als auch durch diverse Möglichkeiten der Förderung und Begleitung von Ausbildungen im akademischen Bereich. Mit einer Ausbildungsquote von deutlich über zehn Prozent sichern wir uns so nachhaltig bestens ausgebildete Fachkräfte. ■

Besseres Arbeitsumfeld

Wir bekommen den Fachkräftemangel zu spüren – aktuell sogar noch verstärkt durch die Ukraine-Krise. Viele Fahrer aus osteuropäischen Ländern orientieren sich anderswo hin und wir merken, dass auch unsere Subunternehmer und diejenigen, die uns bislang bei der Arbeitskräfte-suche unterstützt haben, kein Personal mehr finden. Gerade in strukturschwächeren Gebieten ist das eine Herausforderung – sowohl im Bereich der LKW-Fahrer als auch bei den Lagermitarbeitern. Wir suchen praktisch an jedem Standort Unterstützung und wollen unser Team verstärken. Um das zu erreichen, unternehmen wir einiges. Wir haben viele Maßnahmen ergriffen, um die Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erleichtern. Auch durch Digitalisierungsprojekte. So wird beispielsweise verstärkt die Nutzung digitaler Lösungen angestrebt, weniger mit Zettel und Stift gearbeitet, wie vielfach in der Branche noch üblich. Wir verstehen uns als attraktiven Arbeitgeber, der marktgerecht bezahlt und seine Mitarbeiter gut behandelt. Zum anderen versuchen wir gerade im Bereich Lkw-Fahrer ein besseres Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir verstärkt Tagestouren anbieten, im engeren Europa unterwegs sind und zuverlässige Arbeitszeiten anbieten. ■



Felix (I) und Patrick Kathöfer,
Gründer KATMA CleanControl,
Rietberg

Arbeiten, wann und wo es gefällt

Auch wir haben offene Stellen und suchen Personal in den Berufsfeldern Elektrotechnik, Maschinenbau und Softwareentwicklung. Wir haben festgestellt, dass in einer modernen, effizienten und attraktiven Arbeitsweise eine Lösung des Problems liegen kann. Nach einem intensiven Onboarding bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, hybrid zu arbeiten, eine Mischung aus Homeoffice und einzelnen Tagen in Präsenz. So sind sie bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes flexibel und können selbst entscheiden, wie sie realistisch ihre Ziele erreichen. Das macht die Arbeit besser vereinbar mit dem Privatleben und dadurch attraktiver. Neben der Freiheit bei der Wahl des Arbeitsortes, gibt es auch die freie Arbeitszeit-Wahl. Langschläfer, Nachtteufel oder Frühaufsteher müssen sich nicht mehr zu Fokus und Produktivität quälen, denn es ist egal, wann und wie die Aufgaben erledigt werden, solange sie der Zielerreichung nicht im Wege stehen. Vor allem die Generation Z legt immer mehr Wert auf Faktoren wie Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diesen Gedanken nehmen wir auf und versuchen eine optimale und faire Synergie zu bilden. Auch Fortbildungen, eigene Projekte und großer individueller Entfaltungsspielraum sorgen für große Motivation und eine steile Lernkurve.

Doch nicht nur die Personalgewinnung, sondern auch die Steigerung der Produktivität wird bei uns stetig verbessert. In jeder Abteilung soll kontinuierlich und datengestützt aus Fehlern gelernt werden. Daher führen wir das Smart-Factory Konzept ein. Mit Unterstützung von z.B. iPads, AR-/VR-Brillen und anderen technischen Hilfsmitteln, sollen sogar gänzlich ungelernete Kräfte, wie Studenten oder Schüler, einen komplexen Roboter bauen können. Das wird durch die einfache und verständliche Visualisierung von Arbeitsanweisungen möglich. Vorschläge der Mitarbeiter für Verbesserungen in den Prozessen können direkt im Vorgang digital angelegt werden. Schlechte Prozesse werden analysiert. Auch die bedarfsgerechte Befüllung des Lagers soll mit möglichst wenig menschlichem Fehlerpotenzial geschehen. Menschen und Technik sollen im optimalen Verhältnis miteinander wirken und so erheblich Komplexität und Aufwand reduzieren.

Wir bekämpfen nicht nur in unserem Unternehmen gezielt den Fachkräftemangel, sondern auch bei unseren Kunden. Mit unserem Produkt, der vollautomatisierten LKW-Laderaumreinigungsmaschine, verringern wir Stillstandzeiten, reduzieren die Verschwendung der Zeit von LKW-Fahrern und Waschanlagenmitarbeitern und sorgen so für Entspannung auf dem Logistikmarkt. ■



Christian Heising, Chief Human
Resources Officer COBUS Unterneh-
mensgruppe, Rheda-Wiedenbrück

Schnelle Prozesse, transparente Kommunikation

Der Fachkräftemangel hat in Deutschland einen neuen Höchststand erreicht. 18 Prozent mehr unbesetzte Stellen als im Vorjahr sprechen hier eine deutliche Sprache, das geht auch an der COBUS Unternehmensgruppe nicht vorbei. Demografie ist dabei ein zentrales Thema. Die starken Jahrgänge der Babyboomer gehen langsam in Rente. Ein weiterer entscheidender Faktor ist das mittlerweile großflächige Mobile Work-Angebot. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies mehr Flexibilität in der Wahl seines Arbeitgebers. „Arbeiten, für wen man möchte und von wo“, ist heute Realität. Dazu kommt, dass der Arbeitsmarkt in der IT-Branche generell ein sehr umkämpfter Markt ist, da wir als mittelständisches Familienunternehmen auch im Wettbewerb zu den Big Playern unserer Branche stehen.

Human Ressource (HR) befindet sich seit Jahren in einer digitalen Transformation. Für uns bedeutet das, dass unsere Kommunikation diesen Trend mitgehen muss. Eine direkte Ansprache von potenziellen Kandidaten ist dabei für uns von zentraler Bedeutung. Schnelle Prozesse und eine transparente Kommunikation von Anfang an erweisen sich für beide Seiten als gegenseitige Wertschätzung. Wichtig ist darüber hinaus als Unternehmen zu überzeugen – und das können wir. Essenzielle Themen wie Teamgeist, Nachhaltigkeit und Klimaschutz werden bei COBUS aktiv gelebt. Dabei legen wir größten Wert auf Individualität. Aus diesem Grund haben wir im Februar das Cafeteria-System eingeführt. Hier bekommt jeder Mitarbeitende zehn COBUS Coins pro Jahr, diese können für individuelle Benefits wie Massage am Arbeitsplatz, einen Bügelservice oder das Pflanzen eines Baums eingesetzt werden. Insgesamt kann dabei aus knapp 30 Benefits ausgewählt werden. Die COBUS Cafeteria ist etwas, was sowohl in der Ansprache neuer potenzieller Kandidaten einen Mehrwert hat, aber auch zur Bindung der Mitarbeitenden beiträgt. Für diese Projekte ist COBUS in diesem Jahr auch mit dem CSR-Preis 2022 ausgezeichnet worden.

Aktuell ist der Fachkräftemangel nicht existenzgefährdend, aber wie in allen Branchen ein Problem. Jobs in der IT zu besetzen, stellt aus den bereits genannten Gründen immer eine Herausforderung dar, da potenzielle Kandidaten schwer zu finden sind und gleichzeitig von vielen anderen umworben werden. ■

„Fachkräfte sind da! Sie aufzuspüren, ist die Kunst.“

Andrea Förster und Cornelia Dettmer erleben täglich, was Frauen und Männer in unserer Region zum Jobwechsel bewegt. Seit gut zehn Jahren ist das Tandem mit seiner Methode erfolgreich. Warum es den beiden Personalberaterinnen nach wie vor gelingt, passende Fachkräfte und Führungspersönlichkeiten für ihre Kunden zu gewinnen, verrietten sie bei einem Kaffee.

„Im Grunde sind wir Sherlock Holmes und Dr. Watson!“ betont Andrea Förster lachend. Und Cornelia Dettmer fügt an: „Ja, gute Personalberatung ist Detektivarbeit. Dein Kunde hat eine wichtige Position vakant und irgendwo da draußen ist jemand, der perfekt passt. Ein spannendes Rätsel! Wir lieben es, diese Menschen aufzuspüren.“

Die Herzlichkeit der Powerfrauen öffnet Türen im bodenständigen Ostwestfalen. Seit 2012 vertraut unsere Wirtschaft den zwei Personalprofis ihre offenen Stellen an. Ihre Devise:

Zuhören. Verstehen. Finden. Überzeugen!

Kundinnen und Kunden schätzen das strukturierte Vorgehen, die breite Branchenerfahrung sowie die besondere Empathie und Menschenkenntnis des Duos.

„Wir setzen alles daran, die Anforderungen der Unternehmen und Bewerbenden genau zu verstehen – fachlich sowie menschlich!“ heben die Beraterinnen hervor. Beide wissen: Firmenkultur und Selbstverständnis müssen passen. Eine Ingenieurin oder ein Controller können fachlich top sein. Doch wenn das Arbeitsumfeld nicht kompatibel ist, ist die Zusammenarbeit selten von Dauer.

Menschen nachhaltig mit Unternehmen zu verbinden, treibt beide an.

Zusätzlich profitiert die Wirtschaft von der Marktkennntnis des Duos.

Jobbezogene Wünsche, Bedürfnisse und Erwartungen der Ostwestfalen sind für Andrea Förster und Cornelia Dettmer ein offenes Buch. Logisch, denn täglich sprechen sie mit zahlreichen Menschen genau darüber... „Nutzen auch Sie diese Chance!“, so die beiden Personalberaterinnen. ■

*„Vielleicht kennen wir bereits die passenden Menschen für Sie?
Sprechen Sie uns an!“*

LEISTUNGEN

- Finden & Auswahl von Fach- und Führungskräften
- Management der Bewerbenden
- Outplacement
- Karriereberatung für Privatpersonen

Was können wir für Sie tun?

KONTAKT

CAPERA Gruppe Bielefeld

www.capera.de

Andrea Förster

Tel.: 0521 - 430 601 91

Mobil: 0151 - 464 483 84

Mail: a.foerster@capera.de

Cornelia Dettmer

Tel.: 0521 - 430 601 92

Mobil: 0179 - 231 320 2

Mail: c.dettmer@capera.de

#perfektbesetzt



CAPERA » GRUPPE

Personalberatung & Personalentwicklung

Wir sind OWL!



AMS – RADIO UND MEDIASOLUTIONS

Recruiting Stars

helfen bei der Personalsuche

Die Babyboomer gehen langsam in Rente und im Schnitt wird laut IHK jede vierte Lehre abgebrochen.

Das sind nur zwei Aspekte, die den Fachkräftemangel, unter dem viele Unternehmen leiden, erklären.

Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, hat ams – Radio und MediaSolutions die „Recruiting Stars“ aufgelegt. Dahinter verbergen sich diverse Maßnahmen, die Bewerber und Bewerberinnen an vielen verschiedenen Stellen auf dem Weg zu ihrer Ausbildung abholen wollen.

„Wir unterstützen Unternehmen mit Radiowerbung, Onlinewerbung, Google Ads und digitalem Content wie Podcast und Film dabei, das Interesse der Bewerber zu wecken, eine gute Auffindbarkeit im Netz zu schaffen und sich authentisch und professionell als Arbeitgeber zu präsentieren“, schildert Vanessa Baur, stellvertretende Verkaufsleiterin bei ams.

Reichweitenstarke Radiowerbung schafft Aufmerksamkeit in einem festgelegten Bereich, und mit einer individuellen Spotgestaltung erreicht sie die Bewerber und ihr Umfeld. Dabei beobachten die Mediaberater wie Pascal Döpker bei Radio Hochstift eine Veränderung der Radiospots, die der Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt geschuldet ist: „Ich merke das deutlich. Der Inhalt hat sich stark in Richtung Recruiting verändert. Mittlerweile machen diese Spots einen immer größeren Teil aus. Viele Firmenchefs überlegen im Moment: Ist es nicht viel zu teuer, eine Maschine anzuhalten, weil mir die Leute fehlen? Besser, ich nehme Geld in die Hand für eine Radiokampagne, die mir neues Personal bringt!“ Laut Pascal Döpker ist es eine witzige, schräge und auch freche Werbung, die gut im Recruitingbereich funktioniert. „Die neuen



Mitarbeiter wollen den Benefit wissen. Und eine klare Aussage über den Verdienst, 13. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligung und was den neuen Job so besonders interessant macht.“

Die Jobbedingungen und das Arbeitgeberimage positiv darstellen – das ist laut Mediaberatern das A und O für gut funktionierende Recruitingspots.

Ist das Interesse am Unternehmen als potentieller neuer Arbeitgeber geweckt, wird durch eine Google-Platzierung auf Seite eins der direkte Weg zur Unternehmenswebseite geebnet. Dort angelangt macht hochwertiger Content den Unterschied: Über eine Podcastfolge können Arbeitgeber eine authentische Vorstellung des Arbeitsumfeldes vermitteln, und ein Recruitingfilm gewährt potenziellen Bewerbern bereits vor dem ersten Gespräch einen direkten Einblick ins Unternehmen.

„Ob als Gesamtpaket oder in der Auswahl eines der Bausteine, die Recruiting Stars von ams bieten neue Wege in der Personalsuche“, fasst Vanessa Baur zusammen. „Wenn es uns gemeinsam gelingt, Authentizität und echtes Interesse am Bewerber auf verschiedenen Kanälen zu zeigen, stehen die Chancen sehr gut, passende Fachkräfte neugierig zu machen und von einem Unternehmen zu überzeugen.“

Der Link zum Imagefilm:
www.ams-net.de/recruiting

Pascal Döpker, Mediaberater
bei Radio Hochstift



Vanessa Baur, stellvertretende
Verkaufsleiterin bei ams



Welche Kompetenzen gebraucht werden

Die Umsetzung der Digitalisierung, der Klimaschutz und der Fachkräftemangel setzen Unternehmen unter Druck. Das erfordert eine hohe Flexibilität, um sich an die ständig veränderten Bedingungen anpassen zu können. Welche Rolle neue Lernkulturen und Lernformen spielen.

Diese Veränderungen verunsichern gleichermaßen, bieten jedoch auch die Chance, die zukünftige Arbeitswelt neu zu denken und so gleichzeitig effizient und humangerecht zu gestalten. Beispielsweise bieten digitale Technologien neue, innovative Möglichkeiten und neue Kommunikationsformen, die soziale Beziehungen, gesellschaftliche Strukturen und nicht zuletzt inter- und intraorganisationale Kooperationsformen fundamental verändern.

Das Arbeiten im Home-Office ist für viele Beschäftigte Alltag geworden, nicht zuletzt hat die COVID-19-Pandemie diese Entwicklung noch vorangetrieben. Treffen finden virtuell statt und die digitalen Medien haben auch im beruflichen Kontext Einzug gehalten. Während der Pandemie waren digitale Medien für viele Unternehmen unerlässlich, um beispielsweise den Kontakt zu Kunden und Beschäftigten aufrecht zu erhalten. Doch auch heute wird weiterhin viel virtuell kommuniziert und dies auch in Folge der Globalisierung weltweit über Ländergrenzen hinaus. Folglich wird vor allem technologisches Know-how der Beschäftigten von Interesse sein, aber auch kognitive Fähigkeiten, wie kritisches und analytisches Denken, interkulturelles Verständnis oder strategisches Urteilsvermögen sind unerlässlich. Um den Bedarf an technologischen Fähigkeiten der Beschäftigten bis 2023 in Deutschland zu decken, werden laut einer Studie des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e. V. und McKinsey&Company rund 700.000 Beschäftigte mehr benötigt, die bereits fortgeschrittene technologische Fähigkeiten mitbringen.

Doch ist der Fachkräftemangel nicht bereits gegenwärtig? Auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren längst die Unternehmen um Fachkräfte. Für sie wird es immer wichtiger, den Beschäftigten attraktive und gesundheitsförderliche Arbeitswelten anbieten zu können. Doch obwohl es eine Vielzahl an Möglichkeiten gibt, den Rekrutierungsprozess für Unternehmen zu optimieren, wie beispielsweise kreative Employer Branding-Kampagnen, Algorithmen, die Lebensläufe scannen, oder Apps, die Stellenausschreibungen in sozialen Medien streuen, bleiben viele Stellen unbesetzt. Der Fachkräftemangel ist kein rein quantitatives Problem. Hier gilt es festzustellen, welche Kompetenzen der Beschäftigten in Zukunft von Bedeutung sind und worauf es ankommt, wenn die Herausforderungen der Zukunft gemeistert und in Chancen zum Wachstum transformiert werden sollen.

Sind es technologische und kognitive Fähigkeiten, die gesucht werden? Unumstritten ist, dass zukünftig IT- und Medienkompetenz, nicht zuletzt, um im



Eva Walbröl beschäftigt sich mit Smart Work am FIR an der RWTH Aachen. Foto: FIR

Home-Office produktiv arbeiten zu können, unerlässlich sein wird. Jedoch sind auch soziale Kompetenzen, kritisches Denken, interkulturelles Verständnis, Agilität und Resilienz von zentraler Bedeutung. Zukünftig wird es für die Beschäftigten wichtig sein, Verantwortung für die eigene Leistungsfähigkeit zu übernehmen und Eigeninitiative zu zeigen. Darüber hinaus wird Flexibilität und eigenständige Motivierung für lebenslanges Lernen gefordert. Wesentlich ist, dass Beschäftigte vor dem Hintergrund der sich immer schneller wandelnden Kompetenzanforderungen bereits frühzeitig und vorausschauend für diese Transformationsprozesse qualifiziert werden. Lebenslanges Lernen ist längst ein zentraler Begriff. Bei der Umsetzung wird dem Kompetenzmanagement in Unternehmen eine große Bedeutung beigemessen. Es gilt, Lernbedarfe zu identifizieren und individuelle Lernpfade für die Beschäftigten mit entsprechenden Karrierewegen zu verknüpfen.

Es ist nicht nur wichtig, die vorhandenen Kompetenzen der Beschäftigten an richtiger Stelle einzusetzen, sondern darüber hinaus individualisierte Lernpfade zukunftsorientiert zu gestalten. Um dies zu erreichen, müssen Unternehmen frühzeitig auf die neuen Anforderungen reagieren und entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten kontinuierlich anbieten. Im Idealfall werden die Beschäftigten dazu befähigt, während jeder Lebensphase die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen zu erwerben, damit sie sowohl die Herausforderungen der Arbeit von heute als auch von morgen meistern können.

In diesem Zusammenhang gilt es, die passenden Lernformen auszuwählen und innovative Lernformate zu erproben. Die neuen digitalen Möglichkeiten als Chance zu nutzen und gewinnbringend einzusetzen, schreibt der Gestaltung des digitalen Lernens und Lehrens große Bedeutung zu. Daran anknüpfend kommt Führungskräften eine besondere Rolle zu, um das Lernen in Unternehmen zu fördern und eine entsprechende Lernkultur zu etablieren. Durch diese kann zum Beispiel das Engagement von Beschäftigten gesteigert und ihre Leistung verbessert werden. Auch eine positive Fehlerkultur kann zu positiven Effekten führen. Beschäftigten wird ermöglicht, gemeinsam aus Fehlern zu lernen und Innovation voranzutreiben, was wiederum Unternehmen wettbewerbsfähig macht. Die entsprechende Lernkultur kann außerdem dazu beitragen, die Motivation zum Lernen zu steigern. Gemeinsam ein Ziel zu verfolgen und im Team zu arbeiten, ist dabei ein wesentlicher Faktor der Motivation. ■

Autorin des Beitrags ist Eva Walbröl, Projektmanagerin, Business Development Group Smart Work am FIR an der RWTH Aachen.

BERUFLICHE BILDUNG

Neu denken

In den Unternehmen ist ein Wettbewerb um Fachkräfte und Nachwuchstalente entbrannt. Wie Akteure in der Region an der Stellschraube Weiterbildung drehen.

„Wir denken die berufliche Weiterbildung in der Region neu“, sagt Wolfgang Marquardt, Prokurist der OstWestfalenLippe GmbH, beim WeiterbildungsdialoG 4.OWL, den die Regionalagentur in Kooperation mit it's OWL, dem Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus, owl maschinenbau und Pro Wirschaft GT veranstaltet hat. Gemeinsam diskutierten die Expertinnen und Experten über Konzepte für die Weiterbildung von morgen. In den Projekten geht es darum, Jugendlichen neue Berufsfelder zu vermitteln, Künstliche Intelligenz und 5G für die Kompetenzvermittlung zu nutzen, duale und akademische Ausbildung miteinander zu verzahnen und passgenaue Weiterbildungsangebote zu entwickeln.

In der Region beschäftigt man sich seit Langem mit Konzepten für die Weiterbildung von morgen. Über die Wichtigkeit beruflicher Bildung vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels herrscht Einigkeit. Unternehmen brauchen gut ausgebildete Fachkräfte, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Individuelle und bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote sind dabei eine wichtige Stellschraube, um Beschäftigte für die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt zu qualifizieren und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Bereits heute kann jedes zweite Unternehmen in OWL offene Stellen nicht besetzen. Für 2030 wird ein Mangel von 100.000 Fachkräften in der Region prognostiziert. Neben dem Fachkräftemangel müssen die Unternehmen viele weitere Herausforderungen bewältigen, wie beispielsweise Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Lieferketten und Energieversorgung. Im Rahmen der Strategie OstWestfalenLippe 2025 bündeln daher Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Kammern, Hochschulen, Bildungseinrichtungen und Innovationsnetzwerke ihre Kräfte, um den Mittelstand bei der Transformation zu unterstützen. Ein Schwerpunkt der Aktivitäten liegt dabei auf der beruflichen Bildung.

Es geht um Vernetzung, 5G und KI in der Weiterbildung

Sechs Modellprojekte sollen die Weichen für die digitale Transformation der beruflichen Bildung stellen. Hier geht es um die Berufsorientierung, die Vernetzung von Lernorten und 5G in den Berufskollegs und um die Verbindung von dualer und akademischer Ausbildung. Darüber hinaus gilt es die Digitalisierung voranzutreiben und auf Künstliche Intelligenz in der Weiterbildung zu setzen. Das Projekt Weiterbildung 4.OWL, das von der OWL GmbH, Fraun-

**Neue Technologien
wie Künstliche
Intelligenz verändern
auch die Anforderun-
gen an die Mitarbei-
tenden. Es ist wichtig,
dass sie frühzeitig
geschult werden.**

hofer IEM und weiteren Partnern durchgeführt wird, untersucht beispielsweise die Potenziale von digitalen Weiterbildungsangeboten für Unternehmen, Beschäftigte und Bildungseinrichtungen. In einem Weiterbildungsreport wurden die Aktivitäten in OWL analysiert. „Dabei ist deutlich geworden, dass viele Unternehmen noch keine Lernplattformen und digitalen Angebote nutzen. Herausforderungen sind, das richtige Verhältnis zwischen digitalem und Präsenzlernen zu finden, die Qualität von Angeboten zu sichern und bedarfsgerechte Angebote bereitzustellen. Wir werden jetzt digitale Tools entwickeln, mit denen Unternehmen und Weiterbildungsanbieter gemeinsam passgenaue und didaktisch gute Angebote entwickeln können. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag, dass auch kleine und mittlere Unternehmen ihre Beschäftigten individuell qualifizieren können“, sagt Oliver Lummer von Fraunhofer IEM.

Welche Kompetenzen für eine digitale Arbeitswelt notwendig sind, damit beschäftigt sich das Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus, eins von acht Kompetenzzentren für Arbeitsforschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. 19 Unternehmen, Forschungseinrichtungen und die IG Metall arbeiten an Lösungen für die Kompetenzvermittlung und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. „Neue Technologien, wie zum Beispiel Künstliche Intelligenz (KI), verändern auch die Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist wichtig, dass sie frühzeitig geschult werden. Gleichzeitig können wir KI nutzen, um Qualifizierungsangebote auf die individuellen Bedarfe der Beschäftigten anzupassen“, sagt Jessica Wulf vom Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus. So arbeiten Weidmüller und die Fachhochschule Bielefeld beispielsweise an adaptiven webbasierten Trainings. Die Weiterbildungsinhalte werden durch KI individuell angepasst. Damit steigen die Zufriedenheit und der Lernerfolg der Beschäftigten.

Eine sich verändernde Arbeitswelt braucht innovative Lösungen. Mit diesen Ansätzen beschäftigt sich der sogenannte „learning hub“ des Netzwerks owl maschinenbau. Diese Broker-Plattform zur flexiblen und passgenauen Vermittlung von Weiterbildungen und Bildungsformaten adressiert kleine und große Unternehmen des Maschinenbaucusters. „Ohne Kooperationen und genug Freiraum zum Experimentieren, funktioniert zeitgemäßes Lernen nicht. Wir sind froh, dass wir in unserem learning hub diesen Raum bieten und Unternehmen und Weiterbildungsanbieter zusammenführen können“, sagt Malte Mayer von owl maschinenbau. ■

„Die Praxisorientierung ist maßgeblich“

Das Bildungszentrum für informationsverarbeitende Berufe e. V. (bib) ist 50 Jahre alt geworden. Auf Initiative und mit Unterstützung von Heinz Nixdorf wurde der private, gemeinnützige und staatlich anerkannte Bildungsträger 1972 in Paderborn gegründet. An seinen Bildungseinrichtungen bib International College und Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) wurden über 40.000 Menschen aus- und weitergebildet. bib-Schulleiter Frank Lammersen über das Erfolgskonzept.

Herr Lammersen, Sie sehen in der engen Verzahnung von Ausbildungen am bib und Studiengängen an der FHDW ein Alleinstellungsmerkmal in der Bildungslandschaft. Woran machen Sie das fest?

Frank Lammersen: Durch die Zugehörigkeit zu einem gemeinsamen Bildungsinstitut gelingt die Abstimmung der Curricula hervorragend. So schaffen wir es, Schülerinnen und Schüler mit mittlerem Schulabschluss über bib und FHDW auf den Feldern Informatik und Wirtschaft bis zur Promotion zu entwickeln. Diese Durchlässigkeit ist so problemlos selten in Deutschland zu finden.



bib-Schulleiter Frank Lammersen mit seiner Stellvertreterin Bettina Oberhoff-Richbell (M.) und der Leiterin Akademische Kooperationen, Sarbina Schmidt, die die Bachelor-Programme des bib verantwortet.

Eine Stärke, die Sie gerne hervorheben, ist Ihre Kooperation mit den Unternehmen in der Region. Inwieweit können Sie besondere Anforderungen seitens der Wirtschaft in Ihren Ausbildungs- und Studienangeboten berücksichtigen? Können Sie dafür ein Beispiel nennen?

Frank Lammersen: Die Praxisorientierung ist maßgeblich, auch für die Unternehmen. Dies ist einerseits mit dem dualen Studium der FHDW abgebildet, andererseits durch die Dualität der IT-Berufsausbildung in unserer IT-Berufsschule des bib gegeben. In den vollschulischen Ausbildungen des bib sind auch Praxisphasen integriert, die durch die Unternehmen und das bib bewertet und auf dem Abschlusszeugnis dokumentiert werden. So können sich die Unternehmen bei Bewerbungen der bib-Absolventen ein schnelles Bild von deren Praxistauglichkeit machen.

Die aktuellen Anforderungen der Unternehmen sind in der Regel nicht als besonders zu bezeichnen. Die Nutzung von arbeitsüblicher Hard- und Software, aktuelle Unterrichtsinhalte sowie die Abstimmungen mit den Unternehmen scheinen in der heutigen Bildungslandschaft schon als „besonders“ von den Unternehmen bewertet zu werden.

Mit Unternehmen welcher Branchen arbeiten Sie besonders intensiv zusammen?

Frank Lammersen: Die Branchengrenzen sind nicht entscheidend. Wichtig sind Berufe, bei denen Informationen zu verarbeiten sind. Informatiker, Wirtschaftsinformatiker auf der einen Seite und betriebswirtschaftlich ausgebildete Fachkräfte auf der anderen Seite werden in jeder Branche benötigt. IT-Unternehmen sind in der IT-Berufsschule fachbezogen in der Überzahl.

Stichwort Weiterbildung und Fachkräftemangel: Einmal erworbenes Wissen veraltet immer schneller. Unternehmen sind gefordert, ihre Beschäftigten regelmäßig zu qualifizieren. Welche Unterstützung können Unternehmen von Ihnen erwarten?

Frank Lammersen: Mit der Fachschule bietet das bib International College Paderborn wieder eine Weiterbildung, und zwar zum Bachelor Professional, an. Dies ist erst der Startpunkt unserer Initiative, um Weiterbildungsmöglichkeiten für die Region – passgenau auch für Unternehmen – zu entwickeln und anzubieten.

50 Jahre nach Gründung des bib hat sich in der Berufs- und Arbeitswelt vieles verändert. Wie hat sich dieser Wandel auf Ihre Arbeit ausgewirkt?

Frank Lammersen: Natürlich wandelten sich die Unterrichtsinhalte – wie z. B. Entwicklungen der Programmiersprachen oder der Webseiten, Virtual Reality, Augmented Reality. Aber auch bei den Berufsbildern ist ein Wandel festzustellen – dazu gehören Game Developer, Game Artists, Mediendesigner, Medieninformatiker. Daneben hat sich die Art der Wissens- und Informationsvermittlung geändert. Heute sind z. B. Online-Beratungen und Distanz-Unterricht selbstverständlich, der Unterricht wird digital mittels MS Teams begleitet.

Ein Blick in die Zukunft: Wo sehen Sie Ihre beiden Bildungsträger in den kommenden Jahren und wo liegen die größten Herausforderungen?

Frank Lammersen: In Zusammenarbeit mit den Kooperationsunternehmen werden bib und FHDW stärker gemeinsam passgenaue Personalentwicklungs- und Personalweiterbildungsmaßnahmen anbieten, um dem Fachkräftemangel insbesondere in der IT entgegenzuwirken. So wird es Programme am bib geben, um Schülerinnen und Schüler mit Realschulabschluss im Bereich der Informatik „fit zu machen“ für eine duale Ausbildung oder für ein duales Studium. Auch im Bereich der Betriebswirtschaft planen wir ein „Studium ohne Abi“, das in nur vier Jahren zum Bachelor-Abschluss führt. Herausfordernd bleibt der dynamische Aus- und Weiterbildungsmarkt, an dem sich bib und FHDW mit Hilfe der Kooperationsunternehmen als Bildungspartner empfehlen. ■

Für Nachwuchs sorgen statt Nachwuchssorgen

Der Bildungsdienstleister SBH West führt Weiterbildungen insbesondere für Berufe des Handwerks, der Technik und Logistik durch. Damit sichert er den Facharbeiter-Nachwuchs in der Region.

Wenn Markus Rüter Besucher oder Interessenten durch das Schulungszentrum im Metallbereich der SBH WEST in Paderborn führt, beginnt er seine Ausführung immer mit der technischen Ausstattung der Maschinen. Die Drehmaschinen besitzen die Sinumeric 840D-Steuerung und die Fräsmaschinen eine Haidenhainsteuerung, eine Unternehmenskooperation mit dem Maschinenhersteller Spinner.

„Das ist die am Markt gefragteste Technik, mit der unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Bewerbung punkten können“, sagt Markus Rüter, Ausbilder für Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker sowie Maschinen- und Anlagenführer im CNC-Schulungszentrum der SBH WEST. Und er kennt die Fragen bei der Berufsorientierung genau und bringt die Unterschiede der Metallberufe auf den Punkt: „Wen die exakte Fertigung einzelner Bauteile interessiert, der wird Zerspanungsmechaniker. Sie bauen später zum Beispiel ein Lager für Windkraftanlagen oder einzelne Motorenteile in der Autoindustrie.“

Der Industriemechaniker setzt die Einzelteile des Zerspanners zu einem großen Ganzen zusammen und der Maschinen- und Anlagenführer bedient einen Teilbereich beider Berufe.“

Heute sorgen wir außerdem mit Umschulungen und Qualifizierungen für den Facharbeiter-Nachwuchs.

Seine Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind Umschüler mit unterschiedlichsten Vorgeschichten und Gründen für den neuen beruflichen Weg. Während einem Maurer das Gewicht der Zementsäcke zu viel wurde, war bei einem gelernten Kaufmann für den Einzelhandel die sichere Vollzeitbeschäftigung der Hauptgrund für die Umschulung.

Auffällig ist der gestiegene Frauenanteil in diesem Berufsfeld. Sowohl bei den Maschinen- und Anlagenführern, als auch bei den Industriemechanikern sind es inzwischen fast 40 Prozent in den hier angebotenen Kursen.



Markus Rüter, 28 Jahre, lehrt theoretische und praktische Zerspanungsmechaniker an. Hier an der Drehmaschine Siemens Sinumeric 840D.

Der Großteil des Weiterbildungsangebotes der SBH West bezieht sich auf Berufe für das Handwerk, die Technik und Logistik. Ein Erbe der Kreishandwerkerschaft in Paderborn, die auch heute noch weit mehr als eine Nachbarschaft auf dem Gelände an der Waldenburger Straße verbindet.

Schon früher sollte die Ausbildung eine hohe Qualität haben. Dafür war und ist Deutschland bekannt. „Heute sorgen wir außerdem mit Umschulungen und Qualifizierungen für den Facharbeiter-Nachwuchs“, so Rüter.

Das Beste an seinem Beruf findet er: „Das Glänzen in den Augen bei der Übergabe des Facharbeiterbriefs.“ ■

Alle Kursangebote befinden sich im digitalen Katalog:
<https://bit.ly/3BIJhyW>

Weitere Informationen zur beruflichen Bildung in Paderborn: www.sbh-west.de

Wie das Büro zum attraktiven Ort wird

Noch nie gab es für Wissensarbeiter so viele Möglichkeiten, den Arbeitsplatz frei zu wählen.

Damit hybrides Arbeiten wirklich funktioniert, gilt es einiges zu beachten.

Vor zwei Jahren musste es schnell gehen, innerhalb kürzester Zeit wechselten Tausende Mitarbeiter ins Homeoffice. Die Pandemie zwang zu diesem abrupten Wechsel vom Büro in die eigenen vier Wände. Was damals für die Meisten eher gewöhnungsbedürftig erschien, ist zumindest für einen Teil der Beschäftigten zur neuen Normalität geworden. Trotz Aufhebung der Homeoffice-Pflicht, arbeiten viele Beschäftigte weiterhin zu Hause, per Videokonferenz tauschen sie sich mit Kollegen oder Kunden aus und fahren nur an einigen Tagen ins Büro. Viele sind zufrieden damit, für fast die Hälfte der Menschen in Deutschland hat sich die Arbeitswelt durch den Wandel zu hybriden Arbeitsmodellen verbessert, wie eine repräsentative Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Civey zeigt. Dennoch wünschen viele Unternehmen eine - zumindest teilweise - Rückkehr ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Büros. Doch wie kann diese funktionieren? Das sei keineswegs ein „Selbstgänger“ wie Birgit Gebhardt betont. Die Trendexpertin hat im Auftrag des „Industrieverband Büro und Arbeit e.V.“ (IBA) eine Studie zum Thema „New Work Order“ herausgegeben und festgestellt, dass sich viele Bürotätige die Frage stellen, wofür sich der Weg an den Arbeitsplatz lohnt. Sie würden genau überlegen, welche Arbeitsumgebung sie bei welcher Arbeitsabsicht unterstützt.

Was macht das Büro attraktiv, wenn grundsätzlich von überall gearbeitet werden kann? Welche Umgebung benötigen hybride Arbeitsweisen? Wie lassen sich informelle, spontane und ungeplante Begegnungen und Kommunikation in aus-

Künftige Büros benötigen weniger Schreibtische, dafür aber wesentlich mehr dynamische Arbeitsflächen und Begegnungsstätten, Kreativbereiche, die sich für interaktives Arbeiten eignen.

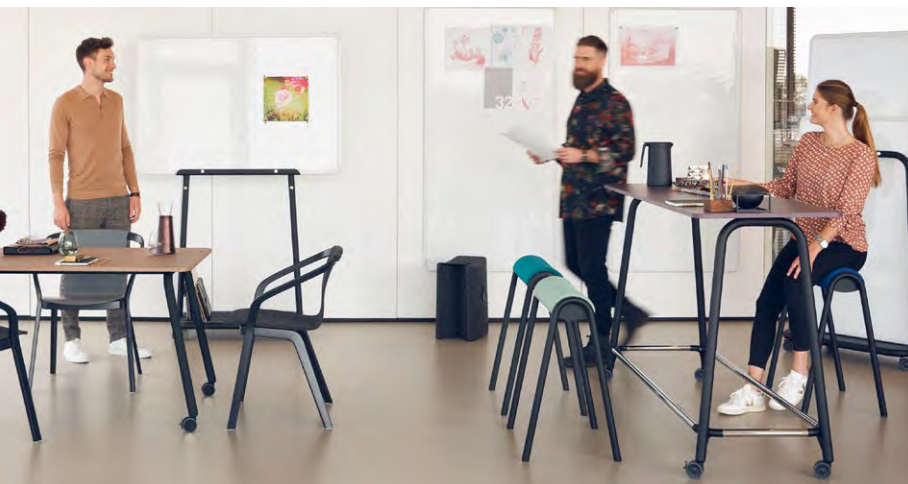
reichendem Maße sicherstellen, auch wenn die Belegschaften räumlich stark verteilt sind? Welche Tools fördern die virtuelle Teamarbeit? Wie muss die Büroumgebung für das „Neue Normal“ aussehen? Gefragt sind insbesondere Lösungen, die das Office attraktiver für Teamarbeit, Austausch und soziale Interaktion machen. Anstelle starrer Arbeitsplätze werden Räume für neue, kreative Arbeitsformen geschaffen. Doch wie sehen solche Arbeitsorte aus? Viele Fragen, die zeigen, wie komplex die Gestaltung einer hybriden Arbeitswelt ist.

Untersuchungen des Weltwirtschaftsforums zufolge müssten sich Unternehmen langfristig darauf einstellen, dass etwa 30 Prozent der Büroarbeitsplätze belegt sind. Das sei ein optimales Verhältnis zwischen Mitarbeitenden und verfügbaren Arbeitsplätzen. Um zu vermeiden, dass täglich um die freien Schreibtische gekämpft wird, empfehlen Experten ein Desksharing-Konzept. Das setzt

jedoch eine präzise Organisation der vorhandenen Fläche voraus. In ihr sehen Wissenschaftler des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) den Schlüssel des Erfolgs. Sie empfehlen Buchungssysteme für Arbeitsplätze und -räume, die u. a. auch soziale Funktionalitäten erfüllen, die für eine hohe Begegnungswahrscheinlichkeit innerhalb von Teams, aber auch für fach- und funktionsübergreifende Begegnungen sorgen. „So wird das Büro, ausgestattet mit diesem digitalen Layer, zum Ort spontaner Begegnungen und eines informellen Austauschs“, so die Fraunhofer Forscher. In hybriden Besprechungsräumen könne zudem eine möglichst friktionsfreie hybride Zusammenarbeit zwischen Gruppen in Präsenz und verteilten Teilnehmenden oder Beschäftigten, die sich aus dem Homeoffice oder von einem Arbeitsort im Ausland zuschalten, gelingen.

Weniger Beschäftigte vor Ort im Büro, bedeutet auch weniger Schreibtische. Das stellt die Frage nach der Nutzung der frei gewordenen Flächen. Trendexpertin Gebhardt sieht hier eine Aufgabe von Flächenplanern, Personalabteilungen und Mitarbeitenden, sich gemeinsam Gedanken über das Leistungsversprechen vom künftigen Büro zu machen. Ein Umzug in neue Räumlichkeiten ist dabei nicht unbedingt erforderlich – der eingesparte Platz lässt sich auf andere vorteilhafte Weise nutzen. Diese neugewonnenen Flächen können zukünftig gezielt als Begegnungspunkte dienen, entweder für Meetings innerhalb des Teams, Schulungen oder bei Besuch durch Kunden des Unternehmens.

*Der Meetingpoint als inspirierender und kreativer Ort.
Foto: Thonet*



Je offener und agiler die Büroumgebung, desto wichtiger wird es, die Raumakustik zu verbessern. Wer arbeitet schon gern, wenn störende Gespräche im Hintergrund ablenken und die Leistungsfähigkeit drastisch reduzieren? Zumal gute Akustik und Beleuchtung sowie ein gutes Raumklima zu den Grundbedürfnissen eines jeden Menschen gehören. Gute Räume müssen die ureigenen Bedürfnisse der Nutzer nach Störungsfreiheit, Privatheit, Austausch und kreativer Inspiration erfüllen, wie Maria Zaglauer vom Fraunhofer Institut für Bauphysik weiß und die dort die Wirkung von Räumen auf Menschen untersucht. Ihr Ziel ist es, Lösungen für attraktive, gesundheitserhaltende und leistungsförderliche Arbeitsumgebungen zu entwickeln.

Wohnliche Büromöbel – ein neues Zuhause-Gefühl

Auch die Möbel haben sich der neuen Arbeitswelt längst angepasst. Als variable Alleskönner sind sie zunehmend multiflexibel und multifunktional.



Kommunikation gut abgeschirmt: Hier lassen sich Gespräche störungsfrei führen.

Foto: Kinnarps

Nicht erst seit der Pandemie löst sich die Arbeit immer mehr von fest zugewiesenen Räumen. Damit verwischen auch die Grenzen zwischen Büro- und Wohndesign. Während das Zuhause zum Office wurde, verwandelt sich das Büro zusehends in eine heimelige Wohlfühlzone. Weiche Formen und warme Farben geben schon seit Längerem den Ton an. Und dann ist da auch noch die Technik. Man darf nicht vergessen, dass die neue Arbeitswelt in ihrem Funktionen in noch erheblicherem Maße als bereits bisher von einer stabilen

und performanten IT-Ausstattung abhängig ist.

Wozu auch eine möglichst durchgängige Digitalisierung der wesentlichen Arbeitsdokumente und eine auf breite Akzeptanz und Nutzbarkeit ausgerichtete Ausstattung gehören. Gleichzeitig erfordert eine Zunahme virtuellen Arbeitens auch absolut stabile und performante Infrastrukturen. Gleichzeitig verlangt diese Entwicklung, dass die Mitarbeitenden selbst kompetenter in Themen der Inbetriebnahme und dem Aufspielen von Updates werden, was wiederum professionelle Anleitungen und Schulungen notwendig macht. ■



 röhr

office
by rb

IDEEN RAUM GEBEN.

Hier zeitlos elegant, dort innovativ-flexibel und ehrlich in der Funktion. Und natürlich stets ergonomisch. Mit den Büromöbeln von Röhr-Bush fällt es Ihnen leicht, die richtigen Entscheidungen zu treffen.

www.roehr-bush.de

INTERVIEW

„Begegnung ist Voraussetzung für viele Formen der Zusammenarbeit“

Arbeiten im Büro, im Homeoffice, virtuell per Videokonferenz oder mobil an einem anderen Ort: Viele Mitarbeiter möchten selbst entscheiden, wo sie ihre Arbeit verrichten. Trotzdem behält das Büro seine Berechtigung. Ändern werden sich jedoch die Anforderungen an die Arbeitsumgebung, wie Barbara Schwaibold, Sprecherin des Industrieverband Büro und Arbeitswelt e. V. (IBA) erklärt.

Frau Schwaibold, unsere Arbeitswelt befindet sich seit einigen Jahren in einem radikalen Wandel. Die globale Situation hat eine Veränderung des bis dahin geltenden Status quo erzwungen. Die Art, wie und wo wir arbeiten, hat sich nachhaltig verändert. Neue Arbeitsmodelle haben sich gefunden und etabliert. Was etwa früher eher die Ausnahme war, ist heute plötzlich gelebter Alltag: das Homeoffice. Doch viele Unternehmen wünschen sich eine - zumindest teilweise - Rückkehr ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die alten Büros. Wie kann eine sichere Rückkehr ins Büro funktionieren?

Barbara Schwaibold: Gut geplante Büros sind per se vergleichsweise sichere Orte. Schon die Aufstellung der Arbeitsplätze gibt einen gewissen Sicherheitsabstand vor und bei Bedarf können – wie zu Beginn der Corona-Pandemie geschehen – schnell zusätzliche Maßnahmen getroffen werden. Kritisch ist die Situation nur dort, wo Mitarbeiter dicht an dicht sitzen, sei es um Flächenkosten zu sparen oder weil die Belegschaft schnell gewachsen ist. Dann muss für Abhilfe gesorgt werden und das nicht nur aus Gesundheitsaspekten, sondern weil so niemand gerne arbeitet. Außerdem gehen derart beeinträchtigte Verhältnisse zu Lasten der Produktivität. Aus zahlreichen Untersuchungen weiß man, dass erzwungene Nähe nicht etwa Kommunikation fördert, sondern diese im Gegenteil behindert. Wer Teamwork will, muss folglich Platz dafür schaffen.

Wo liegen die besonderen Herausforderungen bzw. Aufgaben für die Unternehmen bei der Raum- / Bürogestaltung in einer hybriden Arbeitswelt?

Barbara Schwaibold: Zunächst in der Bedarfsermittlung und dann in der Entwicklung von Einrichtungskonzepten, die offen für Veränderungen sind. Letztendlich weiß derzeit kein Unternehmen, wie es in fünf oder zehn Jahren aufgestellt sein wird. Das ist aber der Planungshorizont, von dem wir bei einer Einrichtungsplanung ausgehen. Kurzfristig steht somit die Frage im Raum, wieviel Arbeit im Homeoffice erledigt wird und wann die Beschäftigten ins Büro kommen – alle gleichzeitig oder zeitlich versetzt.



Barbara Schwaibold: „Ein sympathisches Unternehmen ist ein Unternehmen, in dem die Beschäftigten sich den Raum und dessen Einrichtung zu eigen machen.“

Darüber hinaus geht es um die Frage, wie wir künftig arbeiten werden. Wie sieht die Zusammenarbeit im Unternehmen aus? Wie wird die Zusammenarbeit mit externen Partnern aussehen? Nun könnte man auf die Idee kommen, erst einmal abzuwarten, wie sich die Dinge entwickeln und dann die Büros an die neuen Anforderungen anzupassen. Das klingt gut, führt aber fast zwangsläufig zu einem klassischen „Henne-Ei-Problem“. Wenn die Räume nämlich nicht verändert werden, fehlen fast immer die notwendigen Voraussetzungen, um neue Formen der Zusammenarbeit auszutesten. Die wären aber dringend notwendig, um sich auf individualisierte Kundenwünsche und einen globalen Markt einzustellen. Also gilt es, erste Anpassungen zu machen, ohne sich allzusehr festzulegen. Eine gute Einrichtung besteht daher künftig immer aus zwei Komponenten: einer soliden Basis aus ergonomischen und auch sonst gut gestalteten Arbeitsplätzen, als Option im Büro oder im Homeoffice, und aus flexibel nutzbaren Elementen, die sich ohne großen Aufwand an veränderte Anforderungen anpassen lassen.

Wohin geht der Trend: Soll das Büro in einer hybriden Arbeitswelt eher ein attraktiver Begegnungsort werden, oder eher eine Lern- und Arbeitswelt? Welchen Mehrwert muss das Büro künftig liefern?

Barbara Schwaibold: Begegnung ist Voraussetzung für viele Formen der Zusammenarbeit, schließlich bleiben Vertrauen und kreatives Teamwork früher oder später auf der Strecke, wenn man sich nicht in die Augen schauen kann. Trotz einer Vielzahl digitaler Tools reicht hier nichts an die persönliche Begegnung heran. Das gilt sowohl im Hinblick auf die Qualität der Arbeit als auch mit Blick auf Teamzusammenhalt und die Verbundenheit zum Unternehmen. Im vergangenen Jahr hat ein Team der Universität Paderborn für uns einen größeren Datensatz aus zwei Beschäftigtenbefragungen ausgewertet. Das Ergebnis war nicht ganz unerwartet, aber dennoch auch für uns hochinteressant. So ist es in erster Linie die Arbeitsatmosphäre, die Beschäftigte an Unternehmen bindet und gleichzeitig als Faktor im Kampf um neue Arbeitskräfte zählt. Wie die Arbeitsatmosphäre wahrgenommen wird, hängt wiederum in erster Linie vom Verhalten der

Vorgesetzten und dem Zusammenhalt unter den Kollegen ab. Auch die räumliche Ausstattung spielt eine wichtige Rolle. Dabei kommt es vor allem darauf an, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten nicht nur uniform eingerichtete Büros, sondern unterschiedliche Räume zur Verfügung stellen, die unterschiedliche Formen der Arbeit unterstützen. Aber viele Büros sehen heute immer noch so aus, als ob wir den ganzen Tag am Schreibtisch verbringen müssten. Das ist ebenso unrealistisch wie die Vorstellung, dass man nur noch für Besprechungen und Workshops ins Büro kommt. Arbeit ist heute immer eine Mischung aus verschiedenen Tätigkeiten, die unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitsumgebung mit sich bringen. Wirtschaftlich sinnvoll ist daher ein Mix aus unterschiedlich ausgestatteten und, wie schon erwähnt, an wechselnde Bedürfnisse anpassbaren Räumen. Das schafft dann ganz nebenbei auch die notwendigen Voraussetzungen, um Büros zu echten Lernwelten zu machen.

Muss sich auch die technische Ausstattung weiterentwickeln?

Barbara Schwaibold: Auf jeden Fall, z. B. mit Blick auf Räume für hybride Meetings. Es macht wenig Sinn, dass mehrere Personen einzeln an Konferenzen teilnehmen, wenn sie nur wenige Meter voneinander entfernt sitzen. Genauso wenig hilfreich sind aber Videokonferenzen, bei denen die extern zugeschalteten nicht einmal die Gesichter der vor Ort im Besprechungsraum versammelten Kollegen und Kolleginnen erkennen können, weil die Kameraeinstellung sich nicht an die Meetinggröße anpassen lässt. Hier gibt es noch einiges zu tun. Sinnvoll ist es zudem, sich mit smarten Tools für die Raumbuchung und -nutzungserfassung zu beschäftigen, ebenso wie mit den neuen Möglichkeiten der Technik die Gesundheit der Mitarbeiter zu unterstützen, beispielsweise wenn diese bei wechselnder Nutzung hilft, Drehstühle und Schreibtische ergonomisch richtig einzustellen.

Wie bzw. wohin müssen sich die Raumkonstellationen und -einrichtungen verändern und welche Rolle spielen die Mitarbeitenden dabei?

Barbara Schwaibold: Das ist der Punkt, an dem sich in den letzten Jahren die wohl größte Veränderung vollzogen hat, zumindest in den Köpfen. Es geht heute nicht mehr so sehr darum, perfekte Imagebilder zu produzieren, sondern um gelebte Unternehmenskultur. Wenn Sie in ein Unternehmen kommen, erkennen Sie meist schon mit wenigen Blicken, welche Art der Zusammenarbeit dort gepflegt wird. Sie erkennen das an der Einrichtung und daran, wie diese genutzt wird. Ein sympathisches Unternehmen ist ein Unternehmen, in dem die Beschäftigten sich den Raum und dessen Einrichtung zu eigen machen. Das sind dann meist auch die Betriebe, in denen effizientes Arbeiten und Arbeitgeberattraktivität Hand-in-Hand gehen. Um das zu erreichen, muss man die Beschäftigten von Anfang an in die Planung einbeziehen.

Können Sie evtl. ein Beispiel für eine gelungene Gestaltung eines Arbeitsplatzes in der künftigen Arbeitswelt geben?

Barbara Schwaibold: Unser Verband vergibt einmal jährlich gemeinsam mit der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu den Best Workplace Award. Dieser Preis richtet sich an Unternehmen, die generell gute Arbeitsbedingungen mit besonders gut gestalteten Arbeitsplätzen verbinden. Die Preisträger 2022 werden am 27. Oktober im Rahmen der Einrichtungsfachmesse ORGATEC bekanntgegeben. In der Nominiertenliste finden sich bekannte Namen wie Coca Cola oder die List Gruppe, der als Immobilienspezialist Einrichtungsthemen naturgemäß nahe liegen. Die AXA-Versicherungen und der Dating-App-Betreiber LOVOO gehörten schon zu den Preisträgern. Mit dem Award werden aber auch kleine und mittelständische Unternehmen ausgezeichnet. Was all diese Unternehmen gemeinsam haben, sind eine offene Unternehmenskultur, die durch viel Raum für Kommunikation und persönliche Begegnung unterstützt werden, eine ergonomisch hochwertige Ausstattung der Arbeitsplätze und Entscheidungsprozesse, in die die Beschäftigten von Anfang an einbezogen waren. ■

GRÜN IN VIELEN FARBEN.

ENGEL&ENGELKE
RAUMBEGRÜNUNG GMBH

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



**Ihr Partner für die
grüne Büroeinrichtung.**



Am Wiehagen 77 · 33607 Bielefeld
Tel.: 0521/1249401
www.raumbegruenung-owl.de

Am Wulfter Turm 27 · 49082 Osnabrück
Tel.: 0541/99895541
www.raumbegruenung-osnabrueck.de



Flexibilität durch modulare Gestaltungsfreiheit.



Purismus und Leichtigkeit charakterisieren den Konferenztisch Spider.

FEBRÜ

Büros neu denken – die Zukunft ist jetzt

Febrü entwickelt und produziert innovative Möbel für zukunftsfähige Arbeitswelten. Bei der Planung einzigartiger Bürolandschaften setzt das Herforder Unternehmen auf Mitarbeiterbeteiligung.

Die modularen Möbel sind vor allem eins: flexibel.

Die Pandemie brauste wie ein gewaltiger Sturm durch die Büros, stellte unsere Arbeitsstrukturen auf den Kopf und befeuerte einen Paradigmenwechsel, der bereits vor der Homeoffice-Pflicht in der Luft lag. Mitarbeitende wünschen sich mehr Selbstbestimmung und Flexibilität. Einst war die tägliche Anwesenheit im Büro die Grundlage aller Arbeit. Heute entgrenzen sich Raum und Zeit. Dank der Digitalisierung wird hybrides Arbeiten möglich und gefordert. Ob familiengeführtes Unternehmen, klassischer Mittelstand oder öffentlicher Dienst: Sie alle haben verstanden, dass ein Wandel vollzogen werden muss, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und die Zukunftsfähigkeit der Firma zu sichern. Die Frage, mit der sich die meisten beschäftigen: Wie ortsgelunden werden die Arbeitsplätze in Zukunft sein? Wie viel Remote-Arbeit bleibt und wo ist eine Präsenz im Büro nötig? Klar ist, Büroräume brauchen ein Update.

New Work – individuelle Arbeitsstrukturen

Der Herforder Büromöbelhersteller Febrü hat vor vielen Jahren erkannt: Selbst das schönste Office findet keine Zustimmung, wenn es nicht auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingeht. Neben innovativen Lösungen für zukunftsfähige Arbeitswelten hat Febrü 2021 das New Work-Netzwerk HALLO ARBEIT gegründet, welches alle Kompetenzen vereint, nachhaltige,

mitarbeiterorientierte Büros zu gestalten. Wichtig dabei: Alle im Team mitzunehmen, um bedeutende Erfolgsfaktoren zu berücksichtigen und gleichzeitig den Teamzusammenhalt und die Vertrauenskultur zu fördern. Denn nichts ist teurer, als gute Kolleginnen und Kollegen zu verlieren. Das deutschlandweit agierende Beratungsnetzwerk unterstützt Unternehmen dabei, gemeinsam mit den Mitarbeitenden individuelle Lösungen zu erarbeiten und passgenaue New Work-Konzepte zu entwickeln.

Febrü – Innovationen aus Ostwestfalen

Febrü gehört zu den führenden Herstellern von Büromöbeln in Deutschland. Das Herforder Unternehmen gestaltet und organisiert Arbeitsräume von Grund auf neu. Weg von starren Strukturen hin zu agilen Bürolandschaften, die vielfältige Arbeitssituationen, Teamarbeit, Wissensaustausch und virtuelle Meetings genauso ermöglichen wie ruhiges, konzentriertes Arbeiten. Die innovativen Produkte werden im Herforder Werk von rund 250 Mitarbeitenden entwickelt, geplant und gefertigt. Interessierte sind herzlich eingeladen, den Showroom zu besuchen, sich von New Work begeistern zu lassen und die große Produkt- und Materialvielfalt vor Ort zu erleben. ■

www.februe.de und www.halloarbeit.de



Allrounder fürs Büro - dort arbeiten, wo man gerade mag.



Ergonomisch arbeiten mit dem innovativen Schreibtischsystem Active 2.0.

MOTIVIERT ARBEITEN IM GRÜNEN BÜRO

Lebendige Pflanzenbilder

Grüne und gepflegte Pflanzen sind wahre Stresskiller. Sie sind gut für die Gesundheit, schaffen eine Wohlfühlatmosphäre im Büro und verbessern das allgemeine Wohlbefinden. Dadurch steigt sogar die Motivation der Mitarbeiter – wovon auch der Chef profitiert.

Pflanzen im Büro bieten noch weitere Vorteile für die Arbeitsplatzqualität: Zum einen wirkt natürliches Grün harmonisierend und macht einer Studie der Ludwig-Maximilians-Universität München zufolge sogar kreativer und einfallreicher. Darüber hinaus trägt Raumbegrünung zur natürlichen Erhöhung der Luftfeuchte bei. Ein Effekt, der insbesondere bei trockener Heizungsluft von besonderer Bedeutung ist, denn ein höherer Anteil von Feuchtigkeit in der Luft wirkt trockenen Augen und Nasenschleimhäuten entgegen. Auch der Sauerstoffgehalt steigt und sorgt für weniger Müdigkeit und somit ein besseres Konzentrationsvermögen. In Großraumbüros dämpfen die Pflanzen zudem den Schall und sorgen für mehr Ruhe – ein ebenfalls nicht zu unterschätzender Faktor.

Lebendige Pflanzenbilder sorgen für ein naturnahes Ambiente

Zurzeit besonders im Trend sind lebendige Pflanzenbilder. Egal, ob im Büro, Wartezimmer, Restaurant oder auch im Homeoffice: LivePictures sorgen nicht nur für ein naturnahes Ambiente – sie verbessern auch das Raumklima und die Akustik, wie die Raumbegrüner um Dr. Christian Engelke, Geschäftsführer der Engel & Engelke Raumbegrünung GmbH in Bielefeld, betonen.

Die lebendigen Pflanzenbilder setzen in jedem Raum grüne Akzente, die den Rahmen sprengen – im positiven Sinne. „Deswegen sind die High-End-Produkte derzeit auch besonders gefragt“, so Ann-Kathrin Banoczay, Ausbildungsleiterin von Engel & Engelke. Da die LivePictures ohne Strom und



Schön anzusehen und äußerst nützlich: Lebendige Pflanzenbilder im Büro erfüllen verschiedene Funktionen.

Foto: Engel & Engelke

Pumpe auskommen, können sie an jeder Wand montiert werden. Auch ein Wasserspeicher ist integriert.

Damit die Begrünung auch dauerhaft gut aussieht, 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. ■

Weitere Informationen zum Thema Büro- und Innenraumbegrünung:
www.raumbegruenung-owl.de

- PR -

IHR DIREKTER ZUGRIFF AUF UNSERE SPANNENDE WIRTSCHAFT

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

mawi-westfalen.de/e-magazin

**Jetzt eMagazin
kostenlos lesen!**



WAS WIRTSCHAFT TREIBT

Hacker rüsten auf

Die Gefahr eines Unternehmens, Opfer eines Cyberangriffs zu werden, war noch nie so groß wie heute. Und obwohl das Bewusstsein für die Bedrohung vorhanden ist, haben nur wenige einen Notfallplan.

Hacker, die sich auf den Unternehmensservern herumtreiben, der Abfluss von wichtigen Geschäftsdaten oder Ransomware, die Festplatten verschlüsselt und die IT-Nutzung unmöglich macht: Auf solche Cyberattacken sind viele Unternehmen in Deutschland immer noch unzureichend vorbereitet. Nur gut jedes Zweite verfügt über einen Notfallplan mit schriftlich geregelten Abläufen und Ad-hoc-Maßnahmen für den Fall von Datendiebstahl, Spionage oder Sabotage. Das ist das Ergebnis einer Studie im Auftrag des Digitalverbands Bitkom, für die mehr als tausend Unternehmen aus allen Branchen repräsentativ befragt wurden. „Bei der Abwehr eines Cyberangriffs ist Zeit eine ganz entscheidende Komponente. Alle Unternehmen sollten entsprechende Vorbereitungen treffen und einen klar geregelten Notfallplan aufstellen, um im Fall der Fälle nicht wertvolle Zeit zu verschwenden“, sagt Simran Mann, Referentin Sicherheitspolitik beim Bitkom.

Aktuell ist die Vorbereitung auf Cyberangriffe auch eine Frage der Unternehmensgröße. Große Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten sowie 500 und mehr Mitarbeitenden haben deutlich häufiger einen Notfallplan aufgestellt als kleinere mit 10 bis 99 Beschäftigten. Dabei kann jedes Unternehmen Opfer von Cyberattacken werden, unabhängig von Branche und Größe, wie Simran Mann betont: „Ist die Firmen-IT erst einmal infiziert oder lahmgelegt, entstehen den Unternehmen hohe Kosten, die bis hin zu wochenlangen Produktionsausfällen gehen können.“ Nachholbedarf haben die Unternehmen auch bei der Sensibilisierung der Belegschaft rund um Cybersecurity. Nur etwa 60 Prozent führen regelmäßige Schulungen zu Sicherheitsthemen durch, wobei es hier keine Unterschiede zwischen großen und kleinen Betrieben gibt. Jedes vierte Unternehmen will so-



gar auch künftig darauf verzichten. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Cyberangriffe erleichtern oder erschweren – sie sind die erste Abwehrreihe gegen Cyberkriminalität. Unternehmen sollten unbedingt über Risiken und Angriffsarten aufklären und Hinweise für das richtige Verhalten geben“, so Mann.

Denn der Schaden, der der deutschen Wirtschaft durch Diebstahl von IT-Ausrüstung und Daten, Spionage und Sabotage entsteht, ist enorm. Experten des Bitkom schätzen ihn auf rund 203 Milliarden Euro jährlich. Praktisch jedes

Unternehmen in Deutschland wird Opfer: 84 Prozent der Firmen waren im vergangenen Jahr betroffen. Dabei sind die Angriffe aus Russland und China zuletzt sprunghaft angestiegen. 43 Prozent der betroffenen Unternehmen haben mindestens eine Attacke aus China identifiziert. 36 Prozent haben Urheber in Russland ausgemacht. Zugleich gehen die Angreifer immer professioneller vor. Erstmals liegen das organisierte Verbrechen und Banden an der Spitze der Rangliste der Täterkreise. Bei mehr als der Hälfte der betroffenen Unternehmen kamen Attacken aus diesem Umfeld.

„Die Angreifer werden immer professioneller und sind häufiger im organisierten Verbrechen zu finden, wobei die Abgrenzung zwischen kriminellen Banden und staatlich gesteuerten Gruppen zunehmend schwerfällt. Allerdings zeigen die Ergebnisse in die-

Managed Service Provider Cyber Security

Wir suchen weitere
IT-Spezialisten im
Microsoft-Umfeld

Ihr Partner K&K Networks GmbH:

- ⇒ IT Dienstleistungen für den Mittelstand
- ⇒ M365 / Azure Cloud Transformation
- ⇒ IT-Sicherheit
- ⇒ Cyber Security Check
- ⇒ Network / Backup as a Service

K&K
NETWORKS



www.kuk-networks.de — info@kuk-networks.de — Tel. 02303-25400-0

sem Jahr auch, dass Unternehmen mit geeigneten Maßnahmen und Vorsorge dafür sorgen können, dass Angriffe abgewehrt werden oder zumindest der Schaden begrenzt wird“, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg.

Digitale Angriffe nehmen zu, analoge gehen leicht zurück

Angriffe auf die Wirtschaft haben sich im vergangenen Jahr weiter in den digitalen Raum verlagert. So geben zwei Drittel der Unternehmen an, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten von Diebstählen von IT- und Telekommunikationsgeräten betroffen oder vermutlich betroffen waren. Danach folgen der Diebstahl sensibler Daten und das Ausspähen der digitalen Kommunikation. Häufig stellen Unternehmen auch digitale Sabotage von Systemen oder Betriebsabläufen fest. Dagegen ist der analoge Diebstahl von physischen Dokumenten und Unterlagen sowie das Abhören von Besprechungen oder Telefonaten leicht rückläufig. Gründe liegen laut Bitkom-Präsident Berg in der weiter zunehmenden Digitalisierung in den vergangenen zwei Jahren. Damit hätten sich auch die Angriffe zunehmend in den digitalen Raum verlagert.

Beim Diebstahl digitaler Daten haben es die Angreifer verstärkt auf Daten Dritter abgesehen. So wurden bei den meisten von diesem Delikt betroffenen Unternehmen Kommunikationsdaten wie E-Mails entwendet. Bei fast jedem Zweiten waren Kundendaten im Visier. Berg: „Die Täter scheinen genau zu wissen, an welcher Stelle sie am härtesten zuschlagen können. Wenn Daten Dritter entwendet werden, droht den Unternehmen zusätzlicher Schaden. Der reicht von Reputationsverlust bis hin zu möglichen Bußgeldern der Aufsichtsbehörden.“ In jedem dritten betroffenen Unternehmen wurden unkritische Business-Informationen oder Cloud-Zugangsdaten gestohlen. Aber auch der Verlust kritischer Business-Informationen wie Marktanalysen sowie Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat in den letzten Jahren zugenommen. Problematisch zu sehen ist ebenfalls der Diebstahl geistigen Eigentums wie Patente sowie der Abfluss von Finanzdaten.

In den vergangenen zwölf Monaten wurden laut Bitkom-Studie knapp 40 Prozent der Unternehmen Opfer von Cyberattacken. Vor allem Betreiber kritischer Infrastrukturen erleben einen Anstieg der Angriffe. Kein Wunder, dass die Sorgen vor den Folgen einer Cyberattacke wachsen, nicht wenige Unternehmen sehen durch sie ihre geschäftliche Existenz bedroht. Bei den Cyberangriffen haben es die Kriminellen vor allem auf Passwörter, Phishing und die Infizierung mit Schadsoftware bzw. Malware abgesehen, mit nicht unbeträchtlichen finanziellen Folgen für die Unternehmen. Dahinter folgen DDoS-Attacken, um IT-Systeme lahmzulegen und Ransomware-Angriffe. „Bei Ransomware gilt: Durch technische Vorkehrungen und Schulung der Beschäftigten lassen sich Angriffe abwehren. Und wer aktuelle Backups zur Verfügung hat und einen Notfallplan aufstellt, der kann den Schaden einer erfolgreichen Attacke zumindest deutlich reduzieren“, so Berg. „Auf keinen Fall sollte ein Lösegeld gezahlt werden. Häufig erhalten die Opfer ihre Daten selbst dann nicht in einem brauchbaren Zustand zurück – und zugleich werden die Täter zu weiteren Angriffen motiviert, und die können auch dasselbe Unternehmen erneut treffen.“

Immer öfter sind kriminelle Angriffe beim sogenannten Social Engineering zu beobachten. In der Bitkom-Befragung berichtet fast jedes zweite Unternehmen von entsprechenden Versuchen. Dabei wird vor allem und deutlich

Bei den Ausgaben für IT-Sicherheit müssen die Unternehmen dringend zulegen. Die Erkenntnis, welche dramatischen Folgen ein erfolgreicher Angriff haben kann, ist da – den notwendigen Schutz davor gibt es aber nicht zum Nulltarif.

häufiger als in der Vergangenheit versucht, über das Telefon und über E-Mail an sensible Informationen zu gelangen. Sie können dann für Cyberattacken verwendet werden. Berg: „Eine regelmäßige Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu Sicherheitsfragen, damit sie sich auch bei Social-Engineering-Versuchen richtig verhalten, sollte in jedem Unternehmen selbstverständlich sein.“

Von einer Verbesserung der Situation ist nicht auszugehen. Um Gegenteil, Experten erwarten sogar noch eine Verschärfung der Bedrohungslage. Und auch die Unternehmen haben den Ernst der Lage erkannt. Sie rechnen mit einer weiteren Zunahme von Cyberangriffen. Die Wirtschaft fürchtet dabei vor allem Ransomware-Angriffe, gefolgt von Zero-Day-Exploits und Spyware-Attacks. Aber auch Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt beunruhigen die Unternehmen: Sie sehen den Mangel an IT-Sicherheitsexperten als Bedrohung sowie die zunehmende Fluktuation von Beschäftigten.

Die Bereitschaft in die eigene IT-Sicherheit zu investieren spiegelt sich jedoch nicht in der aktuellen Bedrohungslage wider. Für Bitkom-Präsident Berg ein Grund Alarm zu schlagen: „Bei den Ausgaben für IT-Sicherheit müssen die Unternehmen dringend zulegen. Die Erkenntnis, welche dramatischen Folgen ein erfolgreicher Angriff haben kann, ist längst da – den notwendigen Schutz davor gibt es aber nicht zum Nulltarif. Hier müssen Vorstände und Geschäftsleitungen umgehend aktiv werden.“ ■

SOLUNAR
SOFTWARE

WO IDEEN ZU APPS WERDEN

Sie brauchen eine App?

Wir entwickeln für Sie

- bedarfsorientiert
- partnerschaftlich
- schnell



Sprechen Sie uns an!

☎ 05241 400 479

✉ hello@solunar.de

Solunar GmbH • Verler Str. 302 • 33334 Gütersloh

Unternehmer tragen die Verantwortung

Die Anzahl von Cyberangriffen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Unternehmer sind gefordert. Sie müssen handeln, weil sie die Verantwortung tragen. Andreas Tracz, Geschäftsführer der K&K Networks GmbH, über die Schäden, die durch Hackerangriffe entstehen und wie man proaktiv gegensteuern kann.

Jeden Tag erreichen uns neue Meldungen, erst vor kurzem sind alle 79 Industrie- und Handelskammern (IHK) deutschlandweit angegriffen worden. Die Kommunikation aller Kammern war extern nicht möglich und intern massiv gestört.

Wenn alle Ausfälle und die damit verbundenen Zusatzarbeiten wie Briefe, Telefonate und die Aufwendungen der „Säuberung“ zusammengerechnet werden, ist sicherlich eine Schadenssumme eingetreten, die im siebenstelligen Bereich liegt.

Aber auch insgesamt erreicht die Zahl der Hackerangriffe immer weitere Rekordwerte. Die Kosten, die dadurch entstehen, sind immens. Der Digitalverband Bitkom beziffert die jährlichen Schäden für die deutsche Wirtschaft auf unglaubliche 223 Milliarden Euro durch Daten Diebstahl, Spionage und Sabotage.

Von Ransom-Attacken, die zum Ausfall von Informations- und Produktionssystemen und dadurch zu Störungen von Betriebsabläufen führen, geht die größte Gefahr aus.

Durch die Arbeit im Homeoffice entstehen in den Unternehmensnetzen zusätzliche „offene Türen“ nach außen, die auch von Kriminellen ins Ziel genommen werden. Cyber-Angriffe stellen regelmäßig auch eine Datenschutzverletzung dar, wenn eine Veränderung, ein Verlust oder ein unbefugter Zugriff auf personenbezogene Daten erfolgt ist. Diese Sicherheitsvorfälle müssen nach § 33 Abs. 1 DSGVO innerhalb von 72 Stunden den zuständigen Datenschutzbehörden gemeldet werden und eine konkrete Beschreibung des Sachverhalts enthalten. In der Regel ist die Geschäftsführung in Verbindung mit den jeweiligen Datenschutzbeauftragten verantwortlich. Werden diese Vorfälle nicht innerhalb 72 Stunden gemeldet, können diese empfindliche Bußgelder



Andreas Tracz, Geschäftsführer der K&K Networks GmbH: „Unternehmen und deren Verantwortliche können dem Thema Cybersicherheit bereits mit relativ wenigen Maßnahmen ein deutlich höheres Schutzniveau geben.“

nach sich ziehen. Nicht selten werden die nicht gemeldeten Vorfälle zum teuren Bumerang, falls andere wie Mitarbeiter, Kunden oder Lieferanten durch die Angriffe mit betroffen wurden. Diese steigenden Zahlen wirken sich auch auf die Schadensabsicherung, sprich Versicherungen aus.

Zusatzversicherungen für Unternehmen helfen, Schäden, die im Zusammenhang mit Hacker-Angriffen oder sonstigen Attacken von Cyberkriminellen entstehen, abzudecken.

Aber auch hier sieht man, dass die Policen steigen und die Versicherungen von den Unternehmen verlangen, sich ihre IT genauer anzusehen und Security-Schwachstellen der eigenen IT zu beseitigen.

Unternehmen und deren Verantwortliche können dem Thema Cybersicherheit bereits mit relativ wenigen Maßnahmen ein deutlich höheres Schutzniveau geben. Die

Kombination aus wenigen Schutzmaßnahmen wie zum Beispiel Multi-Faktor-Authentifizierung, Einschränkung von Zugriffsberechtigungen, zeitnahe Installation von sicherheitsrelevanten Updates, Nutzung einer Antiviren-Antimalware Lösung und ein vernünftiges Backup-Konzept sorgen schon für eine verbesserte Schutzwirkung von über 95 Prozent. Es gibt Anbieter von sogenannten „Security Suites“, die einen großen Teil dieser Anforderungen abdecken. Für viele Unternehmen kann es sinnvoll sein, diese Dienstleistungen als Managed Service zu beziehen. Das Thema Fachkräftemangel, höhere Sicherheitsstandards, Minimierung von Haftungsansprüchen und Spezialwissen bzw. Kompetenzen sind nur einige Beispiele, warum es Sinn macht, sich damit frühzeitig zu beschäftigen. ■

www.kuk-networks.de

BÜCKER IT

Der IT-Security-Spezialist und Partner für Beratung und Betriebsunterstützung

Die Buecker IT-Security GmbH hat sich bereits seit der Jahrtausendwende komplett auf das Geschäftsfeld IT-Security spezialisiert. Seit 2019 gehört das Unternehmen als Security Spezialist und Competence Center für die Bereiche Cloud und Workplace Security zur Bechtle AG.

Wir beraten unsere Kunden mit über 45 Mitarbeitenden umfangreich in Bezug auf IT-Security Lösungen und Services. Dabei legen wir großen Wert darauf, bereits vorhandene Investitionen zu schützen und um moderne Ansätze zu erweitern.

Die schlagenden Synonyme im Zusammenhang mit den aktuellen Entwicklungen im IT-Security Markt sind EDR, NDR und XDR:

- Endpoint Detection & Response (EDR)
- Network Detection & Response (NDR)
- Enhanced Detection / Cross Detection & Response (XDR)

In allen Detection & Response-Ansätzen geht es darum, Attacken schnellstmöglich zu erkennen und zu verhindern. Dazu sind aus unserer Sicht offene Systeme, die auch die Integration von Informationen aus bereits vorhandenen IT-Security Landschaften ermöglichen, ein Schlüssel zum Erfolg. Mit modernen XDR-Lösungen

- erweitern Sie den Schutz über Ihre Endgeräte hinaus vor raffiniertesten Bedrohungen.
- erhöhen Sie Ihr Sicherheits-Level um ein Vielfaches durch die Kombination der Informationen von den Endgeräten und aus dem Datenverkehr.
- schützen Sie sich vor Angriffen wie Phishing und Ransomware und greifen Sie aktiv ein, wenn Angriffe erkannt werden.
- erkennen Sie Angriffe auf den Endgeräten, aus dem Netz, der Cloud sowie von E-Mail-Systemen und verhindern Sie somit an jedem Ort Ihrer IT-Umgebung Attacken.
- integrieren Sie Tools von Drittanbietern und erhöhen Sie so Ihre Sicherheit und schützen Sie zusätzlich Ihre Investitionen.
- bringen Sie unterschiedliche Aspekte in Verbindung und erhalten Sie dadurch eine noch stärkere Sicherheit und Zuverlässigkeit.

Darüber hinaus hat Gartner in seinem neuen „**Gartner Hype Cycle™ für Security Operations, 2022**“ zwei Begrifflichkeiten benutzt und erläutert, die unserer Meinung nach hervorragend den aktuellen Zustand aus vielen unserer Kundengespräche widerspiegeln: „Dashboard-Fatigue“ und „Cybersecurity Mesh Architecture (CSMA)“.

„Dashboard-Fatigue“ beschreibt den Zustand, dass man durch den Einsatz von vielen, unterschiedlichen Lösungen, auch viele unterschiedliche Management-Konsolen zu beobachten hat. Was gemäß Gartner® zu „Ermüdungserscheinungen der Betrachter“ führt. Logischerweise ergibt sich hier die Frage, wie viele Dashboards man noch benötigt bzw. ob weitere Produkte überhaupt noch einen Mehrwert erzeugen, wenn man

schon die Übersicht über die bereits vorhandenen Lösungen verloren hat. Daraus leitet sich der „Cybersecurity Mesh Architecture (CSMA)“-Ansatz ab, der in der Forderung mündet, eine komplette, zentrale Übersicht zu erhalten, die es ermöglicht, in nahezu Echtzeit die aktuell wichtigsten Informationen übersichtlich darzustellen. Basis hierfür ist It. Gartner® der Einsatz von Produkten mit genormter API. Das geht sogar so weit, dass man empfiehlt, lieber auf den Einsatz von Lösungen zu verzichten, die keine genormte API aufweisen. Weitere Anpassungen in der Infrastruktur und u.a. im Posture- und Playbook-Management werden gefordert.

Wir bei der **Buecker IT-Security GmbH** sehen uns hier in unserem Ansatz bestätigt, die bereits bei Kunden vorhandene IT-Security-Struktur zu betrachten und festzustellen, welche Lösungen bereits hervorragend in die Kunden-Umgebung passen, was ggf. noch getuned und was vielleicht auch ausgetauscht werden sollte, um am Ende unser Ziel zu erreichen:

Die Erhöhung der Fähigkeit beim Kunden, Attacken aktiv zu erkennen und zu verhindern.

Die Unterstützung unserer Security Spezialisten reicht hier von der gemeinsamen Erarbeitung der Lösung, über die Implementierung und Schulung bis hin zur kompletten Betriebsunterstützung.

Einige unserer Kunden setzen die erarbeiteten Sicherheitskonzepte eigenständig um und managen die Lösungen selbst. Viele unserer Kunden greifen zunehmend auf unser Managed Security Services Angebot zurück, da sie im Markt nicht das notwendige Fachpersonal finden und/oder das eigene Team nicht auch noch operative IT-Security-Services übernehmen kann.

Sie selbst entscheiden, welcher Service für Sie der Richtige ist! ■



Buecker IT-Security GmbH,
Nordhemmer Str. 97, 32479 Hille
Tel: 05703/930-0
info@buecker-edv.de
www.buecker-it-security.de

Moderne Kommunikationslösungen für optimale Produktivität

Die Innovationsgeschwindigkeit auf dem Telekommunikationsmarkt ist groß. Angesichts immer größerer Produktivität wird modernste Technik für Unternehmen wichtiger. Doch welche Lösung ist die beste? Das ITK-Systemhaus Günter & Partner Telecom GmbH sieht sich als Partner, der mit Know-how und Weitsicht berät.

Als das Detmolder Unternehmen vor 34 Jahren von Bernd Günter gegründet wurde, sah die Telekommunikationsbranche noch ganz anders aus. Vieles hat sich seitdem verändert. In dieser Zeit hat der ITK-Dienstleister mehrere technische Epochen durchlaufen, wie zum Beispiel die Einführung der ISDN-Technologie, die schon längst wieder der Vergangenheit angehört. Heute sorgen IT- und softwaregetriebene Lösungen für die reibungslose Kommunikation. „Die zahlreichen Technologiesprünge in der Telekommunikation sind für viele Unternehmen eine besondere Herausforderung. Da ist es wichtig, einen Partner an der Seite zu haben, der das notwendige Wissen und Know-how mitbringt und bei der Entscheidung für eine Kommunikationslösung mit Weitsicht beratend unterstützt“, sagt Geschäftsführer Marcel Vogt, der gemeinsam mit Bernd Günter die Verantwortung für 16 Mitarbeiter trägt. Der ITK-Spezialist kennt den Betrieb sehr gut, hier war er in den letzten Jahren zunächst in der Technik und später im Vertrieb tätig war.

Die immer weiter fortschreitende Digitalisierung, aber auch die Corona-Pandemie haben die Bedarfe und Anforderungen in den Unternehmen verändert.

„Die Entwicklung geht eindeutig weg von großen Telefonanlagen hin zu Lösungen wie Cloud-Telefonie, virtuellen Maschinen, Server-Installationen, die Telefonie mit Microsoft Teams oder hybride Anlagen. Und auch die Kopplung einer klassischen Anlage mit Microsoft Teams ist möglich“, sagt Vogt. Was sich im Einzelnen hinter jede dieser Technologien verbirgt, erschließt sich dem Anwender oftmals nicht im Detail. Deshalb sehen wir es als unsere Aufgabe, zu informieren und mögliche Vor- und Nachteile darzustellen. Letztendlich kommt es uns darauf an, für den Kunden die beste Lösung zu finden“, betont der Unternehmer.

Die Lipper, die seit vielen Jahren auch mit einem Standort in Bielefeld präsent sind, liefern Lösungen für Industrie, Handwerk und Verwaltung. Als Partner der Telekom bieten sie nicht nur Mobilfunk und DSL-Anschlüsse, ihr Leistungsportfolio erstreckt sich auch auf den Bereich Netzwerk-Infrastruktur. Dazu gehört die Installation von WLAN und Switchen im großen Stil, die in Logistikzentren, Hotels, Büros und öffentlichen Gebäuden für eine reibungslose Kommunikation sorgen. „Da sind gut 300 oder 400

Access-Points notwendig, aber auch für kleine Betriebe werden wir aktiv, hier geht es in der Regel um die Einrichtung von zwei Access-Points“, so der Geschäftsführer. Die Anforderungen an die Leistung und Komplexität von Netzwerken seien in den letzten Jahren anspruchsvoller geworden, weil u. a. die Bereitstellung unternehmenskritischer Multimediaanwendungen, die Unterstützung von Geräten der nächsten Generation, die Mobilität und Virtualisierung immer stärker nachgefragt würden. „Das setzt voraus, dass der Sicherheitsaspekt als integrierter Bestandteil in allen Varianten des Zugriffs auf das Netzwerk einfließt. Nur so kann die Komplexität reduziert

und die Sicherheit verbessert werden“, weiß Marcel Vogt.

Auch die Installation von leistungsfähigen Datennetzwerken und von gemanagter Software aus der Cloud, ist ein Geschäftsfeld des ITK-Spezialisten. „Immer mehr Unternehmen möchten nur noch einen Internetanschluss haben. Sie entscheiden sich bewusst dafür, Telefonanlage, Server und Firewall ins Rechenzentrum auszulagern“, beschreibt Vogt einen Trend.

Investitionen in das Wissen der eigenen Mitarbeiter seien eine wichtige

Voraussetzung, um die stetig steigenden Innovationsgeschwindigkeiten zu bewältigen. Dies erfolgt über Ausbildungen und Zertifikate, die durch Lieferanten und Hersteller sowie durch interne Weiterbildungsangebote sichergestellt werden, wie Marcel Vogt betont. Dennoch sei auch der Fachkräftemangel ein Thema. Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter zu bekommen, gestalte sich schwierig. Durch die Ausbildung junger Menschen versuchen die Detmolder die Situation abzumildern, aktuell erlernen drei Azubis den Beruf des Fachinformatikers.

Marcel Vogt schaut optimistisch in die Zukunft. In den nächsten Jahren soll das Unternehmen weiter wachsen. „Perspektivisch geht es nach vorn. Ich bin mir sicher, dass wir dieses Ziel auch erreichen werden. Wir haben in den letzten Jahren ein junges und motiviertes Team aufgebaut. Wie die Telefonie zukünftig aussieht, das kann heute niemand genau sagen. Ohne Veränderungen wird es nicht gehen. Wir haben jedoch den Markt im Blick, nehmen Trends und Entwicklungen früh wahr und sind bereit, auf neue Technologien zu reagieren.“

www.guenter-partner.de



Marcel Vogt, Geschäftsführer Günter & Partner Telecom, setzt auf weiteres Wachstum in den nächsten Jahren.

KIPP UMWELTECHNIK

Steigende Energiekosten durch gesteigerte Energieeffizienz auffangen

Spezielle Reinigungs- und Sanierungsverfahren der Kipp Umwelttechnik können die Energiekosten für Kühlung und Klimatisierung enorm senken. Neue Kleingeräte machen jetzt auch den regionalen Einsatz wirtschaftlich möglich. Neben dem Dienstleistungsservice wird auch die Vermietung der Geräte angeboten.

Lamellenwärmetauscher sind in vielen Bereichen zu finden und wichtige Bausteine zum Beispiel für die industrielle Kühlung, für Kühlhäuser und Klimaanlage in Gebäuden. Sie sind die meist eingesetzten Temperatur-überträger. Der Anteil am weltweiten Gesamtenergieverbrauch ist erheblich und beträgt etwa 23 Prozent. Der Energiebedarf für Kühlung und Klimatisierung steigt zudem um sieben Prozent jährlich. Dieses Wachstum ist teilweise durch den Klimawandel bedingt und soll laut Voraussagen zumindest bis zum Jahr 2050 anhalten. Eine Effizienzsteigerung der Systeme um nur fünf Prozent hätte deshalb schon weltweit eine erhebliche Bedeutung.

Lamellenwärmetauscher verschmutzen schnell durch Sand, Staub, Pollen und sonstige in der Umwelt befindliche Schwebstoffe. Die Verschmutzungen bilden eine Isolierschicht. Das reduziert die Energieeffizienz erheblich. Die Energiekosten steigen dadurch um bis zu 30 Prozent und mehr. Zusätzlich führt die durch die Verschmutzungen entstehende Korrosion zu einer Verringerung der Betriebslaufzeit der Geräte. Die Reinigung von Lamellenwärmetauschern wurde bisher meist per Wasserhochdruckreinigung oder auch mit Chemikalien (Sprühverfahren) durchgeführt. Die Verfahren können zu Schäden an den Wärmetauschern führen und sind vom Reinigungserfolg oft nicht zufriedenstellend und zusätzlich belastend für die Umwelt und Mitarbeiter.

mycon und die Schwesterfirma Kipp Umwelttechnik haben mit dem Gerätesystem JetMaster ein neues chemikalienfreies und umweltschonendes Verfahren zur Reinigung von luftgekühlten Wärmetauschern entwickelt, dass sich immer mehr durchsetzt. JetMaster arbeitet ausschließlich mit Druckluft und geringen Mengen (0,20 – 1,00l) Wasser. Die hohe Reinigungskraft beruht in erster Linie auf dem Kavitationseffekt bei Auftreffen des Strahles auf der zu reinigenden Oberfläche.

Das national und international patentierte Verfahren bietet gegenüber der Reinigung mit Chemikalien bzw. Wasserhochdruck erhebliche Vorteile in Bezug auf Kosten und Umweltfreundlichkeit: Neben der hohen Reinigungseffizienz und einer schnellen Reinigungsgeschwindigkeit punktet die Technologie aufgrund ihres geringen Energie- und Wasserverbrauchs. Positiv sind zudem die beschädigungsfreie Reinigung und der ausschließliche Einsatz von Druckluft und Klarwasser.

Die Auswirkungen in der Praxis sind groß

Folgewirkungen auf die Umwelt: Da nur Luft und Minimalmengen Wasser ohne Zusatz von Chemikalien eingesetzt werden, bleibt als Folgewirkung auf die Umwelt nur der Betrieb eines Druckluftkompressors.

Energieverbrauch: Der Energieverbrauch für die industrielle Kühlung, Kühl- und Klimaanlage wird um bis zu 30 Prozent und mehr gesenkt. Der Energieaufwand für das Reinigungsverfahren „JetMaster“ ist dabei gering.

Schonung der Wasserressourcen: Da JetMaster nur sehr kleine Mengen

Wasser einsetzt, je nach erforderlicher Leistung und Vorsatzdüsen im Regelfall zehn bis 60 Liter Wasser/ Stunde, reduziert das Gerät den Wasserverbrauch.

Arbeitssicherheit: Das Verfahren kann auch bei direktem Auftreffen des Strahles auf die Haut nicht zu Verletzungen führen. Da nur Druckluft und klares Wasser eingesetzt werden, besteht keine Gefahr für die Schädigung der Atemwege.

Erhaltung der Lebensdauer der Anlagen: Das Reinigungsverfahren wird in der vorbeugenden Instandhaltung eingesetzt. Durch die schonende Reinigung erhöht sich die Lebensdauer der Anlagen, da Korrosion und anderen Schädigungen vorgebeugt wird.



Ingo und Oliver Kipp, Geschäftsführer Kipp Umwelttechnik

Unternehmensgruppe bietet Komplettlösungen

Zur Firmengruppe Kipp gehören mehrere Unternehmen. Vor mehr als 50 Jahren wurde die Jens W. Kipp Tiefbau gegründet, die bis heute meist in der Region OWL tätig ist. 1991 entstand die Kipp Umwelttechnik, zehn Jahre später folgte die mycon GmbH. Alle Firmen sind im Verbund tätig und können so ihren Kunden Komplettlösungen anbieten.

mycon entwickelt und produziert Geräte für die Reinigung, Entschichtung, Beschichtung und Anlagenüberwachung für den nationalen und internationalen Markt. Außereuropäisch beliefert das Unternehmen seit vielen Jahren z. B. Großkunden in Katar im Bereich Gasförderung.

Die Kipp Umwelttechnik ist regional bekannt aufgrund ihres Know-hows in der Abwassertechnik, sie reinigt und saniert jedoch auch mit den mycon-Verfahren bundesweit und international in vielen Industriebereichen Wärmeübertragungssysteme jeder Bauart.

„Die Auftragslage ist in allen Bereichen sehr gut. Im Bereich Energieübertragungssysteme haben die hohen Energiepreise zudem zusätzlich einen stark gestiegenen Auftragseingang bewirkt“, sagt Oliver Kipp, Geschäftsführer Kipp Umwelttechnik. Die angespannte Personalsituation, dringend würden Ingenieure und Facharbeiter gesucht, bremse jedoch die erforderliche Expansion. ■

www.kipp-umwelttechnik.de

MASCHINEN- UND ANLAGENBAU

Enabler für mehr Nachhaltigkeit

Der Maschinen- und Anlagenbau steht wie kaum eine andere Industriebranche für Innovation und technologisch fundiertes Know-how. Der Branche gelingt es immer wieder, Lösungen zu entwickeln, die nicht nur die eigene Wettbewerbsfähigkeit stärken, sondern auch die ihrer Kunden.

Auch wenn es momentan in nahezu allen Branchen knirscht, Lieferengpässe, die Energieversorgung und der Klimawandel machen vor keinem Unternehmen halt, sind die Zukunftsaussichten des Maschinen- und Anlagenbaus glänzend, wie Hans-Jürgen Alt betont: „Die Branche ist prädestiniert, unsere drängendsten Herausforderungen zu meistern: Die Maschinenbauer sind in der Lage, bei allem, was wir vor der Brust haben, wie Energiewende, Dekarbonisierung, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, die Lösungen anzubieten, die uns weiterbringen. Der Maschinenbau kann mit seinen Anlagen weiterhelfen.“ Mit dieser Ansicht ist der Geschäftsführer VDMA des Landesverbands NRW nicht allein. Es gibt zahlreiche Experten, die das genau so sehen. Sie sind sich einig, dass die innovative Branche eine Schlüsselrolle bei der Reduzierung des globalen Treibhausgas-Ausstoßes einnimmt. Nicht nur, weil Maschinen immer effizienter und damit ressourcenschonender ihren Dienst verrichten, sondern auch, weil die Anlagenbauer die gesamte Industrie weltweit mit modernster Technologie ausstatten. Der Einsatz grüner Technologien aus dem Maschinenbau ist ideal, um die klimaneutrale Produktion schnell umzusetzen.



Das belegt auch die aktuelle Untersuchung „Nachhaltigkeit – Chance für den Maschinen- und Anlagenbau in Deutschland, die die Strategieberatung Boston Consulting Group (BCG) und der VDMA durchgeführt haben. „Wenn Maschinenhersteller ihren Kunden aus der Industrie grüne Technologien anbieten und den Umstieg auf eine ressourcenschonende Produktion voranbringen, lassen sich die 35 Gigatonnen an Emissionen in der Industrie um 86 Prozent oder umgerechnet 30 Gigatonnen senken“, so die Ergebnisse der Studie, 35 Gigatonnen CO₂-Äquivalente erzeugen

die OECD- und BRIC-Staaten jedes Jahr. Der Maschinenbau kann mit seinen Technologien die Treibhausgasemissionen so gut wie aller Industrien senken helfen – vom Energiesektor über die Landwirtschaft bis zur Hightech-Schmiede. Beispiele, die zeigen, wie das hohe prozess- und verfahrenstechnische sowie technologische Know-how bei den Endabnehmern zu einer energie- und ressourcenschonenden Produktion führen, gibt es vielfach. „Die Maschinenhersteller haben es in der Hand, noch mehr grüne Technologien zu entwickeln und anzubieten. Wichtig ist hier vor allem eine globale Marktperspektive, um größtmöglichen Nutzen zu generieren“, sagt Hartmut Rau, stellvertretender VDMA-Hauptgeschäftsführer.



DP4plus
Für jede Anwendung die optimierte Antenne:



RFID Tags



MARSCHALL
Seit 1924

MARSCHALL GmbH & Co. KG
Etiketten + Drucksysteme
D-32457 Porta Westfalica
fon +49(0)5731.7644-0
info@marschall-pw.de

Antenne Standard: Deckt den Großteil gängiger RFID Tags ab
Antenne On-Metal: Für On-Metal Tags
Antenne HS: Für Tags mit besonderen Signalansprüchen

www.marschall-pw.de

Eigene Etikettenproduktion!

Der Verband sieht die Unternehmen seiner Branche in der Rolle als Nachhaltigkeitstreiber, die sie ganz unterschiedlich bespielen können: Zum Beispiel als klassische Effizienzführer mit Technologien zur energie-, ressourcen- und emissionsarmen Produktion, aber auch als Unterstützer der Kreislaufwirtschaft mit Maschinen und Anlagen, die Rezyklate zu hochwertigen Produkten verarbeiten oder die Aufbereitung und das Recycling überhaupt erst ermöglichen. Außerdem habe die Branche das Potenzial, als Innovator für neue Herstellungsverfahren aufzutreten, die zum Beispiel die Nutzung biobasierter Materialien im industriellen Maßstab attraktiv und profitabel machen. Und nicht zuletzt sei die Branche in der Lage, Vorreiter für Maschinen zur Herstellung von Green-Tech-Produkten zu sein, wie zum Beispiel Wärmepumpen oder Batterien. Die Möglichkeiten sind mannigfaltig, der Schlüssel zur Nutzung dieser Chancen liegt jedoch in einem engen und langfristigen Dialog mit den Kunden, so die Studienautoren. Dies erfordert zielgerichtete Investitionen in technologische Fortschritte, die einen Vorsprung bei den verschiedenen Themen ermöglichen.

Künstliche Intelligenz birgt viele Potenziale

Künstliche Intelligenz ist schon lange keine Zukunftstechnologie mehr, sie ist bereits im Alltag vieler Unternehmen angekommen. Und sie betreffen nicht nur die eigenen Wertschöpfungsprozesse von der Entwicklung bis zum Service oder unterstützende Unternehmensabläufe, sondern auch Produkte und Dienstleistungen.

Insbesondere Lösungen im Bereich Machine Learning werden schon jetzt in unterschiedlichen Anwendungsfeldern umgesetzt. Maschinen, also Computer, werden mithilfe des maschinellen Lernens befähigt, selbstständig zu lernen. Dazu werden Algorithmen genutzt, die aus den gesammelten Daten zum Beispiel Maschinen- oder Prozessdaten, Muster und Strukturen erkennen und Vorhersagen ableiten, die dann mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit eintreten. Die Algorithmen folgen keinen starren, von Menschen vorgegebenen Programmvorgaben. Vielmehr wenden sie das aus den Daten erlernte Wissen auf bisher unbekannte Fälle an.

So lässt sich zum Beispiel bei komplexen Anlagen durch sensorbasiertes maschinelles Lernen eine Prozessoptimierung erzielen. Inbetriebnahme-Zeiten können durch Machine Learning verkürzt und Fehlerquellen frühzeitig identifiziert werden.

Auch ist es möglich, den Rohstoff-, Material- und Energieeinsatz effizienter zu gestalten und im Hinblick auf mehr Nachhaltigkeit bessere Entscheidungen zu treffen. Nicht umsonst sehen Experten in der KI einen wichtigen Baustein, um die großen Herausforderungen wie den Klimawandel und Ressourcenknappheit anzugehen und Lösungen zu finden. Das bedeutet aber auch, dass IT- und Software eine immer größe-

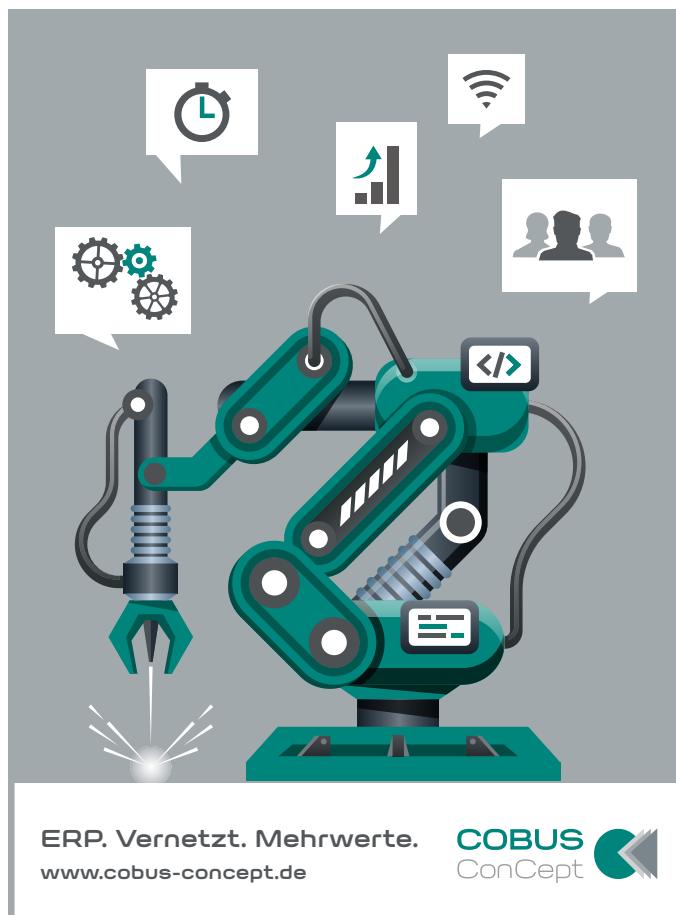
Maschinen und Anlagen haben Einfluss auf zahlreiche Dimensionen der Nachhaltigkeit – von Energie- über Wasserverbrauch, bis hin zu direkten Emissionen.

re Bedeutung im Maschinenbau gewinnen und so die Rolle des Innovationstreibers einnehmen.

Der Nutzen Künstlicher Intelligenz für die Produktion beschäftigt auch verschiedene Initiativen in der Region, wie das bis nächstes Jahr laufende Projekt Artificial Intelligence in der Produktionsplanung und -steuerung (ARISE). Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen stehen heute vor der Herausforderung, das Thema KI in der Produktion für sich zu strukturieren und systematisch anzugehen. Dabei ist es nicht mit dem Kauf einer einfachen Software getan. Das Thema wirft Unternehmen zahlreiche Fragen auf, wie beispielsweise: Für welche Anwendungsfälle eignet sich KI? Wie können KI-Verfahren im Unternehmen implementiert und notwendige

Daten identifiziert und bereitgestellt werden?

In dem vom Fraunhofer IEM initiierten Projekt werden ein Vorgehen sowie Werkzeuge zur Planung und Umsetzung von KI in der Produktionsplanung entwickelt. Eine Spezifikationstechnik beschreibt die Wirkzusammenhänge von Anwendungsfällen in der Produktion, quantifiziert diese mit geeigneten Metriken und spezifiziert die vorhandene und benötigte Datengrundlage sowie die notwendigen KI-Methoden. ■



Smarte Technologien für die Produktion von morgen

Die zunehmende Digitalisierung und der wachsende Fachkräftemangel sind längst in allen Bereichen der Industrie angekommen. Besonders kleine und mittelständische Unternehmen kämpfen mit den steigenden Anforderungen des Marktes: Nicht nur der erhöhte Personalbedarf durch eine verstärkte Inhouse-Fertigung, auch der wachsende Wettbewerbsdruck hinsichtlich Effizienz und Qualität für eine just-in-time Lieferung setzen produzierende Unternehmen zunehmend unter Druck.

Abhilfe können hier clevere Automationslösungen schaffen. Sie unterstützen schon bei kleinen und mittleren Serien die Produktionsprozesse durch den Einsatz von Robotern. Auf diese Weise lassen sich Werkstücke schnell, effizient und prozesssicher fertigen, Ausfallzeiten in der Fertigung reduzieren und die Maschinenkapazitäten und damit auch die Rentabilität erhöhen. Die Oltrogge GmbH & Co. KG ist seit mehr als 155 Jahren Partner der metallverarbeiteten Industrie und vertreibt seit 1982 exklusiv CNC-Maschinenkonzepte des weltweit führenden Herstellers Mazak in Ostwestfalen und dem Münsterland. Auf über 2.000 m² Ausstellungsfläche in der unternehmenseigenen Maschinenhalle präsentiert Oltrogge in Bielefeld zahlreiche Möglichkeiten der Automation neuer und bestehender Werkzeugmaschinen live.

Automationslösungen für die CNC-Bearbeitung für jedes budget

Interessenten aus der zerspanenden Industrie können sich bei Oltrogge in Bielefeld jederzeit live von der Qualität der neuesten Drehmaschinen-Baureihe des führenden Herstellers Mazak, einer QTE-300MSY, überzeugen. Für eine hocheffiziente, bedienerfreundliche Programmerstellung wurde diese Baureihe mit der neuen Steuerung Smooth Ez (Easy) ausgestattet. Diese einfache und kompakte Maschine ist mit dem Automationssystem „turn assist“ von RoboJob für ein einfaches, schnelles und sicheres Be- und Entladen ausgerüstet und kann die Laufzeiten der Maschine ohne zusätzlichen Personaleinsatz drastisch erhöhen.

Eine weitere Lösung für die zerspanende Industrie hält Oltrogge mit dem 5-Achs-Präzisionsbearbeitungszentrum Variaxis C-600 von Mazak bereit.

Die Maschine, die sich durch eine hohe Genauigkeit und Leistung sowie eine hohe Verwindungssteifigkeit auszeichnet, ist mit dem RC-50 Platinum Side Loader ausgestattet, das in dieser Kombination auf der AMB in Stuttgart (13. bis 17. September 2022) erstmalig in Deutschland vorgestellt wurde. Das neue Automationssystem eignet sich besonders für die flexible Fertigung von unterschiedlichen Produkten, auch bei geringer Stückzahl, und unterstützt auf diese Weise eine bessere Maschinenauslastung und führt damit zu einer deutlich höheren Produktivität.

Auch für Kunden mit geringem Investitionsbudget und älteren Maschinenbestand hat Oltrogge eine Automationslösung parat: mit der plug&play-Automationslösung von GARANT können gebrauchte Werkzeugmaschinen einfach und clever für vollautomatisches Bestücken und Entladen nachgerüstet werden.

Smarte Lösungen am 20. Oktober 2022 live erleben

Interessenten, die die zahlreichen Automationslösungen von Oltrogge live erleben wollen, haben bereits am 20. Oktober 2022 die Gelegenheit, mehr über die unterschiedlichen Möglichkeiten der Automation zu erfahren. Wer eine persönliche Beratung für eine spezielle, maßgeschneiderte Lösung bevorzugt, hat selbstverständlich jederzeit die Option, mit einem Ansprechpartner von Oltrogge einen individuellen Termin zu vereinbaren. ■

www.oltrogge.de/werkzeugmaschinen



Mazak 5-Achs-Bearbeitungszentrum Variaxis C-600 ausgestattet mit dem RC-50 Platinum Side Loader – eine Messeneuheit erstmals in Deutschland präsentiert auf der AMB 2022 in Stuttgart.



Mazak Drehmaschine QTE-300MSY mit turn-assistent von RoboJob zum automatischen Bestücken und Entladen der Maschine.



Eine clevere plug&work-Automationslösung zum einfachen Nachrüsten – die GARANT Automation der Hoffmann Group.

BETHMANN BANK KÜMMERT SICH UM UNTERNEHMEN UND UNTERNEHMER

Das Ganze im Blick

Wachstum ist Zukunft. Ein Unternehmen, das wächst, hat vielversprechende Perspektiven – sei es, um neue Entwicklungen voranzutreiben, um wichtige Märkte zu besetzen oder schlicht, um erfolgreich im Wettbewerb zu bestehen.

Dieses Wachstum basiert auf einer ausreichenden Finanzierungskraft, die sich aus den eigenen Mitteln des Unternehmens speisen kann. Es bieten sich aber je nach Gegebenheiten auch Alternativen an. Dazu zählt unter anderem die Aufnahme von Fremdkapital. Dafür benötigt jedes Unternehmen individuelle Lösungen. Die Bethmann Bank bietet Unternehmern einen ganz besonderen Fokus auf Unternehmensfinanzierungen sowie andere Corporate Banking Lösungen.

Die traditionsreiche Bank ist lokal vor Ort und verfügt dort über Experten, die ihre Kunden individuell unterstützen. Zugleich ist sie seit langer Zeit international aktiv und kann sich auf das weitgespannte Netzwerk des ABN-AMRO-Konzerns stützen. Digital ist sie auf der Höhe der Zeit und verfügt über Spezialisten für zahlreiche zukunftsorientierte Branchen. Insbesondere für Unternehmen aus den Bereichen Technologie, Telekommunikation und Mobilität hat die Bethmann Bank eine besondere Expertise.

Die Angebote erstrecken sich von klassischen Unternehmensfinanzierungen zu strategischen Beratungsdienstleistungen rund um Firmenübernahmen oder -zusammenschlüssen sowie der Optimierung der Kapitalstruktur.

Unternehmer, die auf der Suche nach einer maßgeschneiderten Lösung für ihre unternehmerische Herausforderung sind, liegen bei den Experten der Bethmann Bank goldrichtig.

Dabei wird das Thema Nachhaltigkeit in allen Aspekten großgeschrieben: bei der Finanzierung von nachhaltigen Projekten und Investitionen, bei der Vermögensanlage und der Strukturierung nachhaltiger Finanzierungsformen, aber auch beim Übergang zu nachhaltigeren Geschäftsmodellen.

Die Bethmann Bank steht für eine ganzheitliche Betreuung von Unternehmerinnen und Unternehmern und ihren Unternehmen. Ganzheitliches Management aus einer Hand ist insbesondere für den inhabergeführten Mittelstand eine sinnvolle Herangehensweise. Entsprechend ist bei der Privatbank das Angebot für diese Zielgruppe organisatorisch neu aufgestellt – mit integrierten Teams immer in der Nähe ihrer Kunden. ■

KONTEXT

Weitere Informationen:

Katrin Voigt, Telefon unter: 0511 44988-201

oder per E-Mail: katrin.voigt@bethmannbank.de

www.bethmannbank.de

*Katrin Voigt, Wealth
Managerin der
Bethmann Bank*



*Patric Wilhelm,
Regionalleiter der
Bethmann Bank*





KOLUMNE

Heuermanns Look@digital Transformation Accomplished

Mark Heuermann ist Gründer und Geschäftsführer der Digitalagentur epunks in Bielefeld.

An meinem Monitor hängt ein Aufkleber mit der Aufschrift „Nichts ist so konstant wie der Wandel“. Irgendein IT-Dienstleister hat den Spruch als Werbung für sein Produkt auf einen Aufkleber gepinnt, und der ist wiederum auf meinem Monitor gelandet. Warum, weiß ich nicht mehr.

Man muss nicht viel nachdenken, um zu bemerken, dass dieser Spruch auf jeden Fall wahr ist. Zumal der Satz schon von Heraklit von Ephesus, der um 500 vor Christus gelebt hat, geprägt wurde. Schlauer Mann, der Philosoph. Hätte Heraklit wohl damit gerechnet, dass wir 2500 Jahre später den Wandel, vor allem gesellschaftlich, durch Technik und Digitalisierung quasi mit Lichtgeschwindigkeit durchleben müssen? Wohl eher nicht.

Gerade die technische Welt, in der wir leben und arbeiten, beschert uns jeden Tag neue Herausforderungen, denen wir in Lichtgeschwindigkeit begegnen müssen. Das größte Problem dabei ist, dass uns diese Aufgaben im Einzelnen überfordern und wir auf ein Kollektiv an Menschen angewiesen sind, um diesen erfolgreich zu begegnen.

Genau aus diesem Grund habe ich gemeinsam mit meinem Gründerpartner Boris vor einigen Jahren angefangen, unsere Agentur einem Wandel zu unterziehen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Trotz der widrigen Umstände, die uns die letzten Jahre begleitet haben. Aber das gilt ja für alle Menschen. Also, Krone richten, Mund abwischen und weiter machen!

Welcher Wandel denn nu?

Wie schon angedeutet, können wir viele Aufgaben nur im Team professionell rocken. Was den epunks damals oft fehlte, waren Menschen mit spezifischem Know-how aus Vertrieb, klassischem Marketing und Gestaltung. In den Anfängen haben wir gearbeitet wie technische Freelancer. Wir haben aus-

schließlich vorhandene Designs und Inhalte in unseren digitalen Produkten wie Webseiten, Apps, Web-Apps und internen Systemen verarbeitet. Natürlich haben wir unsere Kunden auch beraten und sind kreativ geworden. Aber alles hatte seine Grenzen.

Somit haben wir angefangen, uns mit dem Wandel zu beschäftigen. Nach vielen Gesprächen und Workshops mit Beratern aus Vertrieb und Marketing war uns klar, dass wir das selbst erledigen müssen. Wir müssen die epunks-Marke und unsere Produkte so gestalten, dass wir in der Lage sind, unsere Kunden bestmöglich bei dem gesellschaftlich-digitalen und industriell-digitalen Wandel zu helfen.

Das eröffnet nicht nur uns eine neue Sichtweise auf die Dinge, sondern vor allem auf die Produkte, die wir anbieten können. Wir haben im Jahr 2021 vorerst eine Reise abgeschlossen, mit dem Ergebnis, alles aus einer Hand anbieten zu können.

Was nutzt das beste Know-how, wenn man die PS nicht auf die Straße bringt?

Nachdem wir also Menschen gefunden haben, die sich nicht mit Technik beschäftigen, sondern eher mit Gestaltung und Inhalten, musste noch der Prozess angepasst werden. Mittlerweile können wir mit Stolz sagen, dass wir einen absolut effizienten Prozess für unsere Projekte aufgebaut haben: 5D – Diagnose, Define, Design, Develop, Do it again. Bei uns gibt es natürlich eine extra Prise „Punk Spirit“ dazu. Was genau damit gemeint ist, erkläre ich im nächsten Beitrag „Punk als Game-changer“ oder im Gespräch.

Natürlich ist das alles Lüge, wenn ich sagen würde, dass der Wandel abgeschlossen ist. Denn wie eingangs gesagt: Nichts ist so konstant wieder der Wandel. Wir arbeiten jeden weiteren Tag daran, unsere Angebote zu verbessern. Nur halt jetzt mit wesentlich mehr Know-how! ■

VON UNGEAHNTEN SCHÄTZEN PROFITIEREN

Was die Investition in die eigene Marke ausmacht

Ist das jetzt eigentlich die neue Realität, dass alles immer schlimmer wird? Erst Vogelgrippe, Rinderwahn und Schweinepest, dann Flüchtlingswellen, Waldsterben, Klimakatastrophen. Die nicht enden wollende Pandemie. Jetzt noch Krieg mit Energiekrise, Inflation und Hungersnöten, mit Atomdrohungen und endlosem Leid. Und – kein Ende in Sicht.

Geplagt von Ängsten und Verzweiflung stehen Menschen Gewalt und Respektlosigkeit gegenüber, sind ohnmächtig gegenüber Machhabern, die die Welt tyrannisieren. Wen wundert's, dass sich gerade jetzt, da Krisen zum Alltag gehören, zunehmend die Sehnsucht nach Ruhe und Sicherheit breitmacht, der Wunsch nach Normalität und Zusammenhalt. Könnte man doch endlich wieder Vertrauen in die Menschheit und in die Zukunft haben!

Markenvertrauen in Krisenzeiten

In Zeiten von eingeschränkten Kontakten und des Verzichts ist aber noch eine andere Sehnsucht spürbar: nämlich die, sich etwas Gutes zu gönnen, sich etwas Besonderes zu leisten, auch wenn's mehr kostet. Groß ist das Verlangen, Entbehrungen und Mängel durch eine persönliche Freude auszugleichen.

Das Interessante dabei: In Krisenzeiten entscheiden sich mehr und mehr Menschen für den Kauf von Markenprodukten. Warum eigentlich? Die logische Antwort: weil stabile und konsequent geführte Marken Vertrauen hervorrufen und genau dieses Bedürfnis nach Sicherheit bedienen, das gute Gefühl - „Da weiß ich, was ich habe!“ - vermitteln. Der Glaube an das Gute wird dem entgegengebracht, der Markenvertrauen aufgebaut hat. Und in Zeiten von Depression und Konjunkturrückgang gewinnen solche,

die Orientierung bieten – Unternehmen, die mit ihrer Marke Haltung beweisen, Klarheit geben, Chancen aufzeigen und bei Verbrauchern die Wahrnehmung „Hier bin ich bestens aufgehoben!“ auslösen.

Was heißt denn das konkret? Wie findet man bzw. gibt man anderen Orientierung? Ganz ehrlich - das Beste, was man für sein Unternehmen tun kann, um selbst klarzusehen, in Krisen stabil zu bleiben und als Leader die richtige Richtung anzusteuern, wäre, einen ganzheitlichen Markenprozess zu implementieren, bei dem Kundenanforderungen, Märkte und Positionen von morgen beleuchtet werden. Aus den daraus gewonnenen Einsichten lässt sich mit Profis ein unternehmenseigenes Corporate- und Employer Branding kreieren, um das eigene Unternehmen als Marke sichtbar zu machen, sich mit einer individuellen Unternehmensidentität vom Wettbewerb abzugrenzen, die eigene Arbeitgeberattraktivität zu steigern und bestenfalls als Brand die Markenführung zu übernehmen.

Puh. Was für Vokabeln! Ganzheitlicher Markenprozess – das hört sich nach Mount Everest an, den es zu besteigen gilt – nach enormen Anstrengungen, riesigem Zeit- und Finanzinvest und einem langwierigen Veränderungsprozess. - Die Vermutung ist richtig. Doch das Gute: Sie kommen damit endlich auf Kurs! Und - nach Hermann Hesse - „Jedem Anfang wohnt ein Zauber inne!“ – freuen Sie sich auf einen wunderbaren, Erfolg bringenden Neubeginn.



Reinigung von Wärmetauschern in einem Rechenzentrum mittels JetBoy



Reinigung eines Registers



ENERGIEKOSTEN SENKEN!

- Kipp Umwelttechnik reinigt Wärmetauscher für Kühlung, Klimatisierung und Hallenheizung.
- Der Einsatz unserer Reinigungsgeräte JetMaster / JetBoy senkt Energiekosten.
- Die Kosten der Einsparungen sind im Regelfall höher als die Reinigungskosten.
- Die Reinigung lässt sich im laufenden Betrieb durchführen.
- Die chemiefreie Reinigung nur mit Druckluft und 0,10 bis 1,00 Liter Wasser pro Minute ist auch im Innenbereich problemlos möglich und sorgt zudem für die bestmögliche Hygiene.

Kipp Umwelttechnik GmbH | Senner Str. 156 | 33659 Bielefeld
marketing@kipp-umwelttechnik.de | www.kipp-umwelttechnik.de

Sie müssen nicht alles auf einmal machen. Auch nicht allein. Die Marken-Experten von DES WAHNSINNS FETTE BEUTE z. B., sind gern Ihre Sherpas – begleiten Sie auf Ihrem Anstieg nach oben, erleichtern Ihr Gepäck und erklimmen den Gipfel mit Ihnen zusammen.

Bevor Sie sich aber als Bergsteiger aufmachen, um später als glückliche Gipfelstürmer dazustehen, ist erstmal die Disziplin Tieftauchen gefragt. Denn wir werden mit Ihnen in der Tiefe auf Schatzsuche gehen, um die lang verborgene Schatztruhe Ihres Unternehmens zu finden und darin das Wertvollste überhaupt zu entdecken – Ihren ureigenen Markenkern. Mit diesem Fund erkennen Sie wahrscheinlich zum ersten Mal Ihre wahre Identität und heben den für Ihr Business kostbarsten Schatz an die Oberfläche, der alles verändert.

Aus Ihrem tiefsten Inneren tut sich plötzlich Ihre Unternehmens-DNA auf. Sie sehen endlich klar; erkennen den Sinn hinter Ihrem Tun, wissen, warum Sie tun, was Sie tun und für wen. Sie stellen fest, dass Sie Werte besitzen, die Sie einzigartig machen, die Ihr Unternehmen als etwas ganz Besonderes kennzeichnen. Ihre neu entdeckte Marke verleiht Ihnen ungeahnte Alleinstellungsmerkmale und Möglichkeiten. Und Sie begreifen, wie Sie bislang verstecktes Potenzial wunderbar nutzen können. Marke macht alle Schätze Ihres Unternehmens sichtbar, schafft Differenzierung, Orientierung und Klarheit, begeistert mit wunderbaren Erkenntnissen für gemeinsamen Fortschritt. Markenpower profiliert. Nichts Vergleichbares lässt Ihr Unternehmen so leuchten und ebnet Ihnen den Weg so sicher zum Erfolg.

It takes two to tango

Markenbildung und -entwicklung sind große Prozesse, zu denen es visionäre Weitsicht und Entschlossenheit braucht. Aber auch ein relativ gut gefülltes Portemonnaie, denn wer mit seiner Marke funkeln will, darf keinen Igel in der Tasche haben. Was Sie also brauchen, um die Macht der Marke erleben zu können und als Wachstumstreiber wirken zu lassen, sind a) die grundlegende Bereitschaft zum relevanten Marken-Investment und b) der besagte Begleiter, der die Richtung kennt und dafür sorgt, dass Sie konsequent auf Kurs bleiben.

Um voranzukommen, geben Sie dem Markenbudget einen primären Stellenwert. Erkennen Sie Ihre Unternehmensmarke als kluge Investition. Nehmen Sie sich Zeit für ein Gespräch mit Ihrer Markenagentur. Was wollen Sie erreichen, womit fangen Sie an? Dann machen Sie step by step entlang einer auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Roadmap weiter, bauen Ihre Marke auf, erleben, wie sich allmählich Erfolg einstellt, spürbare Freude im Unternehmen einzieht und wissen, dass Sie mit Ihrem Marken-Invest genau das Richtige getan haben.

Was Marke ausmacht

Mit dem Begriff Marke werden häufig nur Produktmarken in Verbindung gebracht, weniger Unternehmensmarken. Oft stellt sich die Markendefinition vielen Führungskräften als schwammig dar; sie wissen nicht wirklich um die Bedeutung konsequenter Markenführung. Da Markenzentrierung jedoch das A und O moderner Unternehmensführung ist, geben wir Ihnen hier einmal ausführlich Antworten auf die Frage: Was genau ist das – Markenführung?



Foto: DWFB

Markenführung ...

- beinhaltet die Findung und Entwicklung einer Unternehmensmarke, um Mitarbeiter und Kunden von Unternehmenswerten zu überzeugen und mit einer markenwert-basierten Unternehmenskultur echte Arbeitgeberattraktivität zu erreichen.
- fixiert alle Unternehmensaktivitäten langfristig auf ein Leistungs- und Wertversprechen, definiert die Haltung Ihres Unternehmens, fokussiert dessen Wiedererkennungswert, hebt Ihr Unternehmen durch Alleinstellungsmerkmale von der Konkurrenz ab und stellt Sie ins Licht.
- wird von Visionen, Sehnsüchten und Begeisterung getrieben und versteht sich als abteilungsübergreifende Management-Aufgabe, d.h. Geschäftsführung und Führungskräfte verpflichten sich, ihre fokussierten Werte im Alltag vorzuleben und in alle Ebenen weiterzutragen, um die eigene Unternehmenskultur für alle durchgängig erlebbar zu machen.
- setzt besondere Schulungen, Kenntnisse und Fähigkeiten von Arbeitgebern und Führungskräften voraus mit dem Ziel, Markenbewusstsein bei allen Mitarbeitenden zu erzeugen und Unternehmenswerte im Alltag nach innen wie außen mitzutragen.
- bedeutet, leitende Angestellte und Gewerbliche so ins Unternehmen einzubinden, dass sie sich mit ihrer Marke identifizieren, ihre Werte verstehen und diese glaubhaft als Markenbotschafter ihres Unternehmens in der Öffentlichkeit prägen.
- verpflichtet, die eigene Marke ganzheitlich zu verinnerlichen, d.h. allgegenwärtig im Unternehmensalltag präsent zu halten – in der Geschäftsleitung, in allen Abteilungen, bei allen Mitarbeitenden, in sämtlichen Abläufen und in der Kommunikation mit der Öffentlichkeit.

Fazit: Verstehen Sie, dass Marken, die ein klares Bild in den Köpfen von Verbrauchern erzeugen, besonders in Krisenzeiten Vertrauen, Sicherheit und Orientierung vermitteln und Ihrem Unternehmen Stabilität verleihen. Stellen Sie jetzt die richtigen Weichen für die Zukunft, indem Sie sich für die intelligente Investition in Ihre Marke entscheiden, die Ihr Unternehmen einzigartig macht. Binden Sie Ihre Führungskräfte mit ein und profitieren Sie spürbar von Corporate- und Employer Branding. ■

Autorin Ruth Schulz-Wiemann arbeitet bei DES WAHNSINNS FETTE BEUTE (DWFB). In der Attendorner Agentur für Markenführung von Familienunternehmen ist sie im Bereich Public Relations und als Assistenz der Geschäftsführung tätig.

IT'S OWL MAKEATHON

Lösung für intelligentes Energiesparen

Sie haben wieder die Köpfe zusammengesteckt: Nachwuchskräfte aus Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Startups, um Lösungen für die Herausforderungen von Unternehmen zu finden. Die Ergebnisse sind vielversprechend.

Die Challenge war groß, doch die Studierenden Sarah Schröder, Luca Hermes und Philip Kenneweg von der Universität Bielefeld haben eine Lösung für Unternehmen erarbeitet, die ihnen beim Energiesparen hilft. In drei Tagen ist ein Programm entstanden, das Betriebe in die Lage versetzt, zu erkennen, wann ein hoher und teurer Energieverbrauch droht, um so frühzeitig gegenzusteuern. Dafür haben sie im Rahmen der sogenannten Daten-Challenge ein Preisgeld von 10.000 Euro erhalten. Der Ansatz soll im Rahmen eines it's OWL Projekts mit bis zu einer Million Euro Förderung weiterentwickelt werden.

Gewinner der Ideen-Challenges sind Magdalena Förster, David Gense, Maurice Moszczynski und Giulia Neumann von Wago und vom Fraunhofer IEM, die für ihre innovative Idee zum Energiesparen in Großwäschereien mit einem Preisgeld von 5.000 Euro ausgezeichnet wurden. Insgesamt haben 120 kreative Köpfe an drei Tagen an 19 Aufgaben (Challenges) gearbeitet, die 20 Unternehmen aus OWL gestellt haben. Das Preisgeld von 15.000 Euro wurde von der Sparkasse Paderborn-Detmold bereitgestellt. it's OWL-Geschäftsführer Günter Korder ist begeistert von den Ergebnissen: „In diesen schwierigen Zeiten müssen Unternehmen neue Wege gehen. Der Makeathon ist genau der richtige Weg. Die 27 Teams mit Nachwuchskräften aus Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Startups haben exzellente Arbeit geleistet. Ich bin überzeugt, dass die Unternehmen viele der Ideen verwirklichen. Und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten neue Methoden der Innovationsentwicklung ausprobieren, Erfahrungen sammeln und Kontakte knüpfen“. Der Spitzencluster it's OWL organisierte den Makeathon zusammen mit seinen Initiativen KI-Marktplatz und dem Kompetenzzentrum Arbeitswelt.Plus sowie dem Fraunhofer IEM und dem Heinz Nixdorf Institut.

Wenn überplanmäßig viel Energie verbraucht wird, spricht man von Lastspitzen. Diese Lastspitzen sind für Unternehmen sehr teuer und schwer vorherzusagen. Eine Lösung für diese Herausforderung zu finden, war Inhalt der Challenge von Weidmüller (Detmold) und Hesse (Paderborn), mit der sich Sarah Schröder, Luca Hermes und Philip Kenneweg von der Universität Bielefeld auseinandergesetzt haben. Auf Grundlage von Daten zum Energieverbrauch der Unternehmen haben sie ein Programm geschrieben, das die Lastspitzen anzeigt und entsprechende Gegenmaßnahmen vorschlägt, wie beispielsweise Homeoffice anordnen, Klimaanlage



Die Sieger des it's OWL Makeathon #zeitenwendeowl können sich über ein Preisgeld von insgesamt 15.000 Euro freuen. Foto: it's OWL

ausschalten oder Produktionsprozesse beenden. „Kurzfristige Lastspitzen können wir schon mit einer sehr hohen Genauigkeit identifizieren. Wenn wir noch weiter programmieren, können wir auch mittelfristige Vorhersagen treffen“, erläutert Philip Kenneweg. Und das Programm gibt auch langfristige Empfehlungen, wie beispielsweise Notfallaggregate oder Batterien anschaffen, Solar-Panels installieren oder Gebäude modernisieren. Jurymitglied Stefan Breit von Miele ist begeistert: „Insbesondere in der aktuellen Zeit ist ein intelligentes Energiemanagement ein Riesenthema

für die Unternehmen. Wir sehen ein großes Potenzial in der Lösung. Daher wollen wir sie in einem it's OWL Projekt weiterentwickeln und für alle Unternehmen verfügbar machen. Miele ist auf jeden Fall dabei.“

Wäsche trocknen neu gedacht

In Großwäschereien sind Trockner die größten Energiefresser. Hintergrund ist, dass die Wäsche zunächst erhitzt und dann wieder heruntergekühlt wird, damit die Beschäftigten die getrocknete Wäsche entnehmen können. Das Team mit Maurice Moszczynski (Wago), Magdalena Förster, David Gense und Giulia Neumann (Fraunhofer IEM) hat den Prozess völlig neu gedacht und ein Drei-Zonen Trockensystem entwickelt. Anstatt nebeneinander, werden die Trockner übereinander angeordnet und durch Klappen nach unten miteinander verbunden. Die Wäsche wird durch ein Ansaugsystem oben eingefüllt und durchläuft die drei Zonen, bis sie unten über ein Förderband abtransportiert wird. Dabei wird die Temperatur sukzessive reduziert. Dadurch kann Energie von 20 bis 50 Prozent eingespart und die Beschäftigten entlastet werden.

„Als interdisziplinäres Team haben wir aus unterschiedlichen Perspektiven auf das Problem geschaut und sind dann nach vielen Diskussionen auf die Lösung gekommen. Das war eine spannende Erfahrung, die ich gut für meine weitere Arbeit nutzen kann“, berichtet Magdalena Förster. Dr. Mathias Wöhler von Kannegiesser ist begeistert: „Manchmal braucht es den unverstellten Blick von außen, um auf eine naheliegende Lösung zu kommen. Die Idee erscheint mir sehr gut umsetzbar. Wir werden das jetzt im Unternehmen prüfen.“

www.ki-marktplatz.com/zeitenwendeowl

Neubau schafft flexible Arbeitsplätze unter 1.400 Photovoltaik-Modulen

Der Neubau der Westfalia-Gruppe im Interkommunalen Gewerbegebiet Borgholzhausen-Versmold (IBV) befindet sich auf der Zielgeraden. Der Umzug ist im Laufe des ersten Quartals 2023 geplant. Wie ihre neue Wirkungsstätte aussieht, darüber konnten sich jetzt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Baustellenbegehung informieren.

Am neuen Standort, der über 10.000 Quadratmeter Produktionsfläche und 5.000 Quadratmeter Bürofläche verfügt, wird ein achtstelliger Euro-Betrag investiert. Mit frühzeitigen Materialeinkäufen, stringenter Baustellenplanung, einem 40 Prozent-Anteil von Firmen der Wortmann-Gruppe am Bauumfang und regionalen Gewerken federten Planer und das Unternehmen Zulieferengpässe und Kostensteigerungen ab. „Wir bleiben so im Zeitrahmen und folgen auch als Bauherr unserer Firmenphilosophie als Partner des regionalen Mittelstandes. Die Zusammenarbeit der beauftragten Firmen und Handwerker auf der Baustelle ist darüber hinaus wirklich vorbildlich“, betont Westfalia-Geschäftsführer Andreas Gartemann.

Wie der 2003 bezogene Bürokomplex in der Industriestraße kommt der künftige Firmensitz im Innenbereich ohne tragende Wände aus. Der Zuschnitt von Arbeitsbereichen ist damit hochflexibel. Die Arbeitswelt ändert sich. Das bildet die neue Wirkungsstätte ab, die dabei auf eine Mischung aus sich am bisherigen Standort Bewährtem und dem „New Work“-Konzept setzt. „Auch wenn uns die Pandemie eine neue Arbeitswelt erschlossen hat, so merken wir doch immer wieder, dass nichts über den persönlichen Kontakt und Austausch geht. Moderne offene auf den jeweiligen Fachbereich zugeschnittene Arbeitsbereiche werden sich ebenso finden lassen wie Raum für konzentriertes, ruhiges Arbeiten“, so Innenarchitekt Uwe Diekmann.

Erstmals können Mitarbeiter vom Bürotrakt aus direkt in die Fertigung schauen. Planung, Konstruktion und Fertigung rücken gefühlt enger zusammen. Logistisch überwindet Westfalia eine Hürde: Die Schwertransporte für gefertigte Komponenten haben jetzt eine eigene Ausfahrt mit Ampel und sind, ohne dass die Kreuzung zum Industriegebiet gesperrt werden müsste, sofort auf der Autobahn. Zwei Teststände ermöglichen es zusätzlich zu den inzwischen typischen „digitalen Zwillingen“, also virtuellen Kopien künftiger Hochre-

*Auf der Baustelle: Markus Bergedieck, Werksleiter
Christian Schlieff, Uwe Diekmann und Andreas
Gartemann (v.l.).*



So sieht der neue Firmensitz im Interkommunalen Gewerbegebiet Borgholzhausen-Versmold (IBV) aus.

Foto: Büro crayen bergedieck klasing architekten bda | PartmbB

Für die Zukunft von Menschen und Umwelt aufstellen.

gallager, Anlagen in höherer Frequenz zu testen, bevor sie beim Kunden installiert werden. Gleichzeitig will das Unternehmen durch den flexibleren und großzügigeren Teststand sein Angebot an Schulungsmaßnahmen für Kunden deutlich ausweiten.

Mit den zusätzlichen Fertigungs- und Testkapazitäten werden die Projektmöglichkeiten unter anderem für die „Flaggschiffe“ moderner automatischer Lagersysteme, die bis zu rund 45 Meter hohen Regalbediengeräte, auf den neuesten Stand gebracht.

Zeitgemäß ist neben den Technologien für besonders platzsparende und effiziente Kompaktlager auch die energiesparende Bauweise des neuen Firmensitzes nach den Richtlinien der „Bundesförderung für effiziente Gebäude“ (BEG). Jährlich mindestens 285 Tonnen Kohlendioxid-Emissionen sparen die Luftwärmepumpe-Heizung und ca. 1.400 Photovoltaik-Module auf einer Dachfläche von 2.800 Quadratmeter ein. Mit einer Leistung von 500 KWp produzieren diese Module pro Jahr 465.000 KWh Strom. Gartemann: „Wir liefern mit unseren ressourcenschonenden Satellitenlagern einen wichtigen Baustein zur Wirtschaftlichkeit und Klimaneutralität unserer Kunden, entwickeln und produzieren diesen aber auch mit einem niedrigeren CO₂-Fußabdruck. Wir wollen uns für die Zukunft von Menschen und Umwelt aufstellen.“

Das gelte auch für die Suche nach Fachkräften. Mit dem neuen Firmensitz möchte sich Westfalia als attraktiver moderner Arbeitgeber im Städtedreieck Münster - Bielefeld - Osnabrück präsentieren. „Wir bilden weiterhin selbst und sehr erfolgreich aus“, so Gartemann. „Eine unserer aktuellen Absolventinnen hat als Jahrgangsbeste im Ausbildungsberuf

Industriekaufrau der IHK Ostwestfalen abgeschlossen. Dies spricht für unsere integrative Ausbildung, in welcher wir unsere Azubis von Anfang an eng in unser spannendes Tagesgeschäft einbeziehen und sie somit optimal für ihren Karrierestart wappnen. Wir nehmen unsere Ausbildung, ob nun zu Industriekaufrau oder -mann, zum Fachinformatiker oder zur Fachkraft in Fertigung und Lager, so genau wie die Planung und Konzeption unserer Lager- und Logistiksysteme.“



BRÜNINGHOFF

Perspektiven zum grünen Beton

Nachhaltigkeit ist ein bestimmendes Thema für die Baubranche und damit auch für das Bauen mit Beton. Dazu lud die Brüninghoff Group zur neunten Impulsveranstaltung ein.

Am Firmenstandort im münsterländischen Heiden entsteht derzeit ein modernes Betonfertigteilwerk. Es ist das erste seiner Art in Europa, da es sowohl einen emissionsreduzierten Herstellungsprozess als auch die Verwendung von R-Beton sowie die Produktion hybrider Bauteile in den Mittelpunkt stellt. Unter dem Titel „Grüner Beton – eine Frage der Perspektive?“ informierten vier Experten über Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Rückgewinnung sekundärer Rohstoffe.

Trends in der Branche aufzeigen und Wissen vermitteln: Zu diesem Zweck hat die Brüninghoff Group bereits 2014 die Veranstaltungsreihe „Impuls“ ins Leben gerufen. Sie richtet sich unter anderem an Investoren, Planer und Ausführende. Die neunte Impulsveranstaltung diskutierte nun die Thematik „Grüner Beton – eine Frage der Perspektive?“. Rund 170 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren dazu der Einladung an den Stammsitz in Heiden gefolgt. Veranstaltungsort war das neue Betonfertigteilwerk, das hier bis Ende des Jahres fertiggestellt wird. Damit wählte Brüninghoff bewusst einen Ort, der die Thematik der Veranstaltung aufgreift.

So stellte Geschäftsführer Frank Steffens das Konzept der Produktion vor. Sie wird konsequent nachhaltig ausgerichtet. Dazu zählen die CO₂-Reduktion durch die Umstellung auf CEM III sowie der Einsatz von Recyclingmaterial. Auch wird Beton an sich reduziert. Möglich wird dies durch die Verbindung mit Holz zu einer hybriden Konstruktion. Weitere Aspekte sind die Verwendung von Brauchwasser in der Produktion sowie digitale Verfahren für das Qualitätsmanagement und das Vermeiden von Deponieabfällen. Mit diesem Gesamtpaket wird der Strukturwandel in der Herstellung von Betonfertigteilen eingeleitet. Brüninghoff setzt so richtungsweisende Standards und neue Maßstäbe in der Branche.

Auf die Ziele der Unternehmensgruppe sowie die Einflussmöglichkeiten der Bauwirtschaft ging auch Christian Langenhövel, Geschäftsführer der Plansite GmbH & Co. KG, ein. Er erläuterte die Hintergründe der Ausgründung des Bereiches Integrale Planung von Brüninghoff zur eigenen Planungsgesellschaft. Anhand konkreter Beispiele zeigte er Anwendungsfälle

Gut besucht war jetzt die neunte Impulsveranstaltung bei Brüninghoff in Heiden.



Bei dem neuen Betonfertigteilwerk kommen vorgefertigte Holzrahmenbauelemente zum Einsatz – statt der im Gewerbebau üblichen Sandwichelemente. Das trägt auch dazu bei, dass das Projekt besonders gut im Kriterium „Ökobilanz des Gebäudes“ bewertet ist.

Fotos: Brüninghoff

Die Produktion wird konsequent nachhaltig ausgerichtet. Dazu zählen die CO₂-Reduktion sowie der Einsatz von Recyclingmaterial.

und nachhaltig ausgerichtete Gebäudekonzepte aus planerischer Sicht auf. Hubert Rhomberg, CEO und Mitinhaber der Rhomberg Gruppe, betonte die Rolle der Bauwirtschaft und mahnte, dass die Entwicklung nachhaltiger Lösungen nicht mit Inseldenkern erfolgen kann. Um Muster aufzubrechen und Fortschritte zu erzielen, sei ein gemeinsamer Know-how-Transfer unabdingbar. Durch Kollaboration lässt sich bereits in frühen Projektphasen eine Effizienzsteigerung erzielen und ein konsequentes Kreislaufdenken in der Branche etablieren. Diesen Kreislaufgedanken griff Dr. Volker Thome, Abteilungsleiter am Fraunhofer-Institut für Bauphysik, in seinem Vortrag zu innovativen Aufbereitungsverfahren für Bauschutt auf. Dabei wird auf die Rückgewinnung sekundärer Rohstoffe abgezielt. Thome präsentierte den derzeitigen Stand der Forschung und stellte unter anderem die elektrodynamische Fragmentierung vor. Auch erläuterte er, welche Probleme beispielsweise im Hinblick auf die Nutzung mineralischer Sekundärrohstoffe auftreten und wie diese gelöst werden können.

Brüninghoff-Geschäftsführer Steffens freute sich über eine gelungene Impulsveranstaltung: „Das große Interesse an diesem Thema zeigt uns, dass vermehrt nicht nur kreislauforientierte Ansätze diskutiert werden, sondern auch aktiv nach konkreten Lösungen und Produkten gesucht wird.“ ■

KONTEXT

Die Brüninghoff Group gehört seit über 45 Jahren zu den führenden Projektbau-Spezialisten in Deutschland. Der Hauptsitz des Unternehmens ist im münsterländischen Heiden. Weitere Niederlassungen sind an den Standorten Hamburg, Niernberg, Villingen-Schwenningen, Münster und Berlin sowie im niederländischen Almelo beheimatet. Über 600 Mitarbeiter realisieren europaweit bis zu 160 Bauprojekte im Jahr. Das Kerngeschäft des Familienunternehmens ist die Produktion von vorgefertigten Bauelementen aus Beton, Stahl, Holz, Aluminium sowie die ganzheitliche Konzeption, Planung und schlüsselfertige Ausführung von Bauprojekten

Die gute Zukunft liegt im Münsterland

Das Münsterland ist eine Zukunftsregion. Das sagt der gerade erschienene Zukunftsatlas des Wirtschaftsforschungsinstituts Prognos. Die Studie bescheinigt der Region eine positive Wirtschaftsentwicklung.

Gemeinsam mit den Regionen Ostwestfalen-Lippe, Emsland sowie Mainfranken und Donau-Iller im Süden Deutschlands hat das Münsterland einen wichtigen Sprung im Ranking geschafft: Es habe das solide Mittelfeld verlassen, und zähle nun zu den Regionen, in denen die Zukunftschancen überwiegen, heißt es in der Studie.

Klaus Ehling, Vorstand des Münsterland e.V., freut sich über das Ergebnis: „Der Zukunftsatlas bildet eine Entwicklung ab, die wir als Region in den letzten Jahren tatkräftig befeuert haben. Wir zeigen, dass die Verbindung von Stadt und Land, Moderne und Tradition, Bodenständigkeit und neuen Ideen ein echtes Pfund ist, das wir auch im bundesweiten Vergleich mit Selbstbewusstsein in die Waagschale werfen können. Stadt-Land-Regionen sind ein Erfolgsmodell.“

Der Zukunftsatlas überprüft seit 2004 alle drei Jahre die Zukunftsfestigkeit der deutschen Regionen – anhand ausgewählter makro- und sozioökonomischer Indikatoren – und stellt sie in einem bundesweiten Ranking einander gegenüber. Insgesamt haben sich die Stadt Münster und alle Kreise im Münsterland im Vergleich zum Jahr 2019 teils erheblich in ihren Platzierungen verbessert. Münster rangiert nach Platz 25 im Jahr 2019 nun auf Platz 19 im bundesweiten Vergleich und liegt damit zum Beispiel vor Großstädten wie Frankfurt, Bonn oder Hamburg. Der Kreis Borken verbessert sich von Platz 188 auf 132, Kreis Coesfeld von 165 auf 152, Kreis Steinfurt von 144 auf 116 und der Kreis Warendorf von 194 auf 139. Insgesamt sind 400 Städte und Kreise im Ranking gelistet. Basis dafür sind Indikatoren aus den vier Themenfeldern Demografie, Arbeitsmarkt, Wettbewerb und Innovation sowie Wohlstand und soziale Lage.

Den aufstrebenden Mittelstands-Regionen wie dem Münsterland bescheinigt die Studie, Wachstumsmotoren für die deutsche Wirtschaft zu sein und für Stabilität in Krisenzeiten zu sorgen. Auch abseits der Metropolregionen entstehe Zukunft. Klaus Ehling unterstreicht diese Aussage: „Die kleinen und mittelständischen Unternehmen im Münsterland sind sehr agil und haben eine besondere Marktnähe.“ Als wichtige Basis für die Zukunftsfähigkeit der Region nennt er die starke Zusammenarbeit, die Fokussierung auf die branchenspezifischen Stärken des Mittelstands und die hohe Attraktivität für

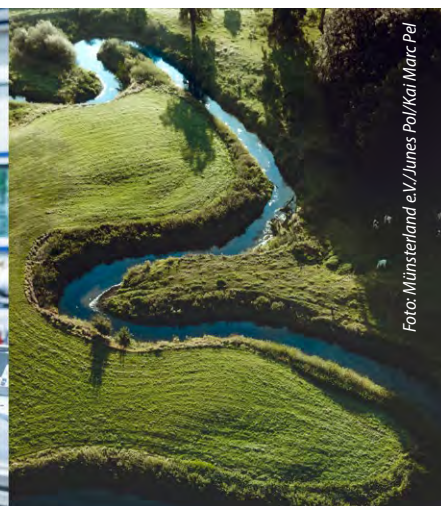


Foto: Münsterland e.V./Junes Pol/Kai Marc Pel

Das Münsterland ist Zukunftsregion. Nicht zuletzt durch die Kombination von Stadt, Land, Tradition und Innovation.

Die Verbindung von Stadt und Land, Moderne und Tradition, Bodenständigkeit und neuen Ideen ist ein echtes Pfund.

Fachkräfte: „Das Münsterland bietet für Fachkräfte viel Potenzial zum Wohnen, Leben und Arbeiten. Wir punkten mit hoher Lebensqualität und in unseren mittelständischen Unternehmen können sich die Beschäftigten oft sehr selbstbestimmt verwirklichen. Dazu kommt ein Branchenmix, der viele der in der Studie genannten Zukunftsbranchen beinhaltet. Hier entsteht ein Großteil der Zukunftsarbeitsplätze.“ Daher gehe die Region mit dem Service Onboarding@Münsterland beim Münsterland e.V. in die richtige Richtung und sichere durch gezielte Beratung und Kommunikation Fachkräfte.

„Die Studie zeigt: Unser Kurs ist richtig und wir hoffen, dass uns die nächste Studie in drei Jahren ebenfalls bescheinigt, dass unser Claim ‚MÜNSTERLAND. DAS GUTE LEBEN‘ ins Schwarze trifft.“ Als Ziele für die Zukunft verweist Ehling auf das „Integrierte Handlungskonzept Münsterland“, das als gemeinsames Strategiepapier der Region Entwicklungsziele des Wirtschaftsraums Münsterland für die kommenden Jahre bis 2030 aufzeigt. Unter dem Titel „Transformation Münster.LAND: nachhaltig – weltoffen – digital“ werden darin die vier Handlungsfelder Innovation und Digitalisierung, Gründung und Unternehmensnachfolge, Ökologische Transformation sowie Regionalmarketing und Fachkräftegewinnung als Leitfaden identifiziert. „Hier sind wir stark, hier müssen wir noch stärker werden“, so Ehling. ■

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Potenziale für das Innovationsmanagement

Kann Künstliche Intelligenz helfen, künftige Marktentwicklungen vorherzusagen?

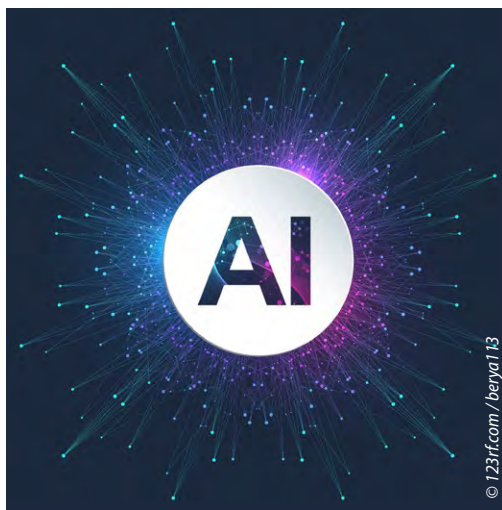
Eine Studie des Fraunhofer IEM gibt Antworten.

Womit verdienen wir in Zukunft unser Geld? Welche Produkte und Anwendungsfelder bringen künftig Umsatz? Welche Technologien sind in den nächsten Jahren für meine Branche relevant? Dies sind typische und oftmals wegweisende Fragen in den frühen Phasen des Innovations- und Technologiemanagements. Eine Studie des Fraunhofer IEM und der Unternehmensberatung TIM Consulting hat untersucht, inwiefern Künstliche Intelligenz bereits heute bei ihrer Beantwortung hilft – und welche Potenziale die Technologie

für das Innovationsmanagement bereithält. Insgesamt untersuchten die Partner zwölf gängige Softwarelösungen für das Technologie- und Innovationsmanagement, die bereits heute Künstliche Intelligenz einsetzen. Der Großteil der untersuchten Tools ermöglicht das Identifizieren und Analysieren abstrakter oder auch komplexer technologiebezogener Informationen. Einige Werkzeuge unterstützen den gesamten Frühphasen-Prozess und beziehen auch markt-, kunden- und objektbezogene Informationen wie das Ideenmanagement mit ein.

„Schon heute sehen wir: die Erwartungen an den Mehrwert von KI für Innovationsmanagement-Tools ist enorm. Damit die Werkzeuge jedoch künftig gewisse Aufgaben und Entscheidungen automatisieren, gibt es einiges zu bedenken: Die Qualität und Sicherheit der verwendeten Daten sowie eine verständliche und transparente Aufbereitung der Ergebnisse sind entscheidend, damit diese für die Anwender nachvollziehbar sind. Außerdem stiften die Werkzeuge erst dann Nutzen, wenn sie effektiv in die eigenen Unternehmensprozesse eingebunden sind“, sagt Kai Ellermann, Wissenschaftler und Innovations-Experte am Fraunhofer IEM.

Bereits heute unterstützen Softwarelösungen das Innovations- und Technologiemanagement von Unternehmen: Sie führen verschiedene Datenquellen zusammen, korrelieren



© 123rf.com / benjal 13

Die Erwartungen an den Mehrwert von KI für Innovationsmanagement-Tools ist enorm.

und analysieren, um Entscheidungsprozesse zu fundieren. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz hat das Potenzial, diese Tools deutlich effektiver und vielseitiger zu machen: KI ermöglicht es, Aufgaben mit bislang großem Systematisierungsaufwand zu vereinfachen und effizienter zu gestalten. Sie kann dabei unterstützen, die immer schneller steigende Anzahl an oft kurzlebigen Informationen und Innovationsimpulsen aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Quellen schneller als bisher zu erfassen, zu strukturieren, zu filtern, zu analysieren und für das eigene Unternehmen nutzbar zu machen. Durch den KI-Einsatz ergibt sich somit das Potenzial, Kundenbedarfe, technologische und marktseitige Entwicklungen sowie die sich daraus ergebenden Opportunitäten besser zu erkennen.

Hoher Nutzen für die Anwender – Herausforderungen für Anbieter

Vor allem im produzierenden Gewerbe wie Automobilbau, Luftfahrt, Maschinen- und Anlagenbau werden KI-Tools bereits heute vermehrt im Technologie- und Innovationsmanagement eingesetzt. Für Anwender gibt es unterschiedliche Gründe, auf KI-Tools zurückzugreifen. Zentrale Herausforderung: Es wird sowohl komplizierter als auch komplexer, relevante Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, richtig einzuschätzen und die richtigen Entscheidungen in einem möglichst schlanken Prozess daten- und faktenbasiert abzuleiten. Für Anbieter von Smart-Data-Tools stellt sich zunehmend die Frage, wie sie mit einer guten Usability einen möglichst breiten Anwenderkreis gewinnen können. ■

Hier geht es zur Studie „Künstliche Intelligenz im Technologie- und Innovationsmanagement“.

Audiovisuelles Assistenzsystem für die Industrie

Die Fachhochschule Bielefeld und Universität Bielefeld entwickeln ein audiovisuelles Assistenzsystem für die Industrie, das Mitarbeitende in Montage- und Logistikprozessen unterstützt.

Wer kennt das nicht? Man hat ein Regal gekauft und möchte es zuhause sofort aufbauen. Doch das ist nicht so einfach wie gedacht. Die Bauanleitung ist umständlich formuliert, überall liegen Schrauben herum. Der Blick schweift zwischen der komplizierten Zeichnung, den Regalbrettern und den Dübeln hin und her, und man wünscht sich, man hätte drei Hände zur Verfügung. Vor einem ähnlichen Problem stehen viele Mitarbeitende in der Montage- und Logistikindustrie. Abhilfe könnte hier ein kognitives, seh- und hörbares Assistenzsystem schaffen, das Forscherinnen und Forscher der Fachhochschule (FH) Bielefeld und der Universität Bielefeld gemeinsam in dem Forschungsprojekt „AVIKOM“ entwickeln. Über eine Datenbrille mit intelligenten Kopfhörern und Mikrofon erhalten die Mitarbeitenden individuell und vorausschauend Unterstützung. Ob akustisch, visuell oder beides – das lässt sich je nach Bedarf einstellen. Das Assistenzsystem sorgt so dafür, dass beide Hände frei sind. Es denkt mit, leitet motivierend an und macht die Beschäftigten dennoch nicht abhängig von dem System.

„In modernen Montage- und Logistikprozessen werden bis heute wesentliche Arbeiten von Hand erledigt“, erklärt Prof. Dr. Joachim Waßmuth, Professor für elektrotechnische Gebiete der Mechatronik an der FH Bielefeld. „Außerdem werden immer mehr individuell angepasste Produkte in Auftrag gegeben.“ Beschäftigte in der Montage müssen darum von Produkt zu Produkt unterschiedliche Abläufe beherrschen. Als Anleitungen dafür erhalten sie häufig nur eine technische Zeichnung als Papierdokument, was das freie Arbeiten mit beiden Händen erschwert. Waßmuth: „Das ist umständlich und unproduktiv, da sie sich sowohl auf das Ablesen als auch auf die Montage konzentrieren müssen.“

Genau hier kommt nun AVIKOM ins Spiel: „Audiovisuelle Unterstützung durch ein kognitives und mobiles Assistenzsystem“. Es kann sich individuell und aufgabenbezogen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den entsprechenden Arbeitskontext an-

Projektmitarbeiter Lars Schalkwijk (3.v.l.) montiert mithilfe des mobilen Assistenzsystems „AVIKOM“ eine Absperrklappe. Über die Datenbrille und das Headset erhält er die entsprechenden Anweisungen. Besonders ist dabei, dass die Instruktionen individuell auf sein Vorwissen abgestimmt sind.



Fotos: Patrick Pollmeier/FH Bielefeld

Um Beschäftigte individuell zu unterstützen, ermittelt AVIKOM vor jeder neuen Tätigkeit den Assistenzbedarf. Teilschritte einer Aufgabe werden dabei präsentiert. Die Beschäftigten müssen entscheiden, ob diese zusammengehören oder nicht.

passen. Mit visuellen und auditiven Handlungshinweisen soll es die Beschäftigten entlasten, die Produktivität steigern sowie langfristig digitalisierte Prozesse in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) fördern.

Intelligente Kombination von Headset und AR-Brille

Das Besondere von AVIKOM ist die Kombination eines Headsets mit einer Daten-Brille, der Microsoft HoloLens 2. AVIKOM „erweitert“ die Realität (Augmented Reality, kurz AR), indem es beispielsweise Hologramme in das reale Sichtfeld einblendet. Neben Texten, Grafiken, Bildern, Videos und Hologrammen kann AVIKOM auch auf Dokumente zugreifen, die in den Prozessen der Unternehmen etabliert sind.

Eine weitere Schnittstelle ist das intelligente Kopfhörer-System. „Es besteht aus einem mobilen Endgerät, Kopfhörern und Mikrofon“, so Lars Schalkwijk, Projektmitarbeiter im Institut für Systemdynamik und Mechatronik (ISyM) der FH Bielefeld. „So erhalten Nutzerinnen und Nutzer ihre Hilfinweise über synthetisierte Sprache und Klänge. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das System über Sprachbefehle aktiv steuern, zusätzliche Hinweise anfordern und sogar in Lärmumgebungen Rückfragen stellen.“

Positives Feedback von testenden Unternehmen

Praxistests haben gezeigt, wie hilfreich und richtungsweisend das System ist. „Die Unternehmen sind sehr interessiert und melden positives Feedback“, sagt Tobias Ehlenrup, der als technischer Geschäftsführer des ISyM verschiedene Forschungsprojekte unterstützt, so auch das Teilvorhaben im Verbundprojekt. Langfristig wünscht sich das Forschungsteam, dass AVIKOM Teil unserer Arbeitswelt wird und insbesondere ältere Beschäftigte, Menschen mit Behinderungen oder mit Migrationshintergrund im Job unterstützt. Und wer weiß, vielleicht hilft es uns demnächst auch zuhause, wenn wir mal wieder „schnell“ ein Regal aufbauen möchten. ■

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 / 7 0 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 Hefes 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, 24. 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>ams Radio und MediaSolutions</p> <p>www.ams-net.de</p>	 <p>Maasß INDUSTRIEBAU</p> <p>www.maass-industriebau.de</p>
 <p>DRECKSHAGE DAS PARADIES FÜR MASCHINENBAUER</p> <p>www.dreckshage.de</p>	 <p>MARSCHALL Seit 1924</p> <p>www.marschall-pw.de</p>
 <p>COBUS ConCept</p> <p>www.cobus-concept.de</p>	 <p>Ottemeier Da, wo es drauf ankommt.</p> <p>www.ottemeier.com</p>
 <p>SOLUNAR SOFTWARE</p> <p>www.solunar.de</p>	 <p>GIESELMANN DRUCK UND MEDIENHAUS</p> <p>www.gieselmanndruck.de</p>
 <p>Archimedes INDUSTRIEBAU</p> <p>www.archimedes-industriebau.de</p>	 <p>A2 FORUM NEUESTES KONGRESS EVENT</p> <p>www.a2-forum.de</p>
 <p>rohr</p> <p>www.roehr-bush.de</p>	 <p>markt & wirtschaft westfalen</p> <p>www.mawi-westfalen.de</p>



DRECKSHAGE
DAS PARADIES FÜR MASCHINENBAUER

Entdecken Sie die Vielfalt
unserer **Lineartechnik.**



Werkstoffe | Lineartechnik | Profile | Systeme | Technische Walzen | www.dreckshage.de

MISSION POSSIBLE:
SO VIEL DRUCK MUSS SEIN.

➔ Hans Gieselmann Druck und Medienhaus GmbH & Co. KG
Ackerstraße 54 | 33649 Bielefeld | Telefon: 0521 94609-0
info@gieselmanndruck.de | www.gieselmanndruck.de

GIESELMANN
DRUCK UND MEDIENHAUS