

ARBEITSWELT DER ZUKUNFT

Talente, Führung, Bildung



(K)EINE FRAGE VON
GENERATIONEN?!

Tickt die Gen Z wirklich anders?

Seite 3

BERUFSWAHL: ORIENTIERUNG
IM ANGEBOTSDSCHUNDEL

Wie der Einstieg gelingt

Seite 4

ARBEITSSICHERHEIT
RETTET MENSCHENLEBEN

Unfälle vermeiden

Seite 14

Liebe Leserin, lieber Leser,

anderslautenden Wünschen entgegen ist Arbeiten nach wie vor integraler Bestandteil unseres Lebens. Eine Binse. Doch angesichts der Diskussionen um die 4-Tage-Woche mag daran erinnert sein, dass Menschen schon immer gearbeitet haben. Und zwar viel. Jäger und Sammler etwa waren auch vor 10.000 Jahren den lieben langen Tag damit beschäftigt, nun ja, zu jagen und zu sammeln. Eben zu arbeiten. Und das bestimmte ihre Art zu leben.

Daran hat sich nichts geändert. Aktuelle Zustände, aber auch Wandel und Transformation in Gesellschaft, Wirtschaft und Technologie finden ihren Ausdruck in der Arbeitswelt. Naheliegenderes Beispiel ist die Digitalisierung, die neue Wege der Zusammenarbeit und Kommunikation zunächst ermöglichte – und die dann durch Ereignisse außerhalb der Arbeitswelt, Stichwort Pandemie, einen außerordentlichen Schub erfuhr. Wie Digitalisierung und KI die Arbeitswelt konkret verändern, beschreibt deshalb auf Seite 8 dieser Ausgabe Frank Burger. Seine These: Noch trifft der Mensch die letzten Entscheidungen – Betonung auf noch.

Gesellschaftliche Diskurse werden auch von der Auseinandersetzung zwischen den Generationen bestimmt. Oft geht es darum, wie es die „Jungen“ und die „Alten“ am Arbeitsplatz miteinander aushalten. Im Aufmacher auf Seite 3 geht Petra Lahnstein der Frage nach, ob die „Gen X“ wirklich so anders tickt als ihre älteren Kollegen. Spoiler: jein.

Wussten Sie, dass es allein rund 9.200 Bachelorstudiengänge in Deutschland gibt? Dabei mangelt es nicht an Informationsangeboten. Wo sie zu finden sind, hat Klaus Heimann auf Seite 4 aufgeschrieben. Zur Arbeitswelt von heute gehört, dass junge Menschen vor unendlich vielen Optionen stehen. Das kann lähmend wirken.

Und schließlich sagt Unternehmerin Birgit Amelung in ihrer Kolumne auf Seite 6, dass Netzwerken notwendig, aber gar nicht so schwer ist – wenn wir es als Freude am Umgang mit Menschen sehen. Da ist es eben wieder, das Leben.

Auf der Arbeit kann ganz schön viel passieren. Zum Glück gibt es Gesetze und Verordnungen, die für die Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen – auch wenn die nicht immer alle kennen. Julia Thiem beschreibt das in ihrem Artikel auf Seite 14. Und erwähnt eine Branche, deren hohes Unfallrisiko wir nicht erwartet hätten.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen! Ihre **in|pact-media-Redaktion**

NOCH MEHR INHALTE IN DER APP!

- + Zusätzliche Inhalte plus Multimedia-Content
- + Kostenloser Zugriff auf alle Publikationen
- + Per Push-Nachricht immer informiert



in|pactmedia.com



► eMagazine

Hinweis: Alle nicht mit dem Zusatz »Redaktion« gekennzeichneten Beiträge sind Auftragspublikationen und somit Anzeigen.

(K)eine Frage von Generationen?!

Viel wird der Generation Z nachgesagt – vor allem wird ihr mangelnde Arbeitsmoral unterstellt. Doch ist sie wirklich so anders in ihren Ansprüchen als ältere Generationen?

Petra Lahnstein / Redaktion

Zweimal in der Woche eine Stunde zur Arbeit fahren? „Sehe ich nicht ein, wenn ich den Job von zuhause genauso gut erledigen kann!“, „Wenn man mich schlecht behandelt, wechsle ich eben den Job!“, „Zeit für mich, meine Freunde und meine Hobbies sind mir wichtig – Überstunden würde ich nur in Ausnahmefällen machen.“

Es sind Sätze wie diese, ausgesprochen von jungen Menschen der Generation Z, also der Jahrgänge von etwa 1996 bis 2009, die die Diskussion um überzogene Forderungen junger Arbeitnehmer:innen anfeuern. Sätze, die ganz unverblümt, offen und ehrlich nicht nur im Freundeskreis, sondern auch gegenüber Eltern und Kolleg:innen, ja, bisweilen sogar in Vorstellungsgesprächen geäußert werden. Und so wundert es nicht, wenn die Generation Z, ebenso wie vor einigen Jahren die Generation Y (ca. 1981–1995) Gegenstand vieler Studien und Befragungen ist.

„Anspruchsvoll und wechselwillig“, „KARRIERE ja, aber nicht um jeden Preis“, „Wohlbefinden und Glück wichtiger als Geld verdienen“, „Arbeitsmoral und empfindlich“, „Zu selbstbewusst und unerschämmt“ – Aufmerksamkeitsstarke Schlagzeilen wie diese sorgen für Unmut bei älteren Kollegen und Unsicherheit bei Arbeitgeber:innen, die händeringend auf der Suche nach jungen Fachkräften sind. Doch was ist dran an Aussagen wie diesen? Tickt die Generation Z wirklich so anders als ältere Arbeitnehmer?

WÜNSCHE GAR NICHT SO EXTREM

Ein Blick in die Studien zeigt: Nicht nur Ergebnisse widersprechen sich zum Teil, oft sind die zugrunde liegenden Wünsche der jungen Menschen nicht so extrem, wie manch eine Überschrift es einem glauben machen mag. Betrachtet man die Erwartungen und Hoffnungen, die sie an ihr Arbeitsleben knüpfen, genauer, kann man diese Ergebnisse notieren:

Die „Gen X“ wünscht sich, auf der Arbeit gebraucht und von anderen anerkannt zu werden, sie wollen einen positiven Beitrag leisten und eine sinnhafte Tätigkeit ausüben. Sie erwarten ein gutes Betriebsklima und eine gute Arbeitsatmosphäre, sie wollen eigene Ideen einbringen und Verantwortung übernehmen, sie wollen nicht nur orts- und zeitflexibel arbeiten, sondern auch ihre tägliche Arbeit frei einteilen können. Sie wünschen sich empathische Vorgesetzte, Anerkennung sowie eine Führung auf Augenhöhe. Sie erwarten, dass der

Arbeitgeber:innen gesundheitsförderliche Maßnahmen anbieten und die Arbeit nicht zu stressig wird, sodass sich Arbeit und Privatleben gut vereinbaren lassen. Sie wollen selbstbestimmt arbeiten und sehnen sich nach Planbarkeit, Sicherheit und einer offenen und transparenten Kommunikation.

Wer würde sich das nicht wünschen, unabhängig davon wie alt er ist?

Leider gehen nur wenige Studien dieser Frage nach und bleiben stattdessen bei der Methode, nur einer kleinen Gruppe einer Generation bestimmte



Fragen zu stellen, was bisweilen auch zu sehr unterschiedlichen Antworten und Ergebnissen innerhalb der Generation führt.

Sogenannte Längsschnittstudien, die mehrere Kohorten gleichen Alters zu mehreren Zeitpunkten zu denselben Themen befragen, kommen indes zu einem ganz anderen Ergebnis: Unter allen derzeit am Arbeitsmarkt beschäftigten Generationen sind kaum Unterschiede in der Einstellung in Bezug auf Arbeit, Erfolg, Beruf, Selbstverwirklichung und Privatleben festzustellen. Wenn es zu Unterschieden kommt, so die Langzeitstudien, dann ist dies auf den Alterseffekt zurückzuführen, der wiederum für alle Generationen gilt.

DIE ELTERN ALS VORBILD

Dennoch bleibt festzuhalten: Ja, die Generation Z ist anders als alle Generationen vor ihr, aber nicht, weil sie etwas völlig anderes will, sondern weil sie das, was sie will, ehrlich, offen, direkt und mutig ausspricht und bereit ist, konsequent den Job zu wechseln oder gar nicht erst anzutreten, wenn ihre Erwartungen, Wünsche und Werte nicht erfüllt werden. Mutig? Frech? Genau richtig? Das möge jede und jeder für sich selbst beurteilen. Interessant scheint aber auf jeden Fall die Frage nach dem Warum?

Vielleicht wollen sie es anders, vermeintlich besser machen als die Generationen zuvor. Sie wollen arbeiten, aber genug Freizeit für Familie und Freunde haben – vielleicht auch, weil sie erlebt haben, wie es sich anfühlt, wenn es nicht so ist. Sie wollen Geld verdienen, vielleicht sogar Karriere machen, aber sie wollen nicht gefangen sein in einem Hamsterrad aus Stress und Zeitdruck, der zu Ängsten, Depressionen, Burnout, Abhängigkeiten und Krankheiten führen kann. Sie wollen einen wertschätzenden Umgang und eine ehrliche Kommunikation, weil es das ist, was ihre Eltern von ihnen bis heute erwarten.

Flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Duz-Kultur – seit Jahren verändert sich unsere Arbeitswelt. Nicht nur die Generation Z möchte anders arbeiten, wir alle sprechen offener darüber, was wir brauchen, um zufriedener zu sein. Und das aus gutem Grund. Neueste Studien zeichnen ein trauriges Bild der Arbeitswelt in Deutschland: Mehr als die Hälfte aller Mitarbeiter:innen macht nur noch Dienst nach Vorschrift, jeder sechste Arbeitnehmer hat seinen Job bereits innerlich gekündigt und rund fünf Millionen Menschen sind so unzufrieden, dass sie am liebsten sofort kündigen würden. Unzufriedenheit wiederum lässt sich fast immer

mit der Nichterfüllung von Bedürfnissen erklären und zu den drei wichtigsten psychologischen Grundbedürfnissen zählen Freiheit, Sicherheit und Sinn – auch auf der Arbeit.

POSITIVER WANDEL FÜR ALLE

Warum fragen wir uns im Bewusstsein dieser Ausgangslage nicht einfach: Was ist gut daran, wenn die Generation Z so forsch bessere Arbeitsbedingungen einfordert? Arbeitgeber:innen fördern bewusster die Zusammenarbeit von Teams und genehmigen häufiger Weiterbildungen in diesem Bereich, Führungskräfte hinterfragen ihre Rolle und verwenden wieder mehr Zeit auf Führung als auf fachliche Arbeit, Unternehmen investieren mehr Geld für Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und unterstützen Coaching, Teambuilding- und Konfliktmanagementmaßnahmen und neue Themen wie Stärkenorientierung, Potenzialentfaltung, psychologisches Wohlbefinden und persönliche Werte finden Einzug in den Arbeitsalltag.

Zukunftsforscher:innen zufolge darf man davon ausgehen, dass diese Veränderungen kommen und bleiben werden und sie werden das Arbeitsleben, die Motivation und die Freude an der Arbeit für alle Generationen positiv beeinflussen. Wie schön!

INHALT

Seite 3
(K)eine Frage von Generationen?!
Tickt die Gen Z wirklich anders?

Seite 4
Berufswahl: Orientierung im Angebotsdschungel
Wie der Einstieg gelingt

Seite 6
Netzwerken der Zukunft
Das WIE ist entscheidend

Seite 6
Termine 2024
Messen & Events

Seite 8
Kollege Gamechanger
KI in der Arbeitswelt

Seite 8
Strategieforum
Impulse

Seite 10
Themen und Trends
Neues aus der Arbeitswelt

Seite 12
Forum der Akteure
Charta der Vielfalt e. V, KI-Verband, Zukunft Personal

Seite 14
Arbeitssicherheit rettet Menschenleben
Unfälle vermeiden

IMPRESSUM

in|pact
mediaverlag

European Newspaper AWARD Preisträger

in|pact media GmbH
Dircksenstraße 40
D-10178 Berlin

T +49 (0) 30 802086 -530
F +49 (0) 30 802086 -539
E redaktion@in|pactmedia.com
www.in|pactmedia.com

HERAUSGEBER
Edi Karayusuf (V.i.S.d.P.)

CHEFREDAKTION
Mirko Heinemann

PROJEKTLEITUNG
Jenny Richter

REDAKTION
Jost Burger

AUTOREN
Birgit Amelung, Frank Burger,
Klaus Heimann, Petra Lahnstein,
Julia Thiem

ART DIREKTION
Sebastian Schuber

LEKTORAT
Gina Wittlich

DRUCK
BNN Badendruck GmbH

ILLUSTRATIONEN
Marcela Bustamante
www.noflippers.com

GESCHÄFTSFÜHRUNG
Sara Karayusuf-Isfahani
Edi Karayusuf

Berufswahl: Orientierung im Angebotsdschungel

Jungen Menschen bietet sich heutzutage eine kaum überschaubare Vielfalt an Möglichkeiten, wenn es um den Einstieg in den Beruf geht. Das überfordert viele – doch es gibt zahlreiche Möglichkeiten, sich zu informieren.

Klaus Heimann / Redaktion

Nach einem Stimmungstief in der Coronapandemie blickt die Jugend wieder optimistischer auf ihre Bildungsperspektiven.

Damit ist die Trendwende erreicht, sagt die Bertelsmann-Stiftung in ihrer aktuellen Jugendstudie. Was allerdings bleibt, ist die weit verbreitete Ratlosigkeit, wohin der neu entdeckte Bildungsoptimismus nach der Schule gehen soll.

Jugendforscher Prof. Klaus Hurrelmann sieht das Dilemma, in dem Jugendliche stecken, wenn er daraufhin weist, dass es an verlässlichen Lotsen und Mentoren mangelt. Informationen gibt es viele, was in der Tat fehlt, ist Orientierung. Viele Jugendliche tun sich schwer, ihre Ausbildungs- oder Studienwünsche zu bündeln und zu benennen. Aber: Nur wenn ich weiß, was ich will, finde ich, was ich suche.

Welcher Bildungsweg passt zu meinen Stärken, Interessen und Wünschen? Was ist das Richtige für mich – ein Studium oder doch lieber eine Ausbildung? Schulabgänger sind sich über ihre Stärken und Schwächen oft nicht im Klaren. So wird die Entscheidung über den Ausbildungsberuf oder das Studienfach hinausgezögert. Beliebt sind schulische Schleifen. Alles soll perfekt sein, eine falsche Entscheidung ist der Horror – für den Jugendlichen und die Familie.

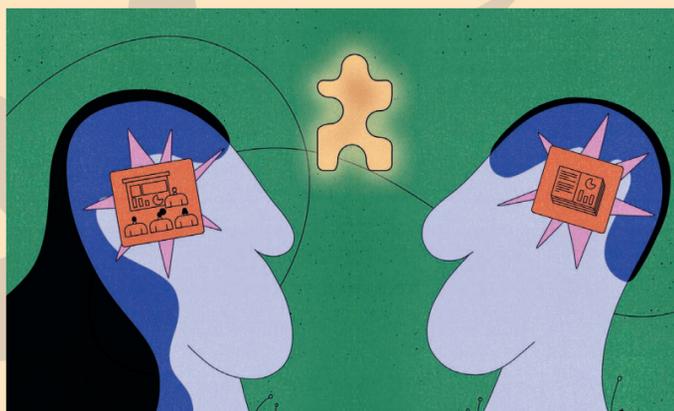
SCHLECHT INFORMIERT UND BLIND BRAUCHT NIEMAND ZU SEIN

Natürlich kann die Fortsetzung der schulischen Bildung sinnvoll sein. Beispielsweise, wenn der junge Mensch seinen Abschluss vermasselt hat. In einem solchen Fall ist der Besuch einer Berufsfachschule durchaus zu empfehlen. Ein wettbewerbsfähiger Schulabschluss ist notwendig in die Arbeitswelt.

Aber egal welcher Bildungsweg nach der Schule der Favorit ist, schlecht informiert und blind braucht niemand an den Start zu gehen. Es gibt viele Informationen, die zur Verfügung stehen. Alles digital, so wie es die Smartphone-Generation gewöhnt ist. Zwar ist nicht alles in mundgerechten TikTok-Schnipseln verpackt, aber egal ob es die Agentur für Arbeit mit ihrem Berufenet ist oder die Hochschulrektorenkonfe-

renz mit dem Hochschulkompass, sie alle bieten gute und verlässliche Infos zur Ausbildungs- und Studienwahl (vgl. Info-Box).

Außerdem: Betriebe und Verwaltungen haben in ihrem Internetauftritt meist eine Karriere-



seite integriert. Hier gibt es Informationen für Berufsstarter, egal ob sie ein Praktikum, eine betriebliche Ausbildung oder ein duales Studium planen. Welche Hochschulabsolventen oder Studienabbrecher die Betriebe suchen, ist hier zu finden. Ein Praktikum ist eine gute Möglichkeit, um die Arbeitswelt kennenzulernen und sich auszuprobieren.

TRADITIONELLE BILDUNGSWEGE SIND AUFGEBOCHEN

Die traditionellen Bildungswege, geprägt durch Familie und Schule – etwa: alle mit einem Haupt- oder Realschulabschluss gehen in eine betriebliche Ausbildung und Abiturient:innen studieren – verlieren an Bedeutung. Diese Entwicklung verschärft aber gleichzeitig den Orientierungsbedarf von Schülern. Viele Jugendliche erschlägt die Fülle an Informationen. Weil sie oft noch nicht wissen, wofür sie eigentlich „brennen“, haben sie keine Orientierung für ihre Berufe-Reise durch das Internet.

Das duale Studium: Kein traditionsreiches Bildungsangebot erfreut sich solch steigender Beliebtheit. Dieses Modell kommt durch seine Verzahnung von wissenschaftlichen Inhalten an der Hochschule und der Praxis in den Betrieben und Verwaltungen den Interessen vieler entgegen. Die Anzahl der dual Studierenden hat sich in den letzten zehn Jahren auf nahezu 140.000

verdoppelt. Auch bei Betrieben sind duale Studiengänge inzwischen beliebt. Nach 12 oder 13 Jahren Schule sind die meisten Absolvent:innen theoriemüde. Sie suchen nach Lernmöglichkeiten, die Theorie und Praxis verbinden. Deshalb haben sie für Fachhochschulen und das duale Studium viel Sympathie.

In der Welt der Bildung herrscht seit einigen Jahren große Dynamik. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung ist so groß wie nie zuvor. Bildungsstarter:innen eröffnen sich Möglichkeiten, von denen sie bislang nichts wussten. Die Entscheidung für einen Bildungspfad, und eng verbunden damit für einen Beruf, war früher eine Entscheidung fürs Leben. Das ist nicht mehr so, stringente Berufswege gibt es immer seltener. Jobwechsel im Lebensverlauf sind längst normal. Beschäftigte wechseln im Laufe ihres Arbeitslebens durchschnittlich drei- bis viermal den Job, manche noch öfter. Einige

berater:innen raten, sich alle drei Jahre nach einem neuen Arbeitgebenden umzusehen. Wichtig ist bei so viel Job-Hopping, dass der Wechsel sinnvoll zu begründen ist.

Zu Recht schlussfolgert das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eine der besten Adressen in Deutschland, wenn es um die Berufswelt und den Arbeitsmarkt geht: „Allein aufgrund finanzieller Erwartungen sollte man sich nicht für ein Studium entscheiden.“ Die Forscher raten dazu, neben der Gehaltshöhe auch „individuelle Vorlieben, Neigungen und Fähigkeiten sowie nichtmonetäre Aspekte“ wie die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf bei der Berufswahl zu berücksichtigen.

DURCHLÄSSIGKEIT IST INZWISCHEN MEHR ALS EINE FORDERUNG

Die Bildungs- und Beschäftigungswege der Menschen verlaufen nicht immer gradlinig. 29 Prozent der Studienanfänger brechen ihr Bachelor-Studium ab, in der betrieblichen Berufsausbildung sind es mit knapp 30 Prozent sogar etwas mehr. Deshalb ist es gut, dass es inzwischen mehr Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung gibt. Das erleichtert Umorientierungen und ermöglicht Anschlussoptionen.

Verwirrendes Angebot

Beeindruckend sind schon die nackten Zahlen: Es gibt rund 9.200 Bachelor-Studiengänge in Deutschland, 1.600 duale Studiengänge und 327 Ausbildungsberufe. Um einen Überblick zu bekommen, gibt es zwei wichtige Internetadressen: www.hochschulkompass.de und www.web.arbeitsagentur.de (berufenet). Wer sich Klarheit über seine Stärken und Interessen verschaffen will, sollte den Check-U-Fragebogen der Bundesagentur für Arbeit nutzen – zu finden unter www.planet-beruf.de.

— Beitrag THE NEW NORMAL GMBH —

Update fürs Betriebssystem

Viele Unternehmen begegnen dem Wandel mit oberflächlichen Veränderungen. Doch wirksame Transformation braucht eine Änderung im Kern, findet das Beratungsunternehmen the new normal.

Welches sind die größten Herausforderungen, denen Organisationen aktuell und in der Zukunft gegenüberstehen?

AR: Unsere aktuellen Systeme sind maßgeblich auf die Erhöhung von Sicherheit und Vorhersehbarkeit ausgelegt. Sie wurden nicht für eine Welt der Hyperkomplexität und Unsicherheit entwickelt. Wir müssen akzeptieren, dass Transformation zu unserem Neuen Normal wird. Denn wir werden die Probleme des 21. Jahrhunderts nicht mit den Instrumenten des 20. Jahrhunderts lösen.

Wie können Organisationen mit solchen Transformationsprozessen umgehen?

SvE: Transformationsprozesse werden oft nur oberflächlich angegangen. Da werden neue Methoden, neue Produkte eingeführt – doch der Kern bleibt unberührt. Neue Apps laufen auf einem veralteten Betriebssystem ja auch nicht. Wir sprechen daher vom „organisationalen Betriebssystem“: Und da ist ein umfassender Neustart notwendig.

Unternehmen sollten sich mit vier Elementen beschäftigen: Ihrem einzigartigen Kern, der Frage „Was macht uns aus?“. Ihrem Führungsverständnis, denn was uns bislang in Sachen Führung erfolgreich gemacht hat, wird in Zukunft nicht mehr funktionieren. Ihrer Art zu managen, die aktuell dazu führt,

dass reagiert anstatt agiert wird. Zu guter Letzt sollte das bereichsübergreifende Teamplay in den Fokus genommen werden: Um zukünftig erfolgreich zu sein, müssen wir Silos einreißen.

Wie überwinden Unternehmen Silodenken?

AR: Erstens sollten wir sofort damit aufhören, das komplexe Problem der Zusammenarbeit mit Kästchendenken und komplizierten Organigrammen lösen zu wollen. Organigramme sind nur eine Facette der Realität und das falsche Werkzeug, um das sozial komplexe Problem der Zusammenarbeit zu lösen. Zweitens müssen wir verstehen, wie wir über Arbeit nachdenken und diese organisieren. Die Ideen großartiger Denker einer anderen Zeit, wie beispielsweise Taylor, helfen uns heutzutage nicht mehr weiter. Drittens, die Herausforderung ist eine kulturelle. Eine Kultur der Zusammenarbeit kann nicht am Reißbrett designt werden. Kultur wächst aus allem, was wir tun oder eben unterlassen zu tun.

Haben Sie ein konkretes Beispiel?

AR: Klar! Ein führender mittelständischer Zulieferer hat, mit unserer Unterstützung, innerhalb weniger Monate ein unternehmensweites ESG-Netzwerk über Funktionen, Länder und Hierarchien hinweg mit großartigen Resultaten

etabliert. In der Vergangenheit haben wir bereits gemeinsam einen Standard – bestehend aus Kernprozess, Rollen, Entscheidungslogik und Arbeitsmodus – etabliert, oder sagen wir besser kultiviert. Das Ziel



Sabrina von Eynatten und Alex Romppel, Teil der Geschäftsführung der the new normal GmbH

ist „Plug-In and Play“ über Silos hinweg. Für uns ist klar: Es ist der beste ROI, wenn wir Organisationen befähigen, komplexe Challenges gemeinsam zu meistern.

Bringen solche Transformationen aber nicht zu viel Unsicherheit in die Unternehmen?

SvE: Zunächst schon. Wir begreifen Transformation jedoch nicht als Selbstzweck, sondern als einen Prozess, der die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens auf ein neues Level hebt. Da das „Was“ in solchen Prozessen undefiniert ist, ist es umso

wichtiger, dass das „Warum“ und das „Wie“ klar und allen Beteiligten transparent sind. Wir plädieren hier für agiles Vorgehen und vor allem: Das Management muss bedingungslos hinter dem Prozess stehen!

Wie kann the new normal Kund:innen dabei unterstützen, Transformationsprozesse zu meistern?

AR: Ich zitiere den CEO eines Kunden, der unseren Job grandios zusammenfasst: „Wir haben das Privileg zu wachsen. Als Organisation und Menschen. Das bedeutet, dass wir uns alle aus der Komfortzone herausbewegen müssen und auch, dass wir uns als Führungskräfte am Rande unseres Wissens- und Erfahrungshorizonts bewegen. Aber genau das ist unser Job: Freude am Wachstum, Begeisterung für lebenslanges Lernen und Veränderung willkommen heißen. Diesen Spirit müssen wir zu den Menschen tragen.“ In einer Welt, die nach echten Lösungen dürstet, steht the new normal für einen unerschütterlichen Glauben an tiefgreifende Veränderung – für Unternehmen, die nicht nur überleben, sondern in der Zukunft führen wollen.

Gratis Whitepaper herunterladen



www.the-new-normal.de

— Beitrag HOCHSCHULE MAGDEBURG-STENDAL —

Innovatives Studium für die Arbeitswelt von morgen



Mit AI-basierten Methoden praxisnah für die Welt von morgen studieren – das bietet die Hochschule Magdeburg-Stendal.

Was die Hochschule Magdeburg-Stendal auszeichnet, ist ihr Engagement für ein praxisnahes Lernen. Durch Partnerschaften mit Unternehmen und Organisationen gewinnen die Studierenden bereits während ihres Studiums wertvolle Einblicke in die Arbeitswelt. Neben klassischen Studiengängen bie-

tet die Hochschule eine Reihe zukunftsweisender Angebote, die auf die Anforderungen der modernen Welt ausgerichtet sind und erstklassige Karriereoptionen bieten. Zwei davon möchten wir vorstellen.

AI ENGINEERING

Mit dem Studiengang AI Engineering stellt die Hochschule die Weichen für die Zukunft der Technologie. Studierende lernen, wie künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen die Welt verändern können. Sie erhalten Fähigkeiten und Wissen, um innovative Lösungen für die Herausforderungen von morgen zu entwickeln. Durch

unsere Vertiefung an der Hochschule im Bereich Biomechanik und Smart Health Technologies ergeben sich vielfältige Einsatzfelder, z.B. in der Forschung und Entwicklung, der Medizintechnik oder in der Beratung der Sportartikelindustrie und im Gesundheitswesen, u. a. bei Wearables und Apps oder bei der ergonomischen und technischen Verbesserung moderner Arbeitswelten.

MENSCH-TECHNIK-INTERAKTION

In einer Welt, die zunehmend von Technologie geprägt ist, wird die Interaktion zwischen Mensch und Maschine immer wichtiger. Der interdisziplinäre Studiengang

Mensch-Technik-Interaktion bereitet die Studierenden auf die Entwicklung von intuitiven und benutzerfreundlichen Technologien vor, um das Leben der Menschen zu verbessern.

Die Hochschule Magdeburg-Stendal zeigt mit ihren innovativen Studiengängen, wie praxisorientierte Lehre mit Einblicken in die Arbeitswelt optimal vereint wird, um Studierende gezielt auf die Anforderungen und Möglichkeiten von morgen vorzubereiten.

www.h2.de
studieren.h2.de



Netzwerken der Zukunft

Netzwerken wird oft als oberflächlich, anstrengend und nur für Extrovertierte angesehen – und gerade für Frauen oft eine Hürde. Doch ich bin der Meinung: Netzwerken kann Spaß machen und uns enorm beflügeln. Das WIE ist entscheidend. Zeit für einen Perspektivwechsel.

Birgit Amelung / Redaktion

Als Gründerin eines Frauennetzwerks, einer Beratungsagentur und seit über einem Jahrzehnt selbstständige Unternehmerin habe ich mir über die Jahre ein starkes Netzwerk aufgebaut, das ich als äußerst wertvoll empfinde. Mein Netzwerk trägt maßgeblich zu meinem beruflichen Erfolg und vor allem auch zu meiner persönlichen Entwicklung bei. Als ich mich mit Mitte 20 selbstständig gemacht habe, empfand ich das klassische Networking eher als anstrengend. Mittlerweile macht es mir Freude und ist eins meiner Kernthemen geworden. Auch, weil ich verstanden habe, dass Netzwerken sehr vielfältig ist und ich es so betreiben kann, dass ich mich damit wohlfühle! Es geht nicht primär um Selbstvermarktung, vielmehr geht es um echte Verbindung, beflügelnden (Wissens-)Austausch und wertvolle Impulse – und das kann über so viele unterschiedliche Kanäle stattfinden. Wir müssen dafür nicht extrovertiert sein oder Event-Marathons betreiben. Deshalb bin ich überzeugt: Jeder kann Netzwerken!

Netzwerken ist lebensverlängernd. Diese These habe ich kürzlich auf einem Panel bei Google im Rahmen einer Veranstaltung meines Frauennetzwerks geteilt. Kurz zuvor hatte ich die Netflix-Dokumentation „Wie wird man 100 Jahre alt? Die Geheimnisse der Blue Zones“ angeschaut und fand es faszinierend zu erfahren, wie sehr

ein starkes Netzwerk auf unsere Langlebigkeit einzahlt. Die 'Blue Zones' sind 5 Regionen auf der Welt, wo Menschen überdurchschnittlich lange und gesund leben. Dabei spielen – neben u. a. Ernährung und Bewegung – starke soziale Bindungen und Unterstützung eine zentrale Rolle.



BIRGIT AMELUNG
Gründerin der Beratungsagentur AWAKE und des Frauennetzwerks The HER KLUB

Durch regelmäßigen Austausch mit anderen Menschen fördern wir nicht nur unser psychisches Wohlbefinden, sondern auch unsere Gesundheit. Sich austauschen, gemeinsam zu lachen und Zeit zu verbringen trägt enorm zu unserer Vitalität bei.

Genau das ist in meinen Augen Netzwerken: Es geht darum, echte und nachhaltige Verbindungen aufzubauen. Und das macht auch viel mehr Spaß als nur das Einsammeln von (digitalen) Visitenkarten. Ich erlebe es immer häufiger, dass wir uns nicht mehr profilieren müssen, um erfolgreich zu sein. Authentizität ist der Schlüssel zu wahrhaftigen Verbindungen.

Statt nur um das „Was machst du?“ zu kreisen, sollten wir uns vielmehr dem „Wer bist du?“ widmen. Frage dich also, bevor du in ein Gespräch gehst: Was sind meine Stärken? Wofür stehe ich? Was bewegt mich aktuell? Wo wünsche ich mir Unterstützung und wo kann ich unterstützen? Und Voilà – schon ist die Gesprächsgrundlage eine ganz andere – dein Gegenüber wird es dir danken.

„Muss ich denn überhaupt noch ‚offline‘ Netzwerken, reicht denn nicht mein LinkedIn-Profil?“ magst du dich jetzt fragen. Dazu habe ich eine klare Haltung: LinkedIn & Co. mögen beim Aufbau eines

Netzwerks hilfreich sein, haben aber keinen Einfluss auf die tatsächliche Qualität unserer Beziehungen. Digitale Medien können zwischenmenschliche Begegnungen nicht ersetzen. Ziel ist es, ‚in real life‘ authentische Verbindungen zu knüpfen ohne uns dabei selber unter Druck zu setzen.

Das Schöne: Netzwerken kann ganz individuell vonstatten gehen. Ich sage immer: Such dir die Gelegenheiten, die zu dir passen! Das muss nicht automatisch die trubelige Abendveranstaltung oder große Bühne sein. Netzwerken geht auch klein und fein, im 1:1 Gespräch mit Kollegen und Kolleginnen, beim Mittagessen, indem ich mich im Unternehmen intern engagiere oder im Verein. Qualität schlägt Quantität beim Aufbau belastbarer Beziehungen: Während viele oberflächliche Kontakte zwar eine breite Palette an Bekanntschaften bieten können, sind es letztendlich die tiefen, bedeutungsvollen Beziehungen, die uns emotionale Stabilität und langfristige Zufriedenheit bringen. Und das gilt im beruflichen und privaten Kontext gleichermaßen.

Wie können wir es also schaffen, mit mehr Leichtigkeit zu Netzwerken und damit eine neue Haltung einzunehmen? Ganz einfach: Indem wir einfach mal die Agenda rausnehmen. Denn wenn wir ohne Erwartungen und dafür mit Neugier an die Sache herangehen, entstehen bereichernde Verbindungen von ganz allein. Und ein langes Leben gibt's als Bonus noch dazu.

Über die Autorin

Birgit Amelung ist Gründerin der Beratungsagentur AWAKE und des Frauennetzwerks The HER KLUB, das landesweit Events und Workshops organisiert und mit der E-Learning-Plattform HER KLUB HOUSE Frauen in ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum unterstützt. Amelung hostet außerdem den Podcast CONNECT TO GROW und tritt als Speakerin auf.

Termine 2024

23. bis 24. April 2024, Hamburg
ZUKUNFT PERSONAL NORD 2024

Die Messe Zukunft Personal Nord in Hamburg versteht sich als Treffpunkt für das People-Business im Norden. HR-Verantwortliche lernen beim Netzwerken, bei Vorträgen und Events, wie sie die Herausforderungen ihrer Branche meistern. www.zukunft-personal.com/de/expo-events/zp-nord

4. bis 6. Juni 2024, Karlsruhe
NEW WORK EVOLUTION 2024

Die Messe New Work Evolution in Karlsruhe ist Süddeutschlands Leitmesse für moderne Arbeitskonzepte und Unternehmenskultur. Ausstellende zeigen ihre Produkte und Dienstleistungen für innovative Arbeitswelten und moderne Unternehmenskultur. www.newworkrevolution.de

23. bis 24. Oktober 2024, München
PERSONALMESSE 2024

Die Personalmesse in München ist eine Fachmesse für Personalberatung, Recruiting, Potenzialanalyse und Weiterbildung. Demonstriert werden die unterschiedlichen Instrumente des Personalmanagements und deren spezifischen Einsatzgebiete. www.personalmesse-muenchen.de

22. bis 25. Oktober 2024, Köln
ORGATEC

Die ORGATEC Köln ist die Leitmesse für Moderne Arbeitswelten. Ausstellende aus über 30 Ländern zeigen Lösungen und Produkte aus allen relevanten Bereichen rund um Arbeitskultur, Arbeitsprozesse und Arbeitsumgebungen. www.orgatec.de

— Beitrag TH OWL —

Praxisnah, regional und international

Die TH Ostwestfalen-Lippe macht vor, wie mehr junge Menschen aus dem In- und Ausland für ein Ingenieursstudium gewonnen werden können.

MINT-Fächer sind entscheidend für die internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Doch laut dem Institut der deutschen Wirtschaft (IW) fehlen in diesem Bereich 140.000 Studierende. Um mehr junge Menschen für technische Fächer zu begeistern, braucht es Studiengänge mit hohem praktischen Anteil und engem Bezug zur Wirtschaft. Für Studierende aus dem Ausland ist ein MINT-Studium in Deutschland attraktiv – jedoch gilt es, sie im Land zu halten. Und großes Potential liegt bei den Frauen: Nach wie vor sind sie in MINT-Fächern stark unterrepräsentiert.

Diesen Herausforderungen nimmt sich der neue Studiengang „General Engineering“ an, den die Technische Hochschule Ostwestfalen Lippe (TH OWL) ab dem Wintersemester 2024/25 anbietet. Der bilinguale Bachelorstudiengang am Innovation Campus Lemgo soll internationale Studierende in die Region integrieren und deutsche

Studierende für den internationalen Arbeitsmarkt qualifizieren. „Mit dem Studiengang General Engineering adressieren wir die globalen Herausforderungen, für welche wir gut ausgebildete Ingenieure benötigen“, sagt Professorin Dr. Uta Pottgiesser, Vizepräsidentin für Kultur, Kommunikation und Internationales an der TH OWL.

Die ersten drei Semester des Studienganges erfolgen auf Englisch. Studiert werden alle MINT-Module, die für die Ingenieurwissenschaften wichtig sind. Im dritten Semester erfolgt eine Spezialisierung, im vierten Semester geht es in die Praxis bei einem der großen Unternehmen in Ostwestfalen-Lippe. Danach geht das Studium auf Deutsch weiter. Der bilinguale Ansatz reduziert nicht nur die Sprachbarriere für internationale Studierende, er ist auch für deutsche Studierende in einer globalen Wirtschaft ein Mehrwert, betont Uta Pottgiesser: „Unser Sprach- und Internationalisierungs-

konzept umfasst neben fachtechnischen und wissenschaftlichen Englischkursen auch die Förderung von



Delphine Tene, MINT-Studentin an der TH OWL

Soft Skills wie interkulturelle Kompetenz oder Projekt- und Innovationsmanagement.“ Und: Unter den internationalen Studierenden ist der Frauenanteil höher – auch, weil MINT-Fächer in der Schule im Ausland häufiger Voraussetzung für das Abitur sind.

Wie gut der Ansatz funktioniert, zeigt die Geschichte von Delphine Tene. In ihrer Heimat Kamerun machte sie ein MINT-betontes

Abitur. Eine Tante in Deutschland brachte sie auf die Idee, ein Ingenieurs-Studium an der TH OWL zu absolvieren. „Das praxisnahe, interdisziplinäre Studium hat mir sehr gut gefallen, besonders die intensive Unterstützung meiner Professorinnen“, sagt Delphine Tene. So sehr, dass sie jetzt noch einen Master in Mechatronik macht, finanziert mit einem Job als Werkstudentin in der Region. Der Kontakt zu Unternehmen wird ihr auch erleichtern, im Anschluss einen Arbeitsvertrag zu bekommen – Voraussetzung für das Bleiberecht in Deutschland. Auch dabei hilft die TH OWL: „Wir verfügen über ein umfangreiches Netzwerk zu Unternehmen in der Region und bringen Studierende aktiv mit diesen zusammen“, sagt Uta Pottgiesser. Fazit: Der Ansatz der TH OWL geht auf. Und hilft, mehr Akademiker in MINT-Fächer zu bringen.

www.th-owl.de

MASTER IN SUSTAINABLE MANAGEMENT AND OPERATIONS (SuMO)

NACHHALTIG GESCHÄFTSERFOLG GESTALTEN. PERSÖNLICH WACHSEN.

KLU



- Berufsbegleitendes Studium
- Master oder Zertifikatsabschluss
- Für ambitionierte Führungspersönlichkeiten und Expert*innen
- Flexibles Lernen online und in Präsenz

Jetzt mehr erfahren!
www.klu.org/sumo



Kollege Gamechanger

Die Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten künstlicher Intelligenz wachsen mit jedem Tag – und nehmen so auch immer stärkeren Einfluss auf die Arbeitswelt.

Frank Burger / Redaktion

Als das kalifornische Unternehmen OpenAI im November 2022 seinen mit einer künstlichen Intelligenz (KI) operierenden Chatbot ChatGPT für jedermann frei zugänglich machte, registrierten sich innerhalb der ersten zwei Monate laut einer Studie der Bank UBS 100 Millionen monatliche Nutzer:innen. Es ist ja auch faszinierend: Eine Anwendung, die fast wie eine lebendige Person kommuniziert, wissenschaftliche Abhandlungen verfasst, Gedichte schreibt oder Businesspläne entwirft – Fehler inklusive, was ChatGPT umso humanoider erscheinen lässt. Der konsequente Gedanke: Wenn eine KI zu solchen menschenähnlichen Leistungen imstande ist, kann sie dann auch die Arbeit von Menschen übernehmen?

Google-CEO Sundar Pichal sagte schon 2018 in einem Interview mit CBS, dass KI bald bedeutender sein werde als die Erfindungen Feuer oder Elektrizität – interessengetrieben vielleicht, aber fraglos ist der Einfluss von KI auf die Arbeitswelt

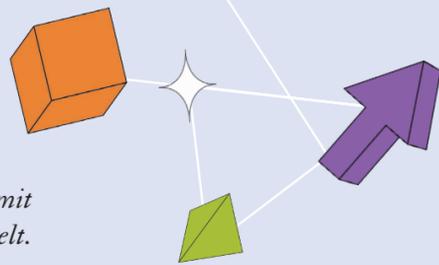
riesig. Bereits jetzt trägt sie in der Industrie 4.0 zur Wartung bei, verbessert und automatisiert Produktionsprozesse sowie Services und Qualitätsprüfung. Versicherungen prüfen Schadensfälle mit Hilfe von KI, Fluglinien analysieren und koordinieren damit die Abläufe vor dem Start einer Maschine, in Bäckereien optimiert KI Einkauf, Herstellung, Verkauf und Personaleinsatz als Unterstützung gegen Fachkräftemangel und Lebensmittelverschwendung.

Künftig werde KI, so der Internationale Währungsfonds, weltweit fast 40 Prozent der Arbeitsplätze betreffen, einige würden ersetzt, andere ergänzt. Die Innovationspotenziale verteilen sich auf mehrere Felder: KI-Systeme können routinemäßige, repetitive Aufgaben wie die Datenpflege übernehmen, wodurch die Mitarbeiter:innen mehr Zeit für Anspruchsvolleres haben. Auch Hilfe bei sensiblen menschlichen Entscheidungen ist denkbar, sowohl im Management als auch in der Medizin, etwa wenn Ärzte bei der Therapiewahl für Patient:innen auf KI-Empfehlungen eingehen, die zigtausende vergleichbarer Fälle analysiert. Das

letzte Wort hat der Arzt mit seiner Erfahrung, seinem Einfühlungsvermögen und seinen ethischen Prinzipien, die der Maschine abgehen.

Im Bereich Human Resources kann KI in Applicant-Tracking-Systemen Bewerbungen analysieren und sogar Kandidaten für eine Vorauswahl bewerten, anschließend sind sogar automatisierte Jobinterviews per Chatbot möglich. Die neu eingestellten Mitarbeitenden können dann von personalisierten Onboarding-Programmen profitieren, die gesamte Belegschaft von exakt auf jede Person zugeschnittenen Weiterbildungsangeboten, für die eine KI aber auch permanent die Arbeitsperformance des Menschen anhand quantifizierbarer Kriterien beurteilt – und so möglicherweise ebenso Einfluss auf Bonus- oder Beförderungentscheidungen nimmt.

Des Weiteren werden Berufsfelder wie Data Science oder Machine Learning Engineering an Bedeutung gewinnen und es wird Menschen geben, die sich beruflich mit Fragen der KI-Ethik auseinandersetzen, denn Moral kennt die Maschine nicht. Noch nicht.



STRATEGIEFORUM

Wie werden wir in Zukunft arbeiten?

SABRINA VON EYNATTEN
Co-Founderin und CEO, the new normal GmbH

... hat nach 10 Jahren in der Konzernwelt das Beratungsunternehmen the new normal mitgegründet und stellt sich mit ihrem Team hauptsächlich die Frage wie Arbeit in der Zukunft aussieht.

DR. SUSANNE ROSCHER
Leiterin des Bereichs Arbeitspsychologie in der Prävention der VBG

... ist Expertin für das Thema Arbeiten 4.0 und leitet das Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“ im Fachbereich „Organisation von Sicherheit und Gesundheit“ der DGUV.

PROF. DR. UTA POTTGIESSER
Vizepräsidentin und Professorin TH OWL

... hält den kontinuierlichen Perspektivwechsel und internationale Erfahrungen für wesentliche überfachliche Qualifikationen. Als Vorsitzende der NGO Docomomo International ist sie regelmäßig weltweit im Austausch.

Zukünftig zählt in der Arbeitswelt nicht nur ein klarer „Unternehmens-Purpose“, sondern das Erleben von Sinn und Selbstwirksamkeit im täglichen Handeln. Bei the new normal wissen wir: Hierfür müssen Prozesse, Methoden und das organisationale und individuelle Mindset hinterfragt und neugestaltet werden. Denn das Erleben von sinnvollen Arbeitskontexten wird in Zukunft ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein. Und in herausfordernden Zeiten Zuversicht fördern – den Stoff, aus dem eine wünschens- und lebenswerte Zukunft entsteht.

Arbeit wird immer flexibler in persönliche Lebensmodelle integriert: mobil, von zuhause oder unterwegs, zeitlich flexibel über den Tag verteilt. Um ungesunde Verlängerungen der Arbeitszeiten zu verhindern, braucht es klar definierte Grenzen. Expert:innen der VBG unterstützen dabei, diese Transformation gesundheitsgerecht zu gestalten – mit Beratung, Seminaren und Informationen.

Die Arbeitswelt ist dynamischer geworden und wird dies auch zukünftig sein. Neue und sich verändernde Berufsbilder und Arbeitsfelder benötigen eine funktionierende und fördernde Kommunikations- und Lernkultur, die geprägt ist vom Spaß an der persönlichen Weiterentwicklung und positiven Lernerfolgen im Team. Die Bereitschaft und das Engagement für Neues ist Voraussetzung für Innovation und Zufriedenheit gesehen.

— Beitrag LINKEDIN —

KI ist wichtig – Soft Skills sind es auch

KI-Skills werden in immer mehr Branchen wichtig. Doch was verlangen Firmen sonst noch in ihren Stellenangeboten? Die Analysen von LinkedIn geben Antwort.

Frau Wittmann, wie wird Künstliche Intelligenz die Arbeitswelt verändern?

Künstliche Intelligenz hat das Potenzial, unsere herkömmliche Definition von Arbeit in vielerlei Hinsicht auf den Kopf zu stellen. Obwohl das Zeitalter der KI noch in den Kinderschuhen steckt, wird 2024 sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer:innen zum Jahr des Experimentierens und der ersten Erfolge. Diese Veränderungen zeigen insbesondere, dass unsere zutiefst menschlichen Fähigkeiten Soft Skills wie Kommunikationsfähigkeit, Führung und strategisches Denken – mehr Bedeutung bekommen. Eine aktuelle Analyse von uns zu den am meisten nachgefragten Fähigkeiten zeigt, dass in Deutschland sechs von zehn der gefragtesten Fähigkeiten derzeit Soft Skills sind. Eine andere Untersuchung von LinkedIn ergab: Von der typisch deutschen Zurückhaltung kann zumindest unter Arbeitnehmer:innen keine Rede

sein. 78 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland freuen sich darauf, mithilfe von KI produktiver zu werden oder schnelleren Zugang zu Informationen und Wissen zu erhalten.

Wie ist Deutschland im Hinblick auf die Künstliche Intelligenz im Arbeitsmarkt aufgestellt?

Relativ gut: LinkedIn-Daten zeigen, dass im vergangenen Jahr 35 von 1.000 LinkedIn-Mitgliedern in Deutschland sogenannte KI-Talente sind – Mitglieder, die mindestens zwei KI-Skills in ihrem LinkedIn-Profil angeben. Der globale Durchschnitt betrug lediglich 17 von 1.000 Mitgliedern, also gut die Hälfte. Allerdings arbeiten diese KI-Talente in Deutschland hauptsächlich in einigen wenigen Branchen – etwa in der Technologie-, der Informations- und der Medienbranche. Zudem sind nur 22,7 Prozent von ihnen Frauen. Außerdem verbreiten sich KI-Fähigkeiten in Deutschland

vergleichsweise langsam: Während sich die Skills weltweit seit 2016 etwa verzehnfacht haben, hat sich der Wert in Deutschland nur ungefähr verfünffacht. Damit Deutschland langfristig die Chancen der KI nutzen kann und alle vom Fortschritt profitieren können, müssen Politik, Unternehmen und Bildungsinstitute Angebote zur Weiterbildung

Was können Arbeitgeber konkret tun, um ihre Belegschaft auf die Zukunft vorzubereiten?

Neben der Ausbildung von KI-Wissen sollten Arbeitgeber in Soft Skills investieren, da diese neben KI-Fähigkeiten eine entscheidende Rolle spielen. Darüber hinaus soll-



BARBARA WITTMANN
Country Managerin
DACH bei LinkedIn

ten wir uns fragen: Macht es überhaupt noch Sinn, in starren Kategorien von Jobtiteln zu denken, wenn sich durch KI Fähigkeiten und Kenntnisse immer schneller entwickeln? Oder wäre es nicht besser, Jobs als eine flexible Sammlung verschiedener Aufgaben zu betrachten, die sich anpassen, wenn Mitarbeiter:innen neue Fähigkeiten erwerben?

Und zu guter Letzt: Die Unternehmen und Mitarbeiter:innen, die jetzt agieren, werden Vorteile haben. Die Kosten, in Bezug auf den Einsatz von KI nichts zu tun, werden mit jedem Tag höher.

Investieren Sie jetzt
in die Skills Ihrer
Mitarbeiter:



www.learning.linkedin.com

— Beitrag PERSONIO —

So wird KI das Personalwesen komplett umkrepeln

Warum HR-Abteilungen jetzt nicht den Anschluss verpassen dürfen

Generative KI (künstliche Intelligenz) ist zweifellos eines der heißesten Themen dieses Jahres. Ihre stetig wachsende Leistungsfähigkeit

Genau mit dieser Problematik beschäftigt sich der Leitfaden „Keine Spielerei mehr: KI als wichtiger Business-Faktor für HR“ von Personio. 1.500 Entscheidungsträger:innen aus dem HR-Bereich in DACH, dem Vereinigten Königreich, Italien und Spanien und Expert:innen für KI und Business wurden zur Nutzung von KI im HR-Alltag befragt – und woran es vielen Unternehmen im

Umgang mit künstlicher Intelligenz aktuell noch mangelt.

Die Befragung hat erstaunliche Ergebnisse zutage gefördert. Bereits

Führungskräften eine Motivation zur Einführung von KI. Beinahe alle Befragten (93 %), die aktuell schon KI-Tools verwenden, waren sich

außerdem einig, dass diese zur Kostenreduzierung beitragen. Was die Expert:innen ebenfalls eint? Die Beobachtung, dass es aktuell noch an etwas Wesentlichem fehlt: etablierten Prozessen, um die Personalarbeit durch KI nachhaltig zu verbessern.

Wo können Personalverantwortliche also ansetzen, wenn sie das kosten- und zeitsparende Potenzial von generativer KI voll ausschöpfen wollen? Wie können sie sich im immer komplexer werdenden Arbeitsalltag Raum für strategische Personalarbeit schaffen, die ihr Unternehmen so dringend braucht, um zukunftsfähig zu bleiben? Mithilfe des Leitfadens von Per-



So haben Personalverantwortliche gut lachen: KI-Tools versprechen Abhilfe im Angesicht des stetig wachsenden Arbeitspensums.

70 % der befragten HR-Verantwortlichen nutzen KI in irgendeiner Form in ihrem Arbeitsalltag. Die überwiegende Mehrheit (84 %) der Personalverantwortlichen sieht außerdem bei

sonio lernen Sie nicht nur die Grundlagen generativer KI kennen, sondern erhalten eine praktische Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie Sie KI in Ihrem Unternehmen einführen und welche Risiken Sie im Auge behalten sollten. Neben konkreten Tipps zur KI-Schulung von Branchen-Insider:innen hat Personio sogar einen eigenen Kurs in Zusammenarbeit mit der Autorin, Beraterin und Personalstrategin Sandra Feldmann zusammengestellt, um HR-Verantwortlichen und Recruiter:innen die neuesten KI-gestützten Strategien und Techniken näherzubringen. So werden Sie mit ChatGPT und Co. zum Vorreiter in Sachen KI.

Jetzt das kostenlose
Whitepaper lesen



www.personio.de

Arbeitswelt: Themen und Trends

Was macht die (Arbeits)welt? Die Redaktion hat einen Blick auf aktuelle Themen und Trends geworfen.

INNERE KÜNDIGUNG

„Quiet Quitting“ – so nennt man es, wenn Mitarbeitende zwar noch bei der Arbeit erscheinen, aber innerlich längst gekündigt haben. Wie es um das Phänomen in Deutschland bestellt ist, das misst unter anderem der „Gallup Engagement Index Deutschland“, den das Marktforschungsinstitut Gallup seit 2001 jährlich erhebt. Der Index erfragt unter anderem, wie sehr sich Arbeitgebenden an ihre Arbeitgeber emotional gebunden fühlen. Und die Zahlen sehen nicht

Augen geführt hat. Eine Stimme im Chor der Auguren ist Kishor Sridhar. Er lehrt an der International School of Management in München Cross Cultural Leadership und New Work. Sridhar nimmt vier Berufsgruppen in den Fokus: Berufe, die direkt mit Menschen oder Material arbeiten, bleiben unberührt. Hierzu gehörten Pfleger:innen, Erzieher:innen, Friseur:innen, Bauarbeiter:innen und KFZ-Mechaniker:innen. Die zweite Gruppe, wie Lehrkräfte, Mediziner:innen oder Rechtsanwält:innen, werden von der KI unterstützt, doch die grundlegende Tätigkeit ändert sich nicht. Anders in der dritten Gruppe: Architekt:innen oder Ingenieur:innen etwa stünden vor einer radikalen Veränderung, da die KI viele Aufgaben übernehme. Doch immerhin behalten sie ihre Jobs. Schwarz sieht er für die letzte Gruppe: Übersetzer:innen, Werbetexter:innen, sogar Programmierer:innen könnten in zehn Jahren komplett von der KI ersetzt werden. Arbeitnehmenden rät er, sich aktiv mit KI auseinanderzusetzen – um so in einer von ihr bestimmten Arbeitswelt bestehen zu können.

UNGLEICH VERTEILT

Man könnte glauben, dass es modernen Paaren in Deutschland mittlerweile gelinge, die „Care-Arbeit“, also die Arbeit im Haushalt und bei der Erziehung allfälliger vorhandener Kinder, gerecht aufzuteilen – auch wenn beide arbeiten. Allein: weit gefehlt. Laut Zahlen vom Bundesfamilienministerium und dem Statistischen Bundesamts leisten Frauen trotz Job nach wie vor deutlich mehr im Heim, nämlich 30 Stunden pro Woche, während ihre Gatten dafür lediglich 21 Stunden aufwenden. Umgerechnet sind das täglich 77 Minuten Unterschied. Vielen Frauen bleibt deshalb weniger Zeit für einen Vollzeitjob – das wirkt sich aufs Gehalt, aufs Selbstbewusstsein und im Alter auf die Rente aus. Aufschlussreich ist ein Blick auf die Details: Frauen stehen pro Woche drei Stunden länger in der Küche, leisten mehr als doppelt so viel Arbeit bei den Haushaltsarbeiten, fast dasselbe gilt für die Betreuung



gut aus: Laut der aktuellen Studie sagen fast 50 Prozent, dass sie sich „überhaupt nicht gebunden“ fühlen. Von denjenigen, die weniger als ein Jahr beschäftigt sind, schauen sich 40 Prozent schon wieder nach einem neuen Job um. Studienleiter Marco Nink sieht eine Ursache im Management: „Bei Unternehmen drückt die wirtschaftliche Entwicklung auf Geschäftsergebnisse und Stimmung. Über dem Kosten- und Krisenmanagement vergessen Führungskräfte oft das People Management. Dabei kann das eine nicht ohne das andere funktionieren.“ Der entscheidende Faktor für Wechselwilligkeit sei denn auch die erlebte Führung: Nur gut ein Fünftel der Befragten ist uneingeschränkt mit ihren direkten Vorgesetzten zufrieden.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Wen braucht es in Zukunft noch, wenn die Künstliche Intelligenz mehr und mehr Arbeit übernimmt – etwa, indem sie Versicherungsanträge prüft oder Architekt:innen bei der Erstellung von Gebäuden hilft? Darüber wird heiß diskutiert, seit ChatGPT die Möglichkeiten der generativen KI der breiten Öffentlichkeit vor

der Kinder. Warum das so ist, bleibt ungeklärt. Man könnte allerdings etwas ketzerisch einwenden, dass diese Zahlen auf Selbsteinschätzungen beruhen – und dem entsprechen, was die befragten Paare glauben, sozial erwünscht antworten zu müssen. Was es auch nicht besser macht: Das hieße, dass die alten Rollenmuster immer noch in den Köpfen sind.

FACHKRÄFTEMANGEL I: HANDWERK UND BAU

Wo geht's hin im Handwerk und auf dem Bau? Das hat das Beratungsunternehmen S&B Strategy untersucht. Die Branche stehe vor drei großen Herausforderungen: dem demografische Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel, die steigenden Komplexität von Bauvorhaben sowie ungelösten Nachfolgesituationen. Mit Blick auf den Fachkräftemangel bedeute das etwa, dass die 46.984 freien Stellen im Handwerk und auf dem Bau im Jahr 2022 bis zum Jahr 2030 auf 75.970 anwachsen werden – eine Steigerung um 62 Prozent. Ein Beispiel für die steigende Komplexität zeige sich zum Beispiel beim Einbau von Wärmepumpen in Verbindung mit einer PV-Anlage: Hierfür würden Fachkenntnisse aus verschiedenen Feldern gebraucht, die in vielen gerade kleineren Betrieben nicht immer vorhanden seien. Und was die Nachfolge angeht: Die Studie geht davon aus, dass bis 2030 die Zahl der Betriebe, die keinen Nachfolger finden, um 23 Prozent steigt. Was aber tun? S&B Strategy empfiehlt unter anderem eine stärkere Professionalisierung, etwa in der Mitarbeitenden gewinnung oder den Betriebsabläufen – inklusive einer Digitalisierungsstrategie. Wichtig sei auch, Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Eine Lösung könne sein, sich – auf Kosten der Eigenständigkeit – mit anderen Betrieben zusammenzutun. So könnten Handwerk und Bau als Gewinner aus den Veränderungen hervorgehen, etwa, indem sie die Energiewende umsetzen. Irgendjemand muss ja die PV aufs Dach schrauben.

FACHKRÄFTEMANGEL II: DIGITALE BERUFE

In der IT sieht's auch nicht besser aus: Glaubt man dem Institut der Deutschen Wirtschaft (IW), werden bis 2027 rund 128.000 qualifizierte Arbeitskräfte in Digitalisierungsberufen in Deutschland fehlen. Besonders hart könnte es Ostdeutschland treffen. Das IW geht davon aus, dass es dort 2027 für fast 70 Prozent aller offenen Stellen in Digitalberufen keine qualifizierten Fachkräfte mehr geben wird. Für Westdeutschland schätzen die Forscher diesen Wert auf 63 Prozent. Wer vor allem fehle, seien Data Scientists und Menschen, die sich in der Welt der KI bewegen können. Denn in der digitalen Wirtschaft gehe es zunehmend darum, Daten zu verwalten, Erkenntnisse daraus zu ziehen und Prozesse zu automatisieren. Letzteres bedeutet, dass auch Berufe gebraucht werden, die das Ganze umsetzen – Elektroniker:innen für Betriebstechnik etwa. Das IW fordert deshalb, mehr junge Menschen für digitale Berufe zu begeistern, etwa in staatlich geförderten Beratungsprogrammen, und für mehr qualifizierte Zuwanderung zu sorgen.

— Beitrag WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG DORTMUND —

Eine to:DO-Liste für die Stadt der Zukunft

Dortmund macht sich fit für die kommenden Herausforderungen – und dabei diskutiert die gesamte Stadtgesellschaft mit.



Bei to:DO sind alle aufgefordert, gemeinsam die Zukunft Dortmunds zu gestalten.

Wie wollen wir heute und morgen leben und arbeiten? Eine gute Frage. Befinden wir uns doch im Zeitalter der Dauerkrisen. Überlagern sich zu viele Krisen über einen langen Zeitraum, führt dies oft zu Ängsten, Orientierungslosigkeit, Ohnmachtsempfinden, Pessimismus und passivem Rückzug. Fatalerweise dann, wenn wir eine neue Aufbruchstimmung brauchen, um die vor uns liegenden Herausforderungen zu meistern. Wir müssen und könnten mehr tun, doch oft verändern wir nichts. Weil wir unser Leben nicht umbauen wollen: Veränderungen machen Angst. Vielleicht, weil auch der Nachbar, Arbeitskollege nichts ändert. Ein Teufelskreis. Damit entfernen wir uns immer weiter davon, etwas aktiv zu gestalten oder mitzubestimmen.

Eine wichtige Erfahrung des Menschen ist die der Selbstwirksamkeit. In Krisen vielleicht die wichtigste. Das bedeutet, wir verstehen uns als Teil der Lösung: Wir nehmen die Dinge wieder selbst in die Hand. Wir gestalten Zukunft, statt ein „Tal der Tränen“ zu verwalten. Das ist der Schlüssel zur Überwindung von Krisen.

AUF DIE ZUKUNFT LUST MACHEN

Die Chancen dafür stehen gut. Nein, sogar historisch gut! Niemals zuvor eröffneten uns Technik und Innovationen breitere Lösungskompetenzen. Niemals zuvor war die Welt der Arbeit so offen für Individualität, Wertschätzung, persönliches Engagement und persönliche Sinnstiftung. „to:DO – Dortmunds neue Arbeit“ will Lust machen auf aktive Zukunftsgestaltung.

Denn an den Kommunen liegt es, die öffentliche Daseinsfürsorge aufrechtzuerhalten, Städte zukunftsfähig zu machen und den Wandel zu gestalten. Vorbildhaft – und bislang einzigartig – ist, wie die Stadt Dortmund in diesem Umfeld agiert. Dortmund, die „Stadt der Arbeit“, hat Diskussionen über den Strukturwandel längst hinter sich gelassen und stellt sich dem Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft mit seinem „to:DO“-Programm. „Im Zuge der Transformation, die unsere Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen stellt, werden sich

verändert unsere Art zu denken, zu interagieren und zu arbeiten. Wie kann eine Stadt wie Dortmund der Digitalbranche Plattformen für neue Geschäftsmodelle bieten? Oder als westfälisches Wirtschaftszentrum im Rahmen der De-Globalisierung den Aufbau regionaler Kooperationsbeziehungen und Wertschöpfungsketten für einen resilienten Wirtschaftsstandort fördern und unterstützen? Und schließlich die Dekarbonisierung. Der Aufbau einer weitgehend CO₂-freien Wirtschaft ist vielleicht die größte Transformation, die uns bevorsteht, bietet zugleich aber auch die größten Chancen.

Dortmund wäre nicht Dortmund, ginge es diese Transformationen nicht schon längst an.

wird sie unter Federführung der Wirtschaftsförderung Dortmund zusammen mit dem „InnoLab Zukunft der Arbeit“, einem in 2022 gegründeten Zusammenschluss aus Dortmunder Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft, Kammern, Verbänden und Stadtgesellschaft. Die Initiative stellt eine reale und digitale Zukunftsplattform bereit, um die zentralen Herausforderungen der Transformation in der Arbeitswelt, der Wirtschaft und der Gesellschaft zu diskutieren. Es gilt, lokale Standortentwicklungspotentiale neu zu definieren. Es gilt, neue technologische Entwicklungen in den Blick zu nehmen und ihren Einsatz zu erörtern. Es gilt, die Stadtgesellschaft für die Herausforderungen einer sich ändernden Arbeitswelt zu sensibilisieren und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Diese Diskussion wird real in die Stadt getragen, in Form von Projekten, Befragungen, wissenschaftlichen Studien und Experimenten, etwa in Form von Reallaboren zu neuen Arbeitszeitmodellen. Die Ergebnisse werden über zeitgemäße Medienkanäle verbreitet.

Die zentrale Veranstaltungswoche findet vom 29.04.2024 – 03.05.2024 im Vorfeld und im zeitlichen Übergang zum „DORTBUNT Festival 2024“ statt, im Herzen der Stadt. Sie wird damit bürgernah, sichtbar, interaktiv und digital wahrnehmbar sein und zum Mitdiskutieren einladen. Dortmund kann mit „to:DO“ unter den Großstädten Deutschlands eine beispielgebende kommunalpolitische Vorreiterrolle einnehmen, die auch Einfluss auf die politische Meinungsbildung auf allen Ebenen haben wird. Die Initiative kann Dortmund so erneut zu einer Modellstadt der Arbeit der Zukunft machen, um neue Ideen zur Bewältigung der Herausforderungen in der „großen Transformation“ auf lokaler Ebene zu entwickeln.



Das InnoLab, ein breites Bündnis aus allen Akteuren der Stadt Dortmund.

DIE VIER D'S DER TRANSFORMATION

Die Transformationen und ihre Chancen lassen sich mit den „Vier Ds“ beschreiben. Die Demografie, dass Deutschland schrumpft und immer älter wird. Der Fachkräftemangel ist bereits real. Mehr als 300.000 Fachkräfte fehlen perspektivisch alleine, um Energiewende und Klimaziele zu schaffen. Zugleich sind Städte und Kommunen mit einer großen Zahl oft junger Migranten konfrontiert, die Baby-Boomer, die die Welt der Arbeit heute noch tragen, gehen sehr bald in Rente. Wer macht die Arbeit, wenn niemand mehr da ist? Und wie können wir neue, wirtschaftlich tragbare Lösungen im Gesundheits- und Pflegesektor verwirklichen? Wie lassen sich neue Potentiale in der Aus- und Weiterbildung heben? Die Digitalisierung

Doch von selbst werden sich die Probleme nicht lösen. Und auch „der Markt“ wird es nicht richten. Mit einem „Weiter so wie bisher“, einem „Not invented here“ fährt der Karren diesmal vor die Wand. Dortmund setzt deshalb auf die Schwarmintelligenz der gesamten Stadtgesellschaft. Die konkreten Fragen und Probleme stellen sich immer vor Ort, und oft liegen die Lösungskompetenzen auch vor Ort. Letztlich geht es immer um lokale Innovationen. Nicht ohne Grund steht die Internationale Gartenausstellung IGA 2027 in Dortmund unter dem Motto: „Wie wollen wir heute und morgen leben und arbeiten?“

EINE GANZE STADT DISKUTIERT

Und hier setzt die Initiative „to:DO – Dortmunds neue Arbeit“ an. Erarbeitet und umgesetzt

Herausforderung Zukunft

Die Redaktion befragt Akteurinnen und Akteure zum Thema „Arbeitswelt der Zukunft“



Franzi von Kempis

Geschäftsführerin des Charta der Vielfalt e. V., Journalistin und Autorin



Jörg Bienert

Präsident des Bundesverbandes der Unternehmen der künstlichen Intelligenz



Sandra Reis

Event Director „Zukunft Personal“

Über Politik spricht man nicht – oder vielleicht doch? Politische Themen spalten zunehmend die Gesellschaft und die Arbeitswelt ist mittendrin. Dies betrifft insbesondere den Einsatz für Vielfalt. Gerade am Arbeitsplatz treffen Menschen mit ganz unterschiedlichen Meinungen und Hintergründen aufeinander. Um zukunftssicher aufgestellt zu sein, braucht es Arbeitgebende, die aktiv den Austausch suchen und mit entsprechenden Maßnahmen die Vielfalt – und damit auch die Demokratie – am Arbeitsplatz stärken. So lernen sie, die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden nicht nur zu erkennen, sondern ermöglichen ihnen durch die richtige Förderung, sich mit ihren vollen Potenzialen einzubringen. Diversity Management zielt darauf ab, strukturelle Benachteiligung auszugleichen und Teilhabe zu ermöglichen. Eine Vielzahl von Studien belegt mittlerweile, dass diese Teilhabe sowohl der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten als auch dem Unternehmenserfolg zugutekommt.

»Es braucht starke Stimmen für die Vielfalt.«

Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels und gesellschaftlicher Spannungen zeigt sich die Relevanz dieses Einsatzes. Wir freuen uns daher, dass immer mehr Arbeitgebende auch öffentlich ins Handeln kommen. Es braucht ihren Einsatz und ihre öffentlichen Positionierungen als starke Stimme für Vielfalt. Der Charta der Vielfalt e. V. bietet mit dem Deutschen Diversity-Tag eine Möglichkeit, dies öffentlichkeitswirksam zu bekräftigen. Deutschlandweit nutzen Organisationen den Aktionstag am 23. Mai, um sich mit eigenen Aktionen für Vielfalt in der Arbeitswelt zu engagieren. Demokratie und Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern: Das ist komplex, aber so wichtig und zukunftsweisend wie nie. Letztlich geht es nicht um perfekte Lösungen, sondern darum, aktiv zu werden und für demokratische Werte und Vielfalt einzustehen – gerade am Arbeitsplatz.

Wir stehen vor gewaltigen Umbrüchen am Arbeitsmarkt in Deutschland. Der bereits spürbare Fachkräftemangel wird von mehr als der Hälfte der Unternehmen als größte Gefahr für die Geschäftsentwicklung und als Standortnachteil wahrgenommen. Die Situation wird durch verschiedene Faktoren verschärft: Rund ein Viertel der Erwerbstätigen ist älter als 55 Jahre und wird zeitnah in Rente gehen. Die Zahl der Studienanfänger:innen im MINT-Bereich ist seit Jahren rückläufig und die aktuelle Diskussion um die Vier-Tage-Woche zeigt veränderte Vorstellungen von der Arbeitswelt. Diese Entwicklungen führen zu einer Spirale verstärkender Faktoren, in der der Fachkräftemangel weiter zunimmt. Dies kann mittelfristig auch zu einer Beeinträchtigung der kritischen Infrastruktur und Services führen.

»Wir brauchen eine rigorose Neuausrichtung.«

KI bietet vielversprechende Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, etwa durch Effizienzsteigerungen bei repetitiven Aufgaben, der Automatisierung interner Prozesse oder in der Kundenkommunikation. Um diese Potenziale zu realisieren, ist eine massive und strategische Unterstützung der Nutzung von KI erforderlich. Dies umfasst die Förderung der KI-Forschung, die Unterstützung innovativer Geschäftsmodelle, die Schulung von Mitarbeitenden und die Digitalisierung in der Verwaltung.

Eine umfassende Arbeitsmarktstrategie, die transformative und disruptive Elemente enthält, ist unerlässlich. Dazu gehören Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme, die Förderung von Effizienzsteigerungen in Unternehmen und die Anpassung von Ausbildungs-Curricula. Ohne eine rigorose und aktive Neuausrichtung, unter konsequenter Einbeziehung der Möglichkeiten der KI riskieren wir eine Verschärfung der Problemsituation, die unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und den gesellschaftlichen Konsens erodieren könnte.

Die Welt von Personal:innen unterliegt einem stetigen Wandel. Denn die Welt der Arbeit ist im Transformationsprozess, heute mehr denn je – und damit auch die HR. Recruiting, Talent Management, Personalentwicklung, Gesundes Arbeiten, Digitalisierung, KI, New Work – das sind nur einige der Schlagworte, die beschreiben, vor welchen Herausforderungen die Branche steht. Es gilt, aktiv zu werden, anstatt den Wandel einfach passieren zu lassen.

»Nur Menschen können die Dinge verändern.«

Wie schnelllebig, chancenreich und gleichzeitig enorm fragil unsere Welt ist, geht an niemandem vorbei. Lösungen finden wir nur gemeinsam – im persönlichen Austausch. Da unsere Arbeitswelt als Spiegelbild und Problemindikator damit vor vielfältigsten Aufgaben steht, sind Orientierung, Debatten, Upskilling und die Suche nach echten Kollaborationen ein essenzielles Bedürfnis nicht nur für die HR-Schaffenden, sondern für alle Expert:innen für das People-Business.

Das Tempo der Veränderungen und die Anforderungen sind so hoch, dass eine einzige physische Austausch- und Informationsveranstaltung pro Jahr den damit verbundenen Auswirkungen aufs Business kaum Rechnung tragen kann. Mehrere Treffen, übers Jahr verteilt und an verschiedenen Orten des Landes sind nötig und sinnvoll.

Deshalb organisieren wir die „Zukunft Personal“. Mit diesem Branchentreffen möchten wir in den Fokus stellen, was uns alle bewegt. Als Leitmesse für People Business will die „Zukunft Personal“ Innovation und Change erlebbar machen und dazu einladen, den Wandel aktiv mitzugestalten. Denn: Nur Menschen können die Dinge verändern. Folgerichtig lautet das Motto denn auch „People change things“ – aktuell vom 23. – 24. April 2024 auf der Zukunft Personal Nord in Hamburg. Dort treffen sich Akteur:innen aus der HR-Welt, um über die kommenden Transformationen zu debattieren.

Business und Freizeit verbinden

Nach dem Meeting in den Whirlpool – das bedeutet Produktivität kombiniert mit Freizeit und Spaß.

Die Center Parcs machen es möglich.

Arbeit und Freizeit verbinden – wer träumt nicht davon? Etwa, nach dem fordernden Strategiemeeting oder anspruchsvollen Workshop den Kopf freizubekommen beim Klettern oder in der Sauna. Oder das Teambuilding im Hochseilgarten mit einem abendlichen Barbecue oder einer Cocktailparty abzuschließen? Und wie toll wäre es erst, das anstehende Firmenjubiläum, Sommerfest oder den Betriebsausflug in einer Location zu zelebrieren, die sowieso auf der persönlichen Bucket List steht. Es gibt viele Gründe und noch mehr Arten, fleißige Mitarbeiter für ihren Einsatz zu belohnen und zu neuen Höchstleistungen zu motivieren. Die Mitarbeiterfamilien daran teilhaben zu lassen, ist eine

insbesondere Teamevents und Incentives großer Beliebtheit. Inmitten von Wäldern, Wiesen und Seen bieten die Center Parcs Bispinger Heide in der Lüneburger Heide und Park Allgäu in idyllischer Voralpenlandschaft – zwei von insgesamt sechs Centers Parcs hierzulande – nahezu unbegrenzte Möglichkeiten für die kreative Gestaltung erfolgreicher Business-Veranstaltungen.

Die Nachhaltigkeit kommt dabei nicht zu kurz. Alle Center Parcs sind ISO- und Green-Key-zertifiziert. Nachhaltigkeitskonzepte werden stetig weiterentwickelt. Denn natürlich verbrauchen auch Ferienparks Ressourcen. Die Center Parcs erheben deshalb den Anspruch an sich

Outdoor-Flächen in unberührter Natur. Bei Rafting, Outdoor Klettern oder Zip-Wire lässt sich auf aufregende Art die Mitarbeitermotivation steigern und der Teamgeist fördern. Kollegen die sich nor-



sem Spa und spaßigen Abenteuern lassen sich fleißige Mitarbeiter belohnen. Auch das kulinarische Angebot in Kombination mit einem originellen Unterhaltungsprogramm ist ein köstliches Incentive. Während dynamische Teams beim Grillen am Seeufer die Abenteuer des Tages Revue passieren lassen, können wichtige Geschäftspartner beim Gala-Dinner hofiert werden. Oder in einem der diversen Restaurants des Market Dome, welcher zusätzlich zwei Bühnen und tausende Quadratmeter Eventflächen auffährt.

malerweise über Tabellenkalkulationen austauschen, jubeln sich nun gegenseitig beim Seilrutschen zu oder motivieren sich in Baumwipfeln. Auch Bogenschießen, Mountainbiking, Minigolf oder der Hochseilgarten sind gemeinsam erkundet ein Riesenspaß und schaffen nachhaltige Erlebnisse, an die sich noch lange erinnern wird. Bei großen Gruppen können Sportaktivitäten auch kombiniert werden. Oder gar ein ganzes Fußball-Turnier auf die Agenda gesetzt werden. Wetterunabhängigen Sport und Spaß ermöglichen Indoor-Angebote wie Bowling, Badminton, Squash sowie Minigolf oder Kletterwände.

BRAINSTORMING IM WHIRLPOOL

Das absolute Indoor-Highlight jedoch ist das Bade- und Wellness-Paradies Aqua Mundo, welches in tropischer Atmosphäre mit tausenden Quadratmetern Eventfläche zu Wasser und zu Lande auftrumpft.

Diverse Wasserrutschen schlängeln sich durch dieses Tropenparadies und begeistern mit Adrenalin-geladenen Abfahrten nicht nur den Nachwuchs. Wie wäre es mit einer spannende Strömungsrutschen-Challenge bevor das Team gemeinsam ins Schnorchelbecken abtaucht? Oder ein Brainstorming im



Whirlpool? Wenn der Wasserspaß ausgeschöpft ist, lässt sich entspannt in die Saunalandschaft rübermachen. Auf Wunsch werden auch stيلة abendliche Cocktailpartys im Aqua Mundo gefeiert.

Doch nicht nur mit luxuriö-

AUCH DIE NEBENSAISON IST ATTRAKTIV

Da die Center Parcs ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmtes All-in-One-Konzept bieten, können sich auch Personalplaner entspannt zurücklehnen. Ein spezialisiertes Team mit langjähriger Erfahrung entwickelt und realisiert maßgeschneiderte Firmenveranstaltungen und Team-Events. Je nach Gruppengröße und Veranstaltungsart steht dafür eine Vielzahl von Unterkunftsarten zur Verfügung. Die Palette reicht von stilvoll eingerichteten Hotelzimmern, lichtdurchfluteten Ferienhäusern über außergewöhnliche Hausboote bis hin zu VIP-Bungalows mit integriertem Wellnessbad. Moderne, top ausgestattete Tagungsräume und Säle sowie großzügige Outdoor-Freiflächen für zusätzliche Hallenaufbauten können nach individuellen Vorstellungen genutzt und gebrandet werden.

Gruppengrößen von 10 bis 200 Personen können das gesamte Jahr über eingebucht werden, genauso wie Großveranstaltungen ab 1000 Personen. Dann nämlich kann der gesamte Park gemietet werden, Buy-out nennt sich das. Für alle dazwischenliegenden Gruppengrößen werden in der Nebensaison mit Vergnügen die Tore geöffnet. Natürlich lassen sich die Parks auch für spaßige Tagesausflüge ohne Übernachtung ansteuern. Die perfekte Kombination von Business und Vergnügen ist immer eine Reise wert.

Arbeitssicherheit rettet Menschenleben

Nach wie vor gibt es auch in Deutschland zahlreiche Arbeitsunfälle, die mit einem Mehr an Arbeitssicherheit vermeidbar wären.

Julia Thiem / Redaktion

Es sind Schlagzeilen wie diese, die Gänsehaut verursachen: „Tödlicher Arbeitsunfall, Mann von Baggermeißel getroffen.“ Was zunächst nach einem schrecklichen Einzelfall klingt, kommt tatsächlich öfter vor, als man denkt: Laut des aktuellen Berichts „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) sind 2021 628 Menschen bei einem Arbeitsunfall gestorben.

Der Tod am Arbeitsplatz ist natürlich der schlimmste Fall, der eintreten kann. Insgesamt verletzten sich aber regelmäßig Menschen bei der Arbeit. Statistisch betrachtet hatten 2022 von 1.000 Vollzeitkräften 18,7 einen meldepflichtigen Arbeitsunfall, rechnet die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) vor. Es gibt zudem Berufsgruppen, in denen das Risiko eines Arbeitsunfalls noch deutlich höher ist. Beispiel Baugewerbe: Hier zeigen die Zahlen der DGUV, dass von 1.000 Vollarbeitenden 124 einen meldepflichtigen Unfall hatten. Das dürfte vermutlich niemanden überraschen, schließlich arbeiten Maurer:innen, Zimmerer:innen und Tischler:innen oft mit schweren Geräten oder in luftigen Höhen. Aber auch die Abfallbeseitigung ist mit 95 Arbeitsunfällen pro 1.000 Vollarbeitenden ein nicht ganz ungefährlicher Beruf. Genauso wie die Kinder- und Lernbetreuung: 87 Arbeitsunfälle pro 1.000 Vollarbeitenden. Die Zahlen der DGUV spezifizieren noch, dass in Kindergärten und an Schulen die meisten Unfälle durch Stolpern, Ausrutschen oder Stürzen passieren. Deutlich weniger Unfälle gibt es hingegen bei den Former:innen und Schweißer:innen. Dort sind es „nur“ 65 Arbeitsunfälle pro 1.000 Vollarbeitenden, obwohl auch deren Gerätschaften schnell schlimme Verletzungen hervorrufen können.

Genau deshalb ist es auch so wichtig, das Thema Arbeitssicherheit ernst zu nehmen und sehr weit oben anzusiedeln. Denn das Stolpern, Ausrutschen oder Stürzen in Kindergärten und Schulen kann zumindest reduziert werden, wenn potenzielle Gefahrenquellen für derartige Unfälle erkannt

und entfernt werden. Und in Berufen, wo alleine durch den Einsatz von Technik und Gerätschaft das Unfallrisiko ohnehin hoch ist, gilt es, mit regelmäßigen Schulungen immer wieder auf die Gefahren aufmerksam zu machen. Denn auch das



kennt vermutlich jeder aus dem eigenen Alltag: Je mehr Routine bei einer Aufgabe dabei ist, desto unachtsamer wird man. Und genau das sind die Momente, in denen Unfälle passieren.

EINE WELT OHNE ARBEITSUNFÄLLE

Die DGUV hat die Vision von einer Welt ohne Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen und unterstützt deshalb die Vision Zero der G7-Staaten. Dahinter verbergen sich eine 2017 in Singapur im Rahmen des Weltkongresses für

»Ziel ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern.«

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ins Leben gerufenen Initiative sowie die zugehörigen „7 Goldenen Regeln“ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS). Die Grundmaxime: Jeder Unfall ist vermeidbar. Deshalb zielt die Initiative darauf ab, die Führungskultur entsprechend zu verändern sowie menschengerechte Arbeit, den sozialen Dialog und Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur zu verankern.

Im internationalen Vergleich ist die Arbeitssicherheit in Deutschland natürlich schon sehr hoch. Dennoch belegen die eingangs genannten Zahlen, dass es durchaus noch Verbesserungspotenzial

gibt. Auch deshalb hat die Bundesregierung 2020 zusätzlich das „Arbeitsschutzkontrollgesetz“ verabschiedet, das beispielsweise einen Mindestumfang für Betriebsbesichtigungen regelt. Die einzelnen Bundesländer sind demnach verpflichtet, ab 2026 eine jährliche Mindestbesichtigungsquoten von fünf Prozent aller Betriebe sicherzustellen.

UNTERNEHMEN IN DER PFLICHT

Und diese Besichtigungen scheinen dringend nötig. Zwar sind auch die Betriebe verpflichtet, für ein hohes Maß an Arbeitssicherheit zu sorgen. Das weiß jedoch nicht jeder, respektive kümmert sich nicht jeder Betrieb auch im geforderten Umfang darum. Konkret muss jeder Arbeitgebende nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes eine Gefährdungsbeurteilung im eigenen Betrieb durchführen. Das heißt: Mit Aufnahme der Geschäftstätigkeit – und danach in regelmäßigen Abständen – müssen die Arbeitsbedingungen im Betrieb auf Gefährdungen hin kontrolliert und bewertet werden. Hierbei arbeiten die für die Sicherheit zuständigen Personen im Betrieb, also beispielsweise Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Brandschutzbeauftragte oder Arbeitsmediziner:innen im Idealfall eng zusammen. Auch der Betriebsrat muss in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden.

Allerdings zeigt die letzte Betriebsbefragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) aus dem Jahr 2015, dass nur gut die Hälfte aller Betriebe eine solche Beurteilung auch durchführt und nur knapp 13 Prozent davon durchlaufen alle vorgesehenen Prozessschritte. Das liegt laut GDA zum einen daran, dass nur knapp die Hälfte der Betriebe (46 Prozent) bei der Gefährdungsbeurteilung tatsächlich Verbesserungspotenzial feststellt. Wird jedoch Optimierungsbedarf erkannt, würden die Betriebe fast immer (95 Prozent) auch entsprechende Maßnahmen ergreifen. Zum anderen überprüft wiederum auch nur gut die Hälfte (56 Prozent) der Betriebe, die Maßnahmen ergriffen haben, ob diese auch wirklich zielführend waren.

SCHWIERIGKEITEN BEI DER UMSETZUNG VIELSCHICHTIG

Dass Arbeitssicherheit für viele Betriebe trotz klarer gesetzlicher Vorgaben ein so schwieriges Feld ist, hat viele Gründe, wie das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung in der Betriebs- und Personalratbefragung 2021 zeigt. Demnach gaben 73,6 Prozent der Befragten Zeit- oder Personalmangel als Grund an. 2018 war das für 70,4 Prozent ein Grund, warum sie Schwierigkeiten mit der Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hatten. Außerdem sagen 45,3 Prozent (2018 46 Prozent), dass der Verwaltungsaufwand zu hoch sei. 43,7 Prozent (2018 48,5 Prozent) beklagen mangelndes Bewusstsein in der Geschäftsführung, 43,4 Prozent (2018 50,9 Prozent) halten die gesetzlichen Auflagen für zu komplex. Auch Mangel an Geld und Fachwissen werden als Gründe genannt.

— Beitrag VBG —

Mitarbeitende schützen

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung ermöglicht unternehmerisch verantwortungsvolles Handeln. Die VBG unterstützt mit einem kostenlosen Softwaretool.

Unternehmen in Deutschland müssen eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung ihrer Arbeitsplätze vornehmen – also erfassen, welche Beeinträchtigungen oder Unfallgefahren ihren Mitarbeitern drohen und wie sie abzuwehren sind. Gerade kleineren Betrieben erscheint das eine lästige und vermeintlich teure Pflicht. Die gute Nachricht: Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) bietet mit GEDOKU ein kostenloses Tool für die Erstellung. Und, wie Christoph Stein, Leiter Arbeitssicherheit im Ressort Prävention der VBG erklärt: „Wer eine Gefährdungsbeurteilung macht, leistet einen großen Beitrag dazu, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten.“

Sie nutzt damit auch dem unternehmerischen Erfolg. Wenn Kollegen durch einen Arbeitsunfall ausfallen, bringt das gravierende Konsequenzen mit sich, etwa weil andere Mitarbeitende dann übernehmen müssen, Arbeit liegen bleibt oder sich zumindest verzögert. Das gilt auch und insbesondere für die Arbeit im Büro. Dabei geht es bei der Gefährdungsbeurteilung um die systematische Ermittlung aller Gefährdungen,

also auch der Belastungen, denen Beschäftigte unterliegen.

GROSSES SPEKTRUM

Belastungen, die zum Beispiel aufgrund mangelhafter Ergonomie am Arbeitsplatz entstehen, gehören genauso dazu wie psychische Belastungen. Dabei muss das Rad



Die kostenlose Software GEDOKU von der VBG unterstützt Unternehmen bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung.

oft nicht neu erfunden werden: „Häufig gibt es an verschiedenen Arbeitsplätzen sehr ähnliche Arbeitssituationen, auch die Ausstattung der Arbeitsplätze mit Bildschirmen, Tastaturen, Computern und Büromöbeln ist standardisiert und gleich. In diesem Fall macht es natürlich keinen Sinn, sich jeden Arbeitsplatz einzeln anzuschauen. Hier reicht es, einen davon genau zu analysieren und die Erkennt-

nisse dann auf die anderen zu übertragen“, macht Stein klar.

Und genau hier unterstützt die VBG: „Im Basiskatalog Bildschirm- und Büroarbeit der Software GEDOKU beispielsweise sind die Bereiche erfasst, die eine Gefährdungsbeurteilung in den meisten Büros umfasst“, führt der Experte aus. Das Spektrum ist

groß. Mögliche Gefährdungen reichen von der Gestaltung der Arbeit, also den Inhalten und Aufgaben, über das diesbezüglich vorhandene Informationsangebot bis zu Leitern und Tritten, die zum Einsatz kommen können. Im bereits erwähnten Katalog sind Gefährdungen erfasst, wie sie typischer Weise in vielen Büros vorkommen. Die Unternehmen suchen die bei ihnen vorkommenden Gefährdungen heraus, löschen nicht vorkommende und ergänzen

eventuell nicht im Katalog vorhandene Gefährdungen. Welche Maßnahmen zur Minimierung der Gefährdungen geeignet sein könnten, schlägt die Software auch vor. Die Materialien der VBG können natürlich nicht jede denkbare betriebliche Situation abbilden. Daher ist immer wieder der Blick auf die individuelle Situation im Betrieb wichtig. Diese kann in GEDOKU individuell ergänzt werden.

LEBENDES DOKUMENT

Außerdem gilt: Die Gefährdungsbeurteilung ist ein lebendes Dokument – das heißt, es wird nicht einmal erstellt und bleibt dann für alle Tage gleich. Spätestens alle fünf Jahre sollte die Gefährdungsbeurteilung überprüft werden, empfiehlt Stein. „Wenn sich beispielsweise durch den Einsatz neuer Hardware Veränderungen ergeben, könnte dies Auswirkungen auf die Belastungen der Beschäftigten haben“, führt er aus. Ist die Gefährdungsbeurteilung erst einmal erstellt ist die Ergänzung bzw. das Einpflegen solcher Veränderungen durch die Datenbankstruktur schnell und effizient zu erledigen.

Bei einem kleinen Unternehmen unterstellt man der Unternehmensleitung, dass diese die Arbeitsabläufe tatsächlich auch noch im Kleinen kennt und daher selbst beurteilen kann. Bei größeren Unternehmen sind sowohl Führungskräfte, Beschäftigte, Betriebsärztinnen und -ärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit beteiligt. „Das größte Wissen bezüglich eines Arbeitsplatzes haben sicherlich diejenigen, die dort täglich acht Stunden lang arbeiten“, so Stein.

www.vbg.de/gedoku

— Beitrag OPTIMAL SYSTEMS DORTMUND —

Digitaler Effizienzbooster

Frau Blume, warum sind digitale HR-Prozesse heute so relevant?

Mit der Personalakte sind eine Vielzahl weiterer HR-Prozesse verbunden, deren Automatisierung enorme Zeitersparnis bringt. Der Fachkräftemangel verstärkt den Digitalisierungsdruck. Man will schnellauf Bewerbungen reagieren und neue Mitarbeiter gut onboarden.

Neben der Zeit- und Kostenersparnis können Mitarbeiter effizienter betreut werden und durch Self Service Funktionen die HR-Abteilung entlasten. Das stärkt Mitarbeiterbindung Arbeitgeberreputation. Darüber hinaus ist digitales Personalmanagement mit

der richtigen Software-Lösung DSGVO-konform, revisionssicher und durch Automatismen der HR-Prozesse weniger fehleranfällig.

Wie lassen sich HR-Abteilungen digitalisieren?

Es braucht einen erfahrenen Dienstleister, der alle gewünschten HR-Module aus einer Hand bietet. OPTIMAL SYSTEMS digitalisiert seit über 30 Jahren Unternehmen aller Größenordnungen, branchenunabhängig und in sämtlichen Abteilungen. Wir bieten eine modular skalierbare Information-Management-Plattform für alle HR-Prozesse, die

sich an jedes HR-Kernsystem anbinden lässt. In puncto Software fahren wir gut mit einem 80/20 Prinzip: 80 Prozent Standard und 20 Prozent anpassbar an individuelle Kundenprozesse.

Welche Automatisierungsprozesse lassen sich durch die zahlreichen HR-Module erreichen?

Diverse. Bewerberunterlagen etwa lassen sich automatisch in die elektronische Personalakte integrieren. Anschließend kann sofort der Onboarding Prozess starten,



PETRA BLUME
Geschäftsführerin
OPTIMAL SYSTEMS
Vertriebsgesellschaft
Dortmund mbH

gefolgt von Talentmanagement und Co. Aber: Automatisierung heißt nicht, HR-Mitarbeiter zu ersetzen, sondern von administrativen Routinearbeiten zu entlasten. Darüber hinaus lassen sich mit Hilfe von KI komplette Personalakten indexieren, um strukturiert suchen zu können. Aber auch die Volltextsuche ist eine wichtige Hilfe im Arbeitsalltag.

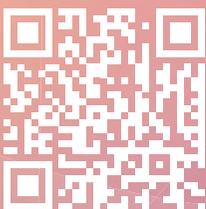
www.optimal-systems.de/dortmund



ARBEIT anders LEBEN

Lass uns zusammen arbeiten

Wir von dm suchen Menschen, die mit uns gemeinsam an einer Zukunft arbeiten, die für uns alle lebenswert ist. Menschen, die einander auf Augenhöhe begegnen und mit Respekt und Wertschätzung unsere Arbeitsgemeinschaft zu etwas ganz Besonderem machen: einem Ort der individuellen Entfaltung und des Miteinanders.



Werde Teil unserer Arbeitsgemeinschaft.
Jetzt informieren unter
www.dm-jobs.de/startebeidm

