



Ausgabe 03 | 2022

DAS ZUKUNFTSMAGAZIN

ZENTEC



SCHWERPUNKTTHEMA: NEW WORK

SEITE 5 - 14

Mit freundlicher Unterstützung von

 **Frankfurt RheinMain**
International Marketing of the Region

Alcon

Impressum

ZENTEC GmbH
Zentrum für Technologie, Existenzgründung
und Cooperation
Industriering 7
63868 Großwallstadt

Telefon: 06022 26-0
Telefax: 06022 26-1111
E-Mail: redaktion@zukunfts magazin.de
Internet: www.zukunfts magazin.de

Redaktion & Anzeigenbetreuung:
Thorsten Stürmer, Marc Gasper

ISSN-Nr.: 1862-1104
Auflage: 2000
Bezug kostenlos

I	Inhalt	3
II	Editorial	4
III	Schwerpunktthema: New Work	5
	Wenn New Work Mindset zur Routine werden soll – Erste Lernnuggets beim Conceptathon entwickelt ...	5
	New Work im Handwerk – Eine Branche geht mutig voran und keiner bemerkt’s!	7
	Performance Management = Controlling der Zukunft Nachhaltigkeit Agilität Transformation	8
	Glück und Erfolg im Beruf.....	10
	Wie New Learning die Arbeitswelt verändert	11
	New Work, Digitalisierung, CQO und Co. – das kleine Einmaleins der neuen Arbeitswelt	13
IV	Das Zukunftsmagazin im Interview mit Prof. Dr. Georg Rainer Hofmann	15
V	Neuigkeiten aus der Region	19
	40 Jahre PYTHA 3D-CAD.....	19
	Auftakt Umsetzung REMOSI-Gutachten / Kooperation Regionaler Planungsverband Bayerischer Untermain und INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN	20
	bitbone schließt Partnerschaft mit CloudBees	21
	Auszeichnung Leuchtturmprojekt 2022 für Stadtwerke Aschaffenburg	22
	Fraunhofer IWKS Forschungs- und Laborgebäude erfüllen höchste Nachhaltigkeitskriterien	23
	Beratung, Weiterbildung und Förderung suchen und finden.....	25
	Projektstart zur Validierung eines neuartigen, nachhaltigen Herstellungsverfahrens für Permanentmagnete.....	26
VI	Special: 25 Jahre Gründerzentrum am Bayerischen Untermain	27
	Z! Das Zukunftsmagazin im Interview mit Marc Gasper und Thorsten Stürmer.....	27
VII	Kolumne z!um Schluss	30

Liebe Leserinnen und Leser,

Die Arbeitswelt war noch nie statisch. Im Laufe der Zeit haben sich Berufe verändert, der Umgang miteinander, Mitbestimmung und die technischen Hilfsmittel unterliegen einem permanenten Wandel. Noch nie vollzog sich der Wandel jedoch mit einer solchen Geschwindigkeit, wie sie in den letzten Jahren zu beobachten war und ist.

Die Digitalisierung hat unsere Arbeitswelt verändert und durch die Corona-Pandemie wurde dieser Entwicklung noch einmal ein kräftiger Schub versetzt. Viele Unternehmen haben in den Zeiten des Lockdowns erstmals neue Formen des Zusammenarbeitens erprobt und festgestellt: Es hat durchaus auch Vorteile! Viele Veränderungen, wie ein höherer Homeoffice-Anteil oder virtuelle Meetings, haben daher auch nach dem Lockdown weiter Bestand und haben sich als das "neue Normal" etabliert.

Der Wandel der Arbeitswelt ist jedoch kein rein technischer Wandel. Es haben sich auch die Anforderungen und Bedürfnisse von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen verändert. Mit den gemachten Erfahrungen gilt es nun, die Arbeitswelt aktiv zu gestalten.

Im Schwerpunkt dieser Ausgabe werden viele Facetten des New Work beleuchtet – von der Notwendigkeit, Anpassungen an betrieblichen Rahmenbedingungen vorzunehmen und Weiterqualifizierung als feste Größe zu sehen bis hin zu Veränderungen im Mindset für mehr Zufriedenheit und Selbstbestimmung im Arbeitsleben.

Passend zum Schwerpunktthema geht es auch im Interview mit Prof. Dr. Georg Rainer Hofmann von der Technischen Hochschule Aschaffenburg um die Veränderungen der Arbeitswelt.

Auch in dieser Ausgabe berichten wieder die hiesigen Unternehmen von ihren Erfolgen, neuen Projekten, Entwicklungen und Jubiläen. Auch die ZENTEC hat ein Jubiläum zu feiern: 25 Jahre Gründerzentrum in Großwallstadt! Diesem Anlass widmen wir in dieser Ausgabe ein Special, in dem wir die bisherige Geschichte Revue passieren lassen.

Ihre Redaktion Z! Das Zukunftsmagazin

Wussten Sie schon, ...

- ... dass es in Japan üblich ist, während des Jobs zu schlafen? Da dies ein Zeichen harter Arbeit ist, stellen sich manche Menschen schlafend, um einen guten Eindruck zu erwecken.
- ... dass laut einer Studie der University of Connecticut finanziell abhängige Ehepartner eher fremdgehen als in etwa gleich viel verdienende?
- ... dass der häufigste Vorname in deutschen Chefetagen Wolfgang ist? Ob diese Rangliste wohl in Zukunft einmal von einem weiblichen Vornamen angeführt wird?



SCHWERPUNKTTHEMA:

NEW WORK

Wenn New Work Mindset zur Routine werden soll – Erste Lernnuggets beim Conceptathon entwickelt

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Skills und Tools, um mit den geänderten Anforderungen Schritt zu halten, können mehr oder weniger rasch geschult bzw. gelernt werden. Doch das Mindset, die Haltung, die Einstellung von Mitarbeitenden zu verändern und zur Routine werden zu lassen, stellt sich für Unternehmen und Organisationen als Herausforderung dar. Was braucht es dazu?

Viele Transformationsprozesse scheitern, weil das Rollenverständnis, die agilen Werte, die Spielregeln und Haltungen in der Zusammenarbeit nicht mitwachsen bzw. nicht so schnell gelernt werden können, und man außerdem gar nicht genau weiß: Was ist nötig, um das Mindset zu verändern?

Beim zweiteiligen Conceptathon – vom 8.-10. September im Industriezentrum Obernburg und vom 17.-19. November im HUB42 in Hösbach – wurden diese Fragen in die Tiefe erörtert und Lernbausteine, sog. „Learning Nuggets“ entwickelt, um die Menschen auf die Lern- und Transformationsreise in den Unternehmen und Organisationen mitzunehmen und für die neue Arbeitswelt fit zu machen.

Was ist ein Conceptathon?

Der Conceptathon ist ein neues Format des New Work und des New Learnings, das Teamwork, Kollaboration und Learning mit unmittelbar verwendbaren Arbeitsergebnissen im Bereich der Konzeption verbindet. Der Grundgedanke des Conceptathon ist abgeleitet vom Hackathon. So wird das Ziel verfolgt, kollaborativ Produkte zu entwickeln bzw. Lösungen für spezifische Herausforderungen zu finden. Beim Conceptathon werden zudem kleine Teaching-Nuggets

als Lernimpulse zu Beginn oder am Ende eines Sprints eingebaut, sodass ein individueller Kompetenzaufbau stattfindet.

Die Leitfrage des Conceptathons war also: Wie können wir ein New Work Mindset für Fach- und Führungskräfte entwickeln? Ein wichtiges Ergebnis dieser Eingangsdiskussion war, dass die Teilnehmenden in der Leitfrage die Begriffe Fach- und Führungskraft durch „Menschen in Unternehmen“ ersetzen, und die Belegschaft als Ganzes in den Mittelpunkt gestellt werden soll. Zugleich wurde ein ausschließliches Fokussieren auf die Interessen der Mitarbeitenden kritisch hinterfragt: Stehen nicht die Interessen der Kunden im Fokus (bei agiler Arbeitsweise)? Hier gilt es einen sinnvollen Spagat – auch zu anderen Anspruchsgruppen – zu finden. Auf jeden Fall wird in einer New Work Arbeitsumgebung Offenheit und die Beantwortung der Sinnfrage (warum kommen wir jeden Morgen zur Arbeit?) zu einem zentralen Element. Zur Frage nach dem „Wie“ gilt es, zielgruppenspezifische Angebote auszuarbeiten, die methodisch und inhaltlich den Wissenstransfer unterstützen.



Wer lernt wie?

Wenn man Menschen in Unternehmen/Organisationen „etwas beibringen“ möchte, ist es nützlich zu verstehen: Sie sind ganz unterschiedlich „gestrickt“. Egal ob Fach- oder Führungskraft, angelernt und professionell ausgebildet, „oben“ oder „unten“ in der Hierarchie – die Menschen sind schon allein vom Lerntyp her sehr verschieden, aber auch Persönlichkeitsmerkmale, die Erziehung und Erfahrungen spielen eine Rolle, wie sie sich im beruflichen Kontext verhalten. Um die Teilnehmenden am 1. Conceptathon dafür zu sensibilisieren, wurden in einer ersten Übung in Gruppen beispielhafte „Learning-Personas“ entwickelt. Sie waren der Bezugspunkt, um die Brauchbarkeit der Lernarrangements immer wieder an der Realität zu messen.

Was soll/muss gelernt werden?

In einer Brainstormingrunde wurden in einer Art Backlog Schulungsthemen identifiziert. Dabei wurden klassische Kommunikationsthemen ausgedeutet wie Feedback geben, Konfliktmanagement, aber auch Bereiche wie Selbstreflexion, Selbstmanagement und Selbstführung, u. v. m.

Aus diesem Katalog an potenziellen Learning-Nuggets (der keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und jederzeit ergänzt werden kann) zogen die Teilnehmenden Themen heraus, an denen sie gerne arbeiten wollten. Kleine Grüppchen bildeten sich und legten los, gecoacht von den Moderatoren Barbara Wietasch und Joachim Schmitt, die auch das Timeboxing im Blick hatten.

Wie wird ein Learning Nugget designt?

Hilfreich ist hierbei ein Canvas, das den Trainingsbedarf der zu Schulenden erfasst. Hier wird zunächst geschaut, wie die Ausgangssituation ist und welche negativen Auswirkungen damit verbunden sind. Unter anderem werden die Lernziele und die Inhalte definiert und die organisatorischen Rahmenbedingungen festgelegt. Ist das Canvas ausgefüllt, ist eine Art Drehbuch vonnöten. Die Inhalte werden konkretisiert und die jeweiligen Transfer-Methoden festgelegt. Handelt es sich um einen Impulsvortrag,

um eine Gruppenarbeit der Teilnehmenden, einen Input, einen Energizer oder eine Übungsrunde? Wie geht es vonstatten? Was wird benötigt (z.B. Flipchart)?

Nächste Schritte

Bereits nach dem 1. Conceptathon lagen Minimal Viable Products (kurz: MVP, erste auslieferbare, testfähige Learning Nuggets) vor. Für diese wurden Pilotkunden für das Testen der Learning Nugget Prototypen angesprochen. Die Rückmeldungen flossen in den 2. Conceptathon ein. Dadurch konnte bei den bereits bestehenden Learning Nuggets ein höherer Reifegrad erreicht werden. Beim 2. Conceptathon wurden weitere Nuggets erarbeitet, so dass nun 10 Lerneinheiten zum Test bereit sind.

Pilotkunden gesucht

Wer Interesse hat, den ein oder anderen Prototyp der Learning Nuggets zu testen, kann sich an das Team von mainproject (info@mainproject.eu) wenden. Die meisten Lerneinheiten dauern rund 1,5 bis 2 Stunden und sind für Teams von 5-10 Personen konzipiert. Aber auch keine kleine Lernreise zum Thema "getting things done" wurde erarbeitet und kann getestet werden. ■

Titelbild: Die Teilnehmenden des 1. Conceptathon im Industrie Center Obernburg. Menschen aus ganz Deutschland und sogar Österreich waren angereist.

Ansprechpartnerin

Katja Leimeister
TH Aschaffenburg | mainproject
Würzburger Straße 164
63743 Aschaffenburg
06021 4206 331
Katja.leimeister@mainproject.eu
www.mainproject.eu

mainproject ist eine Reihe von Wissenstransferprojekten – gefördert aus Mitteln der Europäischen Sozialfonds (ESF) – zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen in der Region Bayerischer Untermain. Hierbei wird hochschulseitig vorhandenes Wissen vermittelt und in die betriebswirtschaftliche Praxis umgesetzt. Ziel ist es, die Bedarfe der Unternehmen – speziell im Kontext der Digitalen Transformation, der Nachhaltigkeit, New Work und der Agile Transition – zu erfassen, aktuelle fachliche Fragen zu erörtern sowie Informationsdefizite und Einstiegshemmnisse abzubauen.

New Work im Handwerk – Eine Branche geht mutig voran und keiner bemerkt's!

Der Gedanke an New Work ruft oftmals Bilder von Bürokomplexen mit Tischkicker-Ecken und Großraumbüros mit einzelnen Meeting Areas und Begegnungskabinen hervor. Neue Arbeitszeitmodelle, Mobil- oder Home-Office aber auch Feel Good Manager fallen ebenso in die gesellschaftsfähige New Work Debatte. Demnach hätte das Handwerk keine Chance, Teil der aktuellen Diskussion zu sein. Doch wie sieht die Realität wirklich aus?

Das Handwerk lebt an vielen Stellen New Work moderner und attraktiver als so manches Dienstleistungsunternehmen. Einblicke in die gelebten New Work Ansätze des Handwerks zeigen, dass es sich hierbei um die Mehrwertgenerierung für Kunden, Partner und Unternehmen handelt. Dass es relevant ist, über modernste Ansätze attraktiver in der Berufsausübung zu werden, um Nachwuchs zu gewinnen. Und letztendlich, um den Sinnfaktor wieder mehr in den Fokus zu stellen. Argumente, über die kaum einer in der New Work Diskussion spricht – und das Handwerk hat sie für sich entdeckt. Konkret bedeutet dies:

Kern- und Spaßkompetenzen fließen zusammen

Das Handwerk hat es verstanden, klassische Handgriffe und Kernarbeiten mit Spaßkompetenzen zu verknüpfen. So nimmt das Konditoren-Team bei der Fertigstellung einer dreistöckigen Torte einen Team-Challenge-Clip auf oder fotografiert die fertige Köstlichkeit in hoher Qualität und aus beeindruckender Perspektive, so dass es für einen Werbekatalog perfekt geeignet ist. Oder der Auszubildende beim Dachdecker absolviert neben dem Wissensaufbau der klassischen Fachthemen auch den Drohnenpilotenschein mit Bravour. Das Handwerk schaut schon lange über den Tellerrand hinaus und verknüpft die fachlichen Fähigkeiten mit Spaßfaktoren und setzt sie mehrwertbringend für das Unternehmen ein.

Digitalanwendungen für den Gewinn von Fokus-handwerksarbeiten

Unternehmen des Handwerks haben still und leise viele kleine Schritte oder ganze Prozesse in die Digitalisierung geführt. Dabei hat man sich zu eigen gemacht, dass das Smartphone ein Alltagsgegenstand ist, der mit großer Leidenschaft zum Einsatz kommt. Wieso also nicht auch für die beruflichen Anforderungen und Dinge eines Handwerkers. So finden sich Mitarbeiter-APPs zur Verwaltung von Gerätschaften genauso im Alltag wieder, wie das

digitale Messgerät, das den Raum mit seinen Maßen nicht nur digital erfasst, sondern auch gleich in das entsprechende Programm überträgt. Während der eine Mitarbeitende noch vor Ort am Ausmessen ist, kann ein weiterer Mitarbeitender bereits mit der Materiallistung starten.

In dieser Arbeitsweise stehen nicht mehr die händischen und nebensächlichen Arbeiten im Fokus, sondern die relevanten Wissens- und Handwerksarbeiten, die die eigentlichen Kernleistungen des Handwerkers sind. Und für die er sich letztendlich auch für den Beruf des Gewerks entschieden hat. Stupide Arbeiten werden zunehmend seltener. Fehlerquellen minimieren sich und der einzelne Mitarbeitende erledigt mehr Arbeiten mit mehr Freude.

Und dann wären da noch Algorithmen und Automatisierungen, die bislang noch immer als Jobkiller in unserer Gesellschaft angesehen werden, die das Handwerk jedoch an vielen Stellen integriert hat.

Algorithmen zum Gewinn von Arbeitsattraktivität und gegen stupide Zusatzarbeiten

Ein konkretes Beispiel zeigt die Vorteile auf. Ein Blick in einen Karosserie- und Lackierfachbetrieb zeigt, dass die bislang lästige Schadensaufnahme an negativem Image und Schrecken für die Mitarbeitenden verloren hat. Über die eigene Webseite ist eine 24/7-Erfassung von Schadensmeldungen durch die KundInnen möglich, die alle relevanten Daten selbst eintragen. Dies erfolgt nach Auswertungen meist über das Smartphone. Durch die Autofill-Funktion werden die Daten in korrekter Form eingetragen und mit den entsprechenden Bildern verknüpft. Das Programm prüft auf Plausibilität, und die Abfolge der Inhalte unterliegt einem Algorithmus. Die Fehlerquelle ist bis aufs Kleinste minimiert. Schreckensarbeit durch den Handwerker entfällt und damit steigt die Gesamtzufriedenheit. 

Alleine diese drei Ansätze zeigen die neuen Arbeitsweisen des New Work im Handwerk, auch wenn kaum einer darüber spricht. All die Unternehmen der Branche, die solche Ansätze in ihrem Alltag integriert haben, haben eine positive Haltung zu Innovationen, die sich für das Handwerk bieten. Sie haben die Zukunft eingeläutet und leben sie mit Lust und Motivation. ■

Unternehmen, die hier beschrieben werden, sind u.a.: Seidel Karosserie- und Lackierfachbetrieb GmbH (Mainaschaff), Keusen Ball GmbH (Mömlingen), Herrmann Parkett. Möbel. Räume (Bürgstadt), Bäckerei Hench – Ludwig Hench GmbH, Miltenberg

Ansprechpartnerin

Nicole M. Pfeffer
#espfeffert
Rhönstr. 13
63853 Mömlingen
06022 7094-555
team@espfeffert.de
www.espfeffert.de

Performance Management = Controlling der Zukunft Nachhaltigkeit | Agilität | Transformation

Die Konferenz "Performance Management & Controlling 2.0" der Frankfurt School of Finance & Management ist ein besonderes Highlight in der Controlling-Szene. Die Performance Manager der WALTER FRIES Gruppe machten sich auf den Weg nach Frankfurt, um sich von aktuellen Trends in der Branche inspirieren zu lassen. Im Mittelpunkt der Konferenz standen die folgenden Themen:

- Neue Standards in Controlling und Performance Management
- Globale Unternehmensstrategien und die Rolle des CFOs
- Status Quo: Beiträge des Finance-Bereichs zur Unternehmenssteuerung
- Innovative Ansätze in der Budgetierung & im Reporting
- Transformation der Controlling Organisation, z. B. stärkere Agilität & digitale Möglichkeiten

Vorgestellt wurden diese Zukunftsthemen u.a. durch CFOs der Mercedes-Benz Group, Schüco sowie Wittenstein SE als auch von Professoren der Frankfurt School.

Die VUCA-Welt

Volatility, Uncertainty, Complexity und Ambiguity – als Kürzel "VUCA" - beschreibt unsere sich stetig ändernde Geschäftswelt, die zunehmend schneller, unvorhersehbarer und komplexer wird. Einflüsse in

der Beschaffung von Waren, der Fachkräftemangel sowie verändernde Vertriebswege treffen auf Überlegungen des richtigen Mix aus In- und Outsourcing der Wertschöpfungskette und dem richtigen Zeitpunkt von Investitionen bei einem sich ändernden Zinsmarkt und explodierenden Energiekosten. Für Führungskräfte ist es heute mehr denn je eine riesige Herausforderung, in der Flut der Daten die wesentlichen Kernerkenntnisse zu filtern, die zu guten Entscheidungen führen. In der Unternehmenssteuerung steigen damit die Anforderungen an das Management.

Neue Zeiten fordern neues Denken

Im Fachbereich Performance Management und Controlling wandelt sich das Anforderungsprofil in revolutionärem Ausmaß. Der Controller als Businesspartner wird heute zum „Informationslogistiker“. Der Transport, die Aufbereitung von Informationen sowie die Ableitung strategischer Empfehlungen ist dabei der wesentliche Charakter von Performance Management. In einer sich verändernden Welt gewinnen die Unternehmen an Bedeutung, denen es gelingt, herannahende Krisen rechtzeitig zu erkennen und durch kontinuierliche Optimierung die richtigen Entscheidungen zu treffen. Steuerungsaufgaben werden fortlaufend digitalisiert, um bessere Entscheidungen herbeizuführen. Hierzu erschaffen Unternehmen einen digitalen Zwilling, um die Zukunft vorzudenken.



Management & Consulting

Finanzwirtschaftliche Kennzahlen reichen nicht mehr aus. Zwar geht es im Kern noch immer darum, den effizienten Einsatz von Leistungen zu steigern und Kosten zu reduzieren, aber der moderne Finanzbereich muss seinen Fokus über die traditionellen Finanzkennzahlen hinaus weiten. ESG – kurz für Environmental Social Governance fasst den Dreiklang aus ökologischer, sozialer und unternehmerischer Verantwortung zusammen und erfordert die Entwicklung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie.

Das Erfolgsrezept ist die richtige Frage

Controller müssen Managemententscheidungen vorbereiten! Wichtig ist, die Kernfragen zu entwickeln als auch eine klare Sicht auf die Daten zu haben. Es ergeben sich oft folgende Kernfragen:

- Wo stehen wir? Erreichen wir den Plan?
- Wie entwickeln wir uns im Vergleich zum Wettbewerb?
- Welcher Artikel läuft gerade am besten?
- Welche Effekte erwarten wir aus dem Ukraine Krieg / politischen Risiken / weiteren Zinsänderungen?

Dabei sind Daten der Treibstoff für analytische Szenarien, um die Zukunft vorauszuahnen. Jeder Fachbereich hat einen indirekten oder direkten Einfluss auf andere Abteilungen des Betriebs, somit auf den Unternehmenserfolg. Aus diesem Grund ist es alternativlos, im CFO-Bereich die Teilplanungen der einzelnen Bereiche detailorientiert aufeinander abzustimmen.

WALTER FRIES – die Performance Manager

Das WALTER FRIES Performance Management unterstützt bei der Konzeption und Einführung von Performance Management Systemen auf Basis von Lucanet & PowerBI.

Aus diesem Blickwinkel geht es bei der Performanceberatung um Lösungsansätze zur Unternehmensleistung. Dies spart Zeit, Geld, digitalisiert konsequent betriebswirtschaftliche Planungsprozesse und öffnet Freiräume für wichtige strategische Überlegungen. Das WALTER FRIES Performance Management Team schult ausgiebig Führungskräfte in der Anwendung der Instrumente. Eine vertrauensvolle Beratung erfolgt bei der Interpretation der Datenlage. ■

Ansprechpartner

Mario Rüdel
Walter Fries Consulting GmbH
Friedrichstr. 17
63739 Aschaffenburg
06021 3542-0
m.ruedel@walterfries.de
www.walterfries.de

Alcon

Ganz klar sehen. Meine berufliche Zukunft.

Die CIBA VISION GmbH als Teil des Alcon Konzerns ist ein führender Anbieter für Kontaktlinsen und Kontaktlinsenpflegemittel mit Sitz in Großwallstadt bei Aschaffenburg. Das Unternehmen produziert mit innovativen Hightech-Anlagen jährlich mehrere hundert Millionen Ein-Tages-Kontaktlinsen der DAILIES™ und PRECISION1™ Familie sowie TOTAL30® und die farbigen Ein-Tages-Kontaktlinsen FreshLook™ ONE-DAY.

Unsere aktuellen Stellenangebote finden Sie auf unserer Homepage www.de.alcon.com



Glück und Erfolg im Beruf

Die Martin Mantz Compliance Solutions GmbH aus Großwallstadt hat vor circa sieben Jahren das Unternehmen konsequent auf Selbstorganisation der MitarbeiterInnen umgestellt. Dabei verfolgt es die Vision von „Glück und Erfolg im Beruf“ für alle MitarbeiterInnen. Grundgedanke ist, dass jeder Mensch zu Beginn seines Berufslebens Glück und Erfolg im Beruf sucht, einen Arbeitsplatz, in dem er seine Talente und Stärken einbringen kann.

Doch die Realität holt sie bereits nach kurzer Zeit auf den oftmals kalten Boden des Berufsalltags zurück. Die aktuelle Gallup-Studie (2021) belegt und zeigt auf, dass 68 % der MitarbeiterInnen eine geringe und 15 % gar keine emotionale Bindung an ihr Unternehmen haben. Im Rahmen des demografischen Wandels wird es für die Unternehmen immer wichtiger, neue MitarbeiterInnen zu gewinnen.

Manche Unternehmen versuchen mit als New Work bezeichnete Maßnahmen einen Ausgleich zu schaffen, indem sie den Arbeitsplatz attraktiv gestalten, Ausbildungsgutscheine verteilen, Boni verteilen, flexible Gestaltung von Arbeitszeiten oder Home-Office anbieten. So schön, hilfreich und voller guter Absicht im Einzelfall diese Maßnahmen sein mögen: Wir gewöhnen uns rasch an die guten Dinge oder neuen Lebensumstände, die uns glücklich machen, so schön sie auch sein mögen. Doch Glück ist kein Dauerzustand.



Ein gutes Arbeitsleben versprechen erst die Qualität der sozialen Bindungen an das Unternehmen bzw. die KollegInnen. Erst das positive Erleben im Umgang mit KollegInnen, dem Beitrag zu einem positiven Betriebsklima, geübter Wertschätzung und

empfundener Stolz für erbrachte Leistungen etc. sind die Quellen für Glück und Erfolg im Beruf. An ein gutes und freundliches Gespräch unter KollegInnen am Arbeitsplatz erinnern wir uns viel länger, als an das Stück Schokolade, welches uns gereicht wird. Oder die Freude über einen gut gelösten Konflikt, an dem wir unseren Anteil haben. In einem positiven Klima der Kommunikation können MitarbeiterInnen ihre Talente entfalten, kann Kritik leichter geäußert, können Konflikte leichter gelöst und Krisen vermieden werden (sog. 3K-Modell). Wenn wir wissen, was wir sagen, können wir unsere Beziehungen positiv gestalten. Wenn man sagt, dass man einen Job hat, den man liebt, dann fühlt sich kein einziger Tag im Leben wie Arbeit an.

In diesem Sinne ist New Work eine neue Arbeit, für die es sich lohnt, morgens aufzustehen. Die mehrmalige Auszeichnung zu den besten Arbeitgebern (Great Place to Work) unterstreicht den Erfolg der Martin Mantz Compliance Solutions. Mit fast 40 MitarbeiterInnen und zweistelligen Wachstumsraten hat sich das Unternehmen in den letzten Jahren zu den Marktführern im Bereich der Digitalen Compliance Organisation entwickelt.

Um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen, hat die Martin Mantz GmbH ein New Work Managementsystem entwickelt. Die Säulen des New Work Managementsystems verbinden die zahlreichen New Work Einzelemente wie

- Positive Kommunikation,
- Stärkenorientierung,
- Team- und Selbstorganisation,
- Monitoring und Reflektion sowie
- Lernkultur und Entwicklung.

Alle Maßnahmen haben einen wohltuenden Einfluss auf das Betriebsklima.

Selbstorganisierten MitarbeiterInnen, die die eingeräumten Freiheiten für ihre Arbeit, Team- und Persönlichkeitsentwicklung in Eigenverantwortung nutzen, stehen im Mittelpunkt der Martin

Mantz GmbH. Gezielt und regelmäßig organisierte Sprachtrainings helfen die Wirkung der Worte zu reflektieren und Sprachalternativen zu finden. Professionelles Coaching machen den MitarbeiterInnen Mut, sich weiterzuentwickeln und ihre Stärken bei der Arbeit einzubringen.



Dipl.-Ing. Martin Mantz und Kommunikationsexpertin Sandra Mantz sind Geschäftsführer der Lakehouse GmbH, ein Unternehmen für New Work. Im Jahr 2000 gründete Martin Mantz die Martin Mantz GmbH Compliance Solutions.

Diese Stärken der MitarbeiterInnen im Sinne der Kunden zu nutzen, ist produktiv und hat unmittelbaren Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg. Sie tragen das Unternehmen, liefern die Produkte und Dienstleistungen und sichern den (wirtschaftlichen) Unternehmenserfolg. So entsteht für das Unternehmen eine Win-Win-Situation. Sie stehen daher im Zentrum des New Work Managementsystems. ■

Ansprechpartner

Martin Mantz
 Das LAKEHOUSE
 Seeblick 5a
 63868 Großwallstadt
 06022 659973-0
 welcome@das-lakehouse.de
 www.das-lakehouse.de

Wie New Learning die Arbeitswelt verändert

Wann haben Sie zuletzt etwas Neues gelernt? Im Rahmen eines Seminars oder Online-Kurses? Beim Lesen einer Fachzeitschrift? Oder aber bei einer Unterhaltung mit Ihren KollegInnen an der Kaffeemaschine?

Lernen in der Arbeitswelt ist vielfältig. Es erfolgt sowohl im Rahmen strukturierter Prozesse wie Einarbeitungen, Schulungen, Aus-, Fort- und Weiterbildungen, als auch auf informellen Wegen durch das Anschauen von Videos oder beim täglichen Erfahrungsaustausch auf dem Flur.

Veränderungen als Chance nutzen

Mit der fortschreitenden Technologisierung, Globalisierung und nicht zuletzt der Digitalisierung gehen neue Anforderungen einher. Diese bewegen Unternehmen zu Umstrukturierungen. Wer sich bewusst verändert, sichert sich Wettbewerbsvorteile und bleibt konkurrenzfähig.

Technologiesprünge und neue Geschäftsmodelle entstehen innerhalb weniger Jahre. Damit einhergehend wird der Arbeitsplatz zu einem Lernort, der die MitarbeiterInnen für die neuen Anforderungen

qualifiziert. Viele Unternehmen haben diese Entwicklung erkannt und bauen ihre Lernangebote kontinuierlich aus.

Bisher ist die Entwicklung und Durchführung, insbesondere formaler Lernangebote, oft von einem sich wiederholenden Dreischritt geprägt: Lehren – Lernen – Prüfen.

Der Lernprozess wird häufig danach beurteilt, wie viel und wie schnell Wissen angeeignet und wie präzise dieses innerhalb einer bestimmten Zeit wiedergegeben werden kann.

Lernen in der Arbeitswelt neu denken

In einer Zeit, in der Wissen immer und überall verfügbar ist, stellt sich die Frage, ob diese Art des Lernens noch zeitgemäß ist. Um auf die sich wandelnden Bedingungen zu reagieren, bedarf es einer ►

neuen Art des Lernens. Im Vordergrund steht dabei weniger, was und wie viel MitarbeiterInnen oder Führungskräfte in einer bestimmten Zeit lernen.

Im Fokus sind vielmehr die Fragen, wo relevante Informationen zu finden sind, wer bei Herausforderungen unterstützen kann und vor allem: wie MitarbeiterInnen befähigt werden können, sich selbstbestimmt und eigenverantwortlich Wissen und Kompetenzen anzueignen. Die Lernkultur wird zu einem integralen Bestandteil der Arbeitskultur. Dieses Verständnis spiegelt unter anderem der Begriff „New Learning“ wider.

New Learning am Arbeitsplatz

Das Hagener Manifest zu New Learning beschreibt wesentliche Merkmale von New Learning. Diese Art des Lernens wird in diesem definiert als kooperativ, situiert, kompetenzorientiert und datenintelligent. Zur Realisierung ist das Zusammenspiel aus analogen und digitalen Angeboten und Werkzeugen eine der zentralen Herausforderungen. Hierbei sind technische Entwicklungen ebenso notwendig wie neue Lernkonzepte und die Vernetzung über verschiedene Institutionen hinweg.

Die Anforderungen an digitale Werkzeuge, die diese Art des Lernens ermöglichen, sind komplex. Während digitale Lernplattformen heute überwiegend für formale Lehr- und Lernformate genutzt werden, sollten sie in Zukunft auch informelle Lernprozesse vermehrt unterstützen. Vor allem im Bereich des sozialen Austausches und der praktischen Anwendung sollten digitale Tools unterstützen.

New Learning in der Praxis

Wie könnte ein neues Lernen in der Praxis konkret aussehen? Folgendes fiktives Beispiel zeigt auf, wie New Learning in den Arbeitsalltag integriert werden könnte: Unternehmen nutzen eigene Lernplattformen, auf denen alle MitarbeiterInnen ihre individuellen Profile hinterlegen. Sie erstellen und verwalten diese mit ihren Tätigkeiten, Kompetenzen und Interessen. Auf der Grundlage dieser Daten erhalten sie Vorschläge für Lernangebote, die abgestimmt mit Führungskräften oder MentorenInnen zu einem

Lernplan gebündelt werden. Maßnahmen können dabei von Unternehmen selbst oder von externen Anbietern digital, in Präsenz oder als Blended Learning durchgeführt werden. Daneben erhalten sie die Möglichkeit, Wissen und Erfahrungen in Form von Wikis oder Mikrokursen selbst zu erstellen und untereinander zu teilen. Erworbenes Wissen und Kompetenzen werden bestätigt und den eigenen Profilen hinzugefügt.

Daneben „matched“ die Lernplattform MitarbeiterInnen unterschiedlicher Abteilungen miteinander, was sich auf unterschiedlichem Weg als vorteilhaft erweist. Benötigen MitarbeiterInnen Unterstützung bei Aufgaben oder Projekten, können sie anhand der Profile KollegInnen mit den entsprechenden passenden Kompetenzen finden und kontaktieren. Darüber hinaus bauen sie bei einem persönlichen Treffen in der Kantine oder einem Kaffee berufliche Netzwerke aus und schaffen über Abteilungen hinweg neue Potenziale.

So oder so ähnlich könnte es in Zukunft in Unternehmen aussehen. Eine Etablierung von New Learning in der Lern- und Arbeitskultur bleibt eine kreative und gestalterische Herausforderung, die stets unter Berücksichtigung der individuellen und situativen Rahmenbedingungen der einzelnen Unternehmen erfolgt. Alle eint jedoch das Verständnis von Lernen als wesentlicher Aspekt, wenn es um Anpassungsfähigkeit und Fortschritt geht. ■

Ansprechpartner

Florian Zschka
Intelliqo GbR
Thüringer Str. 26
97450 Arnstein
0151 10074927
florian.zschka@intelliqo.de
www.intelliqo.de

New Work, Digitalisierung, CQO und Co. – das kleine Einmaleins der neuen Arbeitswelt

Leugnen oder Ignorieren ist hier zwecklos: Die Digitalisierung hat unsere Arbeitswelt endgültig verändert. Prozesse und Abläufe, die früher mit viel Aufwand verbunden waren, laufen nun größtenteils automatisch, die Vernetzung der MitarbeiterInnen ist deutlich einfacher und die standortunabhängige Zusammenarbeit stellt kein Problem mehr dar. Zugleich gewinnt Wissen immer mehr an Bedeutung.

Daraus entstehen neue Berufe sowie eine veränderte Arbeitsgestaltung in den Unternehmen. Viele von uns sehen sich gezwungen, in dieser Hinsicht umzudenken und sich neue Kompetenzen anzueignen, um mit der Entwicklung Schritt halten zu können. Der Begriff „New Work“ beschreibt genau diese Transformation unserer Arbeitswelt.

Aufgrund der enormen Bedeutung dieses Themas setzt sich auch das Information Management Institut damit auseinander und organisierte in dem Zusammenhang bereits einige Veranstaltungen, welche nicht zuletzt die Basis für Publikationen wie „Digital. Konzertierte Aktiv“¹ und erst kürzlich für die Veröffentlichung mit dem Titel „Soziale Nachhaltigkeit durch berufliche Weiterbildung“² darstellten.

CQO und seine Bedeutung für die Unternehmen

Vor allem bei dem Thema „Chief Qualification Officer“ (CQO) wurde immer wieder mehr als deutlich, dass sich die Benennung von solchen Beauftragten in den Betrieben als ein sehr effektiver und taktisch kluger Schritt erweisen kann. Zugleich stellte sich die Frage, wie die Aufgabenbeschreibung und Ausbildung eines CQO gestaltet werden könnten und welche Aufwände und Akzeptanzfragen daraus resultieren würden? Genau mit dieser Aufgabenstellung haben sich einige Studierende der TH Aschaffenburg befasst und lieferten damit wertvolle Erkenntnisse.

Weitere Einflussfaktoren für den Wandel in der Arbeitswelt

Ihre Studie bestätigt erst mal das bereits Bekannte: Viele WissensträgerInnen werden in den nächsten zehn Jahren die Unternehmen in Richtung Ruhestand verlassen, zugleich herrscht bereits jetzt schon Nachwuchskrätemangel. Umso bedeutender

werden in der Personalentwicklung der Ausbau und Aufbau des Wissens der MitarbeiterInnen. Ein weiterer wichtiger Faktor ist der technologische Fortschritt. Dieser betrifft alle Unternehmensbereiche, Produktionsverfahren, sowie komplette Wertschöpfungsketten und verändert grundlegend die Art und Weise, wie wir arbeiten, und damit die benötigten Kompetenzen der Belegschaft. Doch welche Kompetenzen und Fähigkeiten sind bei dem CQO besonders nützlich und erwünscht? Und: Mit welchem Aufwand gehen diese einher?

Chief Learning Officer versus Chief Qualification Officer

Als Teil der Personalentwicklung, damit auch als ein/e BegleiterIn, AusbilderIn, BotschafterIn, VermittlerIn und StrategIn ist ein Chief Learning Officer für die Auswahl und Koordination der Weiterbildungsmaßnahmen zuständig. Dies umfasst den Aufbau von Kontaktbeziehungen zu externen Trainingsanbietern, sowie die Qualitätssicherung von Schulungen.

Der CQO steht dagegen im engen Austausch mit der Unternehmensführung, um die strategischen Ziele hinsichtlich Weiterbildung für alle umsetzen zu können. Der CQO deckt in seiner leitenden Funktion den ganzen Bereich der Weiterbildung im Unternehmen ab, konzentriert sich aber besonders auf den strategischen Teil. Oberste Aufgabe des CQO ist es daher, dafür zu sorgen, dass die MitarbeiterInnen des Unternehmens zu jeder Zeit ausreichend ausgebildet und qualifiziert sind, um den Aufgaben des Tagesgeschäfts als auch jenen projektbezogenen gewachsen zu sein.

Anforderungsprofil an den CQO

Da der CQO eine C-Level Position innehat, wird auch eine entsprechende Ausbildung in Form von mindestens einem abgeschlossenen Bachelor-Studium, besser noch einem Master-Abschluss in einem MINT-Fach oder ganz klassisch einem MBA (Master

¹ Download unter <https://bit.ly/3QFnM2g>

² Download unter: <https://bit.ly/3AnhdMa>

of Business Administration) erwartet. Ferner sollte der CQO langjährige Berufserfahrung in leitenden Positionen und Personalentwicklung haben, um auch hier die nötige Erfahrung mitzubringen, wie das Learning und Development Team bestmöglich unterstützt und geführt werden kann. Um in der Lage sein zu können, bei anstehenden Projekten richtig einzuschätzen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen für die reibungslose Abwicklung des Projektes nötig sind, ist das Wissen über die Produkte und/oder Dienstleistungen des Unternehmens ebenfalls von Vorteil. Was die Soft Skills betrifft, so sollte der CQO die gängigen Fähigkeiten wie strategisches und analytisches Denken, Entscheidungsfreudigkeit und ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten besitzen und über exzellente Führungsfähigkeiten verfügen.

Fazit

Die Studie hat anhand der analysierten Analogiequellen sowie allgemeinen Anforderungen an C-Level Positionen und Weiterbildungsthemen gezeigt, dass der CQO als Teil einer leitenden Funktion im Bereich Weiterbildung besonders auf der strategischen Ebene agieren sollte. Dabei muss er dafür Sorge tragen, dass die Mitarbeitenden eines Unternehmens über qualifizierte Aus- und Weiterbildungen verfügen, aktuelle Trends und Entwicklungen erfassen und bewerten können und diese nach Bedarf auch in ihrer Weiterbildungsstrategie berücksichtigen. Der Aufwand zur Implementierung eines CQO ist grundsätzlich zwar immer ungefähr gleich, kann je nach Unternehmensgröße aber unterschiedlich schwer ins Gewicht fallen. Für Kleinst- und Kleinunternehmen kann die Implementierung eines CQO ein riskantes Unterfangen sein, während Großunternehmen und Konzerne diese Rolle ohne größere Umstände implementieren können.

Trotz der offensichtlichen Vorteile des CQO, sollte in mancherlei Hinsicht die als „betriebliches Dilemma“ wahrgenommene Situation realistisch betrachtet werden: Wenn der CQO zur Vorschrift werden sollte, ist dessen Einstellung mit hohen Kosten und einem erheblichen Aufwand verbunden. Ohne zusätzliche personelle und finanzielle Hilfe für kleine und mittelständische Unternehmen ist diese Implementierung definitiv nicht möglich, denn diese haben bereits jetzt schon mit der Durchsetzung der bestehenden Vorschriften (z. B. die Datenschutzvorschriften) ihre Schwierigkeiten. Daher liegt die Empfehlung nahe, dass der CQO zumindest für kleine und mittelständische Unternehmen keine Vorschrift werden sollte, das Thema Weiterbildung jedoch deutlich mehr Aufmerksamkeit und vor allem auch finanzielle Unterstützung seitens der Politik verdient. Bei den großen Unternehmen macht eine Vorschrift dagegen deutlich mehr Sinn, da diese auch die nötigen Ressourcen haben, eine Stelle für den CQO zu schaffen. Zudem entsteht dadurch eine gewisse Garantie vor allem gegenüber den ArbeitnehmerInnen, dass das Weiterbildungsangebot weiter ausgebaut und übersichtlicher gestaltet wird. ■

Ansprechpartnerin

Meike Schumacher
TH Aschaffenburg
Würzburger Straße 45
63743 Aschaffenburg
06021 4206 746
meike.schumacher@th-ab.de
www.mainproject.eu

Z! DAS ZUKUNFTSMAGAZIN IM INTERVIEW MIT PROF. DR. GEORG RAINER HOFMANN



Prof. Dr. Georg Rainer Hofmann

Technische Hochschule Aschaffenburg

Der Begriff „New Work“ ist in aller Munde. Manche verstehen darunter den Tischkicker im Pausenraum, andere das Arbeiten im Homeoffice. Wir sprachen mit Prof. Dr. Georg Rainer Hofmann von der TH Aschaffenburg darüber, welche Bereiche wie von New Work betroffen sein können.

Herr Prof. Hofmann, den Begriff „New Work“ hört und liest man derzeit überall. Was darf man darunter verstehen?

Das ist eine interessante Einstiegsfrage. Wenn man in der Volkswirtschaftslehre nur genau wüsste, was „Work“ – also „Arbeit“ – ist, müsste man nur schauen, was an „New Work“ das Neue ist. Aber was ist Arbeit? Es ist nicht nur etwas, das entlohnt wird, es sind auch Tätigkeiten, die ohne Erwerb im Ehrenamt, in der Familie und im Haushalt, oder auch in der Freizeit geleistet werden. Völlig identische Tätigkeiten gelten manchmal als Arbeit – und manchmal nicht. Denken Sie etwa an das Gärtnern, Musizieren oder Flugzeugfliegen.

Bleiben wir aber im beruflichen Kontext, dann könnte man sagen, New Work beschreibt eine Reihe neuer Arbeitsbedingungen: Die Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitszeitmodellen, Entlohnungen und die Formen der Zusammenarbeit haben sich geändert. Vieles davon ist nicht wirklich neu, bekam aber durch die Corona-Pandemie eine enorme – dahingehend neue – Dynamik und Bedeutung in den Unternehmen.

Also nicht Kicker & Co., sondern ...?

... der strukturelle Wandel in unserer Arbeitswelt – bedingt durch die Digitalisierung und die veränderten Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Manch ein Betrieb stellt einen Kicker-Tisch auf – in der Hoffnung, dass dieser zu einem Wohlfühlambiente für die Belegschaft beiträgt. Doch New Work geht viel weiter: Es heißt auch Selbstorganisation, Handlungsfreiheit, Selbstverwirklichung und Teilhabe für die Mitarbeitenden.

Wo sehen Sie die größte Motivation für Unternehmen, sich dem Trend New Work anzuschließen?

Corona hat gezeigt, dass die Effizienz der Arbeit aufgrund von dislozierten¹ Arbeitsplätzen in der Regel gesteigert werden konnte. Woran liegt das? Mitarbeitende sparen Zeit und Geld, wenn der Weg zum Arbeitsplatz wegfällt. Die Aufwände, die bisher den Mitarbeitenden aufgebürdet wurden, wurden

¹ Disloziert heißt (hier: örtlich) verlagert oder verschoben. Bei dislozierten Arbeitsplätzen wird also die Arbeitsleistung zum Beispiel zuhause, in einem Co-Working-Space oder an einem anderen Ort als dem eigentlichen Dienstort erbracht. ►

reduziert. Es sind also auf den ersten Blick Vorteile für die Mitarbeitenden, doch die Nutzung von telemedialen Diensten, wie Videokonferenzen, flexibilisiert die Taktung und Festlegung von Terminen. Es entsteht eine höhere Verfügbarkeit, auch im Umgang mit Kunden und Lieferanten.

Eine weitere Motivation könnte auch sein, dass die Arbeitgeberattraktivität steigt. Die mit New Work verbundenen Freiheitsgrade sind für viele Mitarbeitende wichtig und werden bei der Wahl des Arbeitgebers neben vielen weiteren Komponenten wie der Entlohnung und ethischen Fragen genau betrachtet.

Gibt es auch Vorbehalte gegen New Work?

Ja, viele Unternehmen befürchten bei großzügigen Homeoffice-Regelungen einen Kontrollverlust über ihre Mitarbeitenden. Der Hintergrund ist oft, dass in vielen Arbeitsverträgen eine Entlohnung nach Arbeitszeit vereinbart ist. Wenn jemand im Homeoffice arbeitet, kann die erbrachte Arbeitszeit nicht wirklich überprüft werden. Da wird schnell mal unterstellt, dass in der Arbeitszeit die Wäsche gewaschen und der Hund Gassi geführt wird. Dabei wird vergessen, dass Mitarbeitende durch den Entfall der Reisezeiten zum Arbeitsplatz flexibler sind und somit die verpasste Zeit problemlos vor- oder nachholen können. Vielen Arbeitgebern fehlt jedoch das Vertrauen in die Belegschaft und sie unterliegen der Kontrollillusion der Arbeit: Sie glauben, die (Effizienz der) Mitarbeitenden während derer Anwesenheit im Betrieb besser kontrollieren zu können. Hier gilt es eine Vertrauenskultur aufzubauen und ggf. über Zielvereinbarungen die erwarteten Leistungen und Ergebnisse festzulegen. Nur so ist das Störgefühl der Arbeitgeber, dass sie quasi durch Homeoffice „betrogen“ werden, aufzuheben.

Der Wille ist da, doch die bestehende Unternehmenskultur kann dem Wandel Steine in den Weg legen. Was sind die Voraussetzungen, dass der Wandel gelingt?

Bevor man einen Change anstößt, lohnt es sich sicher zu betrachten, wie die bisherigen Strukturen und die Stimmung im Unternehmen sind. Wird bislang sehr stark im „Command & Control“-Stil geführt und den Mitarbeitenden wenig eigene Entscheidungsfreiheit und Partizipation geboten, ist die Identifikation mit dem Unternehmen und der Arbeit unter Umständen bereits schon sehr gering. Schaut man auf die Ergebnisse des Gallup Engagement Index², sieht man, dass nur ein wirklich sehr kleiner

Teil der Mitarbeitenden wirklich an das Unternehmen gebunden ist und ein beachtlicher Teil sogar schon innerlich gekündigt hat. Unternehmen mit starren Hierarchien schneiden hier traditionell besonders schlecht ab. Es herrschen Frustrationen und eine 9-to-5-Mentalität vor. In solchen Unternehmen ist ein Wandel zu New Work sicher nicht einfach und bedarf einer längeren Phase der Analyse, was die Menschen im Unternehmen hinsichtlich Arbeitsbedingungen wünschen, und eine gut durchdachte Einführungsphase.

Manche Komponenten von New Work sind natürlich auch nicht mit jedem Unternehmen vereinbar. Dislozierte Arbeitsplätze oder Arbeitszeitflexibilität sind zum Beispiel in einem produzierenden Unternehmen mit Schichtarbeit für die gewerblichen Berufstätigen nicht darstellbar. Auch das Verkaufspersonal sollte zur Ladenöffnungszeit persönlich anwesend sein. Aber man kann zum Beispiel über Formen der Zusammenarbeit und Möglichkeiten der Mitbestimmung und Teilhabe nachdenken.

Ist es nötig, dass sich jedes Unternehmen wandelt? Was passiert mit jenen, die sich nicht wandeln?

Für die meisten Unternehmen ist der Transformationsdruck in der Tat hoch. Digitalisierung und Globalisierung, diverse Krisen in den Beschaffungs- und Absatzmärkten fordern eine hohe Anpassungsfähigkeit. Da kann man darwinistisch argumentieren: Nur der Anpassungsfähigste setzt sich durch („Survival of the Fittest“). Und wer nicht mitmacht, wird auf absehbare Zeit aus dem Markt ausscheiden. Doch es gibt auch Gegenbeispiele: Manche Unternehmen, beispielsweise im Handwerk, haben sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert, es hat nach wie vor einen „Goldenen Boden“. Das Risiko liegt bei diesen Unternehmen eher im Fachkräftemangel.

Junge Personen – die Generation Z – aber auch ältere Semester möchten ihre Arbeitszeit möglichst flexibel einteilen. Da stellt sich die Frage: Ist die Stechuhr noch zeitgemäß?

Die Stechuhr ist die einfachste Möglichkeit, die Belegschaft zumindest auf die reine Anwesenheit hin zu kontrollieren. Ist das Zeitkonto gefüllt, steht einer Auszahlung des Lohns nichts entgegen. Es möchte natürlich niemand gerne kontrolliert werden. Daher ist die Forderung der Mitarbeitenden, die Stechuhr abzuschaffen, verständlich. Doch Unternehmen sind gesetzlich angehalten, die Arbeitszeit der Mitarbeitenden zu erfassen, denn sie müssen Sorge dafür tragen, dass die Mitarbeitenden nicht ausgebeutet werden (oder sich selbst ausbeuten). Insofern kommt man an der Arbeitszeiterfassung im Grunde

² Engagement Index Deutschland 2021 (gallup.com)

nicht vorbei. Der Zielkonflikt zwischen den Mitarbeitenden, die keine Arbeitszeiterfassung möchten, und den Arbeitgebern, die gesetzlich an die Erfassung gebunden sind, lässt sich hier kaum auflösen. Es gibt auch andere Arten der Entlohnung: nach Qualifikation (vielfach im öffentlichen Dienst), nach Leistung (Akkordlohn) oder eine pauschale Entlohnung (zum Beispiel bei Pfarrern, Professoren). Vor dem Hintergrund all dieser Formen stellt sich schon die Frage, ob die Stechuhr-basierte Entlohnung noch zeitgemäß ist.

Zu New Work gehören auch New Pay Modelle. Was kann man darunter verstehen?

Veränderungen in Organisationen gab es schon immer und sie zogen auch regelmäßig neue Entlohnungssysteme nach sich. Da kamen je nach Branche und Aufgabengebiet des Mitarbeitenden ein „Fixum plus Prämie“, eine „Erfolgsbeteiligung für Alle“ oder „persönliche Zulagen“ in Mode. Neu ist jetzt unter anderem, dass auch Erfolgsprämien für ganze Teams ausgehandelt werden sollen, da vielfach nicht mehr die Leistung des Einzelnen im Fokus steht, sondern bei gleichberechtigten Teammitgliedern deren Gesamtperformance. Auch das Thema Transparenz von Löhnen spielt eine Rolle. Zu berücksichtigen ist beim Thema Entlohnung immer,

dass unter Umständen weitere Player als nur die Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhandeln: Auch Betriebsrat und Gewerkschaften sitzen mit am Tisch.

New Work hängt auch eng mit New Learning zusammen. Lebenslanges Lernen ist die Basis für den Erfolg der Unternehmen von morgen. Sie arbeiten gemeinsam mit Partnern an dem Thema „Chief Qualification Officer“, kurz CQO. Wozu wird diese „Weiterbildung-Beauftragten-Position“ gebraucht?

Es gibt eine Reihe von Funktionen im Unternehmen, die traditionell vernachlässigt werden, obwohl jeder sagt: „Ja, das ist wichtig!“ Denken Sie an Arbeitsschutz, Gleichstellung oder Umweltschutz – allen diesen Bereichen tut es gut, dass Beauftragte benannt sind. Es hilft das Thema systematisch anzugehen, die Ausgangslage zu analysieren und Fortschritte zu dokumentieren. Gleiches gilt für das Thema Weiterbildung. Niemand würde sagen, sie ist überflüssig, aber solange sich niemand systematisch darum kümmert, liegt das Thema in den meisten Unternehmen brach. Gerade in hochtechnisierten Unternehmen ist der Evolutionsdruck auf die Belegschaft oft sehr hoch. Da bedarf es einer nachhaltigen Weiterbildung. Herausforderung ist, die Investitionen in die Weiterbildung in Balance zur produktiven Arbeit zu bringen.



Sie fragen sich, wo Ihr Unternehmen in Zukunft steht?

Wir zeigen es Ihnen.

Mit datengestützter Beratung und digitalen Simulationsmodellen.

Unser **WALTER FRIES Performance Management** hilft Ihnen, einfach bessere Entscheidungen zu treffen. Für Freiräume, um Ihr Unternehmen weiterentwickeln zu können.

walterfries.de/performance



Wir haben hier am Information Management Institut der TH Aschaffenburg seit dem Jahr 2019 mit VertreterInnen von Gewerkschaften, Industrie-Verbänden und auch kirchlichen Einrichtungen diverse Gesprächsrunden und Debatten geführt und auch studentische Arbeiten betreut, die sich mit der Ausgestaltung einer solchen CQO-Stelle beschäftigt (siehe dazu den Artikel „New Work, Digitalisierung, CQO und Co.“ auf Seite 13)

Und wer kann sich einen solchen CQO leisten?

Einfache Antwort: Jeder! Es gibt sicher Branchen und Funktionen im Unternehmen, wo mehr in Weiterbildung investiert werden muss als in anderen, aber das ist von der Betriebsgröße erst mal unabhängig. Anteilig sollte auch ein Solo-Selbständiger sein eigener CQO sein, denn auch er muss sich permanent weiterbilden – eine kurzsichtige Umsatzmaximierung ohne eine Investition in die Erhaltung der eigenen Qualifikation ist keine Option für die Zukunft!

Die meisten Unternehmen sollen und müssen innovativ sein. Braucht es dafür andere Raumkonzepte – weg von dem klassischen 2-Personen-Büro?

Schicke Workshop-Areale mit futuristischen Sesseln und moderner Moderationstechnik sind vermutlich nicht schädlich, aber auch nicht wirklich spielentscheidend. Zumindest ist das meine persönliche

Meinung. Für erfolgreiche Innovationsprozesse ist eher wichtig, dass man sich auf die Aufgabenstellung fokussieren kann, also eine Zeit ohne Unterbrechungen dafür blockt, und dass die Ideen und Ergebnisse sauber dokumentiert werden. Sonst geht das Erarbeitete schnell wieder verloren.

Herr Professor Dr. Hofmann, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.

Das Interview führte Katja Leimeister, approdos consulting.

Ansprechpartner

Prof. Dr. Georg Rainer Hofmann
Technische Hochschule Aschaffenburg
Information Management Institut
Würzburger Str. 45
63743 Aschaffenburg
06021 4206-700
georg-rainer.hofmann@th-ab.de
www.imi.bayern



Gude, Work-Life-Balance!

Die Region FrankfurtRheinMain umgibt ein ganz besonderes Flair – und hier ist nicht nur die Rede von der faszinierenden Skyline Frankfurts und den dazugehörigen Banken und Unternehmen. Diese Region kann mehr: Sie vereint pulsierende Städte mit multikultureller Vielfalt und regionaler Gastfreundschaft. Ein freundliches „Ei Gude!“ an jeder Ecke, unverwechselbare Gemütlichkeit, der berühmte Äppler und Menschen aus 180 Nationen, die hier ihr Zuhause haben: Das müssen Sie erleben!

FrankfurtRheinMain GmbH International Marketing of the Region ist der offizielle Ansprechpartner für Ansiedlungen von Unternehmen aus dem Ausland.

→ [frm-undited.com](https://www.frm-undited.com)





NEUIGKEITEN AUS DER REGION

40 Jahre PYTHA 3D-CAD

Das Softwarehaus PYTHA Lab aus Aschaffenburg blickt voller Stolz zurück auf über 40 Jahre Erfolg. Bereits 1982 entwickeln Uschi und Willy Flassig, noch als Studierende der TH Darmstadt, auf einem Tischrechner ein Programm zur Darstellung von „Perspektiven“ und nennen es PYTHA, zu Ehren des antiken griechischen Mathematikers Pythagoras.



Im September dieses Jahres feierte PYTHA im Rahmen des internationalen Anwendertreffens mit PYTHA-Kunden, Partnern und langjährigen Freunden gebührend das Jubiläum „40 Jahre PYTHA“. In verschiedenen Kunden-Workshops wie „Fortgeschrittenes Modellieren“, „Produzieren mit der PYTHA Werkstatt“ und „Visualisierungen in PYTHA“ wurden den AnwenderInnen zahlreiche Tipps und Tricks rund um PYTHA geboten. Besonders beliebt ist „Meet the Programmiers“, wo die TeilnehmerInnen durch ihre Anregungen und Wünsche aktiv Einfluss nehmen können auf die Weiterentwicklung der Software. Dieser erfolgreiche Tag wurde mit einem festlichen Gala-Dinner und der Ehrung langjähriger und treuer KundInnen gekrönt, die z.T. schon seit über 30 Jahren ihr Vertrauen in PYTHA setzen. ■

Bis in die frühen 1990er dominierten Workstations den Markt, auf diesen konnte PYTHA Szenen bereits farbig anzeigen. Als der PC deutlich stärker wird und die bis dahin vorherrschenden Workstations verdrängt, erweiterte sich der Kundenkreis von Industriedesignern und Architekten auf Messedesigner, Schreiner, Inneneinrichter und Ladenbauer.

Heute gibt es weltweit über 10.000 PYTHA-Installationen in ca. 60 Ländern. Allein in Deutschland setzen mehr als 300 Berufs-/Fach- und Hochschulen im Unterricht auf PYTHA und auch international setzen Schulen in zunehmendem Maß in der Ausbildung auf PYTHA.

Ansprechpartnerin

Kristina Neuberger
PYTHA Lab GmbH
Inselstraße 3
63741 Aschaffenburg
06021 3706-0
k.neuberger@pytha.de
www.pytha.com

Auftakt Umsetzung REMOSI-Gutachten / Kooperation Regionaler Planungsverband Bayerischer Untermain und INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN

Die INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN (IBU) und der Regionale Planungsverband Bayerischer Untermain (RPV) haben ein gemeinsames Kooperationsprojekt im Rahmen der Regionalmanagement-Förderung des Freistaats Bayern begonnen. Schwerpunkt der Kooperation ist die Umsetzung des Regionalen Mobilitäts- und Siedlungsgutachtens (REMOSI). Der offizielle Startschuss für das Projekt und die Umsetzung des REMOSI fand am 30. September 2022 statt.

Am Bayerischen Untermain arbeiten die Landkreise Aschaffenburg und Miltenberg sowie die Stadt Aschaffenburg seit langem kooperativ zusammen, um Herausforderungen und Problemstellungen gemeinsam zu bewältigen und Transformationsprozesse zu gestalten. Zentral gesteuert und koordiniert werden die Aktivitäten über die INITIATIVE Bayerischer Untermain.

Bisher einmalig in Bayern ist die Kooperation der Regionalmanagement-INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN mit dem Regionalen Planungsverband Bayerischer Untermain. Die vom Freistaat Bayern über die Förderrichtlinie Landesentwicklung (FöRLa) geförderte Zusammenarbeit ist aufgrund der identischen Gebietskulisse möglich. Beide Institutionen arbeiten fortan eng zusammen, um die Inhalte und Maßnahmenvorschläge des Regionalen Mobilitäts- und Siedlungsgutachtens in die Kommunen am Bayerischen Untermain zu tragen und zur Umsetzung von Pilotprojekten anzuregen.

Der offizielle Projektbeginn wurde am 30. September 2022 in der Kultur- und Sporthalle Haibach feierlich begangen. Mehr als 90 Fachakteure kamen zur Auftaktveranstaltung und erhielten wertvolle Informationen zum Regionalen Mobilitäts- und Siedlungsgutachten. Darüber hinaus wurden die Schwerpunkte und mehrere Umsetzungsempfehlungen des Gutachtens diskutiert und Ideen zur praktischen Umsetzung gesammelt. Diese sollen im Rahmen von kommunalen Austauschrunden weiterbearbeitet werden und den Ausgangspunkt für Pilotprojekte bilden. ■



Zufriedene Gesichter bei der Auftaktveranstaltung in Haibach (v.l.n.r. Sebastian Büchs (Regierung von Unterfranken), Landrat Jens Marco Scherf (Landkreis Miltenberg), Landrat Dr. Alexander Legler (Landkreis Aschaffenburg), Jessica Euler (Stadt Aschaffenburg), Christina Schmitt (Regionaler Planungsverband), Sarina Hüben (Regierung von Unterfranken), Marc Gasper (ZENTEC GmbH / Initiative Bayerischer Untermain))

Ansprechpartner

Marco Stibe
ZENTEC GmbH
Industriering 7
63868 Großwallstadt
06022 26-1117
stibe@zentec.de
www.zentec.de

bitbone schließt Partnerschaft mit CloudBees

Die bitbone AG ist neuer Geschäftspartner von CloudBees, dem Anbieter der branchenführenden DevOps-Technologieplattform, in der DACH-Region. Durch diese Partnerschaft unterstützen CloudBees und bitbone Unternehmen dabei, schnellere, sicherere und konformere Arbeitsabläufe zu nutzen, ohne dabei Kompromisse hinsichtlich Transparenz, Vorhersagbarkeit, Geschwindigkeit und Sicherheit im gesamten Ökosystem ihrer Softwarebereitstellung einzugehen.

CloudBees wurde 2010 gegründet und wird von den führenden Fortune-100-Unternehmen genutzt. Unternehmen können mit den Tools von CloudBees ihre Automatisierungs- und DevOps-Praktiken konform halten und standardisieren. bitbone bringt dabei umfangreiche Erfahrungen in den Bereichen Kubernetes, Automation, Sicherheit, DevOps und Open Source mit ein.

"Die bitbone AG ist ein wichtiger Akteur in unserem wachsenden Partner-Ökosystem", sagt Anat Raunio, Senior Director of Channel and Alliances EMEA and APAC, CloudBees. "Die hohen Business-Standards, der technische Scharfsinn und die auf Zusammenarbeit ausgelegte Firmenkultur machen bitbone zu einem großartigen Geschäfts- und Technologiepartner. Dies gibt uns die Zuversicht, dass wir durch diese Partnerschaft die erwarteten Ergebnisse für unsere gemeinsamen KundInnen erzielen werden."

Automation braucht viel mehr als Tools

IT-Infrastruktur-Automation ist für bitbone ein zentrales Thema. Das Würzburger Systemhaus betreut zahlreiche KundInnen in Automationsprojekten, beginnend bei der Beratung bis hin zur Implementierung. Bei der Beratung geht bitbone weit über die Toolfrage hinaus, schließlich spielen auch Methoden, Prozesse und kulturelle Themen eine wichtige Rolle in IT-Projekten.

Im Bereich Kultur ist die Kommunikation über Teams hinweg ein zentraler Baustein, der mit den passenden Tools einfacher gelingt und das EntwicklerInnen-"Erlebnis" verbessert. Eben dabei setzt bitbone ab sofort auch auf die Möglichkeiten, die CloudBees mit der CI/CD-Plattform bietet. Durch transparente Abbildung von Prozesszuständen in einer Pipeline erübrigen sich viele Abstimmungsprozesse zwischen Beteiligten. Wie oben bereits erwähnt, gelingt 

Über CloudBees:

CloudBees liefert die führende Software-Delivery-Plattform für Unternehmen, die es ihnen ermöglicht, in einer von digitalen Erfahrungen geprägten Welt kontinuierlich zu innovieren und erfolgreich zu sein. CloudBees ermöglicht den weltweit größten Unternehmen mit den komplexesten Anforderungen, skalierbare, konforme, kontrollierte und sichere Software zu liefern – vom Code, den ein Entwickler schreibt, bis hin zu den Menschen, die ihn nutzen. Die Plattform kann mit anderen branchenführenden Tools kombiniert werden, verbessert das Entwicklererlebnis und ermöglicht es Unternehmen, digitale Innovationen kontinuierlich zum Leben zu erwecken, sich schnell anzupassen und Geschäftsergebnisse zu erzielen, die sie zu Marktführern und Disruptoren werden lassen. CloudBees wurde 2010 gegründet und wird von Goldman Sachs, Morgan Stanley, Bridgepoint Capital, HSBC, Golub Capital, Delta-v Capital, Matrix Partners und Lightspeed Venture Partners unterstützt.

Über bitbone:

Die bitbone AG aus Würzburg wurde 2001 gegründet und bietet IT-Dienstleistungen in den Bereichen Infrastruktur und Security. Die umfassende Erfahrung und Expertise reicht von Standards wie Servertechnologien, Betriebssystemen, Monitoring, Firewalls und Endpoint Security bis zu neuen Technologien wie Automation, Containerisierung und Cloud. bitbone setzt auf Lösungen aus dem Open Source Bereich, aber auch – integrativ oder solitär – auf proprietäre Produkte namhafter Hersteller wie Puppet, Red Hat, Rapid7, Enginsight, Checkmk, Sophos, Kaspersky, ESET und SEPPmail. bitbone ist Berater, Dienstleister und Managed Service Provider, der die Ziele der Kundinnen und Kunden in den Mittelpunkt rückt.

mit den Werkzeugen von CloudBees das Ausliefern von Anwendungen insgesamt deutlich übersichtlicher, besser verwaltbar, skalierbarer und sicherer.

Kulturelle Themen rund um DevOps voranzubringen und die Schnittstellen zwischen Anwendungsentwicklung und IT-Betrieb bei KundInnen unterstützen und automatischer zu gestalten, ist für beide Partner ein wichtiges Ziel der Zusammenarbeit. Sebastian Scheuring, Vorstand der bitbone, betont, dass "der Aufbau von CI/CD-Pipelines nicht mal eben gemacht ist". Er bezieht sich darauf, dass unglaublich viele Aspekte und Prozesse hineinspielen, die es zu beachten und abzubilden gilt. Und genau dabei kann bitbone wertvollen Input geben, und zusätzlich umfassende Erfahrungen in Sachen IT-Security einfließen lassen. – Unter dem Motto "Shift left" plädiert das bitbone-Team darauf, in der Anwendungsentwicklung den Security-Aspekt von Anfang an mit einzubeziehen, damit aus "DevOps" "SecDevOps"

wird. "In dem Bereich werden wir in Kürze eine weitere Partnerschaft bekanntgeben, mit der wir die perfekte Security-Integration in die Pipeline schaffen", kündigt Scheuring an. ■

Ansprechpartnerin

Patricia Brumme
bitbone AG
Prymstraße 3
97070 Würzburg
0931 250993-364
brumme@bitbone.de
www.bitbone.de

Auszeichnung Leuchtturmprojekt 2022 für Stadtwerke Aschaffenburg

Der Umweltcluster Bayern verleiht sein Gütesiegel an ein Projekt, das Flächensanierung mit Energiegewinnung und Grundwasserschutz verbindet.

Seit über 50 Jahren ist die Stadt Aschaffenburg Eigentümerin einer schweren Altlast: die Deponie Karlstein-Dettingen. Bis zur Stilllegung im Jahr 1972 wurden hier rund 8.000 Kubikmeter Hausmüll, Industrieabfälle, Bauschutt, Erdaushub und Sperrmüll abgeladen. Ein Teil der Altdeponie, der in das Grundwasser hineinreicht, wurde seit 20 Jahren beobachtet und durch den Projektpartner R & H Umwelt GmbH untersucht. Die langwierige Suche nach einer zeitgemäßen Sanierung mündete in einen Zukunftsplan, der mit dem Leuchtturmprojekt 2022 des Umweltcluster Bayern ausgezeichnet wurde.

Neue Energien aus alten Lasten

Der Plan der Stadtwerke Aschaffenburg verbindet Umweltschutz, Energiegewinnung und Energieversorgung. So wird auf der Altdeponie der Bau einer Photovoltaik-Anlage geplant, deren jährliche Leistung dem Stromverbrauch von rund 1.200 Haushalten entspricht. Die dabei gewonnene Energie soll nicht nur in das öffentliche Netz eingespeist, sondern durch die lokale Produktion von Wasserstoff in wei-

teren Sektoren genutzt werden.

Sicherheit in Krisenzeiten

„Das Sektorenkopplungs-Vorhaben auf der Altdeponie Karlstein-Dettingen ist eine zukunftsweisende Lösung in einer Zeit, in der Fragen einer nachhaltigen Energiegewinnung und -sicherung immer wichtiger werden“, betont Alfred Mayr, Geschäftsführer des Umweltclusters. „Das Projekt der Stadtwerke Aschaffenburg überzeugt uns in mehreren Aspekten. Zum einen wird eine dringend notwendige Deponiesanierung mit regenerativer Energieerzeugung verknüpft. Zum anderen wird ein Teil der Stromenergie in Wasserstoff umgewandelt, um diesen in anderen Zweigen zu nutzen. Außerdem wird über die Photovoltaikanlage ein Teil des Regenwassers abgeleitet, wodurch das Einsickern von Schadstoffen in das Grundwasser erheblich reduziert wird. Dieses Gesamtkonzept auf umwelttechnologisch hohem Niveau verdient unsere Auszeichnung als Leuchtturmprojekt 2022.“



Verleihung des Leuchtturm 2022, v.l.: Peter Svoboda und Manfred Eberle (R & H Umwelt GmbH), Alfred Mayr (Umweltcluster Bayern), Dieter Gerlach (Stadtwerke Aschaffenburg) sowie die Bürgermeister Dennis Neßwald, Eric Leiderer und Peter Kreß

Modellregion für Wasserstoff

Aschaffenburg gilt in Bayern als Wasserstoff-Modellregion und besitzt beim Ausbau der Infrastruktur für Wasserstoff-Tankstellen eine Vorreiterrolle. Damit passt das Sektorenkoppelungs-Vorhaben auf der Altdeponie Karlstein-Dettingen genau in diesen Ansatz. Die erste öffentliche Wasserstoff-Tankstelle

soll Ende 2023 auf dem Gelände der städtischen Verkehrsbetriebe in Betrieb gehen.

Kooperieren, Vernetzen und Innovationen vorantreiben

Seit 2008 fördert der Umweltcluster Bayern visionäre Umwelttechnologien. Mit umwelttechnologischen Projekten und Arbeitskreisen verbindet der Umweltcluster die Kompetenzen seiner Mitglieder und entwickelt beispielsweise Lösungen zur Abfallvermeidung, Substitution durch biobasierte Alternativen und zirkuläres Wirtschaften. Sein Prädikat „Umweltcluster Leuchtturmprojekt“ zeichnet jedes Jahr ein innovatives Projekt aus, das einen vorbildlichen Beitrag zur Weiterentwicklung der Umwelttechnologie in Bayern leistet und dadurch auch zur Verbesserung der Klima- und Umweltsituation beiträgt. ■

Ansprechpartner

Trägerverein Umwelttechnologie-Cluster Bayern e.V.
Am Mittleren Moos 48
86167 Augsburg
0821 455798 - 0
info@umweltcluster.net
www.umweltcluster.net

Fraunhofer IWKS Forschungs- und Laborgebäude erfüllen höchste Nachhaltigkeitskriterien

Das Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen hat die Neubauten der Fraunhofer-Einrichtung für Wertstoffkreisläufe und Ressourcenstrategie IWKS in Alzenau mit einem Gold- und in Hanau mit einem Silber-Zertifikat für nachhaltige Bauvorhaben ausgezeichnet. Die Zertifizierungen erfolgen nach dem Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen (BNB).

Das Bewertungssystem berücksichtigt verschiedene ökologische, ökonomische, soziokulturelle Parameter sowie technische Aspekte und Prozesse über den gesamten Lebenszyklus eines Gebäudes hinweg und macht damit seine Nachhaltigkeit messbar.

Bereits seit der Bauplanung und -ausführung der beiden Fraunhofer IWKS Gebäude wurden diese Kriterien in vorbildlicher Weise erfüllt. „Wir setzten auf Nachhaltigkeit – und das nicht nur bei unseren Forschungsschwerpunkten“, so Professor Dr. Anke Weidenkaff, Institutsleiterin des Fraunhofer IWKS. ►

„Wir haben bei beiden Objekten von Anfang an großen Wert darauf gelegt, nachhaltig zu planen und zu bauen. Umso mehr freuen wir uns über diese Auszeichnungen. Denn sie zeigen, dass uns das sehr gut gelungen ist. Darüber hinaus ehrt es uns sehr, als erste unter den 76 Fraunhofer-Instituten und -Forschungseinrichtungen entsprechende BNB-Zertifizierungen in Gold und Silber erreicht zu haben.“ Und auch Dr. Andrea Gassmann, stellvertretende Institutsleiterin am Fraunhofer IWKS bestätigt: „Mit unserer Forschung zu einer geschlossenen Kreislaufwirtschaft stehen wir per se für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen der Erde. Unser Ziel ist es, wertvolle Rohstoffe zurückzugewinnen, sie wiederzuverwerten oder durch nachhaltige Alternativen zu ersetzen. Diesen Anspruch haben wir umfassend in unsere Neubauten übersetzt.“

Ausschlaggebende Bewertungskriterien

Besonders die konsequente Umsetzung einer ressourceneffizienten Kreislaufwirtschaft bei der Planung und der Entstehung der Gebäude war für die BNB-Beurteilung maßgeblich. So floss beispielweise ein, dass bei der Materialwahl auf Verbundwerkstoffe verzichtet wurde und stattdessen recyclingfähige Konstruktionen für eine sortenreine Rückbaubarkeit zum Einsatz kamen. Darüber hinaus schlug sich nieder, dass bei beiden Gebäuden generell auf Schadstofffreiheit der eingesetzten Baustoffe geachtet wurde. Auch das attraktiv gestaltete Arbeitsumfeld und das besonders gesunde Raumklima der Gebäude wirkten sich positiv auf die Nachhaltigkeitsbeurteilung aus. Hierzu zählen vor allem eine hohe Tageslichtverfügbarkeit sowie Sichtverbindungen nach außen, kommunikationsfördernde Zonen und kurze Wege, die den Austausch unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern fördern. Auch der sparsame Flächenverbrauch der Gebäude sowie die nachhaltige Wärme- und Kälteerzeugung wurden positiv bewertet.



Es freuen sich sehr über die Auszeichnung: (v.l.n.r.) Dr. Andrea Gassmann, stellvertretende Institutsleiterin des Fraunhofer IWKS und Prof. Dr. Anke Weidenkaff, Institutsleiterin des Fraunhofer IWKS

Seit Herbst 2020 sind die beiden Forschungsgebäude Arbeitsplatz für rund 100 Mitarbeitende. In Hanau wird das Themengebiet Rezyklate für Anwendungen aus der Elektromobilität mit den Bereichen Batterien und Brennstoffzellen, Elektromotoren sowie Hochleistungselektronik mit Industriepartnern weiter ausgebaut. Am Standort Alzenau konzentriert sich die Forschungsarbeit auf die Themenschwerpunkte Digitalisierung und Ressourcen, darunter Ökonomie und Ökologie in der Kreislaufwirtschaft und Bioökonomie. ■

Ansprechpartnerin

Bianca Schäfermeyer
Fraunhofer-Einrichtung für Wertstoffkreisläufe und
Ressourcenstrategie IWKS
Brentanostraße 2a
63755 Alzenau
06023 32039-809
bianca.schaefermeyer@iwks.fraunhofer.de
www.iwks.fraunhofer.de

Beratung, Weiterbildung und Förderung suchen und finden

Um den veränderten Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt, der steigenden Komplexität der Arbeitsprozesse und einer zunehmend unsicherer werdenden Zukunft vorbereitet entgegenzutreten, bedarf es kompetenter, leistungsfähiger und flexibel einsetzbarer Fachkräfte. Dafür ist eine qualifizierte Weiterbildung ein guter Hebel.



Wer weiterkommen möchte, kann hierfür den Digitallotsen unter www.kommweiter.bayern.de/lotse befragen. Egal, ob für die eigene Karriere oder als PersonalerIn, die für andere KollegInnen die Weiterbildung im Blick behält. Klick für Klick sortiert

der Lotse die Fülle der Weiterbildungsoptionen und erleichtert es Weiterbildungsinteressierten, optimal auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Angebote zu finden.

Man wählt zunächst aus, ob man ArbeitnehmerIn, ArbeitgeberIn, arbeitsuchend oder selbstständig ist und welcher Branche man angehört. Optional kann die Suchanfrage zusätzlich auf einen Regierungsbezirk einschränkt werden.

Im nächsten Schritt werden alle Beratungsangebote, Förderungen und Weiterbildungsmöglichkeiten passend zu den Auswahlkriterien angezeigt. Kostenlose Beratung erhalten Sie bei der Weiterbildungsinitiatorin Susanne Trunk. ■

Ansprechpartnerin

Susanne Trunk
SQG Strukturwandel und Qualifizierung g GmbH
Werbachstr. 19
63739 Aschaffenburg
06021 38651-12
susanne.trunk@sqq-aschaffenburg.de
www.kommweiter.bayern.de/lotse

Projektstart zur Validierung eines neuartigen, nachhaltigen Herstellungsverfahrens für Permanentmagnete

Permanentmagnete auf Basis von Seltenen Erden (SE) erhöhen u.a. die Effizienz von Generatoren in Windkraftanlagen und Motoren in Elektrofahrzeugen signifikant. Sie sind somit für eine erfolgreiche Energiewende unerlässlich. Doch die Versorgung und der Abbau von SE wird von der EU als sehr kritisch eingestuft. An diesem Punkt setzt das aktuell gestartete Projekt Scale2PM der Technischen Universität Darmstadt gemeinsam mit der Fraunhofer-Einrichtung für Wertstoffkreisläufe und Ressourcenstrategie IWKS an: Ziel ist es, ein neuartiges Herstellungsverfahren zu validieren, um Permanentmagnete mit besseren oder gleichwertigen Eigenschaften bei verringertem Ressourceneinsatz zu produzieren.

Der Einsatz von SE ist mit einem hohen Versorgungsrisiko verbunden, da SE nur in bestimmten Gebieten der Erde vorkommen. „Seltene Erden sind nicht notwendigerweise selten, aber kritisch, da seltene Erdelemente zu mehr als 90 Prozent aus China importiert werden, weshalb hier eine klare Monopolstellung besteht“, erläutert Prof. Dr. Oliver Gutfleisch, Technische Universität Darmstadt und Koordinator des Vorhabens. Und weiter: „Als besonders kritisch werden die schweren SE Dysprosium (Dy) und Terbium (Tb) betrachtet, die in jedem Hochleistungsmagneten für erhöhte Anwendungstemperaturen benötigt werden.“ Hinzu kommen ökologische Aspekte, da der Abbau der SE in der gegenwärtigen Form die Umwelt durch vergifteten Schlamm, bestehend aus Schwermetallen, Fluoriden und radioaktiven Substanzen, schwer belastet. In Kombination bedingt dies, dass der Einsatz von insbesondere schweren SE Elementen in Produkten reduziert werden muss.

2-Pulvermethode sichert den Bedarf und schont die Umwelt

Hier knüpft das neuartige, von der TU Darmstadt international patentierte Herstellungsverfahren an, womit die kritischen SE Anteile im Magnetwerkstoff deutlich herabgesetzt werden können. Denn: 90 Prozent aller Nd-Fe-B-Permanentmagneten werden über einen pulvermetallurgischen Sinterprozess hergestellt, bei dem das Ausgangsmaterial zunächst zu einem Metallpulver gemahlen und anschließend durch Wärmebehandlung zu einem Festkörper verdichtet wird. Bei der innovativen Methode, werden zudem zwei unterschiedlich feine Nd-Fe-B-Basis Pulver mit definierten magnetischen Eigenschaften gemischt. Dies ermöglicht, die SE an die entscheidenden Stellen in der Mikrostruktur des Werkstoffs

zu konzentrieren und im sonstigen Volumen drastisch zu reduzieren. Zu definieren ist innerhalb des Projektes, die exakte chemische Zusammensetzung der 2-Pulverfraktion und damit deren magnetischen Eigenschaften sowie die praktikablen Partikelgrößenunterschiede. „Mit der neuen Methode können wir nicht nur die stark wachsende Nachfrage nach SE für Permanentmagneten in der Elektromobilität und der Windkraft bei gleichzeitiger Gewährleistung von stabileren Preisen moderieren, sondern auch die Umwelt schonen“, fasst Prof. Dr. Anke Weidenkaff, Institutsleiterin des Fraunhofer IWKS, die Vorteile der 2-Pulvermethode zusammen.

BMBF-Fördermaßnahme

Das Projekt Scale2PM ist Teil der Fördermaßnahme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Validierung des technologischen und gesellschaftlichen Innovationspotenzials wissenschaftlicher Forschung – VIP+“ und unterstützt ForscherInnen dabei, Forschungsergebnisse systematisch zu validieren und Anwendungsbereiche zu erschließen. ■

Ansprechpartnerin

Bianca Schäfermeyer
Fraunhofer-Einrichtung für Wertstoffkreisläufe und
Ressourcenstrategie IWKS
Brentanostraße 2a
63755 Alzenau
06023 32039-809
bianca.schaefermeyer@iwks.fraunhofer.de
www.iwks.fraunhofer.de



SPECIAL: 25 JAHRE GRÜNDERZENTRUM

AM BAYERISCHEN UNTERMALN

Z! Das Zukunftsmagazin im Interview mit Marc Gasper und Thorsten Stürmer

Hilfe, Rat, Kontakte und die notwendige Infrastruktur: Seit 25 Jahren unterstützt die ZENTEC als regionales Technologie- und Existenzgründungszentrum angehende Unternehmerinnen und Unternehmer am Bayerischen Untermain auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit. Anlässlich dieses Jubiläums blicken wir auf die interessante Unternehmensentwicklung.

Kurz vor Weihnachten 1995 fiel im Kreistag Miltenberg eine Entscheidung, die das Gründungsgeschehen am Bayerischen Untermain nachhaltig verändern sollte. Was genau war der Plan?

Stürmer: Es wurde beschlossen, dass ein Existenzgründerzentrum als Startrampe für Firmengründerinnen und -gründer und zur Bündelung der Gründungsunterstützungsaktivitäten unter einem Dach errichtet werden soll. Mit dem neu zu schaffenden Gebäude sollte Gründungsinteressierten im Landkreis ein gemeinsames Zentrum mit passender räumlicher Infrastruktur und zusätzlichen Serviceleistungen geboten werden. Dieses Rundpaket sollte es den angehenden Gründerinnen und Gründern ermöglichen, sich auf die eigenen unternehmerischen Kernkompetenzen zu konzentrieren, ohne sich mit organisatorischen Fragestellungen abseits des Kerngeschäfts beschäftigen zu müssen.

Das klingt nach einem ehrgeizigen Plan. Dafür brauchte es sicher neben einem ernsthaften politischen Willen auch starke Partner. Wer war mit an Bord?

Gasper: Unter Führung des Landkreises Miltenberg und unter Mitwirkung der Sparkasse Miltenberg-

Obernburg, der Raiffeisen-Volksbanken und der Gemeinde Großwallstadt wurde beim Freistaat Bayern im Frühjahr 1997 ein Förderantrag für die Errichtung eines Gebäudes in der Gemeinde Großwallstadt eingereicht. Der Freistaat Bayern sicherte im Herbst 1997 die Förderung zu, so dass noch im gleichen Jahr die Grundsteinlegung für das neue Gründerzentrum mit dem Namen innoZ erfolgen konnte.

Bereits im Oktober 1998 konnten wir so die ersten Mieterinnen und Mieter im neuen Gründerzentrum begrüßen. Darunter die Firma Applied Security, heute in Großwallstadt ansässig, und die Firma cqs, heute in Obernburg beheimatet. Mit mehr als 50 Mieteinheiten und mehreren Besprechungsräumen unterschiedlicher Größe, bot das Gebäude ausreichend Platz für die Ansiedlung junger Unternehmen und Start-ups.

Sie sagten gerade innoZ, jetzt heißt es aber ZENTEC. Wie kam es zu der neuen Namensgebung?

Stürmer: Im Jahr 2000 folgte eine wichtige Weichenstellung für die zukünftige Zusammenarbeit der drei Gebietskörperschaften in der Region: Unter der Führung des Landkreises Aschaffenburg war – parallel ►

zum Gründerzentrum in Großwallstadt – in Karlstein am Main eine komplementär positionierte Technologieagentur unter dem Namen „TIZ Technologie- und Innovationszentrale“ eröffnet worden, die Innovations- und Forschungsprojekte organisierte, Kontaktnetze aufbaute und Beratungen durchführte. Um Synergien zu ermöglichen, wurde eine Fusion der beiden Einrichtungen vorangetrieben und im August 2000 unter dem Namen ZENTEC Zentrum für Technologie Existenzgründung und Cooperation GmbH umgesetzt. Die Gesellschafter der ZENTEC sind die beiden Landkreise Aschaffenburg und Miltenberg, die Stadt Aschaffenburg, die Sparkasse Aschaffenburg, die Sparkasse Miltenberg-Obernburg, die Raiffeisenbanken der Region Bayerischer Untermain, die IHK Aschaffenburg, die HWK Unterfranken sowie der Standort Großwallstadt.



Spatenstich für die ZENTEC GmbH in Großwallstadt

Neben der Intensivierung der Beratungskompetenz für Existenzgründungen wurde das Aufgabenspektrum um den Technologietransfer zwischen der damaligen Fachhochschule Aschaffenburg und der Wirtschaft am Bayerischen Untermain erweitert. Weitere neue Schwerpunkte wurden die gezielte Vernetzung regionaler Unternehmen sowie die Identifizierung neuer Trendthemen und damit einhergehend die Entwicklung von öffentlich geförderten Forschungs- und Entwicklungsprojekten am Bayerischen Untermain. Dies ist auch der Bereich, in welchem ich 2009 bei ZENTEC meine ersten Spuren verdiente.

Die ZENTEC ist heute auch in den Bereichen Regionalmanagement und -marketing aktiv. Wie kam es zu diesem neuen Geschäftsfeld?

Stürmer: Das ursprünglich über den Freistaat Bayern geförderte Regionalmanagement-Pilotprojekt „INITIATIVE BAYERISCHER UNTERMAIN“ wurde mit regionalen Geldern ab 2002 verstetigt und als eigenständige Marke zu Beginn des Folgejahres unter das Dach der ZENTEC integriert. Aktives Stand-

ortmarketing, Wirtschaftsförderung und Betreuung ansässiger Unternehmen, Förderung regionaler Produkte sowie Bildung ergänzen seither das bisherige Tätigkeitsfeld. Darüber hinaus übernahm die INITIATIVE die Aufgabe der Image- und Profilbildung der Region als „bayerische High-Tech Region mit Lebensqualität in der Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main“.

Die Energiewende ist derzeit ein brandheißes Thema. Auch mit diesem Thema beschäftigen Sie sich bei ZENTEC.

Gasper: Ja, und nicht erst seit gestern. Wir sind froh, dass wir so frühzeitig in dieses Thema eingestiegen sind. Im Jahre 2011 wurde in der Region Bayerischer Untermain ein integriertes Energie- und Klimakonzept erarbeitet und veröffentlicht. Auf Basis dieses Konzepts wurde mit der ENERGIEAGENTUR Bayerischer Untermain eine eigene regionale Institution gegründet, um in der Region die Rahmenbedingungen zu schaffen, die gesetzten Effizienz- und Klimaziele voranzubringen, umzusetzen und zu überwachen. Um die bereits vorhandenen Synergien und Netzwerke aktiv zu nutzen und zur Vermeidung von Parallelstrukturen, wurde die ENERGIEAGENTUR unter das Dach der ZENTEC integriert. Als Aufgabenspektrum der Energieagentur wurde die Schaffung von Netzwerken, der Aufbau nachhaltiger regionaler Partnerschaften und die Initiierung gemeinsamer Programme, Maßnahmen und Projekte festgelegt. Und somit wurde auch meine Stelle bei ZENTEC geschaffen.

Ein Blick zurück – was wurde bisher erreicht?

Stürmer: Unserem Anspruch, als Vermittler zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik zu agieren, die regionalen Unternehmen zu vernetzen und die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, werden wir in vielen Teilen gerecht: Fast 150 Unternehmen haben die ZENTEC in den vergangenen 25 Jahren als Startrampe für ihre eigene Geschäftsidee genutzt. Neben zahlreichen Unternehmensgründungen konnten aber auch zahlreiche Innovationsprojekte, die im Auftrag und mit Finanzierung der Wirtschaft angebahnt und durchgeführt wurden, in der Region realisiert werden. Durch diese Projekte wurden nicht nur zukunftsfähige Produkte, Verfahren oder Dienstleistungen entwickelt, sondern auch nachhaltige Arbeitsplätze in unserer Region geschaffen.

Wo steht die ZENTEC heute?

Gasper: Die Geschäftsfelder erstrecken sich aktuell auf vier Schwerpunkte: Betrieb des Gründerzentrums, Innovation und Gründungsberatung, Regionalmanagement und -marketing sowie Gestaltung

der regionalen Energiewende. Das Team der ZENTEC ist interdisziplinär aufgestellt und verfügt über vielfältige Kompetenzen.



Urkundenübergabe durch Dr. Andreas Freundt, Hauptgeschäftsführer der IHK Aschaffenburg

Wo geht die Reise hin?

Gasper: Neben den aktuell relevanten Themen Transformation und Digitalisierung, Fachkräftemangel oder auch Energiewende haben natürlich auch immer globale Entwicklungen wie die Ukraine-Krise oder die Pandemie der letzten beiden Jahre nachhaltige Auswirkungen auf die Region.

Stürmer: Um diese Themen und Veränderungsprozesse für den Bayerischen Untermain bestmöglich mitzugestalten, wird das Aufgabenspektrum der ZENTEC in Abstimmung mit den politischen EntscheiderInnen und unseren Gesellschaftern permanent auf den Prüfstand gestellt und bei Bedarf nachjustiert. Immer mit dem übergeordneten Ziel, die Region Bayerischen Untermain auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten und den Wandel aktiv zu gestalten.

Vielen Dank, Herr Stürmer und Herr Gasper für das interessante Gespräch.

Das Interview wurde von Katja Leimeister, approdos consulting, geführt.

ZU DEN PERSONEN

Thorsten Stürmer (links) ist seit 2009 bei ZENTEC, zunächst als Leiter von Technologieprojekten und seit 2019 als Geschäftsführer.

Marc Gasper (rechts) ist seit 2013 bei ZENTEC, zunächst als Leiter des Fachbereichs Energieagentur Untermain, seit 2019 ebenfalls Geschäftsführer.



KOLUMNE ZUM SCHLUSS



Unser Leben wird zunehmend digitalisiert und unsere Verwaltungen unterliegen ebenfalls dem digitalen Wandel, den wir als Landkreis aktiv mitgestalten und vorantreiben. Auch das Arbeiten unter dem Stichwort „New Work“ begleitet unseren Alltag im Landratsamt. Dahinter verbergen sich neue Blickwinkel, Arbeitsweisen und Organisationskulturen in der Arbeitswelt.

Die damit verbundenen Herausforderungen und neuen Aufgabenstellungen wurden bei uns im Landratsamt bereits frühzeitig angepackt. Sowohl die Digitalisierung als auch New Work-Modelle haben durch die Pandemie einen großen Schub erhalten.

Die Möglichkeiten aus dem Homeoffice zu arbeiten wurde massiv ausgeweitet. Meetings können virtuell durchgeführt werden und die Daten sind über eine verschlüsselte Netzwerkverbindung auch von zu Hause aus verfügbar. In Kombination mit neuen, flexiblen Arbeitszeitmodellen entstehen daraus Vorteile für die Kolleginnen und Kollegen sowie für unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger.

Im Sinne des lebenslangen Lernens – eine Maxime, die dem New Work-Gedanken mit zu Grunde gelegt wird – haben wir eine „Lunch & Learn“-Mittagspause eingerichtet: Informationsvermittlung, gemeinsames Pausenmachen, internes Kennenlernen und Netzwerken stehen hier im Fokus. Das virtuelle Format unterstützt die Entwicklung des Wir-Gefühls und erweitert gleichzeitig den gemeinsamen Wissensstand. Kurze Einheiten wie bei der „Informativen Mittagspause“ sind dabei ausgesprochen hilfreiche Elemente, denn der interaktive Charakter erleichtert die Aufnahme der jeweiligen Lerninhalte.

Im Ergebnis konnten wir feststellen, dass unsere Maßnahmen zur Digitalisierung und Flexibilisierung unserer Arbeitsprozesse durch die Kolleginnen und Kollegen sehr schnell, offen und interessiert angenommen und umgesetzt wurden. Die vielen positiven Rückmeldungen bestätigen den eingeschlagenen Weg und motivieren auch in Zukunft neue Wege in der öffentlichen Verwaltung zu gehen, von der auch unsere Mitbürgerinnen und Mitbürger durch kurze Wege und ein deutliches Mehr an Dienstleistung profitieren.

Ihr
Dr. Alexander Legler

Ansprechpartner

Christian Münstermann
Landratsamt Aschaffenburg
Bayernstr. 18
63739 Aschaffenburg
06021 394-212
Landrat@lra-ab.bayern.de
www.landkreis-aschaffenburg.de



Mit freundlicher Unterstützung von

