Z!

ZENTEC

Ausgabe 03 | 2024

DAS ZUKUNFTSMAGAZIN

Schwerpunkt: New Work

Mit freundlicher Unterstützung von

Frankfurt RheinMain
International Marketing of the Region

Alcon

Der Weiterbildungsverbund Untermain ist die zentrale Anlaufstelle rund um das Thema Qualifizierung und Weiterbildung. Wir analysieren die Bedarfe und entwickeln konkrete Handlungsempfehlungen.

Der WVU ist ein regionales Netzwerk, bestehend aus den wichtigsten Akteuren im Bereich Bildung und Wirtschaft. Erfahren Sie mehr über den WVU und seine Leistungen auf der neuen Website.

WVU Weiterbildungsverbund Untermain

Investieren Sie in Weiterbildung.
www.wvu-online.de

BAYERISCHER UNTERMAIN
BAYERN IN RHEIN-MAIN

WEITERBILDUNGS**VERBÜNDE**

Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch – dynamischer und komplexer als je zuvor. New Work ist kein bloßes Schlagwort mehr, sondern eine notwendige Antwort auf die tiefgreifenden Veränderungen in unserer Gesellschaft und den Anforderungen der globalen Märkte. Besonders am Bayerischen Untermain, einer Region, die stark von mittelständischen Unternehmen geprägt ist, stehen wir vor der Herausforderung, innovative Lösungen zu entwickeln, die uns langfristig wettbewerbsfähig halten.

New Work – das bedeutet mehr als flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice. Es bedeutet, die Arbeit neu zu denken und dabei den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Immer mehr Mitarbeitende wünschen sich nicht nur ein attraktives Gehalt, sondern auch ein Umfeld, das persönliche Weiterentwicklung und Freiräume für kreatives Arbeiten ermöglicht. Unternehmen sind gefordert, sich als Arbeitgeber flexibel und offen zu zeigen, um den neuen Bedürfnissen gerecht zu werden. Doch welche Modelle sind langfristig erfolgreich, und wie setzen wir sie um?

Mit dieser Ausgabe möchten wir Ihnen praxisnahe Einblicke und Lösungsansätze bieten. Wir beleuchten die Frage, welche Bürokonzepte sich durchsetzen und wie moderne Entlohnungs- und Arbeitszeitmodelle aussehen können, die nicht nur auf kurzfristige Effizienz, sondern auch auf Nachhaltigkeit und Zufriedenheit ausgerichtet sind. Darüber hinaus gehen wir der Frage nach, wie Unternehmen nicht nur ihre Prozesse, sondern auch das Mindset der Mitarbeitenden und der Führungskräfte transformieren können – eine Kultur des Lernens und der Offenheit ist der Schlüssel, um den Wandel erfolgreich zu meistern.

Die Bereitschaft, altbewährte Strukturen aufzubrechen und Raum für neue Ideen zu schaffen, wird zur zentralen Aufgabe für die Führungsebene. Ein modernes Unternehmen muss die Bedürfnisse der Mitarbeitenden erkennen und ernst nehmen, um langfristig erfolgreich zu sein. Gerade in unserer Region, die von Tradition und Innovationskraft gleichermaßen geprägt ist, sind Flexibilität und Mut zur Veränderung gefragt.

Wir laden Sie ein, in die Artikel dieser Ausgabe einzutauchen und sich von den Erfahrungen und Ansätzen inspirieren zu lassen.

Ihre Redaktion Z! Das Zukunftsmagazin

Wussten Sie schon, dass...

... Dienstag und Donnerstag die beliebtesten Bürotage sind. Montag und Freitag bleiben viele gerne im Homeoffice. (Quelle: New Work Barometer 2024, Haufe)

... der Kickertisch – einst das Symbol für moderne Arbeitskultur – heute nur selten genutzt wird. (Quelle: Megatrendstudie New Work, Zukunftsinstitut)

... Menschen in Unternehmen, die eine 4-Tage-Woche testen, zufriedener sind, weil sie ihre Arbeit effizienter gestalten und das zusätzliche freie Zeitbudget zu einem verbesserten Wohlbefinden führt. (Quelle: Harvard Business Review on the Four-Day Workweek)

... Mitarbeitende im Homeoffice produktiver sind und dabei seltener krankheitsbedingte Ausfälle haben. (Quelle: Stanford University Study on Remote Work)

INHALT

Schwerpunkt: New Work

Vier-Tage-Woche einer Kreativagentur aus Aschaffenburg: Eine Zwischenbilanz nach 16 Monaten.....6

New Work bei Schera GmbH: Flexibilität, Verantwortung und Wachstum in einem modernen Arbeitsumfeld.....7

Gelingende Transformation der Arbeitswelt braucht Kommunikation.....8

New Work – New Learning!.....10

Bürogestaltung im Wandel – New Work im Mittelstand.....12

Leadership statt Management.....13

Die Vier-Tage-Woche in einem Hochtechnologie-Familienunternehmen.....15

New Work – Herausforderungen und Lösungsansätze.....17

New Work & Female Empowerment: Wie Frauenförderung die Unternehmenskultur stärkt.....19

Interview

Mit Michael Schneppensiefer, Geschäftsführer der prosma GmbH.....21

Arbeitsplatz im Wandel

Der Beitrag beleuchtet, wie Unternehmen auf den Wandel der Arbeitswelt auch mit ihrer Bürogestaltung reagieren können. Flexibilität, moderne Technologien und gesundheitsfördernde Elemente spielen eine zentrale Rolle, um hybride Arbeitsmodelle zu unterstützen und Mitarbeitende zu motivieren. Multifunktionale Räume fördern Kreativität, Zusammenarbeit und Wohlbefinden. Zudem trägt eine durchdachte Gestaltung der Arbeitsumgebung dazu bei, das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

12

Z! INTERVIEW

Im Interview erklärt Michael Schneppensiefer, dass „New Work“ mehr als Flexibilität oder modernes Bürodesign ist. Es geht um ganzheitliche Strukturen, die Effektivität und Erfüllung vereinen, etwa durch selbstverantwortliche Teams, digitale Tools und fokussierte Arbeitszeitmodelle. Er sieht „New Work“ als zukunftsfähigen Ansatz, der Mitarbeitende stärkt und Effizienz steigert, während die Digitalisierung und KI neue Möglichkeiten schaffen.

21

Die Vier-Tage-Woche in einem Hochtechnologieunternehmen

In diesem Beitrag lesen Sie, wie die Wenzel Group aus den Erfahrungen der Corona-Pandemie ein flexibles Arbeitszeitmodell mit einer Vier-Tage-Woche entwickelt hat, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.
Effizienz und Motivation wurden durch individuell angepasste Arbeitszeiten gefördert, ohne dass die Produktivität darunter litt. Gleichzeitig waren Generationenmanagement und transparente Kommunikation zentrale Herausforderungen.
Die positiven Ergebnisse zeigen eine erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit, weniger Krankheitsausfälle und eine gesteigerte Zahl an Bewerbungen.

19

Neuer Standort der ZENTEC GmbH

Zum 01.01.2025 wird die ZENTEC GmbH nach fast 30 Jahren die bisherige Standortkommune verlassen und den Unternehmenssitz ins benachbarte Niedernberg verlagern.
Hintergründe und weitere Infos lesen Sie in unserem Beitrag.

32

After Work Talk@ICO/Mainsite Group

Beim After Work Talk im ICO informierten sich Fachleute und Unternehmensvertreter über aktuelle Trends, Fördermöglichkeiten und praxisnahe Beispiele zur Weiterentwicklung von Mitarbeitenden. Highlights waren Einblicke in innovative Trainingsmethoden wie virtuelles Schweißen, Förderprogramme der Agentur für Arbeit und der Start der „mainproject-Community für Personal und Qualifikation“ zur regionalen Vernetzung und Wissensaustausch.
Die Veranstaltung zeigte, wie Unternehmen gezielt Maßnahmen zur Fachkräftesicherung umsetzen können. Sie unterstrich die Bedeutung regionaler Kooperationen für die berufliche Zukunftssicherung.

26

INHALT

Neues aus der Region

Zweite Mobilitätskonferenz am Bayerischen Untermain zum Thema „Die Bushaltestelle – Der Einstieg in den ÖPNV".....24

Rückblick zu After Work Talk @ICO/Mainsite Group – Vom Talent zur Fachkraft.....26

PYTHA AnwendertreffenPLUS 2024: ein erfolgreicher Tag voller Innovation und Networking.....27

Eine neue mainproject-Community entsteht: Personal und Qualifikation.....28

Erfolgreiche 2. Praktikumswoche am Bayerischen Untermain: Begeisterung bei Schüler:innen und Unternehmen!.....29

Erfolgreicher Kundentag bei QSW: Spannende Vorträge, Aktionen und Überraschungen.....30

SKZ bietet flexible Online-Lösung zur Berechnung des CO_2-Fußabdrucks in Eigenregie...30

Von Großwallstadt nach Niedernberg – Die ZENTEC GmbH ab 2025 am neuen Standort.....32

Rückblick: Weiterbildungsmesse Main.Fortschritt.....33

Netzwerkkonferenz: Umwelt, Wirtschaft und Nachhaltigkeit – Nachhaltigkeitsberichterstattung und resiliente Betriebsstandorte im Fokus.....33

Vorschau und Impressum 35

SCHWERPUNKT NEW WORK

Vier-Tage-Woche einer Kreativagentur aus Aschaffenburg: Eine Zwischenbilanz nach 16 Monaten

Im Februar 2023 wagte die B2 Communications GmbH, eine kleine Kreativagentur aus Aschaffenburg, den Schritt in die Vier-Tage-Woche. Was ist seitdem passiert?

Die B2 Communications GmbH gibt es seit über 20 Jahren und bietet Leistungen rund um Marketingstrategie, Kreativität und Werbung. Die Branche war durch Corona stark gebeutelt und KI stellt eine weitere neue Herausforderung dar. Die Agentur reagierte und transformierte sich zu einer Kreativberatung.

"Mehr Brainwork statt Handwerk. Ein logischer Schritt", so Bastian Bieber, Geschäftsführer von B2. In diesem Zuge war klar, dass es um Ergebnis und nicht um Stunden geht. Und echte Ideen für besseres Business lassen sich nicht in Stundenvorgaben pressen. Also war das Konzept "40-Stunden-Woche" dafür nicht geeignet.

Die 8 Mitarbeitenden arbeiten seit 16 Monaten nun im Modell “4-Tage mit 32 Stunden zu 5-Tage Gehalt”. Auch von den Kunden gibt es fast ausschließlich positives Feedback. Aber nicht nur hier, sondern auch in den nackten Zahlen: Es lässt sich ein klarer Zusammenhang zwischen der Vier-Tage-Woche und der Wirtschaftlichkeit in den Zahlen ablesen. Thomas Bathon, der betreuende Steuerberater von der Aschaffenburger Kanzlei Rausch merkt an: "Im Fall von B2 kann man erkennen, dass die Krankheitstage seit Einführung fast gegen Null gehen und der Pro-Kopf-Umsatz, sowie die Produktivität deutlich gestiegen ist".

Natürlich gehört mehr dazu, als nur die Stundenanzahl zu verändern. Dennoch, und davon ist Bastian Bieber überzeugt: "Das Konzept geht auf".

Bastian Bieber
B2 Communications GmbH
bastian.bieber@b2online.de
www.b2.de

New Work bei Schera GmbH: Flexibilität, Verantwortung und Wachstum in einem modernen Arbeitsumfeld

„New Work", ein Konzept des Sozialphilosophen Frithjof Bergmann, entstand als Antwort auf die Krisen und Umbrüche der 1980er-Jahre. Bergmann verfolgte die Idee einer Arbeitswelt, in der Menschen ihre Potenziale voll entfalten können und Arbeit als sinnstiftend erleben. Auch heute, in einer Zeit zunehmender Unsicherheiten und rascher Marktveränderungen, ist das Konzept aktueller denn je. Bei der Schera GmbH werden diese Prinzipien aufgegriffen und in die Praxis umgesetzt, indem eine moderne, flexible und wertschätzende Unternehmenskultur gestaltet wird.

Werte und Kultur als Grundlage
Bei Schera GmbH stehen die Werte Nachhaltigkeit, Verantwortung, Erfolg, Wertschätzung, Ehrlichkeit und Entwicklung im Mittelpunkt des Handelns. Diese Werte bilden die Basis der Unternehmenskultur und fließen in alle Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Arbeitswelt ein. Ein zentraler Bestandteil ist das Führungsverständnis, bei dem sich Führungskräfte als Coaches verstehen. Sie begleiten und fördern ihre Teams und geben Impulse, um Mitarbeitende bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Dieser Ansatz schafft ein Arbeitsumfeld, in dem sich jede und jeder auf die individuellen Stärken konzentrieren kann – ein Konzept, das Schera als „Stärken stärken" bezeichnet.

OKRs für Transparenz und gemeinsame Ziele
Mit über 130 Mitarbeitenden und einem beständigen Wachstum der letzten Jahre ist die klare Strukturierung von Zielen für das Großwallstädter Unternehmen besonders wichtig. Das OKR-System („Objectives and Key Results") unterstützt dabei, die Unternehmensziele transparent zu machen und den Mitarbeitenden Orientierung zu geben. Zugleich bietet das System Raum für die Einbringung eigener Ideen, unabhängig von der Position in der Hierarchie. So fördert das OKR-System nicht nur die Zielorientierung und den gemeinsamen Erfolg, sondern erleichtert es auch, strukturelle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen. „Für uns ist das OKR-System daher ein wertvolles Instrument, das Transparenz schafft und langfristig zu einem besseren Miteinander beiträgt", erklärt Geschäftsführer David Schellenberger.

Flexibilität und Eigenverantwortung
Flexibilität ist ein essenzieller Bestandteil der New Work-Strategie. Der firmeninterne „Schera Guide" schafft Orientierung, wie das Unternehmen Arbeitszeiten und Homeoffice versteht. Gleichzeitig behalten Führungskräfte die Freiheit, Urlaubs- und Arbeitsregelungen zu gestalten, um den verschiedenen Lebenssituationen der Mitarbeitenden gerecht zu werden. Diese Mischung aus Struktur und Flexibilität schafft Vertrauen und fördert die Eigenverantwortung der Teams, sodass jeder die Freiheit hat, die bestmögliche Balance zwischen beruflichen und persönlichen Bedürfnissen zu finden.

Gesundheit und Wohlbefinden im Fokus
Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist Schera ein wichtiges Anliegen. In Zusammenarbeit mit der Krankenkasse BKK Akzo Nobel werden regelmäßig Gesundheitswochen angeboten, die Workshops zur mentalen und physischen Gesundheit umfassen. Zusätzlich gehören Kochkurse und eine wöchentliche „Bewegte Pause" zum Angebot. Diese Initiativen schaffen Raum für Gesundheit und Prävention im Alltag. In neuen Logistikgebäude, das bald fertiggestellt wird, soll das Angebot um einen Sportraum erweitert werden, der den Mitarbeitenden zusätzliche Möglichkeiten bietet, Gesundheit und Arbeitsleben zu verbinden.

Nachhaltigkeit als gelebte Verantwortung
Nachhaltigkeit ist nicht nur ein Unternehmensziel, sondern ein gelebter Wert, der den Arbeitsalltag prägt. Das klimaneutrale Gebäude ist mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet und es soll ein sparsamer Umgang mit Ressourcen gefördert werden. „Wir möchten Mitarbeitende dazu ermutigen, selbst nachhaltig zu handeln, sei es durch kleine Veränderungen im Arbeitsalltag oder durch die bewusste Gestaltung des eigenen Arbeitsumfelds. Diese Maßnahmen stehen im Einklang mit unserem Bestreben, verantwortungsvoll zu wirtschaften", sagt David Schellenberger.

Technologie als Unterstützung und Entlastung
Ein weiterer Baustein von Scheras Zukunftsstrategie ist der Einsatz moderner Technologien. Mit KI und Automatisierung sollen Mitarbeitende von sich wiederholenden Aufgaben entlastet werden und ihnen mehr Raum für wertschöpfende und kreative Tätigkeiten geben werden. Perspektivisch sieht Schera in der KI auch eine Möglichkeit, Führungskräfte in ihrer Rolle zu unterstützen und Mitarbeitenden durch KI-basierte Tools einen zusätzlichen Sparringspartner und Coach zur Verfügung zu stellen. Durch diese Technologie will das Unternehmen nicht nur Effizienz schaffen, sondern auch Potenziale heben und die Arbeit noch sinnvoller gestalten.

Persönliche Perspektive auf New Work
„Als Geschäftsführer sehe ich New Work nicht nur als Mittel zur Effizienzsteigerung, sondern als Weg, Mitarbeitenden ein erfüllendes Arbeitsumfeld zu bieten. Dabei hat mich der Podcast „On the Way to New Work" von Christoph Magnussen und Michael Trautmann inspiriert – besonders die Folge 430 mit Michael Bungay Stanier, Autor von „The Coaching Habit". Seine Ideen, wie Führungskräfte Mitarbeitende durch Fragen zur Selbstreflexion anregen können, geben wertvolle Impulse für unsere New Work-Initiativen und unterstützen uns in unserem Anspruch, Coaching und Begleitung als festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu etablieren", ergänzt David Schellenberger.

Schlussgedanke
New Work ist für die Schera GmbH nicht nur ein Konzept, sondern ein integraler Bestandteil der Strategie. Mit den Werten Flexibilität, Wertschätzung und Nachhaltigkeit wird ein Arbeitsumfeld geschaffen, welches die Mitarbeitenden fördert und gleichzeitig die Grundlagen für den langfristigen Unternehmenserfolg stärkt. In einer dynamischen Arbeitswelt nimmt Schera sich der Aufgabe an, die Prinzipien von New Work stetig weiterzuentwickeln – zum Wohl der Mitarbeitenden und als Basis für eine zukunftsorientierte Unternehmensführung.

David Schellenberger
Schera GmbH
D.Schellenberger@schera.de
www.schera.de

Gelingende Transformation der Arbeitswelt braucht Kommunikation

Motivierte und gut informierte Mitarbeitende sind mit das wertvollste Kapital eines Unternehmens. Sie sind der Schlüssel für zufriedene Kunden und zu wirtschaftlichem Wachstum. Für eine gelingende Transformation der Arbeitsformen hin zu New Work ist es daher essenziell, die Mitarbeitenden mitzunehmen, zu orientieren und zu befähigen. Damit die Performance des Unternehmens nicht leidet, sollten die veränderten Anforderungen zielgerichtet als Change im Unternehmen etabliert werden.

Nicholas Bloom, Wirtschaftswissenschaftler an der Stanford University, beobachtet, dass das New-Work-Konzept an Popularität verloren hat und viele Unternehmen ihre Modernisierungsbestrebungen zurückgefahren haben. Dabei verbessern flexible Arbeitszeiten und ortsunabhängiges Arbeiten die Work-Life-Balance, was die Zufriedenheit und die Leistung der Mitarbeitenden steigern. Eine Standford-Studie aus dem Jahr 2021 zeigt sogar, dass viele Mitarbeitende den Wert des Homeoffice mit einer Gehaltserhöhung von etwa acht Prozent gleichsetzen.

„Für einen erfolgreichen Wandel ist systematische Change-Kommunikation unerlässlich. Neue Arbeitsmodelle einzuführen, genügt nicht – die interne Kommunikation muss Missverständnisse vermeiden und die Mitarbeitenden aktiv einbinden. Mangelhafte Kommunikation führt nicht nur zu Unsicherheiten, sondern kann auch die Performance negativ beeinflussen", betont Change-Experte Dr. Kai-Nils Eicke.

Teamgeist und Corporate Identity aufrechterhalten
Die Einführung digitaler und vernetzter Arbeitsweisen verändert die Unternehmenskultur grundlegend. Kollaboratives Arbeiten über verschiedene Standorte und Zeitzonen hinweg verlangt klare Kommunikationsprozesse und einheitliche Tools. Die Herausforderung besteht darin, Teamgeist und eine einheitliche Corporate Identity auch in einer hybriden, dezentralen Arbeitswelt aufrechtzuerhalten. Technologische Anpassungen und die Bereitschaft der Mitarbeitenden, Veränderungen aktiv mitzugestalten, sind hierfür entscheidend. Das ist der "Cultural Change".

Besonders Führungskräfte stehen vor der Herausforderung, alle Mitarbeitenden im Büro wie im Homeoffice aktiv einzubeziehen, die Arbeitsprozesse leistungsorientiert zu gestalten und dabei ein Gemeinschaftsgefühl zu fördern. Kontinuierliche Kommunikation mit klaren Zielen und Botschaften ist essenziell, ebenso wie Maßnahmen, die digitales Teambuilding unterstützen. Führungskräfte sollten auf die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden im Homeoffice vertrauen und regelmäßig den Austausch suchen. Um sicherzustellen, dass alle auf dem gleichen Stand sind, sollte die Kommunikation möglichst in Gruppen stattfinden.

Regelmäßigen Austausch fördern
Führungskräfte müssen diskursiv führen. Regelmäßige interne Kommunikation ist bei Remote Work das Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und Unternehmenszielen. Denn durch dezentrale Arbeit gehen spontane Austausche verloren und die Möglichkeit sich gegenseitig zu helfen oder Missverständnisse zu klären, ist nicht mehr gegeben. Auf Mitarbeiterebene sind dabei die größten Herausforderungen, dass die Struktur aus dem Büro fehlt und die Trennung von Arbeit und Freizeit schwierig ist.

Eine interne Kampagne kann Chancen und Herausforderungen von New Work verdeutlichen und eine positive Unternehmenskultur fördern. "Mitarbeitende müssen sich auf die neuen Arbeitsweisen einstellen und ihr Mindset entsprechend entwickeln", erklärt Eicke. "Führungskräfte müssen Teams nicht nur neu führen, sondern sie auch inspirieren und ihnen Orientierung geben. Dies erfordert neben neuen Kommunikationsformaten die Entwicklung zusätzlicher Fähigkeiten, um die virtuelle Zusammenarbeit effizient zu gestalten." Dazu zählen auch flache Hierarchien, regelmäßiger Austausch und eine offene Feedbackkultur.

Insgesamt trägt eine gute interne Kommunikation dazu bei, die Unternehmenskultur auch bei Remote Work, fehlender physischer Präsenz und eingeschränktem direktem Austausch zu bewahren. So bleiben gemeinsame Werte und Unternehmensziele im Fokus.

Für Wertschätzung und Motivation sorgen
Dr. Eicke empfiehlt: „Unternehmen mit New-Work-Modellen profitieren von höherer Motivation und Produktivität – und sollten das Potenzial ausschöpfen. Durch gezielte Förderung von Zusammenarbeit und Teamgeist stellen Unternehmen sicher, dass sich Mitarbeitende als Teil eines Teams sehen und gemeinsame Ziele verfolgen.“ Regelmäßige Meetings, Newsletter und Berichte schaffen Wertschätzung und Motivation. Digitale Tools wie Microsoft Teams oder Zoom können den Workflow optimieren und die Effizienz steigern. Die Zukunft liegt in hybriden Modellen, die Remote Work und Büropräsenz kombinieren.

Dr. Kai-Nils Eicke
DJM | Communication GmbH
k.eicke@@djm-com.de
www.djm-com.de

New Work – New Learning!

Unternehmen benötigen Mitarbeitende, die eigenverantwortlich und kooperativ agieren. Die Belegschaft sucht Unternehmen, die auf individuelle Interessen eingehen und flexibel sind. Diese Wechselwirkung prägt das Konzept von „New Work" – und um diese Entwicklung zu unterstützen, braucht es ein „New Learning".

Veränderte Anforderungen
Traditionelle Lernmethoden wie Seminare oder Workshops reichen in der heutigen Arbeitswelt oft nicht mehr aus. Diese Formate sind meist starr, finden außerhalb des Arbeitsalltags statt und lassen sich nur begrenzt mit den dynamischen Anforderungen moderner Unternehmen verbinden. Ergänzend sind flexible, bedarfsgerechte Lernansätze gefragt, die es Mitarbeitenden ermöglichen, Wissen genau dann zu erwerben, wenn es gebraucht wird.

Ansätze wie „Learning-on-Demand" kombinieren Lernen und Arbeiten miteinander. Dabei fördern sie gleichzeitig die Eigenverantwortung der Lernenden. Solche Formate motivieren, da sie individuelle Bedürfnisse berücksichtigen und an den Arbeitsalltag anknüpfen. Gleichzeitig bleibt es essenziell, den Austausch und die Kollaboration innerhalb von Teams zu fördern.

Allerdings erfordert qualifizierte Teamarbeit mehr als individuelles Lernen. Sie entwickelt sich nicht durch vereinzelte Schulungen oder einmalige Workshops, sondern im Alltag, wo Kommunikation erfolgskritisch ist. Daher sollten Lernformate auch so gestaltet sein, dass sie die tägliche Zusammenarbeit unterstützen und langfristig positive Veränderungen bewirken.

Eigenverantwortung und Individualität
Um individuelles Lernen zu fördern, bieten digitale Tools und Plattformen wichtige Unterstützung. Sie ermöglichen den Zugang zu Skripten, Selbstlernkursen oder weiterführenden Informationen. Gleichzeitig erlauben sie den Lernenden, personalisierte Ziele zu setzen und Fortschritte zu dokumentieren – etwa durch Umfrageergebnisse, Coachingnotizen oder Zielvereinbarungen.

Aktuell gibt es zudem digital aufbereitete Kompetenztests, die individuelle Weiterbildungsbedarfe identifizieren. Diese Daten können für eine personalisierte Bildungsplanung genutzt werden.

In einem solchen Rahmen können Mitarbeitende mehr Eigenverantwortung übernehmen, während Führungskräfte Entwicklungswege gezielt begleiten.

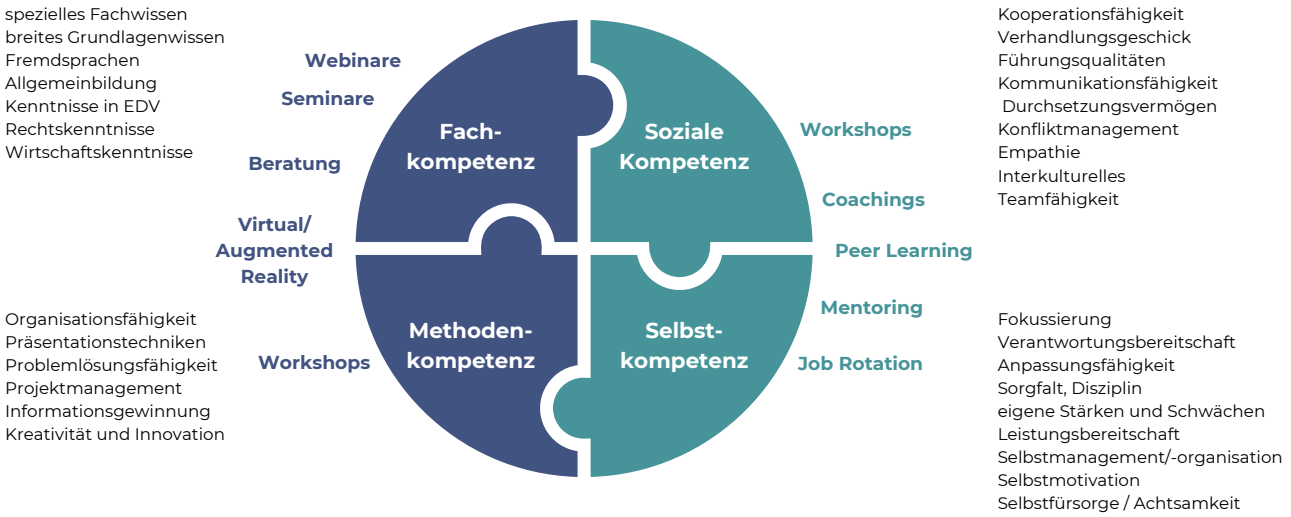
Auch Business Coaching ist ein effektiver Ansatz, um individuelle Fähigkeiten – insbesondere in der Kommunikation und bei Softskills – zu fördern. Allerdings sind Coachings oft teuer und daher nur begrenzt für größere Gruppen oder ganze Unternehmen einsetzbar. Dennoch zeigt sich, dass regelmäßiges Feedback und Fortschrittsmonitoring die persönliche Entwicklung sowie den Unternehmenserfolg positiv beeinflussen können.

Zusammenarbeit und Dynamik
Neben der individuellen Förderung spielt das Lernen in Gruppen eine wichtige Rolle, sowohl aus finanziellen als auch aus dynamischen Gründen. Seminare und Workshops sind besonders effektiv, wenn es um die Vermittlung von Fachwissen geht. Neues Wissen lässt sich kompakt erwerben und durch die tägliche Praxis sowie unterstützende Lernplattformen in den Arbeitsalltag integrieren.

Fachliche Communitys können darüber hinaus helfen, Kolleginnen und Kollegen im Alltag zu unterstützen. Auch Spezialwissen im Unternehmen kann durch Videotutorials geteilt werden. Diese können beispielsweise von Anwendern erstellt werden und über QR-Codes direkt an Maschinen abrufbar sein.

Im Bereich der Softskills und der Entwicklung von Teamkultur sind die Herausforderungen komplexer. Hier geht es nicht nur um die Vermittlung von Wissen, sondern um das Umlernen etablierter Verhaltensmuster. Solche Veränderungen sind psychologisch anspruchsvoller und erfordern innovative Ansätze, die für größere Gruppen skalierbar sind.

Ein solcher Ansatz sind „Learning-Circles", die sich als wirksames Format erwiesen haben, um Kooperationskulturen zu fördern und die Gruppendynamik positiv zu beeinflussen. In diesen Circles lernen Teilnehmende voneinander. Sie reflektieren und üben neue Verhaltensweisen in einer sicheren Umgebung.



Die Entwicklung von Sozialer Kompetenz und Sebstkompetenz erfordern andere Lernformate als die Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenz

Bildungsinnovationen aus Aschaffenburg

Die Frage, wie Softskills, Alltagskommunikation, Mindset und Unternehmenskultur kostengünstig und nachhaltig entwickelt werden können, hat das Team von „mainproject“ an der TH Aschaffenburg zusammen mit Partnern intensiv untersucht. Ziel war es, ein skalierbares „Coaching für alle“ zu schaffen.

Basierend auf bestehenden Konzepten wie der „Kollegialen Beratung“ und „Learning-Circles“ entstand schließlich eine Bildungsinnovation: die „Lernreisen“. Dieses Format ermöglicht es kleinen, selbstorganisierten Gruppen von 4-7 Personen, über mehrere Wochen hinweg ihre kommunikativen Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Die Lernreisen bestehen aus kurzen Einheiten von 1,5 Stunden, die alltagsbegleitend durchgeführt werden.

Die Teilnehmenden arbeiten mithilfe eines strukturierten Workbooks, das Inputs, Reflexionsfragen, Übungen, Transferaufgaben und Feedbackelemente enthält. Dank der Selbstorganisation können beliebig viele Gruppen parallel starten, sodass ganze Teams oder Belegschaften teilnehmen können. Eine qualifizierte Lernbegleitung unterstützt zu ausgewählten Treffpunkten sowie bei Bedarf und spezifischen Herausforderungen.

Dieses Konzept bringt die Grundfragen von Eigenverantwortung und Zusammenarbeit direkt in den Teamalltag.

Von der Theorie in die Praxis

Um die Lernreisen auch für Unternehmen nutzbar zu machen, wurde das Konzept in die „Lernwelt Designstudios“ aus der TH Aschaffenburg ausgegründet. Neben der ersten Lernreise „New Work Mindset“ gibt es nun weitere Formate, die auf unterschiedliche Zielgruppen ausgerichtet sind:

- Die „Lernreise Teamwork“ richtet sich an Einsteiger oder Mitarbeitende mit wenig Trainingserfahrung im Bereich Softskills.
- Die „Lernreise Achtsamkeit und Resilienz“ zielt auf Fach- und Führungskräfte. Hier arbeiten die Teilnehmenden sehr gezielt an ihrer Resilienz und dem achtsamen Umgang mit sich selbst und anderen.

Unternehmen können sich für eine kostenfreie Beteiligung an den Pilotprojekten bewerben. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.lernwelt-designstudios.de.

Joachim Schmitt, Meike Schumacher
Lernwelt Designstudios GbR
kontakt@lernwelt-ds.de
www.lernwelt-ds.de

Bürogestaltung im Wandel – New Work im Mittelstand

Die Arbeitswelt steht vor einem tiefgreifenden Wandel, der auch in regionalen, mittelständischen Unternehmen spürbar ist. New Work, das Konzept, das auf mehr Flexibilität, Eigenverantwortung und sinnvolle Arbeit abzielt, gewinnt an Bedeutung – und mit ihm die Gestaltung von Büroflächen. Doch was bedeutet das konkret für Unternehmen, die nicht in den Metropolen sitzen, sondern regional verwurzelt sind?

Meetingräume sollten immer eine Interaktion der Teilnehmenden ermöglichen und verschiedene Settings anbieten. Foto: Eberhard Droege

Flexibilität als Kernfaktor
Eine der größten Herausforderungen für mittelständische Unternehmen ist es, flexible Arbeitsmodelle in ihren oft festgefahrenen Strukturen zu integrieren. Dabei ist gerade für diese Unternehmen die Flexibilität in der Bürogestaltung ein Schlüsselfaktor, um den Wandel zu meistern.

Klassische Büroformate haben ausgedient – stattdessen setzen zukunftsorientierte Unternehmen auf multifunktionale Räume: Ob feste Arbeitsplätze, die bei Bedarf für Homeoffice-Tage geräumt werden, oder flexible Meetingräume, die sowohl für kreative Workshops als auch für Videokonferenzen genutzt werden können: Büroflächen müssen heute anpassbar sein. Dies ermöglicht nicht nur eine effizientere Nutzung der verfügbaren Räume, sondern verbessert deutlich die Zusammenarbeit im Team und wirkt sich positiv auf die Ergebnisse aus.

Technologie als Brücke zwischen Tradition und Zukunft
Auch im Mittelstand, wo oft noch traditionelle Arbeitsweisen dominieren, kann der Einsatz moderner Technologien den Unterschied machen. Die zurückliegende Pandemie hat vielen Unternehmen gezeigt, wie wichtig digitale Tools für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs sind.

Doch es reicht nicht aus, diese Technologien nur im Notfall einzusetzen – sie müssen nachhaltig in die Bürokonzepte integriert werden.

Der moderne Arbeitsplatz bietet heute eine nahtlose Verbindung von physischen und digitalen Elementen. Mittelständische Unternehmen sollten darauf achten, dass ihre Büroflächen technisch so ausgestattet sind, dass hybride Arbeitsmodelle problemlos unterstützt werden. Dazu gehören nicht nur schnelle Internetverbindungen und Konferenztechnik, sondern auch flexible Arbeitsplätze, die von verschiedenen Mitarbeitenden genutzt werden können.

Bürogestaltung als Teil der Arbeitgebermarke
Für viele regionale Unternehmen ist es zunehmend eine Herausforderung, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dabei spielt die Gestaltung der Büroflächen eine entscheidende Rolle für das Image eines Unternehmens. Mitarbeitende möchten sich in ihrer Arbeitsumgebung wohlfühlen – und das Büro ist oft das Aushängeschild der Unternehmenskultur.

Räume, die Kreativität fördern und zugleich Rückzugsorte für konzentriertes Arbeiten bieten, sind nicht mehr nur in Start-ups zu finden. Auch der Mittelstand profitiert von offenen, transparenten Raumkonzepten, die den Austausch und die Zusammenarbeit fördern. Ein gut gestaltetes Büro zeigt potenziellen Mitarbeitenden, dass das Unternehmen zukunftsorientiert ist und die Bedürfnisse seiner Belegschaft ernst nimmt.

Gesundheit und Wohlbefinden im Fokus
Nicht nur die technologische Ausstattung, sondern auch die gesundheitliche Dimension gewinnt in der Bürogestaltung immer mehr an Bedeutung. Studien haben gezeigt, dass ein durchdachtes Raumkonzept das Wohlbefinden und damit auch die Produktivität steigern kann. Für mittelständische Unternehmen, die oft mit begrenzten Ressourcen arbeiten, ist es besonders wichtig, Räume zu schaffen, die sowohl funktional als auch förderlich für die Gesundheit sind.

Ergonomische Möbel, gute Beleuchtung und eine angenehme Akustik sind entscheidende Faktoren. Zudem werden natürliche Elemente wie Pflanzen oder große Fensterflächen immer häufiger in Büros integriert, um eine positive Atmosphäre zu schaffen und den Kontakt zur Natur zu fördern. Diese Elemente tragen nicht nur zur physischen Gesundheit bei, sondern wirken sich auch positiv auf die mentale Verfassung der Mitarbeitenden aus.

Ausblick: Der Arbeitsplatz von morgen
Die Bürogestaltung wird in den nächsten Jahren weiter an Bedeutung gewinnen. Für mittelständische Unternehmen bedeutet das, sich jetzt auf den Wandel vorzubereiten. Flexible, technologieunterstützte und gesundheitsfördernde Büroflächen sind keine Zukunftsvision mehr, sondern werden eine essenzielle Voraussetzung sein. Wer frühzeitig in die Anpassung der eigenen Büroräume investiert, stärkt nicht nur die eigene Wettbewerbsfähigkeit, sondern schafft auch eine moderne, attraktive Arbeitsumgebung für die aktuelle und zukünftige Belegschaft.

Andreas Römer
AGENTUR RÖMER
andreas@agentur-roemer.de
www.agentur-roemer.de

Leadership statt Management

Die gegenwärtige politische und wirtschaftliche Situation sowie die überstandene Corona-Krise zeigen, wie wichtig die Anpassungs- und damit die Lebensfähigkeit von Organisationen ist, welcher Rückstand nicht nur bei der digitalen Transformation besteht und wie wenig Führungspersonen und die von ihnen Geführten auf die nun bestehende Situation vorbereitet sind. Diese Veränderungen zeigen auch Leistungs- und Produktivitätspotenziale auf, die in der Organisation zu wichtigen Verbesserungen führen. Um dieses Potenzial auszunutzen ist ein grundlegender Wandel der Führung nötig.

Was bedeutet Führung in einer Zeit des Wandels?
Führen bedeutet grundsätzlich eine zweifache Optimierungsstrategie mit dem Ziel, ein gestelltes Problem optimal zu lösen und/oder Ziele zu erreichen und/oder Aufgaben zu erfüllen und ein personales Verhältnis zwischen allen beteiligten Personen aufzubauen. Dabei müssen sowohl das funktionale System (Geschäftsprozesse) als auch das soziale System (Rollen) optimiert werden. Diese Optimierungsstrategie bedingt das Verhalten der Führungsperson.

Dies war auch der Grund, für den Aufbau von Organisationen, was bedeutete, dass Personen in einer Gruppe örtlich zusammenarbeiten und sich so bei der Leistungserbringung ergänzen. Darauf fußt eine ganze Management-Philosophie, weil die Gruppe eine enge Arbeits- und Qualitätskontrolle ermöglicht. Außerdem werden Menschen – durch die physische Präsenz – von anderen motiviert und bestätigt und die Leistungserbringung vor Ort kann überwacht werden.

Veränderte Einflussmöglichkeiten von Führungskräften
Viele Führungspersonen sehen den Wechsel zur „Remote-Arbeit“ sehr skeptisch, weil dann die Leistungserbringung in Netzwerken, von technischen Systemen (Maschinen, Roboter, KI-Systemen etc.) und Personen erfolgt, die räumlich verteilt sein können und die Geschäftsprozesse steuern.

Diese Netzwerke werden durch Informationsflüsse so gesteuert, dass Interessen und Ziele des Unternehmens an die jeweilige Umwelt angepasst werden können. Dabei ist auch eine räumliche Trennung der einzelnen Netzknoten (Maschinen, Personen) möglich und gewollt. Das bedeutet, dass die Arbeitspersonen zur Leistungserbringung auch räumlich getrennt sein können, also „Remote Arbeit“ zum Beispiel im „Home-Office“.

Durch die mit der Digitalisierung einhergehende Komplexitätserhöhung ist es für Führungspersonen zunehmend schwer, das für eine Aufgabenstellung relevante Wissen zu besitzen, um die Geführten im Detail anleiten und kontrollieren zu können. Die Geführten müssen deshalb von Betroffenen der Führung zu Beteiligten an der Führung gemacht werden. Dabei muss eine mögliche Stressbarriere bei den Geführten überwunden werden. Sie müssen stärker als bisher

von Führungspersonen dazu befähigt werden, selbstständig zu arbeiten.

Führungspersonen müssen Macht abgeben
Führungspersonen müssen lernen, Macht abzugeben und Eigenverantwortung sowie Autonomie bei den geführten Arbeitspersonen zu fördern. Dies erfordert zunächst einmal Vertrauen in die Geführten, die so zu Co-Führenden werden. Verteilte Führung erfordert nicht nur Vertrauen, sondern schafft es auch. Je mehr Führung in virtuellen Teams zwischen den Teammitgliedern verteilt ist, desto mehr Vertrauen entwickelte sich zwischen diesen, was auf längere Sicht wiederum zu einer besseren Teamleistung führt.

Bei der vorgestellten Abgabe von Verantwortung an Geführte nimmt die Bedeutung von Inspiration, Motivation und Vorbildfunktion der Führungspersonen zu. Diese müssen nicht nur das ausgediente Command-and-Control als Führungsprinzip ersetzen. Die jüngere Generation sucht auch verstärkt einen Sinn in ihrer Arbeit – diesen Sinn gilt es als Führungsperson auch nach außen hin zu transportieren und vorzuleben.

Erhöhte Bedeutung beziehungsförderlichen Verhaltens
Durch die hohe Mobilität von Arbeitspersonen in der digitalen Arbeitswelt aber auch im Einklang mit der beschriebenen Abgabe von Macht müssen Führungspersonen stärker in Vertrauens- und Loyalitätsaufbau investieren, anstatt diese für Unternehmen überaus wichtigen Faktoren für gegeben zu halten. Führung muss sich damit mehr denn je an den Bedürfnissen der Geführten orientieren und diese auch berücksichtigen. Dies gilt gerade für diejenigen, auf deren Innovationspotenzial und Leistung Unternehmen im Zeitalter der Veränderung besonders angewiesen sind. Dabei spielen auch Wertschätzung und Respekt eine wichtige Rolle.

Mit der Vernetzung der Geführten nimmt die Bedeutung der professionellen Kommunikation zu, damit die richtigen Informationen für die Leistungserbringung der Geführten zeitnah zur Verfügung stehen. Weil die Arbeit in verteilten Teams, die über Abteilungs-, Firmen- und Ländergrenzen hinweg zusammenarbeiten, zunimmt, ist es für eine erfolgreiche Führung wichtig, die Kooperation zwischen allen Beteiligten zu fördern. Nur so lassen sich Bereichsegoismen und Silodenken abbauen und Innovation maximieren.

Fehlendes Interesse der Führungspersonen an den Geführten, zu geringe individuelle Förderung, mangelndes Vertrauen und wenig konstruktives Feedback sind Hauptgründe für eine innere Kündigung. Deshalb ist eine wertschätzende Führung für den Erfolg unabdingbar.

Peter Barfknecht, M. A.
barfknecht consulting
peter.barfknecht@barfknecht.com
www.barfknecht.com

– Anzeige –

Frankfurt RheinMain
Become a part of it

Business, next level

Ob Lebensqualität, Kulturangebot, Wirtschaftsleistung oder Nachhaltigkeit: In vielen internationalen Rankings finden Sie die Region Frankfurt RheinMain ganz weit oben. Entsprechend reizvoll sind die Perspektiven in den lebendigen Städten und Gemeinden unserer Region. Entdecken Sie mit uns Ihre Top-Location! Wir begleiten Ihr Unternehmen in jeder Phase der Ansiedlung. Mit Spitzenservice. Und herausragendem Engagement für Ihr Business.

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

→ frm-united.com

Die Vier-Tage-Woche in einem Hochtechnologie-Familienunternehmen

Der Impuls zur Einführung einer Vier-Tage-Woche bei der Wenzel Group in Wiesthal kam während der Corona-Pandemie. Zunächst mussten Mitarbeitende weniger Gefahrenquellen zur Infektion ausgesetzt werden. Im Verlauf der Pandemie veränderte sich für viele Menschen auch die Wahrnehmung von Arbeit und Freizeit. Themen wie Work-Life-Balance und Flexibilität gewannen an Bedeutung. Bei der Wenzel Group wurde als Antwort erfolgreich die Vier-Tage-Woche eingeführt.

Modell für Arbeitszeiten und -orte
Bei der Wenzel Group mussten während der Corona-Lockdowns, wie in vielen anderen Unternehmen, Arbeitszeiten und -orte flexibel angepasst werden. Aus diesen Erfahrungen entwickelte sich schließlich die Idee, das Arbeitsmodell langfristig zu modifizieren, um den Mitarbeitenden mehr Flexibilität und Zeit für persönliche Interessen zu bieten – und so die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Das Konzept wurde im November 2021 vorgestellt.

Ein Arbeitsmodell muss zur Firma passen
Das Vier-Tage-Modell ist nicht für jedes Unternehmen geeignet. Bei der Wenzel Group werden die Prozesse von Menschen, nicht von Maschinen getaktet. Daher können die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit effizienter verteilen und neun Stunden an vier Tagen arbeiten, um den fünften Tag freizunehmen. Hierbei war es dem Arbeitgeber wichtig, dass es sich für beide Seiten, Unternehmen und Mitarbeitende, um eine Win-Win-Situation handelt.

„Uns war klar, dass wir nicht an Produktivität verlieren dürfen. Durch die höhere Motivation und die flexibleren Zeiten schaffen die Mitarbeitenden die gleiche Arbeit in kürzerer Zeit – und das sogar mit weniger Krankheitstagen," erläutert Frau Dr. Wenzel.

Nicht alle Bereiche konnten jedoch auf die Vier-Tage-Woche umgestellt werden. Die Service-Mitarbeitenden sowie der Vertrieb, die viel Kundenkontakt und flexible Einsatzzeiten haben, arbeiten weiterhin im klassischen Modell. In der Verwaltung und Logistik wurde die Arbeitszeit so organisiert, dass Teams sich bei Bedarf abwechseln, um eine kontinuierliche Versorgung und Auslieferung sicherzustellen.

Umsetzung und Herausforderungen
Die Einführung der Vier-Tage-Woche erforderte sorgfältige Planung und Koordination, um die betroffenen Abteilungen effizient zu gestalten und das Modell transparent zu kommunizieren. Die Umstellung erfolgte nicht auf Zwang, sondern durch individuelle Gespräche mit jedem Mitarbeitenden, um verschiedene Optionen abzuwägen. Gerade für ältere Generationen scheint die Vier-Tage-Woche weniger attraktiv, da sie sich oft an die klassischen Strukturen gewöhnt haben und gerne täglich zur Arbeit kommen. Jüngere Generationen hingegen, die die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit zunehmend flexibel betrachten, empfinden die Umstellung als äußerst vorteilhaft.

Zusätzlich stellte die Umsetzung die Personalabteilung vor Herausforderungen, da sie alle rechtlichen und organisatorischen Details prüfen und anpassen musste. So wurde beispielsweise geregelt, dass die Arbeit für 37,5 Wochenstunden bezahlt wird, obwohl die Mitarbeitenden effektiv nur 36 Stunden arbeiten. „Die anderthalb Stunden, die wir den Mitarbeitenden schenken, werden von der Motivation und Effektivität, die das neue Modell mit sich bringt, mehr als ausgeglichen," betont Frau Dr. Wenzel.

Ein weiterer Vorteil: Die Reduzierung der Arbeitswoche auf vier Tage ermöglichte es, nicht nur Energiekosten zu sparen, sondern auch das Pendelaufkommen zu reduzieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Homeoffice mit dem Arbeitszeitmodell kombinieren und so Energiekosten und Fahrtzeiten sparen.

Generationenmanagement – Eine besondere Herausforderung
Ein entscheidender Bestandteil des Konzepts bei der Wenzel Group ist das sogenannte Generationenmanagement. Die Arbeitswelt ist heute stärker denn je von verschiedenen Generationen geprägt, die unterschiedliche Werte und Vorstellungen von Arbeit haben. So gilt es für Unternehmen, die Auswirkungen des demographischen Wandels zu betrachten und entsprechende Maßnahmen einzuleiten:

- Auf organisatorischer Ebene: Die Anpassung an sich verändernde Markt- und Umweltbedingungen, ausgelöst durch den demografischen Wandel.
- Auf sozialer Ebene: Die Förderung sozialer Beziehungen innerhalb heterogener werdender und alternder Belegschaften.
- Auf personeller Ebene: Die Förderung der Lernbereitschaft und Lernfähigkeit Einzelner, um einen altersgruppenübergreifenden Wissens- und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen.

Bei der Wenzel Group arbeiten Menschen aus vier Generationen: Diese reichen von den Babyboomern, die nach dem Motto „Leben, um zu arbeiten“ geprägt wurden, bis hin zur Generation Z, die Sinn und Flexibilität über finanzielle Anreize stellt und verstärkt nach Work-Life-Balance strebt. „Jede Generation bringt eigene Herausforderungen und Potenziale mit sich,“ erläutert Frau Dr. Wenzel.

Um die Zusammenarbeit der Generationen harmonisch zu gestalten, setzt die Wenzel Group auf eine starke Unternehmenskultur, die auf Vertrauen und Langfristigkeit basiert. Werte wie Integrität, Nachhaltigkeit, Innovation und Flexibilität sind in der Firmenphilosophie fest verankert und werden aktiv gelebt. „Es ist wichtig, dass die Mitarbeitenden sich mit diesen Werten identifizieren können,“ betont Frau Dr. Wenzel. So bietet die Wenzel Group allen Generationen die Möglichkeit, ihren individuellen Arbeitsstil und ihre Bedürfnisse einzubringen, um Konflikte zu vermeiden und eine produktive Zusammenarbeit zu fördern.

Positive Resonanz und Erfolge des Modells
Seit der Einführung der Vier-Tage-Woche hat sich die Zahl der Bewerbungen bei der Wenzel Group verdreifacht. Die Motivation der Mitarbeitenden ist auch nach fast drei Jahren stabil hoch, und die allgemeine Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wird positiv wahrgenommen.

Die produktivitätsbezogenen Befürchtungen, die mit der Einführung der Vier-Tage-Woche einhergingen, haben sich ebenfalls nicht bestätigt. „Wir haben unsere Produktivität gemessen, und das Ergebnis zeigt, dass wir durch die Vier-Tage-Woche nicht an Effizienz verloren haben – die Mitarbeitenden schaffen ihre Arbeit in kürzerer Zeit und bleiben motiviert.“ Auch die Anzahl der Krankheitsausfälle ist seit Einführung des Modells zurückgegangen.

Fazit: Ein Zukunftsmodell mit Potenzial
Mit ihrem flexiblen Modell der Arbeitszeitverkürzung konnte die Wenzel Group sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch die Attraktivität als Arbeitgeber steigern. Die Zukunft der Arbeit liegt in flexiblen, individuell anpassbaren Modellen, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung tragen und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichern. „Die Vier-Tage-Woche ist kein Allheilmittel, aber für unser Unternehmen war sie ein großer Schritt nach vorn. Manchmal lohnt es sich, die Dinge anders zu denken,“ fasst Dr. Heike Wenzel abschließend zusammen.

Dr. Heike Wenzel
Wenzel Group
info@wenzel-group.com
www.wenzel-group.com

Über die Wenzel Group

Die Wenzel Group in Wiesthal mit rund 600 Mitarbeitenden ist einer der führenden Anbieter für die industrielle Messtechnik und den Bereich Styling Solutions. Die Produkte finden Anwendungen in unterschiedlichen Branchen wie Automobil- und Zulieferindustrie, Medizintechnik, Energietechnik, Elektrotechnik, Maschinenbau und viele mehr. Unter https://www.wenzel-group.com/unternehmen/uber-wenzel finden Sie einen Imagefilm über die Wenzel Group.

New Work – Herausforderungen und Lösungsansätze

Am Information Management Institut (IMI) der Technischen Hochschule Aschaffenburg ist „New Work“ seit einigen Jahren ein wichtiges Thema des akademischen Wissenstransfers. Im derzeitigen Wintersemester 2024/2025 findet eine öffentliche Ringvorlesung zu „New Work“ statt; deren Beiträge aus Wissenschaft und Praxis greifen die diversen Transformationen auf, wie die der Digitalisierung, der Integration und Gestaltung von hybriden Büro-Szenarien, flexible Arbeitsmodelle, Vier-Tage-Woche, neue Formen der Zusammenarbeit und des Lernens, und dergleichen mehr. Aber, woher kommt und was bedeutet der Begriff „New Work“, und was können regionale Akteure zur Bewältigung der aus New Work entstehenden Herausforderungen beitragen?

Was ist eigentlich neu an New Work?
Der Begriff „New Work“ als solcher wurde bereits in der zweiten Hälfte der 1970-er Jahre vom österreichisch-amerikanischen Sozialphilosophen Frithjof Bergmann geprägt. Bergmann, der sowohl den damaligen Kapitalismus als auch den Sozialismus kritisch betrachtete, suchte nach alternativen Arbeitsmodellen. Besonders ging es ihm um die Frage, wie Arbeit künftig menschenwürdiger und erfüllender gestaltet werden könnte.

Bergmanns Überlegungen beziehen sich nicht auf technische Innovationen, sondern adressieren grundlegend die Art und Weise, wie Menschen über ihre Arbeit denken und welche Rolle das Arbeiten in ihrem Leben quasi „gesamthaft“ spielen soll. Dieses „New Work“, so Bergmanns Vision, sollte nicht mehr bloß der Existenzsicherung dienen, sondern eine Möglichkeit sein, das zu tun, was man „wirklich, wirklich will“ und in einer wandelnden Welt sinnstiftend tätig zu sein.

Der Begriff „New Work“ ist auch kein Produkt der aktuellen Digitalisierungswelle, wie man vielleicht meinen könnte, denn einen steten Wandel der Arbeitswelt gab es schon immer – das Verständnis von Arbeit hat sich im Laufe der Geschichte gewandelt. In der Antike galt Arbeit, speziell das Arbeiten-Müssen, eher als negativ, da es vor allem die Sache von Unfreien und Sklaven war. Die industrielle Revolution Mitte des 19. Jahrhunderts machte den Menschen zu einem Teil der großen technischen Maschinerie. In der Folge wurde die Humanisierung der Arbeit zu einer der großen gesellschaftlichen Herausforderungen. Das moderne „New Work“ soll Zwängen entgegenwirken, indem es flexiblere, selbstbestimmte Arbeitsformen ermöglicht, die sich besser in das Leben der Menschen integrieren lassen. Und bereits im Jahr 1891 hat Papst Leo XIII in seiner Schrift „Rerum Novarum“ – „die neuen Dinge“ – für die Interessen der arbeitenden Bevölkerung Partei ergriffen und deren Würde und Rechte eingefordert.

New Work oder Arbeit 4.0 – ist das dasselbe?
Vielfach werden die Begriffe synonym, teilweise werden sie aber auch klar voneinander getrennt verwendet. Während mit New Work (im Sinne von Bergmann) eher Werte, Haltungen („Mindset“) und Menschenbilder angesprochen werden, ist es bei Arbeit 4.0 mehr die Veränderung der Arbeitswelt durch Technisierung und Digitalisierung.

Aktuelle Herausforderungen
Die Arbeitswelt verändert sich mit einer hohen Geschwindigkeit. Globalisierung, Digitalisierung und KI, Knappheit von Rohstoffen, Fachkräftemangel, gesellschaftlicher Wertewandel wirken auf Individuen und Organisationen ein. Unternehmen und deren Mitarbeitende stehen der Herausforderung gegenüber, sich rasch auf neue Bedingungen einzulassen und sich anzupassen.

New Work betrifft fast alle Bereiche der Organisations- und Personalentwicklung, zu nennen sind die Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitszeit, der Zusammenarbeit, von Entlohnungssystemen und auch der Weiterbildung. Weiter betroffen sind Mindset und Leadership, Hierarchien und Rollenverständnis, auch betriebliches Gesundheitsmanagement – und einiges mehr wäre zu nennen.

Die Unternehmen und ihre Belegschaften sind also aufgefordert, in vielerlei Bereichen gleichzeitig einen sogenannten Change voranzutreiben beziehungsweise mitzugehen.

Lösungsansätze und die Rolle der Sozialpartner – „Neue Konzertierte Aktion"
Eine wichtige Rolle bei der Bewältigung der Herausforderungen spielen dabei die Sozialpartner. Sie sichern die Interessen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmenden und sorgen für eine Balance zwischen wirtschaftlichen Zielen und sozialen Belangen. Die Erfolge dieser Partnerschaften in der Vergangenheit sind vor den heutigen neuen Herausforderungen zu reflektieren: Die Digitalisierung und flexible Arbeitsmodelle wie Remote Work erfordern neue Regelungen, um gerechte und humane Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Ein weiteres Problem ist die zunehmende Spaltung des Arbeitsmarktes: Während hochqualifizierte Fachkräfte von „New Work" profitieren, geraten weniger gut qualifizierte Beschäftigte oft ins Abseits, was die soziale Ungleichheit verstärkt. Hier gilt es für die Beteiligten, die Transformation der Arbeitswelt gemeinsam zu gestalten und quasi in einer Art „Neuen Konzertierten Aktion" die Humanisierung der Arbeitsbedingungen und insbesondere die Qualifizierung der Belegschaften voranzutreiben, denn gerade im Weiterbildungsbereich ist ein klassisches Marktversagen zu beobachten. Mitarbeitende meinen, alles zu können und zu wissen, was für die Ausübung ihrer Tätigkeiten (auch in Zukunft) wichtig ist, Arbeitgeber wollen an der Qualifikation ihrer Belegschaft sparen.

Engagement und Aktionen am Information Management Institut
Bereits 2019 hatte sich unter Leitung des Information Management Instituts ein Arbeitskreis gegründet bestehend aus dem Verband der Internetwirtschaft (eco e.V.), der IG Metall Aschaffenburg, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB). In einer gemeinsamen Publikation wurden Rahmenbedingungen einer Humanisierung der Arbeitswelt beschrieben und Handlungsoptionen formuliert. Im weiteren Verlauf wurden Thesen und Argumente für eine systematische Weiterbildung gesammelt und vertieft.

Die Publikation kann kostenfrei als PDF angefordert werden unter https://www.mainproject.eu/shop/

In der 2024 erschienenen Publikation „Chief Qualification Officers (CQOs) und Weiterbildungsmentoren" wurden unter anderem Mustertexte für die Bestellung von CQOs und Leitfäden für CQO-orientierte Gespräche mit Beschäftigten veröffentlicht.

Prof. Dr. Georg Rainer Hofmann
Information Management Institut
TH Aschaffenburg
info@imi.bayern
www.imi.bayern

New Work & Female Empowerment: Wie Frauenförderung die Unternehmenskultur stärkt

Die Arbeitswelt verändert sich radikal. Das ist allen bekannt. Wie können Unternehmen da mithalten und was können sie tun? New Work kann da eine Lösung sein – es steht für eine neue Arbeitsweise, die sich auf Flexibilität, Eigenverantwortung und Kreativität fokussiert. Doch damit New Work wirklich gelebt werden kann, bedarf es mehr als nur technischer Infrastruktur. Der Wandel muss im Mindset der Mitarbeitenden und in der Unternehmenskultur verankert sein – und hier spielt die Förderung von Frauen in Führungspositionen eine entscheidende Rolle.

Warum Female Empowerment der Schlüssel zum Erfolg ist?
In einer zunehmend diversifizierten Geschäftswelt zeigt sich immer klarer: Unternehmen, die aktiv auf eine diverse Führungsebene setzen, profitieren auf vielen Ebenen. Frauen in Führungspositionen tragen nicht nur zu einem gerechteren und inklusiveren Arbeitsumfeld bei, sie sind oft der entscheidende Faktor, wenn es um Innovation, Kreativität und langfristigen Unternehmenserfolg geht. Female Empowerment ist mehr als ein Trend – es ist ein Erfolgsfaktor.

1. **Innovation und Kreativität durch Vielfalt**
   Frauen bringen neue Perspektiven und Herangehensweisen in Teams. Diese Vielfalt an Sichtweisen ist entscheidend, wenn es darum geht, innovative Lösungen zu entwickeln. In einer Arbeitswelt, die zunehmend auf kreativen Problemlösungen und agiler Arbeitsweise basiert, ist die Fähigkeit, aus verschiedenen Blickwinkeln zu denken, von unschätzbarem Wert. Unternehmen, die Frauen gezielt fördern, schaffen somit die Grundlage für eine dynamische und zukunftsorientierte Unternehmenskultur.

2. **Unternehmensleistung steigern durch Frauen in Führungspositionen**
   Studien belegen immer wieder: Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen erzielen bessere finanzielle Ergebnisse. Diversität in der Führungsebene führt zu erhöhter Produktivität und Profitabilität. Frauen bringen nicht nur andere Erfahrungen und Kompetenzen mit, sie schaffen auch ein Umfeld, in dem Zusammenarbeit und kreative Lösungsfindung gefördert werden. Der positive Effekt ist unmittelbar spürbar: Ein höheres Maß an Entscheidungsqualität, schnellere Problemlösungen und eine insgesamt bessere Unternehmensperformance.

3. **Positives Arbeitsklima und Mitarbeitermotivation**
   Ein diversifiziertes Führungsteam sendet eine klare Botschaft an alle Mitarbeitenden: Jede Stimme zählt, und jede Perspektive wird geschätzt. Besonders Frauen in Führungsrollen agieren häufig als Vorbilder, die den nachfolgenden Generationen Orientierung und Unterstützung bieten. Das verbessert nicht nur das Arbeitsklima, sondern erhöht auch die Mitarbeitermotivation und -bindung. In Zeiten von Fachkräftemangel ist dies ein entscheidender Wettbewerbsvorteil, insbesondere in Anbetracht des ungenutzten Potenzials von Frauen aufgrund mangelnder Sichtbarkeit.

4. **Bessere Entscheidungsfindung durch gemischte Teams**
   Vielfach bestätigt: Gemischte Teams treffen die besseren Entscheidungen. Wenn Frauen in Führungspositionen mitentscheiden, profitieren Unternehmen von einem breiteren Spektrum an Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen. Dies führt zu fundierteren und nachhaltigeren Entscheidungen, die das Unternehmen auch in unsicheren Zeiten auf Erfolgskurs halten.

Female Empowerment als Teil der Unternehmenskultur – eine Win-Win-Win-Situation
Unternehmen profitieren dreifach von einer gezielten Frauenförderung:

- Innovation und Fortschritt: Kreativität wird gefördert und das Unternehmen bleibt agil und zukunftsfähig.
- Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit: Ein positives Arbeitsumfeld motiviert und fördert die langfristige Bindung von Talenten.
- Finanzieller Erfolg: Mit einer diversifizierten Führungsebene steigen die Produktivität und der Unternehmenserfolg.

Der Weg zur Frauenförderung – Ein einfacher Einstieg
Die Implementierung von Programmen zur Frauenförderung muss nicht kompliziert sein. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, die sich unkompliziert in den Arbeitsalltag integrieren lassen, beispielsweise durch:

- Mentoring-Programme für Frauen: Ein regelmäßiger Austausch auf Augenhöhe stärkt Selbstbewusstsein und Führungskompetenzen.
- Flexibilität und Work-Life-Balance: Mit flexiblen Arbeitszeiten und Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden Hindernisse für weibliche Führungskräfte abgebaut
- Weiterbildung und Coaching: Frauen dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, sich in Führungspositionen zu behaupten und sich die Positionen zuzutrauen.

Fazit: Zukunftssicherung durch Female Empowerment
New Work und Female Empowerment gehen Hand in Hand. Unternehmen, die das Mindset ihrer Mitarbeitenden und ihre Unternehmenskultur zukunftsorientiert weiterentwickeln wollen, kommen nicht an einer gezielten Frauenförderung vorbei.

Die Erfolge sprechen für sich: motivierte und innovative Teams, bessere Entscheidungen und eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist nicht nur eine Investition in die Zukunft, sondern ein klarer Wettbewerbsvorteil.

Christiane Kleyna

Christiane Kleyna
empower2act
mail@christiane-kleyna.de
www.empower2act.com

INTERVIEW

Z! Das Zukunftsmagazin im Gespräch mit Michael Schneppensiefer, Geschäftsführer der prosma GmbH & Co. KG

Herr Schneppensiefer, derzeit ist der Begriff „New Work" in aller Munde, doch jeder scheint etwas anderes darunter zu verstehen. Was ist Ihre Sichtweise auf „New Work"?
Das stimmt, der Begriff „New Work" wird heute sehr unterschiedlich verwendet. Die einen sehen New Work nach den Ideen des Erfinders Dr. Frithjof Bergmann als Ebene der eigenen Selbstverwirklichung und als Ansatz, der eigenen Arbeitsleistung einen tieferen Sinn zu geben – oder diesen zumindest zu hinterfragen. Andere nutzen New Work, um auf flexiblere Arbeitsmodelle oder modernes Bürodesign zu setzen. Dabei geht es doch eigentlich um viel mehr. In meiner Auffassung geht es darum, Arbeitsstrukturen zu schaffen, die nicht nur effektiver, sondern auch erfüllender für die Mitarbeitenden sind. Erfüllend nicht in Form von „jeder bekommt seinen Willen", sondern im Sinne von „endlich mal in Ruhe die eigenen Aufgaben erledigen können". Die Leute brauchen keinen Tischkicker – sie brauchen Flexibilität, Zeit und Ruhe, um bestmöglich ihren Aufgaben gerecht zu werden.

Sie sprechen davon, dass die Umsetzung von „New Work" in der Praxis für viele Unternehmen eine Herausforderung darstellt. Können Sie das konkretisieren?
Sehr gerne. Viele Unternehmen haben zwar ein theoretisches Verständnis davon, was New Work sein könnte, aber die praktische Umsetzung bleibt oft fragmentiert und ist geprägt durch Aktionismus. In meiner Erfahrung reicht es nicht, New Work nur räumlich oder ideologisch umzusetzen. Es braucht einen umfassenden Ansatz, der die Organsiationsstruktur, Raumkonzepte, Kollaborationstechnologien und Arbeitszeitkonzepte aufeinander abgestimmt verbindet. Nur so kann New Work wirklich funktionieren und Mehrwert schaffen. Diese Perspektive wird übrigens in der Wissenschaft mit dem Titel „Future of Work" oder auch „Wandel der Arbeitswelt" bezeichnet und ist somit viel umfassender zu sehen.

Sie haben ein Modell entwickelt, das auf diesen vier Ebenen basiert. Könnten Sie die erste Ebene – die Organisationsstruktur – etwas näher erläutern?
Natürlich. Der erste Schritt ist, die Unternehmensstruktur so zu gestalten, dass jede Einheit möglichst unabhängig und selbstverantwortlich arbeiten kann. Das bedeutet in der Praxis, dass wir eine strikte Reduzierung bzw. Eliminierung von manuell gesteuerten Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Organisationseinheiten vorantreiben müssen. In unserem Unternehmen haben wir zum Beispiel Einheiten geschaffen, die weitestgehend autark agieren können und somit eigenverantwortlich (und auch empowered) sind. Diese Verantwortung motiviert die Mitarbeitenden, und wir sehen, dass dadurch sowohl die Qualität als auch die Geschwindigkeit der Arbeitsergebnisse steigen. Mitarbeitende fühlen sich nicht nur als „Zahnrad in der Maschine", sondern als Akteure, die etwas im Team verantworten können. Das fördert außerdem innovative Ansätze und experimentelles Denken – was ja auch Teil des ursprünglichen New-Work-Gedankens ist.

Welche Rolle spielen Führungskräfte in einer New-Work-Organisation? Müssen sie ihren Führungsstil verändern?
Absolut. Führungskräfte in einer New-Work-Organisation müssen sich stärker als Problemlöser sehen. Wir haben besonders in größeren Organisationen zu viele Hierarchieebenen, was dazu führt, dass wir Informationen von oben nach unten leiten, ohne selbst in die echte Verantwortung zu gehen. Es erfordert Vertrauen und die Bereitschaft, Verantwortung abzugeben – was für manche Führungskräfte eine Herausforderung sein kann. Gleichzeitig schafft das freie Zeit, in der die Füh-

rungskräfte sich um abteilungsübergreifende Probleme kümmern können, die auf Teamebene nicht gelöst werden können.

Welche Rolle spielt die physische und digitale Arbeitsumgebung in Ihrer New-Work-Welt?
Beides ist extrem wichtig und muss aufeinander abgestimmt sein. Die physische Arbeitsumgebung ist tatsächlich ein zentraler Punkt. Die einen wollen alle Mitarbeitenden zurück ins Büro holen, die anderen alle nach Hause schicken, um Flächenkosten zu sparen. Bei uns geht es darum, dass wir eine bewusst gestaltete Büroumgebung schaffen, die sowohl für konzentriertes Arbeiten als auch für Teamarbeit geeignet ist. Wir haben das Konzept der „Themenwohnung" eingeführt, bei dem jeder Raum für ein bestimmtes Thema/Projekt vorgesehen ist. Damit limitieren wir im Übrigen auch die Anzahl der Themen, die gleichzeitig gestartet werden können. Fokus ist nun mal ein zentraler Punkt für jede Organisation – wir verzetteln uns zu schnell. Gleichzeitig setzen wir auf einen „Digital First"-Ansatz, bei dem alle Informationen digital verfügbar sind. Das ist dann die Ebene der digitalen Kollaboration. So ist die Zusammenarbeit reibungslos möglich, egal ob die Mitarbeitenden im Büro oder remote arbeiten. Das erfordert viel Disziplin … aber es zahlt sich aus.

Wie sind Ihre Mitarbeitenden mit den Veränderungen in Richtung New Work umgegangen? Gab es Herausforderungen oder Widerstände?
Jede Veränderung erfordert eine gewisse Anpassungszeit, und das war bei uns nicht anders. Einige Mitarbeitende haben sich über den vermeintlichen Mehraufwand gestört, der bei dieser Art zu arbeiten erst mal entsteht. Der Mehrwert überwiegt aber bereits nach kurzer Zeit. Durch Workshops, regelmäßiges Feedback und ein starkes Onboarding haben wir die Prozesse und Regeln iterativ optimiert. Das empfehle ich jeder Organisation. Startet mit Best Practices, lasst Euch zu Beginn helfen und optimiert dann stetig intern weiter. Wichtig war es, dass jeder versteht, wie er oder sie von diesen Veränderungen profitieren kann, sei es durch mehr Autonomie oder flexiblere Arbeitsmöglichkeiten. Mit der Zeit haben alle die Vorteile erkannt und schätzen gelernt.

Sie haben also auch die Kommunikation und den Informationsfluss neu strukturiert?
Genau, Transparenz ist hier das Stichwort. Durch die sofortige digitale Erfassung aller relevanten Informationen entsteht ein gemeinsamer Raum, in dem niemand Informationen verpasst. Die empfängerorientierte Kommunikation ist hierbei ein Schlüsselelement, damit wir nicht in einen Informations-Tsunamie laufen, den niemand beherrschen oder greifen kann. Deshalb sind die Konzepte dahinter auch entscheidend. So viel vielleicht in Kürze: Wenn man die digitalen Kanäle anhand von bestehenden fachlichen Strukturen aufsetzt, ist das in der Regel der falsche Weg.

Sie haben auch das Arbeitszeitmodell überdacht. Können Sie uns dazu mehr sagen?
Unser Team hat festgestellt, dass Multitasking und häufiges Wechseln zwischen Aufgaben zu Ineffizienz und Stress führen. Daher haben wir den Arbeitstag in Halbtagsslots aufgeteilt. Jeder Vormittag und jeder Nachmittag sind einem bestimmten Thema gewidmet, sodass sich die Mitarbeitenden ohne Unterbrechung darauf konzentrieren können. Dieses Modell hat bei uns die Produktivität um bis zu 30 Prozent gesteigert und hilft gleichzeitig, Burnout zu vermeiden. Die konzentrierte Arbeitszeit führt zu besseren Ergebnissen und mehr Wohlbefinden. Die Teams planen sich eigenständig die Wochen im Voraus und es gibt eine Rolle namens „Kontakter", die dafür sorgt, dass auch niemand gestört wird.

Wie gehen Sie mit unterschiedlichen Anforderungen Ihrer Mitarbeitenden um, gerade in Bezug auf flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeit?
Flexibilität ist ein zentraler Punkt von New Work, aber sie muss gut organisiert sein. Wir haben klare Richtlinien, die sowohl den Wunsch nach Remote-Arbeit, Workations oder auch die Notwendigkeit von Präsenzzeiten berücksichtigen. Es gibt bei uns keine feste Bürotage-Quote oder sonstige Vorgaben. Und trotzdem haben wir Mitarbeitende, die regelmäßig selbst große Strecken (z. B. Karlsruhe – Aschaffenburg) auf eigene Kosten auf sich nehmen, um hin und wieder im Büro zu sein.

Das klingt nach einer umfassenden Neuordnung des Arbeitsalltags. Welche Erkenntnisse haben Sie insgesamt aus der Implementierung dieses Modells gewonnen?
Unsere Erfahrungen zeigen, dass New Work im ursprünglichen Sinne nicht ausreicht und ein ganzheitlicher Ansatz von elementarer Bedeutung ist – egal ob

wir das jetzt Future of Work oder sonst wie nennen. Ein Unternehmen, das zukunftsfähig sein möchte, muss die Verantwortung der Mitarbeitenden fördern, echte Arbeitsräume schaffen, die Begegnung und Fokus gleichermaßen ermöglichen, und Arbeitszeiten gestalten, die Konzentration und Erholung unterstützen. Nur wenn all diese Elemente harmonisch zusammenwirken, kommen wir ans Ziel. Und dann wird auch New Work zu einer Philosophie, die Mitarbeitende stärkt und Organisationen zukunftsfähig macht.

Gibt es spezifische Technologien oder Tools, die Sie als unverzichtbar für die Umsetzung von New Work erachten?
In der Tat! Ein „Digital First"-Ansatz erfordert verlässliche und leicht zugängliche digitale Tools. Bei uns ist, bedingt durch die Marktmacht und die große Verbreitung von Microsoft mit der kompletten M365-Suite (MS Teams, Loop, Planner, Sharepoint, etc.) zum zentralen Element geworden. Wir brauchen Lösungen, die möglichst nahtlos ineinandergreifen und verzahnt funktionieren. In anderen Bereichen ist das auch durch die Atlassian-Suite (Jira, Confluence & Co.) möglich. Transparenz und der integrierte Informationsfluss müssen höchste Priorität haben. Solche Lösungen ermöglichen es den Teams, von überall aus effizient zusammenzuarbeiten und schaffen eine einheitliche Informationsgrundlage, was gerade in flexiblen und hybriden Arbeitsmodellen essenziell ist.

Wie messen Sie den Erfolg der New-Work-Maßnahmen? Gibt es konkrete Kennzahlen oder qualitative Rückmeldungen?
Ja, wir haben zum einen das Thema von Durchlaufzeiten, die sich in der Regel deutlich verkürzen. Ein weiteres elementares KPI ist die Anzahl von Meetings, die sich auf ein absolutes Minimum reduzieren lässt, wenn man konsequent in einer asynchronen Kollaboration agiert. Wir merken es aber auch an der Fluktuation bzw. den Bewerberzahlen. Aktuell erhalten wir als mittelständige Unternehmensberatung mit 20 Mitarbeitenden im Durchschnitt 180 bis 200 Bewerbungen – pro Monat!

Wohin sehen Sie die Entwicklung von New Work in den nächsten fünf bis zehn Jahren gehen? Welche Trends und Veränderungen erwarten Sie?
Ich glaube, dass sich der Begriff New Work bereits zu sehr abgenutzt hat. Einen neuen Begriff zu finden, hilft da auch nicht. Es gibt aber den positiven Trend, dass immer mehr Organisationen deutlich ganzheitlicher denken. Der Weg geht in Richtung einer noch stärkeren Flexibilisierung, bei der die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben neu verhandelt werden. Klare Regeln und technologische Begrenzer helfen hier, die Mitarbeitenden vor der Überarbeitung zu schützen. Das Thema „Künstliche Intelligenz" kommt da natürlich noch hinzu und wird die Art, wie wir arbeiten, zunehmend prägen. Dies wird neue Anforderungen an die Mitarbeitenden und die Unternehmensstrukturen stellen, die jedoch nur dann erfolgreich sein können, wenn sie den Menschen nicht als Ressource, sondern als zentrales Element der Organisation verstehen.

Abschließend gefragt: Würden Sie sagen, dass New Work eine Revolution in der Arbeitswelt ausgelöst hat?
Absolut. Das war der erste Funke, der dann den Unternehmen zusammen mit der fortschreitenden Digitalisierung und den Corona-Herausforderungen eine neue Sichtweise gegeben hat. Das ist mehr als nur „modernes Arbeiten"; es ist ein Ansatz, der Mut zur Veränderung erfordert. Aber ich glaube, dass Unternehmen, die diesen Weg gehen, langfristig profitieren – sowohl durch zufriedene Mitarbeitende als auch durch eine gesteigerte Effizienz.

Das Interview führte Katja Leimeister, approdos consulting

Michael Schneppensiefer
prosma GmbH & Co. KG
info@prosma.de
www.prosma.de

NEUES AUS DER REGION

Zweite Mobilitätskonferenz am Bayerischen Untermain zum Thema „Die Bushaltestelle – Der Einstieg in den ÖPNV“

Die Initiative Bayerischer Untermain (IBU) und der Regionale Planungsverband Bayerischer Untermain (RPV) arbeiten weiterhin im Rahmen eines Förderprojektes daran, die Inhalte und Maßnahmenvorschläge des Regionalen Mobilitäts- und Siedlungsgutachtens (REMOSI) in die Kommunen am Bayerischen Untermain zu tragen.

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. Aufgrund der identischen Gebietskulisse des Regionalmanagements mit der des Regionalen Planungsverbandes, ist die Zusammenarbeit bisher in Bayern einmalig.

Im Rahmen der 2. Mobilitätskonferenz am Bayerischen Untermain wurde die Bushaltestelle als Einstieg in den ÖPNV näher betrachtet. So sollte den Kommunen und Fachakteuren vor Ort anschaulich dargestellt werden, welche Möglichkeiten beim (Um-)Bau einer Haltestelle existieren und dass diese nicht nur als Warte- oder Einstiegsort dienen. Hierfür konnte als Referent PTV Transport Consult GmbH gewonnen werden, um anhand von praxisnahen Fallbeispielen anschaulich zu erklären, wie Kommunen agieren können. Neben den direkt sichtbaren Nutzungsmöglichkeiten gibt es aber auch weitere Vorgaben zu beachten. Dazu zählen bspw. der barrierefreie Ausbau von Haltestellen sowie die gestalterische Ausstattung rund um Haltestellen.

Herr Thomas Frieß als Vertreter des Landkreises Aschaffenburg beleuchtete die Thematik aus Sicht des Straßenbaulastträgers und die gemeinsame Errichtung von Haltestellen mit den Kommunen. Ein wichtiger Aspekt für die Kommunen sind die Informationen zu Fördermöglichkeiten, die sie im Falle eines Umbaus abrufen können. Diese wurden von Herrn Julian Schmitt, Regierung von Unterfranken, dargelegt und erklärt.

Der dritte Input von Herrn Karl Franz (Stadt Erlenbach am Main) rundete mit einem anschaulichen Praxisbeispiel die Veranstaltung ab und gab Einblicke in die Gestaltungsmöglichkeiten und Vorgehensweise einer Kommune beim Thema Bushaltestellen. Abschließend resümierte Frau Katrin Küx gemeinsam mit den Organisatoren, der Geschäftsführerin des Regionalen Planungsverbandes Christina Schmitt und dem Geschäftsführer der ZENTEC GmbH Dr. Thomas Freser-Wolzenburg, die Veranstaltung. Hierbei wurde ebenso auf die Zukunft der Kooperation geblickt.

Die 2. Mobilitätskonferenz am Bayerischen Untermain fand von 15 bis 18 Uhr in der VIP-Lounge der LINDE MH Arena statt. Es waren sowohl Kommunen als auch Fachakteure eingeladen. Eröffnet wurde die Veranstaltung durch Landrat Dr. Alexander Legler vom Landkreis Aschaffenburg. Katrin Küx, BR-Korrespondentin Untermain, führte durch die Veranstaltung.

Sina Dietz
ZENTEC GmbH
dietz@bayerischer-untermain.de
www.bayerischer-untermain.de

Über den Regionalen Planungsverband Bayerischer Untermain

Durch den Zusammenschluss der Gemeinden, Städte und Landkreise der Region Bayerischer Untermain (1) wird der Regionale Planungsverband Bayerischer Untermain entsprechend des Bayerischen Landesplanungsgesetzes (BayLplG) gebildet. Der Regionale Planungsverband umfasst die Stadt Aschaffenburg sowie die Landkreise Aschaffenburg und Miltenberg mit insgesamt 374.259 Einwohnern (Stand: 31.12.2020). Nach dem Inkrafttreten des Bayerischen Landesplanungsgesetzes vom 01. April 1973 bildete sich der Regionale Planungsverband Untermain als einer von 18 Planungsregionen in Bayern. Der Regionale Planungsverband ist zuständig für die Aufstellung des Regionalplans sowie dessen Fortschreibungen. Hierbei stimmt er die Interessen der Verbandsmitglieder mithilfe der Landesplanung ab und hat die vom Staat im Rahmen des Bayerischen Landesentwicklungsprogrammes (LEP) gesetzten Planungsziele zu beachten.

Kontakt Geschäftsstelle Regionaler Planungsverband
Christina Schmitt / Lisa Galmbacher | E-Mail: Regionaler-Planungsverband@Lra-ab.bayern.de

– Anzeige –

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 über eine Milliarde 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

top EMPLOYER EUROPE 2024 CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS
top EMPLOYER DEUTSCHLAND GERMANY 2024 CERTIFIED EXCELLENCE IN EMPLOYEE CONDITIONS

Rückblick zu After Work Talk @ICO/Mainsite Group – Vom Talent zur Fachkraft: Erfolgreiches Event zur beruflichen Weiterqualifizierung

Am 7. November 2024 drehte sich im Industrie Center Obernburg alles um das Thema Weiterqualifizierung und berufliche Entwicklung. Organisiert vom Weiterbildungsverbund Untermain, lockte die Veranstaltung zahlreiche Fachleute und Unternehmensvertreter aus der Region an, die sich über aktuelle Trends und Fördermöglichkeiten informierten. Ziel des Events war es, Unternehmen und Personalverantwortlichen praxisnahe Einblicke und wertvolle Anregungen für die berufliche Zukunft ihrer Mitarbeitenden zu bieten.

Praxisnahe Einblicke in Qualifizierungsmöglichkeiten

Ingo Bazalik, Leiter der Aus- und Weiterbildung bei der Mainsite, brachte den Teilnehmenden mit anschaulichen Fallbeispielen nahe, wie gezielte Weiterbildung die Karriere von Mitarbeitenden transformieren kann. Ob der Weg von einer Hilfskraft zur Fachkraft für Metalltechnik oder die Qualifizierung eines Diplom-Ingenieurs zur Elektrofachkraft: Die Beispiele verdeutlichten, wie vielseitig und effektiv Weiterbildungsprogramme gestaltet werden können, um den Bedürfnissen sowohl der Mitarbeitenden als auch der Unternehmen gerecht zu werden.

Ingo Bazalic zeigte beim Rundgang durch die Ausbildungswerkstatt den Arbeitsplatz für das Virtuelle Schweißen. Diese Trainingslösung mit VR-Brille ermöglicht ein realistisches Trainingserlebnis.

Förderprogramme der Agentur für Arbeit im Fokus

Eva Fritsch, Teamleiterin für Beschäftigten-Qualifizierung bei der Agentur für Arbeit, präsentierte Fördermöglichkeiten, die Unternehmen gezielt unterstützen können. Ein Highlight war das „Zukunftsstarter"-Programm, das einem jungen Erwachsenen bei der Mainsite den Einstieg in eine Ausbildung zum Industriemechaniker erleichtert hat. Auch der IHK-Lehrgang zur Produktionsfachkraft, der sich an an- und ungelernte Mitarbeitende richtet, fand großes Interesse bei den Teilnehmenden. Solche Programme bieten Unternehmen nicht nur finanzielle Entlastung, sondern helfen auch, dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

Kick-off der mainproject-Community

Ein weiterer Höhepunkt war der Start der neuen „mainproject-Community", einer Initiative der TH Aschaffenburg University of Applied Sciences. Diese Plattform fördert den Austausch und die Vernetzung in der Region und soll langfristig zur Weiterbildung und Personalentwicklung beitragen. Unternehmen und Bildungsinstitutionen können hier Ideen und Best Practices teilen, um gemeinsam Lösungsansätze für die Fachkräfteentwicklung zu entwickeln.

Der Weiterbildungsverbund Untermain (WVU) bewies beim „After Work Talk @ICO/Mainsite" erneut seine Stärke als Vernetzer regionaler Institutionen. Die enge Partnerschaft mit der Mainsite, der Agentur für Arbeit und der mainproject-Community der TH Aschaffenburg machte diesen inhaltsreichen Nachmittag möglich. Mit diesem After Work Talk setzte der WVU einmal mehr ein Zeichen, welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen können, um die Fachkräftesicherung in der Region zu stärken.

Katrin Pfoh | Tobias Zenglein
ZENTEC GmbH
info@wvu-online.de
www.wvu-online.de

PYTHA AnwendertreffenPLUS 2024: ein erfolgreicher Tag voller Innovation und Networking

Am 13. September 2024 fand das PYTHA AnwendertreffenPLUS im Martinushaus Aschaffenburg mit großem Erfolg statt. Fast 250 Teilnehmer:innen aus Deutschland und dem Ausland kamen zusammen, um sich über die aktuellen Innovationen zu informieren und wertvolle Networking-Möglichkeiten zu nutzen. Ein zentrales Highlight des Events war die Vorstellung der PYTHA Version V26. Das erweiterte „PLUS"-Format bot mit 15 führenden Ausstellern der Branche zusätzliche Gelegenheiten für intensiven fachlichen Austausch.

Teilnehmende des PYTHA AnwendertreffenPLUS 2024 im Martinushaus Aschaffenburg – ein erfolgreicher Tag voller Innovationen, Networking und fachlichem Austausch

Das „PLUS"-Konzept: Mehr Raum für Austausch und Information
Traditionell bietet das PYTHA Anwendertreffen Gelegenheit, sich in der Software weiterzubilden, von den neuesten Entwicklungen begeistern zu lassen und mit Gleichgesinnten auszutauschen. Mit dem „PLUS"-Konzept wurde das Event zum ersten Mal durch einen großen Ausstellungsbereich ergänzt. Großzügige Pausenzeiten boten den Teilnehmenden mehr Möglichkeiten zum Networking und zur Diskussion aktueller Branchentrends mit den Ausstellern. Partnerfirmen wie Biesse, Felder Group, Flexijet, Hettich, HOMAG, Shaper Tools und viele weitere präsentierten innovative Produkte und Lösungen, die speziell auf die Bedürfnisse von Tischlern, Schreinern und Messebauern abgestimmt sind. Verlage wie die Konradin Mediengruppe (BM und dds) und Fachverbände rundeten das Spektrum ab.

„Wir freuen uns, dass unser AWT PLUS-Konzept so großen Anklang gefunden hat. Es gab nicht nur die Gelegenheit, unsere neuesten Entwicklungen kennenzulernen, sondern auch wertvolle Kontakte zu knüpfen, und sich über aktuelle Branchentrends auszutauschen", erklärt Dr. Daniel Flassig, Geschäftsführer der PYTHA Lab GmbH.

Beta-Release der neuen PYTHA Version V26
Highlight der PYTHA-Vorträge war das Beta-Release der PYTHA Version 26. Alle Anwender:innen mit gültigem Service-Vertrag können von den präsentierten Neuerungen profitieren. „Wir sind stolz, dass wir nicht nur technologische Fortschritte gezeigt haben", kommentiert Dr. Daniel Flassig, „sondern dass unsere Anwenderinnen und Anwender das auch gleich in der Praxis umsetzen können!" Das endgültige Release-To-Market (RTM) wird gegen Jahresende erwartet.

Positives Feedback und erfolgreiche Vernetzung
Das PYTHA AnwendertreffenPLUS erhielt außerordentlich positives Feedback von den Teilnehmenden. Besonders die Kombination aus informativen Vorträgen, dem PLUS-Konzept und die reibungslose Organisation wurden sehr gelobt. Die vielfältigen Gelegenheiten zum fachlichen Austausch und Networking, sowohl unter den Teilnehmenden als auch mit den ausstellenden Unternehmen, wurden intensiv genutzt. Viele Aussteller betonten, dass die hohe Qualität der Gespräche neue Partnerschaften und Kooperationen ermöglicht hat. Die kommunikative und offene Atmosphäre trug entscheidend zum Erfolg des Events bei.

PYTHA Lab GmbH
Astrid Steigemann
info@pytha.de
www.phyta.de

Eine neue mainproject-Community entsteht: Personal und Qualifikation

mainproject, ein Wissenstransferprojekt der Technischen Hochschule Aschaffenburg für KMUs am Bayerischen Untermain, gefördert von dem Europäischen Sozialfonds, etabliert mit einer vierten Community weiterhin seine Rolle als einer der primären Austausch- und Informationsformate der Region.

Neben Communitys für Agilität, Nachhaltigkeit und Digitalisierung ordnet sich die neue Community für Personal und Qualifikation ein. In Form von Netzwerkveranstaltungen, Workshops, Medienbeiträgen und Veröffentlichungen nimmt mainproject genannte Themen auf und unterstützt KMUs in der direkten und effektiven Adressierung ebenjener.

Die technologische Transformation, der demographische Wandel, Nachhaltigkeitsthemen und die Globalisierung fordern Betriebe und Berufstätige. Das führt zu gravierenden Problemen auf dem Arbeitsmarkt: Einerseits zeigt sich ein Fachkräftemangel, andererseits ein hoher Kostendruck in der Personalarbeit - bis hin zu Einstellungsstopps. Es liegt also auf der Hand, dass Berufstätige in Unternehmen und Arbeitssuchende weiterqualifiziert werden müssen. In erster Linie ist die Community eine Sparring- und Informationsplattform für den vorwettbewerblichen Wissens- und Erfahrungsaustausch. Die zentrale Frage soll sein, wie eine Belegschaft per Qualifizierung auf die Zukunft vorbereitet werden kann.

Aus diesem Grund geht es in der neuen Community für Personal und Qualifikation um Themen der Fachkräftegewinnung und -entwicklung durch betrieblich relevante Qualifizierungen. Wie die anderen mainproject-Communitys auch ist diese offen für die regionale Wirtschaft und für wirtschaftsnahe Institutionen am Bayerischen Untermain. Teilnehmende profitieren hierbei von einem Austausch zu Herausforderungen und Erfahrungen, ebenso werden aktuelle Entwicklungen wie die Konzepte der Chief Qualification Officers (CQOs), Weiterbildungsmentoren oder Modelle von Totalkosten und -renditen im Kontext Personal und Weiterbildung näher dargestellt.

Der Community-Auftakt fand im Industrie Center Obernburg als Teil des After Work Talks der ZENTEC GmbH und Mainsite GmbH & Co. KG statt. Kernthema der Gründungspräsentation war ein neuartiger Blick auf ein Totalkostenmodell für Personal in Relation zur Rendite, die Mitarbeiterfunktionen einbringen. Denn Mitarbeitende kosten mehr als nur ihren Lohn - aber bringen einem Unternehmen auch mehr als nur ihre "Performance". Analog verhalten sich Weiterbildungen. Diese kosten zwar Geld, bringen aber auch Renditen. In zukünftigen Veranstaltungen sollen auch andere Aspekte wie die Akzeptanz von Weiterbildung in Unternehmen, Employer Branding, das Zusammenspiel mit externen Stakeholdern, Wirtschaftspsychologie und die Identifizierung von Wettbewerbsvorteilen, getrieben von den Mitgliedern, beleuchtet werden.

Nach einem gelungenen Kick-Off soll das nächste Treffen der Community am 14. Januar 2025 um 16:30 Uhr in der TH Aschaffenburg eine erfolgreiche Fortsetzung dieser neuen Plattform markieren.

Community für Personal und Qualifikation

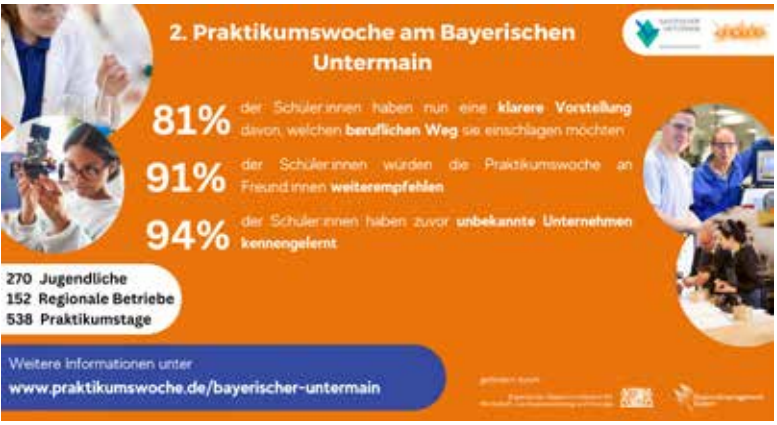
Termine 2025

Dienstag, 14. Januar
Dienstag, 11. März
Dienstag, 06. Mai
Dienstag, 08. Juli
Dienstag, 11. November

Marcel Beydogan
TH Aschaffenburg | mainproject
marcel.beydogan@th-ab.de
www.mainproject.eu

Erfolgreiche 2. Praktikumswoche am Bayerischen Untermain: Begeisterung bei Schüler:innen und Unternehmen!

Auch in diesem Jahr war die Praktikumswoche ein großer Erfolg. Die Praktikumswoche wurde erneut von der Regionalmanagement-INITIATIVE Bayerischer Untermain (ein Geschäftsbereich der ZENTEC GmbH) veranstaltet. Die Umsetzung erfolgte in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Aschaffenburg, der Handwerkskammer für Unterfranken und der Industrie- und Handelskammer Aschaffenburg.



Anders als beim klassischen Schulpraktikum hatten die Schüler:innen aus den Landkreisen Miltenberg und Aschaffenburg sowie der Stadt Aschaffenburg die Gelegenheit, innerhalb von nur wenigen Tagen im Rahmen eintägiger Praktika zahlreiche Betriebe und Ausbildungsberufe in der Region praxisnah kennenzulernen.

Großes Interesse bei Unternehmen und Jugendlichen

Wie schon im Vorjahr stieß das innovative Konzept auf großes Interesse: Insgesamt absolvierten etwa 270 Jugendliche ein oder mehrere Praktika in 152 regionalen Betrieben, sodass knapp 540 Praktikumstage verzeichnet werden konnten. Eine Neuerung in diesem Jahr war die Ausweitung des Veranstaltungszeitraums auf die reguläre Schulzeit. Schüler:innen, die von der Schule freigestellt wurden, konnten nicht nur in den Ferien, sondern auch in den letzten beiden Schulwochen vor den Sommerferien an der Aktion teilnehmen. "Da gemäß §2 der Kinderarbeitsschutzverordnung die Teilnahme in den Ferien erst ab 15 Jahren möglich ist, freuen wir uns, dass mit der zeitlichen Ausweitung auch die Schüler:innen unter 15 Jahren (ab der 8. Klasse) die Möglichkeit hatten, an der Praktikumswoche teilzunehmen", so Katarina Martino, INITIATIVE Bayerischer Untermain, stellvertretend für das institutionsübergreifende Projektteam.

Ausgezeichnetes Feedback

Besonders gelobt wurde die unkomplizierte und kostenfreie Vermittlung der Praktikumsstellen über einen automatischen Matching-Prozess auf der eigens entwickelten Online-Plattform der stafftastic GmbH. Auch die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, an wie vielen Tagen Praktikumsplätze angeboten werden und die vorhandenen Vorlagen wurden seitens der Unternehmen positiv hervorgehoben. Insbesondere kleine und unbekanntere Unternehmen profitierten dabei von dem Format der Praktikumswoche, bei der die Schüler:innen Berufsfelder und nicht Unternehmen auswählen. So gaben 94 % der befragten Schüler:innen an, dass sie zuvor unbekannte Unternehmen kennenlernen konnten.

Die Praktikumswoche war für die teilnehmenden Schüler:innen ein voller Erfolg: 81 % haben nun eine klarere Vorstellung davon, welchen beruflichen Weg sie einschlagen möchten und 91 % der Schüler:innen würden die Praktikumswoche an Freunde weiterempfehlen. Auch die Unternehmen sind vom Konzept überzeugt: 95 % würden erneut bei der Praktikumswoche mitmachen. "Wir freuen uns sehr über das positive Feedback und darüber, dass die Unternehmen vielerorts bereits Bewerbungen von den Tagespraktikant:innen für längere Praktika und Ausbildungsplätze erhalten haben. Es konnten sogar bereits drei Ausbildungsverhältnisse geschlossen werden", so Saskia Nolte, INITIATIVE Bayerischer Untermain, stellvertretend für das institutionsübergreifende Projektteam.

Katarina Martino | Saskia Nolte
INITIATIVE Bayersicher Untermain | ZENTEC GmbH
praktikumswoche@bayerischer-untermain.de
www.praktikumswoche.de/bayerischer-untermain

Erfolgreicher Kundentag bei QSW: Spannende Vorträge, Aktionen und Überraschungen

Der diesjährige Kundentag anlässlich des 15-jährigen Firmenjubiläums der Firma QSW war ein voller Erfolg und bot den Teilnehmenden eine Vielzahl von Highlights. Besonders faszinierte der Vortrag des Experten Niklas Amon, der über das menschliche Auge als „natürliches Prüfmittel" referierte und spannende Einsichten zur Rolle des Sehvermögens in der Qualitätssicherung lieferte.

Eine außergewöhnliche Überraschung bot Postbote Kuba, der mit seinen humorvollen Anekdoten aus dem Alltag die Gäste zum Lachen brachte. Höhepunkte des Events waren außerdem die „Sortierchallenge" und der knifflige Munseltest, bei denen die Gäste ihre Geschicklichkeit und Farbgenauigkeit unter Beweis stellen konnten. Beim Schätzspiel um die Anzahl der Luftballons, die in einen Fiat 500 passen, kamen die Gäste ins Staunen, und ein Glücksrad lockte mit attraktiven Preisen.

Für das leibliche Wohl sorgte ein Foodtruck mit Burgern und Pommes, begleitet von erfrischenden Cocktails und musikalischer Unterstützung eines DJs, der die Stimmung auflockerte. Auch das QSW-Qualitätszentrum mit seinem neuen Anbau, fand großen Anklang bei den Besucher:innen.

Celine Staab
QSW Qualitäts Service Welzbacher GmbH
info@qsw-gmbh.de
www.qsw-gmbh.de

SKZ bietet flexible Online-Lösung zur Berechnung des CO_2-Fußabdrucks in Eigenregie

Kunststoff-Zentrum SKZ in Würzburg bietet seinen Industriekunden neben der exklusiven Berechnung von Product Carbon Footprints auch ein Online-Tool an, mit dem die Berechnung des CO_2-Fußabdrucks in Eigenregie durchgeführt werden kann. Ein umfangreiches Servicepaket und persönliche Ansprechpersonen sind selbstverständlich inklusive.

Der Product Carbon Footprint (PCF) eines Produkts ist ein zentrales Werkzeug, um die Anforderungen des European Green Deals und der neuen EU-Verordnung für das Ökodesign nachhaltiger Produkte (ESPR) zu erfüllen. Er liefert notwendige Daten, um den CO_2-Fußabdruck von Produkten zu reduzieren und Transparenz zu schaffen. Die Berechnung eines PCF ist allerdings komplex und vielschichtig. Sie erfordert Know-how sowohl in der Produktions- und Werkstofftechnik als auch in der Ökobilanzierung.

Modellierung des Lebenszyklus
Als Dienstleister für die Kunststoffindustrie bietet das SKZ seit vielen Jahren die Berechnung von PCF nach ISO 14067 und GHG Protocol für Industriekunden an. Zum Einsatz kommen dabei u. a. die aktuelle Managed LCA Datenbank von Sphera sowie spezielle Programme zur Modellierung des Lebenszyklus und der entsprechenden Emissionen. Auch sehr komplexe Produkte können durch einen PCF abgebildet werden, so dass Lieferanten, Kunden oder Verbraucher produktspezifisch

die notwendigen Informationen zum Carbon Footprint erhalten.

SKZ bietet skalierbare, onlinebasierte Lösung
Insbesondere für Werkstoffhersteller, die PCF für eine große Variantenvielfalt nachweisen müssen, bietet das SKZ zudem eine skalierbare, onlinebasierte Lösung. Mit Hilfe eines flexibel anpassbaren Tools kann das Unternehmen die erforderlichen PCF in Eigenregie berechnen. Dazu wird das Tool von den Experten des SKZ entsprechend den Anforderungen des Unternehmens eingerichtet und die notwendigen Daten hinterlegt. Im Anschluss kann – durch einfache Auswahl der Materialkomponenten, der Transport- und Energiedaten sowie der Abfallbehandlung – in kurzer Zeit eine Aussage über den PCF eines Compounds getroffen werden.

Regelmäßige Aktualisierung des Tools
Das Tool wird vom SKZ gegen eine jährliche Nutzungsgebühr zur Verfügung gestellt und regelmäßig aktualisiert. Darüber hinaus beinhaltet das Rundum-Sorglos-Paket für das Online-Tool einen persönlichen Support und auch eine Anwenderschulung, in der neben der grundsätzlichen Bedienung des Tools auch Hintergrundinformationen zur Methodik der Ökobilanzierung erläutert werden. Die Datenbasis des Online-Tools wird fortlaufend erweitert, sodass PCF für viele verschiedene Kunststoff-Compounds berechnet werden können.

Umweltauswirkungen von Produkten bewerten
Der PCF beschreibt die Menge an Treibhausgasemissionen, umgerechnet in CO_2-Äquivalente, die während des Lebenszyklus eines Produkts freigesetzt werden. Er umfasst alle Phasen von der Rohstoffgewinnung über die Produktion und den Transport bis hin zur Nutzung und Entsorgung des Produkts. Mit dieser Kennzahl können Unternehmen die Umweltauswirkungen ihrer Produkte bewerten und gegebenenfalls reduzieren – beispielweise durch energieeffizientere Prozesse, nachhaltigere Materialien oder den Einsatz erneuerbarer Energien.

Das SKZ bietet als Dienstleister für die Kunststoffindustrie seit vielen Jahren die Berechnung von PCF nach ISO 14067 und GHG Protocol für Industriekunden an. (Foto: Deemerwha studio - stock.adobe.com)

Die SKZ-Forschungsgruppe „Nachhaltige und zirkuläre Produkte“ unterstützt mit ihrer 20-jährigen Expertise Unternehmen der Kunststoffbranche dabei, die Umweltwirkungen von Kunststoffprodukten fundiert nachzuweisen – unter anderem durch die Erstellung von CO_2- und Ökobilanzen.

Dipl.-Ing. Markus Hoffmann
Scientist | Nachhaltige und Zirkuläre Produkte
m.hoffmann@skz.de
www.skz.de/forschung/kreislaufwirtschaft

Über das SKZ

Das SKZ ist ein Klimaschutzunternehmen und Mitglied der Zuse-Gemeinschaft. Diese ist ein Verbund unabhängiger, industrienaher Forschungseinrichtungen, die das Ziel verfolgen, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Industrie, insbesondere des Mittelstandes, durch Innovation und Vernetzung zu verbessern.

Von Großwallstadt nach Niedernberg – Die ZENTEC GmbH ab 2025 am neuen Standort

Nach mehr als 25 Jahren in Großwallstadt siedelt die ZENTEC GmbH zu Beginn des neuen Jahres 2025 an einen neuen Standort in Niedernberg um. Das Beratungs- und Dienstleistungsangebot der ZENTEC und seiner Geschäftsbereiche bleibt vollständig erhalten. Nur das reine Vermietungsgeschäft an junge Unternehmen wird im Zuge des Umzugs eingestellt.

Zum 01.01.2025 wird die ZENTEC GmbH nach fast 30 Jahren die bisherige Standortkommune verlassen und den Unternehmenssitz ins benachbarte Niedernberg verlagern. Hintergrund ist, dass das das Gebäude im Industriering in Großwallstadt seitens der Eigentümergesellschaft bereits 2023 an die Ciba Vision GmbH verkauft wurde.

Geringe Nachfrage von Gründer:innen nach Büroflächen

Neben dem Auslaufen der Förderung des Gebäudes durch den Freistaat Bayern hat auch das immer schwächer werdende Vermietungsgeschäft an Jungunternehmen dazu geführt, dass dieser Geschäftsbereich aufgegeben wird. Das Gründungsverhalten hat sich in den letzten fast 30 Jahren stark gewandelt: Waren Gründerinnen und Gründer früher auf der Suche nach ansprechenden Büros zur Anmietung mit entsprechender technischer Ausstattung, sind sie heute weitaus mobiler. Ein Internetanschluss über Mobilfunk reicht in den meisten Fällen vollkommen aus, um die eigene Geschäfts-idee in die Tat umsetzen zu können. Durch die digitale Vernetzung über Videokonferenzing-Software ist es außerdem nicht länger notwendig, an einem Ort zusammenzukommen, um sich austauschen zu können. Dies folgt dem bundeweiten Trend, dass Gründer:innen aus Kostengründen immer weniger festen Büroraum anmieten, sondern diesen bedarfsweise in verkehrsgünstig gelegen Coworking Spaces temporär anmieten und ansonsten die Bürotätigkeiten aus dem Homeoffice oder mobil abwickeln.

Bewährtes Team – etablierte Beratungsformate

Am neuen Standort bleibt das bisherige Beratungsspektrum der ZENTEC GmbH im Bereich der Wirtschafts-, Gründer- und Innovationsförderung, den Kompetenznetzen, dem Regionalmanagement und -marketing sowie den Beratungsleistungen durch die Energieagentur mit dem bewährten Team auch zukünftig vollständig erhalten: Sprechtage, Seminare, Workshops und die weiteren, bereits etablierten Veranstaltungen werden von nun an in den neuen Räumlichkeiten in Niedernberg angeboten.

Mehr Veranstaltungen

Geplant ist zudem ein Ausbau von Veranstaltungen in den Bereichen, wo ein hoher Informationsbedarf seitens Industrie, Gründer:innen, Kommunen und Bürger:innen besteht. Beispielhaft hierfür sind Themen der Energieberatung und -effizienz, Schulungen zum Thema Fachkräftesicherung, aber auch runde Tische zu Industriethemen wie Genehmigungsverfahren, Lieferketten, Energieeffizienz oder der Nutzung von Wasserstoff als zukünftiger Energie- und Rohstofflieferant.

Thorsten Stürmer
ZENTEC GmbH
stuermer@zentec.de
www.zentec.de

Rückblick: Weiterbildungsmesse Main.Fortschritt

Am 24. September 2024 verwandelte sich die Technische Hochschule Aschaffenburg in ein Zentrum der beruflichen Weiterentwicklung! Mit der Weiterbildungsmesse Main.Fortschritt bot sich allen, die ihre beruflichen Fähigkeiten ausbauen möchten, eine erstmalige Gelegenheit, neue Perspektiven zu entdecken.

Organisiert vom Weiterbildungsverbund Untermain, der Agentur für Arbeit Aschaffenburg und der Technischen Hochschule Aschaffenburg, bot die Messe einen Einblick in die vielfältigen Weiterbildungsangebote der Region.

Über 30 Bildungsanbieter präsentierten ihre Programme: von beruflichen Qualifikationsmaßnahmen bis hin zu spezialisierten Schulungskonzepten für Unternehmen. Rund 500 neugierige Besucherinnen und Besucher kamen zur Messe, um sich direkt und persönlich über die unzähligen Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren.

In praktischen Vorführungen modernster Technologien, konnten Besucherinnen und Besucher hautnah das Wasserstrahlschneiden, virtuelles Schweißen und Beschichtungsverfahren der Vakuumtechnik erleben. Ebenso wurde das Angebot für kostenlose Bewerbungsfotos sehr gut angenommen.

Fakt ist: Weiterbildung stärkt berufliche Fähigkeiten, eröffnet neue Chancen, verbessert die Wettbewerbsfähigkeit und fördert persönliche Weiterentwicklung – dafür haben wir einen kleinen Beitrag bei vielen Menschen aus der Region geleistet!

Katrin Pfoh | Tobias Zenglein
ZENTEC GmbH
info@wvu-online.de
www.wvu-online.de

Netzwerkkonferenz: Umwelt, Wirtschaft und Nachhaltigkeit – Nachhaltigkeitsberichterstattung und resiliente Betriebsstandorte im Fokus

Wie wirken sich Klimarisiken wie Starkregenereignisse, Hitzewellen oder andere Extremwetterphänomene auf die örtliche Wirtschaft aus? Und welche Maßnahmen können Betriebe ergreifen, um ihre Standorte und ihren wirtschaftlichen Erfolg langfristig zu schützen? Und welche Rolle spielt dabei die künftig verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung?

Diese drängenden Fragen stellt die Stadt Aschaffenburg in den Mittelpunkt der Netzwerkkonferenz „Umwelt, Wirtschaft und Nachhaltigkeit – von Nachhaltigkeitsberichterstattung und resilienten Betriebsstandorten" am Donnerstag, den 3. April 2025 in der Aschaffenburger Stadthalle.

Die Konferenz richtet sich an Unternehmen aus der Stadt Aschaffenburg und der Region Bayerischer Untermain, um das Risikobewusstsein für standortbezogene Gefahren zu schärfen, die durch den Klimawandel zunehmend relevant werden. Neben der Betrachtung der Gefahren

werden die langfristigen Vorteile von Klimaanpassungsmaßnahmen und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, die den Betrieben helfen sollen, sich für die Zukunft zu wappnen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Nachhaltigkeitsberichterstattung, deren Bedeutung für Betriebe aufgrund von regulatorischen Anforderungen und der Nachfrage nach Transparenz bei Nachhaltigkeitsthemen wächst. Die Konferenz beleuchtet, welche Chancen und Herausforderungen damit verbunden sind und präsentiert praktische Lösungsansätze, um das Thema anzugehen.

In Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern bietet die Veranstaltung einen breiten Erfahrungsaustausch und praxisnahe Impulse, um die lokalen Unternehmen bei der Entwicklung von resilienten und nachhaltigen Strategien zusammenzubringen und zu unterstützen.

Das ausführliche Programm und eine Möglichkeit zur Anmeldung werden Anfang 2025 auf der Website der Stadt Aschaffenburg unter der URL https://www.aschaffenburg.de/ veröffentlicht.

Büro des Oberbürgermeisters
Stadt Aschaffenburg
wirtschaftsfoerderung@aschaffenburg.de
www.aschaffenburg.de

VORSCHAU

In einer Zeit rasanter technologischer Entwicklungen stehen Unternehmen vor der Herausforderung, ihre industriellen Prozesse grundlegend zu überdenken. Die nächste Ausgabe zum Thema "Transformation industrieller Prozesse" beleuchtet, wie Digitalisierung, KI und nachhaltige Strategien traditionelle Strukturen revolutionieren. Praxisnahe Einblicke zeigen, wie diese Transformation gelingt – und warum sie entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit von morgen ist. Lassen Sie sich inspirieren!

Redaktionsschluss: 7. Februar 2025 | Erscheinungstermin: April 2025

IMPRESSUM

Z! Das Zukunftsmagazin
Ausgabe 3/2024, www.zukunftsmagazin.de

Verantwortlicher und Herausgeber
ZENTEC GmbH
Rüttelweg 7
63843 Niedernberg
Telefon: 06028 2174700
redaktion@zukunftsmagazin.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer
Dr. Thomas Freser-Wolzenburg

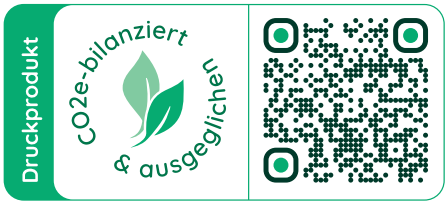
Kontaktaufnahme
Telefon: 06028 2174700
E-Mail: info@zentec.de

Redaktion
Katja Leimeister (externe Redaktion)
Martina Zimmer (interne Redaktion)

Redaktionelle Unterstützung/Gestaltung
approdos GBR
Katja Leimeister / Meike Schumacher
www.approdos.de

Druckerei
Volkhardt Caruna Medien GmbH & Co. KG
Richterstraße 2
63916 Amorbach

Register und Registernummer
Handelsregister Amtsgericht Aschaffenburg HRB 6673
USt-ID: DE190073540



natureOffice.com/DE-616-NYQYGUV

Mit freundlicher Unterstützung von

Frankfurt RheinMain
International Marketing of the Region

Alcon