



Team

Mit

Transformations-
netzwerk
Mittelhessen

**TRANSFORMATION
ERFOLGREICH &
AKTIV
MITGESTALTEN IN
MITTELHESSEN**

BERICHT 2022-2025

COMPETENCE **CCD**
CENTER
DUALE HOCHSCHULSTUDIEN

STUDIUM 
PLUS
DUALES STUDIUM

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

1.	Inhalt & Einführung	4
2.	Das Projekt TeamMit und die Konsortialpartner	9
3.	Projektarbeit	18
3.1	Bedarfsermittlung	22
3.2	Veranstaltungsrückblick	28
3.2.1	Lernpfade	32
3.2.2	Einzelveranstaltungen	51
3.2.3	Network-Lunch	64
3.2.4	Selbstlernangebote	68
3.2.5	Podcast	70
3.2.6	Übersicht Veranstaltungsformate	72
3.3	Einblicke in die Bildungslandschaft	74
3.4	Einblicke in die Wirtschaftsregion	78
3.5	Monat der Transformation	87
3.6	Bildungsforum – Shaping the Future	92
3.8	Transformations-Blog	100
3.8.1	TeamMit Thema – Regeneratives Wirtschaften im Mittelstand	100
3.8.2	TeamMit Thema – Die KI-Verordnung der EU	102
3.8.3	TeamMit Tipp: Das „mein NOW“ Weiterbildungs-Portal	103
3.8.4	TeamMit Thema – Grüner Wasserstoff: Die Zukunft der Mobilität?	104
3.8.5	TeamMit Thema – Digitale Workflows mit und ohne KI	106
3.8.6	TeamMit Thema – Catena-X: Die Automotive-Cloud für alle	107
3.8.7	TeamMit Thema – CO ₂ -Bilanz: Basis für den Klimaschutz	108
4.	Ein Netzwerk, viele Themen	109
5.	Verstetigung „Management von Transformation und Wandel“	115
6.	Projektabschluss – Transformation weiter gestalten	116
7.	Abbildungsverzeichnis	117
8.	Tabellenverzeichnis	117
9.	Fußnoten & Quellenverzeichnis	118
10.	Anhang	119



Inhalt & Einführung

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Automobil- und Zulieferindustrie befindet sich inmitten eines tiefgreifenden Wandels. Technologische Innovationen, Nachhaltigkeitsanforderungen und die zunehmende Digitalisierung stellen Unternehmen vor die Herausforderung, sich kontinuierlich neu zu erfinden. Diese Transformation betrifft nicht nur Produkte und Prozesse, sondern vor allem die Menschen, die diese Branche gestalten. Eine gezielte Weiterbildung wird dabei zum Schlüssel, um den Wandel aktiv zu steuern und die Fachkräfte von heute für die Anforderungen von morgen zu befähigen.

Unser Projekt TeamMit, das „Transformationsnetzwerk der Automobil- und Fahrzeugzulieferindustrie in Mittelhessen“, hat es sich mit dem CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V. (CCD) zur Aufgabe gemacht, diesen Transformationsprozess mit einem besonderen Fokus auf die Weiterbildung zu begleiten. Gemeinsam mit einem starken Netzwerk aus Unternehmen, Dozierenden, Bildungseinrichtungen, Projektmitarbeitenden und weiteren Partnern haben wir Bedarfe identifiziert, innovative Weiterbildungsangebote entwickelt und evaluiert sowie Perspektiven für eine nachhaltige Verankerung geschaffen.

Dabei können wir beim CCD gemeinsam mit dem Wissenschaftlichen Zentrum Duales Hochschulstudium (ZDH) der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) auf über 20 Jahre Expertise im Feld praxisnaher Aus- und Weiterbildung und ein großes Netzwerk zurückgreifen.

Der vorliegende Bericht 2022-2025 dokumentiert diesen Prozess. Er bietet einen Überblick über die Analyse der Bedarfe, die Umsetzung der Weiterbildungsangebote sowie deren Evaluation. Es werden die zentralen Ergebnisse beschrieben, Einblicke in die Erfahrungen der Beteiligten gegeben und Wege aufgezeigt, wie die gewonnenen Erkenntnisse auch über die Projektlaufzeit hinaus genutzt werden können. Die Stimmen aus dem Netzwerk verdeutlichen dabei eindrucksvoll, wie bedeutend Weiterbildung als Motor der Transformation ist – und wie sehr die Zukunft dieser Branche von der Bereitschaft zu lernen und wachsen abhängt. Gleichzeitig möchten wir mit diesem Katalog Denkanstöße für die zukünftige Gestaltung von Weiterbildung liefern und Wege aufzeigen, wie Qualifikation ein zentraler Bestandteil der Transformation bleiben kann.

Wir danken allen, die durch ihr Engagement, ihre Ideen und ihre Exper-

tise dazu beigetragen haben, dieses Projekt zu einem Erfolg zu machen. Unser besonderer Dank gilt den Unternehmen und ihren Mitarbeitenden, die sich aktiv eingebracht haben, ihre Bedarfe mit uns geteilt und die Weiterbildungsangebote mit Leben gefüllt haben, den Dozierenden, die mit ihren Weiterbildungsangeboten neue Impulse gesetzt haben, und allen Projektpartnern und -mitarbeitenden, die mit Leidenschaft und Professionalität das Projekt maßgeblich gestaltet haben.

Wir laden Sie ein, auf den folgenden Seiten die Ergebnisse, Erfahrungen und Perspektiven unseres Projekts zu entdecken – und mit uns gemeinsam die Zukunft der Weiterbildung, auch über die Automobil- und Zulieferindustrie hinaus, weiterzudenken.

**Mit herzlichen Grüßen
Christian Schreier
und Prof. Dr. Jens Minnert**



Christian Schreier
Hauptgeschäftsführer CCD



Prof. Dr. Jens Minnert
Leitender Direktor ZDH

Stimmen der Stakeholder

1. Welche Bedeutung hat das Transformationsnetzwerk für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Region?

2. Wie kann die Politik/können die Institutionen dazu beitragen, dass der Transformationsprozess in der Region langfristig fortgesetzt wird?

3. Welche Botschaft möchten Sie den Unternehmen, Institutionen und BürgerInnen der Region mitgeben, um sich aktiv in die Transformation einzubringen?

DAGMAR SCHMIDT

**MDB, STELLVERTRETENDE
FRAKTIONS-VORSITZENDE DER
SPD-BUNDESTAGSFRAKTION
BEREICHE ARBEIT, SOZIALES UND
GESUNDHEIT**

1. Das Transformationsnetzwerk Mittelhessen hat seit Beginn dazu beigetragen, die Transformation in der Region zu gestalten. Unsere Region ist eine der Regionen mit der höchsten Industriedichte Deutschlands. Gerade unsere Region hat in der Geschichte



schon viele Veränderungen durchlebt und sich stetig weiterentwickelt. Mit dem Netzwerk ist es uns gelungen, dass Unternehmen ihre Erfahrungen teilen und gegenseitig von diesem Wissenstransfer profitieren. Es gelingt, die verschiedenen Akteure in der Region, insbesondere bei Bildung, Forschung und Beratung für eine positive und innovative Entwicklung der Wirtschaft zu mobilisieren. Dazu gehört ganz wesentlich auch der Austausch von Weiterbildungsstrategien, um auf die aktuellen Herausforderungen antworten zu können und einen wichtigen Beitrag dazu zu leisten, unsere Region für die Zukunft gut aufzustellen.

2. Mit steuerlichen Anreizen für Investitionen und dem Sondervermögen Infrastruktur haben wir erst vor kurzem den Startpunkt dafür gelegt, dass gezielt in unseren Industriestandort in Deutschland investiert wird. Wir wollen dadurch die Veränderungen unserer Wirtschaft unterstützen und dafür Sorge tragen, dass gute Arbeitsplätze erhalten und neue entstehen können. Wir haben den Start des Transformationsnetzwerkes mit Bundesmitteln gefördert. Damit die erfolgreiche Arbeit fortgesetzt werden kann, muss die Finanzierung weiter sichergestellt werden. Dafür werden wir uns in den Beratungen zum Bundeshaushalt 2026 einsetzen. Damit auch weiterhin sozialpartnerschaftlich alle Akteure voneinander profitieren können.

3. Transformation ist ein sperriger Begriff, vor dem sich niemand fürchten muss. Sie wird aber nur gelingen, wenn man sie gemeinsam gestaltet. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer gemeinsam. Sozialpartnerschaft hat uns schon durch viele herausfordernde Zeiten gut geführt. Gemeinsam wird das auch dieses Mal gelingen. Der Industriestandort ist der Schlüssel dafür, dass unser Wohlstand erhalten bleibt, neuer entstehen kann und auch die Produkte der Zukunft „Made in Mittelhessen“ sind.

DR. CHRISTOPH ULLRICH

REGIERUNGSPRÄSIDENT GIESSEN

1. Das Transformationsnetzwerk ist ein Motor für den Wandel in unserer Region. Es bringt die richtigen Menschen zusammen, um neue Arbeitsplätze zu schaffen, alte Strukturen aufzubrechen und Innovation voranzutreiben – wirtschaftlich wie gesellschaftlich. So schafft es neue wirtschaftliche Perspektiven und trägt so zur sozialen Stabilität und Zukunftsfähigkeit der Region bei.

2. Politik muss verlässlich handeln, nicht nur fördern. Es braucht klare Strategien, mutige Entscheidungen und den langen Atem, um Wandel



nicht zu verwalten, sondern aktiv zu gestalten. Institutionen sind dabei keine Zuschauer – sie müssen Ermöglicher sein.

3. Transformation gelingt nur gemeinsam. Nutzen Sie die Chancen, sich zu vernetzen, neue Wege zu gehen und aktiv Verantwortung zu übernehmen. Jede Idee, jedes Engagement zählt – für ein Mittelhessen, das wirtschaftlich stark, sozial stabil und ökologisch zukunftsfähig ist.

CARSTEN BRAUN **LANDRAT LAHN-DILL-KREIS**

1. Das Transformationsnetzwerk TeamMit spielt eine entscheidende Rolle für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Lahn-Dill-Kreises und der gesamten Region Mittelhessen. In einer Zeit des Wandels sind regionale Netzwerke wie TeamMit unerlässlich, um Unternehmen mit den richtigen Qualifizierungsangeboten zu unterstützen und die Arbeitskräfte von morgen gezielt auf die Anforderungen der Zukunft vorzubereiten. Durch maßgeschneiderte Weiterbildungs- und Ausbildungsprogramme stärkt TeamMit nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, sondern auch die Attraktivität unseres Kreises als Lebens- und Arbeitsort.

2. Die Politik kann und muss dazu beitragen, dass der Transformationsprozess langfristig fortgesetzt wird. Indem wir die richtigen Fördermaßnahmen sichern und den Austausch zwischen Kommunen, Unternehmen

und Bildungseinrichtungen intensivieren, legen wir das Fundament für eine nachhaltige Entwicklung.

3. Meine Botschaft an die Unternehmen, Institutionen und Bürgerinnen und Bürger des Lahn-Dill-Kreises lautet: Bringen Sie sich aktiv in die Transformation ein! Ihre Ideen, Ihr Engagement und Ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit sind der Schlüssel, damit wir den Wandel nicht nur meistern, sondern auch gestalten können.

PETRA KERN **VORSITZENDE DER GESCHÄFTS- FÜHRUNG AGENTUR FÜR ARBEIT LIMBURG-WETZLAR**

1. Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation im Lahn-Dill-Kreis ist eine große Chance – für Unternehmen, Beschäftigte und die gesamte Region. Das Transformationsnetzwerk TeamMit bringt zentrale Akteure zusammen, um diesen Wandel insbesondere in der Automobilindustrie gemeinsam zu gestalten und zukunftsfähige Strukturen zu schaffen.

2. Als Agentur für Arbeit Limburg-Wetzlar unterstützen wir diesen Prozess aktiv. Mit dem Bericht 2022-2025 bietet das Netzwerk eine digitale Lern- und Bildungsplattform, die sich entlang der Bedarfe der heimischen Unternehmen ausrichtet. So begleitet das Tool Menschen und Betriebe dabei, sich an neue Anforderungen anzupassen und ihre Potenziale zu entfalten.

3. Mein Appell an Unternehmen, Institutionen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Bringen Sie sich ein, nutzen Sie dieses wertvolle Angebot! Gestalten Sie den Wandel mit! Gemeinsam sichern wir die Zukunftsfähigkeit unserer Unternehmen, Mitarbeitenden und der Region Mittelhessen.

DIETMAR PERSCH **HAUPTGESCHÄFTSFÜHRER IHK LAHN-DILL**

1. Die Transformation der Wirtschaft ist von zentraler Bedeutung für die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandortes und damit für die Enkelfähigkeit unserer Volkswirtschaft. Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Kultur müssen gemeinsam daran arbeiten, ein kreatives Innovationsökosystem zu etablieren, das es uns ermöglicht, aus guten Ideen schnellstmöglich wettbewerbsfähige Produkte zu entwickeln.

2. Dazu zählen Investitionen in Innovation und Start Ups, die richtigen politischen Rahmenbedingungen, damit Unternehmen unternehmen können, aber vor allem das richtige Mind Set, neue Wege zu gehen.

3. Ich will es am Beispiel des Autos verdeutlichen: Wir bauen sehr gute Fahrzeuge mit dicker Knautschzone und Stoßstangen. Wenn wir aber das vollautonome Fahren als Ziel haben, bei dem idealerweise keine Unfälle mehr passieren, dann besteht unser Geschäftsmodell nicht mehr aus



hochwertigen Stoßstangen, sondern aus perfekter Software. Wir bauen jetzt Autos, die auch elektronische Steuerungssysteme haben. Zukünftig brauchen wir aber Computer, die auch fahren können. Das Transformationsnetzwerk TeamMit kann einen großen Beitrag dazu leisten, dieses Mind Set zu prägen.

DR. RAINER WALDSCHMIDT
GESCHÄFTSFÜHRER HESSEN
TRADE & INVEST GMBH

1. Das Transformationsnetzwerk unterstützt Unternehmen in der Region – insbesondere kleine und mittelständische Betriebe – dabei, sich an den Strukturwandel anzupassen. Die Bundesförderung in Höhe von 5,5 Millionen Euro unterstreicht das Potenzial Mittelhessens. Als Wirtschaftsförderer des Landes Hessen stehen wir den Unternehmen ergänzend bei Fragen zu Technologie und Innovation sowie zur Förderlandschaft zur Seite und unterstützen sie gerne beim Netzwerken.

2. Förderprogramme sollten langfristig ausgerichtet, dauerhaft zugänglich, unbürokratisch und auf regionale Bedarfe zugeschnitten sein. Cluster-Netzwerke tragen zur Stärkung der Region bei. Das Land Hessen ermöglicht hierfür geeignete Beratungs- und Betreuungsangebote der Hessen Trade & Invest und der Hessen Agentur. So fördert die Politik den Austausch zwischen Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Verwaltung.

3. Der Strukturwandel ist keine Bedrohung, sondern eine Chance – für Innovation, sichere Arbeitsplätze, nachhaltiges Wirtschaften und ein gutes Leben in der Region. Nutzen Sie Wandel als Innovationsmotor und gestaltet ihn aktiv mit! Transformation gelingt nur, wenn alle Ebenen zusammenarbeiten. „Gemeinsam Transformation schaffen“ – so lautet der Slogan des Projekts WirtschaftsWandel Hessen. Das Team der Plattform WirtschaftsWandel und die weiteren Expertinnen und Experten der HTAI unterstützen gerne.

MANFRED WAGNER
OBERBÜRGERMEISTER
STADT WETZLAR

1. Wir leben in einer wirtschaftlich starken Region. Ihre Stärke beruht auf vielen klugen Köpfen und deren Entwicklungen, die immer wieder Veränderungen angestoßen und mit ihren Produkten heimische Unternehmen zu Weltmarktführern gemacht haben. Darunter befinden sich auch viele Unternehmen, die in der Fahrzeugzuliefererbranche tätig sind. Damit sie den Transformationsprozess, der sich gerade in der Automobil- und Fahrzeugzuliefererbranche mit der Veränderung der Antriebstechnik vollzieht, mitgestalten können, braucht es auch der passgenauen Weiterqualifizierung der Beschäftigten auf allen Ebenen. Daher ist StudiumPlus, das duale Hochschulstudium, mit seiner Kompetenz und seinen Erfahrungen

der ideale Partner im TeamMit Netzwerk, um Qualifizierungsinhalte und -formate an den Bedarfen der Unternehmen, aber auch der Beschäftigten auszurichten.

2. Eine gute Qualifikation stärkt jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter und verbessert zugleich die Marktchancen eines jeden Unternehmens. Das ist auch ein Garant für die Zukunftsfähigkeit der Region. Die Städte und Landkreise in Mittelhessen haben sich gemeinsam mit den Netzwerkpartnern mit Nachdruck dafür eingesetzt, damit TeamMit als eines der 26 durch den Bund geförderten Transformationsnetzwerke in Deutschland ausgewählt wurde.

3. Die Weiterführung der Förderung ist in meinen Augen für die Zukunftsfähigkeit der Region ebenso wichtig, wie auch die Inanspruchnahme der Qualifizierungsangebote. Also bleibt mir nur, an alle Akteure die herzliche Einladung auszusprechen, sich intensiv mit den Qualifizierungsmöglichkeiten zu befassen und aus dem vielfältigen Angebot die passgenauen Offerten auszuwählen. Ich finde, es lohnt sich für alle.

ROBIN MASTRONARDI
GESCHÄFTSFÜHRER DEUTSCHER
GEWERKSCHAFTSBUND –
REGION MITTELHESSEN

1. Das Thema Transformation kommt bei den Beschäftigten sehr unterschiedlich an. Die meisten Kolleginnen und Kollegen sind stolz auf das,



was sie in den vergangenen Jahren geschaffen haben. Durch die Transformation stehen sie jetzt plötzlich vor der Frage: War das falsch, was ich bisher gemacht habe?

Deshalb müssen wir mit viel Feingefühl vorgehen, um die Transformation mit einer positiven Perspektive zu verbinden und Beschäftigte sowie Betriebsräte aktiv mit einbinden. Dafür braucht es zunächst Vertrauen.

Die Arbeit von TeamMit hat sich gut entwickelt, deshalb engagieren wir uns auch im Prozess. Wir Gewerkschaften bieten für das Projekt viele Potenziale und wollen dieses weiterhin aktiv begleiten und mitgestalten.

SASCHA DRECHSEL **GESCHÄFTSFÜHRER** **HESSENMETALL**

1. Die mittelhessischen Unternehmen befinden sich seit vielen Jahren in der Transformation. Netzwerke wie TeamMit sind geeignete Instrumente, um die Wahrnehmung der vielen Chancen und Risiken, die rund um den Transformationsprozess in der Metall- und Elektroindustrie im Allgemeinen und der Automobilindustrie im Speziellen vorhanden sind, zu verbessern. Auf diese Weise tragen die Transformationsnetzwerke auch dazu bei, dass die heimische Wirtschaft sich immer weiter mit der eigenen Zukunftsfähigkeit beschäftigt.

2. Die Politik spielt in der Transformation immer eine wichtige Rolle, wenn es um die Schaffung von guten und wettbewerbsfähigen Rahmenbedingungen geht. Nur wenn es hier gelingt,



gesetzliche und organisatorische Regelungen zu finden, welche die Unternehmen bei deren Transformationsprozess unterstützen, entsteht die notwendige Dynamik. Wenn dann die regionalen Institutionen dafür sorgen, dass die in den Betrieben entstehenden Best-Practice-Beispiele anderen zugänglich gemacht werden, wird der Prozess weiter vorangetrieben, bis am Ende möglichst viele Firmen eine erfolgversprechende Ausrichtung für die Zukunft gefunden haben.

3. Angst und Furcht sind häufig lähmende Faktoren, auch bei der Transformation. Wir dürfen jedoch nicht vergessen, dass sich die meisten Unternehmen mit einer längeren Firmenhistorie schon ganz oft erfolgreich transformiert haben. Hinzu kommt, dass schon viele heimische Betriebe zukünftige Tätigkeitsfelder für angepasste eigene oder komplett neue Produkte gefunden haben. So verliert das Thema schnell einen Teil seines Schreckens und wir können uns besser darauf konzentrieren, welche Möglichkeiten ein erfolgreicher Transformationsprozess bietet – für die Arbeitgeber, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Region Mittelhessen.

ANDREAS TIELMANN **ASSOCIATED PARTNER,** **ADVACON GMBH & CO. KG**

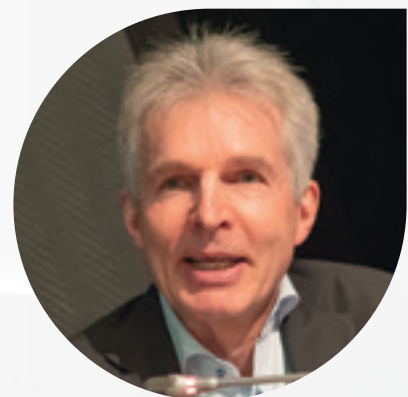
1. Umbrüche bei Technologien und auf Absatzmärkten fordern nicht nur einzelne Unternehmen der Mobilitätswirtschaft, sondern die ganze Wirtschaftsregion heraus. Die zukünftige Entwicklung bei Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie Steueraufkommen ist stark mit dem heimischen Mittelstand verknüpft. Es geht um seine Fähigkeit, die notwendigen Veränderungen erfolgreich zu stemmen. Über das Transformationsnetzwerk werden Kooperationsmöglichkeiten sowie Unterstützungsbedarfe im Austausch miteinander identifiziert, gebündelt und gemeinsam umgesetzt.

Unser Mittelstand profitiert von den Vorteilen des Netzwerkes bei Exper-

tise, Geschwindigkeit und Kosten. Passgenaue Qualifizierungsangebote werden so zum Beispiel durch die beteiligten Hochschulen schnell und kostengünstig bereitgestellt und sichern so die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit.

2. Kooperation in Netzwerken erleichtert und verstetigt Veränderungsprozesse. Funktionierende Kooperation braucht aber Vertrauen der Akteure untereinander. Nur dann werden relevante Themen und tatsächliche Bedarfe seitens der Unternehmen auch offengelegt. Breit legitimierte und in der Region verankerte Institutionen wie Wirtschaftskammern, Hochschulen und Kommunalpolitik müssen dafür einen verlässlichen Rahmen schaffen. Voraussetzung ist die enge Einbindung der Unternehmen und die praktische Unterstützung in Form von kompetenten Ansprechpartnern und Kümmerern. Die gewachsene Partnerschaft und die mit Unternehmensvertretern besetzten Fachkuratorien bei StudiumPlus schaffen dafür im Bereich der Weiterbildung gute Voraussetzungen.

3. Veränderung wird dann zur Chance, wenn sie aktiv gestaltet wird. Das Transformationsnetzwerk schafft dafür ein lebendiges regionales Ökosystem. Hier wird voneinander gelernt. Herausforderungen können gemeinsam angegangen und Unterstützung schnell sowie kostengünstig organisiert werden. Voraussetzung für den Erfolg ist die Offenheit aller, sich auf Neues einzulassen, auszuprobieren und aktiv mitzumachen. Hier sollten insbesondere die heimischen Unternehmen beherzt zugreifen!



2

Das Projekt TeamMit und die Konsortialpartner

Als eines von 26 geförderten Transformationsnetzwerken in Deutschland mit einer Fördersumme von 5,5 Mio. Euro haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, die Transformation der Automobil- und Fahrzeugzulieferindustrie in Mittelhessen zu unterstützen. Die gemeinsame Transformationsstrategie umfasst Ansätze für Wertschöpfungspartnerschaften, bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote und -formate sowie das Netzwerk als evolutorisches System zu etablieren. Während der Laufzeit von Oktober 2022 bis Dezember 2025

haben wir eine kooperative Unterstützung für die Beteiligten der Automobilindustrie in Mittelhessen geboten. Das TeamMit Konsortium besteht aus vier Partnern und weiteren Kooperationspartnern der Region (z. B. dem Lahn-Dill-Kreis) (siehe Abb.1). Wir bedanken uns herzlich bei allen Projekt- und Kooperationspartnern, Unterstützenden, Teilnehmenden und Mitwirkenden für die engagierte Zusammenarbeit, den konstruktiven Dialog sowie für inspirierende Veranstaltungen und innovative Angebote.



Abb. 1: Organisation TeamMit-Konsortium. Eigene Darstellung.

Regionalmanagement Mittelhessen GmbH

(Bereich Kommunikation & Koordination)

Das Regionalmanagement Mittelhessen steht für die aktive Gestaltung und Kommunikation der Stärken unserer Region. Im Rahmen des Transformationsnetzwerks TeamMit übernehmen wir als Konsortialführer die zentrale Rolle in der Koordination des Projekts. Wir setzen darauf, regionale und überregionale Akteure einzubinden, um gemeinsam tragfähige Strukturen für eine nachhaltige Transformationsbegleitung zu schaffen.

Eine Kernaufgabe unserer Arbeit ist es, die vielfältigen Angebote des Netzwerks greifbar zu machen und Unternehmen einen klaren Mehrwert aufzuzeigen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU) profitieren von dem Ansatz, Ressourcen durch Kooperationen zu bündeln und so mehr Raum für innovative Lösungen und den eigenen individuellen Transformationspfad zu haben. Dazu hat sich unter anderem ein problemorientiertes Teilnetzwerk zum Thema Energiemanagement und CO₂-Regulatorik gebildet, welches über den gemeinsamen Wissensaustausch Mehrwerte schafft und Kooperationsmöglichkeiten erschließt.

Im Jahr 2024 konnten wir durch gezielte Kommunikation und Veranstaltungen entscheidende Impulse setzen. Dazu gehörte als Highlight das jährliche Netzwerktreffen „TeamMit Live“, während der W3+ Fair in Wetzlar. Dort kamen über 120 Vertreterinnen und Vertreter der Automobilbranche sowie der Bildungs- und Wirtschaftslandschaft zusammen. Hier wurden nicht nur aktuelle Herausforderungen diskutiert, sondern auch konkrete Ansätze für die weitere Zusammenarbeit und Entwicklung des Netzwerks erarbeitet. Im September fand eine Exkursion zum Best Practice Azubi-Campus „pings“ in Fulda statt. Vor Ort konnten sich Vertreter mittelhessischer Unternehmen, der Landkreise, des Regierungspräsidiums und der Kammern ein Bild von einem der bekanntesten und erfolgreichsten Projekte zum Azubi-Wohnen machen (initiiert vom Kolpingwerk). Da ein solches Projekt über Kammer- und Kreisgrenzen hinauswirkt, bietet es sich an, gemeinsam über Konzepte zum Azubi-Wohnen nachzudenken und sich abzustimmen. Der „Monat der Transformation“ im Oktober bot praxisnahe Einblicke in

Zukunftstechnologien, strukturelle Prozesse und die Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Bildung. Das Regionalmanagement beteiligte sich unter anderem mit der „Hydrogen Innovation Mittelhessen – Wasserstoffbus Roadshow“, die einen Querschnitt der Wasserstofflandschaft in Mittelhessen einem Fachpublikum präsentieren konnte. Auch der Bürgerdialog in Kirchhain – „Was bedeutet die Transformation der Wirtschaft für uns? Was ist uns wichtig?“ – war ein zentraler Bestandteil, bei dem der Austausch in der Zivilgesellschaft im Vordergrund stand. Für 2025 sind unter anderem eine großes Netzwerktreffen und die Weiterentwicklung bisheriger Formate geplant. Ein Schwerpunkt wird auf der Verstärkung der Netzwerkaktivitäten liegen, um weiterhin Impulse für den Strukturwandel in Mittelhessen aktiv voranzutreiben.

BEI FRAGEN STEHEN WIR GERNE ZUR VERFÜGUNG:



Jens Ihle
(Geschäftsführer)
ihle@mittelhessen.org



Dominic-Klaus Diessner
(Projektmanager)
diessner@mittelhessen.org



Felix Winter
(Werkstudent Projekt-Kommunikation)
winter@mittelhessen.org

Philipps-Universität Marburg

(Bereich Erhebung, Benchmark & Strategieentwicklung)

AG Technologie- und Innovationsmanagement

Die Philipps-Universität Marburg bringt sich im Rahmen des Projekts TeamMit mit zwei verschiedenen, sich ergänzenden und unterstützenden Lehrstühlen ein. Neben dem Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie und Standortforschung unter der Leitung von Prof. Brenner sind wir, das Team um Prof. Stephan vom Lehrstuhl für Technologie- und Innovationsmanagement, hauptverantwortlich für die Entwicklung einer nachhaltigen und widerstandsfähigen Gesamtstrategie. Neben wissenschaftlichen Methoden des strategischen Managements bedienen wir uns insbesondere der Methodik des Benchmarkings. Dabei werden sowohl bestehende Cluster und Netzwerke der Automobil- und Zulieferindustrie (internes Benchmarking) als auch solche, die sich außerhalb dieser Branche befinden (externes Benchmarking), analysiert. Das Ziel des Benchmarkings ist die Ableitung von Best Practices und Handlungsempfehlungen. Im Fokus steht die Integration erprobter, bewährter

und beispielhafter Methoden, Praktiken und Vorgehensweisen aus den analysierten Clustern in den Aufbau und die Weiterentwicklung des TeamMit-Netzwerks.

Im Verlauf des Projektes haben wir im Rahmen des internen Benchmarkings zwei bestehende Automobilcluster im Mittleren Neckarraum sowie im Zuge des externen Benchmarkings drei Cluster aus der optischen Industrie in Mittelhessen und Bayern hinsichtlich erfolgreicher Transformationsprozesse analysiert und konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet. Unter Einbeziehung der Impulse der Konsortialpartner haben wir eine umfangreiche SWOT-Analyse der Region durchgeführt und die zentralen Elemente der zuvor festgelegten Strategiedimensionen definiert. Bei der Entwicklung der Gesamtstrategie konnten wir zudem auf die Wünsche und Bedarfe der vor Ort ansässigen Unternehmen eingehen, da wir durch einen Strategiedialog im Rahmen der Messe W3+ Fair in Wetzlar am 14.

März 2025 wertvolle Einblicke und Anregungen erhalten haben. Darüber hinaus haben wir ein Konzept für die institutionelle und finanzielle Verstärkung des Transformationsnetzwerks TeamMit erarbeitet. Für die Zukunft liegt unser Fokus auf der weiteren Konkretisierung der Strategiebereiche und deren Implementierung.

BEI FRAGEN STEHEN WIR GERNE ZUR VERFÜGUNG:



**Prof. Dr. Michael Stephan
(Projektleitung)**
michael.stephan@
wiwi.uni-marburg.de



**Laura Bischoff
(Projektmitarbeiterin)**
laura.bischoff@
uni-marburg.de



**Daniel Runkel
(Projektmitarbeiter)**
daniel.runkel@
wiwi.uni-marburg.de

AG Wirtschaftsgeographie und Standortforschung

Im Team um Prof. Brenner vom Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie und Standortforschung sind wir hauptverantwortlich für die Ermittlung der Bedarfe der Unternehmen, die Messung der Dynamik im Netzwerk und der Automobil- und Zulieferbranchen in Mittelhessen. Dazu werden Befragungen der Akteure durchgeführt und Sekundärdaten analysiert.

Durch eine Unternehmensbefragung werden Erkenntnisse über die Betroffenheit und die Bedürfnisse der Unternehmen sowie die Entwicklung der Rahmenbedingungen in der Region Mittelhessen gewonnen. Um den größtmöglichen Mehrwert für die Region zu erzielen, werden diese Ergebnisse durch eine zusätzliche Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergänzt, um deren Perspektiven einzubeziehen. Da die Automobilbranche einem dynamischen Wandel unterliegt und sich die Bedürfnisse schnell ändern können, werden die Befragungen in regelmäßigen Abständen wiederholt.

Insgesamt ermöglichen die Befragun-

gen nicht nur eine detaillierte Aufnahme des Transformationsstandes in der Region, sondern unterstützen auch das Netzwerk TeamMit dabei, seine Aktivitäten und Angebote gezielt an die Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzupassen.

Des Weiteren werden Patentanalysen eingesetzt, um die technologische Entwicklung zu messen und die Unternehmen in der Region zu unterstützen. Unter anderem wird eine Website aufgebaut, um für frei eingebare Schlagworte verwandte Schlagworte zu identifizieren. Für die regionalen Unternehmen bieten beide Lehrstühle gemeinsame Lehrveranstaltungen an, um die Transformation der Unternehmen zu unterstützen.

Zur Messung der Transformationsprozesse innerhalb der Regionen und Unternehmen wurde ein Indikatorensystem aufgebaut. Da externe Indikatoren auf Basis amtlicher Regionaldaten zur Erfassung regional-ökonomischer Entwicklungen häufig erst mit einem Zeitverzug von ein bis zwei Jahren verfügbar sind, wird das

Indikatorensystem im Jahr 2025 über einen längeren Zeitraum hinweg berechnet und ausgewertet.

Zudem misst das Team die technologischen Entwicklungen innerhalb und außerhalb der Untersuchungsregion mithilfe von Patentdaten. Hierzu werden schlagwortbasierte Patentanalysen durchgeführt, die diese Entwicklungen abbilden. Die für das Projekt relevanten wissenschaftlichen Entwicklungen werden mithilfe von schlagwortbasierten Publikationsanalysen erfasst. Als Grundlage dient eine eigens aufgebaute Datenbank basierend auf den Publikationsdaten von OpenAlex. Die daraus gewonnenen Ergebnisse sollen voraussichtlich ab Mitte 2025 zur Analyse technologischer Entwicklungen sowie als Basis für eine Website zur grafischen Darstellung von Keyword-Clustern verwendet werden. Damit wird Akteuren die Möglichkeit geboten, selbst auf der Basis von Schlagworten entsprechende Entwicklungen zu recherchieren.

BEI FRAGEN STEHEN WIR GERNE ZUR VERFÜGUNG:



**Prof. Dr. Dr.
Thomas Brenner
(Projektleitung)**
thomas.brenner@
uni-marburg.de



**Abdulhak Anwer Alsharif
(Befragung)**
abdulhak.alsharif@uni-
marburg.de



**Mirco Kühl
(Indikatoren und
Patentanalysen)**
kuehlmir@
staff.uni-marburg.de



**Felix Schmidt
(Indikatoren und
Patentanalysen)**
felix.schmidt@
uni-marburg.de

TransMIT GmbH

(Bereich Technologie)

Die **TransMIT GmbH** unterstützt als strategischer Partner für Technologie-management alle mittelhessischen Unternehmen der Automotive-Branche bei den Herausforderungen der Transformation. Mit einem engagierten Team von elf Expertinnen und Experten bieten wir umfassende Unterstützung in den Bereichen **Strategie, Technik und Produktion, Fördermittel, Patentmanagement** und zukunftsweisenden Themen wie **Digitalisierung, Change- und Innovationsmanagement**. Durch gezielte **Wissensvermittlung**, etwa in Form von Recherchen, Arbeitskreissitzungen, Partnerveranstaltungen und direkter Vernetzung, fördern wir den regionalen Austausch und tragen aktiv zur Stärkung der Resilienz und Wettbewerbsfähigkeit der mittelhessischen Wirtschaftsregion bei.

RÜCKBLICK 2023 UND 2024 – GRUNDLAGEN UND VERNETZUNG

Die Erfassung der Unternehmenslandschaft bildete den Ausgangspunkt unserer Aktivitäten. Hierfür wurde eine umfassende **Firmen- und Kontaktdatenbank** analog einem CRM-System als solide Grundlage für den Netz-

verkaufbau und zur Etablierung einer klaren Struktur aufgebaut. Weiterhin wurde eine Neu-Clusterung und Anpassung der ursprünglich formulierten **Industriebranchen und Produktgruppen** vorgenommen, um eine präzisere Einordnung und Kategorisierung der heterogenen mittelhessischen Unternehmenslandschaft zu ermöglichen. Ferner wurde eine systematische Sortierung der Unternehmen nach Branche, Produkt- und Produktionstechnologie für eine transparente Übersicht, Analyse und Auswertung erarbeitet. Die Visualisierung der Unternehmenslandschaft erfolgte in Form einer online zugänglichen **Technologielandkarte**.

Unsere Strategie beim Netzaufbau und der Zusammenarbeit war bereits 2023 geprägt durch ein breites Spektrum von Aktivitäten mit dem Ziel in den direkten, persönlichen Austausch mit den mittelhessischen Unternehmen zu kommen. Diese reichen von Vor-Ort-Besuchen und Betriebsbesichtigungen, flexiblen Unterstützungsangeboten, Impulsvorträgen, über aktive Präsenz auf Messen, Firmenevents und Teilnahme an Veranstaltungen öffentlicher Institutionen,

bis hin zum Einholen von weiteren Letters of Inten (LOI) als sichtbares Commitment zum Transformationsnetzwerk.

Ein weiteres zentrales Ziel ist die Förderung des direkten Austauschs auf verschiedenen Ebenen und der Aufbau von **Kooperationen innerhalb der Unternehmenslandschaft**. So bringen wir die Kommunikation zwischen den Netzwerkfirmen hierarchieübergreifend voran und initiieren den Austausch von Good Practices zwischen den Unternehmen als effektive Methode, um gemeinsame Entwicklungsansätze zu identifizieren und zu fördern. Insbesondere gelingt es hierbei Unternehmen sowie Institutionen aus Forschung und Wissenschaft in unterschiedlichen Themen- und Aufgabenstellungen in den Austausch bzw. in die konkrete Zusammenarbeit zu bringen. Weiterhin konnten Querschnittsthemen identifiziert und teils auch von den Unternehmen direkt benannt werden, welche die gesamte Wirtschaftsregion betreffen. Dies war die Basis für die Konzeption der **Arbeitskreise**.

Die Intensivierung der Netzwerkarbeit begann dann auch in 2024 mit dem Start der Arbeitskreise. Insgesamt wurden in 2024 12 Arbeitskreisveranstaltungen durchgeführt, davon waren 7 online und 5 physische Veranstaltungen. Ferner wurden 2 Patenschulungen angeboten und durchgeführt. Weiterhin wurden verschiedenste Partnerveranstaltungen – vornehmlich mit den Sozialpartnern von TeamMit – gemeinsam durchgeführt oder aber mit einem Vortrag unterstützt. In diesen Bereich fallen die **„Let`s meet & connect“** Veranstaltungen in Wetzlar und Marburg bei und mit den jeweiligen Arbeitsagenturen und dem TeamMit Partner für Qualifizierung CCD als auch zwei Vorträge bei Betriebsräteforen auf Einladung der IG Metall, einem Workshop bei „TeamMit-Live“ bei der W3 + Fair Messe in Wetzlar, ebenso wie neue



Veranstaltungsformate, wie die „**AutoM Labortour**“ an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) in Friedberg und jene in Gießen als auch der „**Tag der Bionik**“ in Kooperation und bei der Senckenberg Gesellschaft in Frankfurt am Main.

In 2024 wurden ferner 15 neue **Marktanalysen** erstellt und für einige von den 20 bereits in 2023 angefertigten Analysen wurden Updates, Ergänzungen, Aktualisierungen und Überarbeitungen angefertigt sowie Statista-Recherchen vorgenommen.

Die Anzahl der **Fördermittelrecherchen** für Newsletter, Förderspecials, Unternehmen mit ähnlichen Bedarfen oder auch die tiefere Beleuchtung einzelner Programme für das Netzwerk, konnte von 14 in 2023 auf 22 in 2024 gesteigert werden. Generell ist die Befassung mit Fördermöglichkeiten ein wichtiges Thema für die mittelhessischen Unternehmen, sei es für deren F&E-Aktivitäten oder Investitionen in eine nachhaltige und energieeffiziente Produktion.

Weiterhin wurden in 2024 ein Dutzend große **Technologierecherchen** zu Wasserstoffleitungen, Schrauben, Gigacasting, Energiespeicher, Schiffsantriebe, Befestigungen (Heizung + Solar), Technologietrends (Fahrzeugtechnik allgemein), Thermoelektrika, Sintertechnologie Eisen, Biokunststoffe und Circular-Economy durchgeführt.

Besonders erfreulich ist, dass die aufgebauten Beziehungen und tiefere Kenntnisse zur mittelhessischen Unternehmenslandschaft – deren Fertigungsknowhow, genereller Expertise, Bedarf an Unterstützung etc. – die Anzahl der erarbeiteten **Produkt-/Techideen** zur Unterstützung der Transformation der Zulieferer sowie Kooperationsideen und -anbahnungen – innerhalb und außerhalb des Netzwerkes für gemeinsame F&E, Produkte oder Zulieferung als auch Beratung – von 20 in 2023 auf 72 in 2024 gesteigert werden konnten. Dies ist nicht zuletzt dem gewachsenen **Vertrauen** in das Netzwerk zu verdanken. So werden zunehmen auch sensible Fragen direkt artikuliert und nach Unterstützung zur Bewältigung der betrieblichen und regionalen Transformation und deren Herausforderungen gesucht.

HIGHLIGHTS IN 2025 EXPERTENINTERVIEWS, ARBEITSKREISE UND PARTNERVERANSTALTUNGEN

Nachdem die sich aufwendig gestaltenden Vertragsarbeiten mit einer Meta-Expertenplattform, über welche auf mehrere Expertenplattformen simultan zurückgegriffen werden kann, noch in 2024 abgeschlossen werden konnten, war es uns möglich unter direkter Teilnahme von interessierten Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern die **Experteninterviews** in 2025 zu starten. Diese interaktiven Sitzungen bieten eine einmalige Gelegenheit, direkt mit international renommierten Fachleuten aus der Automotive-Branche in den Dialog zu treten – **Wissen aus erster Hand**. Teilnehmende Unternehmen können ihre spezifischen Fragen stellen und erhalten wertvolle Einblicke in **globale Trends, Best Practices** und die Zukunft der Branche. Diese direkte Interaktion ermöglicht nicht nur einen intensiven Wissensaustausch, sondern gibt Unternehmen die Chance, ihre Strategien an internationalen Standards auszurichten und optimal auf künftige Herausforderungen vorbereitet zu sein.

Hierneben werden auch in den Arbeitskreisen

- **Saisonale Energiespeicherung und -versorgung**
- **Nachhaltigkeit und CO₂-Reduktion**
- **Wärmeversorgung und Wärmepumpentechnologie**
- **Automatisierung, Robotik und Assistenzsysteme in der Produktion**
- **Workflows und KI für die interne Organisation**
- **Internationalisierung**
- **Thermomanagement und mobile Batteriespeicher**

weiterhin neue Impulse gesetzt und gemeinsame Ideen erarbeitet.

Ferner wurden und werden auch die neuen Veranstaltungsformate „**Tag des Changes**“ (mit CCD), **Labor-touren** (mit Technische Hochschule Mittelhessen (THM) und Justus-Liebig-Universität Gießen (JLU)), „**Let's meet & connect**“ (mit den Agenturen für Arbeit) sowie „**Tag der Bionik**“ (mit Senckenberg Forschungsinstitut und Naturmuseum) fortgesetzt, erweitert und etabliert.

Mit diesem **Portfolio** möchten wir den TeamMit-Unternehmen vielfältige Möglichkeiten und Informationswege bieten, um die **Transformation in Aspekten wie Digitalisierung von Produktion und Administration, Nachhaltigkeit und neue Mobilität** zu meistern. Weiterhin möchten wir den Grundstein dafür legen, ein dauerhaftes, attraktives und bedarfsgerechtes Angebot für die Unternehmen der Region auszuarbeiten, um sie auch weiterhin im kontinuierlichen Transformationsprozess begleiten und unterstützen zu können.

SEIEN SIE DABEI UND GESTALTEN SIE DIE ZUKUNFT AKTIV MIT

Wir laden Sie herzlich ein, an unseren Arbeitskreisen, Experteninterviews sowie weiteren Veranstaltungen und Aktivitäten teilzunehmen. Gemeinsam können wir die Zukunft der Automobilindustrie in Mittelhessen gestalten und die Region sowie deren Wirtschaft und Industrie nachhaltig stärken.



BEI FRAGEN STEHEN WIR GERNE ZUR VERFÜGUNG:

TransMIT GmbH

teammit@transmit.de | Telefon 0641 94364-0



Niklas Günther
(Projektleitung)
niklas.guenther@
transmit.de



Dr. Peter Stumpf
(Geschäftsführer)
peter.stumpf@transmit.de



Susanne Oettinger
(Change Management)
susanne.oettinger@
transmit.de



Dr. Andreas Fuß
(Patentrecherche
und -analysen)
andreas.fuss@transmit.de



Michael Schmidt
(Produktionstechnik)
michael.schmidt@
transmit.de



Dr. Michaela Kirndörfer
(Workshops)
michaela.kirndorfer@
transmit.de



Jörg Krause
(Patentrecherche und
-analysen)
joerg.krause@transmit.de



Andrea Fellenberg
(Digitalisierung)
andrea.fellenberg@
transmit.de



Holger Mauelshagen
(Branchen- &
Marktanalysen)
holger.mauelshagen@
transmit.de



André Schöppe
(Fördermittel)
andre.schoeppe@
transmit.de

CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V.

(Bereich Qualifizierung)

Im Rahmen des TeamMit-Konsortiums ist das CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V. für den Bereich der Qualifizierung verantwortlich. Ziel ist es, die Mitarbeitenden der Automobil- und Fahrzeugzulieferindustrie durch Qualifizierung & Weiterbildung bei der Transformation zu unterstützen.

Das Schaffen von bedarfsgerechten Qualifizierungsinhalten und -formaten steht für uns dabei im Vordergrund und soll von einer digitalen Lern- und Bildungsplattform unterstützt werden. Mit dem Kooperationspartner Lahn-Dill-Kreis wird

zusätzlich der Transfer in die Bildungslandschaft und die Wirtschaftsregion Mittelhessens sichergestellt. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, welcher sich an alle Beschäftigten gleichermaßen richtet.

Organisatorisch gibt es fünf Säulen im Projekt (siehe Abb. 2), in denen die Projektmitarbeitenden von Betreuerinnen und Betreuern der Hochschule, Bildungslandschaft und Wirtschaftsregion begleitet werden. So soll auch über den Förderzeitraum hinaus eine Verstetigung des Themas Weiterbildung & Qualifizierung in der Region erfolgen.

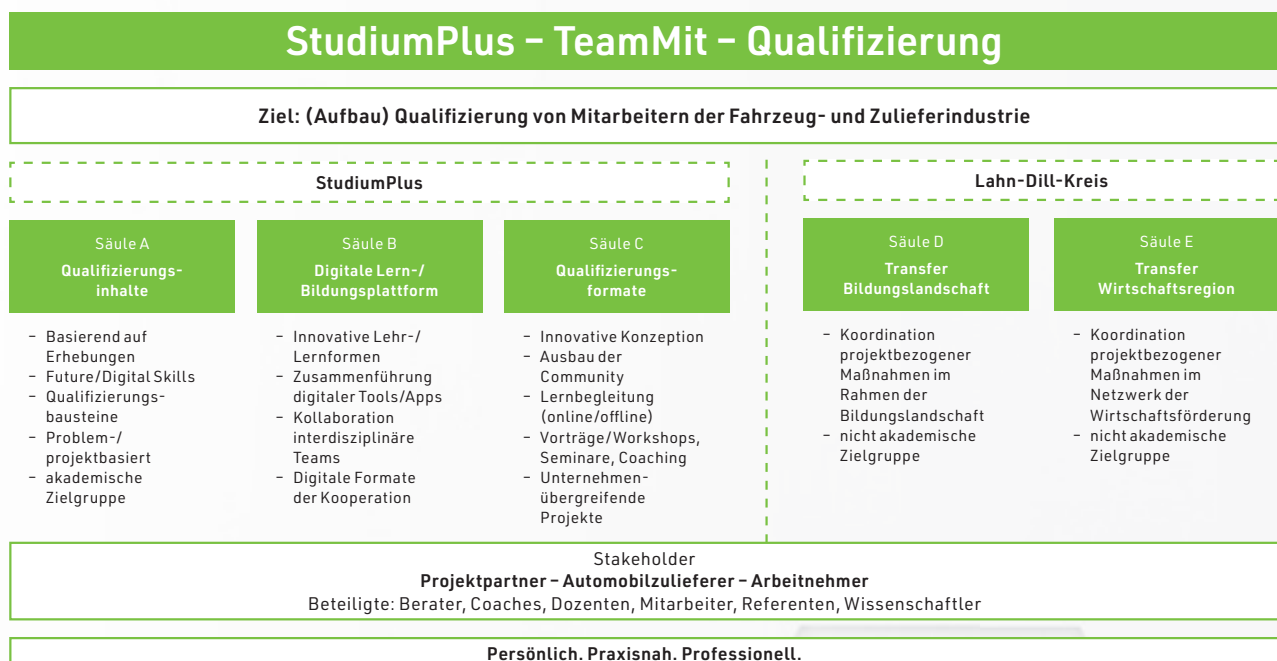


Abb. 2: Aufbau TeamMit – Qualifizierung. Eigene Darstellung.



Prof. Dr. Jens Hoßfeld
(Inhaltliche Leitung Säule A)
jens.hossfeld@studiumplus.de



Prof. Dr. Carsten Lucke
(Inhaltliche Leitung Säule B)
carsten.lucke@studiumplus.de



Prof. Dr. Michael Guckert
(Inhaltliche Leitung Säule C)
michael.guckert@studiumplus.de



Prof. Dr. Harald Danne
(Inhaltliche Leitung Säule D+E Lahn-Dill-Kreis)
harald.danne@lahn-dill-kreis.de

BEI FRAGEN STEHEN WIR GERNE ZUR VERFÜGUNG:

CompetenceCenter Duale Hochschulstudien - StudiumPlus e.V.

teammit-qualifizierung@ccd-studiumplus.de | Telefon 06441 2041-2988



Dr. Jan F. Killmer
(Projektleitung / Säule B-
Digitale Lern-/Bildungs-
plattform)
jan.killmer@
studiumplus.de



Britta Arnold
(Projektassistentz)
britta.arnold@
studiumplus.de



Jens-Uwe Pleyer
(Sekretariat)
jens-uwe.pleyer@
studiumplus.de



Lizzy Gröf
(Säule A+C-Qualifizie-
rungsinhalte/-formate)
lizzy.groef@
studiumplus.de



Dr. Nicola Herchenhein
(Säule A+C-Qualifizie-
rungsinhalte/-formate)
nicola.herchenhein@
studiumplus.de



Nathalie Jung
(Säule D-Transfer
Bildungslandschaft)
nathalie.jung@
studiumplus.de



Michael Anderke
(Säule E-Transfer
Wirtschaftsregion)
michael.anderke@
studiumplus.de



Christian Schreier
(Hauptgeschäftsführer
CCD / Projektverantwor-
tung)
christian.schreier@
studiumplus.de



Prof. Dr. Jens Minnert
(Leitender Direktor ZDH /
Projektverantwortung)
jens.minnert@
studiumplus.de

PROJEKTMITARBEITENDE 2023-2025

Cora Watson (Projektmitarbeiterin – Qualifizierungsinhalte)

Natascha Honsowitz-Domladovac (Projektmitarbeiterin – Qualifizierungsformate)

Sebastian Hensel (Projektmitarbeiter – Transfer Bildungslandschaft)



Projektarbeit

Im Rahmen des TeamMit-Konsortiums ist das CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V. (CCD) für den Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung verantwortlich. Ziel ist es, die Mitarbeitenden der Automobil- und Fahrzeugzulieferindustrie durch Weiterbildungsangebote bei der Transformation zu unterstützen. Im Zentrum steht die Stärkung von Kompetenzen, die gegenwärtig und künftig besonders relevant sind

und sein werden, sogenannte Future Skills.

Future Skills sind Fähigkeiten, die die Menschen in der Zukunft brauchen, um die Umwelt zu gestalten. Die Anforderungen an Beschäftigte in allen Branchen verändern sich im Zuge rasanter Transformationsprozesse wie Digitalisierung und Aufbau einer nachhaltigen Wirtschaft enorm. „Dabei nehmen Anspruch und Komplexität zu“. Um diese Herausforderungen, ständige

Weiterentwicklung und Anpassung zu bewältigen, benötigen Organisationen und Individuen ein Set von sogenannten „Future Skills“.¹

Spezialisten für den Umgang mit transformativen Technologien werden in allen Branchen benötigt und sind eine knappe Ressource am Arbeitsmarkt



Neue Arbeitsformen erfordern ein **verändertes Set an digitalen und nicht-digitalen Schlüsselkompetenzen** bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern



Abb. 3: Die vier Kategorien der Future Skills. Quelle: Stifterverband/McKinsey 2021

WAS SIND FUTURE SKILLS?

Stifterverband: Future Skills sind „branchenübergreifende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften, die in den kommenden fünf Jahren in allen Bereichen des Berufslebens und darüber hinaus wichtiger werden. [...] Die Future Skills werden sowohl bedingt als auch ergänzt durch spezifisches Wissen und eine entsprechende Werthaltung, also die Bereitschaft zum Handeln.“²

Nextskills Studie: „Future Skills sind Kompetenzen, die es Individuen erlauben, in hochemergenten Handlungskontexten selbstorganisiert komplexe Probleme zu lösen und (erfolgreich) handlungsfähig zu sein.“ „Sie basieren auf kognitiven, motivationalen, volitionalen sowie sozialen Ressourcen,

sind wertebasiert und können in einem Lernprozess angeeignet werden.“³

Im **Kontext des Arbeitsmarkts** sind Future Skills im Besonderen jene, die im Umgang mit Herausforderungen erforderlich sind, die u. a. durch technische und digitale Innovationen entstehen. Zum Beispiel Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Zusammenarbeit, vernetztes Entscheiden und weitere. Im Kontext der Hochschule sollte ein Set von überfachlichen und fachlichen Kompetenzen entwickelt werden, um Eigenverantwortung, Selbstwirksamkeit und individuelle Handlungsmöglichkeiten zur Gestaltung ungewisser Zukünfte zu stärken. Im **Kontext von Schulen** mit ihrem Bildungs- und Erziehungsauftrag werden übergeordnete Bildungsziele wie Arbeits- und Lernbefähigung und gesellschaft-

liche Verantwortung ergänzt durch Future Skills. Allen gemein geht es um Handlungs- und Lernfähigkeit, demokratische Werte, Umgang mit Wandel und Herausforderungen, Innovation, Eigenverantwortung, Kooperation und Kollaboration und dem Umgang mit Diversität⁴ (vgl. Gehrs et al. 2024, S.17).

Auch für die Aus- und Weiterbildung an Hochschulen sind Future Skills ein unverzichtbarer Bestandteil. Sie erfordern neue Lernformate und -inhalte sowie eine zeitgemäße Methodik und Didaktik⁵ (vgl. Allianz für Future Skills, 2024). Um ein bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot für die Automobil- und Zulieferindustrie in Mittelhessen zu entwickeln, haben sich die Teams der **Qualifizierungsinhalte und -formate** sowie der **digitalen Lern-/Bildungsplattform** im Jahr 2023 mit den Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarfen der Region beschäftigt. Diese Erkenntnisse flossen in die **Bildungslandschaft** und Wirtschaftsregion in Mittelhessen zur Stärkung des Netzwerks ein und werden kontinuierlich reflektiert und an durch die Transformation sich verändernde Faktoren angepasst.

Das Team der **Qualifizierungsinhalte** hat durch die Ergebnisse der Unternehmens- und Mitarbeiterbefragung der Philipps-Universität Marburg, die Bedarfsermittlung bei TeamMit – Qualifizierung im Jahr 2023 und aktuelle Studien ein Weiterbildungsangebot (angelehnt an das Future Skills Cluster des Stifterverbands (siehe Abb. 3)) für das Netzwerk entwickelt, das ein Up- und Reskilling von technologischen, klassischen, transformativen, digitalen und grünen Kompetenzen ermöglicht.



Abb. 4: Kompetenzcluster.
Eigene Darstellung in Anlehnung an den Stifterverband & McKinsey & Company (2020).

- **Technologische Kompetenzen** sind jene, die für die Gestaltung und effiziente Nutzung von Technologien wichtig sind. Zum Beispiel Softwareentwicklung, Data-Analytics & KI, Hardware-/ Robotikentwicklung.
- **Digitale Kompetenzen** befähigen Menschen dazu, sich in einer digitalisierten Umwelt zurechtzu-

finden und aktiv an ihr teilzunehmen. Zum Beispiel Digital Ethics, digitale Kollaboration, Digital Learning, agiles Arbeiten.

- **Klassische Kompetenzen** sind nicht-digitale Schlüsselkompetenzen, die als Grundbaustein für den Berufserfolg des Einzelnen, aber auch den Erfolg von Organisationen wichtig sind. Zum Beispiel Kreativität, Lösungsfähigkeit, unternehmerisches Handeln & Eigeninitiative, interkulturelle Kommunikation, Resilienz.
- **Transformative Kompetenzen** sind zentral dafür, gesellschaftliche Herausforderungen der Zeit wie den Klimawandel, die Mobilitätswende etc., lösen zu können. Zum Beispiel Innovationskompetenz, Veränderungskompetenz, Dialog-/Konfliktfähigkeit und Urteilsfähigkeit.⁶
- **Grüne Kompetenzen** (Green Skills) können als ein Set von Kompetenzen verstanden werden, die Beschäftigte dazu befähigen,

die Transformation der Arbeitswelt unter dem Punkt der Nachhaltigkeit zu bewältigen und aktiv zu gestalten. Dazu gehören neben konkretem Wissen, Fertigkeiten und Kenntnissen auch Fähigkeiten wie Transferleistungen sowie die persönliche Einstellung, Werte und Empathie.⁷ Das heißt, grüne Kompetenzen lassen sich zum Teil nicht eindeutig von den oben genannten Kompetenzen abgrenzen.

Das Kompetenzmodell ermöglichte eine systematische Abfrage und den persönlichen Austausch über Weiterbildungsbedarfe und Herausforderungen im Rahmen der Veranstaltungen 2023. Zusätzlich zum ursprünglichen Modell des Stifterverbandes & McKinsey (siehe Abb. 3) wurde das Themenfeld Nachhaltigkeit bzw. Green Skills hinzugenommen (siehe Abb. 4).

Von einer Vielzahl an Future Skills werden im Netzwerk besonders Themen nachgefragt wie Resilienz, Konfliktfähigkeit, Kommunikation, Innovationskompetenz und Führungskompetenzen (siehe Abb. 8, Kapitel

3.1). Die spezifischen Weiterbildungsangebote/-inhalte wurden thematisch dem Kompetenzcluster in Abb. 4 zugeordnet.

Das Team der **Qualifizierungsformate** entwickelte mit den Ergebnissen der Bedarfserhebungen verschiedene Weiterbildungsformate, die möglichst vielen Personen aus der Region eine Teilnahme an Weiterbildung ermöglichen (siehe Formatcluster Abb. 5). Aktuelle Studien, die Umfragen der Philipps-Universität Marburg sowie die Auswertung des TeamMit Spaces zeigen, dass Vollzeitweiterbildungen, die zeitintensiv sind, nur noch wenig gefragt sind, stattdessen werden kurze, kompakte Angebote, die flexibel und individuell in den Berufsalltag integriert werden können bevorzugt. Angeboten werden daher folgende Formate:

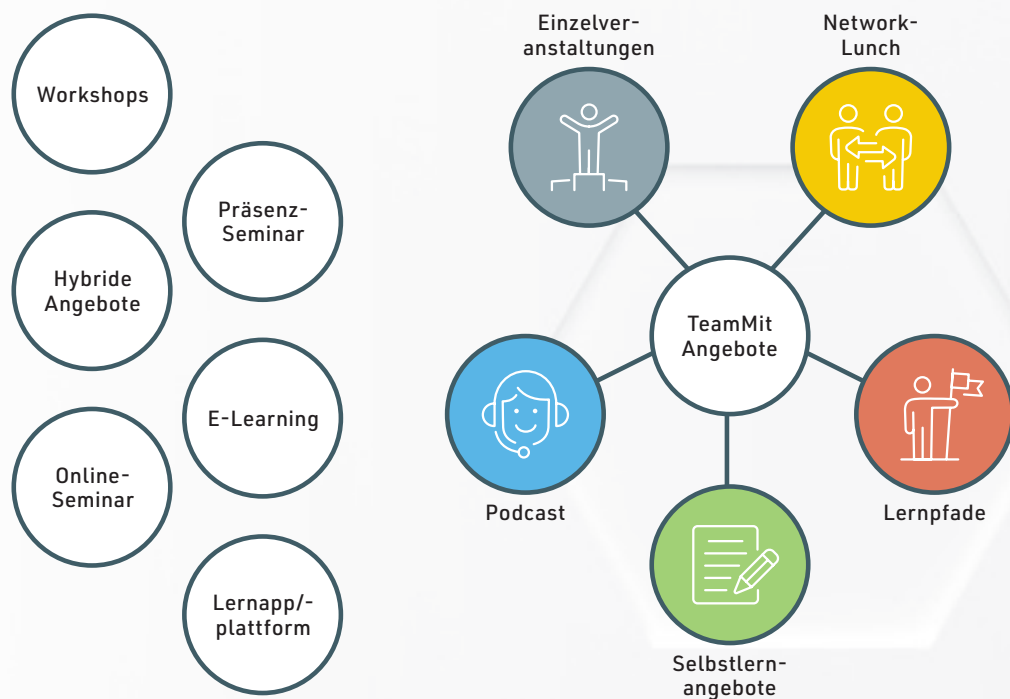


Abb. 5: TeamMit-Weiterbildungsangebote. Eigene Darstellung.

Lernpfade (Blended-Learning-Journeys) bringen die Vorzüge von gemeinsamen Veranstaltungen sowohl im Online- als auch Präsenz-Format und selbstgesteuerten Lernphasen zusammen. „Up- und Reskilling“ – also der Kompetenzaufbau – stehen im Mittelpunkt. Die Selbstlernphasen bestehen aus aufeinander abgestimmten Lerninhalten und werden in der Regel mit

einer Lernplattform oder Lernapp begleitet. Der Fokus der Selbstlernphasen liegt darauf, sich Themen eigenständig im individuellen Tempo und ortsunabhängig zu erarbeiten. Die Veranstaltungen dienen durch Austausch und Diskussion der Wissensvertiefung, die Inhalte weiterzudenken und auf den eigenen Kontext anzuwenden.

Einzelveranstaltungen finden sowohl digital als auch in Präsenz mit unterschiedlichen Gastdozierenden statt. Dies sind Vorträge sowie Workshops zu verschiedenen Themen. Einzelveranstaltungen richten sich an alle

Interessierten, die sich kompaktes Wissen zu unterschiedlichen Themen in einem zeitlich kurzen Format aneignen wollen.

Network-Lunch: Während der Mittagszeit findet in regelmäßigen Abständen der TeamMit-Network-Lunch zu unterschiedlichen Themen mit verschiedenen Gastreferierenden für einen kurzen Input und Diskussion statt. Zu Gast sind u. a. Personen aus der Forschung &

Wissenschaft sowie aus der Unternehmenspraxis direkt aus dem Netzwerk. Der Network-Lunch ist für alle Personen, die Lust auf inhaltliche Impulse, Austausch und Netzwerken haben.

Im **TeamMit-Podcast** sprechen wir mit spannenden Gästen über verschiedene Themen und Erfahrungen rund um das Thema Transformation. Auch hier gibt es eine thematische



Vielfalt. Der TeamMit-Podcast ist für alle Zuhörenden, die Interesse an verschiedenen Impulsen rund um das Thema Transformation haben.

Selbstlernangebote: In Kooperation mit anderen Bildungsanbietern geben wir die Möglichkeit, sich individuell nach den eigenen Bedarfen weiterzubilden. Die Selbstlernangebote variieren im Umfang und Inhalt nach Ihrer Wahl und schließen je nach Angebot

mit einem (Micro-)Zertifikat ab. Die Empfehlung der Selbstlernangebote geht an alle Weiterbildungsinteressierten, die sich selbstorganisiert, flexibel sowie zeit- & ortsunabhängig mit einem Thema ihrer Wahl auseinandersetzen wollen.

Die Teilnehmenden der Veranstaltungen erhalten je nach Format ein **Zertifikat** oder eine **Teilnahmebescheinigung**.

Die Zielgruppe: Das Weiterbildungsangebot richtet sich an alle Interes-

sierten der Automobil- und Fahrzeugzulieferindustrie in Mittelhessen und darüber hinaus, die ihre Kompetenzen stärken und neue inhaltliche Impulse und Wissen mit in ihren (beruflichen) Alltag nehmen wollen: Beschäftigte,

Fachkräfte, Führungskräfte, Ausbilderinnen und Ausbilder, Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, Innovationsmanagerinnen und Innovationsmanager, Geschäftsführung, Lehrende und weitere Interessierte.

3.1 | Bedarfsermittlung

TeamMit-Qualifizierung nutzte verschiedene Zugänge der Bedarfsermittlung:

- Die Unternehmens- und Mitarbeiterbefragung der Philipps-Universität Marburg
- Der TeamMit-Space im Rahmen der Veranstaltungen 2023 und 2024
- Evaluationen der Veranstaltungen
- Aktuelle wissenschaftliche Studien zum Thema Future Skills und Weiterbildungsmonitoring

Die Philipps-Universität Marburg hat mittels einer **Unternehmens- sowie Mitarbeiterbefragung** u. a. Daten zum Thema Qualifizierung und Weiterbildung erhoben. Die Befragungen der Philipps-Universität Marburg wurden am 22. Dezember 2022 gestartet und stetig von verschiedenen Unternehmen und Mitarbeitenden ausgefüllt. Es gibt Fragen zur „[...] Erfassung der Branchen- und Betriebsgrößenstruktur sowie der bestehenden und angestrebten Kooperation der Unternehmen.“ Weitere Kernfelder der Befragung sind Digitalisierung und Elektromobilität und der Einfluss dieser Themenfelder auf die Qualifizierung, die Produkte und Dienstleistungen, die Produktions- und Dienstleistungsprozesse und auf den Austausch mit Kunden. „Auch die Relevanz des Themas Nachhaltigkeit wird adressiert.“⁸ Folgend werden die Ergebnisse der Teilbefragung zum Thema Qualifizierung kurz skizziert.

Die **Ergebnisse der Unternehmensbefragung** zeigen im Kontext von **Weiterbildung**, dass die größte Herausforderung im zeitlichen Aufwand besteht. Nachgefragt wird laut den Befragten eher eine **zeitliche Verteilung** von Weiterbildungsformaten mit einer Dauer von wenigen Stunden bis hin zu einzelnen Tagen oder mehrwöchigen Einheiten über zwei bis vier Wochen. Außerdem wurden die **Bedeutung der Zukunftsfähigkeit und der Qualifizierungsbedarf in verschiedenen Bereichen** abgefragt.

Der größte Qualifizierungsbedarf der abgefragten Bereiche liegt in der Unternehmensführung, gefolgt von Projektmanagement, Unternehmenskultur und dem Bereich Innovation, in dem zusätzlich eine eher große Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen gesehen wird.

Die Umfrageergebnisse der Mitarbeiterbefragung⁹ zeigen, dass Weiterbildungsangebote im Bereich Digitalisierung tendenziell als wichtig erachtet werden, gefolgt von dem Themenbereich Nachhaltigkeit. Bezüglich der **Weiterbildungsformate** zeigt sich, dass eine außerbetriebliche praktische Ausbildung sowie gemischte Formate (hybrid – Blended Learning) gefolgt von mehrstündigen Veranstaltungen (auf mehrere Termine verteilt) am meisten bevorzugt werden. Ebenfalls wurde der Bedarf an Weiterbildung verschiedener **Future Skills** abgefragt. Am wichtigsten werden hierbei Kompetenzen der Lösungsfähigkeit und der Dialog- und Konfliktfähigkeit angesehen. Außerdem wünschen sich die Beschäftigten Weiterbildungen im Bereich der digitalen Medien.

Zum anderen wurden thematisch relevante Studien hinzugezogen. In der Studie des **Stifterverband & McKinsey & Company (2022) „Hochschulbildung in der Transformation“** wurden 500 Unternehmen und Behörden im Zeitraum zwischen Juli und August 2021 befragt, insbesondere leitende Angestellte und Personalverantwortliche aus Unternehmen und Behörden. Aus den Befragungsergebnissen wurden 21 Future Skills ermittelt, die in diese vier Kategorien unterteilt wurden: klassische Kompetenzen, digitale Schlüsselkompetenzen, technologische Kompetenzen und transformative Kompetenzen (siehe Tab. 1).¹⁰ Daraus wurden **Handlungsempfehlungen für Unternehmen** formuliert (S. 56f.):

- Unternehmen sollten stetig unternehmenseigene Kompetenzen bewerten

- Identifizierung von besonders relevanten Future Skills und deren Abgleich mit bereits vorhandenen Kompetenzen
- Durchführung einer Kompetenzbedarfsplanung des Unternehmens
- Kooperationen zwischen Unternehmen und Hochschulen stärken durch Aufbau eines Netzwerks
- Empfehlung: Aus- und Weiterbildung von Future Skills muss in Hochschulen und Unternehmen stärker in den Fokus gerückt werden

In der Studie **„Future of Jobs Report 2023“** vom World Economic Forum wurden neben der Analyse von Arbeitsmarkttrends sowie Prognosen von Jobverlusten und -schaffung auch die in der Zukunft gefragten Kompetenzen untersucht. Befragt wurden 803 Unternehmen mit über 11,3 Mio. Beschäftigten in 27 Industrieclustern und 45 Volkswirtschaften aller Regionen der Welt (in Kollaboration mit Coursera, Indeed und LinkedIn). Die Erkenntnisse aus der Studie ähneln den Ergebnissen aus der Studie des Stifterverbandes & McKinsey: Im Zeitraum von 2023 bis 2027 gewinnen Wissen über KI und Datenanalysen sowie Fähigkeiten wie kritisches Denken, Resilienz oder Anpassungsfähigkeit an Bedeutung. Ebenso das Lösen komplexer Probleme, lebenslanges Lernen, aktives Zuhören und Empathie¹¹.

Im Bereich KI-Kompetenzen in Unternehmen in Deutschland zeigt eine in 2025 veröffentlichte Studie des Stifterverbandes und McKinsey & Company, dass den meisten Unternehmen das Potenzial von künstlicher Intelligenz bewusst ist, es aber nicht ausreichend ausschöpfen. Hier ist mehr Grundwissen und Anwendungskompetenz erforderlich. Dies erfordert zum einen ein strategisches Vorgehen von Unternehmen als auch passende Weiterbildungen und Anwendungsmöglichkeiten sowie die Entwicklung

Kategorie	Skills	Beschreibung
Technologische Kompetenzen	Data Analytics & KI	Analyse und Auswertung großer Datenmengen (Big Data), um fakten-basierte Entscheidungsfindung zu fördern. Dies umfasst das Entwickeln von künstlicher Intelligenz (KI) und die Nutzung von Machine Learning.
	Softwareentwicklung	Anwendung von Programmiersprachen zur Back- und Frontend-Entwicklung von Applikationen, inkl. Embedded Software für IoT-Applikationen
	Nutzerzentriertes Design	Erstellung von Produkten mit Fokus auf eine optimierte Funktionalität bei intuitiver Abwendbarkeit und somit attraktive Nutzerfahrung (UC).
	IT-Architektur	Aufbau, Betrieb und Sicherung von komplexen IT-Infrastrukturen (Hard-ware, Software, Cloudlösungen, Blockchain).
	Hardware-/ Robotikentwicklung	Konstruktion physischer Komponenten für intelligente Hardware-Software-Systeme (z. B. Internet of Things, Robotik).
	Quantencomputing	Entwicklung und zielgerichtete Nutzung von Quantencomputern zur effizienten Lösung komplexer Arbeitsprozesse (Datenanalyse, Faktorisierung).
Digitale Schlüsselkompetenzen	Digital Literacy	Beherrschen von grundlegenden digitalen Fähigkeiten, z. B. sorgsamer Umgang mit digitalen persönlichen Daten, Verständnis von grundlegenden Sicherheitsregeln im Netz, Nutzen gängiger Software.
	Digital Ethics	Kritisches Hinterfragen von digitalen Informationen und Auswirkungen des eigenen digitalen Handelns sowie entsprechende ethische Entscheidungsfindung.
	Digitale Kollaboration	Nutzung von Onlinekanälen zur effizienten Interaktion, Kollaboration und Kommunikation mit anderen; effektive und effiziente Zusammenarbeit unabhängig von räumlicher Nähe; angemessene Etikette bei digitaler Kommunikation.
	Digital Learning	Verständnis und Einordnung digitaler Informationen; Deutung von Informationen unterschiedlicher digitaler Quellen; Aufbau von Wissen in ausgewählten Themengebieten; Nutzung von Lern-Software.
	Agiles Arbeiten	Nutzerorientierte, selbstverantwortliche und iterative Zusammenarbeit in Teams unter Nutzung agiler Arbeitsmethoden.
Klassische Kompetenzen	Lösungsfähigkeit	Lösen von konkreten Aufgabenstellungen, für die es keinen vorgefertigten Lösungsansatz gibt, durch Urteilskraft und einen strukturierten Ansatz.
	Kreativität	Entwickeln von originellen Verbesserungsideen (z. B. für bestehende Geschäfts- oder Kommunikationsprozessen) oder Ideen für Innovationen (z. B. für neue Produkte).
	Unternehmerisches Handeln & Eigeninitiative	Eigenständiges Handeln und Arbeiten aus eigenem Antrieb; hohe Selbstwirksamkeit. Eigenverantwortung für Endresultate und Prozesse (Ownership).
	Interkulturelle Kommunikation	Zielgerichtete und nuancierte Verständigung zwischen diversen Gruppen, Fremdsprachenfähigkeiten; Kompetenz und Sensibilität, das Gesagte auf den Zuhörenden zuzuschneiden.
	Resilienz	Meistern schwieriger Situationen und Widerstände ohne anhaltende Beeinträchtigung; fokussierte und verantwortliche Erledigung übernommener Aufgaben, frühzeitiges Erkennen und Adressieren von Risiken, Adaptionsfähigkeit; Souveränität gegenüber technologischen oder gesellschaftlichen Veränderungen.
Transformative Kompetenzen	Urteilsfähigkeit	Reflexion von gesellschaftlichen Herausforderungen (ökologische, soziale, demokratische Ziele, UN Sustainable Development Goals, nachhaltige bzw. Kreislaufwirtschaft, Energy Literacy); bewerten wissenschaftlicher Erkenntnisse und medialer Berichterstattung.
	Innovationskompetenz	Generieren von Innovationen (Produkten, Dienstleistungen, Prozesse, Aktivitäten) im beruflichen oder privaten Kontext, um zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen beizutragen und damit auch Unabhängigkeit sicherzustellen (z. B. bei Cyberangriffen oder Änderungen an bestimmten Lieferketten usw.), hinterfragen des Status quo und Umsetzen neuer Ideen.
	Missionsorientierung	Entwicklung einer Mission; Schaffung eines Missionsnarrativs; Fähigkeit, Menschen zu inspirieren, zu überzeugen und zu bewegen.
	Veränderungskompetenz	Entwicklung von Strategien für die Umsetzung von Veränderungszielen; Verständnis für die Dynamiken von Gruppen, Institutionen, Netzwerken, Systemen; Akzeptanz nachhaltiger, kultureller Veränderungen.
	Dialog- und Konfliktfähigkeit	Überwindung disziplinärer und funktionaler Silos. Ausgleichen von Spannungen und Lösen von Dilemmata; Verständnis für widersprüchliche Perspektiven und Umgang mit Ambiguitäten; Mut zur offenen Debatte und Meinungsäußerung.

Tab. 1: 21 Future Skills Stifterverband & McKinsey Company. Aus: Stifterverband & McKinsey Company, 2021, S. 6.

neuer Bildungsangebote¹² (vgl. Rampelt et al. 2025, S.2).

Die **Nextskills-Studie**¹³ (qualitative und quantitative Studie) von Prof. Ulf-Daniel Ehlers und der Forschungsgruppe Next Education an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) befasst sich mit der Ermittlung von Kompetenzen, „die Individuen bei der Bewältigung von Aufgaben und Gestaltung von Umgebungen in hoch agilen Arbeitsfeldern von Bedeutung sind“.¹⁴ Zudem wurde analysiert, welche Methoden und Verfahren sich aus Sicht von Organisationsverantwortlichen und Studierenden zur Förderung dieser Kompetenzen eignen und welche Rolle Hochschulen in diesem Zusammenhang einnehmen.¹⁵ Daraus entstand das **„Future Skills Triple Helix-Modell“**: Das Modell beschreibt, dass jede Handlung in einem Kontext stattfindet, in dem Future Skills zum Tragen kommen, genau genommen in drei Dimensionen (siehe Abb. 6):¹⁶

- **Subjekt** (individuelle entwicklungsbezogene Kompetenzen): Lernkompetenz, Selbstwirksamkeit, ethische Kompetenz, Selbstkompetenz, Selbstbestimmtheit, Reflexionskompetenz, Ambiguitätskompetenz, Entscheidungskompetenz, Initiativ- & Leistungskompetenz
- **Objekt** (individuelle objektbezogene Kompetenzen): Design Thinking-Kompetenz, Innovationskompetenz, Systemkompetenz, Digital-Kompetenzen
- **Welt** (individuelle organisationsbezogene Kompetenzen): Kommunikationskompetenz, Kooperationskompetenz, Sensemaking, Zukunfts- und Gestaltungskompetenz

Das heißt, eine handelnde Person kann Future Skills in Bezug auf sich selbst entwickeln (Subjektdimension), auf den Umgang mit einer Aufgabe, einem Thema oder einem Gegenstand (Ob-

jektdimension) oder in Bezug auf die organisationale Umwelt, also das soziale System (Welt, soziale Dimension). Alle drei Dimensionen stehen wiederum miteinander in Verbindung und beeinflussen sich wechselseitig (bspw. wirkt die Kompetenz zur Selbstreflexion nicht nur auf die subjektive Entwicklung eines handelnden Individuums, sondern auch auf die Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit (Sozial- oder Organisationsdimension)).¹⁷ Dieses Modell umfasst 17 Future-Skills-Profile.

Außerdem wurde die Studie **„IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand“** vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln e.V. hinzugezogen. Innerhalb dieser wurden im Jahr 2023 Daten zum **Thema Weiterbildung** erhoben. U. a. wurde die **Weiterbildungsbeteiligung** erfasst, das Investitionsvolumen bewertet, Art und Vielfalt der **Weiterbildungsformate** untersucht und Weiterbildungsstunden analysiert. Zentrale

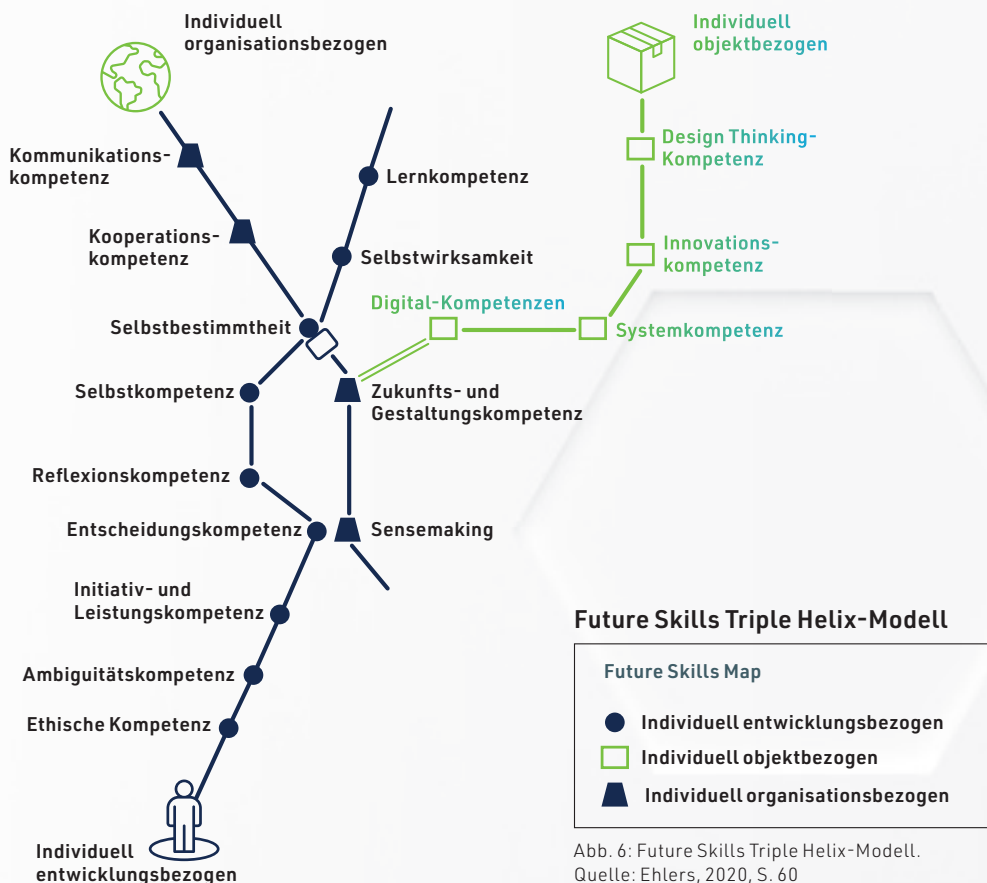


Abb. 6: Future Skills Triple Helix-Modell.
Quelle: Ehlers, 2020, S. 60

Erkenntnis ist, dass rund 93 % der befragten Unternehmen Weiterbildungen anbieten und durchschnittlich 20,3 Stunden Weiterbildungszeit pro Beschäftigten pro Jahr genutzt werden. Ein Großteil der Unternehmen bietet informelle und nonformale Weiterbildungen an.¹⁸ Aus dieser Studie leitet sich ab, dass der Weiterbildungsbedarf im Vergleich zu 2019 deutlich angestiegen ist. Daraus und aus den anderen genannten Studien lässt sich schließen, dass der Bedarf an Weiterbildungen, um die Zukunftsfähigkeit im Unternehmen zu sichern, hoch ist. Außerdem wurde die Weiterbildungskultur in KMU untersucht: „Kleine und mittlere Unternehmen sind etwa genauso weiterbildungsaktiv wie große Unternehmen: 92,8 % der kleinen Unternehmen, 96,8 % der mittleren und 99,4 % der großen Unternehmen haben sich im Jahr 2022 im Bereich Weiterbildung betätigt.“¹⁹ Zur Weiterbildungskultur wurden Einstellungen und Werte zur Weiterbildung und Partizipation der Beschäftigten untersucht sowie die Effekte, Hemmnisse und Rahmenbedingungen einer Weiterbildungskultur analysiert und Unterstützungsmaßnahmen wie auch Handlungsempfehlungen gegeben. Hier finden Sie die Ergebnisse:



inhalte und -formate in den Jahren 2023 und 2024 im Rahmen des **TeamMit Spaces** weitere Bedarfe erfasst. Dieser zielte darauf ab, strukturiert die Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen der

Automobil- und Fahrzeugzulieferindustrie in Mittelhessen im Zuge der Transformation zu ermitteln, um bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote zu entwickeln. Das heißt, der TeamMit-Space lud einerseits dazu ein, verschiedene Themen und Fragestellungen wie spezifische Inhalte, Formate, zeitliche Umfänge und gewünschte Qualifikationsniveaus zu erheben. Andererseits boten die Themen Impulse zum Austausch, um individuelle Bedarfe und Prioritäten zu ermitteln und Raum zum Netzwerken zu ermöglichen. Folgende Fragen standen im Mittelpunkt:

- Welche Weiterbildungsinhalte werden gebraucht?
- Welche Formate sind im Transformationsnetzwerk besonders gefragt?
- Welcher zeitliche Umfang der Weiterbildungen ist am praktikabelsten?
- Welches Qualifikationsniveau wird benötigt?

Die Ergebnisse der abgefragten Weiterbildungsinhalte zeigen, dass klassische Kompetenzen mit 37 % aller Nennungen, gefolgt von transformativen Kompetenzen (34 %), bei den befragten Personen am relevanten

testen sind (siehe Abb. 7). Im Besonderen Resilienz und Lösungsfähigkeit, Dialog- und Konfliktfähigkeit sowie Innovations- und Veränderungskompetenz. Mit Blick auf digitale Kompetenzen zeigt sich der größte Weiterbildungsbedarf im Bereich des agilen Arbeitens. Technologische Kompetenzen schließen sich im Besonderen im Bereich Data Analytics und KI an (siehe auch Abb. 8).

Im Bereich der **Weiterbildungsformate** zeigt sich eine Präferenz gemischter Formate (online und Präsenz) (42 %). Die Unterschiede der Bevorzugung von Präsenzformaten gegenüber Online-Formaten sind marginal (siehe Abb. 9). In Abbildung 10 sind die einzelnen abgefragten Formate aufgegliedert nach Präsenz-, Digitalen- und Gemischten-Formaten. Dabei zeichnet sich eine leichte Präferenz für hybride Formate und Workshop-Angebote ab. Bei den Präsenzformaten werden Thementage und Seminare zu spezifischen Themen bevorzugt. Weniger nachgefragt sind z. B. asynchrone Onlineseminare, Metaverse, Flipped-Classroom und KI-gestütztes Lernen (siehe Abb. 10). An dieser Stelle liegt die Vermutung nahe, dass bisher wenige Erfahrungen im KI-gestützten Lernen gemacht wurden. Das im TeamMit-Space vergleichsweise weniger nachgefragte asynchrone Lernen²⁰ wurde in den Evaluationen der Blended-Learning-Journeys dennoch positiv bewertet. Dies könnte auf die Kombination von synchronem und asynchronem Lernen zurückgeführt werden.

Neben Inhalten und Formaten wurde das angestrebte **Abschlussniveau** abgefragt. Hierbei zeigte sich sowohl in den mündlichen Rückmeldungen als auch in der schriftlichen Abfrage ein klarer Trend zu kürzeren Weiterbildungsformaten, die mit Zertifikaten oder Teilnahmebescheinigungen abschließen, im Gegensatz zu Bachelor- oder Masterabschlüssen. Der Bedarf liegt an der akuten Schließung von Wissens- und Kompetenzlücken und der Berücksichtigung eines geringeren Zeitinvests.

Zur Unterstützung und dem „Transport“ der Qualifizierungsinhalte

Inhalte

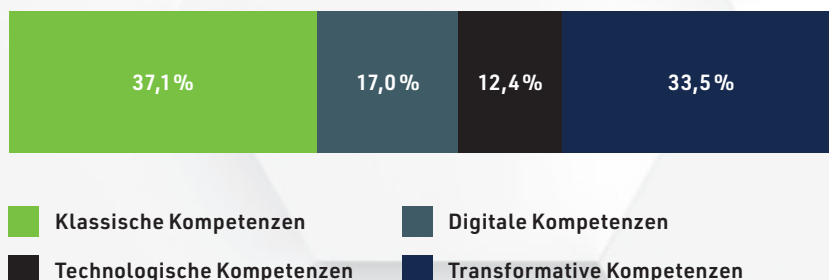


Abb. 7: Auswertung TeamMit-Space – Fragestellung: „Welche Kompetenzen haben in Ihrem Unternehmen den größten Weiterbildungsbedarf?“ n=194. Eigene Darstellung.

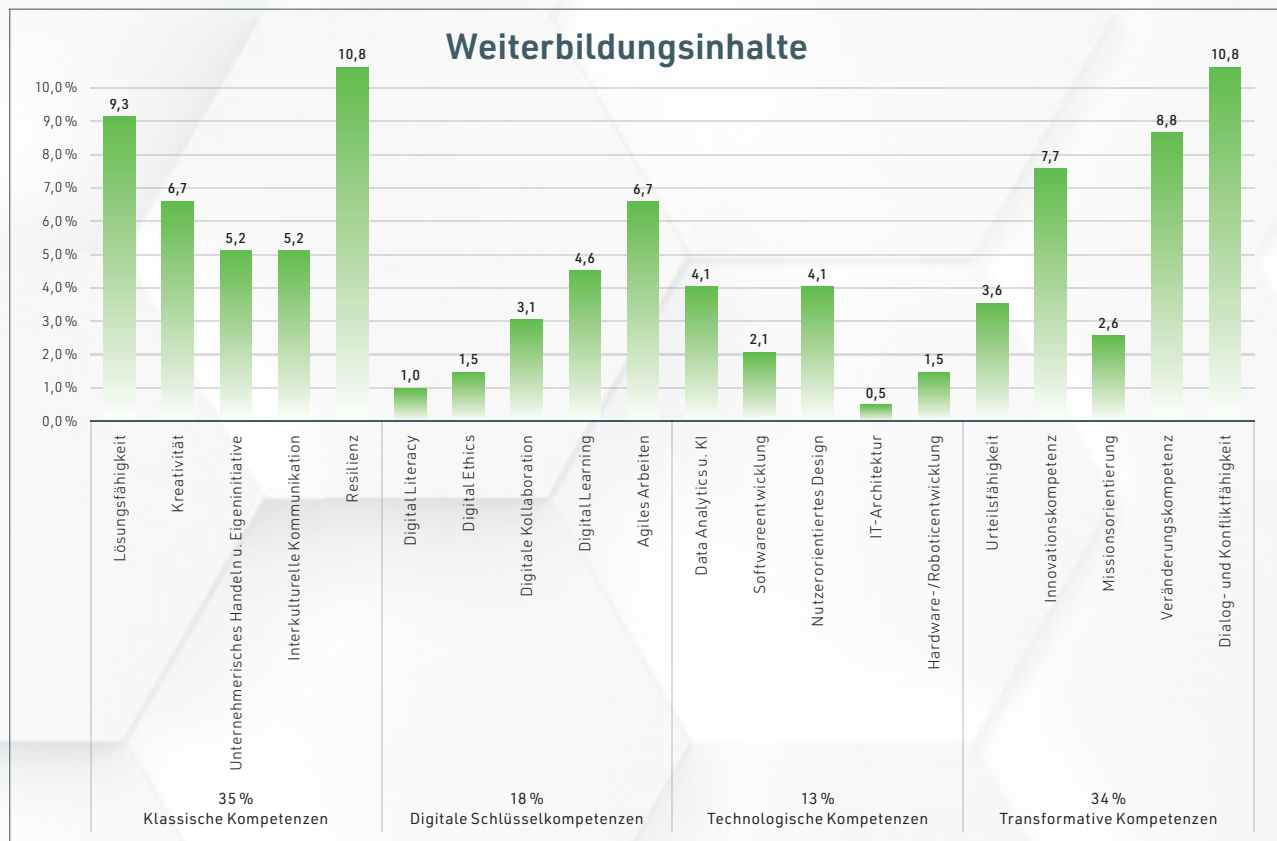


Abb. 8: Auswertung der Nennungen des TeamMit-Space - Fragestellung: „Bei welchen Future Skills sehen Sie Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen?“ n=194. Eigene Darstellung in Anlehnung an den Stifterverband.

und -formate möchte TeamMit – Qualifizierung **eine digitale Lern- und Bildungsplattform** etablieren. Die Ausgestaltung richtet sich dabei nach den Bedarfen und Anforderungen der einzelnen Bereiche, was in Form von einer Website, einer Web-Anwendung, einer App oder etwas anderem geschehen kann. Die Plattform wird Unternehmen und Mitarbeitenden mit Informationen zu bedarfsgerechten Qualifizierungs- & Weiterbildungsangeboten – dem „Learning-by-Need“ – helfen. Erste Schritte zur Erweiterung/Öffnung und Anpassung bestehender Systeme wurden bereits eingeleitet und mit Kooperationspartnern Umsetzungsmöglichkeiten und weitere Tools besprochen. Während des Prozesses der Entwicklung einer internen Lern- und Bildungsplattform werden bereits verschiedene TeamMit-Weiterbildungsangebote durch Lernplattformen und -Apps in Kooperation mit anderen Anbietern be-

gleitet. Die Lösungen des Bereichs der digitalen Lern- und Bildungsplattform sollen zukünftig die Angebote des TeamMit – Qualifizierung bestmöglich darstellen und den Teilnehmenden einen einfachen wie komfortablen Zugang ermöglichen. Neben der Entwicklung von Qualifizierungsinhalten, -formaten und einer Bildungsplattform ist der

Transfer in die Bildungslandschaft und die Wirtschaftsregion eine wichtige Säule für eine nachhaltige Stärkung der Region im Rahmen der Transformation. Der Lahn-Dill-Kreis verfügt über ein etabliertes Netzwerk aus Unternehmen und Bildungsinstitutionen. Diese bestehenden Beziehungen wurden genutzt, um regionalen Akteurinnen und Akteuren

Formate

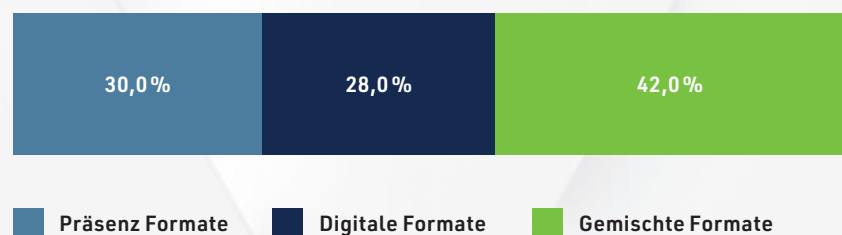


Abb. 9: Auswertung TeamMit-Space - Fragestellung: „Welche Formate für Weiterbildungsangebote sind für Sie und Ihre Mitarbeitenden am praktikabelsten bzw. nutzbarsten?“ n=133. Eigene Darstellung.

das Projekt TeamMit vorzustellen und sie in das Netzwerk einzubinden. Im 2. Quartal 2023 haben daher zahlreiche Expertengespräche zum Vernetzungs- und Umsetzungsprozess im Transformationsnetzwerk mit Vertretenden aus den Wirtschaftsförderungen, Handwerkskammern, Agenturen für Arbeit, Bildungsträgern und Schulen aus der Region Mittelhessen stattgefunden. Im September 2023 wurden beispielsweise alle Institutionen zu einem gemeinsamen Auftakt- und Netzwerktreffen in die Kreisverwaltung in Wetzlar eingeladen. In den Gesprächen wurden Inhalte, Ziele und die nächsten Planungsschritte zur Kooperation und Mitwirkung mit den Projektpartnern erörtert. Zudem wurden Inhalte, Strukturen und geplante Weiterbildungsangebote im Rahmen ausgewählter Trans-

ferveranstaltungen vorgestellt und mit verschiedenen Akteurinnen und Akteuren diskutiert, darunter im Berufsbildungs- und Technologiezentrum (BTZ) der Handwerkskammer in Wetzlar, bei der IHK Lahn-Dill sowie bei den Sozialpartnern aus Mittelhessen. Gleichzeitig hat eine Vernetzung mit den bundes- und landesweiten Transformationsnetzwerken in Altkirchen/Westerwald, Berlin Brandenburg, Chemnitz, Fulda und Kassel, Nürnberg, Leipzig, Saarbrücken, Südwestfalen/Siegerland, Stuttgart sowie mit Institutionen im Automotive- und Bildungsbereich (Automotive-Cluster RheinMain Neckar, Bildungscampus Heuchelheim, Campus Handwerk in Bielefeld, „pings“ Ausbildungscampus in Fulda, RKW Hessen, Institut der deutschen Wirtschaft, IAB Hessen, Institut für Automobilwirt-

schaft und IWAK Hessen) stattgefunden. Im Jahr 2024 und perspektivisch im Jahr 2025 wurden und werden die Aktivitäten zur Vernetzung und zum Austausch in der Wirtschaftsregion in Mittelhessen weiter intensiviert.

Überregionaler Austausch: Zusätzlich wurde ein Netzwerktreffen sowie eine Kooperationsveranstaltung mit den benachbarten Partnernetzwerken aus der Region Ost-Südwestfalen „ATLAS“ und Rheinland-Pfalz „TraForce“ durchgeführt. Dieses Treffen fand in der Region Haiger statt und bot die Gelegenheit, die Kooperationsbeziehungen auszubauen und transregionale Impulse für die Regionen zu setzen.

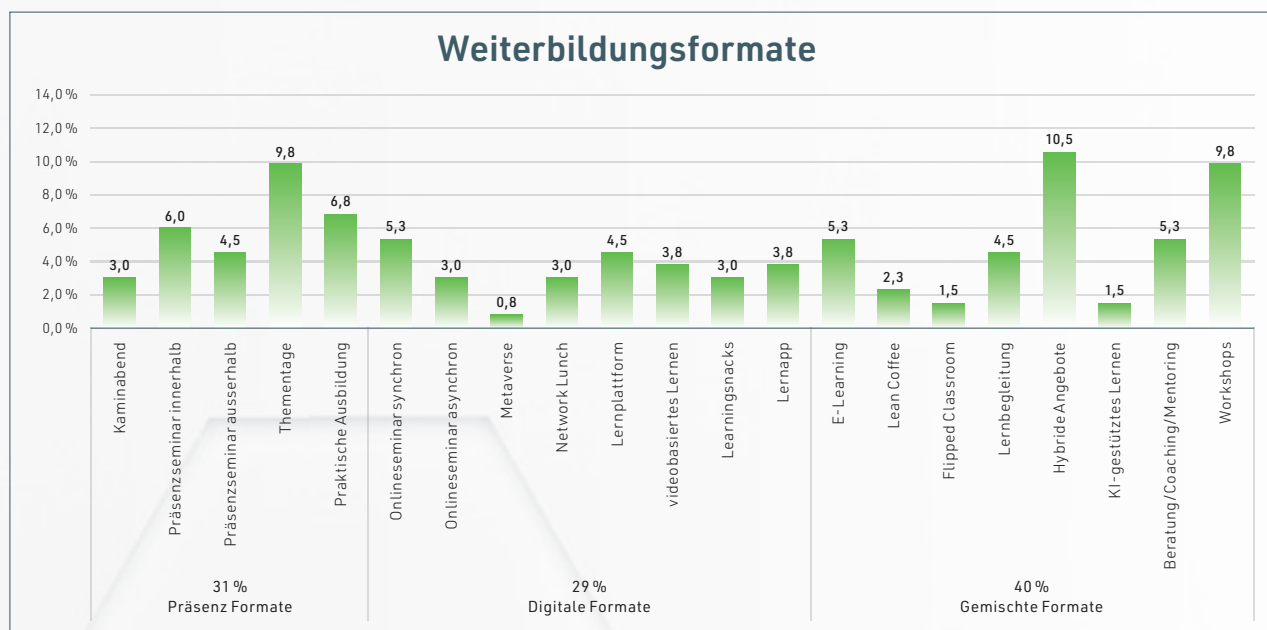


Abb. 10: Auswertung der Nennungen des TeamMit-Space – Fragestellung: „Welche Formate für Weiterbildungsangebote sind für Sie und Ihre Mitarbeitenden am praktikabelsten bzw. nutzbarsten?“ n=133. Eigene Darstellung in Anlehnung an den Stifterverband.

3.2 | Veranstaltungsrückblick

2023

Im Jahr 2023 lag der Schwerpunkt von TeamMit – Qualifizierung auf der Ermittlung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfen. Zudem wurden erste Veranstaltungen durchgeführt, um mit Vertretenden aus Unternehmen, der Wirtschaftsregion und der Bildungslandschaft zu konkreten Fragestellungen in den Austausch zu treten. Wir möchten Ihnen im Folgenden Einblicke in unsere vergangenen Veranstaltungen aus dem Netzwerk geben.

NETZWERK- UND KOOPERATIONS- VERANSTALTUNGEN

1. Netzwerktreffen der Institutionen im Lahn-Dill-Kreis

Am 19. September 2023 fand von 09:00 Uhr bis 12:30 Uhr das erste Netzwerktreffen der Institutionen aus der Bildungslandschaft und Wirtschaftsregion im Lahn-Dill-Kreis im Kreissitzungssaal in Wetzlar statt. Unter der Gesamtmoderation von Frau Dr. Robben Beyer kamen Vertretende zahlreicher Institutionen zusammen, um im Rahmen des Projektes die Herausforderungen und Chancen der Transformation in der Aus- und Weiterbildung zukünftiger Arbeits- und Fachkräfte zu erörtern. Zu den teilnehmenden Institutionen zählten unter anderem Agenturen für Arbeit, Berufsschulen, Berufsbildungs- und Technologiezentren, verschiedene Bildungsträger, der DGB Region Mittelhessen, Handwerkskammern sowie die IG Metall-Geschäftsstellen Herborn und Mittelhessen. Auch Hochschulen, Industrie- und Handelskammern, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kommunen, Kreishandwerkerschaften, Schulen, Unternehmen und der Unternehmerverband Mittelhessen e.V. waren

vertreten, was die Vielfalt und Breite der Perspektiven deutlich machte. Im Rahmen eines moderierten Panels wurden die regionalen und betrieblichen Herausforderungen diskutiert, die mit der Transformation in der Aus- und Weiterbildung einhergehen. Die Teilnehmenden betonten die Notwendigkeit, die Transformation erfolgreich zu gestalten. Ein zentraler Punkt war die Aufforderung, „miteinander“ zu arbeiten und Entscheidungen nicht allein von wenigen Akteuren abhängig zu machen. Hierbei wurde auch auf die Bedeutung von Investitionen und Zuwanderung hingewiesen, um die Menschen aktiv in den Transformationsprozess einzubeziehen und von einer reinen Technikdebatte abzurücken. Die Rückmeldungen zur Veranstaltung waren durchweg positiv. Besonders hervorgehoben wurden die Vielfalt der Teilnehmenden, der aufschlussreiche Vortrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie die ausgewogene Mischung von Referierenden aus Praxis und Forschung. Die Veranstaltung wurde daher sehr gut bewertet. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das 1. Netzwerktreffen der Institutionen im Lahn-Dill-Kreis einen wichtigen Beitrag zur Vernetzung und zum Austausch über die Herausforderungen der Transformation in der Bildungslandschaft und der Wirtschaftsregion geleistet hat.

1. Netzwerktreffen der Betriebsräte

Am 14. November 2023 fand im Sitzungssaal des Lahn-Dill-Kreises in Wetzlar das erste Netzwerktreffen der Betriebsräte statt. Die Veranstaltung wurde von Landrat Wolfgang Schuster eröffnet und von Prof. Dr. Harald Danne begleitet. Ziel des Treffens war es, Betriebsräte im Rahmen des Projektes „TeamMit“ zusammenzubringen. Im Mittelpunkt des Netzwerktreffens standen die regionalen und betrieblichen Heraus-

forderungen der Transformation bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Des Weiteren wurden die regionalen Arbeitsmarktdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) präsentiert und mit den Teilnehmenden diskutiert. Ein bedeutender Teil des Programms waren der Austausch und die Diskussionsrunde zur geplanten Erhebung von Weiterbildungsbedarfen für die Beschäftigten (Nicht-Akademikerinnen und Nicht-Akademiker) in den Unternehmen durch die Universität Marburg. Die teilnehmenden Interessenvertretungen aus den IG Metall-Geschäftsstellen Herborn und Mittelhessen brachten zudem wertvolle Perspektiven und Erfahrungen in die Diskussion ein. Besonders hervorzuheben sind die Anregungen und Wünsche der Teilnehmenden für zukünftige Treffen.

So wurde beispielsweise der Wunsch nach Themen wie „Weiterentwicklung älterer Menschen mit Berufsausbildung“ (ohne akademischen Hintergrund) geäußert. Außerdem wurde thematisiert, wie Beschäftigte auf betrieblicher Ebene den Transformationsprozess unterstützen können, wobei der Aspekt der Förderung durch die Arbeitgeber eine zentrale Rolle spielte. Hierbei wurde betont, dass ein besseres Verständnis für die Transformation geschaffen und das „Wollen“ mit den Belegschaften gefördert werden sollte.

Insgesamt wurde das Netzwerktreffen gut bewertet. Die Teilnehmenden zeigten sich engagiert und motiviert, die Herausforderungen der Transformation gemeinsam anzugehen und den Austausch untereinander zu stärken. Das Treffen hat somit einen wichtigen Beitrag zur Vernetzung und zum Dialog zwischen den verschiedenen Akteuren der Bildungslandschaft und der Wirtschaft geleistet und legt den Grundstein für zukünftige Zusammenarbeit im Rahmen des Projektes „TeamMit“.

CHANGE MANAGEMENT

Den thematischen Einstieg in erste Workshops und Veranstaltungen machte im Juli 2023 Dominik Krause (freiberuflicher Trainer für nachhaltige Organisationsentwicklung und begeisterte Präsentationen). mit einem Impulsvortrag zum Thema Change-Management. Hierbei wurden Change-Prozesse sowie Chancen und Hürden eines solchen Prozesses beleuchtet. Den Teilnehmenden haben dabei die „Mischung aus Input und TeamMit-Space/Netz-

werken“, der „Vortrag und Austausch“ sowie die gute Vorbereitung und der aktive Austausch seitens TeamMit-Qualifizierung gefallen. Um künftige Veranstaltungen bedarfsgerecht zu gestalten, wurden auch Themenwünsche hierzu abgefragt. Genannt wurden insbesondere die Themenfelder künstliche Intelligenz, digitale Kompetenzen, Innovationsprozesse, aber auch Führungskompetenzen sowie New Work und neue Formen der Arbeitszeitgestaltung.



Tipp: Hier ist ein Video mit Dominik Krause zu diesem Thema zu finden.

**IMPULSVORTRAG
CHANGE MANAGEMENT
VON DOMINIK KRAUSE**



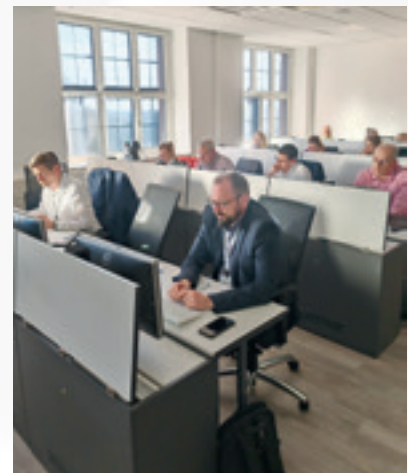
KI, CHATGPT & CO.

Interessante, theoretische sowie praktische Einblicke in das Thema KI, ChatGPT & Co.: Prompt Engineering hat im Oktober 2023 Prof. Dr. Michael Guckert (Professor an der THM/StudiumPlus) in einem Hands-on-Workshop gegeben: Wie funktioniert eine KI? Wie kann KI genutzt werden? Und was sind Chancen und Risiken im Umgang mit einer künstlichen Intelligenz? All dies waren thematische Schwerpunkte, die in diesem

Workshop aufgegriffen und praktisch ausprobiert wurden. Den Teilnehmenden der Veranstaltung hat „der Mix aus praktischer Anwendung und Netzwerken“, der zeitliche Rahmen, „selbst mit der KI arbeiten“ zu können, und die Möglichkeit des Austauschs am Ende der Veranstaltung gefallen. Digitalisierungsthemen sind weiterhin sehr gefragt, weshalb die Themenwünsche besonders Cyber-Security betreffen.

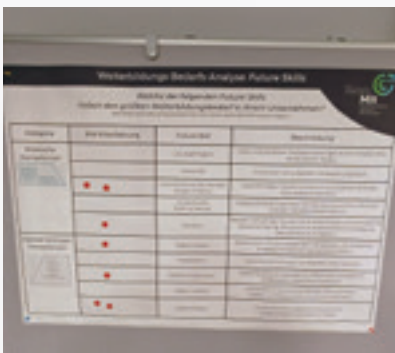
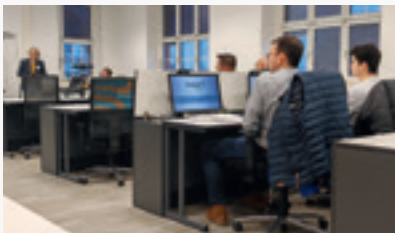


Tipp: Der **KI-CAMPUS** ist die Lernplattform für Künstliche Intelligenz mit kostenlosen Online-Kursen, Videos und Podcasts zur Stärkung von KI- und Datenkompetenzen. Als F&E-Projekt wird der KI-Campus vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

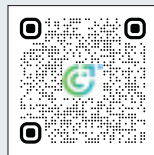


ZUKUNFTS-KOMPETENZEN

Im November 2023 fand der Workshop „Zukunftskompetenzen – Anwendungsbeispiel für Unternehmen“ statt. Referentin Wibke Matthes von der Christian-Albrecht-Universität zu Kiel gab Einblicke in das Thema: Was sind Zukunftskompetenzen? Warum sind Sie wichtig für die Zukunftsfähigkeit von Mitarbeitenden? Und warum braucht es dafür New Learning? Referent Max Kleinsorg, CEO und Mitbegründer der DayOff GmbH, gab ein Beispiel, wie diese geschult werden können: DayOff ist eine Lernapp, durch die mit täglichen kleinen Aktionen verschiedene Zukunftskompetenzen wie z. B. Resilienz, Teamfähigkeit oder Dialog- und Konfliktfähigkeit aufgebaut und gefestigt werden können. Den Teilnehmenden haben hier die „abwechslungsreichen Themen und Kontakte“ gefallen.



Tipp: Hier ist die passende **PODCASTFOLGE FUTURE SKILLS** mit Wibke Matthes zu finden – TeamMit-Q – Dein Wissenshappchen für zwischendurch: „Future Skills – Was, warum, wofür“.



TEAMMIT-ADVENTSKALENDER

Das Jahr 2023 wurde im Dezember mit dem TeamMit-Adventskalender des gesamten Konsortiums beendet. Der Kalender bestand aus 24 kleinen Learning Snacks rund um das Thema Transformation für alle Interessierten. Konkrete Inhalte betrafen die Bereiche Green Skills, verschiedene technologische Aspekte, aber auch Resilienz und Future Skills, zu denen es jeweils einen TeamMit-Podcast gibt.



Tipp: TeamMit-Q – Dein Wissenshappchen für zwischendurch:

PODCASTFOLGE „AM LIMIT DES MACHBAREN – RESILIENZ IM ARBEITSLEBEN“



2024/2025

Im Jahr 2023 lag der Schwerpunkt auf der Erhebung und Auswertung regionaler Weiterbildungsbedarfe sowie

der Entwicklung eines darauf aufbauenden Konzepts mit ersten Veranstaltungsformaten. In den Jahren 2024 und 2025 stand die Umsetzung konkreter Angebote wie Lernpfade, Workshops, Vorträge, Network-Lun-

ches und weiterer Formate im Mittelpunkt.

Folgend erhalten Sie Einblicke in alle angebotenen Veranstaltungen anhand der erhobenen Formate und Inhalte:



3.2.1

LERNPFADE

Stärken Sie Ihre grünen Kompetenzen

Eckdaten

Was: Lernpfad der Nachhaltigkeit. Stärken Sie Ihre grünen Kompetenzen
 Wann: 19.03.2024 – 04.06.2024
 10:00 Uhr – 12:00 Uhr
 Wo: Online
 Wie: Blended Learning (5 x 2 h Webmeeting, 4 x 1 h Selbstlernphase anhand eines Leitfadens (ohne Lernplattform)
 Mit: Bettina Meyering (ABBAG)



Referentin

Bettina Meyering arbeitet als Training Managerin bei der ABB AG und ist verantwortlich für die Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden in Deutschland. Ihr Fokus liegt auf dem Thema Future Skills. New Work und Co-Creation sind ihre Spezialgebiete. Außerdem setzt sie sich mit den Themen Veränderung und Komplexität auseinander.

Worum ging es?

- Ganzheitlicher Einblick in das Thema „Green Skills“
- Impulse, Möglichkeiten der Reflexion und Handlungsaufträge, um das Thema Nachhaltigkeit im individuellen Unternehmenskontext näher zu betrachten
- Die Bedeutung von Nachhaltigkeit und den Nachhaltigkeitsstand im eigenen Unternehmen
- Förderung von Selbstorganisation, Kennenlernen von Aspekten des „New Work“ sowie virtueller Zusammenarbeit

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Die Veranstaltungen war wichtig, um das Gelernte zu besprechen und einzuordnen.“
- „Die meisten Sachen waren bekannt, aber man ist doch noch etwas tiefer eingestiegen.“



Tipp:
**DEN LERNPFAD
 DER NACHHALTIGKEIT
 KÖNNEN SIE
 HIER DOWNLOADEN.**



Stressreduktion und Resilienz

Eckdaten

Was: Stressreduktion und Resilienz
Wann: 21.03.2024 – 11.04.2024
09:30 Uhr – 13:30 Uhr
Wo: Online
Wie: Blended Learning (1 x 2 h & 1 x 4 h Webmeeting, 1 x 3 h Selbstlernphase
mit zwei Lernprogrammen auf der Lernplattform der Troodi GmbH
Mit: Maike Willing (Troodi GmbH)



Referentin

Maike Willing ist L&D Consultant und leidenschaftliche Trainerin bei der troodi GmbH*. Als Verfechterin der „Learning by doing“-Idee ist sie überzeugt davon, dass gerade der praktische Bezug bei digitalen (Selbst-) Lernangeboten eine elementare Rolle einnimmt. Sie hat sich lange Jahre sowohl akademisch als auch praktisch u. a. mit Themen wie der Resilienz und Stressprävention auseinandergesetzt.

Worum ging es?

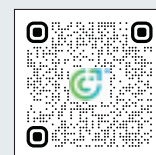
- Verständnis von Stress und dessen Folgen
- Sensibilisierung für Burnout und Präventionsmöglichkeiten
- Reduktion von Stressquellen
- Entwicklung von mentalen Stressbewältigungskompetenzen
- Überblick über die sieben Säulen der Resilienz
- Anwendung von Resilienz fördernden Strategien und Methoden
- Stärkung der Selbstwirksamkeit und der Widerstandsfähigkeit

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Gut hat mir die kleine Gruppe gefallen und die Durchführung, ebenso das Lernmaterial.“
- „Gut veranschaulichte Darstellungen/Themen, gute Arbeitsblätter. Super Moderation.“
- „Sehr abwechslungsreiche, kleine Einheiten, was prima war.“



Tipp: Weitere Informationen zum Thema Stressreduktion und Resilienz finden Sie in der Podcastfolge und unserem Handout:



* Die Troodi GmbH in Köln (gegr. 2020) entwickelt hochwertige Personalentwicklungslösungen, die Organisationen dabei unterstützen, das volle Potenzial ihrer Mitarbeitenden zu entfalten. Mit den digitalen Lernprogrammen und Blended Learning Journeys vermitteln sie Fach- und Führungskräften Zukunftskompetenzen und unterstützen Organisationen in Transformationsprozessen.

Führungskommunikation & Führen im Change

Eckdaten

Was: Führungskommunikation & Führen im Change
 Wann: 07.05.2024 – 05.07.2024
 3 Online-Sessions
 Wo: Online
 Wie: Blended-Learning Journey
 Mit: Michèle Ribeiro



Referentin

Michèle Ribeiro ist engagierte und inspirierende Moderatorin und Coach. Ihre Leidenschaft für Persönlichkeitsentwicklung und ihre eigenen persönlichen Erfahrungen in der Geschäftswelt tragen allesamt zu ihrer Kompetenz zum Thema „bewusstes Führen“ bei.

Worum ging es?

- Die wesentlichen Bestandteile der Führungskommunikation
- Das Modell der Transaktionsanalyse
 - Dieses unterscheidet grundsätzlich zwischen drei Ich-Zuständen: Der elterlichen-, erwachsenen- und kindlichen-Haltung, und wie diese unsere Kommunikation beeinflussen und welche Beziehungsmuster sich daraus ergeben. Die Ich-Zustände sind theoretische Konstrukte, die es uns erleichtern sollen, über gewisse Phänomene des menschlichen Verhaltens und Interagierens zu kommunizieren. Das Modell lässt sich dazu benutzen, Kommunikationsbeziehungen, bspw. im Führungsalltag, zu analysieren.
- Die Teilnehmenden untersuchten ihre eigenen Kommunikationsmuster und die Dynamiken, die in Transaktionen entstehen können. Hierbei wurde ein Schwerpunkt auf die Selbstreflexion gesetzt.
- Es ging um Feedback-, Kritik-, Erwartungskklärungs-, Coaching- und Delegationsgespräche
- Die Gesprächsraute als anwendbares Strukturmodell
 - Das Modell kann eine konstruktive und empathische Gesprächssituation schaffen, indem ein Gespräch in unterschiedliche Phasen eingeteilt wird
- Führen im Change: Veränderungsprozesse in der eigenen Organisation
- Das Modell der emotionalen Veränderungskurve
 - Dieses Modell unterteilt die emotionale Bewältigung von Veränderungen in sieben Phasen. Kenntnis darüber hilft Führungskräften, ihre Mitarbeitenden in Veränderungsprozessen gezielt zu unterstützen.

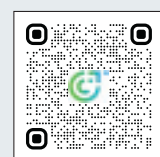
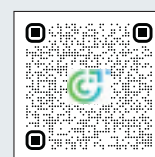
Was sagen die Teilnehmenden?

- „Viele neue Impulse. Toll, in einer Kleingruppe zu arbeiten.“
- „Sehr praxisorientiert, Handlungsempfehlungen kombiniert mit theoretischen Modellen. Tolle Lernvideos und Unterlagen.“
- „Gute Moderation, genügend Zeit um selbst aktiv zu werden und sich untereinander mit Best Practice auszutauschen.“



Tipp: Hier geht es zum Video und zum Podcast

**FÜHRUNGS-
KOMMUNIKATION UND
FÜHREN IM CHANGE**



Generationen-Mix – Anforderungen an Führungskräfte und Führung

Eckdaten

Was: Generationen-Mix – Anforderungen an Führungskräfte und Führung sowie ebenenübergreifende Zusammenarbeit
Wann: 08.04.2024 – 18.06.2024
4 Online-Sessions, 09:00 Uhr – 12:30 Uhr
Wo: Online (Gather Town & blink.it)
Wie: Blended-Learning-Journey
Mit: Ursula Fleckner-Jung (Confidos GmbH)



Referentin

Ursula Fleckner-Jung schafft mit viel Humor Distanz zu den Dingen und Nähe zu den Menschen. Daher lacht Sie gern und bringt trotzdem auch Schweres und Problematisches zur Sprache. Diese Balance bestimmt ihre Seminare, ob in Präsenz, hybrid oder aktuell auch in Gather Town. Schwierigkeiten erfordern Veränderungen, im besten Fall stecken darin Chancen, Neues zu lernen; dies mit den Teilnehmern zu entdecken und eine neue Haltung gegenüber der vertrauten Situation zu entwickeln ist Ziel ihrer Trainings. Neben der Teamentwicklung liegt ihr das Thema Generationen-Mix und Führung am Herzen.

Worum ging es?

Im Arbeitsalltag stoßen Mitarbeitende aller Altersgruppen auf Verhaltensweisen von Kolleginnen und Kollegen, die zunächst irritierend wirken, sich jedoch besser einordnen lassen, wenn man die jeweilige Generation oder das Alter der Person berücksichtigt. Unterschiede in Kommunikation, Werthaltungen und Motivationsfaktoren erklären vieles von dem, was im beruflichen Miteinander zu Reibungen oder Diskussionen führt. Ein Verständnis für generationstypische Merkmale, ihre Besonderheiten und insbesondere ihre Stärken kann das tägliche Zusammenarbeiten deutlich erleichtern. In dem Lernpfad ging es in Selbstlernphasen und Live-Sessions um die Zugänge zu den verschiedenen Generationen, um im Alltag kollegial miteinander zu arbeiten.



Tipp: Beim
**INSTITUT FÜR
GENERATIONEN-
FORSCHUNG**

Finden Sie weitere
Informationen:



Lean Management – Ein System für den gesamten Geschäftsprozess

Eckdaten

Was: Lean Management – Ein System für den gesamten Geschäftsprozess
 Wann: 15.04.2024 – 29.04.2024
 2 Online-Sessions, 15:00 Uhr – 18:00 Uhr
 Wo: Online
 Wie: Blended-Learning-Journey
 Mit: Claudia Romberg



Referentin

Claudia Romberg lebte viele Jahre in Japan, wo sie am Original über das Toyota Produktionssystem lernte. Seit rund 20 Jahren ist sie als Beraterin, Trainerin und Coach tätig, arbeitet seit 15 Jahren intensiv mit der japanischen Lean-Koryphäe Shunji Yagyu zusammen, unterrichtet an der THM Wetzlar und unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen bei der Einführung einer ganzheitlichen Lean-Kultur, die die menschlichen Fähigkeiten bei der Entwicklung einer dynamischen, hochqualitativen und verschwendungsarmen Wertschöpfung in den Mittelpunkt stellt.

Worum ging es?

Lean Management (Toyota Produktionssystem, TPS) wird vielfach als ein Methodenkoffer zur Verbesserung von vor allem Produktionsprozessen betrachtet. Sie sollen verschlankt, Verschwendung soll eliminiert und es soll kontinuierlich verbessert werden, damit das Unternehmen profitabler wird. Häufig wird davon ausgegangen, dass die Summe aller Lean Methoden auch ein schlankes System ergeben.

Das ist ein Irrtum. Natürlich müssen Unternehmen profitabel sein – aber das erreicht man nicht nur mit der Implementation von Methoden: Beim TPS geht es darum, wie man das Wissen in einem Unternehmen so organisiert, dass es trotz hoher Komplexität stabil, sauber und schnell ein- und umgesetzt wird und sich am Ende der Businessprozesskette in perfekten Produkten zeigt. Nicht die Dinge (Prozesse, Produkte) sollen verbessert werden, sondern alle Mitarbeitenden sollen immer besser und in die Lage versetzt werden, ihr Know-How und ihre Erfahrung in den Prozess einfließen zu lassen. „Monozukuri wa Hitozukuri kara“ – Dinge zu machen beginnt damit, Menschen zu machen, oder: Wertschöpfung durch Wertschätzung.

In dieser Veranstaltung ging es darum, Lean Management/TPS als ganzheitliches System zu lesen, und zu verstehen, was für eine Rolle Unternehmens- und Führungskultur sowie Kommunikationsstrukturen dabei spielen. Wie schafft es ein Unternehmen, eine durchgängig konsistente Wissensarchitektur zu bauen, mit der es dauerhaft innovativ, wettbewerbsfähig und profitabel ist und gleichzeitig ein höchstes Maß an Mitarbeiterbindung erreicht?



Tipp: Eine kompakte Übersicht zum Thema **LEAN MANAGEMENT** gibt es in diesem Video:



Konflikte verstehen und lösen

Eckdaten

Was: Konflikte verstehen und lösen
Wann: 17.04.2024 – 03.05.2024
2 Online-Sessions, 09:00 Uhr – 13:00 Uhr
Wo: Online
Wie: Blended-Learning-Journey
Mit: Markus Thoenes (Troodi GmbH)



Referent

Ihr Referent **Markus Thoenes** ist seit 20 Jahren als Berater, Trainer und Coach tätig. Vor seiner Trainertätigkeit hat er, nach dem Magister-Studium der Erwachsenenbildung und der politischen Geografie, einige Jahre als Projektleiter in der beruflichen Weiterbildung und anschließend als Bundesgeschäftsführer einer NGO gearbeitet. Sein Lieblingsmotto ist: „Die Menschen stärken, die Sachen klären“ – das Motto ist Programm in seinem Training.

Worum ging es?

Konflikte sind nicht selten Teil des Berufslebens. Am Arbeitsplatz kommen Personen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Werten, Einstellungen und Bedürfnissen zusammen. Dazu kommen Zeitdruck und viele weitere Faktoren. Wir kennen es alle, dass ungelöste Konflikte zu Unzufriedenheit, Stress etc. führen. Deshalb möchten wir uns in diesem Lernprogramm gemeinsam mit der Troodi GmbH mit den folgenden Themen beschäftigen:

- Verständnis über das (eigene) Konfliktverhalten
- Überblick über Konfliktstrategien und -muster
- Erarbeitung von Konfliktlösungstechniken
- Identifikation von Konflikt dynamiken
- Arbeit an aktuellen individuellen Konflikten

Der Lernpfad besteht aus zwei moderierten Online-Veranstaltungen, die durch ihren hohen interaktiven Charakter, Praxis- und Erfahrungsaustausch ermöglichen.

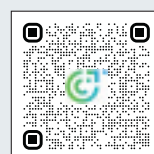
Die Selbstlernphase zwischen den beiden Veranstaltungen benötigt je nach individuellem Lerntempo ca. 3 Stunden. Das Selbstlernprogramm besteht aus kurzen Input-Videos, interaktiven Reflexionsmaterialien zur Anwendung auf den eigenen Kontext & Anekdoten aus der Praxis. Das Selbstlernprogramm findet auf der Troodi eigenen Lernplattform statt.



Tipp: Wer noch mehr erfahren möchte, findet hier das **HANDOUT** mit allen wichtigen Informationen:



Tipp: Sie möchten einen Einblick? Hier geht's zur Rückschau des letzten Lernpfads **KONFLIKTE VERSTEHEN UND LÖSEN**
Hier geht's zum Trailer!



Effizient und überzeugend kommunizieren

Eckdaten

Was: Effizient und überzeugend kommunizieren
 Wann: 05.06.2024 – 12.06.2024
 2 Live-Sessions, 15:00 Uhr – 16:00 Uhr
 Wo: Präsenz, Charlotte-Bamberg-Straße 3, Wetzlar, Gebäude A1, StudiumPlus
 Wie: Lernpfad – Klassischer Kompetenzaufbau
 Mit: Monika Kreiling (advacon GmbH & Co. KG)



Referentin

Monika Kreiling ist eine abwechslungsreiche und praxisbezogene Durchführung ihrer Seminare sehr wichtig. Sie legt daher großen Wert auf kreative Präsentationen, viele Praxisbeispiele und eine vertrauensvolle Atmosphäre. Neben ihrer Tätigkeit als Assistentin des geschäftsführenden Inhabers ist sie im Beratungsunternehmen advacon für Seminare, Trainings und Weiterbildungen verantwortlich. Ihre umfassende Ausbildung (Seminartrainerin, IHK-zertifizierte Office Managerin, Fremdsprachensekretärin, Bürokauffrau) sowie ihre langjährige Praxiserfahrung als Assistentin und Trainerin bilden die Grundlage für das Wissen, das sie in den Trainings weitergibt. Seit 2006 führt sie erfolgreich Seminare an verschiedenen Weiterbildungsinstituten, firmeneigenen Akademien, Banken, Verbänden und in Schulen durch.

Worum ging es?

Warum verstehen wir uns häufig so schlecht, obwohl wir doch die gleiche Sprache sprechen?

Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist die Fähigkeit effizient und überzeugend zu kommunizieren. Wichtig ist nicht nur, die eigenen Ziele durch Kommunikation einfacher zu erreichen, sondern auch die Anliegen und Ansichten seines Gegenübers zu verstehen. In diesem Seminar war es das Ziel, verschiedene Kommunikationstechniken und deren wirkungsvollen Einsatz kennenzulernen und sich anzueignen.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Gut strukturiert und für Teilnehmer die sich in den Grundlagen der Kommunikation orientieren wollen, können das mit dem Seminar optimal machen. Gut auch die Aufteilung auf zwei Nachmittage, um Lernmöglichkeiten zu geben und zu reflektieren.“
- „Sehr guter Mix aus Theorie und praktischen Übungen.“



Tipp: Für weitere Informationen sind folgende Bücher zu empfehlen:

- Walter, Jan (2024). Positive Kommunikation – Menschen überzeugen: Wie du deine Rhetorik & Ausdrucksweise verbesserst und Beziehungen stärkst. Mit Phrasen & Übungen zur Erweiterung des Wortschatzes
- Murphy, Kate (2021). Immer auf Sendung ... nie auf Empfang. Warum wir einander endlich zuhören müssen. München: Mosaik Verlag.

Führen im Change

Eckdaten

Was: Führen im Change
Wann: 05.09.2024 – 23.09.2024
2 Online-Sessions, 09:00 Uhr – 13:00 Uhr
Wo: Online
Wie: Lernpfad – Transformativer Kompetenzaufbau
Mit: Michèle F. Ribeiro (Troodi GmbH)



Referentin

Ihre Referentin **Michèle F. Ribeiro**, ist eine engagierte und inspirierende Moderatorin und Coach mit einem interkulturellen ghanaisch-deutschen Hintergrund. Ihre langjährige Berufserfahrung in verschiedenen Unternehmen und Kulturen, ihre Leidenschaft für Persönlichkeitsentwicklung und ihre eigenen persönlichen Erfahrungen in der Geschäftswelt tragen allesamt zu ihrer Kompetenz zum Thema „bewusstes Führen“ bei. Früher im Bereich Supply Chain und Projektmanagement tätig, spezialisiert sie jetzt auf das Leiten und Moderieren von Seminaren und Workshops zur Entwicklung von Führungskräften und Teams.

Eine neue Arbeitswelt braucht neue Formen des Lernens. Die Troodi GmbH entwickelt hochwertige Personalentwicklungslösungen, die Organisationen dabei unterstützen, das volle Potenzial ihrer Mitarbeitenden zu entfalten. Mit unseren digitalen Lernprogrammen und Blended Learning Journeys vermitteln wir Fach- und Führungskräften wichtige Zukunftskompetenzen und unterstützen Organisationen in Transformationsprozessen.

Worum ging es?

Im Lernpfad wurde behandelt, wie Teams erfolgreich durch gravierende Veränderungen geführt werden können. Typische psychologische Dynamiken in Veränderungsprozessen wurden besprochen und es wurden Tipps und Tricks zur praktischen Umsetzung vermittelt. Die Weiterbildung war für Führungskräfte konzipiert, die Teams in schwierigen Zeiten führen und unterstützen wollen.

Learnings:

- Verständnis von Veränderungsdynamiken
- Identifizieren von Stolpersteinen in Veränderungsprozessen
- Förderung von Veränderungsresilienz
- Umgang mit Widerständen
- Vorbereitung von Veränderungsprozessen

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Trotz nur 2 Terminen: Kickoff und Live-Session, war das Format ausreichend um die wesentlichen Inhalte zu vermitteln. Die Schulungsvideos waren gut verständlich und in einem zeitlich angemessenen Rahmen gehalten, um die Schulung im Selbststudium durchzuführen.“



Tipp: Hier geht's zur Rückschau des letzten Lernpfads **FÜHREN IM CHANGE**.

Und wer noch mehr erfahren möchte, findet hier das Handout mit allen wichtigen Informationen.



Interkulturelle Zusammenarbeit & Unconscious Bias

Eckdaten

Was: Interkulturelle Zusammenarbeit & Unconscious Bias (unbewusste Voreingenommenheit)
 Wann: 25.09.2024 – 06.11.2024
 3 Live-Sessions, 09:00 Uhr – 12:00 Uhr
 Wo: Online
 Wie: Lernpfad – Transformativer Kompetenzaufbau
 Mit: France Grandmontagne (Troodi GmbH)



Referentin

France Grandmontagne ist freiberufliche Trainerin für Diversity und interkulturelles Miteinander, Public Sector Consultant bei PD Berater der öffentlichen Hand GmbH, Trainee bei der Europäischen Kommission im Bereich Strategie & Personal und Projektmitarbeiterin in einer NGO in Aunción, Paraguay seit 18 Monaten. Außerdem ist France zertifizierte Diversity Trainerin, hat verschiedene Weiterbildungen im Projektmanagement und einen Master in Interkultureller Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement. Ihre Trainingsschwerpunkte sind Diversitätssensibilisierung, insb. Unconscious bias, Allyship, Sexismus, Altersdiskriminierung, Interkulturelle Zusammenarbeit und Kompetenz.

Worum ging es?

Unconscious Bias: Es wurden verschiedene Formen von unbewussten Vorurteilen thematisiert und wie diese aufgebrochen werden können. Die Weiterbildung diente Mitarbeitenden, die Diskriminierung vorbeugen und Diversität stärken wollen.

Learnings:

- Reduzierung von Unconscious Bias
- Maßnahmen zur Etablierung struktureller Veränderungen
- Praktische Methoden zur Sensibilisierung für eigene Vorurteile
- Identifizierung von verschiedenen Formen der Diskriminierung
- Verständnis für unbewusste Vorurteile

**TRAILER
ANSEHEN**



Interkulturelle Zusammenarbeit: Es wurden die Herausforderungen und Chancen von interkulturellen Arbeitsteams reflektiert. Die Teilnehmenden haben gelernt, achtsam und sicher in verschiedenen kulturellen Kontexten zu agieren. Das Programm war für alle Mitarbeitenden wertvoll, die in interkulturellen Teams arbeiten.

Learnings:

- Entwicklung einer interkulturellen Achtsamkeit
- Bewusstsein für potenzielle interkulturelle Synergien
- Sicherheit in interkulturellen Interaktionen
- Minimierung von Ängsten und Unsicherheiten in der interkulturellen Zusammenarbeit
- Verständnis für Wirkungsweisen von Kultur

**TRAILER
ANSEHEN**



Tipp: Wer noch mehr erfahren möchte, findet hier das **HANDOUT** mit allen wichtigen Informationen.



Was sagen die Teilnehmenden?

- „Interaktion, viele Übungen, viel Raum für Austausch mit den Teilnehmern, gute Moderatorin, verständliche Darstellung in den Videos des Lernpfades“
- „Systematische Aufbereitung, Erklärvideos gut strukturiert und zeitlich angemessen.“
- „Referentin hat in den richtigen Momenten gut reagiert und ist auch auf heiklere Punkte gut eingegangen.“

Von Null auf Hundert – mit Agilität auf die Straße – Future Skills als Game Changer

Eckdaten

Was: Von Null auf Hundert – mit Agilität auf die Straße – Future Skills als Game Changer
Wann: 12.09.2024 – 10.10.2024
2 Online Live-Sessions, 09:00 Uhr – 11:00 Uhr
Tages-Workshop, 09:00 – 15:00 Uhr
Wo: Online und Forum Kirchhain
Wie: Lernpfad – Transformativer Kompetenzaufbau
Mit: Daniela Dlugosch



Referentin

Daniela Dlugosch begeistert mit kreativer Methodenvielfalt seit zwei Jahrzehnten Teilnehmende aus unterschiedlichsten Branchen. Sie liebt es, komplexe Themen lebendig und praxisnah zu gestalten. Dabei legt sie besonderen Wert darauf, Wirtschaft, Wissenschaft und soziales Engagement miteinander zu verbinden, um nachhaltig und generationsübergreifend den Praxis-transfer zu unterstützen und für die Zukunft zu inspirieren. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Schlüsselqualifikationen an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel in den Bereichen sozial-kommunikative Kompetenz und Selbstkompetenz und ist freiberuflich tätig im Bereich Kommunikation, Beratung und Trainings.

Worum ging es?

Der Lernpfad brachte verschiedene Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen, Bildungsinstitutionen und Schulen zusammen, um ein gemeinsames Projekt zieloffen zu entwickeln. Die Workshopreihe bot viele Impulse, um Mitarbeitende nachhaltig für sich zu gewinnen, auf die Zukunft vorzubereiten und sich somit als Unternehmen zukunftsfähig zu positionieren. In einem ersten Kick-Off mit Impulsvortrag lernten sich die Teilnehmenden kennen, es wurde ein Überblick über verschiedenste agile Methoden gegeben und diese genutzt, um erste Ideen für gemeinsame Praxisprojekte zu entwickeln. Das Ziel war echte Vernetzung und Synergien zu schaffen. Im abschließenden Workshop wurde mit kreativen Methoden ein Projekt entwickelt, das nachhaltig implementiert wurde, für ein optimiertes Matching von Schule, Schülerinnen und Schülern, Lehrenden und Unternehmen für einen verbesserten Einstieg in das Berufsleben.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Es fand ein sehr guter Austausch statt.“
- „Das es ein Netzwerk zwischen Unternehmen und Schulen gibt.“



Tipp:



Mediative Konfliktmoderation

Eckdaten

Was: Mediative Konfliktmoderation
 Wann: 29.10.2024 – 22.11.2024
 2 Online-Sessions, 09:00 Uhr – 13:00 Uhr
 Wo: Online
 Wie: Lernpfad – Transformativer Kompetenzaufbau
 Mit: Michal Foell (Troodi GmbH)



Referentin

Michal Foell ist ausgebildete Fotografin und absolvierte ihre Ausbildung bei Thomas Raffler in Mannheim. Im Anschluss wandte sie sich der Arbeit mit Menschen zu und qualifizierte sich umfassend weiter: in systemischer Beratung und Therapie (IGST Heidelberg), in Training (Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung der PH Heidelberg), in Mediation und Konfliktmanagement (Landesakademie für Jugendbildung, Weil der Stadt) sowie im Life Balance Coaching (Heike Barth, Mannheim).

In ihrer Arbeit verbindet sie psychologische Tiefe mit praktischer Methodik. Sie begleitet Einzelpersonen, Paare, Gruppen und Teams in Entwicklungs- und Klärungsprozessen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Mediation – mit dem Ziel, Konflikte konstruktiv zu lösen und neue Verständigung zu ermöglichen. Ihre Haltung ist dabei stets ressourcenorientiert, empathisch und lösungsfokussiert – mit dem Leitsatz: Zwischen Reiz und Reaktion liegt unsere größte Freiheit.

Worum ging es?

Die Blended-Learning-Journey hatte das Ziel, den Umgang mit der Moderation von Konflikten zu erlernen und aufzuzeigen, wie das PIBL-Modell sowie systemische Fragestellungen effektiv zur Konfliktlösung eingesetzt werden können. Die Weiterbildung richtete sich an Führungskräfte und Mitarbeitende, die als Moderatorinnen und Moderatoren konstruktiv Konfliktsituationen anderer lösen möchten.

Learnings:

- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Konfliktmoderation
- Interventionen zur nachhaltigen Konfliktlösung
- Systemische Fragetechniken
- Ebenen von Konflikten
- Grundlagen der Konfliktmoderation im beruflichen Kontext

Was sagen die Teilnehmenden?

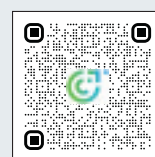
- „Strukturiert/man konnte Pausen machen/es gab einen Auftakt, Selbstlernen und einen guten Abschluss – super war die kleine Gruppe!“
- „Übungen in der Gruppe fand ich gut.“
- „Gut: mit Videos und guter Visualisierung.“



Wer noch mehr erfahren möchte, findet hier das Handout mit allen wichtigen Informationen.



Tipp: Hier geht's zur Rückschau des letzten Lernpfades
MEDITATIVE KONFLIKTMODERATION



Achtsamkeit & Resilienz – Um Menschen führen zu können, müssen wir uns selbst gut führen können

Eckdaten

Was: Achtsamkeit & Resilienz – Um Menschen führen zu können, müssen wir uns selbst gut führen können
Wann: 20.11.2024 – 22.01.2025
5 Online-Sessions, 03:00 Uhr – 15:00 Uhr
Wo: Online
Wie: Lernpfad – klassischer Kompetenzaufbau
Mit: Wibke Siegmund



Referentin

Wibke Siegmund ist eine engagierte und inspirierende Moderatorin. Ihre langjährige Berufserfahrung als Führungskraft und Projektmitarbeiterin in einem Wetzlarer Unternehmen sowie ihre Kompetenz als zertifizierte Achtsamkeitstrainerin (MBSR, MBST 1.0) verbinden sich optimal zu einer praxisorientierten und authentischen Trainerin in den Bereichen Führungskompetenz, Achtsamkeit & Resilienz. Ihr vielfältiges Trainingsangebot für Privatpersonen und Firmen trägt dazu bei, die großen Herausforderungen in einer Welt, geprägt von Schnelllebigkeit, digitaler Herausforderung und Stapelkrisen souverän und nachhaltig zu meistern und gleichzeitig einen neuen Raum für Innovation und Fortschritt zu ermöglichen.

Worum ging es?

- Die Transformation in der Unternehmens- & Mitarbeiterführung
- Differenzierte Wahrnehmungsmöglichkeiten und den eigenen Perspektivwechsel zu stärken
- Stress und stressverstärkende Gedanken zu reduzieren
- Potentiale zu erkennen und Resilienz zu stärken
- ...und die Erkenntnisse in den Alltag, an den Arbeitsplatz, in das Unternehmen, in die Welt zu transferieren

Dass Achtsamkeit nicht „nur“ eine Freizeitbeschäftigung ist, sondern großen Einfluss auf Stressbewältigungskompetenzen auf individueller Ebene hat, ist inzwischen hinreichend bekannt.

Zunehmend wächst nun auch das Interesse bei Unternehmen und Organisationen aus folgenden exemplarischen Gründen:

- Erhöhung der Fähigkeit zu Lernen, neue Zusammenhänge zu verstehen und sich zu konzentrieren
- Erhöhung der Kollaborationsfähigkeit und Offenheit für Neues
- Entstehung von neuen Potentialen der Innovation

In den 5 virtuellen Live-Trainingsmodulen à 2 Std. werden über einen Zeitraum von 7 Wochen die Inhalte abwechslungsreich in Form von Kurzvorträgen und praktischen Übungen vermittelt.

Durch den hohen, interaktiven Charakter und Praxiskomponenten in den Zwischenphasen werden Erfahrungen reflektiert und zu neuen, erweiterten und offeneren Perspektive angeregt.

Um das erworbene Wissen nachhaltig zu integrieren, ist es sinnvoll, während der Trainingsdauer mehrmals pro Woche (optimal ist 6 x pro Woche) für ca. 20 Minuten selbstständig die Übungen anzuwenden. Dafür wurden Audios zur Verfügung gestellt.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Großartige und sympathische Dozentin, die Menschen gut erreicht und viel Fachwissen hat.“
- „Gut: Praxisübungen.“
- „Hilfreiche Übungen; nach einer Weile der offene Austausch.“
- „Wibke ist super authentisch, Wechsel von Input und Übungen + Feedback war super, Online-Format passt super, vor allem wegen der Aufteilung auf 5 x 2 Stunden.“

TRAILER
ANSEHEN



Tipp: Für weitere Informationen sind folgende Bücher zu empfehlen:

- Dopfer, Martina (2019). Achtsamkeit und Innovation in integrierten Organisationen. Wiesbaden: Springer.
- Scharmer, C. Otto (2018). Essentials der Theorie U. Grundprinzipien und Anwendungen. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

Positive Leadership

Eckdaten

Was: Positive Leadership – Stärkenorientiertes Führen in der Transformation mit dem PERMA-Lead Modell
 Wann: 21.02.2025 – 09.05.2025
 4 Live-Sessions, 09:00 Uhr – 13:00 Uhr
 Wo: 3 x Präsenz, StudiumPlus, Wetzlar, Charlotte-Bamberg-Straße 3, Gebäude A1, 1 x Online
 Wie: Lernpfad – Transformativer Kompetenzaufbau
 Mit: Manuela Leeder, Dr. Hans-Jürgen Höne (HJH Consulting)



Referenten

Dr. Hans-Jürgen Höne bringt langjährige Führungserfahrung aus der Industrie mit und ist zudem zertifizierter Business Coach sowie PERMA-Lead Berater. Seine Schwerpunkte liegen in Positive Leadership und Business Coaching. Als globaler Leiter einer Produktions- und Technikabteilung hat er umfangreiche Kenntnisse in der Führung von cross-funktionalen sowie in globalen und interkulturellen Teams erworben. Diese Erfahrungen teilt er leidenschaftlich in praxisorientierten Trainings und Lehrveranstaltungen, in denen er den stärkenorientierten Führungsansatz von PERMA-Lead wirkungsvoll vermittelt. Die Potenzialentwicklung von Menschen war und ist ihm dabei ein besonderes Anliegen. Seine umfangreiche Erfahrung in der Automobilzulieferindustrie und seine Expertise mit Lean-Methoden ermöglichen es ihm, Transformationsprozesse und Change-Projekte erfolgreich zu begleiten sowie Abläufe und Prozesse zu optimieren. Zusätzlich ist Dr. Höne als Lehrbeauftragter für Sozial- und Methodenkompetenzen an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM) sowie für Operational Excellence an der UAS Frankfurt tätig.



Manuela Leeder ist zertifizierte PERMA-Lead Beraterin und Trainerin der Positiven Psychologie mit Schwerpunkt auf Positive Leadership. Als Schulentwicklungsberaterin und erfahrene Führungskraft im Bildungsbereich bringt sie ihre Expertise in der Weiterentwicklung von Organisationen und der Begleitung von Veränderungsprozessen in Teams mit. Mit dem stetigen „Blick über den Tellerrand“ und dem Bestreben, von verschiedenen Systemen zu lernen, verbindet sie ihre Erfahrungen aus ihrer Arbeit in der freien Wirtschaft mit ihrer Führungsrolle im Bildungssektor. Sie ist überzeugt, dass der Austausch zwischen Wirtschaft und Bildung essenziell ist, um voneinander zu profitieren und Innovationen voranzutreiben. Mit einer lernenden und optimistischen Haltung unterstützt sie die Potenzialentfaltung und fördert eine Kultur der Kommunikation auf Augenhöhe. Gesunde Selbstführung und eine neue Art der Führung stehen für sie im Mittelpunkt ihrer Arbeit.

Worum ging es?

Es wurde in die Welt des stärkenorientierten Führens eingetaucht und erfahren, wie mit dem evidenzbasierten PERMA-Lead von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entfaltet werden kann. In drei halbtägigen Präsenz-Workshops und einem online Modul wurde gelernt, wie Positive Leadership ein Arbeitsklima schafft, das nicht nur die Motivation und Zufriedenheit steigert, sondern damit auch den langfristigen Erfolg des Unternehmens in der Transformation fördert.

Positive Effekte für die Führungskraft

- Eigene Stärken kennenlernen und nutzen
- Stärkung der eigenen Resilienz
- Entwicklung eines eigenen positiven Führungsstils

Vorteile für das Team

- Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Motivation
- Mehr Zuversicht in der Transformation
- Kreativere Lösungsideen auch in herausfordernden Zeiten

Nutzen für das Unternehmen

- Positive Wirkung auf Leistung, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und damit den Erfolg des Unternehmens
- Weniger Fluktuation
- Erhöhte Produktivität und Erhöhung der Kundenzufriedenheit
- Führungskräfte und Mitarbeitende in einer Positive Leadership Kultur unterstützen sich gegenseitig und verhalten sich während Transformationsprozessen im Unternehmen flexibler.

Das wurde geboten

- Lernen durch Input, Selbstreflektion und Dialog mit anderen
- Sofort anwendbare Tools und Techniken für sich und das Team
- Ein motiviertes Trainerteam mit unterschiedlichen Erfahrungshorizonten

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Der Austausch mit den anderen Teilnehmern war super.“
- „Organisation war top, viele Praxiserfahrungen.“
- „Aktive Mitarbeit möglich und sehr abwechslungsreich.“



Tipp: Sie möchten einen ersten Einblick in das PERMA-lead Modell erhalten? Hier geht's zum Video

**WAS IST
POSITIVE LEADERSHIP?**



Selbstmanagement – In herausfordernden Situationen einen kühlen Kopf behalten

Eckdaten

Was: Selbstmanagement – Durch Präsenz, innerer Ruhe und positive Gedanken innere Balance stabilisieren
 Wann: 12.03.2025 & 19.03.2025
 2 Live-Sessions, 09:00 Uhr – 13:00 Uhr
 Wo: Präsenz, Charlotte-Bamberg-Straße 3, Wetzlar, Gebäude A1, StudiumPlus
 Wie: Lernpfad – Klassischer Kompetenzaufbau
 Mit: Sigrun Göbel (Original-Beratung)



Referentin

Die Diplom-Psychologin und Diplom-Biologin ist systemische Supervisorin (SG) und Mediatorin (OI) mit langjähriger Erfahrung in der Begleitung von Menschen und Organisationen in Veränderungsprozessen. Seit 1993 ist sie selbstständig und Inhaberin der Firma Original.

Von 1998 bis 2005 war sie als Lehrbeauftragte an der Justus-Liebig-Universität Gießen tätig, wo sie zu den Themen Konfliktmanagement und systemische Beratung unterrichtete. Heute leitet sie das KMU-Forum für Führungskräfte und arbeitet deutschlandweit mit Unternehmen unterschiedlichster Branchen zusammen.

Ihre Schwerpunkte liegen in der Begleitung von Veränderungsprozessen, der Unterstützung agiler Teams, Coaching, Supervision, Mediation, Moderation sowie in der Teamentwicklung und Teambildung. Darüber hinaus berät sie Unternehmen bei der Einführung von Mitarbeiterberatungssystemen (EAP) und führt Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung durch.

In ihren Seminaren und Workshops vermittelt sie praxisnahes Wissen unter anderem zu den Themen gesund führen, Kooperation und Zusammenarbeit, kollegiale Beratung, Konfliktmanagement, Mitarbeiterführung, Mitarbeitergespräche führen, Stressbewältigung, Achtsamkeit und Future Skills (Zukunftskompetenzen).

Worum ging es?

Im Zentrum dieser Veranstaltung steht die Frage, wie wir in herausfordernden beruflichen Situationen unsere innere Stabilität bewahren und mit mehr Klarheit und Selbstvertrauen handeln können. Wenn Selbstzweifel, Grübeleien oder äußere Erwartungen uns aus dem Gleichgewicht bringen, hilft es, den Kontakt zu uns selbst wiederzufinden – präsent zu sein und den eigenen Selbstwert auch in schwierigen Momenten wahrzunehmen.

Die Teilnehmenden lernen Techniken zur Förderung von Präsenz, innerer Ruhe und Selbstregulation kennen. Sie entwickeln ihre Selbstmanagementkompetenzen weiter, setzen klare Prioritäten, reflektieren hinderliche Glaubenssätze und finden Wege, mit Stress konstruktiv umzugehen.

Ziel ist es, auf äußere Herausforderungen souveräner zu reagieren – sei es durch ein klares Nein oder durch mehr Gelassenheit im Alltag. Ein individuelles Mottoziel unterstützt dabei, das Gelernte nachhaltig im Berufsleben zu verankern.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Das gesamte Konzept hat mir gut gefallen, ...“
- „Es war eine coole Truppe! :)“
- „Es wurde individuell auf uns eingegangen; viel Interaktion; Selbstanalyse.“
- „Praxis Rollenspiele, reger Austausch.“



Tipp: Zum Nachlesen wurde von der Dozentin u. a. folgendes Buch empfohlen:

**STRESSFREI
DURCH MEDITATION**

von Maren Schneider,
erschieden im O.W. Barth
Verlag

Future Skills – Neue Kompetenzen für eine sich wandelnde (Berufs-)Welt!

Eckdaten

Was: Future Skills – Neue Kompetenzen für eine sich wandelnde (Berufs-)Welt!
Wann: 23.04., 06.05., 04.06., 17.06. & 02.07.2025
3 x Live-Session (09:00 – 13:00 Uhr), 2 x Online (09:00 – 11:00 Uhr)
Wo: 3 x Präsenz, StudiumPlus, Charlotte-Bamberg-Straße 3, Wetzlar, Gebäude A1, 1 x Online
Wie: Lernpfad – Transformativer Kompetenzaufbau
Mit: Sigrun Göbel (Original-Beratung), Vera Ronge (Think fresh Innovationsmanagement)



Referentinnen

Sigrun Göbel, Dipl. Psych., Dipl. Biol., systemische Beraterin, zertifizierte Supervisorin und Mediatorin. Seit mehr als 25 Jahren unterstützt sie klein- und mittelständische Unternehmen, soziale Einrichtungen und Teams in arbeits- und organisationspsychologischen Fragestellungen. An der Justus-Liebig-Universität war sie viele Jahre Lehrbeauftragte für Konfliktmanagement und systemische Beratung.

Vera Ronge, verfügt über mehr als 20 Jahre Erfahrung als Führungskraft in der Sozialwirtschaft und im Projektmanagement. Seit 2017 ist sie selbstständig tätig und unterstützt Unternehmen und Teams dabei, ihre Zusammenarbeit effizient, kreativ und zukunftsorientiert zu gestalten.

Worum ging es?

- Herausforderungen der Zukunft meistern
- Growth Mindset versus Fixed Mindset
- Verschiedene Future Skills- Modelle kennenlernen
- Zukunftskompetenzen wie Kreativität und Ideenfindung, Innovationskompetenz, Vision und Imagination, systemisches Denken, Kooperationsfähigkeit, Multiperspektivität, Dialog- und Konfliktfähigkeit, aus Fehlern lernen, Resilienz, Selbstführung u.a.

Zum Abschluss des Lernpfads fand ein Praxis-Workshop statt: Die Teilnehmenden entwickelten darin nachhaltige Strategien zur langfristigen Integration ihrer Future Skills – sowohl für die eigene persönliche Weiterentwicklung als auch für ihr Unternehmen.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Tolle Vielfalt an Informationen und Methoden.“
- „Sehr kompetent und authentisch.“
- „2 starke Coaches, tolle Atmosphäre und die gute Betreuung durch TeamMit!“



Tipp: Buchempfehlung dazu:
Ehlers, U.-D. (2020):

**FUTURE SKILLS:
LERNEN DER ZUKUNFT
– HOCHSCHULE DER
ZUKUNFT.**
Springer VS



Entscheidungen schnell und richtig treffen

Eckdaten

Was: Entscheidungen schnell und richtig treffen
 Wann: 12.05. & 02.06.2025
 1 x Kick-Off (11:00 – 12:30 Uhr), 1 x Online-Session (09:00 – 13:00 Uhr)
 Wo: Online
 Wie: Lernpfad – Klassischer Kompetenzaufbau
 Mit: Daniela Herich (Troodi GmbH)



Referentin

Daniela Herich ist Beraterin für Organisationen im Bereich von Wirtschaft, NGO und öffentlicher Verwaltung und Trainerin für Kommunikations-, Führungs- und Persönlichkeitstrainings. Sie ist systemische Beraterin und Coach sowie Sozialpädagogin und Diplom-Betriebswirtin. Ihre Schwerpunkte liegen in der Führungskräfte-Qualifizierung, im Design und der Moderation von Team-, Bereichs und Organisationsentwicklungsprozessen, in der Beratung zur Personalauswahl (u. a. Assessment-Center, Potenzialanalyse) und dem Coaching von Mitarbeitenden und Führungskräften.

Worum ging es?

Vermittelt wurde, wie auch unter Unsicherheit gute Entscheidungen getroffen werden können. Mit Hilfe von praktischen Tools und Methoden konnten die eigene Entscheidungsfähigkeit sowie Intuition und die Fähigkeit Entscheidungen auch gegen Widerstände erfolgreich umzusetzen, erlernt werden. Ein Programm, das sich insbesondere an „EntscheiderInnen“ wie Führungskräfte, Projektverantwortliche oder FachexpertInnen richtete.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Sehr strukturiert, sehr gute Arbeitsunterlagen, informative Gruppenarbeit.“
- „Unsere kleine Gruppe war sehr vorteilhaft.“



Tipp:

Trailer auf Vimeo ansehen:

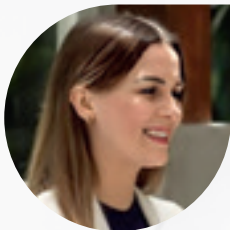
**ENTSCHEIDUNGEN
SCHNELL UND RICHTIG
TREFFEN**



Agile Führung & Veränderungsprozesse nachhaltig gestalten

Eckdaten

Was: Agile Führung & Veränderungsprozesse nachhaltig gestalten
Wann: 14.05., 06.06. & 25.06.2025
1 x Kick-Off (09:00 – 10:30 Uhr), 2 x Online-Session (09:00 – 13:00 Uhr)
Wo: Online
Wie: Lernpfad – Transformativer Kompetenzaufbau
Mit: Christin Haschke (Troodi GmbH)



Referentin

Christin Haschke besitzt 5 Jahre Führungserfahrung, vor allem im SaaS und Consulting Start-Up Umfeld. Seit 2021 ist sie freiberuflich im Bereich psychologisches Coaching und als Trainerin tätig, ab 2024 als Head of People bei dsk.ly GmbH. Ihre Schwerpunkte liegen in Trainings zu Führungskräfteentwicklung, digitale Zusammenarbeit, Kommunikation und Feedback sowie positive Psychologie. Weiterhin berät sie zu „People Themen“, wie Recruiting, Personalentwicklung und Performance Management.

Worum ging es?

Agile Führung: Teams empowern und Selbstorganisation fördern
Lernziele waren:

- Ein Team auf agile Weise führen und Verständnis der Bedeutung und Unterschied zur traditionellen Führung zu erkennen.
- Verschiedene Methoden, um ein Team zu befähigen, Selbstorganisation zu fördern und die Weiterentwicklung zu unterstützen.
- Reflektion des eigenen Führungsverhaltens, Verinnerlichung der Prinzipien agiler Führung und Anwendung von praktischen Werkzeugen.
- Entwicklung eines persönlichen Aktionsplans, um agile Führung im Arbeitsalltag zu implementieren.
- Veränderungsprozesse nachhaltig gestalten: Vorrusschauende Planung und ganzheitliche Gestaltung von Change-Prozessen

Lernziele waren:

- Einen umfassenden Einblick in die Grundlagen des Change-Managements zu erhalten und Entwicklung eines ganzheitlichen Ansatzes.
- Verständnis der drei zentralen Workstreams, „Connect, Drive und Enable“, um Veränderungsprozesse vorausschauend planen zu können.
- Entwurf eines eigenen Veränderungsprojekts in Bezug auf den genannten Grundlagen und einer Verbesserung der Kommunikation in Veränderungsprozessen.



Tipp:
Trailer ansehen:
AGILE FÜHRUNG



Tipp:
Trailer ansehen:
**VERÄNDERUNGS-
PROZESSE NACHHALTIG
GESTALTEN**





3.2.2

EINZEL- VERANSTALTUNG

Die virtuelle Welt von Gather Town mit Keynote & Impulsvortrag Generationen-Mix

Eckdaten

Was: Die virtuelle Welt von Gather Town mit Keynote & Impulsvortrag Generationen-Mix
Wann: 27.02.2024
15:30 Uhr – 17:30 Uhr
Wo: Online (Gather Town)
Wie: Keynote & Impulsvortrag in der Online-Welt Gather Town
Mit: Holger Fischer & Ursula Fleckner-Jung (Confidos GmbH)



Referenten

Holger Fischer ist seit 2011 Inhaber und Leiter der Confidos Akademie. Der Sozialwissenschaftler ist dank seiner langjährigen praktischen Erfahrung zum Experten für digitale und analoge Wissensvermittlung für Remote Work in virtuellen Welten geworden.

Ursula Fleckner-Jung schafft mit viel Humor Distanz zu den Dingen und Nähe zu den Menschen. Schwierigkeiten erfordern Veränderungen, im besten Fall stecken darin Chancen, Neues zu lernen.

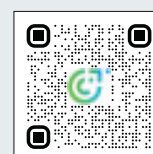
Worum ging es?

- Kennenlernen hybriden Lernens, Arbeitens und Vernetzens in der Onlinewelt Gather Town
- Chancen, Herausforderungen & Gründe hybriden Arbeitens & Lernens mit KI und VR
- Einfluss von KI auf Bildung & Lernen (ChatGPT in der Bildungsbranche, Lehrkräfte als Lernbegleitung, individualisiertes Lernen etc.)
- KI-Coaches als Lernbegleiter
- Ausprobieren der Onlinewelt Gather Town
- Anforderungen an Führungskräfte im Generationen-Mix: Führung neu denken
- Einblick in die verschiedenen Generationen (Boomer, X, Y, Z: Motive, Werte, Eigenschaften)



**Tipp: GENERATION Z
STUDIE VON MAAS,
RÜDIGER (2023).
GENERATION Z FÜR
PERSONALMANAGEMENT
UND FÜHRUNG.
ERGEBNISSE DER
GENERATION-
THINKING-STUDIE.**

2., aktualisierte und erweiterte Auflage.
München: Caranser Verlag
GmbH & Co. KG. –
28 Tipps für Zler im Beruf



Shit in/Shit out – Datenqualität im Unternehmen

Eckdaten

Was: Shit in/Shit out – Datenqualität im Unternehmen
 Wann: 19.04.2024, 15:00 Uhr – 16:00 Uhr
 Wo: Online
 Wie: Vortrag
 Mit: Marcus Winkler (FTSolutions)



Referent

Nach dem Studium des Wirtschaftsingenieurwesens begann der berufliche Werdegang von **Marcus Winkler** direkt bei FTSolutions. Seit über 10 Jahren begleitet er Unternehmen auf ihrem Weg in die Digitalisierung. Sein Ziel in der heutigen Aufgabe als Head of Business Intelligence ist es, Menschen in Unternehmen dabei zu unterstützen ihre unternehmerische Wirklichkeit am Bildschirm darzustellen. Die Erfahrung aus konkreten Realisierungen von kundenspezifischen Projekten in den Bereichen Logistik, Fertigung, Einkauf, Vertrieb, QS und Controlling fließen direkt in die Entwicklung des BI Werkzeuges von FTSolutions ein. Als Erfolgsfaktor steht für Marcus Winkler die Kombination aus Technik, Prozess und Mensch im Mittelpunkt.

Worum ging es?

Aus dem Netzwerk, für das Netzwerk!

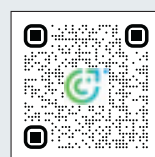
Genauso wie Führungskräfte mit Positive Leadership das volle Potenzial ihrer Teams entfalten können, ist auch der bewusste Umgang mit Daten ein entscheidender Hebel für nachhaltigen Unternehmenserfolg in der digitalen Transformation. Gemeinsam mit unserem Gastreferenten Marcus Winkler von FTSolutions – zugleich Mitglied im Transformationsnetzwerk der Automobilindustrie in Mittelhessen – wurde beleuchtet, wie Datenqualität nicht nur als technisches, sondern vor allem als strategisches Thema verstanden werden kann.

Es wurde verdeutlicht, warum korrekte, vollständige, aktuelle und eindeutige Daten zwar eine wichtige Grundlage darstellen, aber noch nicht ausreichen, um Unsicherheiten und Fehlentscheidungen im digitalen Zeitalter wirksam zu begegnen. Anhand praxisnaher Ansätze und konkreter Maßnahmen zeigte Herr Winkler auf, wie Unternehmen gezielt die Aussagekraft ihrer digitalen Erkenntnisse verbessern können – und damit datenbasierte Entscheidungen ermöglichen, die sowohl den operativen Alltag als auch strategische Weichenstellungen verlässlich unterstützen.

Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand die Bedeutung von Datenqualität als Grundlage für fundierte Entscheidungen – im operativen Tagesgeschäft, in der strategischen Planung und bei der Optimierung von Geschäftsprozessen. Dabei wurde deutlich: Es reicht nicht aus, dass Daten nur korrekt, vollständig, aktuell und eindeutig sind. Um Fehlinterpretationen und Fehleinschätzungen in der digitalen Welt zu vermeiden, braucht es weitergehende Maßnahmen. Gastreferent Marcus Winkler von FTSolutions und Mitglied im Transformationsnetzwerk der Automobilindustrie in Mittelhessen gab praxisnahe Einblicke, wie Unternehmen die Qualität ihrer digitalen Erkenntnisse gezielt verbessern können – und welche Schritte dafür notwendig sind.



Tipp: Weitere spannende Informationen zu diesem und zusätzlichen Schwerpunkten rund um die Daten im Unternehmen finden Sie hier.



Agilität kompakt – Innovationsprozesse und die Umsetzung im Mittelstand

Eckdaten

Was: Agilität kompakt – Innovationsprozesse und die Umsetzung im Mittelstand
Wann: 06.06.2024, 14:00 Uhr – 17:00 Uhr
24.06.2025, 09:00 – 13:00 Uhr
Wo: StudiumPlus Campus Biedenkopf, Hainstraße 103, 35216 Biedenkopf
StudiumPlus Campus Wetzlar, Spilburgstr. 6, 35578 Wetzlar, Gebäude A15
Wie: Workshop
Mit: Jonatan Freund (Network Waldeck-Frankenberg)



Referent

Jonatan Freund führte seitens clara & fränk (Marke des Network Waldeck-Frankenberg) durch die gemeinsame Schulung. Mit umfangreichem Know-how aus verschiedenen Branchen und langjähriger Erfahrung in der Einführung von agilen Methoden ist er ein Experte auf diesem Gebiet. Seine praktischen Erfahrungen ermöglichen es, komplexe Konzepte verständlich zu vermitteln und eine inspirierende Lernumgebung zu schaffen:

- Über 10 Jahre Erfahrung in diversen Entwicklung- und Transformationsprojekten (u.A. Bosch)
- Entrepreneur, Network Waldeck Frankenberg, clara & fränk, Dreiraum Coworking
- Schwerpunkt der Arbeit liegt in agilem Projektmanagement und User Experience Design
- Kenntnisse in Design Thinking, Design Sprint, SCRUM, Projektsteuerung

Worum ging es?

Agile Methoden schaffen eine höhere Produktivität im Team und eine schnellere Reaktion auf sich ständig ändernde Anforderungen am Markt. In dem Workshop erhalten Sie einen Einblick, was Agilität im Mittelstand bedeutet und wie man das eigene Unternehmen selbst hin zu einer agilen Organisation entwickeln kann.

Inhalt:

- Einblick in die Bedeutung von Agilität und Vertiefung des Verständnisses
- Überblick über verschiedene agile Methoden sowie deren Anwendungsmöglichkeiten
- Identifizierung konkreter erster Schritte zur individuellen Einführung im Unternehmen

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Der Austausch mit anderen Firmen hat mir gut gefallen. Der gesamte Vortrag war gut strukturiert und sehr interessant. Ich habe nichts zu beanstanden.“ (VA Biedenkopf)
- „Die konkrete Retro-Methode am Schluss.“ (VA Wetzlar)



Tipp: Hier zum Nachlesen:

- Dräther, Rolf; Koschek, Holger; Sahling, Carsten (2013). Scrum: kurz & gut. Köln: O'Reilly.
- Uebernicker, Falk; Brenner, Walter; Naef, Therese; Pukall, Britta; Schindlholzer, Bernhard (2015). Design Thinking: Das Handbuch. Frankfurt: Frankfurter Allgemeine Buch.



Arbeitgeberattraktivität stärken – Personal gewinnen & binden

Eckdaten

Was: Arbeitgeberattraktivität stärken – Personal gewinnen & binden
 Wann: 02.07.2024, 14:00 Uhr – 17:00 Uhr
 Wo: StudiumPlus, Charlotte-Bamberg-Straße 3, 35578 Wetzlar, Gebäude A1
 Wie: Workshop
 Mit: Patrick Heun (Vierwert Business Coaching GbR)



Referent

Patrick Heun ist seit 2000 selbständiger Trainer, Berater, Moderator und Coach mit dem Schwerpunkt Automobilhandel und mittelständische Unternehmen. Zudem ist er Gesellschafter bei Vierwert Coaching GbR und Inhaber von proea heun: Gebrauchtwagencoach.

Worum ging es?

Im Workshop ging es zuerst um die Analyse, Identifizierung und den Austausch über Arbeitgeberstärken für das eigene Unternehmen. Danach wurden Maßnahmen zur Förderung eines guten Betriebsklimas sowie interne und externe Attraktivitätsfaktoren erarbeitet. Bspw. wurden Kommunikationsstrategien entwickelt und individuelle Maßnahmenpläne erstellt. Eine Abschlussreflexion mit Vernetzung rundete den Workshop ab.

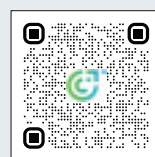
Die Veranstaltung förderte durch einen abwechslungsreichen Methoden-Mix den interdisziplinären Austausch und die Entwicklung von branchenübergreifenden Strategien sowie Maßnahmen, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken und öffentlichkeitswirksam darzustellen.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Herr Heun hat immer mal wieder Impulse gegeben, wenn er bemerkt hat, dass wir uns etwas verrannt haben. Alle Teilnehmer haben sich gleichermaßen beteiligt. Es war eine gelungene Veranstaltung und ich habe viel mitnehmen können.“



Tipp: Wer noch mehr erfahren möchte, findet hier weitere spannende Blogbeiträge zum Thema Arbeitgeberattraktivität.



Next Steps in der Treibhausgas-Bilanzierung

Eckdaten

Was: Next Steps in der THG-Bilanzierung – Gestalten Sie die nachhaltige Zukunft Ihres Unternehmens!
Wann: 04.11.2024, 13:00 Uhr – 17:00 Uhr
Wo: THM Lernfabrik, Wilhelm-Leuschner-Straße 13, D, 61169 Friedberg
Wie: Workshop
Mit: Prof. Dipl. Ing. Holger Rohn und Prof. Dr. Sebastian Schrems



Referenten

Prof. Dipl. Ing. Holger Rohn hat seit 2017 die Professur Life Cycle Management und Qualitätsmanagement inne und ist Nachhaltigkeitsbeauftragter der THM. Außerdem ist er Projektleiter für das BilRess-Büro Friedberg und dem IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gGmbH. Von 2004 – 2017 war er geschäftsführender Gesellschafter der Trifolium-Beratungsgesellschaft mbH und von 2011 – 2017 geschäftsführender Gesellschafter bei Faktor 10 – Institut für nachhaltiges Wirtschaften gGmbH. Seit 1994 ist er Projektkoordinator am Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH. Dazu hat er diverse Mitgliedschaften und Beiratstätigkeiten sowie Lehraufträge an der FH-Münster, Universität Lüneburg und St. Petersburg National Research University ITMO, Russland inne.



Prof. Dr. Sebastian Schrems hat seit 2023 die Professur Life Cycle Assessment und Circular Economy inne und war von 2020 – 2023 Bereichsleiter Optics bei Heraeus Quarzglas GmbH. Davor war er Leiter des Process Engineering und der Form- und Tempertechnik im selben Unternehmen. Daneben hat er die Leitung mehrerer strategischer Task Force Projekte und einer Standortverlagerung inne sowie die Akquise und Projektleitung mehrerer Forschungs- und Industrieprojekte auf nationaler und europäischer Ebene. Von 2009 – 2014 war er Oberingenieur und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen an der TU Darmstadt. Herr Schrems studierte Maschinenbau an der TU Darmstadt und machte ein Doppeldiplom an der École Centrale de Lyon. Zudem promovierte er im Bereich energieeffiziente Produktion am Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen der TU Darmstadt.

Worum ging es?

Im Fokus der Veranstaltung stand die Frage, wie Unternehmen ihren eigenen CO₂-Fußabdruck sowie den ihrer Produkte ermitteln und gezielt verbessern können. Begriffe wie Scope 1, 2 und 3, cradle to gate, Product Carbon Footprint oder das Greenhouse Gas Protocol spielen dabei eine zentrale Rolle – werfen aber nicht selten auch Fragen auf.

Die Teilnehmer erhielten praxisnahe Einblicke, warum die Kenntnis der eigenen THG-Bilanz ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, der sowohl die Wettbewerbsfähigkeit als auch die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens positiv beeinflussen kann. Zudem wurde diskutiert, welche konkreten Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen beitragen können.

Im Rahmen einer halbtägigen Veranstaltung in der THM Lernfabrik in Friedberg, organisiert von den TeamMit-Partnern CCD und TransMIT, teilten die beiden Experten des Fachgebiets Life Cycle Management, Prof. Dipl.-Ing. Holger Rohn und Prof. Dr. Sebastian Schrems, ihr Wissen zum Thema „THG-Bilanzierung in der Praxis“. Darüber hinaus konnten die Teilnehmenden das Thema in einem praxisnahen „Hands-On“-Teil noch vertiefen.

- **CO₂-Bilanz von Unternehmen und Produkten:** Verstehen Sie die Grundlagen der CO₂-Bilanzierung und lernen Sie die Vorgehensweise zur Berechnung des CO₂-Fußabdrucks kennen. Wir beleuchten Herausforderungen und identifizieren Potenziale, wie Sie in Ihrem Betrieb aktiv zur Emissionsminderung beitragen können.
- **THG-Bilanzierung in der Praxis:** Gegenüberstellung von kostenfreien und kommerziellen Tools zur Bilanzierung und „hands-on“ Beispiele aus Forschungsprojekten und Arbeiten mit der Industrie inspirieren, wie die Theorie direkt in die Praxis umgesetzt werden kann.
- **Life Cycle Management & THM Lernfabrik:** Erfahren Sie mehr darüber, welche Möglichkeiten der Kooperation und Weiterbildung es mit der Technischen Hochschule Mittelhessen in diesem Themenfeld gibt und knüpfen Sie Kontakte für ein gemeinsames Projekt.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Austausch zwischen den Teilnehmern.“
- „Beide Referenten gingen jederzeit auf Fragen ein. Praxistaugliche Beispiele. Bis zum persönlichen CO₂-Fussabdruck?“
- „Der Praxisbezug (bsp. von Tools, die genannt worden.)“
- „Perfekt organisiert.“



Tipp: Wer noch mehr erfahren möchte, findet beim **UMWELT BUNDESAMT** weitere aktuelle Informationen.



Speak & Inspire – Geheimnisse begeisternder Präsentationen

Eckdaten

Was: Speak & Inspire - Geheimnisse begeisternder Präsentationen
Wann: 26.11.2024, 13:30 Uhr – 17:30 Uhr
Wo: Charlotte-Bamberg-Straße 3, 35578 Wetzlar, Gebäude A1
Wie: Workshop
Mit: Dominik Krause



Referent

Als Personaler ist **Dominik Krause** strategischer Partner des Business. Er betrachtet moderne Personalarbeit aus der Mitarbeitenden- und Unternehmensperspektive. Denn nur so können wir gemeinsam für nachhaltige Veränderung im Unternehmen sorgen, die Begeisterung und Bindung der Mitarbeitenden signifikant erhöhen und gleichzeitig die Produktivität steigern! Win-Win und langfristiger Erfolg für Mitarbeitende und Unternehmen. Neben seiner langjährigen Erfahrung als Personalleiter ist er als Hochschuldozent tätig und freut sich, mit anderen zu Themen wie Change Management und mit „Begeisterung und Überzeugung“ Präsentieren in den Austausch zu gehen.

Worum ging es?

Wie stärkenorientierte Führung auf Authentizität und Wirksamkeit setzt, so kann auch Präsentieren und Kommunizieren neu gedacht werden – weg von steifen Konzepten, hin zu einem Auftritt, der individuell, souverän und wirkungsvoll ist.

Viele kennen das Gefühl: Klassische Präsentationstrainings wirken oft wie Bühnenproben ohne echten Praxisbezug. Die Frage bleibt, wie man authentisch überzeugt, ohne sich zu verbiegen.

In diesem Workshop wurde ein völlig neuer Zugang zur Kommunikation eröffnet. Gemeinsam wurde ein klarer Präsentations- und Gesprächsleitfaden entwickelt, der im Berufsalltag flexibel und immer wieder einsetzbar ist. Statt auf austauschbare Floskeln zu setzen, wurden Werkzeuge aus der Kommunikations- und Verhaltenspsychologie angewendet – leicht verständlich und sofort umsetzbar.

Teilnehmende lernten, klassische Muster bewusst zu durchbrechen und Einwände nicht nur souverän zu behandeln, sondern als konstruktiven Teil des Gesprächs zu nutzen. Mithilfe klarer Templates und Schemata gelang es, in jeder Situation gezielt zu reagieren.

Der Fokus lag dabei stets auf dem Gegenüber: Welcher Kommunikationsstil ist für wen zielführend? Wie lässt sich echter Mehrwert in wenigen Worten auf den Punkt bringen – ganz ohne endlose Argumentationsschleifen?

Das Ergebnis: Eine Präsentations- und Gesprächskompetenz, die nicht nur überzeugt, sondern auch zu einem authentischen und klaren Auftritt in jeder beruflichen Situation beiträgt.

Viele Menschen verbinden Präsentationstrainings mit Schauspielerei, künstlichem Auftreten oder standardisierten Methoden, die wenig Mehrwert bringen. Die Fragen „Wie soll ich noch überzeugender wirken?“ oder „Wie bleibe ich dabei authentisch?“ beschäftigen viele – gerade dann, wenn es darum geht, vor Publikum zu sprechen oder wichtige Inhalte zu vermitteln.

In dieser Veranstaltung ging es darum, neue Wege zu entdecken, wie Präsentationen wirklich wirken – jenseits von auswendig gelernten Phrasen. Die Teilnehmenden lernten, welche Muster und Prinzipien die besten Rednerinnen und Redner weltweit anwenden, wie Einwände souverän behandelt werden können und wie man durch einen echten Mehrwert überzeugt – und sich trotzdem treu bleiben kann.

Ziel war es, den eigenen Präsentationsstil zu finden und zu stärken: authentisch, individuell und zielgruppengerecht.

Was wir genau gemacht haben:

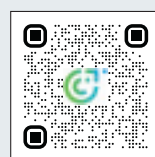
- Einen klaren Präsentations-/Gesprächsleitfaden entwickelt, der im Berufsalltag immer wieder angewendet werden kann.
- Die klassischen langweiligen Muster brechen und Werkzeuge aus der Kommunikations- und Verhaltenspsychologie angewendet, die verblüffend einfach umzusetzen sind.
- Klare Templates/Schemas gelernt, um auf Einwände gezielt zu reagieren und souverän zu bleiben.
- Den echten Mehrwert für Ihr Gegenüber auf den Punkt gebracht (keine stundenlange Argumentation mehr notwendig) und verstanden, welche Art der Kommunikation es für welchen Gesprächspartner zielführend ist.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Sehr kurzweilig.“
- „Gut auf Praxisbeispiele eingegangen.“
- „Sehr gutes Workbook.“
- „Sehr gut veranschaulicht.“
- „Gut, lebendig, abwechselnd.“
- „Spannend und verständlich das Thema vermittelt. Die Umsetzung wird im Unternehmen erfolgen.“
- „Gut gefallen hat mir, dass man direkt in die Veranstaltung eingebunden wurde.“



Tipp: Weitere spannende Erfolgsgeschichten, inspiriert von Martin Luther King bis hin zur neusten Apple-Präsentation finden Sie hier.



Wie viel Hierarchie braucht New Work? Und was hat das Ganze mit der Luftfahrt zu tun?

Eckdaten

Was: Wie viel Hierarchie braucht New Work? Und was hat das Ganze mit der Luftfahrt zu tun?

Wann: 20.02.2025, 15:00 Uhr – 16:30 Uhr

Wo: Online

Wie: Vortrag

Mit: Sabine Zimmer (Deloitte GmbH & StudiumPlus Dozentin)



Referentin

Sabine Zimmer (Dipl. Jur. Univ.) ist Senior Manager bei Deloitte Deutschland, als Team Lead Office und Workplace Services, wo sie das Thema Hospitality für alle Offices im Bereich Real Estate Operations in Deutschland verantwortet. Vor ihrem Engagement bei Deloitte leitete sie die Gruppe Kommunikation & Services bei der GIZ in Bonn, wo sie die Transformation interner Dienstleistungen vorantrieb, insbesondere im Hinblick auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden im hybriden Arbeitsraum. Dort war sie maßgeblich an der Etablierung eines dynamischen Prozess- & Wissensmanagements sowie an bereichsübergreifenden Digitalisierungsprojekten beteiligt. Ihre Karriere begann Frau Zimmer als Führungskraft bei Lufthansa, wo sie in verschiedenen Führungspositionen in der Kabine tätig war und Transformations- & Digitalisierungsprojekte im Flugbetrieb aktiv begleitete. Mit mehreren Jahren Erfahrung als Managerin für Kabinencrews in Bangkok hat sie ihre Führungskompetenzen auch im interkulturellen Kontext unter Beweis gestellt. Frau Zimmer ist eine Vorreiterin im Bereich Digital Leadership und engagiert sich als Speakerin und Gastdozentin an verschiedenen Hochschulen zu Themen wie New Leadership und New Work. Sie setzt sich aktiv für die Sichtbarkeit von Frauen in Führungspositionen ein.

Worum ging es?

Was bedeutet New Work wirklich? Wie können wir traditionelle Hierarchien überwinden und eine Kultur der Zusammenarbeit fördern?

Die Arbeitswelt ist im Wandel. New Work bietet einen frischen Blick auf traditionelle Arbeitsstrukturen und Führungsmodelle. In diesem Vortrag ging es darum, was New Work ist, was unter dem Begriff „Hierarchie“ verstanden werden kann und was Führung als Begleitung bedeutet. Außerdem wurde thematisiert, was die Luftfahrt mit New Work zu tun hat und wie das in die Automobil- und Zulieferindustrie transferiert werden kann.

Vortrag, Austausch und neue Denk- und Handlungsansätze.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Eine sehr kompetente inspirierende Referentin.“
- „Besonders gut hat mir gefallen, einen differenzierteren Blick auf New Work & Hierarchie zu bekommen.“



Tipp: Eine kompakte Einführung in das Thema **NEW WORK** gibt es hier.



Tag des Changes

Eckdaten

Was: Tag des Changes
 Wann: 13.05.2025, 09:00 Uhr – 14:00 Uhr
 Wo: Charlotte-Bamberg-Straße 3, 35578 Wetzlar, Gebäude A1, Räume 116+118
 Mit: Stefan Bald (Dr. Kraus & Cie KG), Dr. Ralf Heller (Robert Bosch GmbH), Vera Ronge (Think fresh Innovationsmanagement), Oliver Conradi & Sophie Paul (Pfeiffer Vacuum GmbH), Fast Forward Theatre aus Marburg mit Antje Kessler und Martin Esters

Worum ging es?

Erfolgreicher Change braucht den Dialog unterschiedlicher Sichtweisen

„Tag des Changes“ von TeamMit, CCD & TransMIT, regt zum Perspektivwechsel und Umdenken an

Wetzlar. Bereit für Veränderung? Den „Tag des Changes“ hat TeamMit mit einem lebendigen Formatmix aus Keynote, Workshops, Interview und Impro-Theater begangen. 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Beschäftigte und Führungskräfte der Automobil- und Zulieferindustrie und verwandter Branchen, zählte das Event, das gemeinsam mit dem CompetenceCenter Duale Hochschulsstudien – StudiumPlus e.V. (CCD) und der TransMIT GmbH am StudiumPlus-Campus Wetzlar veranstaltet wurde. Alte Denkmuster hinterfragen – an ein Umdenken appellierte eindringlich in seiner Keynote **Stefan Bald**, Change-Berater bei Dr. Kraus & Cie. KG Transformations Experts mit reichem Erfahrungsschatz aus mehr als 30 Jahren. Jeder Zustand von Unordnung und Chaos sollte als Chance für Veränderung und Neuausrichtung begriffen werden, mahnte Bald. Diese Chance werde in den Unternehmen viel zu selten genutzt und stattdessen auf „Standards von gestern“ zurückgegriffen. „Neue Ordnungen rufen Widerstände hervor“, weiß der Change-Experte. Oder wie es der Pionier der modernen Managementlehre Peter Drucker einst pointierte: „Die größte Gefahr in Zeiten des Umbruchs ist nicht der Umbruch

selbst – es ist das Handeln mit der Logik von gestern.“ Erfolgreiches Changemanagement sei das „Management der notwendigen Dialoge unterschiedlicher Wahrheiten“, so Bald. Weil Sichtweisen immer nur begrenzt sein könnten, sei es wichtig, Übereinstimmungen und Abweichungen herauszuarbeiten. Unerlässlich sei auch eine gute Fehlerkultur. Über Planstrategien mit definierten Standards verfügten die meisten Unternehmen, was häufig fehle, sei eine Lernstrategie, berichtete der Change-Berater. (Denk)Räume für neue Ideen und Change zu gestalten, darin sieht Dr. **Ralf Heller** die Aufgabe von Führung. Heller leitet das BOSCH-weite Verbesserungs- und Führungsprogramm „Bosch. Leading. Improvement.“. In einem Workshop zum „Tag des Changes“ machte er eindrucksvoll deutlich, warum Veränderung mit echter Begegnung beginnt. In einem Ritual erlebten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie durch persönlichen Austausch und wertschätzende Kommunikation das Gemeinschaftsgefühl im Team gestärkt und kreative Prozesse gefördert werden. Von unerwarteten Herausforderungen, die Veränderung und Wandel in

einem globalen Unternehmen hervorrufen können, berichteten aus der Praxis **Oliver Conradi** und **Sophie Paul** vom Vakuumspezialisten Pfeiffer Vacuum GmbH. Im Interview mit Susanne Oettinger, Change-Managerin bei der TransMIT GmbH, schilderten der Global Human Resources Manager und die Mitarbeiterin des Change Managements, wie sie die konzernweite SAP-Einführung geplant und begleitet haben. Trotz langjähriger Vorbereitung und intensiver Kommunikation sei die Einführung immer wieder auf Skepsis, Vorbehalte und Widerstände gestoßen. Die Sorgen und Nöte der Mitarbeitenden müssten in einem solchen Prozess ernstgenommen werden, um ihn zum Erfolg führen zu können, erklärten Conradi und Paul. Druck auszuüben, sei falsch, stattdessen sollte insbesondere auch auf die Expertise der betroffenen Mitarbeitenden vertraut werden. Im Workshop „Widerstand? Ich doch nicht!“ von **Vera Ronge** wurde deutlich, dass Widerstand gegen Veränderung kein Zeichen von Verweigerung, sondern vielmehr ein Ausdruck von Auseinandersetzung ist. Widerstand zeigt, dass Menschen sich mit dem Change-Vorhaben beschäftigen – er verweist auf Bedürfnisse, die im Wan-



del berücksichtigt werden sollten. Wird dieser Widerstand ignoriert, kann er Entwicklungen erheblich verlangsamen. Besonders einprägsam war das Bild vom „Gehirn als Faultier“: Unser Denken ist auf Energieeinsparung gepolt, Motivation allein reicht nicht – oft ist die Angst vor Verlust stärker als der Wunsch nach Verbesserung. Vera Ronge stellte außerdem die Change-Formel nach Dannemiller und Tyson vor, die Veränderung dann ermöglicht, wenn Unzufriedenheit, eine positive Vision und erste konkrete Schritte gemeinsam größer sind als die wahrgenommenen Kosten. Durch aktive Reflexionsphasen wurde das Thema direkt auf eigene Praxisprojekte übertragen.

Was sagen die Teilnehmenden?

- „Gefallen haben vor allem „Struktur und Organisation, das Fast Forward Improtheater, die Vorträge plus Themenauswahl und insbesondere die Gruppenübungen.“
- „Es war sehr locker und eine angenehme Atmosphäre.“
- „Die Workshops waren gut vorbereitet und durchgeführt, die Schauspieler des Improtheaters haben sehr anschaulich und gut dargestellt, es war sehr unterhaltsam.“

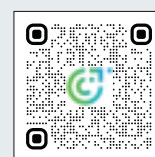
Kreative Impulse und pointierte Zusammenfassungen zu jedem der Themenblöcke brachte das **Fast Forward Theatre** aus Marburg in die Veranstaltung ein. **Martin Esters** und **Antje Kessler** spielten mit Methoden der Improvisation die Change-Themen ins Bewusstsein der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Moderiert wurde der „Tag des Changes“ von Susanne Oettinger und Martin Esters.

Der Tag des Changes hat eindrucksvoll gezeigt, wie wichtig es ist, Widerstände nicht als Blockaden, sondern als Impulse für Entwicklung zu begreifen. Mit einem vielfältigen Programm aus Vorträgen, Workshops und interaktiven Elementen bot die Veranstaltung einen Raum für Per-

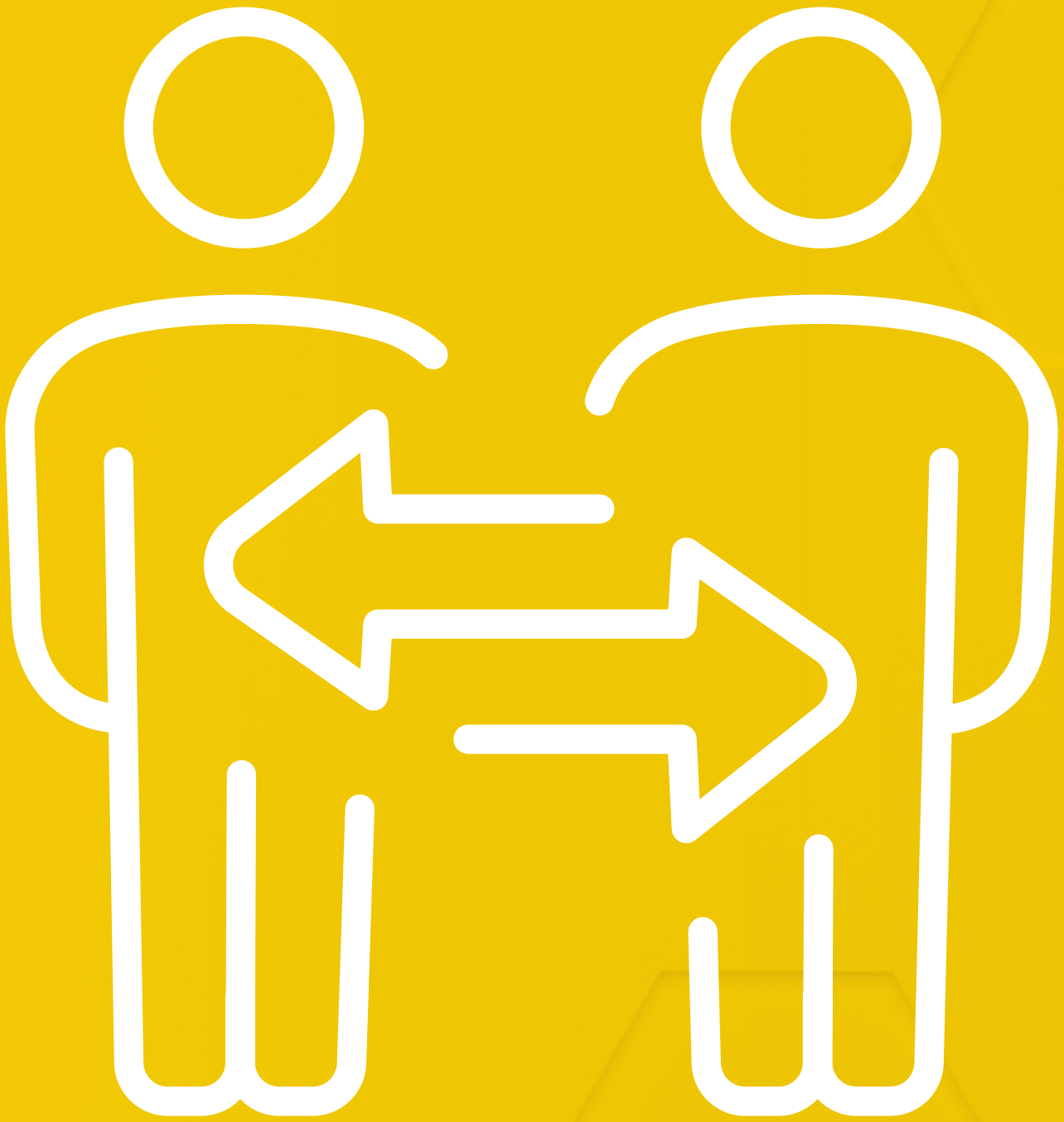
spektivwechsel, praxisnahe Impulse und persönliche Reflexion. Dabei stand stets der Mensch im Mittelpunkt – mit all seinen Bedürfnissen, Fragen und Potenzialen. TeamMit – CCD & TransMIT haben damit einmal mehr bewiesen, wie gelungene Veränderungsprozesse durch Beteiligung, Offenheit und gemeinsames Lernen gestaltet werden können. Ein Tag, der nicht nur Denkanstöße lieferte, sondern konkrete Wege in eine zukunftsfähige Arbeitswelt aufzeigte.



Tipp: Eine Übersicht des Themas **Change Management** finden Sie hier.







3.2.3

NETWORK-LUNCH

Onboarding der Generationen

Eckdaten

Was: Onboarding der Generationen
 Wann: 07.02.2024
 13:00 Uhr – 13:45 Uhr
 Wo: Online
 Wie: Blended Learning
 (2x 1-1,5 h Webmeeting | 2x 3,5 h Online-Training | digitale Selbstlernmodule auf der Lernplattform Blink.it)
 Mit: Dipl.-Psychologin Ursula Fleckner-Jung



Referentin

Ursula Fleckner-Jung (Confidos GmbH) schafft mit viel Humor Distanz zu den Dingen und Nähe zu den Menschen. Schwierigkeiten erfordern Veränderungen, im besten Fall stecken darin Chancen, Neues zu lernen. Neben der Teamentwicklung liegt ihr das Thema Generationen-Mix und Führung am Herzen.

Worum ging es?

- Generationengerechtes Onboarding im Unternehmen – Was brauchen jüngere/ältere Personen? Mit Praxisbeispielen.
- Was unterscheidet die verschiedenen Generationen (Boomer, Generation X, Y, Z) und warum ist es wichtig diese Unterschiede zu berücksichtigen?
- Der Einfluss der Onboarding-Strategie auf die Bindung von Mitarbeitenden
- Was ist für die Planung eines generationengerechten Onboardings wichtig?
- Rolle der Führungskraft: Was sind die Erwartungen an eine Führungskraft?
- Konfliktlösung: Methoden für die Praxis
- Entwicklung von generationenübergreifenden Teams

Interesse geweckt? Schauen Sie in die Aufnahme des Vortrags zum Thema „Onboarding im Kontext der verschiedenen Generationen im Unternehmen“ vom Frau Fleckner-Jung:



Tipp: Video und Vortrag von Ursula Fleckner-Jung.



Nachhaltige Unternehmensentwicklung: Chancen und Lösungen

Eckdaten

Was: Nachhaltige Unternehmensentwicklung: Chancen und Lösungen

Wann: 24.04.2024, 13:00 Uhr – 14:00 Uhr

Wo: Online

Wie: Vortrag, Austausch

Mit: Prof. Dipl. Ing. Holger Rohn und Prof. Dr. Sebastian Schrems



Referenten

Prof. Dipl. Ing. Holger Rohn hat seit 2017 die Professur Life Cycle Management und Qualitätsmanagement inne und ist Nachhaltigkeitsbeauftragter der THM. Außerdem ist er Projektleiter für das BilRess-Büro Friedberg und dem IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gemeinnützige GmbH. Von 2004 – 2017 war er geschäftsführender Gesellschafter der Trifolium-Beratungsgesellschaft mbH und von 2011 – 2017 geschäftsführender Gesellschafter bei Faktor 10 – Institut für nachhaltiges Wirtschaften gGmbH. Seit 1994 ist er Projektkoordinator am Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie gGmbH. Dazu hat er diverse Mitgliedschaften und Beiratstätigkeiten sowie Lehraufträge an der FH-Münster, Universität Lüneburg und St. Petersburg National Research University ITMO, Russland inne.



Prof. Dr. Sebastian Schrems hat seit 2023 die Professur Life Cycle Assessment und Circular Economy inne und war von 2020 – 2023 Bereichsleiter Optics bei Heraeus Quarzglas GmbH. Davor war er Leiter des Process Engineering und der Form- und Tempertechnik im selben Unternehmen. Daneben hat er die Leitung mehrere strategischer Task Force Projekte und einer Standortverlagerung inne sowie die Akquise und Projektleitung mehrerer Forschungs- und Industrieprojekte auf nationaler und europäischer Ebene. Von 2009 – 2014 war er Oberingenieur und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen an der TU Darmstadt. Herr Schrems studierte Maschinenbau an der TU Darmstadt und machte ein Doppeldiplom an der École Centrale de Lyon. Zudem promovierte er im Bereich energieeffiziente Produktion am Institut für Produktionsmanagement, Technologie und Werkzeugmaschinen der TU Darmstadt.

Worum ging es?

In diesem Network-Lunch gaben die Referenten einen Überblick über verschiedene Aspekte des Life Cycle Management Ansatzes in Unternehmen. Dabei wurden Themen wie nachhaltige Unternehmensführung, nachhaltige Transformation, nachhaltige Produkte und nachhaltige Produktion behandelt. Ziel war es, einen Überblick über die verschiedenen Chancen und Herausforderungen im unternehmerischen Kontext zu geben und mit den Teilnehmenden gemeinsam aktiv über Ihre Erfahrungen zu diskutieren.



Tipp: Mehr zum Thema
LIFE CYCLE MANAGEMENT
und ein entsprechender
Navigator ist hier zu finden.



Fachkarrieren als Angebot von Arbeitgebern: Erfahrungen aus der Praxis

Eckdaten

Was: Fachkarrieren als Angebot von Arbeitgebern: Erfahrungen aus der Praxis
 Wann: 23.05.2024, 13:00 Uhr – 14:00 Uhr
 Wo: Online
 Wie: Vortrag, Austausch
 Mit: Regina Bergdolt



Referentin

Regina Bergdolt setzt seit 15 Jahren Fachkarrieren in Unternehmen um. 2021 erschien ihr Standardwerk „Fachkarrieren erfolgreich einführen: Entwicklung mit Expertise“, ein fundierter Leitfaden mit Musterprojektplan zu Fachkarrieren. Sie unterstützt Organisationen mit besonderen Entwicklungsangeboten im Wettbewerb um Experten. Konkret sind das neben Fachkarrieren Talent Management-Projekte und die strukturierte Nachfolgeplanung. Denn Fakt ist: laut IAB verabschieden sich bis 2035 7 Millionen Baby-Boomer in Deutschland in den Ruhestand. Nach dem Studium in Deutschland und Großbritannien arbeitete sie in internationalen HR-Projekten, leitete Talent Assessments und die Personal- und Organisationsentwicklung einer Unternehmensgruppe. Weitere Schwerpunkte sind die Digitalisierung von HR und der Einsatz generativer KI-Technologien in Unternehmen.

Worum ging es?

Expertise ist entscheidend dafür, dass Unternehmen ihre Ziele erreichen. Doch die Möglichkeiten für Expertinnen und Experten sind oft begrenzt: Strukturierte fachliche Entwicklung, sprich Fachkarriere, ist eher selten, Führungskräfte dagegen erhalten in fast allen Organisationen Personalentwicklungsangebote. Dabei sind besonders Fachkräfte mit tiefen und technischen Expertisen schwer zu finden und zunehmend schwer zu binden. Im Network-Lunch ging es darum zu erfahren, wie Fachkarrieren grundsätzlich aufgesetzt und umgesetzt werden – und dass es entscheidend ist, Stakeholder rechtzeitig einzubinden, besonders Führungskräfte.



Tipp: Weitere Informationen finden Sie hier: Bertelsmann Stiftung (2020).

**FÜHRUNGSMÜDE?
DEUTSCHLANDS
FÜHRUNGSKRÄFTE
(VER-)ZWEIFELN
AN IHRER ROLLE.**

Gütersloh: Bertelsmann
Stiftung





3.2.4

SELBSTLERN- ANGEBOTE

Selbstlernangebote – Learning on Demand²¹

Eckdaten

Was: **Resilienz und Selbstmanagement**
 Wann: Zu jederzeit 2 Wochen individuelle Lernzeit
 Wo: Onlinetraining auf dem interaktiven Lernmanagementsystem der IBB Business Akademie

Worum ging es:

- Kennenlernen von Selbstmanagement-Methoden und -Techniken
- Achtsamkeit: durch mehr Bewusstsein Stress reduzieren

Eckdaten

Was: **ChatGPT Basics**
 Wann: Zu jederzeit 8 Wochen individuelle Lernzeit
 Wo: Online Videotraining auf dem interaktiven Lernmanagementsystem der IBB Business Akademie

Worum ging es:

- Kennenlernen von Einsatzmöglichkeiten von ChatGPT
- Unterschied zwischen ChatGPT und Suchmaschinen
- Bessere Ergebnisse im ChatGPT erreichen
- Nutzung von ChatGPT im Vertrieb L&D

Eckdaten

Was: **Resilienz – Das Geheimnis der wirklich Erfolgreichen**
 Wann: Zu jederzeit 4 Wochen individuelle Lernzeit
 Wo: Online Videotraining auf dem interaktiven Lernmanagementsystem der IBB Business Akademie

Worum ging es:

- Welche 7 inneren Stärken besitzen resiliente Menschen?
- Verschiedene Strategien (Achtsamkeitsübungen, Psychologische Grundbedürfnisse, bewusster Umgang mit Gedanken, Akzeptanz)
- Tipps für mehr Resilienz im (Arbeits-)Alltag

Eckdaten

Was: **Überblick New Work und Digitalisierung**
 Wann: Zu jederzeit 8 Wochen individuelle Lernzeit
 Wo: Onlinetraining auf dem interaktiven Lernmanagementsystem der IBB Business Akademie

Worum ging es:

- Agile Prinzipien, Agiles Projektmanagement
- Design Thinking, Fehlerkultur
- Digital Leadership, Kanban, Scrum
- KI am Arbeitsplatz sowie Einsatzmöglichkeiten

Eckdaten

Was: **Business Networking**
 Wann: Zu jederzeit 2 Wochen individuelle Lernzeit
 Wo: Onlinetraining auf dem interaktiven Lernmanagementsystem der IBB Business Akademie

Worum ging es:

- Definition Networking und Netzwerk
- Kommunikationsmodelle
- Offline- und Online-Networking
- Elevator Pitch
- AIDA Formel

Eckdaten

Was: **Microsoft Excel Grundlagen**
 Wann: Zu jederzeit 4 Wochen individuelle Lernzeit
 Wo: Onlinetraining auf dem interaktiven Lernmanagementsystem der IBB Business Akademie

Worum ging es:

- Arbeiten mit Zellen, Dateien und Arbeitsmappen
- Formatieren von Tabellen und Zahlenformate
- Seiteneinrichtung und Druck
- Arbeiten mit Diagrammen und Grafiken

Eckdaten

Was: **Moderieren**
 Wann: Zu jederzeit 2 Wochen individuelle Lernzeit
 Wo: Onlinetraining auf dem interaktiven Lernmanagementsystem der IBB Business Akademie

Worum ging es:

- Rolle, Ziel und Ablauf der Moderation
- Zielsetzung und Zielgruppe
- Durchführung, Vor- und Nachbereitung
- Moderationsarten und -techniken



3.2.5
PODCAST

TeamMit-Q Podcast – Dein Wissenshäppchen für zwischendurch

Eckdaten

Was: TeamMit-Q Podcast – Dein Wissenshäppchen für zwischendurch
 Wann: jederzeit hörbar
 Wo: Online auf Spotify
 Mit: Cora Watson & Natascha Honsowitz-Domladovac (TeamMit) sowie verschiedenen Gästen

Worum ging es?

Im Podcast „TeamMit-Q Podcast – Dein Wissenshäppchen für zwischendurch“ sprechen Cora Watson & Natascha Honsowitz-Domladovac von TeamMit – Q(ualifizierung) (CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e. V. (CCD)), mit verschiedenen Gästen über Themen, die sowohl die Unternehmen in Mittelhessen als auch die (Bildungs-)Institutionen in ihrer Transformation bewegen.

Folge 1: Mindset und Wachstum – Veränderung erfolgreich meistern mit Roberta Pezzarossa

Es geht um das Thema Mindset, welche Rolle das eigene Mindset in Zeiten von Veränderung und Transformation spielt, welche Arten von Mindsets es gibt und wie man mit einem „Growth Mindset“ als Individuum, im Team und als Unternehmen wachsen kann. Außerdem geht es darum, welche Bedingungen in Teams gegeben sein müssen, damit ein Growth Mindset entwickelt und gefördert werden kann und welche Rollen dabei Themen wie Feedback, Lob und Fehlerkultur spielen.

Folge 2: Am Limit des Machbaren – Resilienz im Arbeitsleben mit Maïke Willing und Julian Wonner

Es geht um das Thema Stressmanagement & Resilienz, wozu TeamMit-Qualifizierung auch eine Blended-Learning Journey durchgeführt hat, wovon die Gäste kurz berichten. Es geht um verschiedene Arten von Stress & Stressreduktion, um akutes Stressmanagement und wie man Resilienz trainieren kann. Viel Spaß beim Hören!

Folge 3: Führung durch Sprache – Führen im Change & Führungskommunikation mit Maïke Willing und Julian Wonner

Mit Maïke Willing und Julian Wonner von der Troodi GmbH haben wir zum Thema Führungskommunikation & Führen im Change eine Blended-Learning Journey durchgeführt, von der die beiden kurz berichten. Es geht zum einen um die Sensibilisierung von Kommunikation als Führungswerkzeug, das Erkennen der eigenen Kommunikationsmuster sowie konkreten Führungsgesprächssituationen und zum anderen um das Führen von wertschätzenden & zielorientierten Gesprächen.

Folge 4: Müll als Designfehler und Mangel am Produkt – regeneratives Wirtschaften mit Jan Schmirmund

In der 4. Folge geht es um das Thema „Regeneratives Wirtschaften“, ein Konzept, das weit über traditionelle Nachhaltigkeitsbestrebungen hinausgeht. U. a. werden folgende Fragen behandelt:

- Was unter „regenerativem Wirtschaften“ verstanden wird und wie es sich von nachhaltigem Wirtschaften unterscheidet,
- warum regeneratives Wirtschaften besonders relevant für die Automobil- und Zulieferindustrie ist,
- welche Best-Practice-Beispiele aus der Branche es gibt, die zeigen, wie regenerative Ansätze erfolgreich umgesetzt wurden,
- wie Beschäftigte aktiv zur Transformation hin zu einem regenerativen Wirtschaften beitragen können,
- welche typischen Herausforderungen es gibt sowie
- welche Rolle Kooperationen innerhalb der Branche oder mit externen Organisationen spielen.

Folge 5: Future Skills – Was, warum, wofür mit Wibke Matthes

In dieser Folge geht es darum

- was Future Skills überhaupt sind,
- warum sie so relevant sind und
- wofür wir sie brauchen.
- welche Future Skills es gibt und wie man sich diese aneignen kann.

Folgen Sie TeamMit-Q auf Spotify: <https://open.spotify.com/show/4AR9qYI9JhcAg2ZWNDWh0s>



3.2.6 | Übersicht Veranstaltungsformat

Veranstaltungsformat	Veranstaltung	Referierende
Lernpfad	Lernpfad der Nachhaltigkeit – Stärken Sie Ihre grünen Kompetenzen	Bettina Meyering (ABB Ausbildungszentrum gGmbH)
	Stressreduktion & Resilienz	Maike Willing (Troodi GmbH)
	Führungskommunikation & Führen im Change	Michele Ribeiro (Troodi GmbH)
	Generationen-Mix – Anforderungen an Führungskräfte und Führung	Ursula Fleckner-Jung (Confidos Akademie)
	Lean Management	Claudia Romberg (Monozukuri Consulting GmbH)
	Konflikte verstehen und lösen	Markus Thoenes (Troodi GmbH)
	Effizient und überzeugend kommunizieren	Monika Kreiling (advacon GmbH & Co. KG)
	Führen im Change	Michele Ribeiro (Troodi GmbH)
	Interkulturelle Zusammenarbeit & Unconscious Bias	France Grandmontagne (Troodi GmbH)
	Von Null auf Hundert – mit Agilität auf die Straße – Future Skills als Game Changer	Daniela Dlugosch
	Mediative Konfliktmoderation	Michal Foell (Troodi GmbH)
	Achtsamkeit & Resilienz	Wibke Siegmund
	Positive Leadership	Dr. Hans-Jürgen Höne & Manuela Leeder
	Selbstmanagement – In herausfordernden Situationen einen kühlen Kopf behalten	Sigrun Göbel (Orginal-Beratung)
	Entscheidungen schnell & richtig treffen	Daniela Herich (Troodi GmbH)
	Agile Führung & Veränderungsprozesse nachhaltig gestalten	Christin Haschke (Troodi GmbH)
Einzelveranstaltung	Change-Management	Dominik Krause
	KI, ChatGPT & Co.: Prompt Engineering	Prof. Dr. Michael Guckert (THM)
	Zukunftskompetenzen – Workshop und Anwendungsbeispiel für Unternehmen	Wibke Matthes (Christian-Albrechts-Universität Kiel) & Max Kleinsorg (DayOff GmbH)
	Die virtuelle Welt von Gather Town mit Keynote & Impulsvortrag zum Thema Generationen-Mix	Holger Fischer & Ursula Fleckner-Jung (Confidos Akademie)
	Shit in/Shit out – Datenqualität im Unternehmen	Marcus Winkler (FTSolutions OHG)
	Agilität kompakt – Innovationsprozesse im Mittelstand	Jonatan Freund (network Waldeck-Frankenberg)

Veranstaltungsformat	Veranstaltung	Referierende
Einzelveranstaltung	Arbeitgeberattraktivität stärken – Personal gewinnen & binden	Patrick Heun (Vierwert Business Coaching)
	Next Steps in der THG-Bilanzierung – Gestalten Sie die nachhaltige Zukunft Ihres Unternehmens	Prof. Dr. Sebastian Schrems (THM) & Prof. Dipl. Ing. Holger Rohn (THM)
	Speak & Inspire – Geheimnisse begeisternder Präsentationen	Dominik Krause
	Bildungsforum – Shaping the Future	Speaker aus den Bereichen Bildung, Wirtschaft & Politik
	Wie viel Hierarchie braucht New Work? Und was hat das Ganze mit der Luftfahrt zu tun?	Sabine Zimmer (Deloitte GmbH)
	Tag des Changes	Stefan Bald (Kraus & Cie), Dr. Ralf Heller (Robert Bosch GmbH), Vera Ronge (ThinkFresh)
Network-Lunch	Onboarding der Generationen	Ursula Fleckner-Jung (Confidos Akademie)
	Nachhaltige Unternehmensentwicklung: Chancen und Lösungen	Prof. Dr. Sebastian Schrems (THM) & Prof. Dipl. Ing. Holger Rohn (THM)
	Fachkarrieren als Angebot von Arbeitgebern: Erfahrungen aus der Praxis	Regina Bergdolt (Haufe-Lexware GmbH & Co. KG)
Podcast TeamMit-Q – Dein Wissenshäppchen für zwischendurch	Mindset und Wachstum – Veränderungen erfolgreich meistern	Roberta Pezzarossa (Coaching Pezzarossa)
	Am Limit des Machbaren – Resilienz im Arbeitsleben	Maike Willing & Julian Wonner (Troodi GmbH)
	Führung durch Sprache – Führen im Change & Führungskommunikation	Maike Willing & Julian Wonner (Troodi GmbH)
	Müll als Designfehler und Mangel am Produkt – regeneratives Wirtschaften	Jan Schmirmund (Innovationeers GmbH)
	Future Skills – Was, warum, wofür	Wibke Matthes (Zentrum für Schlüsselkompetenzen der Christian Albrecht Universität zu Kiel)

Tabelle 2: Übersicht Veranstaltungsformate – Veranstaltung – Referierende. Eigene Darstellung.

3.3 | Einblicke in die Bildungslandschaft

Das Bildungsbüro des Lahn-Dill-Kreises hat im Rahmen von TeamMit im Jahr 2024 zwei Netzwerkveranstaltungen durchgeführt. Aufbauend auf der ersten Netzwerkveranstaltung des Jahres 2023 des Lahn-Dill-Kreises wurde im Jahr 2024 über die Themen der Transformation und Kooperation in der Bildungslandschaft Mittelhessen beraten. In der ersten Veranstaltung ging es um die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses von Transformation sowie die Bedeutung dieser für die Bildungslandschaft. Das starke Interesse der Beteiligten an der Thematik ermöglichte eine erfolgreiche Umsetzung des Veranstaltungskonzepts, das auf eine hohe Beteiligung der Teilnehmenden ausgelegt war. Diese zeigten eine hohe und engagierte Teilnahme am Austausch, sodass in den folgenden Veranstaltungen und Arbeitstreffen an einer gemeinsamen Strategie weitergearbeitet werden konnte. In der zweiten Netzwerkveranstaltung ging es schwerpunktmäßig um die Lernortkooperationen und wie diese die Region stärken und durch die Region gestärkt werden können. Hierzu gab es einen wissenschaftlichen Input über Lernortkooperationen im digitalen Wandel von Frau Paula Risius vom Institut der Deutschen Wirtschaft aus Köln. Hierbei ging es vor allem um die Einflussnahme organisatorischer Herausforderungen auf Lernortko-

operationen wie die fehlende Zeit, der fehlende Kontakt mit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern und ein begrenztes Budget. Die fortschreitende Digitalisierung und ihr rasches Entwicklungstempo wirken sich ebenfalls auf die Lernortkooperationen aus. Um erfolgreiche Lernortkooperationen und die Bedürfnisse der Arbeitswelt zu unterstützen, sind moderne Technologien, ein starkes Netzwerk und ausreichend Zeit erforderlich.

In Kooperation mit den Arbeitsagenturen Marburg und Wetzlar wurden im Jahr 2024 neue Veranstaltungen in den Räumlichkeiten der jeweiligen Agenturen ins Leben gerufen. Aufbauend auf den vor der Corona-Pandemie stattfindenden Arbeitgeber-Stammtischen wurde die Reihe „let's meet & connect“ durch die Agenturen und TeamMit initiiert. Teilnehmende an dieser Reihe waren überwiegend Unternehmensvertretende, die Arbeitsagenturen, TeamMit – Qualifizierung und die TransMIT GmbH. Hierbei ging es in einer arbeitskreisähnlichen Atmosphäre um einen direkten Austausch über die Bedarfe im Bereich der technologischen Beratung, aber vor allem über die Qualifikation von Mitarbeitenden und möglichen Förderungen durch die Arbeitsagentur. Dieses Format kam bei den Beteiligten sehr positiv an, sodass eine Fortführung in den jeweiligen Arbeitsagenturen



auch im Jahr 2025 umgesetzt werden konnte. Als bisheriges Ergebnis der durchgeführten „let's meet & connect“ Veranstaltungen haben sich Unternehmen mit ähnlichen Herausforderungen sowohl in bestehende Arbeitskreise als auch neue Arbeitskreise integriert und arbeiten dort gemeinsam mit dem Projekt TeamMit an der Bewältigung der Transformationen im Unternehmen.

TeamMit hat im Jahr 2025 mit dem Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. (BWHW) einen Träger für die Weiterbildung zum/zur „TransformationsbegleiterIn“ gewinnen können. Ziel ist es Mitarbeitende zu qualifizieren, welche das Unternehmen dann von innen heraus durch die Transformation begleiten und die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und einer gesunden Weiterbildungskultur im Unternehmen hervorheben und fördern. Dem sozialpartnerschaftlichen Ansatz des Projekts und der Stakeholder folgend, sind auch Workshops mit Arbeit und Leben Hessen AL gGmbH in der Durchführung, um die Perspektiven der Arbeitnehmervertretung und besonders Betriebsräte ebenfalls direkt einzubinden.



1. Netzwerktreffen der Bildungsinstitutionen und beruflichen Schulen in Mittelhessen

Eckdaten

Was: 1. Netzwerktreffen der Bildungsinstitutionen und beruflichen Schulen in Mittelhessen

Wann: 19.02.2024, 09:00 Uhr – 12:30 Uhr

Wo: Schulabteilung Lahn-Dill-Kreis, Wetzlar

Mit: Prof. Dr. Harald Danne, Simone Vetter, Felix Merklinger-Lötzsch, Volker Breustedt, Jessica Crone, Sebastian Hensel

Worum ging es?

- Einladung zum 1. Netzwerktreffen der Institutionen aus der Bildungslandschaft im Rahmen des Projekts „TeamMit“
- Beteiligte Institutionen: Agenturen für Arbeit, Berufsschulen, Berufsbildungs- und Technologiezentren, Bildungsträger, Industrie- und Handelskammern, Schulen, Unternehmen, Lahn-Dill-Kreis
- Demographische Entwicklungen in der Region Mittelhessen
- Bedeutung der Transformation
- Vorstellung des Medienzentrums Lahn-Dill inkl. Filmstudio und Maker-Space
- Vorstellung des Projekts TeamMit
- Workshopphase zur Erarbeitung einer Strategie für die Bildungslandschaft

Worum ging es?

Wie kann aus Ihrer Sicht die Transformation gelingen?

- „Mindset verändern“
- „Wenn die Notwendigkeit von Weiterqualifizierung, Neuanschaffung technischer Ausstattung und Lehrmitteln, Lernortkooperation und Innovationsfähigkeit von allen Akteuren anerkannt und unterstützt werden.“

Was hat Ihnen an dieser Veranstaltung gut gefallen?

- „Vielfalt und Breite der Teilnehmenden.“
- „Informative Inputphase und sinnvoller Austausch im Workshop.“
- „Vorstellung des Projekts und der konstruktive Austausch.“



2. Netzwerktreffen der Bildungsinstitutionen und beruflichen Schulen in Mittelhessen

Eckdaten

Was: 2. Netzwerktreffen der Bildungsinstitutionen und beruflichen Schulen in Mittelhessen
Wann: 22.05.2024, 09:00 Uhr – 12:30 Uhr
Wo: Schulabteilung Lahn-Dill-Kreis, Wetzlar
Mit: Prof. Dr. Harald Danne, Simone Vetter, Paula Risius, Florian Müller, Mike Gorbracht, Irene Fribus, Sebastian Höhn, Christian Huslik, Andrea Kraft, Sebastian Hensel

Worum ging es?

- Themenschwerpunkt Lernortkooperation
- Theoretischer Input über Lernortkooperation im digitalen Wandel
- Vorstellung guter und gelingender Lernortkooperationen der Theodor-Heuss-Schule Wetzlar
- Workshopphase zur Erarbeitung einer Strategie für die Bildungslandschaft im Bereich der Lernortkooperationen

Was sagen die Teilnehmenden:

Wie kann aus Ihrer Sicht die Transformation gelingen?

- „Risikobereitschaft und Durchsetzungsvermögen.“
- „Guter Netzwerkausbau, Freiräume zum Gestalten schaffen und ein enger Austausch aller Beteiligten.“
- „Mehr Mittel in der Bildungslandschaft.“

Was hat Ihnen an dieser Veranstaltung gut gefallen?

- „Gute Aufteilung zwischen Inputphase und Workshopphase.“



Tipp:
Pressemitteilung
vom 11.06.2024



Let's meet & connect Agentur für Arbeit Marburg & Wetzlar

Eckdaten

Was: Let's meet & connect Agentur für Arbeit

Wann: Marburg, 15.02.2024, 15:30 Uhr – 17:30 Uhr
Wetzlar, 11.07.2024, 15:30 Uhr – 18:00 Uhr

Wo: Bundesagentur für Arbeit, Marburg & Wetzlar

Mit: Volker Breustedt (MR), Daniela Blüder (MR), Andreas Wickert (MR), Angelika Berbuir (WZ), Irene Fribus (WZ), Michael Velte (WZ), Niklas Günther, Sebastian Hensel, Dr. Jan F. Killmer, Unternehmensvertreter aus dem Agenturbezirk Marburg-Biedenkopf & Limburg-Wetzlar

Worum ging es?

- Vorstellung TeamMit
- Vorstellung der Qualifizierungsförderung seitens der Bundesagentur für Arbeit
- Austausch über mögliche Synergieeffekte der Unternehmen
- Bedarfsabfrage der anwesenden Unternehmen bezüglich der Angebote von TeamMit

Was sagen die Teilnehmenden:

Wie kann aus Ihrer Sicht die Transformation gelingen?

- „Alternative Produkte passend zu der vorhandenen Fertigung finden.“
- „Was steht hinter dem großen Wort Transformation? Neue Märkte, neue Geschäftszweige!“
- „Qualifizierung der Mitarbeitenden außerhalb der Ausbildung.“

Was hat Ihnen an dieser Veranstaltung gut gefallen?

- „Sehr positiv war die Wahl des Formats, der Struktur, der Rahmen sowie die kleine Anzahl der Teilnehmenden.“



3.4 | Einblicke in die Wirtschaftsregion

Um die regionale Wirtschaft und Bildungsinfrastruktur nachhaltig zu stärken, haben die Wirtschaftsförderung und das Bildungsbüro des Lahn-Dill-Kreises zwischen 2023 und 2025 rund 85 Kooperationsgespräche mit VertreterInnen aus Wirtschaft- und Bildungsinstitutionen geführt. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, den Austausch zwischen Unternehmen, Bildungsträgern und wirtschaftsnahen Institutionen zu vertiefen, Synergien zu schaffen und langfristig das Fachkräftepotential in Mittelhessen und des LDK dauerhaft zu gewährleisten. Zudem soll durch die aktive Einbindung der wirtschaftsnahen Institutionen eine Gesamtstrategie für den Wirtschaftsraum entwickelt und aufgebaut werden. Die aktive Einbindung und Vernetzung der VertreterInnen mit Wirtschaft- und Bildungsinstitutionen erfolgte in Netzwerkveranstaltungen.

Im Jahr 2023 lag der Schwerpunkt auf der strategischen Netzwerkbildung und der Intensivierung von Partnerschaften. Durch regelmäßige Treffen mit regionalen und überregionalen Partnern konnte die Rolle der Wirtschaftsförderung als zentraler Impulsgeber weiter gestärkt und ausgebaut werden. Zudem nutzt die Wirtschaftsförderung die gewonnenen Erkenntnisse aus den Treffen für Ihre Arbeitskreise und Netzwerke und transferiert diese in die regionale Wirtschaftsregion. Ein besonderes Netzwerktreffen fand bereits im Frühjahr 2023 bei der Geschäftsleitung der Leica Leitz - Park GmbH statt, bei dem TeamMit seine Ziele und Strategien vorstellte. Dieses Treffen, initiiert von dem ehemaligen Wetzlarer Oberbürgermeister Wolfgang Dette und der Kreis Wirtschaftsförderung, brachte Geschäftsführer und hochrangige Vertreter der im Leitz-Park ansässigen Unternehmen zusammen. Es stellte einen wichtigen Meilenstein auf dem Weg zu einer

langfristigen Kooperation dar, die die branchenübergreifende Transformation in Mittelhessen unterstützen soll. Ein weiterer Höhepunkt war die Beteiligung an der NOVA Messe in Marburg, wo am gemeinsamen Infostand mit der Wirtschaftsförderung und dem Regionalmanagement die strategischen Ziele und Angebote von TeamMit vorgestellt und neue Kontakte mit VertreterInnen aus Wirtschaft- und Bildungsinstitutionen geknüpft werden konnten.

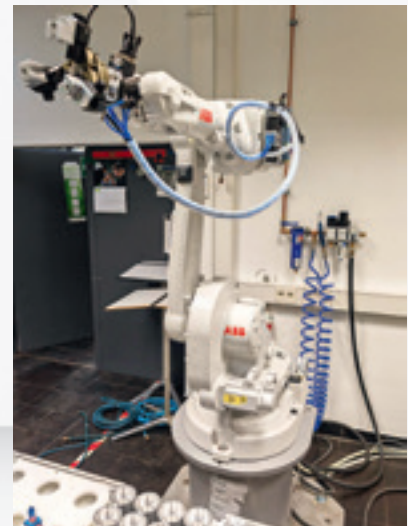
Darüber hinaus setzte das erste Netzwerktreffen der Institutionen am 19. September im Lahn-Dill-Kreis (LDK) bedeutende Akzente: Unter dem Motto „Better Together“ hatten über 100 VertreterInnen aus Wirtschaft, Bildung und Politik die Gelegenheit, durch Fachvorträge und Paneldiskussionen wertvolle Informationen zu den Transformationsprozessen in der Automobil- und Zulieferindustrie zu erhalten und daraus Perspektiven und Chancen für zukünftiges Handeln zu entwickeln.

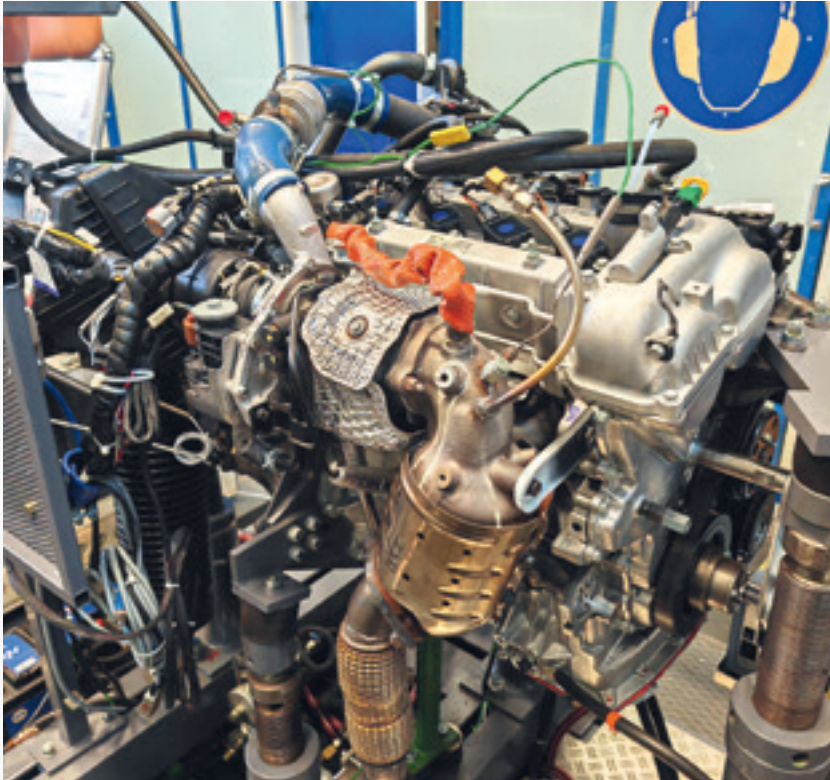
Das Jahr 2024 war geprägt von einer Vielzahl an Veranstaltungen und Treffen, die die regionale Wirtschaft und die Fachkräftesicherung in den Unternehmen weiter voranbringen sollten. Ein zentrales Ereignis war das zweite Netzwerktreffen der Institutionen in Mittelhessen am 20. Juni, das in der Kreisverwaltung in Wetzlar stattfand. Ziel des Treffens war es, sich darüber auszutauschen, welche Chancen die Transformation für die Gesellschaft mit sich bringt und wie man diese nutzen kann. Ein weiteres Ziel des Treffens war, Ideen für nachhaltige Ansätze zu finden. So sollen Synergieeffekte in beiden Bereichen wirken, um Mittelhessen und den Lahn-Dill-Kreis als zukunftssicheren und nachhaltigen Wirtschaftsstandort zu stärken. In einem Paneltalk betonte Landrat Wolfgang Schuster: „Unsere Stärke ist, dass unsere Unternehmen flexibel sind. Wir sind eine Region der Klein-

und mittelständischen Unternehmen. Diese können meist schnell auf Veränderungen reagieren.“ Das bestätigte auch Hanno Kempermann, Geschäftsführer des Instituts der deutschen Wirtschaft. Es herrsche eine hohe Unternehmensdynamik. Rund 70 Prozent der Unternehmen würden sich mit neuen Produkten an den sich wandelnden Markt anpassen.

Aus Perspektive der Sozialpartner fehle es an Orientierung in volatilen Zeiten, in denen sich Jobs verändern und Fachkräfte darauf reagieren müssen. „Um den Menschen diese Orientierung zu bieten, sind Weiterbildungen enorm wichtig. Wir müssen daran arbeiten, interessierten Arbeitskräften niedrigschwellige Weiterbildungsangebote zu ermöglichen. So können sie sich auf bevorstehende Herausforderungen vorbereiten“, sagte Stefan Sachs, Geschäftsführer der IG Metall Geschäftsstelle Mittelhessen.

Der Vortrag von Frau Dr. Carola Burkert (Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung Hessen) analysierte die heterogenen Arbeitsmarktstrukturen Mittelhessens und die Rolle generativer KI als Treiber des technologischen Wandels. Sie betonte, dass regionale Unterschiede und die Auswirkungen der Digitalisierung auf





Berufsbilder zentral für datenbasierte Strategien von TeamMit sind, um zukunftsfähige Lösungen zu gestalten. Ein weiteres bedeutendes Treffen war das Netzwerktreffen von HESSEN-METALL Mittelhessen und TeamMit am 19. November, bei dem Unternehmensvertreter von Hessenmetall zusammenkamen, um den Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren der Industrie zu fördern. Diese Kooperationsveranstaltung bot wertvolle Einblicke in den aktuellen Stand der Transformation in Mittelhessen und lieferte Anregungen, wie der Wandel im eigenen Unternehmen unter Berücksichtigung innovativer Geschäftsmodelle erfolgreich gestaltet werden kann.

Die Digitalbustour am 11. Oktober an der Johann-Textor-Schule in Haiger im Rahmen des „Monats der Transformation“ war ein weiterer wichtiger Meilenstein, welcher den überregionalen Austausch und die Vernetzung mit den Partnernetzwerken aus Südwestfalen sowie Altenkirchen Westerwald förderte. Zudem fanden regelmäßige Online-Austausche mit Netzwerkpartnern wie der Handwerkskammer Stuttgart, dem Netzwerk in Kassel

und dem IWAK Frankfurt am Main statt. Diese Aktivitäten trugen dazu bei, den Dialog zwischen den Akteuren zu intensivieren und gemeinsame Strategien zur Fachkräftesicherung zu entwickeln.

Im Jahr 2025 sind zahlreiche weitere Aktivitäten geplant, die die Netzwerkaktivitäten erweitern und nicht nur den Dialog sondern auch die Kooperationsbeziehungen auszubauen und zu entwickeln. Dazu gehört unter anderem das dritte Netzwerktreffen am 23. Januar mit Kooperations- und Partnernetzwerken aus Kassel, Fulda, Westerwald und Südwestfalen sowie das vierte Netzwerktreffen am 23. April mit den Kooperations- und Partnernetzwerken in der Kreisverwaltung.

EXKURSIONEN ZU BEST-PRACTICE-INITIATIVEN FÜR AUSBILDUNG- UND BILDUNGSCAMPUS

Ein Bildungscampus ist für eine Region aus vielfältigen Gründen von Interesse und kann einen signifikanten Beitrag zu ihrer Entwicklung leisten. Einerseits begünstigt er die wirtschaftliche

Entwicklung, indem er Unternehmen anzieht, die qualifizierte Arbeitskräfte suchen, und somit neue Arbeitsplätze schafft. Darüber hinaus trägt ein Bildungscampus zur Aufwertung des regionalen Images bei, was insbesondere junge Talente anzieht und deren Verweilen fördert. Aus diesem Grund wurden verschiedene Campus-Konzepte vor Ort besucht.

Ein Höhepunkt war der Austausch und die Exkursion zum Ausbildungscampus am BBZ der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld, bei dem innovative Ausbildungsansätze und Best Practices kennengelernt wurden. Diese Erkenntnisse sind von großer Bedeutung für die eigenen Ausbildungsstrukturen in den Unternehmen, im Handwerk und in der Industrie. Ein weiterer wichtiger Termin war die Exkursion zum „pings“-Ausbildungscampus in Fulda, bei der sich Vertreter von mittelhessischen Unternehmen, Landkreisen, dem Regierungspräsidium und Kammern ein Bild von diesem Vorzeigeprojekt machen konnten. Dominic-Klaus Diessner, Projektmanager bei TeamMit, betonte: „Egal ob für Talente, die zu Unternehmen in die Region kommen, oder Blockschüler in Landesfachklassen – so eine Einrichtung kann ein Mehrwert für die Region sein. Wir haben bei „pings“ gesehen, dass erfolgreiche Konzepte zum Azubi-Wohnen über die reine Bereitstellung von Wohnraum hinausgehen.“

Die Netzwerkaktivitäten der Wirtschaftsförderung haben einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der regionalen Wirtschaftsregion geleistet und die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungsanbietern und Institutionen intensiviert. Durch regelmäßige Treffen, Veranstaltungen und Kooperationsgesprächen wird ein kontinuierlicher Dialog aufrechterhalten, der die Grundlage für zukünftige Initiativen zur Fachkräftesicherung und betrieblichen und branchenübergreifenden Transformation bilden kann.

1. Netzwerktreffen der Institutionen im Lahn-Dill-Kreis

Eckdaten

Was: 1. Netzwerktreffen der Institutionen im Lahn-Dill-Kreis
Wann: 19.09.2023, 14:30 Uhr – 17:30 Uhr
Wo: Kreisverwaltung Lahn-Dill-Kreis, Wetzlar
Mit: Wolfgang Schuster, Prof. Dr. Harald Danne, Angelika Berbuir, Dr. Carola Burkert, Dr. Dajana Buyken, Volker Breustedt, Dominic Diessner, Andreas Giersbach, Mario Hofmann, Jens Ihle, Michael Kraft, Dr. Jan F. Killmer, Stefan Laux, Dietmar Punga sowie Michael Anderke

Worum ging es?

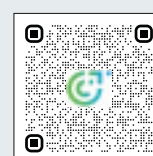
- Am 19. September fand das erste Netzwerktreffen des TeamMit-Netzwerks für Institutionen aus der Bildungslandschaft und der Wirtschaftsregion statt. Über 60 Vertreterinnen und Vertreter kamen zusammen, um sich über die Themen Transformation und die Aktivitäten von TeamMit auszutauschen und zu informieren. Die Veranstaltung stellte einen erfolgreichen Auftakt dar, um die Vernetzung in diesem Bereich weiter zu fördern. Sie wurde auf Einladung des Lahn-Dill-Kreises, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsförderung und der Bildungslandschaft, im Sitzungssaal des Kreistags in Wetzlar ausgerichtet.
- Vorstellung der Transformation in Zahlen für die Region Mittelhessen aus Sicht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Hessen: Paneldiskussion mit Vertretern aus Unternehmen der Region, der Agentur für Arbeit und Bildungsträgern: Vorstellung TransMIT: Aktuelle „Use Cases“ im Projekt
- Beteiligte Institutionen: Agenturen für Arbeit, Berufsschulen, Berufsbildungs- und Technologiezentren, Bildungsträger, DGB Region Mittelhessen, Handwerkskammern, IG Metall Geschäftsstellen Herborn und Mittelhessen, Hochschulen, Industrie- und Handelskammern, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kommunen, Kreishandwerkerschaften, Schulen, Unternehmen, Unternehmerverband Mittelhessen e. V., Wirtschaftsförderungen.

Was sagen die Teilnehmenden:

- „Das Netzwerktreffen hat in vielerlei Hinsicht überzeugt und zahlreiche positive Aspekte hervorgebracht. Besonders hervorzuheben ist die breite Teilnehmerschaft, die sich aus Fachleuten und Interessierten aus der betrieblichen Praxis zusammensetzte. Diese Vielfalt hat zu anregenden Diskussionen und einem regen Austausch von Ideen beigetragen.“
- „Ein Höhepunkt war der Vortrag von Frau Dr. Carola Burkert des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die fundierten Einblicke und aktuellen Daten, die präsentiert wurden, haben das Publikum begeistert und wichtige Impulse für die anschließenden Diskussionen gegeben.“
- Mit Blick auf die Verstetigung der Arbeit von TeamMit unterstrich Dagmar Schmidt (MdB, SPD): „Wir brauchen eine Kultur des Ermöglichens und nicht des Verhinderns. TeamMit bringt alle, die damit zu tun haben, im Netzwerk zusammen.“



Tipp:
Pressemitteilung



1. Netzwerktreffen der Betriebsräte im Lahn-Dill-Kreis

Eckdaten

Was: 1. Netzwerktreffen der Betriebsräte im Lahn-Dill-Kreis
 Wann: 14.11.2023, 14:30 Uhr – 17:30 Uhr
 Wo: Kreisverwaltung Lahn-Dill-Kreis, Wetzlar
 Mit: Wolfgang Schuster, Prof. Dr. Harald Danne, Cirsten Kunz-Strueder, Maik Grundmann
 Stefan Sachs, Mario Wolf und Oliver Scheld, Michael Anderke sowie Betriebsräte

Worum ging es?

- Einladung zum 1. Netzwerktreffen für IG Metall Betriebsräte im Rahmen unseres Transformationsnetzwerkes für die Automobil- und Zulieferindustrie in Mittelhessen TeamMit.
- Vor dem Hintergrund des Wandels in der Industrie und des anhaltenden Fachkräftemangels sind die zukünftige Fachkräftesicherung, die Anpassung der Qualifikationsniveaus der Beschäftigten sowie die Vermittlung von „Future Skills“ wichtige Aufgabenfelder im Transformationsnetzwerk. Dazu werden bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote für die Unternehmen und deren Beschäftigte entwickelt, die u. a. auf der Basis von Befragungen in den Unternehmen durch die Universität Marburg (UMR) entwickelt werden.
- Im Netzwerktreffen wollen wir uns mit den Sozialpartnern und den Betriebsräten aus der regionalen Automobil-, Zuliefer-, und metallverarbeitenden Industrie um die konkrete inhaltliche Ausgestaltung zukünftiger Qualifizierungsangebote austauschen. Wir beabsichtigen die regionalen arbeitsmarktpolitischen und wirtschaftlichen Standortbedingen der Unternehmen gemeinsam zu diskutieren um pragmatische Lösungsansätze zu entwickeln. Gleichzeitig wollen wir konkrete Unterstützungsangebote darstellen und erläutern, wie TeamMit Betriebsräten sowie Beschäftigten und den Unternehmen Hilfestellung bei Weiterbildung und Qualifizierung geben könnte.

Was sagen die Teilnehmenden:

- „Wir müssen daran arbeiten, interessierten Arbeitskräften niedrigschwellige Weiterbildungsangebote zu ermöglichen. So können sie sich auf bevorstehende Herausforderungen vorbereiten“, sagte Stefan Sachs, Geschäftsführer der IG Metall-Geschäftsstelle Mittelhessen.
- „Wir als Wirtschaftsförderung sind gut vernetzt mit den Wirtschaftsakteuren in der Region, zum Beispiel mit den Kammern, den Agenturen und den Unternehmen“, erklärte Kreis-Wirtschaftsdezernent Prof. Dr. Harald Danne, als er die Veranstaltung eröffnete. „Jedoch wollen wir nicht von oben herab delegieren, was zu tun ist, um für die Transformation gut aufgestellt zu sein. Mit Ihrer Beteiligung können die Themen und Perspektiven der Beschäftigten im Transformationsprozess berücksichtigt werden.“
- „Wir sehen, dass sich viele Menschen zwar weiterbilden möchten, von Seiten der Unternehmen aber oft keine Qualifizierungsstrategien erkennbar sind. Das muss sich ändern, ansonsten verlieren wir die Akzeptanz und Einsicht der Beschäftigten, sich mit den bevorstehenden Veränderungen und zukünftigen Kompetenzerfordernissen auseinanderzusetzen“, mahnte Oliver Scheld, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Herborn-Betzdorf.



Tipp:
Pressemitteilung



2. Netzwerktreffen der Institutionen im Lahn-Dill-Kreis

Eckdaten

Was: 2. Netzwerktreffen der Institutionen im Lahn-Dill-Kreis

Wann: 20.06.2024, 09:00 Uhr – 12:30 Uhr

Wo: Kreissitzungssaal Lahn-Dill-Kreis, Wetzlar

Mit: Wolfgang Schuster, Prof. Dr. Harald Danne, Dagmar Schmidt, Dr. Christoph Ulrich, Uwe Hainbach, Christian Schreier, Carsten Braun, Dr. Gerd Hackenberg, Frank Inderthal, Angelika Berbuir, Volker Breustedt, Dr. Jan F. Killmer, Prof. Dr. Michael Stephan, Dr. Carola Burkert, Marc Gerbracht, Maik Grundmann, Kim Dern sowie Michael Anderke

Worum ging es?

- Einladung zum 2. Netzwerktreffen der Institutionen aus der Bildungslandschaft und Wirtschaftsregion im Rahmen des Projektes „TeamMit“: Digitalisierung und Transformationsprozesse als Chance für die Region.
- Ziel des Treffens war es, sich darüber auszutauschen, welche Chancen die Transformation für die Gesellschaft mit sich bringt und wie man diese nutzen kann.
- Beteiligte Institutionen: Agenturen für Arbeit, Berufsschulen, Berufsbildungs- und Technologiezentren, Bildungsträger, DGB Region Mittelhessen, Handwerkskammern, IG Metall-Geschäftsstellen Herborn und Mittelhessen, Hochschulen, Industrie- und Handelskammern, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kommunen, Kreishandwerkerschaften, Schulen, Unternehmen, Unternehmerverband Mittelhessen e. V., Wirtschaftsförderungen.
- Die Veranstaltung fand im Rahmen des Projektes TeamMit (Transformationsnetzwerk der Automobilindustrie in Mittelhessen für strategisches Qualifizierungs- und Technologiemanagement) statt, das noch bis Ende 2025 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert wird. Ein weiteres Ziel des Treffens war, Ideen für nachhaltige Ansätze zu finden. So sollen Synergieeffekte in beiden Bereichen wirken, um Mittelhessen und den Lahn-Dill-Kreis als zukunfts-sicheren und nachhaltigen Wirtschaftsstandort zu stärken.

Was sagen die Teilnehmenden:

- Uwe Hainbach, Vorsitzender des CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V. (CCD), ergänzte: „Hierbei muss insbesondere an Bildungsangebote für Menschen, die bereits viel Berufserfahrung haben und sich nun aufgrund der Transformation vor großen Veränderungen wiederfinden, gedacht werden.“
- Mit Blick auf die Verstetigung der Arbeit von TeamMit unterstrich Dagmar Schmidt: „Wir brauchen eine Kultur des Ermöglichens und nicht des Verhinderns. TeamMit bringt alle, die damit zu tun haben, im Netzwerk zusammen.“



Tipp:
Pressemitteilung



Digitalbustour

Eckdaten

Was: Digitalbustour
 Wann: 11.10.2024, 08:00 Uhr – 14:30 Uhr
 Wo: Johann-Textor-Schule, Haiger
 Mit: Prof. Dr. Harald Danne, Mario Schramm, Christian Schreier, Prof. Dr. Jens Minnert, Alexander Schüler, Dr. Jan F. Killmer, Dr. Carola Burkert, Norbert Müller, Jörg Ditthardt, Kim Dern, Marc Gerbracht sowie Michael Anderke

Worum ging es?

- Um die Transformation der Automobilindustrie aktiv zu begleiten und positiv zu gestalten, gibt es bundesweit 27 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWE) geförderte Transformationsnetzwerke. Drei dieser Netzwerke haben jetzt an die Johann-Textor-Schule nach Haiger „Transformation und Innovation live erleben“ geladen.
- Bei der Veranstaltung konnten Schülerinnen und Schüler in einem Digitalbus und einem Tech-Trailer neue Technologien live erleben. Anschließend gab es kompakte Informationen zum Stand der Transformation für mehr als 50 Gäste aus Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Zivilgesellschaft.
- Bei- und Vorträge zur Veranstaltung: Mario Schramm, Prof. Dr. Jens Minnert, Christian Schreier, Prof. Dr. Harald Danne, Dr. Jan F. Killmer, Norbert Müller, Dr. Carola Burkert und Alexander Schüler als gastgebender Direktor der Johann-Textor Schule Haiger.
- Danke für die Organisation und Unterstützung: ATLAS Südwestfalen (Siegerland), TraForce (Westerwald) sowie TeamMit Transformationsnetzwerk (Mittelhessen).

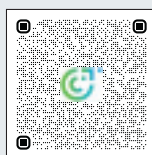
Was sagen die Teilnehmenden:

- „Auf die Frage, wie Mitarbeitende für den damit verbundenen Wandel befähigt werden können, antwortet Dr. Carola Burkert vom IAB Hessen mit einem klaren Appell für lebenslanges Lernen.“
 „Wir können die Chinesen bei Elektro nicht mehr einholen. Aber wir können bei anderen Lösungen wie der FuelCell punkten.“ Deshalb appellierte Norbert Müller von advacon, schneller zu werden, alte Tugenden zu nutzen und neue Wachstumsmärkte zu erobern. „Wir müssen neue Wege konsequent gehen und dabei in allen Aktivitäten deutlich Speed aufnehmen.“



Tipp:

Weitere Informationen finden Sie auf der LinkedIn -Unternehmensseite unseres Transformationsnetzwerks TeamMit.



Tipp:

Pressemitteilung vom 11.11.2024 auf **MITTELHESSEN.DE**



Lahn-Dill-Kreis Kooperationsveranstaltung HESSENMETALL & TeamMit

Eckdaten

Was: Kooperationsveranstaltung HESSENMETALL & TeamMit
Wann: 19.11.2024, 14:00 Uhr – 17:30 Uhr
Wo: Bürgerhaus Büblingshausen, Wetzlar
Mit: Prof. Dr. Jens Hoßfeld, Sascha Drechsel, Sebastian Höhn, Prof. Dr. Christian Überall,
Paula Risius, Elmar Ensmann, Prof. Dr. Steffen Uhde sowie Sebastian Hensel

Worum ging es?

- Einladung zum Netzwerk-Event von HESSENMETALL Mittelhessen und TeamMit Transformationsnetzwerk bot den 35 Teilnehmenden vielfältige Einblicke in die Transformation der Automobilindustrie und Anregungen, wie der Wandel im eigenen Unternehmen bewältigt werden kann.
- Elmar Ensmann, Director HR & Organizational Development, Isabellenhütte Heusler GmbH & Co. KG in Dillenburg, berichtete, wie der Hersteller von Präzisionsmesstechnik, Präzisionslegierungen und Präzisions- und Leistungswiderständen durch die Transformation geht.
- Paula Risius, Researcher für digitale Bildung und Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft (IW Köln), brachte spannende wissenschaftliche Erkenntnisse zu den benötigten Future Skills mit und Prof. Dr. Christian Überall, Fachgebiet Industrie 4.0/Digitalisierung an der Technische Hochschule Mittelhessen, stellte neue Geschäftsmodelle vor, die sich durch die Transformation entwickeln. Sebastian Hensel zeigte abschließend, wie TeamMit Unternehmen auf ihrem Weg durch die Transformation begleiten kann.

Was sagen die Teilnehmenden:

Wie können Beschäftigte auf betrieblicher Ebene den Transformationsprozess begleiten?

- „Einbringung durch Mitarbeitendenbefragung, durch Change-Workshops Ideen einbringen, Bedarfe melden.“
- „Mitarbeitende sehen häufig die Problematik ganz klar – wir sind angewiesen auf deren Feedback.“
- „Offen sein für Veränderungen & Partizipation.“

Wie kann aus Ihrer Sicht die Transformation gelingen?

- „Führungskräfte & Mitarbeitende einbeziehen und weiterdenken.“
- „Indem jeder mitwirkt & transparent kommuniziert und sich beteiligt.“
- „Mit dem Willen aller Stakeholder.“



Tipp:
Pressemitteilung



3. Netzwerktreffen der Institutionen und Netzwerkpartner im Lahn-Dill-Kreis

Eckdaten

Was: 3. Netzwerktreffen der Institutionen und Netzwerkpartner im Lahn-Dill-Kreis
 Wann: 23.01.2025, 11:00 Uhr – 15:30 Uhr
 Wo: Sitzungssaal Lahn-Dill-Kreis, Wetzlar
 Mit: Carsten Braun, Prof. Dr. Harald Danne, Jens Ihle, Dominik Diessner, Lars Kober, Jörg Ditthardt, Andreas Utsch, Marc Gerbracht, Daniela Rothkegel, Michael Wieners, Niklas Günther, Felix Merklinger-Lötzsch, Sebastian Hensel, Dr. Jan F. Killmer, Kim Dern, Anselme Champollion und Michael Anderke

Worum ging es?

- 3. Netzwerktreffen mit den Netzwerkpartnern von ATLAS (Automotive Transformationsplattform Südwestfalen), FDMobil (Region Fulda Wirtschaftsförderungsgesellschaft mbH), TraForce (Westerwald), TRegKS (Kassel) und TeamMit (Mittelhessen)
- Ziel war es, sich mit weiteren Transformationsprojekten der Region über den aktuellen Stand, Zukunftsperspektiven und Kooperationsmöglichkeiten auszutauschen. Beim Treffen wurden mehrere Initiativen vorgestellt, die die wirtschaftliche Transformation in ihren Regionen aktiv begleiten. Des Weiteren soll durch die Vernetzung die überregionale Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Initiativen gefördert und ausgebaut werden.
- Auch das Regionalmanagement Mittelhessen als TeamMit-Konsortialführer und die TransMIT Gesellschaft für Technologietransfer als TeamMit-Partner für Technologie sowie das CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e. V. (CCD) als Partner für Qualifizierung nahmen teil.

Was sagen die Teilnehmenden:

- Marc Gerbracht, Projektleitung ATLAS: „Ich fand den Austausch zwischen den Netzwerken sehr gut und ich habe einige Anregungen mitgenommen. Das persönliche Gespräch ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig.“
- Daniela Rothkegel von #FDMobil betonte: „Wir müssen Bottom-up- und Top-down-Ansätze verbinden, um die Bedarfe und Chancen der Unternehmen optimal zu erfassen.“ Der Bottom-up-Ansatz bedeutet, dass Ideen und Lösungen von der Basis, also von Mitarbeitenden oder lokalen Akteuren, entwickelt werden.“
- Kreis-Wirtschaftsdezernent Prof. Dr. Harald Danne betonte die Bedeutung eines starken Netzwerks: „Transformation ist ein Gemeinschaftsprojekt. Der Austausch und die enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Initiativen sind essenziell, um innovative Lösungen zu entwickeln und die Region zukunftsfähig zu gestalten.“
- Auch Landrat Carsten Braun unterstrich die Relevanz der Netzwerkarbeit: „Unsere Stärke liegt in unseren familiengeführten Unternehmen. Doch wir stehen vor großen Herausforderungen, insbesondere im Bereich Wirtschaft und Bildung. Die enge Zusammenarbeit der Transformationsnetzwerke gibt uns Hoffnung, diese Phase erfolgreich zu meistern.“



Tipp:
Pressemitteilung



4. Netzwerktreffen der Institutionen und Netzwerkpartner im Lahn-Dill-Kreis

Eckdaten

Was: 4. Netzwerktreffen der Institutionen und Netzwerkpartner im Lahn-Dill-Kreis
Wann: 23.04.2025, 11:30 Uhr – 15:00 Uhr
Wo: Sitzungssaal Lahn-Dill-Kreis, Wetzlar
Mit: Carsten Braun, Prof. Dr. Harald Danne, Sven Mayer, Dominik Diessner, Christian Piterek, Jörg Ditthardt, Andreas Utsch, Marc Gerbracht, Philipp Rutz, Daniela Rothkegel, Niklas Günther und Dr. Jan F. Killmer sowie Felix Merklinger-Lötzsch und Michael Anderke

Worum ging es?

- Beim Treffen des TeamMit-Netzwerks haben sich der Lahn-Dill-Kreis und zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus der regionalen Wirtschaft über aktuelle Herausforderungen und Chancen ausgetauscht. Prof. Dr. Harald Danne, Leiter des Geschäftsbereiches Transformation und Strategische Entwicklung (ehemals Kreis-Wirtschaftsdezernent) eröffnete die Veranstaltung und blickte auf die bisherigen Treffen zurück: „Solche persönlichen Begegnungen sind wichtig und sollten in Zukunft noch öfter stattfinden, um den Austausch untereinander weiter zu stärken.“ Landrat Carsten Braun machte deutlich, dass der wirtschaftliche Wandel – auch Transformation genannt – nicht nur die Automobilbranche betrifft, sondern viele Bereiche der heimischen Wirtschaft. „Gerade die Industrie ist für unseren Landkreis von zentraler Bedeutung. Globale Entwicklungen wie Handelskonflikte wirken sich auch auf unsere Unternehmen aus. Gleichzeitig entstehen neue Chancen, zum Beispiel in der Verteidigungsindustrie“, erklärte er.
- Ein weiteres Thema war die Zukunft des Arbeitsmarkts im Lahn-Dill-Kreis. Harald Danne betonte, wie entscheidend es sei, Fachkräfte, deren Stellen in Zukunft wegfallen könnten, frühzeitig in neue Jobs zu vermitteln. „Nur wer sich anpasst, wird die Veränderungen gut bewältigen“, so Danne.

Was sagen die Teilnehmenden:

- Jörg Ditthardt von TraForce sagte: „Wir nehmen viele Anregungen mit und freuen uns auf weitere Projekte.“
- „Transformation ist gemeinsame Sache, das haben wir über die Grenzen Hessens verstanden. Zusammen ergänzen wir uns, gestalten Inhalte und öffnen neue Perspektiven für die Automobilbranche.“ (Daniela Rothkegel, FDMobil)
- „Der Austausch zwischen den Netzwerken ist wichtig um voneinander zu profitieren. Das war gegeben ...“
- „Regionale Entwicklung gelingt dort, wo Bildung und Qualifizierung im Zentrum der Transformation stehen. Nur durch die gezielte Förderung von zukünftigen Arbeits- und Fachkräften – von der schulischen Bildung über die Berufsausbildung bis hin zur kontinuierlichen Weiterbildung – können Regionen den Wandel aktiv gestalten und ihre Zukunft nachhaltig sichern.“ (Felix Merklinger-Lötzsch, LDK Bildungslandschaft)



Tipp:
Pressemitteilung



3.5 | Monat der Transformation

Im Oktober 2024 veranstaltete das Konsortium von TeamMit den Monat der Transformation. Eingeladen wurde zu verschiedenen Veranstaltungen rund um das Thema Innovation und Zusammenarbeit in der Region. Von der Digitalbustour über eine Wasserstoffbus-Roadshow bis hin zum Bürgerdialog – die Events boten vielfältige Einblicke in transformative Prozesse und förderten den Austausch zwischen Unternehmen, Institutionen, Bildungseinrichtungen und der Öffentlichkeit. Gemeinsam gestalten wir so den Wandel und schaffen Raum für neue Ideen und Partnerschaften.

ÜBERSICHT DER VERANSTALTUNGEN

- 01. Oktober: Arbeitskreis – KI & Workflow – KI in der Administration
- 11. Oktober: Digitalbustour in Haiger
- 24. Oktober: Hydrogen Innovation Mittelhessen – Wasserstoffbus Roadshow
- 29. Oktober: Arbeitskreis – Robotik, Assistenzsysteme und Automatisierung
- 29. Oktober: AutoM II – Labortour in Gießen
- 30. Oktober: Der Change im Schafspelz
- 30. Oktober: Bürgerdialog – Was bedeutet die Transformation der Wirtschaft für uns?



EINBLICKE IN DIE VERANSTALTUNGEN

1. Oktober: Arbeitskreis – KI & Workflow – KI in der Administration

- Einblicke in die Nutzung generativer KI in ihrem Unternehmen und Umsetzungsmöglichkeiten.
- Überblick über die Möglichkeiten und Gefahren für den internen Einsatz von KI
- Experte Daniel Gal, Geschäftsführer der GAL Digital GmbH, stellt die KI-Plattform „nele.ai“ als Tool für den datenschutzkonformen Einsatz von KI vor.

In dem Workshop ging es um folgende Aspekte:

- Aktuelle Statistik zum Einsatz von KI in Unternehmen Theorie: Generative Künstliche Intelligenz
- Was ist KI und wie funktioniert Sie?
- Was ist ein Prompt/Kontext?
- Übersicht aktueller Tools und KI-Modelle
- Datenschutz und Datensicherheit
- Wie kann KI eingeführt werden?

Praxisbeispiele von hessischen Unternehmen

- KI im Kundenservice
- KI zur Berichterstellung
- KI-gestützte Corporate Language

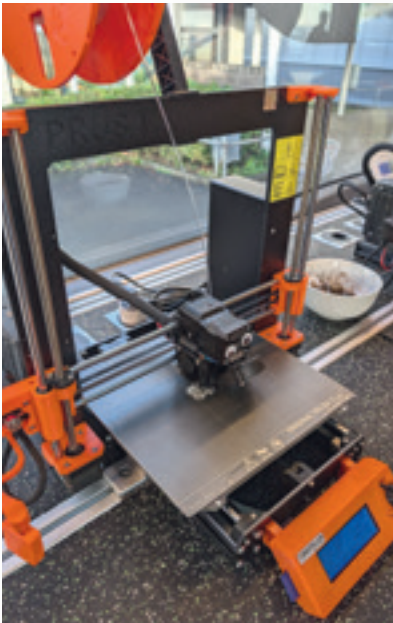
Live-Demo

- Tägliche Helfer
- Assistenz-Prompts für Prozesse
- Wissensmanagement im Unternehmen

11. Oktober: Digitalbustour in Haiger

Bei der Veranstaltung konnten Schülerinnen und Schüler in einem Digitalbus und einem Tech-Trailer neue Technologien live erleben. Anschließend gab es kompakte Informationen zum Stand der Transformation für mehr als 50 Gäste aus Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Zivilgesellschaft (vgl. TeamMit-Website).

- Kooperationsveranstaltung mit den beiden benachbarten Netzwerken „ATLAS“ (Südwestfalen) und „TraForce“ (Westerwald)
- Über 100 Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit genutzt und den Digitalbus von Atlas und den TechTrailer von TraForce live erlebt
- Über 50 Teilnehmende aus Unternehmen, Bildungseinrichtungen und der Zivilgesellschaft haben im Anschluss Informationen durch Vorträge und Impulse erhalten



Tipp: Beitrag über Norbert Müller von advacon zur Chinas Herausforderungen für den deutschen Automobilmarkt.



Tipp: Hier geht's zur mehr Informationen zur Veranstaltung und zum LinkedIn Post.



Tipp: Beitrag über Dr. Carola Burkert des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Sicherung von Beschäftigung durch lebenslanges Lernen.



24. Oktober: Hydrogen Innovation Mittelhessen – Wasserstoffbus Roadshow

Zukunftsthemen wie die Transformation der Wirtschaft, moderne Mobilitätslösungen oder die Energiewende gehen einher mit innovativen Wasserstoffanwendungen. Die Wasserstoffbus-Roadshow brachte 40 Fachleute aus Unternehmen, Hochschulen und Politik zusammen und gab ihnen einen Einblick in das Potenzial der Region (vgl. TeamMit-Website)

- 40 Teilnehmende sind mit dem Wasserstoffbus durch Mittelhessen gefahren und informierten sich über das Potenzial der Wasserstoffbranche in der Region
- Spannende Vorträge während der Fahrt
- Herr Felske-Zech (WiFö LK Gießen) über die Wasserstoffwerkstatt des Landkreises
- Herr Fischer (Argo-Anleg) über den „Weg eines Wasserstoffmoleküls“
- Frau Mosch und Herr Nietsch (ABO Energy) über die Verknüpfung von Windkraft und Wasserstoff
- Besuch der Firmen Roth und ITM Power

„Die Roadshow zeigt eindrucksvoll, wie innovativ und vielfältig die Wasserstofflandschaft in Mittelhessen ist. Besonders wertvoll sind die Kontakte und neuen Kooperationsmöglichkeiten, die sich aus diesem Austausch unter den Teilnehmern ergeben haben“, betonte Dominic-Klaus Diessner, TeamMit Projektmanager beim Regionalmanagement Mittelhessen. Eine zweite Auflage der Roadshow ist bereits in Planung (vgl. LinkedIn).



Tipp:

Hier geht's zu weiteren Informationen zur Veranstaltung und zum LinkedIn Post.



29. Oktober: Arbeitskreis – Robotik, Assistenzsysteme und Automatisierung

Von der Optik zur Robotik –

Einsatz kollaborativer Roboter (Cobots) in der Fertigung

In der heutigen Wirtschaft stehen Automobilzulieferer vor einem enormen Transformationsdruck. In diesem Kontext gewinnen Automatisierung, Robotik und Assistenzsysteme eine zunehmend große Bedeutung für die Fertigung (siehe auch TransMIT-Website, Arbeitskreise).

Alexander Trebing, Geschäftsführer der CRETEC GmbH und Sachverständiger für industrielle Bildverarbeitung, gab Einblicke in das Thema Machine Vision, Robotik und KI.

In dem Workshop ging es um folgende Aspekte²²:

- Vorstellung der Firma „CRETEC GmbH“ und seinen Produkten und Dienstleistungen
- Einführung in das Thema industrielle Bildverarbeitung und (Co-)Robotik
- Vorstellung multipler Einsatzfelder in der Produktion (von Handling bis Qualitätskontrolle)
- Vorführung/Präsentation eines Cobots
- Möglichkeit zu Rückfragen und individuellen Unternehmensfragestellungen



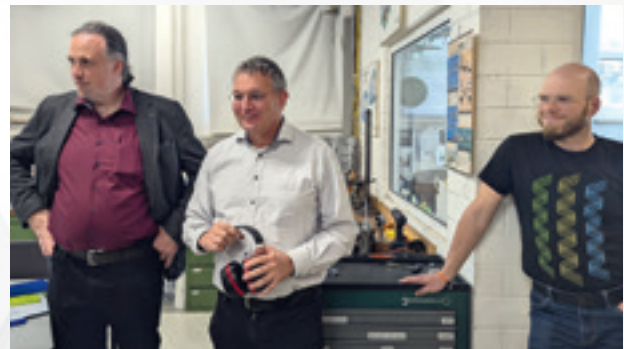
29. Oktober: AutoM II – Labortour in Gießen

Das Kompetenzzentrum für Automotive, Mobilität und Materialforschung (AutoM) von der Technischen Hochschule Mittelhessen und TeamMit Technologie lud zur zweiten Labortour ein. Der Fokus der AutoM Labortour 2.0 lag auf den Räumlichkeiten der (Werkstoff-)Mechanik, wo auch ein Versuch in der neuen Hochgeschwindigkeitsprüfmaschine durchgeführt wurde. Als Experte stand an diesem Tag insbesondere Prof. Dr.-Ing. Stephan Marzi vom Fachbereich Maschinenbau und Energietechnik, Institut für Mechanik und Materialforschung, zur Verfügung.

Seine Forschungsgebiete sind:

- Nichtlineare Bruchmechanik
- Experimentelle Methoden der Bruchmechanik
- Kohäsivzonenmodelle (Modellierung von Verbindungsversagen)
- Materialcharakterisierung und Werkstoffmodelle
- Mikromechanische Modellierung von Werkstoffen

Neben den Einblicken in die Gießener Labore und dem Kennenlernen der dortigen VertreterInnen von AutoM, gab es die Möglichkeit, bei einem Imbiss in den Austausch zu kommen und sich als Zulieferer miteinander zu vernetzen.



30. Oktober: Der Change im Schafspelz

Veränderung ist nicht nur notwendig – sie bietet die großartige Chance, Ihr Unternehmen auf das nächste Level zu bringen. Doch wie gelingt der Wandel, ohne Budgets zu überziehen oder die MitarbeiterInnen zu frustrieren? In der kompakten Onlineveranstaltung zeigte Frau Ines Marsch, Geschäftsführerin von Wandelsaat Consulting, wie mit einfachen, aber wirkungsvollen Schritten dem Thema Change im Unternehmen begegnet werden kann und das ganz ohne zusätzliche Kosten. Unter dem Titel „Der Change im Schafspelz“ nahm uns Frau Marsch mit auf eine Reise durch ihre über 22-jährige Erfahrung in der SAP-Welt und im Change Management. Sie zeigte, dass es manchmal nur kleinen, feinen Veränderungen in der Kultur bedarf, um smarte Prozesse, mehr Innovation und motivierte Mitarbeitende zu schaffen.

Es ging um:

- Praktische Tipps und sofort umsetzbare Lösungen, die keinen Cent kosten, aber eine große Wirkung haben
- Erfolgsgeschichten aus der Praxis: Wie Projekte ohne Eskalationen oder Verzögerungen zum Erfolg werden.
- Einen erfrischenden Blick auf den Wandel.

30. Oktober: Bürgerdialog – Was bedeutet die Transformation der Wirtschaft für uns?

Diskutiert und referiert wurde über den Transformationsprozess der mittelhessischen Wirtschaft aus erster Hand von Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Was sind die Wahrnehmung und Perspektiven der Teilnehmenden. Was ist ihnen wichtig? Wie erleben sie diesen Wandel und die Diskussion darüber?

Darum ging es im Bürgerdialog:

- 30 interessierte Bürgerinnen und Bürger haben sich im Kirchhainer Rathaus getroffen
- Austausch über den Strukturwandel in der Automobilindustrie
- Impulsvortrag von Prof. Dr. Stephan (Philipps-Universität Marburg) zur Begriffsdefinition „Transformation“
- Offenes Diskussionspanel mit Herrn Diessner (Regionalmanagement) und Herrn Mastronardi (DGB)

Mittelhessen ist innerhalb Hessens die stärkste Industrieregion mit traditionsreichen Hochschulen und einem leistungsstarken Handwerk. Dabei kann die Region einige Erfolgsgeschichten erzählen. Seien es die erste Kleinbildkamera, die Flugzeugküche, die ersten Arzneimitteln gegen Diphtherie – viele Erfindungen und Innovationen stammen aus Mittelhessen.

Doch die mittelhessische Wirtschaft befindet sich zurzeit in einem großen Wandel. Die Transformation der Automobilbranche, Digitalisierung, Energiekrise und Klimawandel sind nur einige Stichworte, die die Wirtschaft und damit das Leben in der Region verändern. Wie können Unternehmen, Beschäftigte und die Menschen in der Region die laufenden Transformationsprozesse nach ihren Bedürfnissen aktiv und sozialgerecht gestalten?

Ein starkes Bündnis aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik hat sich im Projekt TeamMit zusammengeschlossen, um Strategien für die Automobilindustrie und angrenzende Branchen in Mittelhessen zu entwickeln und Unternehmen sowie Beschäftigte zu unterstützen.

Die Veranstaltung war für alle interessierten Bürgerinnen und Bürger sowie Vertreter der Zivilgesellschaft.



BILDUNGSFORUM SHAPING THE FUTURE

Mittwoch, 29. Januar 2025

14:00 – 19:00 Uhr in der Leica Welt in Wetzlar



Weitere Infos
und Anmeldung

GENERATIONEN · MEDIENKOMPETENZ · FUTURE SKILLS

CompetenceCenter
Duale Hochschulstudien
StudiumPlus e.V.

 **Lahn-Dill-Kreis**

STUDIUM
PLUS
DUALES STUDIUM

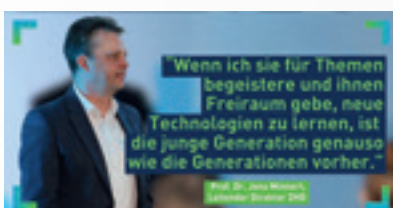
 **mittelhessen**

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



3.6 | Bildungsforum – Shaping the Future

Im Mittelpunkt des Forums stand der Themendreiklang Generationen, Medienkompetenz und Future Skills – Themen, die nicht nur die Bildungslandschaft, sondern zunehmend auch die Wirtschaft prägen. Eine moderne und zukunftsorientierte Bildungsarbeit legt damit das Fundament für gesellschaftliche Entwicklung und wirtschaftlichen Erfolg gleichermaßen.

Mit gebündelter langjähriger Erfahrung in diesen Bereichen haben wir – **TeamMit, CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V., der Lahn-Dill-Kreis sowie die Regionalmanagement Mittelhessen GmbH** – mit den Teilnehmenden des Bildungsforums die Themen für eine zukunftsfähige Bildungsarbeit diskutiert, um sich den Anforderungen einer zunehmend digitalen und interdisziplinären Welt zu stellen und die

heutigen Arbeitswelt gefragter sind denn je.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der **Medienkompetenz**, die längst zur Schlüsselqualifikation in allen Branchen avanciert ist. Die Wirtschaft braucht Mitarbeitende, die digitale Werkzeuge beherrschen, kritisch mit Informationen umgehen und in digitalen Umgebungen sicher agieren können. Hier sind Bildungseinrichtungen gefragt, die Grundlagen zu legen und lebenslanges Lernen zu fördern, damit Mitarbeitende jeder Generation auf die digitale Transformation vorbereitet sind.

Schließlich lenkten wir den Blick auf die **Future Skills**: Zukunftsweisende Kompetenzen wie Problemlösung, Kreativität und kritisches Denken, die in einer dynamischen und komplexen Arbeitswelt entscheidend sind. Diese Fähigkeiten bilden die Basis für An-



Transformation gemeinsam zu gestalten.

Die **Vielfalt der Generationen** und ihre jeweiligen Perspektiven bieten dabei Chancen für einen nachhaltigen Wissens- und Erfahrungstransfer. Indem Bildungseinrichtungen einen generationsübergreifenden Austausch fördern, stärken sie nicht nur den sozialen Zusammenhalt, sondern schaffen auch die Voraussetzungen für interdisziplinäres Denken und Handeln – Kompetenzen, die in der

passungsfähigkeit und Innovationskraft – beides wesentliche Faktoren, um den Herausforderungen des globalen Wettbewerbs erfolgreich zu begegnen.

Insbesondere für die Automobil- und Zulieferindustrie, die von tiefgreifendem Wandel geprägt ist, sind diese Themen von strategischer Bedeutung. Die Förderung von Medienkompetenz und Future Skills ist hier nicht nur ein Wettbewerbsvorteil, sondern ein essenzieller Beitrag zur langfristigen



Tipp:

Hier geht's zum Nachbericht des Bildungsforums.



Innovationskraft und Stabilität. Ein Bildungssystem, das diese Entwicklungen mitgestaltet, schafft optimale Voraussetzungen für eine zukunftsfähige und nachhaltige Wirtschaft.

Für das Bildungsforum konnten wir Expertinnen und Experten aus Bildung und Wirtschaft gewinnen, die in Keynotes, Interviews und Workshops wertvolle Impulse und Einsichten teilen. Unser Dank gilt allen, die sich mit uns gemeinsam diesen Herausforderungen stellen und ihre Erfahrung einbringen.

GENERATIONEN

In einer Welt, die sich rasanter verändert als je zuvor, treffen in Unternehmen und Organisationen Menschen unterschiedlicher Generation aufeinander. Der Generationen-Mix, also das Zusammenwirken von Babyboomern, Generation X, Millennials und Generation Z, prägt zunehmend unseren Arbeitsalltag. Diese Koexistenz birgt sowohl große Herausforderungen als auch immense Chancen.

Die verschiedenen Generationen sind geprägt von unterschiedlichen historischen Erfahrungen, Werten, Arbeitsweisen und Erwartungen. Diese unterschiedlichen Prägungen führen zu einer Vielzahl von Herausforderungen im Arbeitsalltag: Kommunikationsschwierigkeiten, unterschied-



liche Arbeitsweisen und Erwartungen an Führungskräfte sind nur einige Beispiele. Gleichzeitig birgt der Generationen-Mix auch große Chancen. Die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen der verschiedenen Generationen können zu einer Bereicherung für Unternehmen führen. Jüngere Mitarbeiter bringen frischen Wind und neue Ideen ein, während ältere Mitarbeiter über ein großes Maß an Erfahrung und Wissen verfügen. Ein erfolgreicher Generationen-Mix kann zu einer höheren Innovationskraft, einer besseren Problemlösungskompetenz und einer größeren Vielfalt an Perspektiven führen.

Um die Potenziale voll auszuschöpfen, ist es wichtig, die Unterschiede zwischen den Generationen anzuerkennen und zu verstehen. Unternehmen sollten eine Kultur der Wertschätzung und des gegenseitigen Respekts

fördern. Dies kann durch gezielte Maßnahmen wie intergenerationale Projekte, Mentoring-Programme oder Weiterbildungsangebote erreicht werden. Darüber hinaus ist es wichtig, flexible Arbeitsmodelle zu ermöglichen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der verschiedenen Generationen gerecht werden. Alles in allem ist der Mix unterschiedlicher Generationen **eine der größten Herausforderungen, aber auch eine der größten Chancen für Unternehmen in der heutigen Zeit.** Ein gelungener Umgang mit dieser Vielfalt kann zu einem nachhaltigen Erfolg beitragen.

Hierzu wurden Jakob Nolte und Uwe Hainbach interviewt. Uwe Hainbach ist Vorstandsvorsitzender des Wirtschaftsvereins CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V. (CCD). Jakob Nolte ist Botaniker an der Therme VAT und



Tipp:

Hier geht's zu den LinkedIn Posts des Grußwortes des Landrats Carsten Braun und zum Onboarding Talk von Christian Schreier, Hauptgeschäftsführer CCD, Jens Ihle, Geschäftsführer Regionalmanagement Mittelhessen, Prof. Dr. Jens Minnert, Leitender Direktor ZDH.



Jungbotschafter der UN-Dekade zur Wiederherstellung von Ökosystemen in Deutschland.

Pia Meier hat einen inspirierenden Vortrag zum Thema Generationen-Mix und zu ihren verschiedenen Perspektiven im Unternehmen gehalten.

Als Personalleiterin eines mittelständischen Industrieunternehmens kümmert sie sich gleichermaßen um die Belange der jungen Auszubildenden wie die der erfahrenen Kollegen. Dabei begegnet Pia Meier allen Menschen – ob jung oder älter – mit einer ganz bestimmten Haltung: mit herzlicher Größe. Das bedeutet für sie: Verständnis aufbringen. Versuchen, die Beweggründe des anderen zu verstehen, ihm mit Wohlwollen begegnen.

Dr. phil. Carsten Scherließ, Vizepräsident der Hessischen Lehrkräfteakademie, teilte seine Erfahrungen und Perspektiven des Themas. Im Besonderen ging es darum, was die verschiedenen Generationen verbindet und welche Denkipulse es hierbei aus der Pädagogik und Psychologie (PERMA) gibt. Dafür hat Herr Scher-

ließ unter anderem Bezug genommen zur 19. Shell Jugendstudie „Jugend 2024“.²³ Die „Shell-Studie beschreibt die Jugend als optimistisch und voller Vertrauen“ sowie zur ICILS-Studie 2023²⁴, bei der Digitalkompetenzen von 8. Klässlern untersucht wurde.

MEDIENKOMPETENZ

Medienkompetenz – das klingt zunächst abstrakt, betrifft aber unseren Alltag stärker, als vielen bewusst ist. Unsere Welt ist von Bildschirmen, sozialen Netzwerken und einer Flut an Informationen geprägt, die uns täglich erreichen. Doch wie sicher bewegen wir uns wirklich in dieser digitalen Welt? Erkennen wir, wann uns Medien in eine bestimmte Richtung lenken? Können wir die Macht der Medien souverän nutzen – oder werden wir am Ende von ihnen beeinflusst?

Genau hier setzt Medienkompetenz an – und sie ist weit mehr als nur eine technische Fähigkeit. Sie bildet die Grundlage dafür, im digitalen Raum eigenverantwortlich, informiert und kritisch handeln zu können. Ob in Schulen, Hochschulen, Bildungseinrichtungen oder Unternehmen: Ein bewusster Umgang mit Medien ist längst keine Zukunftsvision mehr, sondern ein wichtiges Werkzeug, um im digitalen Zeitalter erfolgreich zu sein.

Schulen und Bildungseinrichtungen spielen dabei eine zentrale Rolle. Bereits junge Menschen sollten lernen, Informationen kritisch zu hinterfragen, sich sicher im Internet zu be-



wegen und zu verstehen, wie Medien funktionieren. So schaffen Bildungseinrichtungen die Basis für die selbstbestimmten, kompetenten Bürger und Berufstätigen von morgen.

Im Berufsleben wird diese Kompetenz zunehmend zum Schlüssel. Fast jede Branche – vom Marketing über das Projektmanagement bis hin zur Produktion – ist mittlerweile stark durch digitale Medien geprägt. Ein fundiertes Verständnis dafür, wie man diese Technologien verantwortungsvoll und gewinnbringend einsetzt, ist entscheidend, um wettbewerbsfähig zu bleiben und die Chancen der Digitalisierung voll auszuschöpfen.

Die aktuelle Medienentwicklung wirft auch wichtige Fragen auf: Wie stark beeinflussen uns Medien in unserem Denken und Handeln? Welche ethischen Aspekte müssen wir berücksichtigen? Was müssen junge Menschen lernen, um sich sicher und souverän in der digitalen Welt zu bewegen? Und wie lässt sich diese Kom-

petenz auch in der Arbeitswelt erfolgreich einsetzen?

In Vorträgen, interaktiven Workshops und lebhaften Diskussionen lässt sich die Bedeutung von Medienkompetenz hautnah erleben. Es geht dabei um weit mehr als Technik: Es geht um unsere Selbstbestimmung, unsere Kreativität und die Fähigkeit, als kritische Denker in einer vernetzten Welt mitzuwirken.

Dazu wurde Silke Schaub interviewt, die seit über 5 Jahren als Abgeordnete Lehrkraft im Medienzentrum Lahn-Dill tätig ist. Sie berät 92 Schulen im Kreisgebiet zu medienpädagogischen Themen und unterstützt bei der Erstellung schulischer Medienbildungskonzepte und in der Projektarbeit. Frau Schaub lud zum MakerSpace in das Medienzentrum ein und stellte das hausinterne Filmstudio vor.

Außerdem gab es eine **spannende Keynote von Mika Beuster** mit dem Titel „Künstliche Intelligenz, Fake News und Propaganda: Welche Lösung



Medienkompetenz und Journalismus auf die aktuellen Herausforderungen demokratischer Gesellschaften bieten“.

Mika Beuster ist seit 2023 Bundesvorsitzender des Deutschen Journalisten-Verbands. Themen wie Pressefreiheit, Arbeitsbedingungen für Journalisten und neue Herausforderungen wie Künstliche Intelligenz und Urheberrecht gehören dabei zu den Aufgabenfeldern.

Lena Helmig diskutierte mit den Teilnehmenden im Workshop „Medienkompetenz auf Social Media stärken“.

Zwischen gefälschtem KI-Content, Filterblasen und Selbstdarstellung lernten die Teilnehmenden, Social Media bewusst und reflektiert zu nutzen. Der Workshop vermittelte grundlegende Techniken und Tools, um Desinformation zu erkennen und sich vor den Tücken des Urheberrechts und des Datenklau zu schützen. Die Teilnehmenden erhielten zudem Einblick in die Funktionsweise von Algorithmen und wie diese eine sogenannte Filterblase erzeugen, in der bevorzugte Inhalte angezeigt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Einfluss sozialer Medien auf das Selbstbild. Die Teilnehmenden reflektierten die Diskrepanz zwischen Realität und Selbstdarstellung und erhielten praktische Tipps für eine gesunde Social-Media-Nutzung, z. B. durch Zeitmanagement-Apps und gezielte Pausen. Dabei lag der Fokus auf dem Wandel der Bedürfnisse von Social-Media-Nutzenden. Der Workshop bot wertvolle Anregungen, um eine Balance zu finden und inspirie-



Tipp:

Hier geht's zur Pressemitteilung des Bildungsforums.



rende Inhalte zu genießen, ohne sich von unrealistischen Darstellungen unter Druck setzen zu lassen.

FUTURE SKILLS – DIE SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN FÜR DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

Die Arbeitswelt befindet sich in einem rasanten Wandel. Technologische Fortschritte, die Digitalisierung und die Globalisierung verändern nicht nur die Art und Weise, wie wir arbeiten, sondern auch die Anforderungen an unsere Fähigkeiten. Um in diesem dynamischen Umfeld erfolgreich zu sein, benötigen wir sogenannte Future Skills – Zukunftsfähigkeiten, die uns befähigen, komplexe Herausforderungen zu meistern und uns an neue Situationen anzupassen.²⁵ Laut dem Stifterverband und McKinsey & Company sind Future Skills branchenübergreifende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Eigenschaften, die in

den kommenden fünf Jahren in allen Bereichen des Berufslebens und darüber hinaus wichtiger werden.²⁶ Dazu zählen unter anderem: Digitale Kompetenzen, Kreativität und Innovation, kritisches Denken, aber auch Flexibilität und Anpassungsfähigkeit oder soziale und emotionale Kompetenzen sowie noch viele weitere.

Warum sind Future Skills so wichtig? „Von der Digitalisierung bis zum Aufbau einer nachhaltigen Wirtschaft – die professionellen Anforderungen an Fachkräfte in allen Branchen werden sich in den nächsten Jahren enorm verändern. Dabei nehmen Anspruch und Komplexität zu. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, benötigen Organisationen und Individuen ein Set von sogenannten Future Skills“.²⁷ Die Förderung von Future Skills ist daher eine zentrale Aufgabe für Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Einzelpersonen. Es gilt, Lernumgebungen zu schaffen, die den Erwerb dieser Fähigkeiten ermöglichen und die kontinuierliche Weiterbildung unterstützen, um für die Arbeitswelt von morgen vorbereitet zu sein. **Die Bedeutung von Future Skills geht jedoch weit über den beruflichen Erfolg hinaus.** Sie tragen auch zu einer erfüllteren und sinnhafteren Lebensgestaltung bei, indem sie uns befähigen, aktiv an der Gestaltung unserer Zukunft mitzuwirken.

Dafür gaben die Vertretenden des Projekt MarSkills (Dr. Sebastian Dippelhofer, Anne Kraatz, David Pieske) Einblicke in die Vermittlung der Future Skills an der Philipps-Universität Marburg. Im auf Bachelor-Ebene fest



verankerten Wahlpflichtstudienbereich MarSkills (Marburg + [Future] Skills) an der Philipps-Universität Marburg steht Studierenden ein vielseitiges Modulangebot zur Verfügung, das ihnen einen Blick über den eigenen fachlichen Tellerrand oder eine fachliche Vertiefung Ihrer Studienfächer ermöglicht.

Vivian Breucker beschäftigt sich intensiv mit der Frage, wie Bildung und Lebensgestaltung im 21. Jahrhundert aussehen müssen, um Menschen zu befähigen, ein sinnhaftes, friedliches, gerechtes und nachhaltiges Leben zu führen. Im Mittelpunkt ihrer Arbeit stehen Themen wie Integrale Organisations- und Schulentwicklung, „Beziehung statt Erziehung“, Future Skills, Neue Autorität, integrale Führung, New Work und Soziokratie – sowohl im schulischen Kontext als auch in Co-Learning-Initiativen.

Ihre Keynote **„Future Skills for future generations – für eine chancengerechte und zukunftsfähige Gesellschaft“** war ein gelungener Auftakt für den anschließenden **Workshop „Future Lab – Visionsentwicklung und Future Skill Training“**. Der Workshop „Future Lab“ zielte darauf ab, das Bildungssystem grundlegend aus einer zukunftsorientierten Perspektive zu denken. Durch ein angeleitetes Visionsmuskeltraining hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, mit anderen Bildungsakteurinnen und -akteuren zu interagieren und transformative Ideen zu entwickeln. Durch praxisnahe Übungen und anregenden – möglicherweise ungewohnten – Austausch praktizierten wir nicht



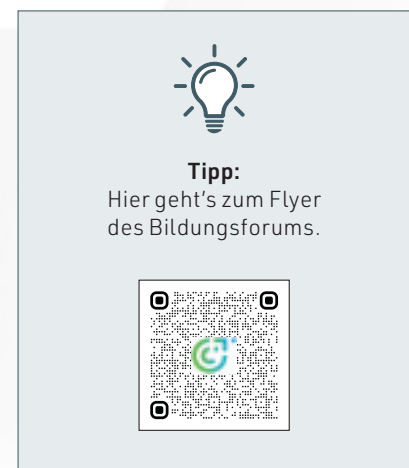
nur Future Skills, sondern förderten auch den erforschenden Austausch über Visionen und unterschiedliche Perspektiven – wichtig für eine stabile Demokratie. Die Leitfrage des Workshops war *„Wie stellst du dir ein erstrebenswertes transformatives Bildungs-/Arbeits-/Gesellschaftssystem vor, in dem Demokratie und Selbstbestimmung fest verankert sind, das dich so fasziniert, dass du alles dafür tust, dass es entsteht?“*

Dieser Workshop bot einen Raum für kreatives Denken und kollektives Lernen, während wir gemeinsam an Lösungen gearbeitet haben, die den Herausforderungen der heutigen Zeit gerecht werden und gleichzeitig fit für den Arbeitsmarkt machen, denn „New Work“ needs „Inner Work“.

Das Bildungsforum bot die Möglichkeit, Perspektiven von Bildungsinstitutionen, Wissenschaft und Unternehmen zum Themendreiklang **Generationen. Medienkompetenz. Future Skills.** auszutauschen und sich

gemeinsam mit aktuellen und zukünftig wichtigen Themen auseinanderzusetzen. Wir bedanken uns bei allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren für die Mitarbeit, das Engagement, die Organisation und die wertvollen Beiträge, Austausche und Diskussionen. Außerdem bedanken wir uns bei den Teilnehmenden des Bildungsforums und den positiven Rückmeldungen:

- „Das Niveau, die kritische Auseinandersetzung und die Austauschmöglichkeiten haben mir sehr gut gefallen.“
- „Tolle Referenten und super vorbereitet. Ich werde einige Aspekte versuchen umzusetzen. Vielen Dank.“
- „Top: Interaktive Workshops sowie Gelegenheit zum Get together und fachlichen Austausch. Sehr gut war, dass die Teilnehmenden aus Schule, Hochschule und Unternehmen gemixt waren.“



3.7 | TecDay – Quanten. Speed. Security.

Passend zum 100-jährigen Jubiläum der Quantentheorie fand der diesjährige TecDay von StudiumPlus statt. Mehr als 450 Studierende und Vertreter von StudiumPlus Partnerunternehmen folgten den komprimierten, informativen und unterhaltsamen Vorträgen der 13 Speakerinnen und Speakern. Unter dem Titel: „Quanten. Speed. Security.“ wurden dabei die technischen Grundlagen, konkrete Applikationen und mögliche Perspektiven und Risiken von Quantencomputern erörtert.

QUANTENCOMPUTER WERDEN DIE WELT VERÄNDERN

Als disruptive Technologie haben Quantencomputer das Potenzial, die Welt auf den Kopf zu stellen. Darüber waren sich die auch Teilnehmer des Onboarding-Talks einig. Christian Schreier, Hauptgeschäftsführer CCD, freute sich deshalb über die gute Resonanz auf die Einladung zum TecDay und betonte, dass der Bedarf an Digitalisierung nicht erst seit KI groß sei und mit Quantencomputern weiter steigen werde.

Prof. Dr. Michael Guckert bestätigte dies, gab aber zu bedenken, dass Quantencomputer zwar das Potenzial hätten, eine technische Revolution auszulösen, ob sie es tun würden, könne allerdings erst später im Rückblick beurteilt werden. CCD-Vorstandsvorsitzender Uwe Hainbach empfahl mit Blick auf seine eigene Erfahrung mit neuen Technologien auch im Umgang mit Quantencomputern auf eine gute Mischung aus Strategie und Bauchgefühl zu achten. Prof. Dr. Jens Minnert, Leitender Direktor ZDH, schloss die Runde mit dem Hinweis, dass neue Technologien am Ende immer auch Menschen bräuchten, die sie anwendeten. Deshalb sei es gut, dass so viele Interessierte zum TecDay gekommen wären.



ERFOLGSFAKTOREN DIGITALISIERUNG UND ZUSAMMENARBEIT

Der TecDay ist für StudiumPlus ein wichtiger Termin im Jahreskalender. Das zeigte sich auch im Grußwort von Dr. Walter Fishedick vom Hessischen Ministerium für Digitalisierung. Darin wies er unter anderem auf die große Bedeutung der Förderung von Digitalisierungsprojekten auch im Bereich der Quantencomputer hin. Prof.

Dr. Jochen Frey, Vizepräsident der THM, unterstrich dies und stellte am Beispiel einiger Projekte vor, wie die THM hilft, Zukunftstechnologien in die Region zu bringen und zu fördern. Dabei betonte er, dass es wichtig sei, dass Hochschulen, Unternehmen und Startups zusammenarbeiteten. In ihrer anschließenden Keynote stellte Sarah Lewandowski, die unter anderem die Bayer AG in KI-Fragen berät, Erfolgsstrategien für die Zukunft vor, diskutierte, welche Bedeutung

klassische Software zukünftig haben und erläuterte, wie KI helfen könne, kommende Herausforderungen zu meistern.

QUANTENMECHANIK IST ÜBERALL

Der erste Themenblock beschäftigte sich mit den technischen und physikalischen Grundlagen von Quantencomputern. KEBA Geschäftsführer Dr. Josef Wiesing erläuterte in seinem Vortrag, dass German Engineering bei der Chipherstellung unersetzlich sei und präsentierte praktische Beispiele, bei denen deutsche Technologien auch in Quantencomputern zum Einsatz kommen. Prof. Dr. Marcus R.W. Martin, Dekan des Fachbereichs MND am Campus Friedberg der THM, erklärte die technischen Grundlagen von Quantencomputern und empfahl, sich schnellstmöglich auf diese strategische Zukunftstechnologie vorzubereiten. Peter J. Klar, Professor für Experimentalphysik an der Justus-Liebig-Universität, spannte den Bogen über 100 Jahre Quantenmechanik und zeichnete die entscheidenden Schritte nach, die die Entwicklung von Quantencomputern ermöglichten.

QUANTENCOMPUTER BEDROHEN CYBERSECURITY

Zu Beginn des zweiten Themenblocks stellten Dr. Nina Golowko und ZDH-Direktor Prof. Dr. Carsten Lucke mit AREA9 ein adaptives, KI-gestütztes Lerntool vor, das angepasst auf die speziellen Anforderungen bei StudiumPlus eingesetzt wird. Anschließend eröffnete Prof. Dr. Christian Schulze vom THM-Fachbereich Mathematik die Beiträge zum Themenfeld Cybersecurity. Dabei erörterte er, dass und wie Quantencomputer aktuelle kryptographische Verfahren überholen und in Rekordtempo entschlüsseln könnten. Christopher Rupprich, Chief Information Security Officer der Schufa Holding AG, knüpfte thematisch nahtlos an und stellte die konkreten aktuellen und kommenden Herausforderungen der

IT-Sicherheit am Beispiel der Schufa und damit auch vieler weiterer Unternehmen dar. Sven-Christian Kruse, StudiumPlus-Absolvent und heute Security Engineer beim Cybersecurity Spezialisten NVISO, rundete den Themenblock ab und präsentierte neue Verschlüsselungsverfahren, welche Möglichkeiten diese bieten, aber auch, wo deren Grenzen liegen.

PRAKTISCHE EINSATZMÖGLICHKEITEN VON QUANTENCOMPUTERN

Im letzten Themenblock wurden praktische Aspekte von Quantencomputern und mögliche Applikationen in Unternehmen diskutiert. Zu Beginn stellte Dr. Manpreet Singh Jattana von der Goethe-Universität in Frankfurt den ersten Quantencomputer Hessens, Baby Diamond, vor. Er zeigte sowohl das große Potenzial als auch die aktuellen Herausforderungen im Umgang damit auf. Hendrik Adam von DIA Digital Consulting erläuterte die stark wachsende Bedeutung von Daten als neues Gravitationszentrum der Geschäftswelt und wie sich Unternehmen und Mitarbeitende

darauf einstellen können. Abschließend präsentierte Prof. Dr. Michael Guckert, StudiumPlus-Direktor und Studiengangsleiter Softwaretechnologie, am Beispiel von Netflix-Filmempfehlungen, welche enormen Vorteile Quantencomputer in der praktischen Anwendung haben können. Allerdings, so gab er zu bedenken, stecke die Technologie noch in den Kinderschuhen und es bleibe abzuwarten, wie sie sich konkret entwickeln werde.

ERFOLGREICHE VERANSTALTUNG FÜR BACHELOR-STUDIERENDE

Der TecDay fand in der vollbesetzten Stadthalle in Wetzlar statt. Für Bachelor-Studierende des sechsten Semesters ist er eine herausragende Möglichkeit, sich in kürzester Zeit umfangreichen Input zu einem echten Zukunftsthema und einem potenziellen Game Changer zu holen. Dabei wechselten die Beiträge der Speaker zwischen globalen Überblicksthemen und technisch tiefen Einblicken bis hin zur Berechnung komplexer Formeln. Moderiert wurde die Veranstaltung gewohnt souverän von StudiumPlus-Pressereferent Steffen Gross.



3.8 | Transformations-Blog

3.8.1 | TeamMit Thema – Regeneratives Wirtschaften im Mittelstand

In Gesprächen über das Thema Regeneratives Wirtschaften hört man immer wieder: „Das geht doch nur in hippen Startups in Berlin, oder?“ Die Wahrheit ist: Regenerative Wirtschaft ist längst Realität. Nicht irgendwo in einer fernen Zukunft, sondern mitten im deutschen Mittelstand auch in Hessen. Immer mehr Unternehmerinnen und Unternehmer zeigen, dass es geht und dass es sich lohnt.

WAS BEDEUTET „REGENERATIV WIRTSCHAFTEN“?

Beim regenerativen Wirtschaften geht es um weit mehr als Klimaneutralität oder weniger Schadstoffe. Regenerative Unternehmen schaden der Umwelt, der Gesellschaft und ihrer Region nicht nur weniger, sie schaffen für alle drei echten Mehrwert. Sie orientieren sich am Vorbild der Natur und gestalten Geschäftsmodelle, die auf Zusammenarbeit, Vielfalt und langfristigen Erfolg setzen, statt auf kurzfristige Gewinnmaximierung. Damit tragen sie nicht nur zu einer lebenswerten Zukunft auf der Erde bei, sondern sichern auch ihre eigene, wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit.

FÜNF MISSVERSTÄNDNISSE ÜBER REGENERATIVES WIRTSCHAFTEN

1. Das ist doch eine Utopie!

Falsch. Die Bewegung wächst. Es gibt längst zahlreiche Mittelständler, die neue Wege gehen – ob im Handwerk, in der Industrieproduktion oder im Dienstleistungsbereich.

2. Das ist doch viel zu theoretisch und kompliziert.

Nein. Viele regenerative Prinzipien sind radikal pragmatisch. Es geht um

Kooperation, Wertschätzung und intelligente Kreisläufe, nicht um abgehobene Theorien.

3. Es geht nur um weniger Schaden.

Nein. Die zentrale Frage ist: Wie kann ein Unternehmen tatsächlich Gutes bewirken und dabei wirtschaftlich erfolgreich sein? Wie wirtschaftet es nicht weniger schlecht, sondern „mehr gut“.

4. Am Markt hat man es damit schwer.

Im Gegenteil. Regenerative Unternehmen berichten, dass sie Mitarbeitende besser binden, innovative Produkte entwickeln und unabhängiger von globalen Krisen sind.

5. Das ist was für Großkonzerne.

Stimmt nicht. Gerade der Mittelstand ist prädestiniert, weil er flexibel ist, nah an der Region und echte Werte lebt. In Familienunternehmen wird beispielsweise unter dem Begriff „Enkelfähigkeit“ immer öfter auch der Gedanke des regenerativen Wirtschaftens diskutiert.

PRAXISBEISPIELE FÜR REGENERATIVES WIRTSCHAFTEN

Unternehmen aller Größen wirtschaften erfolgreich generativ. Dazu gehören auch Firmen aus Mittelhessen, wie Autor Jan Schmirmund in seinem Buch „Regenerative Wirtschaft“ zusammengetragen hat:

- **Werner & Mertz („Frosch“)** zeigt, dass Kreislaufwirtschaft und effektive Öko-Produkte kein Wi-



derspruch sind, sondern wirtschaftlichen Erfolg und ökologische Verantwortung verbinden.

- **Rinn Naturstein** führt Kreislaufmodelle für Steine ein, macht Klimaschutz und soziale Verantwortung zur Chefsache und stärkt so die Verbundenheit in der Region.
- Die **GLS Bank** setzt konsequent auf Sinn vor Gewinn. Zeigt, dass Impact-Investment auch im Bankensektor funktioniert – mit stabilen Wachstumszahlen.
- **WeTell** zeigt, dass sogar ein Mobilfunkanbieter radikal anders, regenerativ und wertebasiert aufgestellt sein kann. Gemeinsam mit ihren Kunden erzeugen sie mehr erneuerbare Energie, als durch die Nutzung der Mobilfunkinfrastruktur verbraucht wird.
- **Sven Urselmann (Urselmann Interior)** zeigt, dass auch kleine Betriebe mutig den regenerativen Weg gehen können. Mit seiner Inneneinrichtungsfirma setzt er Cradle-to-Cradle-Konsequenz radikal um: Materialien werden so gewählt, dass sie komplett wiederverwendbar sind und Produktionskreisläufe geschlossen werden.
- **Die Carbonauten** um Torsten Becker beweisen, dass Regeneration auch skalierbar und wirtschaftlich attraktiv ist. Sie produzieren CO₂-negative Materialien mithilfe von Pflanzenkohle für die Kunststoff- und Bauindustrie. Ihr Ansatz reduziert Emissionen und

Kosten gleichzeitig und beweist, dass klimapositive Lösungen im industriellen Maßstab funktionieren.

WARUM LOHNT SICH REGENERATIVES WIRTSCHAFTEN FÜR DEN MITTELSTAND IN MITTELHESSEN?

- **Fachkräfte finden und halten:** Junge Menschen suchen Sinn und Werte – regenerative Unternehmen bieten beides.
- **Kostensicherheit durch Kreisläufe:** Die Abhängigkeit von Rohstoffmärkten und Lieferketten sinkt.
- **Wettbewerbsvorteile durch Innovation:** Wer heute als Unternehmer Kreislaufmodelle, echte Regionalität und Gemeinwohl mit berücksichtigt, ist morgen nicht nur resilient, sondern oft auch profitabler.
- **Stärkere regionale Netzwerke:** Zusammenarbeit und geteiltes Wissen machen Mittelhessen zukunftsfähig und krisenfester.

WIE STARTEN MIT DEM REGENERATIVEN WIRTSCHAFTEN?

Um regeneratives Wirtschaften in einem Unternehmen einzuführen, bieten sich drei ganz pragmatische Schritte an:

1. Nicht zu groß denken: Ein Pilotprojekt genügt für den Anfang, etwa um den Kreislauf an einer Stelle konsequent zu schließen – zum Beispiel bei Material oder Energie. Wichtig ist dann, die Ergebnisse transparent zu machen.

2. Kooperation suchen: Vernetzt mit anderen Mittelständlern, Hochschulen und Initiativen wie TeamMit ist der Start einfacher. Erfahrungsaustausch und gemeinsame Projekte helfen weiter.

3. Kultur im Unternehmen öffnen: Die offene Kommunikation im Unternehmen über Sinn und Verantwortung ist wichtig, damit die Veränderung gelingt. Die Verantwortlichen müssen herausfinden, was die Menschen im Unternehmen bewegt, was die Region braucht und was heute verändert werden muss, damit in Zukunft Wertschöpfung gelingt.

FAZIT: DAS NEUE IST LÄNGST DA – UND ES BEGINNT IM KLEINEN

Regenerative Wirtschaft ist gelebte Praxis, auch und gerade im Mittelstand. Sie verlangt von Unternehmen keinen radikalen Bruch mit der eigenen Identität, sondern die Bereitschaft, den eigenen Betrieb als Teil eines größeren Ganzen zu begreifen. Mittelhessen hat ideale Voraussetzungen für diesen Wandel: Unternehmergeist, Pragmatismus und ein starkes regionales Bewusstsein.



Tipp: Buchempfehlung dazu:
Jan Schmirmund, 2025:

**REGENERATIVE
WIRTSCHAFT.
WIE PIONIERE EINE
LEBENSWERTE ÖKONOMIE
GESTALTEN.**



Tipp:

TeamMit Podcast:
**MÜLL ALS DESIGNFEHLER
UND MANGEL AM PRODUKT
– REGENERATIVES
WIRTSCHAFTEN**
mit Gast Jan Schmirmund



3.8.2 | TeamMit Thema – Die KI-Verordnung der EU

Die Europäische Union treibt mit der geplanten KI-Verordnung (Artificial Intelligence Act) die Regulierung von Künstlicher Intelligenz (KI) voran. Diese Regelung ist die erste ihrer Art weltweit. Das Ziel der EU: Innovation fördern und gleichzeitig Risiken für Unternehmen und Gesellschaft minimieren. In diesem Blogbeitrag beleuchten wir, was die Verordnung regelt, wann sie in Kraft tritt und welche Konsequenzen sie speziell für Automobilzulieferer hat.

WAS IST DIE KI-VERORDNUNG DER EU?

Die KI-Verordnung ist ein umfassendes Regelwerk, das den verantwortungsvollen Einsatz von KI-Systemen in der Europäischen Union sicherstellen soll. Dazu definiert die Verordnung klare Anforderungen für KI-Systeme. Dies sind im Wesentlichen:

- **Datensicherheit:** Systeme müssen mit qualitativ hochwertigen und diskriminierungsfreien Datensätzen trainiert werden.
- **Risikobewertung:** Hersteller müssen potenzielle Risiken identifizieren und Maßnahmen zur Risikominimierung ergreifen.
- **Transparenz:** Nutzer müssen darüber informiert werden, wenn sie mit einer KI interagieren.
- **Nachhaltigkeit:** Unternehmen müssen die Umweltverträglichkeit ihrer KI-Systeme nachweisen.

Verstöße gegen die Verordnung können erhebliche Bußgelder nach sich ziehen – bis zu 35 Millionen Euro oder sieben Prozent des globalen Jahresumsatzes.

WEN BETRIFFT DIE KI-VERORDNUNG DER EU?

Die KI-Verordnung betrifft alle Anbieter, die KI-Systeme entwickeln, in den Verkehr bringen oder in Betrieb nehmen. Dies können Unternehmen sein,

Behörden oder Forschungsinstitute. Wo die Anbieter ihren Sitz haben, ist dabei egal. Die KI-Verordnung muss erfüllt werden, sobald das KI-Produkt oder die KI-Anwendung in der Europäischen Union verwendet und in Umlauf gebracht wird. Auch für gewerbliche Nutzer von KI-Systemen gilt die Verordnung. Ausnahmen gelten etwa für KI-Systeme, die ausschließlich militärisch genutzt werden.

IN WELCHE KATEGORIEN TEILT DIE KI-VERORDNUNG KI-SYSTEME EIN?

Die EU verfolgt bei der Regulierung von KI einen risikobasierten Ansatz und unterteilt KI-Anwendungen in vier Kategorien:

1. KI-Systeme mit unannehmbarem Risiko: Darunter fallen Anwendungen, die als Bedrohung für Menschen gesehen werden, beispielsweise Social Scoring und die biometrische Identifizierung und Kategorisierung von natürlichen Personen. Diese KI-Systeme mit unannehmbarem Risiko sind verboten.

2. KI-Systeme mit hohem Risiko: Dies sind Systeme, die ein hohes Risiko für die Gesundheit und Sicherheit von Menschen oder für deren Grundrechte darstellen. Dazu gehören zum einen KI-Systeme, die in Produkten eingesetzt sind, die unter die Produktsicherheitsvorschriften der EU fallen. Beispiele dafür sind Spielzeug, Fahrzeuge, medizinische Geräte und Aufzüge. Zum anderen hat die EU eine Liste mit weiteren Hochrisiko-Systemen in sensiblen Bereichen erstellt. Diese enthält beispielsweise Systeme in kritischer Infrastruktur, in der Strafverfolgung und im Bildungssystem. KI-Systeme mit hohem Risiko unterliegen strengen Auflagen und werden kontinuierlich bewertet. Anbieter müssen etwa Konformitätserklä-

rungen abgeben und Qualitäts- und Risikomanagementsysteme einführen, um die Einhaltung der Anforderungen sicherzustellen.

3. KI-Systeme mit geringem Risiko:

Diese Kategorie umfasst Anwendungen, die als nicht risikoreich eingestuft werden, bei denen aber trotzdem eine gewisse Manipulationsgefahr besteht. Beispiele dafür sind KI-basierte Chatbots und KI-Basismodelle mit allgemeinem Verwendungszweck wie ChatGPT, Claude oder Gemini. KI-Systeme mit geringem Risiko müssen Transparenzanforderungen und das EU-Urheberrecht erfüllen. Unter anderem muss dafür offengelegt werden, dass der Inhalt (Text, Bild o. ä.) durch KI erzeugt wurde. Damit soll Nutzern jederzeit bewusst gemacht werden, dass sie es mit einer Maschine und nicht mit Menschen zu tun haben.

4. KI-Systeme mit Minimalrisiko:

Dazu zählen unkritische Anwendungen, etwa KI-gestützte Spiele. Diese KI-Systeme mit Minimalrisiko unterliegen keinen besonderen Vorschriften.

WO LIEGT DER SCHWERPUNKT DER KI-VERORDNUNG DER EU?

Die KI-Verordnung der EU deckt mit den vier Risikokategorien eine breite Palette von Anwendungen ab. Je nach Risikostufe werden die KI-Anwendungen unterschiedlich reguliert. Besonders im Fokus stehen die KI-Technologien der Kategorie 2: Hochrisiko-KI-Systeme mit Gefahrenpotenzial für die menschliche Gesundheit, Sicherheit oder für die Grundrechte. Ein konkretes Beispiel für den Gesundheitsbereich sind KI-Systeme, die in der medizinischen Diagnostik eingesetzt werden. In den Bereich Grundrechtsgefährdung fallen unter anderem KI-Systeme in der Personalrekrutierung und im Bildungssystem. Breit gefächert ist



der Risikobereich Sicherheit. Dieser betrifft alle Produkte, für die auch die EU-Verordnung zur allgemeinen Produktsicherheit (EU-Verordnung 2023/988) gilt. Darunter fallen bis auf wenige Ausnahmen alle Verbraucherprodukte, ohne Unterschied, ob sie für Geschäftskunden oder für Endkunden bestimmt sind.

AB WANN GILT DIE KI-VERORDNUNG?

Die KI-Verordnung der EU ist am 1. August 2024 in Kraft getreten. Die meisten der Regelungen müssen zwei Jahre nach Inkrafttreten tatsächlich angewendet werden, also ab dem 2. August 2026. Davon gibt es drei Ausnahmen:

- Ab dem 2. Februar 2025 gelten die Regeln zu den verbotenen KI-Systemen mit unannehmbarem Risiko.

- Ab dem 2. August 2025 gelten die Regelungen zu KI-Systemen mit allgemeinem Verwendungszweck und geringem Risiko.
- Ab dem 2. August 2027 gelten die Vorgaben zu KI-Systemen mit hohem Risiko.

WAS BEDEUTET DIE KI-VERORDNUNG FÜR AUTOMOBILZULIEFERER?

Über die Risikokategorie 2 – KI-Systeme mit hohem Risiko – sind die Automobilindustrie und ihre Zulieferer direkt von der KI-Verordnung der EU betroffen. Diese Rubrik greift für den Anwendungsbereich Fahrzeuge und damit für alle in PKW, LKW, Zweiräder und sonstigen Fahrzeugen eingesetzte KI. Das bedeutet: Unternehmen, die KI-Systeme für Fahrzeuge entwickeln, verbauen oder in Umlauf

bringen, müssen sicherstellen, dass ihre KI-Systeme die regulatorischen Anforderungen der EU erfüllen. Dies schließt eine gründliche Risikobewertung, die Integration von Transparenzmechanismen und die kontinuierliche Überwachung der Systeme ein. Die notwendigen Anpassungen bedeuten zusätzliche Investitionen, die insbesondere kleinere Unternehmen vor Herausforderungen stellen können. Besonders betroffen sind autonome Fahrtechnologien und Fahrerassistenzsysteme, die als Hochrisiko-Anwendungen gelten und daher besonders strengen Anforderungen unterliegen. Von Vorteil für Automobilzulieferer ist, dass mit der Verordnung klare und einheitliche Standards eingeführt werden, die zu einer Steigerung der Produktqualität und einem Vertrauensgewinn bei Endkunden beitragen können.

3.8.3 | TeamMit Tipp: Das „mein NOW“ Weiterbildungs-Portal

Qualifizierung und Weiterbildung sind für Unternehmen und Beschäftigte wichtige Schlüssel, um in der sich dynamisch wandelnden Industrielandschaft und Arbeitswelt zu bestehen. Mit „mein NOW“ bietet die Bundesagentur für Arbeit ein umfassendes Online-Portal für die Suche nach passenden Weiterbildungsmöglichkeiten. Es richtet sich an alle, die sich umschulen lassen oder neue Arbeitswege einschlagen möchten. Auch Unternehmen erhalten Unterstützung bei der Qualifizierung von Mitarbeitenden, um den Herausforderungen des Fachkräftemangels zu begegnen und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.



EINFACHER ZUGANG ZU WEITERBILDUNG

„mein NOW“ vereinfacht den Zugang zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland erheblich. Das Portal ist benutzerfreundlich, umfassend und bietet Tools für Lernende und Arbeitgeber gleichermaßen. Über die intuitive Suchfunktion lassen sich bundesweit passende Weiterbildungs- und Umschulungsangebote finden. Dazu gehören beispielsweise

Onlinekurse, Präsenzveranstaltungen und hybride Weiterbildungsformate.

KOMPETENZTESTS UND KARRIEREPLANUNG

Neben der Suche nach Kursen unterstützt „mein NOW“ mit speziellen Online-Tests bei der einfachen Feststellung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen. Diese Tests helfen, Stärken zu erkennen und Weiterbildungsangebote gezielt auszuwählen. Zusätzlich bietet die Plattform Hilfestellungen für die langfristige Karriereplanung.

INFORMATIONEN ZU FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Eine der größten Hürden bei Weiterbildungen sind oft die Kosten. „mein NOW“ stellt deshalb auch praktische Informationen zu Förderprogrammen bereit, wie beispielsweise dem Bildungsgutschein der Bundesagentur für Arbeit. So bekommen Unternehmen und Arbeitnehmende direkt bei der Kurssuche einen Überblick über mögliche Finanzierungswege.

3.8.4 | TeamMit Thema – Grüner Wasserstoff: Die Zukunft der Mobilität?

Die Energiewende ist ein wichtiger Treiber der Transformation. Die Frage, welcher Energieträger die Mobilität der Zukunft antreibt, ist noch ungeklärt. Grüner Wasserstoff ist eine viel diskutierte Möglichkeit. Aber sind wasserstoffbetriebene Fahrzeuge echte Alternativen zu batterieelektrischen Fahrzeugen? Was dafür und dagegen spricht und wo Mittelhessen aktuell in Sachen Wasserstoff- und Brennstoffzellen-Technologie steht, lesen Sie diesem Beitrag.

GRÜNER WASSERSTOFF HAT GROSSES ZUKUNFTSPOTENZIAL

Es gibt verschiedene Arten von Wasserstoff, die sich über ihre Herstellungsart und die damit verbundene Klimabilanz unterscheiden. Der CO₂-neutral hergestellte grüne Wasserstoff (H₂) kann einen wichtigen Beitrag zur Energiewende liefern und entsteht im chemischen Prozess der Elektrolyse. Dabei wird im Elektrolyseur Wasser mithilfe von nachhaltig erzeugter elektrischer Energie in seine Bestandteile Wasserstoff und Sauerstoff aufgespalten. Grüner Wasserstoff kann dann als CO₂-neutraler Kraftstoff für Wasserstoff-Fahrzeuge genutzt werden. Bis dies flächendeckend möglich ist, sind aber noch einige technische, wirtschaftliche und logistische Hürden zu nehmen.

ELEKTROLYSEURE SIND SCHLÜSSELTECHNOLOGIE

Elektrolyseure sind derzeit die größten Kostentreiber bei der Wasserstoff-Mobilität. Für die wirtschaftliche H₂-Produktion werden deshalb neue, leistungsfähige und kostengünstige Elektrolyseure benötigt. Im Rahmen des Leitprojektes H₂ Giga entwickeln unter anderem Forschende der TU Darmstadt noch effizientere Elektrolyseure, die sich wirtschaftlich in Serienfertigung herstellen lassen. Diese sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, grünen Wasserstoff zukünftig

in industriell nutzbaren Mengen produzieren zu können. Auch die Firma ITM Power stellt im mittelhessischen Linden Elektrolyseure zur Produktion von grünem Wasserstoff her.

HERAUSFORDERUNG WASSERSTOFF-LOGISTIK

Um H₂-Tankstellen, Unternehmen und andere Abnehmer mit Wasserstoff zu versorgen, sind bisher meist Lkw im Einsatz, die komprimierten, gasförmigen Wasserstoff transportieren. Günstiger könnte gasförmiger Wasserstoff in neu gebauten Wasserstoff-Pipelines oder umgerüsteten Erdgas-Pipelines transportiert werden. Darüber hinaus werden unter anderem folgende Transportmöglichkeiten für Wasserstoff erforscht:

- Flüssigwasserstoff (bei -253 °C)
- Ammoniak (chemische Verbindung aus Wasserstoff und Stickstoff)
- Methanol (chemische Verbindung aus Wasserstoff, Kohlenstoff und Sauerstoff)
- LOHC (chemische Bindung des Wasserstoffs an den organischen Trägerstoff Liquid Organic Hydrogen Carrier)

Welche Transportmöglichkeit sich durchsetzen wird, ist noch offen.

WASSERSTOFF-TANKSTELLEN-NETZ ERFORDERLICH

Der Erfolg von Wasserstoff-Mobilität hängt auch vom schnellen, flächendeckenden Aufbau eines H₂-Tankstellennetzes ab. Derzeit gibt es in Deutschland gut 80 öffentliche H₂-Tankstellen, weitere 20 sind in Bau oder in Planung. In Hessen sind zehn H₂-Tankstellen in Betrieb, darunter seit 2024 auch eine in Gießen. Viele Verkehrsunternehmen, die Wasserstoff-Busse oder -Züge nutzen, verfügen über eigene Tankstationen auf ihren Betriebshöfen. Bei den öffentlichen Tankstellen sind die Anforderun-

gen unterschiedlicher Fahrzeuge zu beachten: Lkw und Busse führen Wasserstoff meist mit einem Druck von 350 bar mit und brauchen eine andere Tank-Technologie als H₂-Pkw, die 700 bar benötigen.

FÜR WEN RECHNET SICH WASSERSTOFF-MOBILITÄT?

Seit in den 1960er Jahren das erste Wasserstoff-Auto über Deutschlands Straßen fuhr, hat sich die Brennstoffzellen-Technologie enorm weiterentwickelt. Dennoch konnten sich FCEVs (Fuel Cell Electric Vehicles) bisher nicht gegen batterieelektrisch betriebene Pkw durchsetzen. Das liegt im Wesentlichen an ihrer ungünstigen Wirtschaftlichkeit. Bei Lkw, Bussen, Zügen und anderen Schwerlastfahrzeugen kann Wasserstoff aber eine attraktive Alternative sein. Immer mehr Städte und Gemeinden testen den Einsatz von Wasserstoff-Bussen. In Mittelhessen sammeln private Verkehrsunternehmen in der „Lernwerkstatt Wasserstoffbusse“ Erfahrung mit dem alternativen Antrieb: Dabei können sie von regionalen Verkehrsgesellschaften und dem Landkreis Gießen Wasserstoffbusse ausleihen und auf Fahrten im ländlichen Raum testen. Noch nicht richtig geglückt ist die Etablierung von Wasserstoffzügen im Taunus. Wegen anhaltender technischer Probleme musste der Rhein-Main-Verkehrsverbund auf einer von zwei Teilstrecken wieder auf Dieselzüge umsteigen. Lediglich bei der RB12 zwischen Kelkheim und Frankfurt fahren weiterhin Wasserstoffzüge.

CO₂-FUSSABDRUCK IN LOGISTIK-BRANCHE REDUZIEREN

Die Senkung des CO₂-Ausstoßes ist für Logistikunternehmen eine große Herausforderung. E-Lkw sind noch keine Erfolgsgeschichte, der Einsatz von Wasserstoff-Lkw bietet viel Potenzial. Mit ihrer hohen Fahrleistung

und der intensiven Nutzung rechnen sich diese Wasserstoff-Fahrzeuge vergleichsweise schnell und helfen, den CO₂-Fußabdruck des Fuhrparks zu verkleinern. In Hessen treibt das HYWHEELS Hessenflotten-Cluster den Aufbau einer wasserstoffbasierten Transportlogistik voran. Dazu gehören die regionale Erzeugung von grünem Wasserstoff, der Aufbau eines H₂-Tankstellennetzes entlang der Haupt-Transportrouten sowie die Unterstützung von Logistikunternehmen bei der Beschaffung von Brennstoff-

zellen-Lkw und der Aufbau eines Werkstattnetzes.

FAHREN WIR MIT GRÜNEM WASSERSTOFF IN DIE ZUKUNFT?

Keine Frage: Grünen Wasserstoff als Energieträger zu etablieren, ist eine große Aufgabe. Noch sind viel Forschungsarbeit, viele Testprojekte und Mut zur Innovation notwendig. Gelingt es aber, bietet grüner Wasserstoff der Automobil- und Transportindustrie



eine echte Zukunftsperspektive und die Chance, die Transformation erfolgreich zu gestalten. Mittelhessen ist in jedem Fall auf einem guten Weg.

3.8.5 | TeamMit Thema – Digitale Workflows mit und ohne KI

Digitalisierung ist ein zentraler Bestandteil der Transformation in der Automobil-Zulieferindustrie. Ohne digitale Workflows geht zukünftig nichts mehr. Das gilt für große OEM-Supplier ebenso wie für kleinere Zulieferbetriebe. Vorteile wie Effizienzsteigerung und verbesserte Konsistenz liegen auf der Hand. Wie Unternehmen außerdem von digitalen Workflows profitieren können, welche Unternehmensbereiche dafür besonders geeignet sind und welche Rolle künstliche Intelligenz dabei spielt, lesen Sie in diesem Beitrag.

VOM ARBEITSABLAUF ZUM DIGITALEN WORKFLOW

Der Begriff Workflow bezeichnet die strukturierte Durchführung von Arbeitsabläufen nach einem festgelegten Schema – in der Regel mithilfe digitaler Technologien. Neu ist er allerdings nicht, sondern rund 40 Jahre alt. Er entstand in den 1980er Jahren, als mit dem Aufkommen von Computern auch die Digitalisierung der Arbeitswelt begann. Bereits damals wurden Lösungen entwickelt, um manuelle Routineaufgaben zu übernehmen, Prozesse effizienter zu gestalten und mehr Arbeitskraft und -zeit für komplexere Aufgaben zu haben.

WIE PROFITIEREN UNTERNEHMEN VON DIGITALEN WORKFLOWS?

Ein gut eingerichteter digitaler Workflow bietet eine Reihe wichtiger Vorteile für Unternehmen. Dazu gehören:

- 1. Mehr Effizienz:** Mit digitalen Workflows bekommen Arbeitsabläufe mehr Struktur und können automatisiert werden. Beides erhöht die Effizienz.
- 2. Mehr Konsistenz:** Durch Automatisierung laufen Workflows immer gleich ab. Dies sichert eine konstante Arbeitsqualität und macht Ergebnisse vergleichbar.
- 3. Mehr Transparenz:** Im digitalen Workflow ist der aktuelle Bearbei-

tungsstand einer Aufgabe oder eines Prozesses jederzeit ersichtlich.

4. Besserer Ressourceneinsatz: Digitale Workflows können Routineaufgaben übernehmen, Personal entlasten und dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

5. Einhaltung der Compliance: Überall, wo gesetzliche Vorschriften oder industrielle Standards einzuhalten sind, können digitale Workflows helfen, dies lückenlos zu tun.

WELCHE GESCHÄFTSBEREICHE EIGNEN SICH FÜR DIGITALE WORKFLOWS?

Kurz gesagt: Alle Bereiche mit sich wiederholenden Abläufen eignen sich für die Einführung von digitalen Workflows. Dazu gehören zentrale interne Geschäftsprozesse aus den Bereichen allgemeine Verwaltung, Buchhaltung, Personalwesen und IT, aber etwa auch Qualitätsmanagement und Kundenservice. Gleichzeitig ist die Einführung von digitalen Workflows ein sehr unternehmensspezifischer Prozess. Abläufe, die sich in den meisten Unternehmen für die Übertragung in digitale Workflows eignen, sind beispielsweise:

- Allgemeine Verwaltung: Eingangspost, Auftragseingänge, Genehmigungsprozesse
- Rechnungswesen: Eingangsrechnungen, Mahnwesen
- Personalwesen: Personal- und Bewerbermanagement, Onboarding, Urlaubsanträge
- Kundenservice: Beschwerdemanagement, Serviceanfragen, Reklamationen

WELCHE HERAUSFORDERUNGEN GIBT ES BEI DER EINFÜHRUNG DIGITALER WORKFLOWS?

Damit ein digitaler Workflow zur Erfolgsgeschichte wird, muss seine

Einführung gut geplant sein. Eine detaillierte Analyse von Abläufen, Anforderungen und Zielen ist eine wichtige Grundvoraussetzung, bevor eine passende Software ausgewählt werden kann.

Zudem müssen die Kompetenzen der Mitarbeitenden und die technischen Voraussetzungen passen. Können die Mitarbeitenden mit den digitalen Programmen umgehen, steht an allen betroffenen Unternehmensstandorten die benötigte Hardware und ein stabiler Internetzugang zur Verfügung? Erst wenn diese Fragen geklärt sind, können digitale Workflows unternehmensweit starten.

WELCHE CHANCEN BIETET KI IN DIGITALEN WORKFLOWS?

KI kann ein Turbo für digitale Workflows sein. Um die Nutzung digitaler Workflows weiter zu optimieren und vorhandene Ressourcen noch besser zu nutzen, entwickeln viele Unternehmen gerade Lösungen, um Künstliche Intelligenz in die Workflows zu integrieren. Ein

einfaches Beispiel dafür sind KI-gesteuerte Chatbots, die den Kundenservice entlasten, indem sie einfache Anfragen beantworten und bei komplexeren Fragestellungen gezielt an passende Ansprechpersonen weiterleiten. Eine wichtige Rolle kann KI künftig auch bei der Analyse von komplexen Markt- und Unternehmensdaten spielen. Unternehmen können in kürzester Zeit umfassende Erkenntnisse als Entscheidungsgrundlage für die Entwicklung von Geschäftsstrategien oder -zielen erhalten.

Als Predictive Analytics wird KI auch als strategisches Tool eingesetzt, um Markt- und Branchentrends frühzeitig zu erkennen. Darüber hinaus entwickeln sich gerade viele weitere Einsatzfelder für KI in digitalen Workflows.



3.8.6 | TeamMit Thema – Catena-X: Die Automotive-Cloud für alle

Daten einfach weltweit über eine Plattform austauschen, mit allen Zulieferern, Dienstleistern und Kunden, ohne Schnittstellenprobleme, ohne Datenschutz- und Sicherheitsrisiken? Was wie ein Unternehmertraum klingt, wird in der Automotive-Branche gerade Realität: Seit Oktober 2023 ist Catena-X live, das erste kollaborative, offene Daten-Ökosystem für die Lieferketten der Automobilindustrie. Für Automobilzulieferer ist Catena-X ein Thema, an dem sie im Transformationsprozess nicht vorbeikommen – und es bietet echte Chancen für die Zukunft. Deshalb haben wir hier die Eckdaten zu Catena-X zusammengefasst.

derschwelliges Datenmanagement-System für alle Automobilzulieferer, unabhängig von deren Größe.

WER MACHT WAS BEI CATENA-X?

Catena-X hat sich in mehreren Stufen entwickelt. Die grundlegende Idee kam von der europäischen Initiative Gaia-X. Dort arbeiten seit 2019 Akteure aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft aus Europa und der ganzen Welt zusammen, um Regeln für ein europäisches Daten-Ökosystem zu entwickeln. Grundprinzipien

für dieses System sind Transparenz, Datensicherheit, Datenschutz, Interoperabilität und Skalierbarkeit. Das Catena-X-Konsortium baut auf diesen Ideen auf und setzt seit 2020 ein offenes Daten-Ökosystem speziell für die Automobilindustrie um. Ein weiterer Akteur ist Cofinity-X. Dieses Joint-Venture einiger Catena-X-Partner bietet als Betreibergesellschaft des Catena-X-Datenraums die zentralen Dienstleistungen und weitere Services an.

WOFÜR KANN MAN CATENA-X NUTZEN?

Die geteilten Daten im Catena-X-Datenraum bieten neue Möglichkeiten in unterschiedlichen Unternehmensbereichen.

Praktische Anwendungen von Catena-X sind beispielsweise:

- die effiziente Aktualisierung von Lieferantendaten durch eine gemeinsame Verwaltung von Geschäftspartnerdaten
- die durchgängige Rückverfolgbarkeit über Tracability Apps
- die Erstellung des Product Carbon Footprint auf Basis von Primärdaten entlang der gesamten Wertschöpfungskette
- mehr Kreislaufwirtschaft durch erweitertes Beschaffungspotenzial

WIE FUNKTIONIERT CATENA-X KONKRET?

Das Catena-X-Konsortium erarbeitet die grundlegenden Regeln und Standards für den Datenaustausch. Applikations- und Serviceanbieter entwickeln auf dieser Basis kommerzielle Lösungen für die Nutzung des Catena-X-Datenraums und bieten sie für die Automotive-Branche an. Einer davon ist Cofinity-X, aber grundsätzlich steht die Entwicklung von Catena-X-Anwendungen jedem offen. Diese Lösungen werden von Catena-X geprüft und zertifiziert. Für alle, die bei Catena-X Daten bereitstellen oder nutzen wollen, bietet das Konsortium überdies einen Onboarding-Prozess an.

IST CATENA-X TATSÄCHLICH ETWAS FÜR KMU?

Das Catena-X-Projekt klingt komplex und vielschichtig, viele kleinere und mittelständische Unternehmen befürchten, dass ihre IT-Abteilungen mit diesem Daten-Ökosystem überfordert sind. Experten wie Georg Schnauffer und Johannes Diemer, Forschungskoordinatoren beim Automotive-Forschungscampus Arena2036 und Mitglieder des Catena-X-Konsortiums, betonen, dass Anwendungen so entwickelt werden, dass sie mit möglichst wenig Aufwand eingesetzt werden können, auch „As-a-Service“ ohne lokale Installation, oder dass Daten sogar direkt aus Excel-Tabellen in die Catena-X-Cloud geladen werden können.

KURZ UND KNAPP: CATENA-X

- vernetzt globale Akteure zu durchgängigen Wertschöpfungsketten
- ermöglicht einen standardisierten Datenaustausch auf Basis europäischer Werte
- vereinfacht die Zusammenarbeit: eine Schnittstelle und ein Daten-Ökosystem statt vieler
- arbeitet nach dem Prinzip der Datenhoheit: Jedes Unternehmen behält die Kontrolle über die eigenen Daten

WARUM CATENA-X?

Das Open-Source-Projekt basiert auf der Einsicht, dass viele Herausforderungen der Automobilbranche nur gelöst werden können, wenn alle Beteiligten entlang der Wertschöpfungskette radikal zusammenarbeiten. Um Hersteller und Zulieferer enger und einfacher zu vernetzen, arbeitet Catena-X an einheitlichen Standards für Daten- und Informationsflüsse in der automobilen Lieferkette. Von Anfang an dabei sind Branchen-Größen wie VW, BMW, Mercedes, Siemens, ZF und der IT-Dienstleister T-Systems. Klares Ziel von Catena-X ist ein nie-



3.8.7 | TeamMit Thema – CO₂-Bilanz: Basis für den Klimaschutz

Mit dem Green Deal der EU hat das Thema Nachhaltigkeit für Unternehmen ganz neue Dimensionen bekommen. Ziel der EU ist, Europa bis 2050 klimaneutral zu machen. Der Weg dorthin führt über eine stufenweise Reform der europäischen Wirtschaft, die bis 2050 keine Netto-Treibhausgase mehr ausstoßen soll. Die grundlegenden rechtlichen Verordnungen dafür sind die EU-Taxonomie und die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) der EU. Darüber sind bestimmte Unternehmen zu einer Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet. Aber auch, Unternehmen, die nicht zu diesem Kreis gehören, sollten zumindest eine CO₂-Bilanz erstellen – im Sinne des Klimaschutzes und als wichtiges Wettbewerbskriterium.

WER MUSS EINEN NACHHALTIGKEITSBERICHT VERFASSEN?

Die EU führt 2024 die CSRD ein und weitet damit die Verpflichtung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung schrittweise auf einen größeren Kreis von Unternehmen aus als bisher. Künftig müssen alle Unternehmen über die Nachhaltigkeit ihrer Geschäftstätigkeiten berichten, die mindestens zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen:

- Bilanzsumme über 20 Mio. Euro
- Nettoumsatzerlöse über 40 Mio. Euro
- mehr als 250 Beschäftigte

Aber auch viele kleine und mittelgroße Unternehmen sind davon indirekt betroffen: Als Lieferanten von zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichteten Großunternehmen bekommen sie von diesen bereits jetzt Fragebögen zur Nachhaltigkeit. Diese Erfahrung machen auch immer mehr Automobilzulieferer in Mittelhessen.

WAS IST EINE CO₂-BILANZ?

Die Bilanz der Treibhausgasemissionen – kurz CO₂-Bilanz – ist ein obligatorischer Teil der Nachhaltigkeitsberichterstattung gemäß CSRD.

Aber auch für kleine und mittelgroße Unternehmen, die (noch) keinen Nachhaltigkeitsbericht vorlegen müssen, macht eine CO₂-Bilanz bereits jetzt Sinn. Sie ermittelt den Ist-Zustand der Treibhausgasemissionen und bildet die Basis für künftige Klimaschutzmaßnahmen des Unternehmens.



EINE CO₂-BILANZ

- quantifiziert die Treibhausgasemissionen, die durch ein Unternehmen entstehen
- ermöglicht eine Aussage darüber, wie sich die Unternehmensaktivitäten auf das Klima auswirken
- ist die Basis für das Verstehen, die Messung und die Steuerung der Treibhausgasemissionen

CO₂-BILANZ: VIEL AUFWAND, WELCHER NUTZEN?

Viele KMUs, die eine CO₂-Bilanz erstellen möchten, schrecken vor dem komplexen Vorgehen und dem hohen Aufwand zurück. Damit die CO₂-Bilanzierung gelingt, ist auf jeden Fall eine sorgfältige Vorbereitung und die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit im Unternehmen erforderlich. Dabei muss ermittelt werden, wieviel Emissionen beispielsweise durch Heizanlagen und Fuhrpark direkt und durch eingekaufte Energieträger indirekt verursacht werden. Darüber hinaus müssen in der dritten Emissionskategorie beispielsweise Emissionen aus Aktivitäten entlang der gesamten Wertschöpfungskette ermittelt werden, die das Unternehmen nicht direkt verursacht. Dazu gehören unter anderem der Berufsverkehr der Mitarbeitenden und die Entsorgung der verkauften Produkte.

Dem hohen Aufwand zum Trotz: Um eine Dokumentation der eigenen Nachhaltigkeit kommt künftig kaum ein größeres Unternehmen herum. Mit einer CO₂-Bilanz haben Unternehmen

erste Daten in der Hand, mit denen sie Fragen zu Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und Treibhausgasemissionen beantworten können, die von vielen Seiten gestellt werden: von Kunden, von Banken und Versicherungen, von der Öffentlichkeit und nicht zuletzt von aktuellen sowie zukünftigen Mitarbeitenden.

IN 4 SCHRITTEN ZUR CO₂-BILANZ

Wie eine CO₂-Bilanzierung ablaufen kann, lässt sich in vier Schritten darstellen:

1. Im Unternehmen vorbereiten: Bewusstsein für Nachhaltigkeit schaffen, Prozessstandard für CO₂-Bilanzierung festlegen (GHG Protocol oder ISO 14064)

2. Systemgrenzen definieren: Welche Bereiche des Unternehmens und der Wertschöpfungskette sollen in die Bilanzierung eingeschlossen werden?

3. Daten erheben: Zusammentragen aus verschiedenen Abteilungen und Datenquellen, einheitliche Erfassung

4. Bilanz berechnen: zum Beispiel mit Hilfe eines CO₂-Rechners, wie ihn viele Wirtschafts- und Klimaverbände online anbieten

LOHNT SICH DER AUFWAND?

Abgesehen davon, dass eine Nachhaltigkeitsberichterstattung mit CO₂-Bilanz für viele Unternehmen in den nächsten Jahren ohnehin zur Pflicht wird und viele Zulieferer ihren Kunden bereits jetzt CO₂-Daten vorlegen müssen: Eine CO₂-Bilanz ist der erste Schritt für mehr Klimaschutz im Unternehmen:

- Sie macht sichtbar, in welchen Unternehmensbereichen die meisten Treibhausgase entstehen.
- Sie zeigt, wo Potenziale zur Minimierung der Klimawirkung liegen.
- Sie ist die wichtigste Grundlage für Geschäftsentscheidungen zum Klimaschutz.



Ein Netzwerk, viele Themen:



STIMMEN DER UNTERNEHMEN

Die Transformation stellt viele Unternehmen vor große Herausforderungen, bietet jedoch auch enorme Chancen zur Weiterentwicklung. Wir haben mit Unternehmensvertretern gesprochen, um mehr über ihre Erfahrungen, Erfolge und Erkenntnisse aus dem Projekt zu erfahren. Besonders interessieren uns die Impulse, die das Projekt für ihre Transformationsprozesse und die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden gesetzt hat.

1. Inwiefern hat das Projekt dazu beigetragen, Transformationsprozesse in Ihrem Unternehmen voranzutreiben? Welche neuen Perspektiven und Impulse haben Ihnen die Weiterbildungsangebote und Veranstaltungen für Ihre berufliche Arbeit gegeben?

Maria Bernhardt (FTSolutions OHG): „Die Veranstaltungen haben wertvolle Impulse für die Weiterentwicklung unseres Unternehmens geliefert. Besonders die Schulung zur Präsentations- und Überzeugungskompetenz hat dazu beigetragen, dass wir unsere Kommunikationsstrategien im Team verbessern und effektiver auftreten können – sowohl intern als auch extern. Die Veranstaltung zur Arbeitgeberattraktivität hat neue Perspektiven eröffnet, wie wir gezielt Fachkräfte gewinnen und langfristig an unser Unternehmen binden können. Durch die praxisnahen Ansätze und Best Practices konnten wir konkrete Maßnahmen für unsere Transformationsprozesse ableiten.“

2. Wie haben Sie oder Ihr Team vom Austausch im Rahmen des Projekts profitiert?

Maria Bernhardt: „Der Austausch mit anderen Teilnehmenden war äußerst wertvoll. Es war spannend zu sehen, wie verschiedene Unternehmen ähnliche Herausforderungen in der Mitarbeitergewinnung und -bindung meistern. Durch die Diskussionen und den Input der Referenten

konnten wir neue Ideen entwickeln und wertvolle Kontakte knüpfen. Der offene Erfahrungsaustausch hat gezeigt, dass Transformation ein gemeinsamer Lernprozess ist, bei dem gegenseitige Inspiration und Best Practices eine große Rolle spielen.“

Alessandra Palmieri (STANLEY Engineered Fastening Tucker GmbH): „Trainings- und Austauschmöglichkeiten“

3. Wenn Sie anderen Unternehmen einen Tipp für den Umgang mit Transformation geben könnten, welcher wäre das?

Maria Bernhardt: „Transformation gelingt am besten, wenn sie als fortlaufender Prozess verstanden wird, der alle Mitarbeitenden einbezieht. Offenheit für Veränderungen, kontinuierliche Weiterbildung und ein stärkerer Fokus auf Unternehmenskultur sind entscheidend. Besonders wichtig ist es, Mitarbeitende aktiv in den Wandel einzubinden, sie zu befähigen und durch gezielte Maßnahmen für ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu unterstützen. Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein bedeutet nicht nur, Talente zu gewinnen, sondern sie langfristig zu halten – und das gelingt durch eine wertschätzende, transparente und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur.“

Alessandra Palmieri: „Gut planen, vor allem die Kommunikation.“

STIMMEN DER DOZIERENDEN

Die Dozierenden des Projekts haben eine zentrale Rolle gespielt, indem sie mit ihrer Expertise und ihren innovativen Ansätzen die Weiterbildungsangebote gestaltet und umgesetzt haben. In den folgenden Fragen wollen wir mehr über ihre Erfahrungen und die Ergebnisse ihrer Arbeit erfahren, um zu verstehen, wie sie die Teilnehmenden auf die Herausforderungen der Transformation vorbereitet haben.

1. Was hat Sie besonders an der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden begeistert?

Dominik Krause: „Mich hat vor allem die Offenheit und der Wille zur Weiterentwicklung begeistert. Zu sehen, wie die Teilnehmenden die Impulse aufgenommen, neue Perspektiven gewonnen und dann sofort in die Umsetzung gegangen sind, hat mich beeindruckt. Das hat gezeigt, die Teilnehmenden wollen nicht nur an kostenfreien Workshops teilnehmen, sondern die Transformation der Automobilindustrie wirklich aktiv gestalten!“

Daniela Dlugosch (dlugosch-hamburg): „Ich habe die authentische Offenheit und Herzlichkeit, mit der ich in die Runde aufgenommen wurde, sehr genossen. Sofort fühlte ich mich als Teil eines gemeinsamen Plans. Beeindruckt hat mich, dass durch die Vielseitigkeit der Akteure nicht nur kreative Ideen geschaffen, sondern diese auch konkret geplant bzw. umgesetzt wurden. Die Unterschiedlichkeit war auch geprägt von großem gegenseitigem Respekt. Jede Uneinigkeit wurde schnell wertgeschätzt und ausgeglichen. Nur so können Projekte erfolgreich und nachhaltig sein. Ich wünsche allen Beteiligten weiterhin viel Tatkraft, mit dem Herzen auf der Zunge.“

Patrick Heun (Vierwert Business Coaching): „Sie haben sich von Anfang an begeistert in den Workshop „Arbeitsgeberattraktivität“ eingebracht. Es war beeindruckend zu sehen, wie die Teilnehmenden aktiv und engagiert bestimmte Themenbereiche selbstständig erarbeiteten. Der konstruktive Austausch, der dabei entstand, war von großer Hingabe, Freude und Fleiß geprägt. Diese positive Dynamik hat nicht nur den Workshop bereichert, sondern auch deutlich gemacht, wie viel Potenzial in der Zusammenarbeit steckt.“

Ursula Fleckner-Jung (Confidos Akademie): „Die differenzierte Auseinandersetzung mit dem Thema, die verschiedenen Blickwinkel und Erfahrungen, die ausgetauscht wurden und die Diskussionen zur Lösungsfindung. Die Teilnehmenden waren in verschiedenen Positionen in den Firmen tätig und haben ihre ganz eigene Erfahrung mit ins Seminar genommen. Sie haben ihre Erfahrungen geteilt, ihre Sicht berichtet und sind sehr konstruktiv in die gemeinsame Diskussion gegangen.“

Es sind so viele Aspekte von Zusammenarbeit in die Gespräche geflossen, dass alle Teilnehmenden schon allein hieraus einen Mehrwert erhalten haben – ganz unabhängig vom Thema. Dies kam hinzu und ermöglichte die Integration weiterer Aspekte, u. a. zu den Unterschieden der verschiedenen Generationen. Für die meisten Teilnehmenden war es ein Mehrwert, eine Erweiterung des Blickwinkels und mehr Freiheitsgrade beim Umgang mit Mitarbeitenden.“

Vivian Breucker (OSK Offene Schule Köln gGmbH): „Ich war besonders begeistert von der Offenheit und dem

Engagement, das ich bei den Teilnehmenden trotz später Stunde erlebt habe. Es hat mich inspiriert zu sehen, wie sie sich aktiv in die Diskussionen eingebracht haben und bereit waren, neue Perspektiven zu erkunden.“

2. Gab es Momente oder Themen in den Veranstaltungen/ Weiterbildungen die herausfordernd waren? Wie sind Sie damit umgegangen? Welche Erkenntnisse ziehen Sie und/oder die Teilnehmenden daraus?

Dominik Krause: „Ja, insbesondere Widerstände gegenüber Veränderung im Umfeld der Teilnehmenden waren spürbar. D. h. diejenigen, die an den Workshops teilgenommen haben, wollen die Transformation der Automobilindustrie wirklich. Gleichzeitig befinden sie sich in einem System, das häufig nicht sehr offen gegenüber Veränderungen ist. Diese Herausforderungen haben wir aktiv thematisiert – mit praxisnahen Techniken, Reflexionen und interaktiven Übungen. Die wichtigste Erkenntnis der Teilnehmenden: Ich bin Teil des Systems und kann aktiv zur Veränderung beitragen, wenn ich der Herausforderung mit Klarheit und einem offenen Austausch mit Kritikern begegne.“

Patrick Heun: „Während des gesamten Workshops traten keine herausfordernden Momente auf; die Zusammenarbeit verlief durchweg harmonisch. Diese positive Atmosphäre förderte den offenen Austausch und trug dazu bei, dass alle Teilnehmenden aktiv und motiviert partizipierten. Die Erfahrung zeigt, dass ein reibungsloser Ablauf wesentlich zur erfolgreichen Vermittlung von Inhalten beiträgt und das Vertrauen unter den Teilnehmenden stärkt.“

Ursula Fleckner-Jung: „Das Thema „Generationen-Mix“ diente der Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmenden. Die Fokussierung auf den Aspekt der Generationen kann nicht alle Probleme mit den Mitarbeitenden lösen. Manchmal hatte ich den Eindruck, dass sich jemand von dem veränderten Blickwinkel in Frage gestellt fühlte. Vielleicht stand jedoch für diese Teilnehmenden der ganz persönliche Kontakt mit den Mitarbeitenden im Vordergrund und die Frage des Alters oder der Generation war gänzlich bedeutungslos. Wichtig war mir, dass ich an diesen Stellen, direkt drauf hingewiesen habe, dass es verschiedene Zugänge zum Umgang mit jungen Menschen gibt, der Generationenblick ist nur einer von vielen.“

Vivian Breucker: „Ja, der veränderte Zeitrahmen verlangte spontane inhaltliche Anpassungen, und gleichzeitig war es eine schöne Gelegenheit zu demonstrieren, wovon in meiner Keynote die Rede war und wovon wir in der Zukunft mehr brauchen werden: Anpassungskompetenz.“

3. Gibt es eine besondere Botschaft, die Sie den Teilnehmenden für ihre zukünftige Entwicklung/Weiterbildung mitgeben möchten?

Dominik Krause: „Begeisterung schafft Produktivität! Wer für eine Sache brennt, steckt andere an und erzielt bessere Ergebnisse. Veränderung gelingt dann, wenn wir nicht nur den Kopf, sondern auch das Herz mitnehmen. Wer seine Stärken nutzt, aktiv gestaltet und mit Begeisterung vorangeht, wird nicht nur produktiver, sondern auch erfolgreicher und zufriedener!“

Patrick Heun: „Ich möchte den Teilnehmenden ans Herz legen, regelmäßig aus dem operativen Geschäft auszubrechen und sich mit Gleichgesinnten auszutauschen. Auch wenn es manchmal schwierig ist, im hektischen Tagesgeschäft Zeit dafür zu finden, ist dieser Schritt entscheidend für die persönliche und unternehmerische Weiterentwicklung. Der Austausch mit anderen bietet wertvolle Einblicke und Inspiration, die es ermöglichen, neue Perspektiven zu gewinnen und das eigene Unternehmen voranzubringen. Nehmen Sie sich die Zeit, um zu lernen und zu wachsen – sowohl als Individuum als auch als Organisation.“

Ursula Fleckner-Jung: „Die Freude am Austausch und die Diskussion mit Führungskräften und Verantwortlichen der verschiedenen Firmen war sehr inspirierend. Dies sollten sich die Teilnehmenden unbedingt behalten und weiterhin diesen Austausch pflegen. So viele Ideen, Ansätze, Lösungen und Erfahrungen treffen sonst selten in einer so entspannten Atmosphäre aufeinander.“

Vivian Breucker: „Weniger Goldfischglas, mehr Meer! Große Sehnsucht, große Geschichte – lässt sie uns gemeinsam schreiben!“

STIMMEN DER PROJEKT BETEILIGTEN

Hinter jedem erfolgreichen **Projekt** steht ein engagiertes **Team**. Die Projektmitarbeitenden haben mit ihrem Einsatz, ihrer Kreativität und ihrem Fachwissen maßgeblich zum Erfolg beigetragen. In den nachfolgenden Fragen geben sie Einblicke in ihre Arbeit, schildern Herausforderungen und reflektieren über die Auswirkungen und das Potenzial des Projekts für die Zukunft.

1. Was war für Sie die spannendste Aufgabe oder der interessanteste Aspekt in Ihrer Arbeit?

Prof. Dr. Harald Danne (Lahn-Dill-Kreis): „TeamMit ist ein herausragendes Beispiel dafür, wie erfolgreiche Netzwerkarbeit regionale Entwicklung vorantreiben kann.“

Dominic Diessner (Regionalmanagement Mittelhessen GmbH): „Die interessanteste Aufgabe im Projekt ist und war es, die Zielgruppe zu identifizieren und für ein Mitmachen zu begeistern. In vielen persönlichen Gesprächen über die Transformationsphase und den wahrgenommenen Transformationsdruck der Unternehmen konnten wir uns ein gutes Bild über die Situation in der Region machen.“

Dr. Peter Stumpf (TransMIT Gesellschaft für Technologietransfer mbH): „Der Transformationsprozess der Automobilindustrie stellt Unternehmen vor vielfältige Herausforderungen, bietet aber zugleich enorme Chancen. Besonders spannend war für uns die enge Zusammenarbeit mit den regionalen Unternehmen bei der aktiven Mitgestaltung der digitalen und nachhaltigen Transformation. Die Entwicklung von Technologieroadmaps, die den unterschiedlichen Herausforderungen – von der Elektromobilität bis zur Energiewende – gerecht werden, hat uns gezeigt, wie viel Innovationspotenzial in der engen Zusammenarbeit verschiedenster Unternehmen gerade auch hier in Mittelhessen steckt.“

Christian Schreier (CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e.V.): „Besonders spannend war die enge Zusammenarbeit und Vernetzung mit unseren StudiumPlus-Partnerunternehmen und weiteren Unternehmen aus Mittelhessen sowie der Hochschule und Politik, um bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote für die Transformation in der Automobil- und Zulieferindustrie zu entwickeln und diese zu verstetigen. Im Projekt haben wir den Bedarf an einem zertifikatsbasierten Weiterbildungsmasterstudiengang der innovativen Lernformate unter Einbezug von künstlicher Intelligenz und passende Inhalte zum Thema ‚Management von Transformation und Wandel‘ und ‚Future Skills‘ vereint, um die Fachkräfte der Region gezielt auf die Anforderungen und Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten.“

Der Weiterbildungsmaster grenzt sich zu unseren dualen Angeboten dadurch ab, dass er Online stattfindet und das Persönliche über Lern tandems und Lerncoaches enthalten ist.“

Prof. Dr. Jens Minnert (Wissenschaftliches Zentrum Dualer Hochschulstudien): „Besonders spannend war es, die wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Transformation der Automobilbranche, die Kompetenzen der Zukunft sowie die Bedarfe der Unternehmen gezielt in praxisnahe Weiterbildungskonzepte zu überführen. Dabei haben wir gemeinsam mit den Unternehmen erarbeitet, welche Qualifikationen und Kompetenzen in Zukunft gefragt sind und wie sich Hochschulangebote an diese Bedarfe anpassen lassen. Außerdem hat sich gezeigt, wie wertvoll eine Vernetzung über die Hochschule hinaus ist – etwa mit Schulen und weiteren Bildungsanbietern, um den gesamten Bildungsweg von der Orientierung bis zur Qualifikation mitzudenken.“

Prof. Dr. Jens Hoßfeld (Technische Hochschule Mittelhessen): „Die spannendste Aufgabe für mich war, passgenaue Weiterbildungsformate zu entwickeln, die sowohl das Management des technologischen Wandels als auch die konkreten Bedarfe der Beschäftigten vor Ort berücksichtigen. Besonders interessant war dabei die enge Zusammenarbeit mit Unternehmen, Gewerkschaften und Bildungsträgern, um wirklich praxisnahe Inhalte zu ge-

stalten, die die Teilnehmenden direkt im Arbeitsalltag anwenden können.“

Laura Bischoff (Philipps-Universität Marburg): „Für uns war die spannendste Aufgabe, beim Benchmarking die verschiedenen Perspektiven der Akteure aus unterschiedlichen Branchen kennenzulernen. Es war faszinierend zu sehen, wie diverse Ansätze und Strategien aus automobilnahen und -fernen Branchen zu neuen Einsichten und Lösungsansätzen führen können.“

Jens Ihle (Regionalmanagement Mittelhessen GmbH): „Besonders spannend war für mich die Zusammenarbeit mit den Projektpartnern und Teilnehmenden. Ihr Engagement und die vielfältige Expertise, die sie in den Transformationsprozess eingebracht haben, waren beeindruckend. Die Heterogenität der Automobilzulieferer in Mittelhessen – von klassischen Verbrennungsmotor-Zulieferern bis hin zu innovativen Unternehmen im Bereich Wasserstoff und E-Mobilität – hat zu einer großen Bandbreite an Perspektiven und Lösungsansätzen geführt. Es war inspirierend zu erleben, wie Unternehmen, Bildungsakteure und Zivilgesellschaft gemeinsam an einem Strang ziehen.“

2. Auf welche Erfolge des Projekts sind Sie besonders stolz? Was waren Herausforderungen in der Umsetzung des Projekts?

Prof. Dr. Harald Danne: „Durch den gezielten Austausch und die enge Zusammenarbeit mit allen relevanten Akteuren sind innovative Lösungen entstanden, die unsere Region an Lahn und Dill nachhaltig stärken. Ein inspirierendes Projekt, das Menschen, Unternehmen, Wissenschaft, Gesellschaft und Politik mit Ideen verbindet.“

Dominic Diessner: „Ein toller Erfolg ist das Zusammenbringen der Unternehmen in der Peer-Group und die daraus entstehenden Aktivitäten. Es war ein besonderer Moment, in dem deutlich wurde, wie viel Kooperationsbereitschaft und Wille, Dinge gemeinsam anzupacken, unter den Unternehmen in der Region vorhanden ist. Des Weiteren war das erste große Netzwerktreffen „TeamMit Live“ im Mai 2023 in Marburg ein gelungener Auftakt. Mit vielen hochkarätigen Gästen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft, unter anderem auch VW-Vorstand Thomas Schäfer, haben wir das Transformationsthema nachhaltig auf die regionale Agenda gehoben.“

Dr. Peter Stumpf: „In den vergangenen zwei Jahren konnten wir mit TeamMit ein starkes Netzwerk schaffen, das den Unternehmen der Region nicht nur Wissen und Unterstützung bietet, sondern auch langfristige Synergien ermöglicht. Wir sind besonders stolz darauf den Unternehmen in Mittelhessen konkrete Impulse in den Bereichen Digitalisierung, Markt- und Technologietrends zu liefern. Die größte Herausforderung lag und liegt dabei nicht zu-

letzt in der Einbindung aller Akteure mit ihren individuellen Strategien. Die effektive Vernetzung der regionalen Akteure und die Umsetzung von praxisnahen Workshops, die den Transfer von Expertenwissen in konkrete Zukunftsszenarien ermöglicht haben, zählen zu unseren größten Erfolgen. Hervorzuheben ist auch die Entwicklung der Technologielandkarte, die erstmals einen umfassenden Überblick über die Kompetenzen und Potenziale der mittelhessischen Zulieferindustrie bietet. Besonders stolz sind wir darauf, schon einige Firmen aus der Abhängigkeit vom Absatzmarkt Automobil hin zum stark wachsenden Absatzmarkt der Regenerativen Energien/Energieversorgung, gebracht zu haben, in dem wir neue Verbindungen zwischen Unternehmen erfolgreich geknüpft haben, die sich zuvor nicht gegenseitig kannten. Damit haben wir schon einige Arbeitsplätze langfristig sicher machen können. Das freut uns sehr für die Menschen in Mittelhessen!“

Christian Schreier: „Ein großer Erfolg ist, dass wir gemeinsam mit unseren Partnerunternehmen, weiteren Unternehmen der Region und Bildungsinstitutionen praxisnahe Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen haben, die unmittelbar in den betrieblichen Alltag integriert



werden können, um Mitarbeitende und die Unternehmen in ihren Kompetenzen und ihrem Wissen zu stärken sowie dies in einem Weiterbildungskonzept zu verstetigen. Eine Herausforderung bestand darin, zunächst die Bedarfe der Region zu ermitteln, um diese letztlich zu vereinen und flexible Lernformate zu entwickeln, die in den Arbeitsalltag passen.“

Prof. Dr. Jens Minnert: „Wir konnten mit diesem Projekt entscheidende Impulse für die Weiterentwicklung der akademischen Weiterbildung setzen. Die enge Zusammenarbeit mit der Wirtschaft hat gezeigt, dass Hochschulen eine zentrale Rolle bei der Qualifizierung von Fachkräften spielen können – sei es durch berufsbegleitende Programme oder innovative Lernformate. Eine Herausforderung war es, die verschiedenen Akteure zu vernetzen und Weiterbildung so zu gestalten, dass sie für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen zugänglich und umsetzbar ist.“

Prof. Dr. Jens Hofffeld: „Stolz sind wir vor allem darauf, dass wir mit dem Projekt sehr unterschiedliche Akteure an einen Tisch bringen konnten. Diese Zusammenarbeit war die Grundlage dafür, dass wir Weiterbildungsangebote

entwickeln konnten, die nicht nur fachlich relevant, sondern auch gut in den Arbeitsalltag integrierbar waren. Eine der größten Herausforderungen war es, die unterschiedlichen Erwartungen und Rahmenbedingungen unter einen Hut zu bringen.“

Daniel Runkel (Philipps-Universität Marburg): „Besonders stolz sind wir auf die Fähigkeit, trotz der Heterogenität der Unternehmen in der Region Mittelhessen eine kohärente Strategie zu entwickeln. Die Berücksichtigung multifaktorieller Aspekte, einschließlich der Perspektiven der Konsortialpartner, stellte eine komplexe Aufgabe dar, da jede Region und Branche ihre eigenen Besonderheiten aufweist. Dabei erwies sich das Benchmarking zwar als herausfordernd, lieferte jedoch wertvolle Erkenntnisse, die wir erfolgreich in verschiedenen Bereichen des Projekts einsetzen konnten.“

Jens Ihle: „Ein großer Erfolg ist, dass wir durch TeamMit ein regionales Ökosystem für Kooperation im Mittelstand etablieren konnten. In der PeerGroup und anderen Formaten haben wir einen offenen Austausch ermöglicht und gemeinsam an Lösungen gearbeitet. Dabei wurde



deutlich: Es gibt keinen standardisierten Weg der Transformation – jedes Unternehmen muss seinen eigenen Pfad finden. Eine zentrale Herausforderung war es, die Balance zwischen dem Bestandsgeschäft der Unternehmen und der notwendigen Innovationsorientierung herzustellen.“

3. Welche Impulse aus dem Projekt sollten Ihrer Meinung nach weitergeführt oder ausgebaut werden?

Prof. Dr. Harald Danne: „Genau das, was es für eine zukunftsfähige Entwicklung braucht.“

Dominic Diessner: „Ein Transformationsnetzwerk im Sinne einer Kooperationsplattform ist für uns vielversprechend. Gemeinsam mit regionalen Akteuren Themen des Wandels zu identifizieren sowie den Austausch und die Zusammenarbeit betroffener Unternehmen anzubahnen und zu moderieren, ist eine wichtige regionale Fähigkeit, die zur Resilienz der Region beitragen wird.“

Dr. Peter Stumpf: „Wir sehen großes Potenzial in der weiteren Vernetzung der Unternehmen sowie in der kontinuierlichen Begleitung bei der digitalen Transformation. Die Analyse zukünftiger Markttrends und Technologien sollte fortgeführt werden, um Unternehmen frühzeitig auf Veränderungen vorzubereiten. Zudem sollten Fördermöglichkeiten weiterhin aktiv genutzt und ausgebaut werden, um Innovationen in der Region gezielt voranzutreiben. Workshops und praxisnahe Veranstaltungen zu Zukunftsszenarien und technologischen Roadmaps haben sich als äußerst wertvoll erwiesen und sollten verstetigt werden, um Unternehmen langfristig bei ihrer strategischen Ausrichtung zu unterstützen. Besonders die bei uns nachgefragten Impulse zur Digitalisierung, dabei auch Resilienz-Bildung durch starken Einsatz von Open-Source-Produkten, und zur Nachhaltigkeit, etwa durch den Aufbau der Versorgung mit neuesten erdöl-freien Kunststoffen, wären die dringendsten Angebote, die weiter vorgehalten werden sollten. Insgesamt würden wir uns sehr freuen, den Wandel der Automobilindustrie in Mittelhessen weiterhin mitzugestalten und gemeinsam mit unseren Partnern die Zukunft dieser Schlüsselbranche aktiv prägen zu dürfen. Erfolge aus den begonnenen Arbeiten werden aber erst sichtbar werden, wenn noch weitere Förderung durch Bund, Länder oder Kommunen erfolgen wird.“

Christian Schreier: „Die im Projekt entwickelten Weiterbildungsangebote und Erkenntnisse fließen nun in die Entwicklung des zertifikatsbasierten Weiterbildungsmasters rund um das Thema ‚Management von Transformation und Wandel‘ ein, damit Weiterbildung langfristig verstetigt und ausgebaut wird und alle beteiligten Akteure der Region einen Mehrwert bringen. Entscheidend ist, dass Unternehmen auch in Zukunft auf passgenaue Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zugrei-

fen können, die flexibel, modular und nach individuellem Bedarf in den Alltag integriert werden können, um die Transformation aktiv zu gestalten. Daran arbeiten wir stetig. Der enge Austausch und die Vernetzung zwischen StudiumPlus, Unternehmen und Bildungsinstitutionen in Mittelhessen bleibt dabei essenziell, um Innovation und Wissenstransfer weiter voranzutreiben und eine durchgängige Bildungs- und Weiterbildungsstrategie zu stärken.“

Prof. Dr. Jens Minnert: „Wir arbeiten daran, die Erkenntnisse aus dem Projekt zu nutzen, um Weiterbildungsangebote in Form eines zertifikatsbasierten Weiterbildungsmasters bei uns langfristig zu verstetigen und besser in die betriebliche Praxis einzubinden. Wir als Hochschule sollten unsere Rolle als Bildungspartner der Wirtschaft kontinuierlich ausbauen und passgenaue Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für die Automobil- und Zulieferindustrie und darüber hinaus bereitstellen.

Dabei sollen Themen wie Nachhaltigkeit, der Umgang mit Künstlicher Intelligenz, Innovationsmanagement und Schlüsselkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit eine entscheidende Rolle spielen. Nur durch kontinuierliche Weiterbildung können wir die Transformation in Mittelhessen aktiv begleiten.“

Prof. Dr. Jens Hoßfeld: „Ein wichtiger Impuls ist aus meiner Sicht der Aufbau von langfristigen Netzwerken zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Weiterbildung. Diese Kooperationen sollten unbedingt verstetigt werden, um auch künftig flexibel und schnell auf neue Qualifizierungsbedarfe reagieren zu können. Die erfolgreich erprobten Formate und Inhalte sollten weiterentwickelt werden. Die Anerkennung auf bestehende oder zukünftige berufsbegleitende Studiengänge könnte die Attraktivität steigern.“

Prof. Dr. Michael Stephan (Philipps-Universität Marburg): „Wir sind der Meinung, dass die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen Forschung und Praxis, wie sie in diesem regionalen Projekt praktiziert wurde, weitergeführt und ausgebaut werden sollte. Die Kombination aus wissenschaftlichen Erkenntnissen und deren Methodiken sowie praktischer Erfahrungen der Konsortialpartner mit Unternehmen vor Ort hat sich als äußerst wertvoll erwiesen und sollte in zukünftigen Projekten noch stärker in den Vordergrund treten.“

Jens Ihle: „Nach zweieinhalb Jahren lässt sich sagen: Der Anfang ist gemacht. Jetzt gilt es, dranzubleiben. Die über das Projekt entstandenen Vertrauensstrukturen und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit sind eine starke Grundlage. Mit dieser Haltung können wir in Mittelhessen weiterhin viel bewegen. Der Impuls zur regionalen Kooperation und zum kontinuierlichen Austausch sollte unbedingt weitergeführt und gestärkt werden.“



Verstetigung „Management von Transformation und Wandel“

In einem zeitlich befristeten Projekt stellt sich natürlich eine zentrale Frage: Wie können die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen nachhaltig genutzt werden? Für das Projekt TeamMit, das sich intensiv mit der Transformation in der Automobil- und Zulieferindustrie in Mittelhessen befasst hat, bedeutet dies, die Bedarfe, Ergebnisse und Impulse über die Projektlaufzeit hinaus in ein dauerhaftes Angebot zu überführen – eines, das nicht nur für die Automobilbranche, sondern auch für andere Wirtschaftsbereiche zukunftsweisend ist.

Aus diesem Anspruch heraus entsteht ein innovativer, branchenübergreifender, modularer und zertifikatsbasierter Masterstudiengang mit dem Schwerpunkt Transformation. Das heißt, es werden Themen integriert, die in Transformationsprozessen eine wichtige Rolle spielen, wie beispielsweise Themen im Bereich nachhaltiger Unternehmensentwicklung, Leadership, Innovationsmanagement und Soft Skills. Aufbauend auf den im Projekt identifizierten Anforderungen und bewährten Weiterbildungsformaten wird der Studiengang flexibel und modular gestaltet, sodass dieser unterschiedlichste Zielgruppen adressiert und berufsbegleitend in den Arbeitsalltag integriert werden kann. Die Teilneh-

menden können einzelne Themenbereiche nach individuellem Bedarf und Interesse wählen – zunächst unabhängig von formalen Zulassungsvoraussetzungen. Erst bei der Erlangung von Zertifikaten oder des Masterabschlusses werden diese relevant, was die Hürde für eine Teilnahme niedrig hält. Ziel des Studiengangs ist es, Teilnehmende zu befähigen, in einer komplexen und sich schnell verändernden Welt wirksam zu agieren und nachhaltige sowie innovative Transformationsprozesse zu leiten. Kernkompetenzen in klassischem, transformativem und digitalem Management werden ergänzt durch Vertiefungen in Bereichen wie Leadership Skills, nachhaltiger Unternehmensentwicklung und weiteren Themen (bedarfsgerechte Inhalte). Mit diesem Konzept schaffen wir eine Plattform, die die Herausforderungen der Transformation nicht nur für die Automobilindustrie, sondern branchenübergreifend adressiert. Die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen im Rahmen von TeamMit dienen dabei als Fundament der Entwicklung, um Menschen in unterschiedlichen Sektoren die notwendigen Kompetenzen für einen erfolgreichen Umgang mit Wandel und Innovation zu vermitteln. Hier erhalten Sie fortlaufend aktualisierte Informationen zur Entwicklung des be-

rufsbegleitenden Masterstudiengangs, der sich noch in der kontinuierlichen Anpassungs- und Entwicklungsphase befindet.

Der Masterstudiengang „Management von Transformation und Wandel“ bereitet die Studierenden umfassend auf die Herausforderungen und Chancen der Unternehmens- und Gesellschaftstransformation vor. Er bietet die Möglichkeit, das Verständnis für dynamische Veränderungsprozesse zu vertiefen und sich auf eine Zukunft vorzubereiten, in der nachhaltiges Denken und technologische Innovation eine zentrale Rolle spielen. Dank der Spezialisierungsmöglichkeiten entwickeln sie eine Expertise in den Bereichen Führung, Nachhaltigkeit oder Technologie und erlernen Kompetenzen, die für die Gestaltung einer zukunftsorientierten und verantwortungsvollen Gesellschaft essenziell sind.

Der vorgestellte Masterstudiengang ist ein Beispiel für die Zukunft der Hochschulbildung, indem er die Potenziale künstlicher Intelligenz (KI) mit kollaborativen Lernstrategien vereint. Das Konzept basiert auf einer flexiblen, asynchronen Lernstruktur, die durch den Einsatz von KI-Lerncoaches individualisiert und durch Peer-Learning-Ansätze, wie zum Beispiel Lern tandems/-buddys ergänzt wird.



Projektabschluss – Transformation weiter gestalten

Mit diesem Katalog möchten wir ein Projekt zusammenfassen, das durch die engagierte Zusammenarbeit vieler Beteiligten geprägt wurde. Die hier zusammengeführten Ergebnisse, Erkenntnisse und Innovationen spiegeln nicht nur die Erfolge des Projekts wider, sondern dienen auch als Inspiration und Leitfaden für zukünftige Vorhaben.

Unser Ziel war es, durch Weiterbildung und Technologieberatung einen Beitrag zur Transformation in zentralen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen zu leisten – hin zur Stärkung von Kompetenzen und neuem Wissen, zu mehr Nachhaltigkeit, Innovation und digitaler Exzellenz.

Ein großes Dankeschön möchten wir allen TeamMit-Unterstützenden, Wegbegleiterinnen und Wegbegleitern aussprechen, die zum Erfolg des Projekts „TeamMit – Transformationsnetzwerk der Automobil- und Zulieferindustrie in Mittelhessen“ beigetragen haben. Unser herzlichster Dank gilt den Förderern, die durch ihre Unterstützung die Basis für dieses Projekt gelegt, sowie den Projektpartnern, die uns mit ihrem Engagement und ihrer Expertise entscheidend zum Erfolg verholfen haben.

Wir danken zudem dem gesamten Netzwerk, insbesondere allen betei-

ligten Unternehmen, die das Projekt durch Inspiration und wertvollen Austausch bereichert haben, sowie den Dozierenden und Professorinnen und Professoren, deren fundiertes Wissen und Impulse uns immer wieder motiviert und weitergebracht haben. Dieses Projekt wäre ohne die Zusammenarbeit, den Einsatz und die Leidenschaft aller Beteiligten nicht möglich gewesen. Gemeinsam haben wir einen wichtigen Beitrag zur Transformation geleistet – dafür gebührt Ihnen allen unser herzlichster Dank.

Der erfolgreiche Abschluss dieses Projekts markiert nicht das Ende, sondern den Anfang eines wichtigen Weges. Die gewonnenen Erkenntnisse und entwickelten Ansätze laden dazu ein, weitergedacht und aktiv in die Praxis umgesetzt zu werden. Unser Appell richtet sich an alle Beteiligten und Interessierten: Lassen Sie uns die Transformation gemeinsam gestalten! Setzen wir auf kontinuierliche Weiterbildung, um Wissen und Fähigkeiten für die Herausforderungen von morgen zu stärken. Nutzen wir innovative Technologien und Digitalisierung, um Prozesse effizienter, nachhaltiger und zukunftsorientiert zu machen. Und engagieren wir uns für den Wandel hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft, der nicht nur notwendig, sondern auch

voller Chancen für neue Wege und Lösungen ist.

Die Zukunft liegt in unseren Händen. Indem wir die Inhalte dieses Projekts weitertragen und mit Mut sowie Entschlossenheit umsetzen, können wir einen bedeutenden Beitrag zu einer nachhaltigen und innovativen Gesellschaft leisten. Lassen Sie uns diesen Wandel gemeinsam vorantreiben!

7

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Organisation TeamMit-Konsortium. Eigene Darstellung.	9	Abb. 8: Auswertung der Nennungen des TeamMit-Space – Fragestellung: „Bei welchen Future Skills sehen Sie Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen?“ n=194. Eigene Darstellung in Anlehnung an den Stifterverband.	26
Abb. 2: Aufbau TeamMit – Qualifizierung. Eigene Darstellung.	16	Abb. 9: Auswertung TeamMit-Space – Fragestellung: „Welche Formate für Weiterbildungsangebote sind für Sie und Ihre Mitarbeitenden am praktikabelsten bzw. nutzbarsten?“ n=133. Eigene Darstellung.	26
Abb. 3: Die vier Kategorien der Future Skills. Quelle: Stifterverband/McKinsey 2021	18	Abb. 10: Auswertung der Nennungen des TeamMit-Space – Fragestellung: „Welche Formate für Weiterbildungsangebote sind für Sie und Ihre Mitarbeitenden am praktikabelsten bzw. nutzbarsten?“ n=133. Eigene Darstellung in Anlehnung an den Stifterverband.	27
Abb. 4: Kompetenzcluster. Eine Darstellung in Anlehnung an den Stifterverband & McKinsey & Company (2020).	19		
Abb. 5: TeamMit-Weiterbildungsangebote. Eigene Darstellung.	20		
Abb. 6: Future Skills Triple-Helix-Modell, Quelle: Ehlers, 2020, S. 60	24		
Abb. 7: Auswertung TeamMit-Space – Fragestellung: „Welche Kompetenzen haben in Ihrem Unternehmen den größten Weiterbildungsbedarf?“ n=194. Eigene Darstellung.	25		

8

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: 21 Future Skills Stifterverband & McKinsey Company. Aus: Stifterverband & McKinsey Company, 2021, S. 6.	23	Tab. 3: Gesamt-TN & VA 2023 – Q2 2025. Eigene Darstellung.	119
Tab. 2: Übersicht Veranstaltungsformate – Veranstaltung – Referierende. Eigene Darstellung.	72	Tab. 4: Übersicht Formate – Teilnehmende. Eigene Darstellung.	119



Fußnoten

1) Stifterverband & McKinsey & Company (2020). Hochschulbildung in der Transformation. Hochschul-Bildungs-Report 2020, Abschlussbericht, S. 50. Aufgerufen am 15.12.2023 unter https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf & Ehlers, Ulf-Daniel (2020). Future Skills. Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Wiesbaden: Springer VS, S. 4.

2) Stifterverband & McKinsey & Company (2020). Hochschulbildung in der Transformation. Hochschul-Bildungs-Report 2020, Abschlussbericht, S. 50. Aufgerufen am 15.12.2023 unter https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf, S. 50.

3) Ulf-Daniel Ehlers (2020). Future Skills. Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft, S. 57.

4) vgl. Gehrs et al. 2024, S.17

5) vgl. Allianz für Future Skills, 2024

6) Vgl. Technologische, Digitale, Klassische und Transformativ Kompetenzen sind aus folgender Quelle: Stifterverband & McKinsey & Company (2020). Hochschulbildung in der Transformation. Hochschul-Bildungs-Report 2020, Abschlussbericht, S. 50ff. Aufgerufen am 15.12.2023 unter https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf.

7) Vgl. Plattform Industrie 4.0 (2023). Impulspapier Green Skills. In jedem und jeder von uns steckt ein Green Collar. Hrsg. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), S. 6. Aufgerufen am 15.12.2023 unter https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5_Impuls-GreenSkills.pdf?__blob=publicationFile&v=8.

8) Brenner, T., Alsharif, A., Sommer, S. (2023). TeamMit-Auswertungsbericht Unternehmensbefragung, S. 3.

9) Brenner, T., Alsharif, A., Sommer, S. (2024). Auswertungsbericht – Umfrage der Beschäftigten der mittelhessischen Automobilindustrie., S.21 ff.

10) 21 Future Skills im Detail, aus: Stifterverband & McKinsey & Company, 2022, S. 52. https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschulbildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf

11) Vgl. World Economic Forum (2023). Future of Jobs Report 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (26.11.2024).

12) vgl. Rampelt et al. 2025, S.2

13) Ehlers, Ulf-Daniel (2020): Future Skills – Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 44f.

14) Ehlers, Ulf-Daniel (2020): Future Skills – Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 32.

15) Vgl. Ehlers, Ulf-Daniel (2020): Future Skills – Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 32

16) Ehlers, Ulf-Daniel (2020): Future Skills – Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 44f.

17) Ehlers, Ulf-Daniel (2020): Future Skills – Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 47.

18) Seyda, S., Köhne-Finster, S., Orange, F., Schleiermacher, T. (2024). IW-Trends. IW-Weiterbildungserhebung 2023: Investitionsvolumen auf Höchststand. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hg.). URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-sabine-koehne-finster-thomas-schleiermacher-investitionsvolumen-auf-hoechststand>

thomas-schleiermacher-investitionsvolumen-auf-hoechststand.html (26.11.2024).

19) https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/2024-Studie_Weiterbildungskultur-in-KMU.pdf, S. 8.

20) „Die Begriffe „synchron“ und „asynchron“ sind eindeutige Bezeichnungen für die Zeitkomponente in Lehr-Lern-Angeboten: „synchron“ [...] kennzeichnet die gleichzeitige Kommunikation bzw. gleichzeitig stattfindende Lernprozesse, und „asynchron“ kennzeichnet Kommunikationsprozesse oder Lernprozesse, die zeitversetzt stattfinden.“ (https://erwachsenenbildung.at/digiprof/glossar/synchron_asynchron.php)

21) <https://www.business-akademie.com/>

22) <https://teammit.transmit.de/component/eventbooking/arbeitskreis-robo>

23) Weitere Informationen: <https://www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie-2024.html>

24) Weitere Informationen: <https://www.bmbf.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2024/11/111124-ICILS.html>

25) Ehlers, Ulf-Daniel (2020). Future Skills. Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Wiesbaden: Springer VS, S.4..

26) Stifterverband & McKinsey & Company (2020). Hochschulbildung in der Transformation. Hochschul-Bildungs-Report 2020, Abschlussbericht, S.50. Aufgerufen am 15.12.2023 unter: https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf.

27) Suessenbach, F., Winde, M., Klier, J., Kirchherr, J. (2021). Future Skills 2021. 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Stifterverband für Deutsche Wissenschaft e.V. (Hg.), S. 3.

Quellenverzeichnis

Rampelt, F., Matthes, W., Rówert, R., Buck, I., Winde, M., & Koch, H. (2024). Future-Skills-Charta. Stifterverband. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14499573>.

Brenner, T., Alsharif, A., Sommer, S. (2023). TeamMit-Auswertungsbericht Unternehmensbefragung. Philipps-Universität Marburg, TeamMit.

Brenner, T., Alsharif, A., Sommer, S. (2024). Auswertungsbericht – Umfrage der Beschäftigten der mittelhessischen Automobilindustrie. Philipps-Universität Marburg, TeamMit.

Ehlers, U.-D. (2020). Future Skills: Lernen der Zukunft – Hochschule der Zukunft. Springer VS.

Gehrs, V., Matthes, W., Annas, P., Bertram, J., Bültmeier, A., Buske, R., Geßler, A., Hauter-Heinke, I., Le Thi, T. V., Mensching, S., Schätzle, C., Starkmann, A., Zeaiter, S. (2024). Future Skills – Warum? Was? Wie? Der Weg zur Future-Skills-Organisation. Impulspapier. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Plattform Industrie 4.0 (2023). Impulspapier Green Skills. In jedem und jeder von uns steckt ein

Green Collar. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) (Hrsg.). Abgerufen am 15.12.2023 von https://www.plattform-i40.de/IP/Redaktion/DE/Downloads/Publikation/AG5_Impuls-GreenSkills.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Seyda, S., Köhne-Finster, S., Orange, F., Schleiermacher, T. (2023). Investitionsvolumen auf Höchststand. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.). abgerufen am 26.11.2024 unter <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-sabine-koehne-finster-thomas-schleiermacher-investitionsvolumen-auf-hoechststand.html>

Seyda, S., Köhne-Finster, S., Orange, F. (2024). Weiterbildungskultur in KMU. KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung i.A. des BMWK. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.). Abgerufen am 18.12.2024 unter https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/2024-Studie_Weiterbildungskultur-in-KMU.pdf

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. (Hrsg.) in Koop. mit McKinsey & Company (2022). Hochschulbildung in der Transformation. Hoch-

schul-Bildungs-Report 2020, Abschlussbericht 2022. Abgerufen am 15.12.2023 unter https://www.hochschulbildungsreport.de/sites/hsbr/files/hochschul-bildungs-report_abschlussbericht_2022.pdf

Rampelt, F.; Klier, J.; Kirchherr, J.; Ruppert, R. (2025). KI-Kompetenzen in deutschen Unternehmen. Schlüssel zu einer Jahrhundertchance für Deutschland. Stifterverband. Abgerufen am 17.01.2025 unter <https://doi.org/10.5281/zenodo.14637137>

Rat der Europäischen Union (2022). Empfehlung des Rates über einen europäischen Ansatz für Microcredentials für lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, Brüssel 25. Mai 2022. Abgerufen am 18.12.2024 unter <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9237-2022-INIT/de/pdf>

World Economic Forum (2023). Future of Jobs Report 2023. Abgerufen am 26.11.2024 unter https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf

10 Anhang

	Anzahl Teilnehmende	Anzahl Veranstaltungen
TeamMit – Qualifizierung	374	38 (Stand 30.06.25)
Lahn-Dill-Kreis	240	12 (Stand 30.06.25)
TeamMit – Qualifizierung & Lahn-Dill-Kreis	614	50

Tab. 3: Gesamt-TN & VA 2023 – Q2 2025. Eigene Darstellung.

Format	Art	Veranstaltungstitel	Teilnehmende	Note	Kompetenz- aufbau
Einzelveranstaltung	Präsenz	Change Management	4	2,00	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	1. Netzwerktreffen der Institutionen	39	–	–
Einzelveranstaltung	Präsenz	KI, ChatGPT & Co	21	1,60	Digital
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	1. Netzwerktreffen der Betriebsräte	23	–	–
Einzelveranstaltung	Präsenz	Zukunftskompetenzen	7	2,50	Transformativ
Networklunch	Online	Onboarding der Generationen	7	2,10	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	Let's meet & connect in Marburg	15	–	–
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	1. Netzwerktreffen der Bildungsinstitutionen und beruflichen Schulen in Mittelhessen	22	2,30	–
Einzelveranstaltung	Online	Die virtuelle Welt von Gather Town mit Keynote & Impulsvortrag zum Thema Generationen-Mix	5	–	Transformativ
Lernpfad	Online	Stärken Sie Ihre grünen Kompetenzen	6	1,80	Grün
Lernpfad	Online	Stressreduktion und Resilienz	7	1,40	Klassisch
Lernpfad	Online	Lean Management – Ein System für den gesam- ten Geschäftsprozess	6	1,40	Klassisch
Lernpfad	Online	Generationen-Mix – Anforderungen an Führungskräfte und Führung	7	1,80	Transformativ
Lernpfad	Online	Konflikte verstehen und lösen	7	1,80	Transformativ
Einzelveranstaltung	Online	Shit in/Shit out – Daten- qualität im Unternehmen	4	1,40	Digital

Format	Art	Veranstaltungstitel	Teilnehmende	Note	Kompetenz-aufbau
Networklunch	Online	Nachhaltige Unternehmensentwicklung: Chancen und Lösungen	14	1,60	Grün
Lernpfad	Online	Führungskommunikation & Führen im Change	8	1,50	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	2. Netzwerktreffen der Bildungsinstitutionen und beruflichen Schulen in Mittelhessen	20	1,80	-
Networklunch	Online	Fachkarrieren als Angebot von Arbeitgebern: Erfahrungen aus der Praxis	6	2,20	Transformativ
Lernpfad	Präsenz	Effizient und überzeugend kommunizieren	6	1,40	Klassisch
Einzelveranstaltung	Präsenz	Agilität kompakt – Innovationsprozesse im Mittelstand	6	1,50	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	2. Netzwerktreffen der Institutionen	32	-	-
Einzelveranstaltung	Präsenz	Arbeitgeberattraktivität stärken – Personal gewinnen & binden	4	1,60	Klassisch
Netzwerkveranstaltung	Online	Let's meet & connect in Wetzlar	10	-	-
Podcast	Online	Mindset und Wachstum – Veränderung erfolgreich meistern	-	-	Transformativ
Lernpfad	Online	Führen im Change	3	1,60	Transformativ
Podcast	Online	Am Limit des Machbaren – Resilienz im Arbeitsleben	-	-	Klassisch
Lernpfad	Online	Interkulturelle Zusammenarbeit & Unconscious Bias	6	2,00	Klassisch
Lernpfad	Präsenz	Von 0 auf 100 – mit Agilität auf die Straße – Future Skills als Game Changer	17	1,60	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	Digitalbustour	27	-	-
Lernpfad	Online	Mediative Konfliktmoderation	5	1,40	Transformativ
Einzelveranstaltung	Präsenz	Next Steps in der THG-Bilanzierung – Gestalten Sie die nachhaltige Zukunft Ihres Unternehmens!	11	2,10	Grün
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	LDK Kooperationsveranstaltung HESSENMETALL & TeamMit	24	2,20	-
Lernpfad	Online	Achtsamkeit & Resilienz – Um Menschen führen zu können, müssen wir uns selbst gut führen können	9	1,80	Klassisch

Format	Art	Veranstaltungstitel	Teilnehmende	Note	Kompetenz- aufbau
Einzelveranstaltung	Präsenz	Speak & Inspire – Geheimnisse begeistern- der Präsentationen	8	1,30	Klassisch
Podcast	Online	Führung durch Sprache – Führen im Change & Führungskommunikation	–	–	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	3. Netzwerktreffen der Institutionen und Koopera- tionsnetzwerke LDK	7	1,10	–
Einzelveranstaltung	Präsenz	Bildungsforum – Shaping the future	85	1,90	Transformativ
Podcast	Online	Müll als Designfehler und Mangel am Produkt – regeneratives Wirtschaften	–	–	Grün
Einzelveranstaltung	Online	Wie viel Hierarchie braucht New Work? Und was hat das Ganze mit der Luftfahrt zu tun?	13	1,80	Transformativ
Lernpfad	Präsenz	Positive Leadership	11	2,00	Transformativ
Lernpfad	Präsenz	Selbstmanagement – In herausfordernden Situationen einen kühlen Kopf behalten	8	1,90	Klassisch
Podcast	Online	Future Skills – was, warum, wofür	–	–	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	Infoveranstaltung BWHW Weiterbildung zum Transformationsbegleiter	15	–	–
Lernpfad	Hybrid	Future Skills – Neue Kompetenzen für eine sich wandelnde (Berufs-)Welt	9	1,80	Transformativ
Lernpfad	Online	Entscheidungen schnell und richtig treffen	9	1,30	Klassisch
Einzelveranstaltung	Präsenz	Tag des Changes	35	1,60	Transformativ
Netzwerkveranstaltung	Präsenz	4. Netzwerktreffen Institutionen und Kooperationsnetzwerke	6	1,80	–
Lernpfad	Online	Agile Führung & Veränderungsprozesse nachhaltig gestalten	13	1,70	Transformativ
Einzelveranstaltung	Präsenz	Agilität kompakt – Innovationsprozesse im Mittelstand	7	2,50	Transformativ

Veranstaltungen fanden teilweise im Kleingruppenformat statt.
Tab. 4: Übersicht Formate - Teilnehmende. Eigene Darstellung.





Team Mit

Transformations-
netzwerk
Mittelhessen

COMPETENCE 
CENTER
DUALE HOCHSCHULSTUDIEN

 | **THM**
TECHNISCHE HOCHSCHULE MITTELHESSEN

STUDIUM 
PLUS
DUALES STUDIUM

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wurden im Text an manchen Stellen nur die weibliche und männliche Form verwendet.
Diese Formulierungen schließen alle Personen damit selbstverständlich gleichberechtigt ein.

Impressum

Herausgeber	Christian Schreier, Hauptgeschäftsführer CompetenceCenter Duale Hochschulstudien – StudiumPlus e. V. (CCD) Prof. Dr. Jens Minnert, Leitender Direktor des Wissenschaftlichen Zentrums Duales Hochschulstudium (ZDH)
Adresse	Charlotte-Bamberg-Straße 3, 35578 Wetzlar
Kontakt	teammit-qualifizierung@ccd-studiumplus.de, www.teammit.net
Redaktion	TeamMit
Fotos	TeamMit, THM - StudiumPlus, Lahn-Dill-Kreis, Archiv, Adobe Stock, Jonas Klimaschewski, Christof Mattes, Britta Arnold, Marco Michels
Layout & Satz	Werbeagentur Satzstudio Scharf, www.satzstudio-scharf.de
Druck	w3 print + medien GmbH & Co. KG, www.w3pm.de
Auflage	1. Auflage