

working@office

WIR LIEBEN OFFICE-MANAGEMENT

SEITE 12

Ausgezeichnet

Wir stellen die Office Award Gewinner 2023 vor. Teil 1: Bestes Netzwerk

SEITE 18

Außergewöhnlich

Wie Sie mit Job Crafting Ihr Aufgabenprofil neu gestalten

SEITE 32

Ausgeklügelt

Welche Corporate Benefits die GenZ wirklich interessieren

Role Model Bianca Huber

Die CEO-Assistentin gehört zur Millennial-Generation, mühelos kombiniert sie die klassischen Aufgaben ihres Berufs mit dem Wandel in der Assistenz. Worauf ihr Rollenverständnis wesentlich basiert, berichtet sie ab

SEITE 08





Der Assistenz-Beruf steckt voller Herausforderungen.

assistentz-heute gibt Ihnen in jeder Ausgabe neue Impulse für Ihre vielseitigen Aufgabenfelder:

Exklusives Wissen zu ...

- ... neuen Office-Tools und Anwendungstipps für OneNote, Teams, Outlook und Co.
- ... Psychologie im Office für die wirkungsvollere Kommunikation
- ... Aktuelle Tipps und Apps zur Aufgabenentlastung
- ... Musterformulierungen für perfekte E-Mails und DIN 5008- konforme Korrespondenz

**Willkommens-
geschenk:**
57-teiliger
Checklistenblock



Testen Sie assistenz-heute jetzt kostenlos:

lpm.workingoffice.de/1/6407/angebot-assistentz-heute/

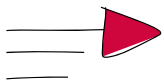




© Nicole Wahl

Den eigenen Aufgabenbereich neu gestalten, das nennt sich heute Job Crafting.

Das will ich tun!



Ich wollte schon seit ich denken kann Journalistin werden! Zeitungen oder Zeitschriften machen, recherchieren, herumtelefonieren, etwas Gedrucktes produzieren. Noch heute denke ich, was für ein Glück ich habe: Ich mache beruflich, was mich erfüllt. Vielen von Ihnen geht es genauso, das weiß ich. Doch der Beruf der Assistenz ist im Wandel, möglicherweise sind bei Ihnen Aufgaben weggefallen, die Sie geliebt haben. Die gute Nachricht ist: Wir haben heute mehr denn je die Möglichkeit, uns den eigenen Verantwortungsbereich so zu gestalten, wie es genau für uns passt. New Work und der Transformationsprozess in Unternehmen macht es möglich. Einzige Voraussetzung: Wir müssen aktiv werden und Führungskräften signalisieren: „Das will ich künftig ma-

chen, dafür möchte ich Verantwortung übernehmen.“ Gar nicht so schwer, oder? Den eigenen Aufgabenbereich neu gestalten, das nennt sich heute Job Crafting. Die wichtigsten Tipps dafür gibt es in dieser Ausgabe ab Seite 18. Selbst in die Hand genommen haben ihre Vernetzung auch Assistenzkräfte im NDR, als sie vor rund eineinhalb Jahren das Netzwerk MOIN! gründeten. Wir erzählen in dieser Ausgabe, was das Netzwerk für Office Professionals beim NDR bislang erreicht hat. Und mit etwas Glück haben auch Sie nun Lust, die eigene berufliche Zukunft selbst in die Hand zu nehmen.

Herzliche Grüße
Annette Rompel

annette@workingoffice.de

<https://www.linkedin.com/in/annette-rompel/>

workingoffice.de

Zahl des Monats

9

Frauen stellen das Kernteam des Netzwerks „Office Professionals by Deutsche Vermögensberatung“, das mit dem Office Award von working@office ausgezeichnet wurde. Mehr dazu auf Seite 12/13.

GROW

06 DASHBOARD

08 ROLE MODEL

Bianca Huber, Assistentin bei einem Technologieunternehmen, gehört zur Millenial-Generation und verbindet mühelos die klassischen Aufgaben des Assistenz-Berufs mit dem Wandel in ihrem Job.

11 COMMUNITIES

12 OFFICE AWARD, TEIL 1

Wir stellen die Gewinner in der Kategorie „Erfolgreichstes Netzwerk“ vor.

14 NEW WORK GLOSSAR

Das sind die wichtigsten Begriffe aus der neuen Arbeitswelt.

17 SERIE „ZU GAST BEI ...“

Thema: Feelgood Management

18 JOB CRAFTING

Wie Sie Ihr Aufgabenprofil neu gestalten.

LEARN

20 NOTEBOOK-ZUBEHÖR

Wer von unterwegs arbeiten möchte, braucht mehr als nur ein Notebook. Eine Reihe von Gadgets machen die Arbeit leichter.

22 FREMDSPRACHEN

Bei Stress runterkommen in Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch.

24 POWERPOINT

Wie Sie mit dynamischen Bildeffekten einen Fokus setzen.

Die Aufmerksamkeit auf einen Ausschnitt der Folie lenken
Seite 24



CREATE

27 KOLUMNE

Haben Sie sich heute schon beschwert?

von Katharina Münk

28 SCHATTENWIRTSCHAFT

Alles rund um die dunkle Seite der Wirtschaft und ihre Folgen.

30 PROJEKTMANAGEMENT

Wie erreichen wir mit weniger mehr?

32 CORPORATE BENEFITS

Mit welchen Benefits Unternehmen Nachwuchstalenten wirklich überzeugen können.

34 VORZEIGEPROJEKT

Assistenz-Netzwerk „MOIN!“

36 TOOLS & HACKS

Tipps, wie Sie Ihre Projekte auf Kurs halten

Seite 30



Role Model dieser Ausgabe ist Bianca Huber.

Seite 08



““

Für mich gehört es dazu, mein Netzwerk zu pflegen. Ich finde sogar, in meinem Beruf ist es das A&O.

Bianca Huber, Assistentin bei dem Technologieunternehmen ebm-papst



TOGETHER

38 HYBIDE EVENTS

Sie sind nicht einfach nur Live-Veranstaltungen, die online übertragen werden. Was bedeutet hybrid wirklich, für welche Art von Business-Events lohnen sie sich?

41 TOOLS & HACKS



Das Beste aus beiden Welten –
hybrides Event Management
Seite 38

TRAVELLING

42 LANGE DIENSTREISEN

Aktuelle Trends im Travel Management sind längere Dienstreisen und die Kombination des Business Trips mit einem privaten Aufenthalt oder sogar Remote Work im Ausland.

45 TOOLS & HACKS

Passende Konzepte und Unterkünfte für lange Business Trips
Seite 42



HEALTH

46 GETRÄNKEVERSORGUNG

In vielen Start-ups stehen Wasserspender schon an jeder Ecke. working@office klärt auf, worauf bei der Versorgung der eigenen Belegschaft mit Getränken zu achten ist.

49 TOOLS & HACKS



RUBRIKEN

03 EDITORIAL

50 VORSCHAU/IMPRESSUM

WORKINGOFFICE.DE



Folgen Sie uns auch auf Facebook (facebook.com/workingoffice), XING (<https://bit.ly/3t2pqiH>) oder LinkedIn. Dort berichten wir von Spannendem und Aktuellem, eben allem was wichtig ist in Ihrem Arbeitsalltag.

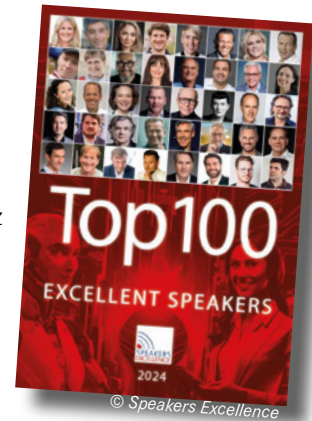
EVENT-MANAGEMENT

Top-Referenten für Vorträge und mehr

Der neue Top 100 Excellente Trainers Katalog 2024 ist da! Freuen Sie sich auf 100 Trainer-Persönlichkeiten zu den aktuellen Trendthemen, wie z. B. Verkauf, Motivation, Künstliche Intelligenz (KI), Führung, Change, Kommunikation, Recruiting, Nachhaltigkeit und Gesundheitsmanagement u. v. m.

Nutzen Sie die Gelegenheit, den Top 100 Katalog kostenfrei zu bestellen und finden Sie passende Trainer-Expert*innen für Ihren Veranstaltungs-Erfolg!

<https://www.speakers-excellence.de/service/katalogbestellung/>



STUDIE

KI verbessert die Beziehung der Menschen zu ihrer Arbeit

Auf seiner HP Amplify Partner Conference stellte HP neue Erkenntnisse basierend auf seinem HP Work Relationship Index vor. Die umfassende Studie untersucht die Beziehung der Menschen zu ihrer Arbeit weltweit. Die Studie befragte mehr als 15600 Personen in zwölf Ländern. In der heutigen globalen Arbeitswelt ist die Beziehung zwischen Menschen und ihrer Arbeit angespannt: Nur 27 Prozent der Büroangestellten weltweit berichten von einer gesunden Arbeitsbeziehung. In Deutschland ist dieses Verhältnis mit 21 Prozent sogar noch schlechter. Arbeitnehmer sehen dagegen das Potenzial von KI, ein gesünderes Verhältnis zur Arbeit zu fördern – allen voran von Führungskräften und IT-Entscheidern. Für 54 Prozent der Büroangestellten und 72 Prozent der Führungskräfte weltweit spielt die KI eine wichtige Rolle, um die Work-Life-Balance zu verbessern. In Deutschland sind nur 44 Prozent der Büroangestellten und 66 Prozent der Führungskräfte der Meinung, dass KI ihre Work-Life-Balance positiv beeinflusst. In ähnlichem Maße sind Arbeitnehmer der Meinung, dass KI Aufgaben rationalisieren und ihre Arbeit erleichtern kann (Führungskräfte aus der Wirtschaft 75 Prozent, Büroangestellte 58 Prozent).

www.hp.com



GEHALTSANALYSE

Gender Pay Gap unverändert groß

Die von Mercer, einem Beratungs- und Investmentunternehmen, das zu Marsh McLennan (NYSE: MMC) gehört, jährlich für den Equal Pay Day durchgeführte Analyse offizieller deutscher und europaweiter Statistiken zeigt, dass Deutschland im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 13 Prozent nach wie vor zu den Mitgliedsstaaten mit der größten Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern gehört. Unter Berücksichtigung struktureller Unterschiede wie Dauer, Umfang und Art der Beschäftigung lag das Durchschnittsentgelt von Frauen im Jahr 2023 das vierte Jahr in Folge um 18 Prozent unter dem von



Männern. Da in der Europäischen Union kürzlich verschiedene Richtlinien zur Bekämpfung der Lohnungleichheit eingeführt wurden, unterstreicht die Analyse den zunehmenden Druck auf die Unternehmen, das Lohngefälle zu verringern. Zu den Richtlinien gehören die „EU Pay Transparency Directive“, die am 6. Juni 2023 in Kraft trat, und die EU-„Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD), die im Januar 2023 eingeführt wurde.

www.mercer.de

VERANSTALTUNGSTIPP

Office Connect: bSb meets working@office

Die digitale Transformation hat die Arbeitswelt fest im Griff. Ein Trend jagt den nächsten. Ob Künstliche Intelligenz, Cybersecurity oder das Miteinander in Zeiten räumlicher Distanz – es gibt immer neue Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Wir laden herzlich ein zum ersten Office Connect – bSb meets working@office in Bonn. Knüpfen Sie wertvolle Kontakte, tauschen Sie sich mit anderen Assistenzkräften aus und profitieren Sie von den Tipps und Erfahrungen unserer Expert*innen. Thema: KI, Cybersecurity & Resilienz: Die wichtigsten Trends für Assistenzkräfte.

Termin: 4. Juli 2024

Ort: PRESIDENT Hotel, Bonn

Kosten: 450 €

Veranstalter: bSb und working@office, fon 04202 8887 037

info@bsb-office.de und

<https://lp.workingoffice.de/office-connect/>

Die Arbeit
läuft dir nicht
davon, wenn
du deinem Kind den Regenbogen zeigst. Aber
der Regenbogen wartet
nicht, bis du mit der
Arbeit fertig bist.



Chinesisches Sprichwort

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Diese Trends sollten IT-Führungskräfte im Blick haben

Von der Betrugserkennung bis hin zur Personalstrategie: In kaum einem Geschäftsbereich kommen IT-Führungskräfte an generativer KI vorbei. Welche Trends dabei besonders den Markt aufmischen, erläutert Gregor Bieler, Head of Central Europe bei Cognizant:

KI nivelliert traditionelle Hierarchien: Fachkräfte haben mehr Möglichkeiten, zu führen und zu wachsen. Als universell verfügbare Technologie ebnet generative KI Hierarchien ein. Menschen werden vermehrt nach ihren Fähigkeiten und weniger nach ihrer beruflichen Seniorität ausgewählt. Die richtige Mischung an Fähigkeiten für ein Projekt kann in jeder Unternehmensebene gefunden werden. Führungskräfte müssen alle Ebenen des Unternehmens gleichermaßen erreichen, um projektorientiert optimale Teams zusammenzustellen.

Ein neuer Kampf um Nachwuchstalente entsteht: Der anhaltende KI-Boom bringt Datenschutzbedenken und Budgetkürzungen mit sich. Dies heizt den Wettbewerb um Talente in den Bereichen Cyber- und Softwareentwicklung an. Gleichzeitig steigt die Diversität in der Belegschaft. Eine aktuelle Studie von Cognizant unter Geschäfts- und IT-Entscheidungssträgern zeigt: Fast alle (92 Prozent) der befragten Führungskräfte gehen davon aus, dass eine hochgradig diverse Belegschaft notwendig ist, wenn sie künftig auf generative KI setzen.

Soft Leadership-Skills gewinnen an Bedeutung: Da sich die KI-Technologielandschaft stetig wandelt, müssen sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende das Unbekannte akzeptieren, sich damit weiterentwickeln und die Synergien zwischen menschlicher Intuition und maschineller Intelligenz erkennen. Erfolgreiche Führungskräfte sind in der Lage, ihren Mitarbeitenden behutsam dabei zu helfen, sich umzustellen, weiterzubilden und ihren Platz in der neuen Business-Welt zu finden – etwa durch Motivation, Sicherheit, Transparenz und Unterstützung.

www.cognizant.com



© mindscaphephotos/AdobeStock

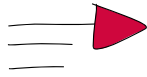


“

Unseren Beruf muss man leben und lieben. Und leider auch immer noch viele Klischees aushalten! Dabei kenne ich kaum einen Beruf, der sich in den letzten Jahrzehnten so sehr verändert hat. Ich möchte tatsächlich nichts anderes machen.

Bianca Huber, Assistant to CEO Heating Technology beim Technologieunternehmen ebm-papst Landshut

„Am liebsten arbeite ich im Team“



BIANCA HUBER Terminkalender, To-do-Listen, Organisationstalent: Die Assistentin bei dem Technologieunternehmen ebm-papst mag die klassischen Seiten ihres Berufs. Genauso selbstverständlich sind ihr Networking, digitale Tools und virtuelle Zusammenarbeit. Ein Job-Report aus Millennial-Perspektive.

Früh am Morgen ist die Welt schon in Ordnung. Jedenfalls für Bianca Huber, und das liegt daran, dass sie ihre Zeit ganz einfach im Griff hat. „Ich bin ein sehr organisierter Mensch, beruflich und privat.“ Wenn der Chef nun mal halb acht, acht anfängt, steht sie eben zeitig auf, um möglichst früher im Büro zu sein: „Dann kann ich mich schon mal in Ruhe auf den Tag vorbereiten.“ Diese klassische Orientierung am Arbeitsrhythmus des Vorgesetzten ist für die 29-Jährige eine Selbstverständlichkeit: „Ich hatte auch schon mal einen Chef, der fing um zehn an, dann war ich eben erst später da und dafür länger am Abend.“

Nicht unbedingt typisch für ein Millennial, wie ihre Generation im Allgemeinen bezeichnet wird. Doch mit Zuschreibungen hat die gebürtige Niederbayerin es ohnehin nicht so: „Ich arbeite in einem Beruf, der mehr als die meisten anderen mit Klischees zu tun hat.“ Schade, meint sie, denn die Außensicht entspreche in der Regel nicht der Realität: „Die Assistenz bietet so viele Chancen auf berufliche Weiterentwicklung, sie bietet spannende Aufgaben und ständig neue Herausforderungen im zwischenmenschlichen wie im fachlichen Bereich. Ich liebe diesen Beruf und möchte keinen anderen haben.“

Zwei Ausbildungen geben Orientierung

Was für ein Kompliment! Tatsächlich hat Bianca Huber einiges aus ihren beruflichen Chancen gemacht. Als Assistentin des CEO Heating Technologie beim Luft- und Heiztechnik-Spezialisten ebm-papst Landshut GmbH ist sie mit gerade mal 29 Jahren in einer verantwortungsvollen Position angekommen. Eingestiegen ins Berufsleben ist sie mit einer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau in der Modebranche. „Das war auch eine gute Erfahrung, aber ich sah darin nicht meine Zukunft für ein ganzes Berufsleben.“ Sehr jung noch damals nahm sie den Rat der Eltern an und entschied sich für eine zweite kaufmännische Lehre, „beim internationalen Konzern DRÄXLMAIER, bei dem auch mein Vater arbeitete.“ Die Ausbildung zur Bürokauffrau gab es dort damals nicht und so

wurde es Industriekauffrau – „das hatte den Vorteil, dass ich auch diesen Teil eines Unternehmens kennengelernt habe.“

Sie startete im Assistenzbereich und blieb dort fast ein Jahr lang von den insgesamt zweieinhalb Jahren Ausbildung. „Ich habe schnell gemerkt, das ist meins. Die Arbeit dort hat mir so gut gefallen, dass ich wusste, in diesem Bereich möchte ich später eingesetzt werden.“ Das klappte und insgesamt wurden knapp 12 Jahre daraus, nach dem Abschluss der Ausbildung zunächst als Teamassistentin und zuletzt auf der Position „Assistant to Chief Technical Officer“ – mit vielen spannenden Zwischenstationen, die ihr berufliches Selbstverständnis voranbrachten. Sogar ein Netzwerk hat sie dort gegründet, das FAN – Future Assistant Network, doch dazu später mehr.

Ein Wechsel und eine neue Arbeitskultur

Nach beinahe zwölf Jahren wurde es dann aber doch Zeit für einen Wechsel, zumal interne Personalentwicklungen für eine Zäsur auch in ihrer Laufbahn sorgten. „Außerdem wollte ich auch einfach mal sehen, wie es in anderen Firmen so läuft. Und die ebm-papst Group hat ein großes Board, das fand ich spannend.“ Das erste Bewerbungsgespräch bei ihrem zukünftigen Arbeitgeber fand mit der früheren Assistentin auf dem zu besetzenden Posten und einer Personalreferentin statt, das zweite mit dem zukünftigen Chef und der Assistentin – „das fand ich toll. Ich bin mit einem guten Gefühl dorthin gewechselt.“ Dass es eine gewisse Findungsphase gab nach zwölf Jahren in einem anderen Unternehmen, empfindet sie als normal. Jede Firma, jedes Chef-Assistenz-Team habe eine eigene Kultur der Zusammenarbeit, „da habe ich mich erst einmal umgewöhnen müssen. Mein jetziger Chef, Dr. Hannes Säubert, erwartet ein sehr selbstständiges Arbeiten von mir, er gibt wenig vor. Das war für mich nicht so einfach am Anfang, denn wir kannten uns ja noch nicht gut. Mittlerweile läuft es, und ich schätze die Freiheit, die mir sein Vertrauen in meine Kompetenzen gibt.“



Bianca Huber (li.) mit ihrer Kollegin Carolin Denner: „Ich bin keine Einzelkämpferin, das würde heute auch gar nicht mehr funktionieren. Zusammenarbeit ist für mich die Basis des Erfolgs.“

Die Chefentlastung umfasst klassische Aufgaben wie Termin- und -nachbereitung und Reiseplanung, „das sind zwei große Bausteine“. Bianca Huber betreut als Assistenz zudem weitere Führungskräfte, „plus verschiedene Teams, die ich ebenfalls administrativ unterstütze, mit Reiseplanung, bei Bestellungen und so weiter.“ Natürlich habe der Chef immer Priorität. Doch da digitale Tools einen Großteil früherer Chefentlastung obsolet gemacht haben, bleibe genügend Zeit auch für andere: „Ich bin ein Teamplayer. Deshalb macht mir diese Zusammensetzung meines Aufgabenbereichs richtig Spaß.“

Gute Organisation und klare Struktur

Hätten wir nicht nur zwei, sondern drei Gehirnhälften, Bianca Huber könnte diesen dritten Teil genau benennen: „OneNote von Microsoft. Ich arbeite ganz viel mit diesem Tool und lebe konsequent nach dem Kalender.“ To-do-Listen liebt sie, weil sie sie sicher durch den Tag navigieren, „und weil das Abhaken so ein gutes Gefühl ist“. Dennoch bringt auch an ihrem Arbeitsplatz Unvorhergesehenes die Tagesordnung durcheinander. „Aber ich weiß immer, wie es weiter gehen soll und kehre ohne Schwierigkeiten zu meinem geplanten Ablauf zurück.“ Diese effiziente Arbeitsweise ermögliche ihr genügend Kapazitäten für alle ihre Aufgaben, zu der sie auch die Netzwerkarbeit zählt.

Im ANiD (Assistenznetzwerk in Deutschland), das auf der Karriere-Plattform LinkedIn startete und längst auch Präsenzgruppen in vielen Städten hat, leitet sie seit einigen Jahren die Regionalgruppe München. „Ich habe dort im Backoffice angefangen und wurde irgendwann gefragt, ob ich die Leitung in München übernehmen möchte.“ Sie sagte zu, auch weil sie wusste, dass sie sich auf ihre strukturierte Arbeitsweise verlassen kann: „Ich bin auch bei dieser Aufgabe gut organisiert. Neben den virtuellen Meetings, von Espresso-Talks

über Webinare bis hin zu einem neuen Format, den digitalen Roundtables, plane ich auch vier bis fünf Live-Treffen im Jahr. Die Planung beginne ich immer schon im Dezember des Vorjahres und takte alles durch bis zum Dezember nächsten Jahres.“ Über das Netzwerk kam auch die Frage von Herausgeberin Dunja Schenk, ob sie einen Fachartikel in dem Buch „Chefsache Assistenz“ übernehmen wolle. Sie wollte – und freut sich riesig, nun auch noch Co-Autorin zu sein.

Netzwerken ist selbstverständlich

Auch diese Tätigkeit macht ihr richtig Spaß, vor allem aber hat sie die Notwendigkeit des Netzwerkes schon vor Jahren erkannt. „Deshalb habe ich bei meinem vorherigen Arbeitgeber Dräxlmaier ein Netzwerk gegründet“, erklärt sie, „denn wir waren damals im Assistenzbereich eher Einzelkämpferinnen.“ Zu viele Reibungsverluste bei den täglichen Aufgaben, befand sie, und schlug ihrem Chef ein Assistenznetzwerk vor, „er hat mich darin total bestärkt und unterstützt.“ Als Bianca

Huber das Unternehmen verließ, umfasste das Netzwerk europaweit 170 Personen. Sie freut sich darüber, und sie hält auch frühere Verbindungen lebendig, das mache das Netzwerken schließlich aus. „Für mich gehört es einfach zum Beruf dazu, mein Netzwerk zu pflegen. Ich finde sogar, in meinem Beruf ist es das A&O. Man ist nicht allein, wenn man ein Problem hat, man bekommt unglaublich viele Tipps“, ob es um die Einführung digitaler Unterschriften, um Restaurant- und Hotel-Tipps oder um das Organisieren von Events geht. Eine große Rolle spielen Netz-

werke längst auch beim Recruiting, weiß sie: „Wir suchen zum Beispiel gerade eine neue Assistenz, und natürlich lasse ich da mein Netzwerk spielen.“ Diese Seite des Netzwerkes hat sich längst herumgesprochen, und deshalb versuchen auch viele Recruiter und Headhunter, in das ANiD aufgenommen zu werden. Doch das ist eben nicht der Sinn dieses Netzwerkes, sagt Bianca Huber, die dort unter anderem die Mitglieder verwaltet und deshalb auf solche Anfragen stets mit einer freundlichen Absage antwortet: „Unser Netzwerk soll ein geschützter Raum für Assistentinnen und Assistenten bleiben.“

Die ebm-papst-Gruppe

Gegründet wurde das Unternehmen 1963 in Mulfingen nahe Stuttgart, als „Elektrobau Mulfingen“ (ebm). Knapp 30 Jahre nach der Gründung übernahm das Unternehmen die Firma PAPST Motoren GmbH, 1997 folgte die Übernahme des Werkes Landshut von ALCATEL. Im Jahr 2003 schließlich erfolgte die Umfirmierung der drei Unternehmen in ebm-papst Mulfingen, ebm-papst St. Georgen und ebm-papst Landshut. Der Fokus des Unternehmens liegt auf modernster Raumlufthtechnologie. Entwickelt und produziert wird nachhaltige, intelligente und innovative Luft- und Heiztechnik für zahlreiche Branchen, von Industrie über Medizin- und Bahntechnik bis hin zu Hausgeräten. Heute beschäftigt die ebm-papst-Gruppe an etwa 50 Standorten weltweit rund 15.000 Mitarbeitende. Mehr Infos unter www.ebmpapst.com



KIRSTEN WOLF, JOURNALISTIN
FOTOS: FREDERIK DULAY



VERANSTALTUNGSTIPP

International Training Day von IMA



Am 13.04.2024 findet in Rom der International Training Day mit dem Thema „Company Culture Ambassador – Develop your cultural leadership!“ statt. Assistent*innen aus über 20 Ländern treffen sich in Rom zum Internationalen Training und Austausch über ihre immer wichtiger werdende Rolle als „cultural ambassadors“. Management Support Professionals können ihre Führungskräfte in diesem Bereich unterstützen und auch selbst eine größere Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung der Kernwerte ihrer Unternehmen übernehmen, um nachhaltige Orga-

nisationen zu schaffen, in denen sich Menschen wohlfühlen. Als internationale Organisation ist der International Training Day eines der Highlights im Event-Kalender von IMA.

www.ima-network.org oder linkedin.com/company/ima-germany

ANID-NETZWERK

Save the Date

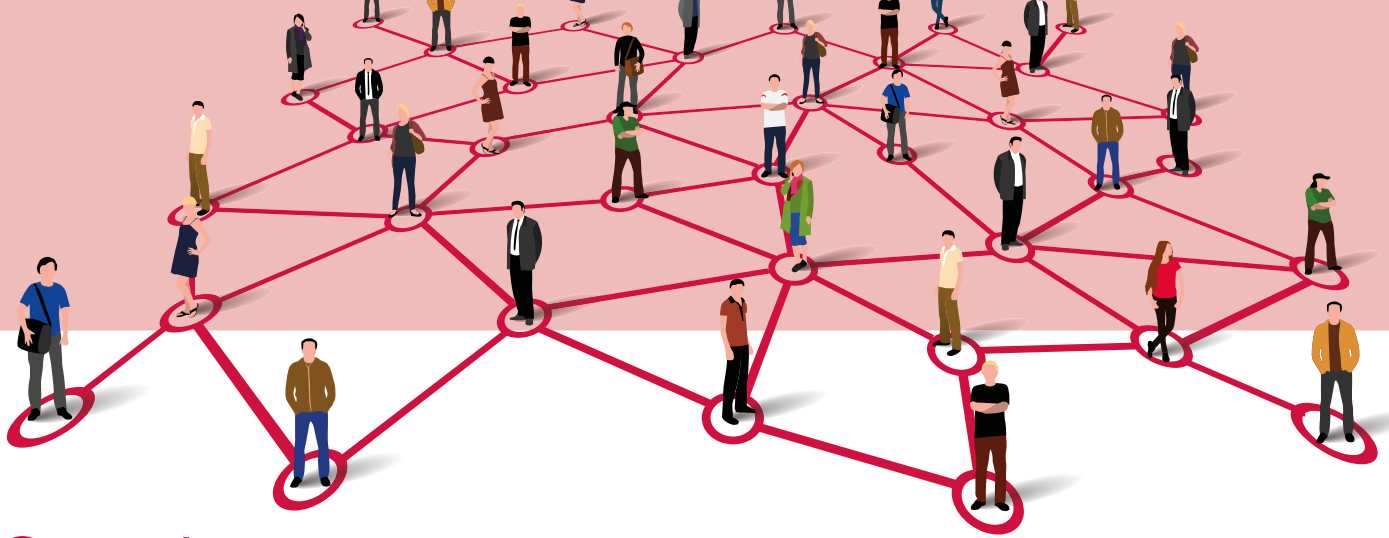
Das ANiD-Netzwerk bietet mehrere Events pro Monat an. Jeder im ANiD-Netzwerk kann sie kostenfrei buchen. Terminübersicht des ANiD-Netzwerks für den **Monat April**:

- 09. April** RG Hamburg | Live-Treffen | Hotelbesichtigung ATLANTIC mit Judith Arholdt
- 10. April** RG München | Live-Treffen | Hotelbesichtigung Le Meridien mit Bianca Huber
- 11. April** Überregional Digital | Espresso-Talk mit Anneke Jahns
- 11. April** Überregional | RG Rheinland goes Wine-Talk mit Katja Jeroschina & Anja Dettmann
- 15. April** RG Rhein-Main | Live-Treffen in Frankfurt mit Kirsten Kühlwetter & ANiD-Kollegin Judith Arholdt aus Hamburg
- 16. April** RG Stuttgart | Live-Treffen in Metzingen mit Dunja Schenk und Isabell Ott
- 24. April** Überregional Digital | ANiD-Party | TAG DER ASSISTENZ
- 24. April** RG Rhein-Main | Live-Treffen | TAG DER ASSISTENZ | ANiD meets Teilnehmende der Wiesbadener Assistenz-Kompetenztag mit Kirsten Kühlwetter
- 25. April** RG Nürnberg | Live-Treffen mit Philipp Spittel-Nielszarski

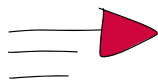


Alle Details zum jeweiligen Event finden Sie in der LinkedIn-Gruppe oder auf der Homepage.

www.anid-netzwerk.de



Stark vernetzt



OFFICE AWARD, TEIL 1 Neun Frauen voll in Fahrt: In der Kategorie „Erfolgreichstes Netzwerk“ zeichnete die working@office-Jury die „Office Professionals by Deutsche Vermögensberatung“ aus. Nadine Götz managt das neunköpfige Kernteam und erzählt über die gemeinsame Arbeit – und über das Erfolgsrezept.

Ein Vierteljahrhundert, kein schlechtes Alter für ein Netzwerk – „und es wächst weiter!“, freut sich Nadine Götz, Assistenz des Direktors Andreas Feldt. 72 Assistenzen sind mittlerweile dabei, unterschiedlich aktiv: „Einige sind zum Beispiel in Elternschaft“, erklärt die Assistentin, „aber es sollen sich ja grundsätzlich alle Assistenzen angesprochen fühlen bei der DVAG, unabhängig davon, wie sie sich gerade engagieren können.“

Zum fünfundzwanzigjährigen Jubiläum in 2023 gab es nicht nur eine Feier, sondern auch einen neuen Namen und ein neues Logo. Aus der „Assistenz AG“ wurde „Office Professionals by Deutsche Vermögensberatung“, das Ganze auf dynamischen Orange und mit drei Symbolfiguren, die für das Berufsbild der Assistenz stehen – zwei Frauen und ein Mann.

Die Idee

„Gründungsvater“ des Netzwerks ist, wenn man so will, ein ehemaliges Vorstandsmitglied, der den Assistenzen im Unternehmen 1998 vorschlug, ihr reiches Wissen in einem Handbuch zusammenzufassen. Der „Arbeitskreis der Sekretariate“ nahm sich dieser Aufgabe an, in den 2000ern wanderte die Print-Version dann auch ins Intranet und war von da an allen Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen zugänglich. Das Wissen wuchs, wurde laufend aktualisiert und immer wieder auch erweitert. Es gab ein Kernteam, dass sich um diese Aufgaben kümmerte, erzählt Nadine Götz, „ein relativ kleiner Kreis, der sich mit den Jahren personell natürlich auch immer mal wieder veränderte“. Wie gut das „Handbuch“ schon

damals als Netzwerk funktionierte, zeigte sich beispielsweise, wenn es im Haus Stellen zu besetzen gab. Nadine Götz, damals noch extern, kannte zwei Kolleginnen aus dem Kernteam und so erfuhr sie, dass bei der DVAG eine Assistenz gesucht wurde. Sie bewarb sich und fing 2012 als Assistentin des damaligen Direktors der Abteilung Veranstaltungen & Event an. Die DVAG war damals noch auf mehrere Standorte in Frankfurt verteilt, was eine Vernetzung der Assistenzen „essentiell“ machte, fand Nadine Götz: „Mir wurde an meinem neuen Arbeitsplatz schnell klar, wie wichtig ein guter Kontakt in alle Richtungen war, wenn man einen guten Job machen wollte.“

Den Fokus auf das Miteinander

Ein bevorstehender Umzug der Zentrale in ein neues, größeres Gebäude gab dem Netzwerk noch einmal einen deutlichen Impuls. Damit sollte auch das Netzwerk fokussierter werden – „weg von der reinen Wissensansammlung, hin zu klareren Zielen in punkto Vernetzung.“ Die Gruppe veränderte sich, Neue kamen hinzu, man überlegte gemeinsam, was man eigentlich erreichen wollte, gab sich Strukturen. Nadine Götz gefiel die Aufbruchstimmung: „Seit 2016 habe ich mich stärker für das Netzwerk engagiert“. 2017 zog man in das neue Haus um, nun mit deutlich mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter einem Dach, 2018 gab es das erste Netzwerktreffen.

Vom Vorstand kam nicht nur Akzeptanz für die Aktivitäten der Assistenzen, sondern echte Unterstützung, mit der Möglichkeit zu Fortbildungen, mit Arbeitszeit, die für die



Netzwerkarbeit eingesetzt werden durfte, mit Wertschätzung – „das war eine große Anerkennung für uns alle, und eine spürbare Motivation.“

Die Botschaft kommt an

Gemeinsam mit dem Team „Marke“ aus der Marketing-Abteilung entwickelte das Kernteam eine Mission für das Projekt, die auch auf LinkedIn nachzulesen ist: „Wir schaffen eine menschliche, unterstützende und inklusive Umgebung. So können wir Erfahrungen anderer nutzen, weiterentwickeln und Lösungen finden.“ An dem ersten Satz habe man lange gefeilt, erinnert sich Nadine Götz, „wir wollten damit wirklich viele Menschen erreichen, mit allen ihren Verschiedenheiten, und deutlich machen, dass wir genau das als Reichtum empfinden.“

Wer bei der DVAG neu in den Assistenzbereich einsteigt, darf sich von Anfang an auf eine breite kollegiale Unterstützung freuen. „Wir lassen neue Kolleginnen und Kollegen die erste Woche in Ruhe an ihrem neuen Arbeitsplatz ankommen. Dann schicken wir eine Welcome-Mail. Darin stellen wir das Netzwerk vor, bieten eine Teilnahme am Teams-Kanal für das

Netzwerk an, weisen auf verschiedene Treffen hin und auf den monatlichen Newsletter“ – den schreibt Nadine Götz regelmäßig. Darin gibt es immer sechs Fokus-Themen, Empfehlungen für Podcasts und Bücher, Shortcuts – alle Mitarbeitenden bei der DVAG können den Newsletter abonnieren. Einmal im Jahr findet ein Assistenz-Tag für sämtliche Assistenzen statt, mit Vorträgen von Referentinnen und Referenten aus dem eigenen Unternehmen, es gibt Afterwork-Aktionen, und, natürlich, einen ständigen Austausch untereinander, für Fachfragen aller Art, aber auch für Persönliches. „Schließlich fließt das ja alles mit in den Job hinein. Deshalb soll so ein Netzwerk durchaus auch Raum für Privates bieten.“

Der Benefit

Was so ein Netzwerk an Wissen und Erfahrung versammelt, erstaunt sie immer wieder. „Kommt zum Beispiel mal ein Auftrag, der vielleicht nicht alltäglich ist, kannst du eben auch den oft sehr schnell erledigen, weil du über das Netzwerk schnell an Informationen, schnell an einen Termin, schnell an Tricks und Tipps kommst. Das macht das daily business deutlich effektiver.“ Darüber hinaus stärke das Netzwerk die Mitarbeiterbindung, ist sie sich sicher, „und zwar in der Hauptsache über das menschliche Miteinander, das sorgt für eine angenehme Atmosphäre hier bei der DVAG.“ Sich angenommen fühlen, so wie man ist – dafür stehe der Begriff Inklusion, den man sich in die Mission geschrieben habe, erklärt die Assistentin: „Aufeinander achten, voneinander lernen, die Individualität des Gegenübers anerkennen. Das macht die Community aus, und das macht sie stark.“

w@o-Award-Gewinner



Teil 1: w@o-Award – Erfolgreichstes Netzwerk (w@o 04/2024)

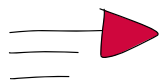
Teil 2: w@o-Award – Bestes Projekt (w@o 05/2024)

Teil 3: w@o-Award – Mutigstes Role Model (w@o 06/2024)



© ASHA/Adobe Stock

New Words? New Work!



NEW WORK GLOSSAR Wer sich mit der neuen Arbeitswelt beschäftigt, wird auf viele neue Begrifflichkeiten stoßen: Vom Agilen Manifest über „Fail fast“ bis hin zur Zebra Company. working@office erklärt die wichtigsten Begriffe.

Jeder Mitarbeitende ist heute auch ein bisschen Unternehmer*in. Die moderne Arbeitswelt braucht interdisziplinäre Teams, die agil und abteilungsübergreifend zusammenarbeiten und dabei immer die Kundinnen und Kunden im Blick haben. Alle Abteilungen müssen sich verbinden, denn nur so können Wertschöpfungspotenziale identifiziert und erschlossen werden. Mitarbeitende müssen sich selbst steuern, Führungskräfte müssen besser delegieren und die Rahmenbedingungen für selbstorganisiertes und autonomes Lernen und Arbeiten schaffen. Keine leichte Aufgabe? Stimmt! Um dies effektiv umzusetzen, sollten Unternehmen sich den Ideen von New Work bedienen. Was genau das im Einzelfall heißt, zeigen wir hier, indem wir die wichtigsten Fachbegriffe erklären.

Die kurze Geschichte von New Work

Agiles Manifest: Es begann alles in der Software-Industrie. Unternehmen wollten schnellere und bessere Wege finden, um ihre Software-Lösungen (weiter) zu entwickeln. Funktion vor Dokumentation, nicht um jeden Preis am Plan festhalten und engste Kooperation mit dem Kunden waren drei der vier Leitsätze für agiles Arbeiten. Und das alles im Namen

der Kundenzufriedenheit. Obwohl das Prinzip bereits in den 1990er Jahre entwickelt und 2001 als Manifest verabschiedet wurde, ist es in Zeiten der Digitalisierung aktueller denn je. Eng damit einher geht ein agiles Mindset.

Agiles Mindset: Moderne Führungskräfte müssen in der Lage sein, ihre Teams bei der Planung, Ausführung und Bereitstellung von Produkten agil zu unterstützen. Für Führungskräfte bedeutet dies: einfach mal loslassen. Agile Methodik verlangt nämlich, einzelne Mitarbeitende und selbstorganisierte Teams zu befähigen, selbstständig Entscheidungen zu treffen und schnell zu handeln und zu reagieren.

Job Crafting: Mitarbeitende haben die Möglichkeit, ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten so anzupassen, dass sie möglichst gut zu ihren Fähigkeiten und Interessen passen. Indem Mitarbeitende ihre Arbeit an ihre persönlichen Werte und Ziele adaptieren, finden sie eine größere Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit und sind motivierter. Das führt im Idealfall zu einer stärkeren Bindung an das Unternehmen: Mitarbeitende, die ihre Arbeit aktiv gestalten können, fühlen sich oft stärker mit dem Unternehmen verbunden, da sie das Gefühl haben,

dass ihre Bedürfnisse und Präferenzen berücksichtigt werden. Doch das Konzept der Selbstbestimmung kann schnell kippen, wenn Mitarbeitende zu viele Aufgaben übernehmen oder versuchen, zu viele Aspekte ihrer Arbeit gleichzeitig zu erledigen. Dass das zu Überforderung und Dauerstress führt, muss nicht extra betont werden. Weiteres Ungemach droht, wenn die individuellen Anpassungen, die Mitarbeitende an ihren Arbeitsplätzen vornehmen, im Widerspruch zu den übergeordneten Zielen oder Anforderungen des Unternehmens stehen. Letzten Endes braucht es also klare Richtlinien, damit alle Beteiligten profitieren.

Holokratie: Der Holokratie-Ansatz (Holacracy) von Brian J. Robertson macht jeden einzelnen Mitarbeitenden zur Führungskraft. Die Holokratie ist also ein Organisationsmodell, das auf dem Prinzip der Selbstorganisation basiert und traditionelle hierarchische Strukturen in Frage stellt. Chef*in ist nicht mehr, wer den Titel trägt, sondern die Verantwortung. In einer holokratischen Organisation wird die Autorität auf verschiedene Rollen und Arbeitsgruppen verteilt, anstatt dass sie von einer zentralen Führungsperson ausgeht. Der Trick: Es werden Rollen definiert, die bestimmte Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse umfassen. Und es werden Ziele vereinbart, die regelmäßig überprüft und angepasst werden können. Indem die Autorität auf die Ebene von Rollen und Prozessen verlagert wird, strebt die Holokratie danach, die Agilität, Effizienz und Innovationskraft von Organisationen zu erhöhen, während gleichzeitig die Hierarchie abgebaut wird und die Mitarbeitenden mehr Selbstbestimmung und Autonomie erhalten.

Fail fast: Wichtigstes Credo im Rahmen von New Work. Mitarbeitende brauchen Freiheiten, Neues auszuprobieren. Das setzt aber voraus, dass im Unternehmen eine offene Fehlerkultur gelebt wird, die schnelle Korrekturen ermöglicht, bevor es teuer wird. Führungskräfte sollten ihre Teammitglieder ermutigen, unternehmerisch zu denken und zu handeln. Entscheidend ist dabei ein guter Mix im Team an Stärken, die jede und jeder Einzelne einbringen kann. Das ist insbesondere in cross-funktionalen Teams gegeben. Der Lohn: Selbstorganisierte Teams sind tendenziell erfolgreicher.

Sprint: Ein Sprint ist eine kurze, konzentrierte Arbeitsperiode in agilen Entwicklungsmethoden wie Scrum. Ein

Sprint dauert in der Regel ein bis vier Wochen. Während eines Sprints konzentriert sich das Team auf die Umsetzung einer definierten Menge an Arbeit. Vorteil: Es kommt auf das Ergebnis an, nicht darauf, wie viel Zeit investiert wird.

Scrum: Scrum ist ein agiles Framework für die Entwicklung und Bereitstellung komplexer Produkte. Der Scrum Master (so eine Mischung aus Projektmanager*in und Chef*in) ist verantwortlich für die Einhaltung der Scrum-Praktiken und die Beseitigung von Hindernissen, um sicherzustellen, dass das Team effektiv arbeiten kann.

Product Owner: Der Product Owner ist der Link zu den Kund*innen. Er ist dafür verantwortlich, die Vision eines Produkts zu definieren, die Anforderungen zu priorisieren und sicherzustellen, dass das Team die richtigen Aufgaben erledigt, um den größten Nutzen für die Kunden und das Unternehmen zu erzielen. Kurz: Er sorgt dafür, dass einzelne Sprints eingehalten werden und macht die Kunden glücklich.

Empowerment: Empowerment bezieht sich auf den Prozess, Menschen mehr Kontrolle über ihr Leben, ihre Arbeitsumgebung und ihre Entscheidungen zu geben. Der Schlüssel dazu ist Bildung, Schulung und Entwicklung der eigenen Fähigkeiten. Damit bekommen die Menschen Werkzeuge an die Hand, die sie benötigen, um ihre Ziele zu erreichen, ihre Potenziale zu entfalten und letztendlich ihre Träume zu verwirklichen. Empowerment zielt zudem darauf ab, bestehende Ungleichheiten und Barrieren abzu-

bauen, um allen Menschen gleiche Chancen und Möglichkeiten zu eröffnen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Empowerment ist, wenn McDonalds seinen Service-Mitarbeitenden Sprachkurse anbietet, sodass sie sich weiterbilden und vielleicht eines Tages ins Management aufsteigen können.

Lebenslanges Lernen: Unternehmen fördern kontinuierliches Lernen und persönliche Weiterentwicklung, um mit den sich ständig verändernden Anforderungen

Schritt zu halten. Wie wichtig lebenslanges Lernen ist, zeigt die aktuelle Diskussion um Künstliche Intelligenz. Wer sich heute nicht an die neuen technologischen Möglichkeiten von ChatGPT bzw. Creative AI wagt, manövriert sich aufs Abstellgleis.



New Work – ein Begriff mit Geschichte

Der Begriff New Work hat schon ein paar Jahre auf dem Buckel. Er geht auf den Sozialphilosophen Frithjof Bergmann zurück, der Mitte der Siebzigerjahre des 20. Jahrhunderts eine Theorie der neuen Arbeit entwickelte. New Work sollte ein Gegenmodell zum Kapitalismus sein, bei dem die Arbeit von Entscheidungs- und Handlungsfreiheit geprägt sein. Menschen sollten sich von der Knechtschaft der Lohnarbeit befreien und selbstständig und selbstbestimmt arbeiten. Durch die Globalisierung, die Digitalisierung und gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen hat sich die Bedeutung des Begriffs erweitert.

Feedback-Kultur: Regelmäßiges Feedback und offene Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften werden gefördert, um kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen. Feedback-Kultur ist die Zwillingsschwester von Fail fast.

Flexibles Arbeiten: Mitarbeitende können ihre Arbeitstage und -orte an ihre individuellen Bedürfnisse anpassen, was zu einer besseren Work-Life-Balance führt. Insbesondere der Wegfall des Pendelns spart jede Menge Zeit, die Mitarbeitende produktiver nutzen können – zum Wohle von Unternehmen oder Familie. Studien deuten darauf hin, dass Mitarbeitende, die flexibel arbeiten können, oft produktiver sind, da sie in ihrer bevorzugten Umgebung arbeiten und weniger durch Ablenkungen seitens der Kolleginnen und Kollegen gestört werden. Die Mitarbeitendenzufriedenheit und -bindung steigt, da sie mit mehr Autonomie einhergeht und Vertrauen seitens des Unternehmens signalisiert. Sowohl für Mitarbeitende als auch für Unternehmen können flexible Arbeitsmodelle zu Kosteneinsparungen führen, z. B. durch reduzierte Reisekosten und Büroausgaben. Allerdings hat das Konzept auch seine Schattenseiten: Flexibles Arbeiten kann die direkte Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden erschweren, insbesondere wenn Teams nicht physisch zusammenarbeiten.

Homeoffice/Return to Office: Homeoffice, also das Arbeiten von zu Hause aus, ist die schöne Nebenwirkung von Covid-19. Aktuell ist das Homeoffice allerdings sehr umstritten. Unternehmen wie SAP, Google oder Tesla verdonnern ihre Mitarbeitenden wieder dazu, sich im Büro sehen zu lassen. Wobei damit nicht gemeint ist, nur kurz auf einen Kaffee vorbeizuschauen (sogenanntes Coffee Badging), sondern mindestens drei volle Tage im Office zu arbeiten.

Coworking-Spaces: Eine schicke Alternative zum Büro können gemeinschaftliche Arbeitsräume sein, in denen Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmen zusammenkommen und voneinander profitieren können.

Kollaboration-Tools: Ganz gleich, ob Office, Co-Working-Space oder Homeoffice – auf Tools und Plattformen, die die Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen Mitarbeitenden erleichtern, wie z.B. virtuelle Meeting-Software, Projektmanagement-Tools oder Messaging-Apps, will heute niemand mehr verzichten. Die bekanntesten sind Slack, Microsoft Teams und Zoom für die Kommunikation und Asana fürs Projekt-Management.

Growth Mindset und Fixed Mindset: Die Psychologie-Professorin Carol Dweck teilt Mitarbeitende in zwei Kategorien ein: Menschen mit einem „Growth Mindset“ und Menschen mit einem „Fixed Mindset“. Erstere haben ein dynamisches



Selbstbild und sind davon überzeugt, dass sie sich selbst immer wieder weiterentwickeln können. Sie gehen neue Wege und haben keine Angst davor, Fehler zu machen. Menschen mit einem Fixed Mindset dagegen haben ein statisches Selbstbild und gehen davon aus, dass Können nur mit einem bestimmten Talent möglich ist. Sie trauen sich selbst nur wenig zu, sind risikoscheu und haben Angst, Fehler zu machen. Haben Menschen oder sogar ganze Teams überwiegend ein Fixed Mindset, ist das für eine Transformation des gesamten Unternehmens, in der es auch viel um Experimentieren geht, alles andere als förderlich.

Zebra Company: Zebra-Unternehmen sind nicht auf Biegen und Brechen auf rasantes Wachstum und schnellen wirtschaftlichen Erfolg aus. Stattdessen möchten sie lieber langsam und nachhaltig wachsen. Der Begriff aus der Start-up-Szene zeichnet damit das Gegenteil vom unter Gründer*innen so beliebten Unicorn, das schnell wächst, hohe Investitionssummen einsammelt, um möglichst rasch an einen (multinationalen) Konzern verkauft zu werden.

YVONNE GÖPFERT, JOURNALISTIN

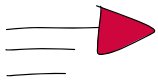


Fazit



Wer eine Organisation nach den Regeln von New Work aufbauen möchte, muss sich bewusst sein, dass jeder einzelne Mitarbeitende Einfluss auf den Unternehmenserfolg hat. Es reicht nicht aus, eine neue Softwarelösung zu installieren, ein Analytics-Team aufzustellen und Data Scientists zu rekrutieren. Menschen wollen etwas bewirken. Es geht darum, sie mitzunehmen auf die große Reise namens New Work. Die dafür notwendige Veränderung des Mindsets lässt sich aber leider nicht auf Knopfdruck aktivieren. Es geht um nichts weniger als große, interdisziplinäre Teams für eine strukturelle Veränderung vorzubereiten und einen gemeinsamen Purpose zu etablieren.

Fühlen Sie sich wohl!



FEELGOOD MANAGEMENT In unserer Reihe „Zu Gast bei ...“ spricht Enisa Romanic, Vorsitzende des Bundesverbands Sekretariat und Büromanagement e. V. (bSb), mit Caroline Blaschkowski. Dabei dreht sich alles rund um das Thema Feelgood Management in Unternehmen.



Caroline Blaschkowski

Enisa Romanic: Das Thema Feelgood Management (FGM) ist dein Herzensprojekt. Was steckt hinter dem Begriff?

Caroline Blaschkowski: Viel Gutes tun, für mich selbst und für andere – so übersetze ich es. Jeder Mensch ist eine bessere Version von sich selbst und auch leistungsfähiger, wenn er sich wohlfühlt, glücklich ist und wertgeschätzt wird. Die Hauptaufgabe des FGM ist es, als eine Art Kommunikationschnittstelle und Stimmungsbarometer das Verbindungsstück zwischen Führung und den Abteilungen bzw. Organisationsbereichen zu sein, um dadurch bestenfalls die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation zu steigern.

Enisa Romanic: Assistenzen entwickeln sich oft aus ihrer klassischen Rolle in eine FGM-Rolle. Warum sind sie dafür prädestiniert und können so gut in diese Rolle hineinwachsen?

Caroline Blaschkowski: Assistenzen sind sehr oft der zentrale Dreh- und Angelpunkt im Team. Wenn sie dann noch empathisch und verständnisvoll sind, haben sie die besten Voraussetzungen zum FGM. Diese Eigenschaften helfen dabei, Probleme oder Konflikte zu erkennen – und zu vermitteln. Oft reicht es auch schon, einfach nur da zu sein, zuzuhören und den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, ihre Themen auszusprechen. Eine häufige Frage ist auch: In welchen Bereich gehört das FGM eigentlich? Ist es der Personalbereich, das Gesundheitsmanagement oder ist es direkt unter Geschäftsführung angesiedelt? Es gibt viele Möglichkeiten, die Rolle zu gestalten, da der Beruf bislang noch nicht anerkannt ist. Der Vorteil daran ist, dass die Rolle je nach Bedarf des Unternehmens sehr formbar ist und entsprechend gestaltet werden kann. Grundvoraussetzung ist, dass das Bewusstsein da ist, dass ein FGM einen Mehrwert darstellen kann und somit die Führungskräfte entlastet werden können.

Enisa Romanic: Glaubst du denn, dass Unternehmen mit dieser Stelle immer noch stiefmütterlich umgehen?

Caroline Blaschkowski: Ja, das ist leider so. Es bedarf definitiv noch einiges an Aufklärung und Erfolgsgeschichten. Das ist es auch, was wir mit unserer Vereinsarbeit in der Bundes-

vereinigung Feelgood Management e. V. (BVFGM) anstreben. Wichtig ist in jedem Fall, dass es Führungskräfte gibt, die hinter der Rolle des FGM stehen und es auch supporten.

Enisa Romanic: Dafür müssen Unternehmen Werte formulieren – und diese auch leben.

Caroline Blaschkowski: Richtig, oft werden Werte definiert, aber eben nicht gelebt. Das kann man schnell spüren, wenn man etwas tiefer in eine Organisation eintaucht. Und an der Stelle glaube ich auch, dass die Assistenzen dafür ein sehr guter Sparringspartner oder -partnerin sein können: eben das Stimmungsbarometer bei Veränderungsprozessen. Dabei ist es unglaublich wichtig, Stimmungen wahrzunehmen und weiterzugeben, damit Potenzial nicht das Unternehmen verlässt. Die Unternehmenskultur und -werte spielen eine große Rolle.

Enisa Romanic: Braucht man, um die Rolle auszufüllen, eine konkrete Weiterbildung?

Caroline Blaschkowski: Man braucht nicht unbedingt eine Ausbildung. Es gibt ganz viele großartige FGM, die diese Rolle schon seit Jahren ausfüllen und keine explizite Ausbildung gemacht haben. Es kann aber sehr hilfreich sein, eine Weiterbildung in diesem Bereich zu machen, da der Beruf sehr komplex ist und viele Themen dort hineinfließen.

Enisa Romanic: Du hast mit einigen Kolleg*innen die Bundesvereinigung FGM gegründet.

Caroline Blaschkowski: Ja genau, mit einigen FGM-Enthusiasten habe ich im Jahr 2022 die BVFGM gegründet. Der Verein ist eine Plattform und bietet Räume für den Austausch zu allen Themen rund um das FGM. Es ist schön zu sehen, wie die Community organisch wächst, sich gegenseitig unterstützt und wie wir gemeinsam an unserem Ziel arbeiten, das FGM in die Welt zu tragen. Die Vereinigung wirkt durch die lebendige Gestaltung ihrer Mitglieder und ist mein absolutes Herzensprojekt.

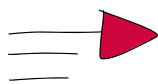
DAS GESPRÄCH FÜHRTE ENISA ROMANIC





© master1305 / AdobeStock

Nehmen Sie Ihren Job selbst in die Hand!



JOB CRAFTING Der Assistenzberuf ist im Wandel – und damit bieten sich heutzutage eine Menge Chancen für Assistenzen, ihr Aufgabenprofil neu zu gestalten. Hier kommt Job Crafting ins Spiel. Judith Ahrholdt, Saskia Hagendorf und Julia Lange, Co-Autorinnen des brandneuen Buchs „Chefsache Assistenz“, verraten, wie es geht.

Berufe im Assistenzbereich gehören auf den ersten Blick nicht zu denen, die man mit besonders großen Gestaltungsspielräumen verbindet. Die Tätigkeiten werden traditionell eher als reaktiv verstanden: Es gibt eine oder mehrere Personen, die die „Aufträge erteilen“ und die Assistenz erledigt sie, findet Lösungen, organisiert und koordiniert. „Diejenigen, die uns am Gestalten hindern, sind oft wir selbst. Es fehlt uns entweder das Verständnis dafür, dass es überhaupt geht oder der Mut, es auszuprobieren“, weiß Judith Ahrholdt, Expertin für Job Crafting in der Assistenz.

Es muss nicht gleich ein Jobwechsel her

Judith Ahrholdt, die seit über 20 Jahren eine Abteilung mit Assistenzen leitet, ist überzeugt davon, dass jede*r das Recht auf einen Traumjob hat: „Wenn Sie das Gefühl haben, dass das, was Sie jeden Tag tun, nicht oder nicht mehr Ihr Traumjob ist, muss es nicht immer gleich der Jobwechsel sein. Job Crafting im aktuellen Job ist ein Karriere-Booster, der oft unterschätzt wird!“

„Sehr gute Assistenzen betreiben normalerweise sowieso ein gewisses Job Crafting – sonst wären sie nicht so gut“, erklärt Judith Ahrholdt. „Vielen ist allerdings nicht klar, wie sehr es

sich lohnt, diesen Prozess überlegt und strukturiert anzugehen.“ Fast nebenbei werden beim Job Crafting Prozesse und Vorgehensweisen auf den Prüfstand gestellt.

In der Assistenz gibt es allerdings auch eine ganze Reihe von Stolperfallen, auf die es dabei zu achten gilt. „An einem Tag zur Arbeit zu kommen und zu verkünden, Aufgaben A, B und C zukünftig nicht mehr zu erledigen, sondern nur noch D und außerdem gleich noch E und F neu einzuführen, funktioniert so nicht“, betont Judith Ahrholdt. „Eine verantwortungsbewusste Assistenz geht wohlüberlegt vor und sorgt dafür, dass wichtige Aufgaben weiterhin erledigt werden und alle Bälle in



Job Crafting ist die selbstständige Gestaltung

- des eigenen Arbeitsplatzes
- der eigenen Stellenbeschreibung
- des eigenen Tätigkeitsgebietes und der eigenen Arbeitsabläufe

der Luft bleiben. Eine ganze Reihe dieser Bälle werden nach dem erfolgreichen Job Crafting allerdings nicht mehr selbst jongliert, sondern sind anderweitig untergebracht.“

Job Crafting nicht nur in der Anstellung

Eine weitere Möglichkeit seine eigene Arbeitswelt als Assistent zu gestalten ist der Sprung in die Selbstständigkeit. „Für selbstständige Assistenzen eröffnet sich die Möglichkeit, für ihre Wunschkund*innen tätig zu werden und das eigene Portfolio selbst zu bestimmen“, weiß Saskia Hagendorf, Beraterin für effektive Zusammenarbeit zwischen Assistenzen und Führungskräften.

Sollten Assistenzen merken, dass sie mit den Möglichkeiten des Job Craftings im eigenen Unternehmen keinen Erfolg haben und sich somit an der Ausgangssituation vorerst nichts ändern lässt, ist die Gründung eines eigenen Unternehmens eine Möglichkeit. Hierbei ist es wichtig zu erkennen, welche Aufgaben es sind, die einem Freude bereiten und die auch auf dem Markt gebraucht werden.

Welche Kompetenzen brauchen die Assistenzen heute?

„In der heutigen Arbeitswelt werden im Assistenzbereich ganz andere Kompetenzen gefordert als früher“, weiß Julia Lange. „Das gilt für alle Positionen – ob nun als virtuelle Assistent oder angestellt.“ Für das Buch „Chefsache Assistenz“ hat sie eigens eine Umfrage unter Führungskräften erstellt, mit spannenden Ergebnissen. Führungskräften sind diese Kompetenzen bei Assistenzen am wichtigsten:

- Kommunikationsfähigkeit
- Organisationskompetenz
- Selbstständigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Teamfähigkeit
- Flexibilität
- Emotionale Intelligenz
- Professioneller Umgang mit Stress
- Gutes Zeitmanagement
- Interesse, sich weiterzuentwickeln
- Kenntnisse in verschiedenen Tools für digitale Zusammenarbeit
- Gute Kenntnisse in Deutsch und Englisch

Wie die Assistenzen das sehen und was in der heutigen Arbeitswelt neben den genannten Kompetenzen eine Rolle spielt im Assistenzberuf, erfahren Sie im Kapitel „Die Vielfalt des Assistenzberufs“.

DUNJA SCHENK, AUTORIN



Mit Job Crafting



sollten Sie sich beschäftigen, wenn

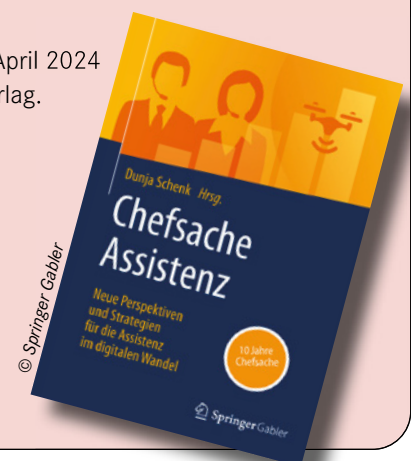
- Aufgaben, deren Erledigung Ihnen keine Freude macht, Überhand nehmen
- Sie kaum noch Zeit für Ihre eigene Entwicklung oder nächsten Karriereschritte haben
- strategische Themen in den Hintergrund rücken
- „Feuerlöschen“ gefühlt an der Tagesordnung ist
- Sie keine Zeit oder Lust für die Entwicklung oder Umsetzung von Ideen haben
- Sie sich häufig überfordert und gestresst oder unterfordert und gelangweilt fühlen
- Sie sich über neue Aufgaben nicht freuen, sondern sie als Belastung empfinden



Chefsache Assistenz – Neue Perspektiven und Strategien für die Assistenz im digitalen Wandel

Im neuen Fachbuch für Assistenzberufe erhalten Sie viele Impulse, mit welchen Aufgaben sich die Assistenz weiterentwickeln kann. Nutzen Sie die vielseitigen Inspirationen, um Ihre Kompetenzen als Assistenz sichtbar zu machen. Alle 13 Co-Autor*innen, darunter Judith Ahrholdt, Saskia Hagendorf und Julia Lange, sind oder waren, wie die Herausgeberin Dunja Schenk selbst, im Assistenzbereich tätig und verfügen über fundierte Praxiserfahrungen, die sie mit den Leser*innen teilen.

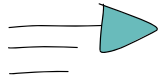
Das Buch erscheint voraussichtlich Mitte April 2024 im Springer Gabler Verlag.



Digitale Gadgets für unterwegs



© vadih/AdobeStock



NOTEBOOK-ZUBEHÖR Mit Corona wurde das Arbeiten nach Hause verlegt, doch jetzt ist wieder mobiles Arbeiten angesagt. Wer viel unterwegs ist und produktiv arbeiten möchte, braucht mehr als nur ein Notebook. Eine Reihe von Gadgets machen die Arbeit leichter – working@office stellt sie vor.

Das naheliegendste zuerst: Das Notebook selbst sollte leicht und leistungsstark sein und möglichst vielseitig die eigenen Anforderungen erfüllen. Neben klassischen Laptops haben einige Hersteller sogenannte Convertibles im Programm, bei denen sich das Display so schwenken lässt, dass aus dem Notebook ein vollwertiges Tablet wird.

Diese 2-in-1-Notebooks gibt es von fast allen Herstellern. Bei Samsung tragen die entsprechenden Geräte Flex oder 360 im Namen. Bei HP hören die Modelle auf den Namen Pro x360 und bei Asus auf VivoBook Flip.

Unterwegs und gut verstaut

Unabhängig vom Gerät wird eine Transportgelegenheit für das Notebook benötigt. Das Gerät muss in einer geeigneten Tasche gut verstaut werden können. Sie ist idealerweise gut gepolstert, um mindestens Stöße oder sogar ein Herunterfallen gut abzufedern, und wasserabweisend für den Einsatz bei jeder Wetterlage sollte sie sein. Ein gepolsterter Tragegurt und ein geringes Eigengewicht erleichtern den Transport zusätzlich. Neben dem Laptop selbst muss die Tasche noch genügend Platz für das Zubehör und weitere benötigte Gerätschaften bieten.

Alternativ zur Tasche kann je nach Umfang des Zubehörs auch ein Rucksack infrage kommen. Er bietet naturgemäß mehr Stauraum und einige Modelle kommen sogar mit einem Solarpanel daher. So lassen sich bei der Arbeit im Freien Smartphone, Notebook oder Powerbank laden.

Der Sunslice Zenith ist ein derartiger Vertreter: Es handelt sich dabei um einen leichten Solarrucksack, der die Funktionalität eines modernen Rucksacks und eines leistungsstarken

Solarladegeräts vereint. Das Hauptfach ist groß genug, um ein Notebook bis zu 15,6 Zoll aufzunehmen. Gefertigt ist der Rucksack aus wasserabweisendem Material, das Solarpanel ist komplett wasserdicht.

Die flexiblen Solarzellen sind leicht und fügen sich an die Kurven des Rucksacks ein. Das 8-W-Solarpanel ist direkt in die Tasche integriert. An der Vorderseite der Tasche befindet sich der USB-Ausgang des Solarmoduls, über den etwa eine Powerbank aufgeladen werden kann.

Nicht ohne Zusatz-Power

Neben einer geeigneten Transportgelegenheit ist für den mobilen Einsatz unterwegs – trotz des verhältnismäßig hohen Gewichtes – eine Powerbank unverzichtbar. Ist keine Steckdose in der Nähe und Smartphone oder Notebook fallen aus, ist die Powerbank die Rettung.

Ein gutes Modell sollte mehrere Anschlüsse besitzen, damit notfalls auch zwei Geräte zugleich geladen werden können. Zudem sollte die Kapazität hoch genug sein, um über genügend Reserven zu verfügen: Mit 20.000 mAh lassen sich die meisten Notebooks zumindest einmal aufladen, Smartphones in der Regel mehrfach. Allerdings wiegen Powerbanks meist fast ein halbes Kilogramm; im Gegensatz zu einem zweiten Akku für das Notebook lassen sie sich aber für alle möglichen Geräte flexibel einsetzen.

Die „VARTA Wireless Power Banks“ sind etwa flexible Kandidaten: Bis zu vier Geräte können gleichzeitig geladen werden,

Die VARTA Wireless Powerbank bietet besonders viele Lademöglichkeiten.





eines davon kabellos, sofern mit dem Standard kompatibel, sogar über die integrierte Qi-Ladespule. Drei weitere Geräte lassen sich per Kabel verbinden: Zwei davon per USB A, eines am USB Type C-Anschluss. Die Powerbank lässt sich auch dann nutzen, wenn sie selbst gerade aufgeladen wird.

Für das Arbeiten unterwegs gibt es noch weitere Gadgets, die die Arbeit erheblich erleichtern. Dazu gehört insbesondere eine Bluetooth-Maus, denn mit einer Maus lässt sich immer besser arbeiten als mit dem eingebauten Touchpad. Mäuse mit Bluetooth gibt es eine große Vielfalt und es muss nicht immer gleich ein teures Exemplar sein. Wichtig ist, dass sie gut in der Hand liegt, sich dank präziser Abtastung auf den unterschiedlichsten Oberflächen einwandfrei nutzen lässt und einen automatischen Energiesparmodus besitzt.

Nützliche Helfer

Wer unterwegs sein Büro etwa regelmäßig im Hotelzimmer aufbaut, sollte über einen Laptop-Ständer nachdenken. Sie sind leicht, faltbar und benötigen kaum Platz im Gepäck. Im Gegenzug ermöglichen sie eine Aufstellung des Notebooks variabel in Höhe und Neigung.

Einziger Wermutstropfen dabei: Der Ständer zieht eine gesonderte (Bluetooth-)Tastatur nach sich, die weiteren Platzbedarf beansprucht und das Gewicht des Reisegepäckes weiter erhöht.

Als immer wieder hilfreich erweist sich auch ein Headset. Lautsprecher und das eingebaute Mikrofon der meisten Notebooks sind eher Behelfslösungen. Unterwegs im Zug oder Flugzeug helfen sie auch nicht wirklich weiter, wenn nicht alle Mitreisenden belästigt werden sollen. Wer häufiger in belebten Umgebungen unterwegs ist, sollte auf ein teureres Modell mit aktiver Geräuschunterdrückung zurückgreifen. Das sorgt für die nötige Ruhe, unabhängig vom unmittelbaren Trubel.

Ein Modell mit Kabel kommt normalerweise ohne zusätzliche Energiequelle aus, dafür ist ein Bluetooth-Headset flexibler.

Viele Notebooks sind in der Zahl ihrer Anschlüsse limitiert. Dann hilft ein USB-Hub weiter. Sie kosten nicht viel und benötigen weder viel Platz, noch fallen sie ins Gewicht. Besitzt das Notebook bereits einen USB-3.0-Port sollte auch der Hub den entsprechenden Standard unterstützen. Ein passiver Hub ist in



jedem Fall die erste Wahl, weil er seinen Betriebsstrom ausschließlich über das Notebook bezieht und kein eigenes Netzteil benötigt.

Gut für die Augen

Zur Steigerung der Effizienz kann eine Erweiterung der eigenen Arbeitsumgebung durch einen zweiten Monitor angesagt sein. Das ist ganz besonders für alle Menschen hilfreich, die mit einem kleinen Notebook unterwegs sind. Auf dem Display des Notebooks kann etwa die Textverarbeitung laufen und auf dem Zusatz-Bildschirm die Kollaboration-Software. Einziger Nachteil der Lösung: Das Zweit-Display benötigt Strom und verkürzt die Akku-Laufzeit des Notebooks deutlich.

Portable Displays gibt es bei LG etwa unter der Bezeichnung „Gram +View“ - auch im Bundle mit einem Notebook. Der Anschluss erfolgt via USB-Port für Bild und Strom zugleich. Ähnliche Modelle gibt es auch von anderen Herstellern: Für den mobilen Einsatz kommt es vor allem auf ein geringes Gewicht an.

Wer häufiger mit wenig Licht im Dunklen arbeitet, sollte sich eine kompakte Leuchte zulegen, die per USB angeschlossen wird. Sie spendet wertvolles Licht an dunklen Orten und schont die Augen. Weitere nützliche Hilfsmittel für unterwegs können ein Laptopkissen, eine separate Webcam und ein Schlafkissen sein. Ein Laptopkissen bietet dem Notebook besseren Halt auch in den unmöglichsten Arbeitspositionen - etwa auf dem Schoß oder auch im Bett.

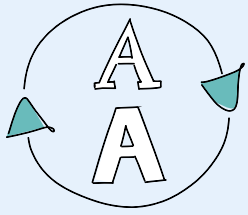
In Notebooks integrierte Webcams bieten häufig nur eine bescheidene Bildqualität. Wer viel in Online-Meetings unterwegs ist, sollte daher den Kauf eines separaten Modells in Betracht ziehen.

Das Galaxy Book Flex2 5G ist das erste Notebook von Samsung, das mit 5G und Wi-Fi 6 ausgestattet ist.



Wer viel reist, muss immer wieder in allen möglichen Situationen schlafen. Besser als ein klassisches Nackenhörnchen ist ein Schlafkissen, das den Nacken in einer ergonomischen Position hält. Es kann einfach um den Hals gewickelt werden. Und dann haben alle anderen Gadgets erst einmal Pause.





In jeder Ausgabe finden Sie einen Text, der von unseren Muttersprachlern bzw. Diplomübersetzern in vier Fremdsprachen übersetzt wurde. So können Sie Ihre Fremdsprachenskills erweitern. Die deutsche Übersetzung finden Sie unter: <https://premium.vnr.de>

EN

De-stressing: 3 ways to keep calm

In both our professional and private lives, there are always situations where we could just hit the roof. While **letting off steam** helps to prevent **stomach ulcers**, what is better is not letting your stress get the better of you. Use these quick and easy ways to keep calm in stressful situations:

1. Remove yourself from the situation. Take a few deep breaths. When we are stressed, we lose control over the situation. So first focus on calming down. Once your pulse is back to normal and you have had some distance, look for a solution.

2. Analyse the situation. Ask yourself how bad it really was. Was it really necessary to fly off the handle? Also question your **choice of words**. Because we tend to exaggerate in stressful situations. Is it really a “catastrophe” if paper is jammed in the printer? Is it really a “disaster” if a meeting with a business partner gets cancelled?

3. Let it go. Be aware that being angry will not solve your problem. Do you really want to waste your energy getting wound up? The solution? Laugh! Humour helps, particularly in situations that seem hopeless. Laugh about the **mishap** or that today you were a victim of Murphy’s Law – “everything that can go wrong will go wrong”.

Important terms and vocabulary

Deutsch	English
Gelassenheit	keeping calm
Dampf ablassen	let off steam
Magengeschwür	stomach ulcer
Wortwahl	choice of words
Missgeschick	mishap

FR

En cas de stress: 3 mesures pour préserver votre sérénité

Dans la vie professionnelle comme dans la vie privée, nous sommes régulièrement confrontés à des situations qui nous donnent envie de « sauter au plafond ». Certes, **décompresser** aide à prévenir les **ulcères gastriques**, mais mieux vaut encore ne pas laisser la colère bouillir. Grâce aux mesures concrètes suivantes, vous parviendrez à garder votre « calme » dans les moments de stress :

1. Détachez-vous de la situation. Commencez par prendre quelques respirations profondes et expirez calmement. En cas de stress, nous perdons le contrôle de la situation, voilà pourquoi vous devez vous concentrer pour retrouver avant tout votre calme. Vous ne pourrez chercher une solution judicieuse que lorsque votre pouls se sera apaisé et que vous aurez pris du recul.

2. Analysez la situation. Remettez en question la gravité de la situation. Était-il vraiment nécessaire de se mettre hors de soi ? Remettez également en question le **choix de vos mots**. En effet, nous faisons parfois une montagne d’une taupinière en nous exprimant verbalement. Est-ce vraiment une « catastrophe » si l’imprimante a un bouchage de papier ? Peut-on vraiment parler de « désastre » lorsque le rendez-vous avec votre partenaire commercial est annulé ?

3. Lâchez prise ! Prenez conscience que votre irritation ne résout pas le problème. Voulez-vous vraiment gaspiller de l’énergie et vous énerver ? Mieux vaut rire ! L’humour aide – surtout dans les situations qui semblent sans issue. Riez de la **mésaventure** ou du fait que l’impitoyable loi de Murphy – « Tout ce qui est susceptible d’aller mal ira mal » – frappe de nouveau aujourd’hui.

Termes importants et vocabulaire

Deutsch	Français
Gelassenheit	sérénité
Dampf ablassen	décompresser
Magengeschwür	ulcère gastrique
Wortwahl	choix de vos mots
Missgeschick	mésaventure

ES

En momentos de estrés: 3 consejos para mantener la serenidad

En el ámbito tanto privado como laboral existen a diario situaciones en que las que nos subiríamos por las paredes. En estos casos, **desahogarse** ayuda a prevenir **úlceras en el estómago**. Sin embargo, es aún mejor no verse desbordado por la ira. Los siguientes consejos instantáneos le ayudarán a encontrar la calma en momentos de estrés:

1. Apártese de la situación. Primero, realice un par de respiraciones tranquilas y profundas. En casos de estrés, perdemos el control sobre la situación, por lo tanto: concéntrese en recobrar la calma. Solo cuando su pulso se desacelere y se aparte de la situación, será capaz de buscar una solución razonable.

2. Analice la situación. Cuestione la gravedad de la situación. ¿De verdad ha sido necesario perder los papeles? Cuestione además el **vocabulario empleado**. Y es que, a veces con nuestras palabras hacemos una montaña de un grano de arena. ¿Realmente es una «catástrofe» que el papel se quede atascado en la impresora? ¿Deberíamos hablar de «desastre» cuando se cancela la cita con el socio comercial?

3. Suelta tensión. Recuerde que su enfado no va a solucionar el problema. ¿De verdad desea malgastar tanta energía y alterarse? En lugar eso: ¡ríase! El humor es una herramienta, sobre todo en situaciones que parecen no tener salida. Ríase del **contratiempo** o de que la Ley de Murphy («Todo lo que podría salir mal, ha salido mal») ha vuelto a hacer de las suyas sin piedad.

Términos y palabras importantes

Deutsch	Español
Gelassenheit	serenidad
Dampf ablassen	desahogarse
Magengeschwür	úlcera en el estómago
Wortwahl	vocabulario empleado
Missgeschick	contratiempo

IT

Nei momenti di stress: 3 consigli per ritrovare la calma

Nella vita lavorativa come in quella privata, capitano spesso situazioni in cui si sente che il coperchio sta per “saltare”. Lasciare che ogni tanto la **rabbia esploda** aiuta sì a prevenire i **bruciori di stomaco**, ma ancora meglio sarebbe fare in modo di non trovarsi proprio in questa situazione. Seguendo questi consigli riuscirai a “non soccombere” allo stress:

1. Fai un passo indietro. Inspira ed espira un paio di volte in modo profondo e calmo. Quando siamo sotto stress perdiamo il controllo della situazione, pertanto cerca innanzitutto di ritrovare la calma. Solo dopo che la frequenza cardiaca sarà tornata normale e sarai riuscito a prendere le distanze potrai trovare la giusta soluzione al problema.

2. Analizza la situazione. Cerca di capire qual è la vera gravità della situazione. Quell’esplosione di rabbia era giustificata? Analizza inoltre le **parole che hai usato**. Spesso e volentieri tendiamo ad ingigantire i problemi quando li descriviamo a parole. Davvero è una “tragedia” se la carta si è inceppata nella stampante? È giustificato parlare di “disastro”, se il colloquio con il cliente importante viene annullato?

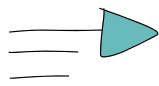
3. Lascia perdere. È importante capire che la tua rabbia non risolverà il problema. Vuoi allora davvero sprecare energie agitandoti così tanto? Piuttosto fatti una risata! Fare qualche battuta aiuta ad uscire dalle situazioni che sembrano non avere soluzione. Impara a trovare il lato comico del **contratempo** che ti è capitato: non trovi ironico che oggi la Legge di Murphy per cui “se qualcosa può andare storto, lo farà” si confermi in modo così spietato?

Termini e formule importanti

Deutsch	Italiano
Gelassenheit	ritrovare la calma
Dampf ablassen	lasciare che la rabbia esploda
Magengeschwür	bruciori di stomaco
Wortwahl	le parole che hai usato
Missgeschick	contrattempo



Den Fokus aufs Wesentliche

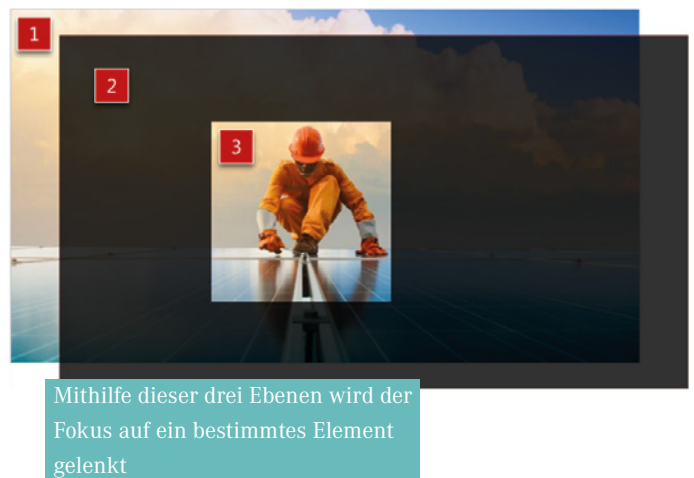


DYNAMISCHE BILDEFFEKTE, TEIL 1 Sie möchten die Aufmerksamkeit des Publikums auf einen bestimmten Ausschnitt einer Folie lenken? Wir zeigen Ihnen in dieser 2-teiligen Serie Schritt für Schritt, wie Sie mit dynamischen Bildeffekten einen Fokus setzen.

Im Überblick: Die Elemente einer dynamischen Fokus-Lösung

- Fügen Sie auf einer leeren Folie ein Bild Ihrer Wahl als Folienhintergrund ein [1].
- Decken Sie das Bild im Folienhintergrund mit einem transparenten Rechteck ab [2].
- Erstellen Sie auf der Folie eine Form mit dem Fülleffekt Folienhintergrundfüllung [3].
- Lassen Sie diese Form dann mithilfe des Übergangseffekts *Morphen* auf einem Duplikat der Originalfolie deutlich vergrößert an der Stelle erscheinen, die die Hauptaussage enthält.

Tipp: Zum Abrunden der optischen Wirkung der Folie können Sie bei Bedarf weitere Formen sowie Textfelder für Erläuterungen ergänzen.

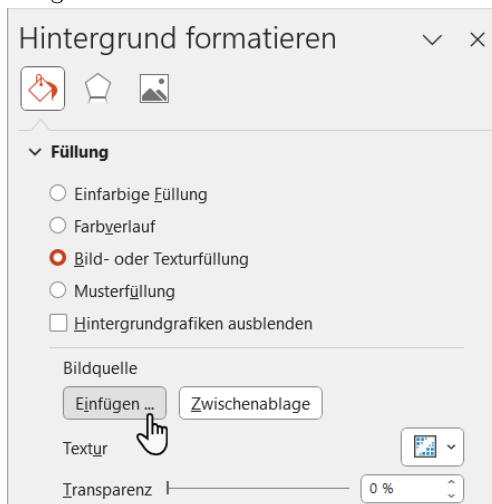


Einmal erstellt bietet diese Technik viel Flexibilität. Sie brauchen nur das Bild im Folienhintergrund auszutauschen – so können Sie Folien schnell und einfach an neue Inhalte anpassen.

Zum dynamischen Effekt in vier Schritten

Schritt 1: Ein passendes Bildmotiv als Folienhintergrund einfügen.

- Nachdem Sie eine neue, leer Folie eingefügt haben, wählen Sie per Rechtsklick auf die Folie den Kontextmenübefehl *Hintergrund formatieren*.
- Im Aufgabenbereich, der sich nun rechts öffnet, aktivieren Sie – wie in der folgenden Abbildung gezeigt – die Option *Bild- oder Texturfüllung*.
- Per Klick auf *Einfügen* wählen Sie dann eine passende Bilddatei auf Ihrem Computer oder in Ihrem Netzwerk aus. Alternativ dazu können Sie auch die Funktion *Archivbilder* nutzen und so auf Tausende lizenzfreier Bilder zugreifen.



Nach Aktivieren der Option *Bild- oder Texturfüllung* klicken Sie zur Auswahl der gewünschten Bilddatei auf *Einfügen*

Wenn das Seitenverhältnis von Folie und Bild nicht identisch ist:

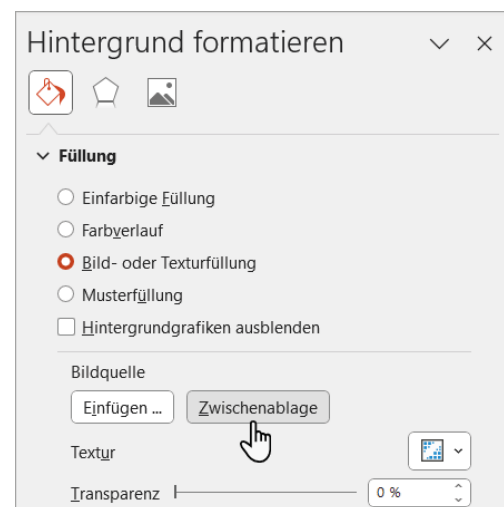
Damit das Foto im Folienhintergrund optimal und nicht etwa verzerrt dargestellt wird, muss das Seitenverhältnis des Bildes mit dem der Folie übereinstimmen.

Sie sind sich nicht sicher, ob dies bei dem von Ihnen gewählten Bildmotiv der Fall ist? Kein Problem! Hier hilft ein kleiner Umweg:

- Platzieren Sie das Bild direkt auf der leeren Folie, indem Sie die Befehlsfolge *Einfügen > Bilder* wählen und zu der Datei mit dem gewünschten Bildmotiv navigieren.
- Ziehen Sie das Bild nach dem Einfügen so groß auf, dass es sowohl die Höhe wie auch die Breite der Folie komplett abdeckt. Dazu skalieren Sie es über einen der Eck-Anfasser mit gedrückter *Umschalt-Taste*.

Hinweis: Umschalt bewirkt, dass das Bild in Höhe und Breite proportional vergrößert wird.

- Bei Bedarf kann das Bild so verschoben werden, dass der Bildausschnitt, auf den der Fokus gesetzt werden soll, mittig auf der Folie liegt.
- Die Bildbereiche, die über die Folie hinausragen, entfernen Sie über die Befehlsfolge *Bildformat > Zuschneiden*.
- Wenn alles passt, befördern Sie das so angepasste Bild mit *Strg+X* in die Zwischenablage.
- Rufen Sie per rechtem Mausklick neben der Folie im Kontextmenü den Befehl *Hintergrund formatieren* auf. Es öffnet sich der bereits oben erwähnte Aufgabenbereich am rechten Bildschirmrand.
- Aktivieren Sie hier die Option *Bild- oder Texturfüllung* und klicken Sie unter *Bildquelle* die Schaltfläche *Zwischenablage* an.
- Damit platzieren Sie das Bild nun mit korrektem Seitenverhältnis im Folienhintergrund.



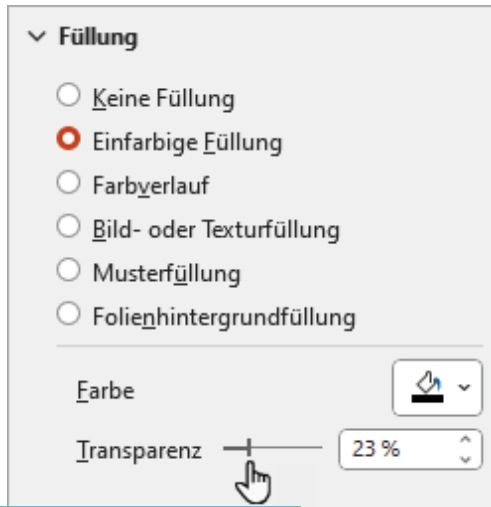
Das zuvor zugeschnittene Bild aus der *Zwischenablage* als Folienhintergrund einfügen

Schritt 2: Das Bild mit einem folienfüllenden Rechteck abdecken.

Damit das Bild im Folienhintergrund nun nicht mehr zu sehen ist, wird es mit einem Rechteck komplett abgedeckt.

- Ziehen Sie dazu ein Rechteck über die komplette Größe der Folie auf. Entfernen Sie – falls vorhanden – die Formkontur.
- Damit das Bild im Folienhintergrund etwas durchscheint, weisen Sie dem abdeckenden Rechteck eine Transparenz zu. Dazu rufen Sie über einen rechten Mausklick auf das Rechteck den Befehl *Form formatieren* auf. Über *Füllung > Einfarbige Füllung* stellen Sie zunächst eine Farbe Ihrer Wahl ein, beispielsweise Schwarz oder ein dunkles Grau.

- Ziehen Sie anschließend – wie unten gezeigt – am Schieberegler für Transparenz, und probieren Sie aus, welcher Transparenzgrad am besten für die Abdeckung des Bildes passt.

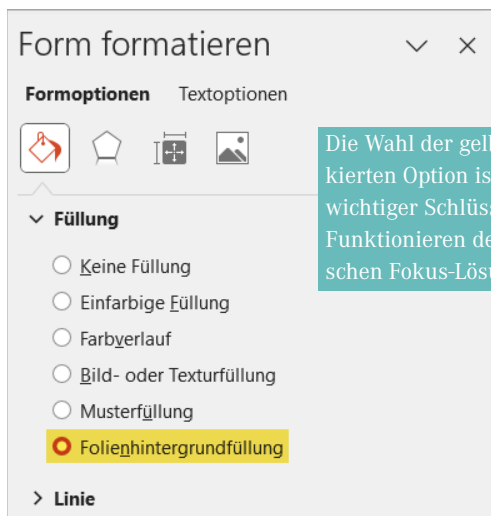


Den idealen Grad für die Transparenz des abdeckenden Rechtecks testen

Schritt 3: Den Fokus gezielt auf einen ausgewählten Bildausschnitt setzen.

Im nächsten Schritt wird nun der Blick auf einen ausgewählten Bildausschnitt freigegeben. Dazu platzieren Sie eine passende Form mit dem Effekt *Folienhintergrundfüllung* an der entscheidenden Stelle der Folie. So gehen Sie vor:

- Falls Sie für den Fokus auf der Folie die Form eines Quadrats verwenden möchten, wählen Sie *Einfügen > Formen > Rechteck*.
- Halten Sie beim Aufziehen der Form die *Umschalt-Taste* gedrückt. Das bewirkt, dass Höhe und Breite der Form gleich sind und somit ein Quadrat entsteht.
- Platzieren Sie die Form erst einmal grob an der gewünschten Stelle.
- Rufen Sie anschließend per rechtem Mausklick auf die Form den Befehl *Form formatieren* auf.



Die Wahl der gelb markierten Option ist ein wichtiger Schlüssel für das Funktionieren der dynamischen Fokus-Lösung

- Wählen Sie dort im Bereich *Füllung* die *Folienhintergrundfüllung*. Das bewirkt, dass nur in dieser Form ein Ausschnitt des Bildes im Folienhintergrund deutlich sichtbar wird.
- Nun geht es an die Feinjustierung. Verschieben Sie dazu das Quadrat an die gewünschte Stelle.
- Falls Sie es noch vergrößern oder verkleinern möchten, halten Sie wieder die *Umschalt-Taste* gedrückt, während Sie an einem der Eck-Anfasser ziehen.
- Ergänzen Sie Textfelder und gegebenenfalls weitere Formen und Linien wie in der folgenden Abbildung.



Ergänzen Sie passende Textfelder und bei Bedarf auch weitere Formen wie diese beiden Winkel, um den Bildausschnitt zu betonen

Im 2. Teil unserer Serie zeigen wir Ihnen, wie Sie den Bildausschnitt Ihrer Folie dynamisch gestalten – diesen finden Sie in der kommenden Mai-Ausgabe von *working@office*!

MARIA HOEREN, OFFICE-TRAINERIN



Lust auf weitere Eyecatcher-Folien?

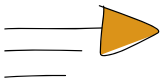
Das PowerPoint-Portal Cleverslide bietet über 2158 professionelle PowerPoint-Vorlagen und Praxistipps für den sofortigen Einsatz in Ihrer nächsten Business-Präsentation. Testen Sie Cleverslide jetzt 30 Tage kostenlos und erstellen Sie im Handumdrehen professionelle Präsentationen, die Ihre Kolleg*innen garantiert begeistern. Erfahren Sie mehr unter www.cleverslide.de/wao-exklusiv oder klicken Sie auf den QR-Code:





Da können wir nichts machen.

Haben Sie sich heute schon beschwert?



Das mit dem Beschweren ist ja eine Haltungsfrage – entweder a) man lässt es, b) man macht es selten, aber dann so richtig, oder c) man macht es dauernd. Da gibt es Menschen, die sich über zu hohe Bordsteinanten, zu tiefe Pfützen, spielende Kinder, fallendes Laub, Wechselgeld in kleinen Münzen und schlechtes Wetter auf Mauritius beschwerten. Sehr deutsch. Das fängt ja schon mit dem Wortstamm an: „Beschwerde“ – als müsse man sich dazu einen Bleigurt um die Hüften schnallen.

Für meine Probleme würde mich ein Bleigurt vor lauter Gewicht auf der Stelle in die Erde rammen. Fassen wir sie mal unter dem Sammelbegriff „entgleiste Welt“ zusammen. Ich muss hier nicht unser aller Krisen einzeln aufzählen. Ich hätte da gern eine zentrale Beschwerdestelle, so ein Dr. Global, der mich fragt: „Welche Beschwerden haben Sie denn?“ Ja, die Welt hat parallel Fieber, Gastritis, Tinnitus und Herzschwäche in Dauerschleife. Und ich bald auch.

Ich könnte mir jetzt natürlich übersichtlichere Placebo-Krisenherde suchen, über die ich mich beschweren kann. Auswahl gibt es reichlich, denn es funktioniert in diesem Lande fühlt immer weniger. Ich will ja schon gar nicht mehr auf Reisen gehen, weil ich davon ausgehe, dass ich sowieso nicht ankomme. Doch man gewöhnt sich ja an vieles. Ausgefallenes Bordbistro? Kein Problem. Kaltgetränke gehen noch. Zugausfall? Kein Problem. Fahren wir mit dem Auto. Stau ohne Ende? Stellen wir eben das Autoradio an. Und spätestens dann schließt sich der Kreis, und sämtliche Restkrisen dieser Welt holen mich wieder ein. Da drücke ich doch lieber auf den roten Schmolli-Botton statt auf das Smiley, wenn mein Supermarkt wissen will, wie mein Einkauf

war – egal, ich tu's, aus purer Selbsthygiene! Ja, ich bin kurz davor, die Scheibenwischer des SUV's, der in zwei Parklücken steht, nach außen zu biegen.

Durch fortwährenden Krisenkonsum haben wir ja mittlerweile aus Selbstschutz ein dickes Fell entwickelt, sozusagen evolutionsbedingt, und zwar auf beiden Seiten der Beschwerde. „Da können wir nichts machen“, heißt es schulterzuckend allerorten. Ganz schön traurig eigentlich. Es kommt doch schließlich auf den Missstand an! Wenn einem etwas auffällt, das theoretisch und praktisch änderbar ist, fällt dies unter die Kategorie „unerwünschte Situation oder gar Fehlverhalten“ und erfüllt somit alle Voraussetzungen für eine Beschwerde – selbstverständlich immer an Ort und Stelle und auf gar keinen Fall anonym oder bei Dritten. Außerdem kann man seine Beschwerde ja auch nett verpacken oder als Frage formulieren, sozusagen von der Verweigerungs- in die Ermöglichungskommunikation gehen. Das habe ich gestern ganz höflich beim Hersteller meines neuen (und bereits kaputten!) Druckers probiert. Ob man denn bitte ... Und heute: aber selbstverständlich! Anbei unser Rücksendetikett – zum Ausdrucken. Die Evolution ist rückläufig ...

KATHARINA MÜNK

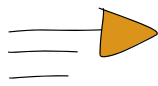


alias Petra Balzer ist Personal Coach für Fach- und Führungskräfte sowie Autorin bekannter Sachbücher und Romane.



Ohne Buchung und Beleg

© fritipix / AdobeStock



SCHATTENWIRTSCHAFT Geschäfte machen mit sanktionierten Waren oder nebenbei schwarz arbeiten: Die Schattenwirtschaft arbeitet im Verborgenen an Steuern, Abgaben & Co. vorbei. working@office erklärt alles rund um die dunkle Seite der Wirtschaft und ihre Folgen.

Wenn eine Regierung rund ums Eigenheim Fördertöpfe aufmacht oder streicht, Bürgergeld einführt, bürokratische Hürden abbaut oder in einer Branche den Mehrwertsteuersatz senkt oder anhebt – dann gerät Expert*innen zufolge in der Regel immer auch jene Seite der Wirtschaft in Bewegung, die keine offizielle Statistik erfasst: die Schattenwirtschaft, auch etwas euphemistisch informelle Wirtschaft genannt.

Was heißt Schattenwirtschaft?

In der Schattenwirtschaft finden sämtliche wirtschaftlichen Aktivitäten außerhalb von Regulierungen, Besteuerungen oder offiziellen Aufzeichnungen statt – quasi im Verborgenen oder zumindest nicht sichtbar. Doch nicht alles davon ist illegal. Die Schattenwirtschaft hat viele Formen und Ausprägungen. Im weiteren Sinne zählen beispielsweise auch selbst geleistete Heimwerkarbeit, Selbstversorgung, Nachbarschaftshilfe und ehrenamtliche Tätigkeiten dazu, wie es etwa die Gewerkschaft der Polizei GdP differenziert. Wer sein eigenes

Abflussrohr repariert, entrichtet darauf schließlich keine Steuern. Gleichzeitig bleibt diese wertschöpfende Leistung allerdings im gesamtwirtschaftlichen Sozialprodukt auch unsichtbar.

Im engeren Sinne umfasst der Begriff Schattenwirtschaft laut GdP dann aber die Klempnerin, die das Abflussrohr gegen Bares auf die Hand an der Steuer vorbei repariert, also die illegale Schwarzarbeit, auch den Schwarzmarkt, wo Dinge verkauft werden, die verboten oder stark reguliert sind. Das kann zum Beispiel eine Eintrittskarte für ein Konzert sein, die überteuert weiterverkauft wird, eine nicht angemeldete, aber im Urlaub genutzte Unterkunft oder die schwarze Kasse für Bareinzahlungen ohne Beleg und Buchung. Auch eine Stange Duty-Free-Zigaretten, die vorm Zoll versteckt wird, oder der nicht angemeldete Nachhilfebjob passieren also in der Schattenwirtschaft. Auch andere kriminelle Aktivitäten wie Drogenhandel, unkontrollierter Waffenhandel, Schmuggel, Hehlerei und Geldwäsche gehören dazu.

Folgen für die Volkswirtschaft

Hier wird bekanntlich nichts deklariert, versichert oder angemeldet, weshalb es naturgemäß schwerfällt, die Dimension für die Volkswirtschaft genau zu beziffern. Schätzungen gehen für Deutschland von 5 bis 10 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) aus. Aber es gibt auch Berechnungen wie etwa vom Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung in Tübingen (IAW), die seit über 20 Jahren in einem komplexen Verfahren auch indirekte Indikatoren wie etwa Steuer-moral, Arbeitslosenquote und die Nachfrage nach Bargeld einbeziehen und eine konkretere Hausnummer nennen: Demnach steigt der Wert der durch Schwarzarbeit illegal erwirtschafteten Leistungen dieses Jahr voraussichtlich auf 481 Milliarden Euro, wie die Tagesschau Ende Januar über die IAW-Ergebnisse berichtete. Der Anteil der prognostizierten Schattenwirtschaft am Bruttoinlandsprodukt steige damit auf 11,3 Prozent. Nach einem Abwärtstrend sei dies der erste Anstieg seit 2021.

Im Vergleich der OECD-Länder lag Deutschland mit 10,2 Prozent des offiziellen BIP übrigens laut Statista 2023 im oberen Mittelfeld. Der Durchschnitt von 19 Ländern lag bei 12,4 Prozent, Italien bei 21,8 Prozent und die Schweiz bei 6,1 Prozent, gefolgt von den USA (6,6 Prozent).

Was aber hat das nun beispielsweise mit Bürgergeld und Mehrwertsteuersatz zu tun? Fehlende soziale Sicherheit ist eine Ursache der Schattenwirtschaft, hohe Besteuerung eine weitere. Und so erwarten die Expert*innen einerseits, dass die Einführung des Bürgergeldes mit einem erhöhten Regelsatz in der Summe die Schwarzarbeit senkt, weil unterm Strich „weniger Bezieher die Notwendigkeit verspüren, illegal nebenher zu verdienen“, wie es im Tagesschau-Bericht heißt. 2,4 Milliarden Euro könnten so weniger an den staatlichen Kassen vorbei im Schwarzmarkt verschwinden. Doch die Rückkehr zum vollen Mehrwert-Steuersatz in der Gastronomie erzielt wohl einen gegenteiligen Effekt, wenn auch etwas geringer.

Bürokratische Hürden umgehen

Nicht nur hohe Steuersätze gelten als Anreiz für Steuerhinterziehung und Schwarzarbeit – dabei handelt es sich um sogenannte monetäre Gründe –, sondern auch eine starke Regulierung. So manches Unternehmen möchte den bürokratischen Aufwand vermeiden, andere vielleicht die staatliche Kontrolle, um trotz Sanktionen Geschäfte zu machen. Die Umgehung von staatlicher Bürokratie oder einschränkende Rahmenbedingungen sind regulatorische Gründe. Bei Korruptionsgesetzen, nicht gut arbeitenden politischen Institutionen oder einer schwach ausgeprägten Rechtsstaatlichkeit wiederum handelt es sich um institutionelle Gründe.



Auf einen Blick

Schattenwirtschaft gilt als der Oberbegriff für alle wirtschaftlichen Aktivitäten, aus denen Einkommen erzielt wird und bei denen Steuern, staatliche Regulierung oder eine statistische Erfassung vermieden werden. Manche Ausprägungen sind legal, andere, wie etwa Schwarzarbeit und Schwarzmarktgeschäfte, nicht. Die Folgen für Wirtschaft und Gesellschaft sind nicht marginal.

Als wesentliche Ursachen gelten auch soziale Unsicherheit und Not. Wer vom Arbeitsmarkt, aus welchen Gründen auch immer, ausgeschlossen ist, kämpft oft in prekären Jobs in der Schattenwirtschaft ums Überleben – dann auch ohne die rechtliche Schutzmechanismen. Ausbeutung ist hier eine der schlimmsten Ausprägungen. Wer in der Schattenwirtschaft arbeitet, hat keine Rechte oder Ansprüche wie zum Beispiel Mindestlohn, Krankenversicherung, Rente, Kündigungs- oder Arbeitsschutz.

Schattenwirtschaft bremst Handlungsfähigkeit aus

Auch aus anderen Gründen ist die Schattenwirtschaft ein Problem für Gesellschaft und Wirtschaft. Eine gravierende negative Folge: Weil aus der grauen Parallelwirtschaft keine Steuern oder Sozialabgaben zur Allgemeinheit fließen, hat der Staat auch entsprechend weniger Geld für öffentliche Dienstleistungen und Aufgaben zur Verfügung. Das wirkt sich konkret auf die Fähigkeit aus, beispielsweise Bildung, Infrastruktur und Gesundheitswesen zu finanzieren. Heißt: Schlechtere Straßen, marode Brücken, unterversorgte Schulen und Krankenhäuser, weniger Investitionen in Wirtschaftsentwicklung und Technologien – um nur einige Folgen zu nennen.

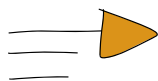
Weil in der Schattenwirtschaft keine Abgaben geleistet werden, lassen sich Produkte billiger verkaufen, was für einen unfairen Wettbewerb gegenüber den legalen Anbietern sorgt, die Steuern zahlen und sich an Regulierungen halten. Und wer unterm Radar fliegt, schert sich womöglich auch weniger um Sicherheit und Qualität, wenn keine Kontrollen oder Standards greifen.

Zu den Bekämpfungsstrategien gehören neben Kontrollmechanismen auch die Schaffung legaler Beschäftigungsmöglichkeiten, Bildung, mehr soziale Sicherheit, der Abbau von Bürokratie und Steuerlast, womit der Schwarzmarkt dann weniger Anreize bietet.





Mit weniger mehr erreichen



PROJEKTMANAGEMENT Ob Konzern oder Mittelstand, produzierendes Unternehmen oder Handwerksbetrieb – der finanzielle Druck wird immer größer. Und damit die Frage: Wie erreichen wir mit weniger mehr? Ein Gastbeitrag mit Blick auf die aktuellen Anforderungen für erfolgreiches Projektmanagement aus der Praxis der ILX Group.

Ein gutes Projektmanagement unterstützt dabei, Ressourcen zu schonen, Kosten zu reduzieren und zu kontrollieren sowie Projekte termingerecht ablaufen zu lassen. Für Assistenzen heißt das, sich immer mit neuem Wissen up to date zu halten – schließlich gibt es immer wieder neue Tools und Methoden, um der Transformation mit all ihren Herausforderungen im Office planerisch und umsetzungstechnisch gerecht zu werden.

Die Assistenz im Wandel

Einst vorrangig von betrieblichen Aktivitäten gesteuert, ist ein Großteil der Arbeit von Assistenzkräften im Büro heute auf Projekte ausgerichtet. Ob administrative Aufgaben oder das bevorstehende Vertriebsmeeting, eine Geschäftsreise des Chefs oder die alljährliche Weihnachtsfeier.

„Jedes Projekt, auch wenn wir es in den vergangenen Jahren bereits auf der Agenda hatten und ich es schon einige Male organisiert habe, ist doch immer wieder einzigartig“, erklärt Lisa, Assistentin des Inhabers in einem mittelständischen Holzbau-Betrieb. „Und es liegt, auch wenn mich viele fleißige Köpfe und Hände dabei unterstützen, federführend an mir, innerhalb der vorgegebenen Zeit möglichst alles abzuklären,

abzustimmen und für ein gutes Resultat zu sorgen“, erklärt die 52-Jährige. In der Regel hat jedes Projekt einen festen – mal kürzeren, mal längeren – Zeitrahmen und einen Projektleiter, der für die termin- und budgetgerechte Lieferung des Ergebnisses verantwortlich ist.

Projekte auf Kurs halten

Ein ausgezeichnetes Projektmanagement in der Assistenz kann Unternehmen auf drei wesentliche Arten zugutekommen: Erstens geht es um Budgets und Zeitpläne, zweitens um Führungskompetenz (auch gegenüber dem Chef) sowie zwischenmenschliche Fähigkeiten (im Team sowie in und mit den verschiedenen Geschäftsbereichen im Unternehmen) und drittens um die langfristige strategische Ausrichtung. Als Projektmanager*in erstellt eine Assistentin den Prozess und die Pläne so, dass das Ziel erreichbar ist. Ein gutes Projektmanagement stellt ebenfalls sicher, dass Projekte proaktiv anstatt reaktiv sind. Indem jede beteiligte Person die richtigen Dinge zur richtigen Zeit tut, werden Projekte geschaffen, die effizient, klar definiert und weniger anfällig für Misserfolge sind. Ein wesentlicher Teil davon ist die kontinuierliche Berichterstattung: Sie ist entscheidend, um ein Projekt auf Kurs zu halten. Regelmäßige Status-Up-Dates

informieren alle Beteiligten und ermöglichen es, frühzeitig zu erkennen, ob es ein Risiko gibt, aufgrund dessen man eventuell von den ursprünglichen Plänen abweichen muss.

Ohne Projektmanagement kann es schwierig sein, die Führung und klare Ausrichtung zu schaffen, die ein Projekt benötigt. „Meine Aufgabe ist es auch, das Projektteam – wenn nötig – zu inspirieren, zu motivieren und zu coachen, um für eine gemeinsame Vision zu sorgen und den Sinn des Ganzen zu vermitteln“, erzählt Lisa. „Nur so können das Projektteam und externe Partner gemeinsam Höchstleistungen erbringen.“ Unerlässlich für den Projekterfolg ist beispielsweise das Zuhören. Auch Transparenz sowie Vertrauen stehen an vorderster Stelle.

Der Blick aufs große Ganze

Die Assistenz sollte sich immer wieder die Frage stellen: Passen die aktuellen Projekte zu unserer Unternehmensstrategie? Der Einsatz von Projektmanagement-Techniken stellt sicher, dass Projekte nicht nur mit den Bedürfnissen des Chefs oder der Chefin, der Mitarbeitenden, der Kund*innen (was wichtig für die kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Belange ist), sondern auch mit der langfristigen Vision und Mission des Unternehmens in Einklang stehen. Ein Versäumnis in dieser Hinsicht kann schnell zu verschwendeter Zeit, Geld und Ressourcen führen. Ohne angemessene Beschreibung und einer klaren Methodik kann ein Projekt den Fokus verlieren und die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns ist erhöht. Eine klare Definition unter Berücksichtigung übergreifender Ziele richtet das Projektteam immer wieder aus und macht die nächsten erforderlichen Schritte deutlich.

Wenn ein Unternehmen kein Projektmanagement-System etabliert hat oder die Assistenz unsicher ist, ob die aktuellen Prozesse funktionieren, gibt es sechs Anzeichen, die darauf hinweisen, dass Veränderungen notwendig sind:

1. Projekt-KPIs werden verfehlt
2. Kommunikationsprobleme treten auf
3. Projekte überschreiten Budgets oder geraten in Verzug
4. Teammitgliedern fehlt die Motivation
5. Meinungsverschiedenheiten über Projektziele oder Anforderungen
6. Lieferstandards sind inkonsistent

Zwei bis drei Punkte reichen oft schon aus, um ins Handeln zu kommen. Die Qualifikation in Projektmanagement-Methoden ist ein effektiver Weg für die Assistenz, positive Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen zu erzielen und über die aktuellen Herausforderungen hinweg vor allem langfristigen Erfolg zu generieren.



Die 6 wichtigsten Aspekte für erfolgreiches Projektmanagement

1. Planung ist die Grundlage für jeden erfolgreichen Betrieb oder jedes Projekt – und eine Kernkompetenz, die es ermöglicht, mit weniger mehr zu erreichen. Dazu gehört die Planung des Projektzeitrahmens und der Fristen, die Zuweisung und Budgetierung von Ressourcen, das Kostenmanagement und vieles mehr.

2. Zeitmanagement umfasst die Planung, Terminierung, Prioritätensetzung und Überwachung aller Projektaktivitäten. Zeitmanagement ist einer der wichtigsten Aspekte, um mehr mit weniger zu erreichen, denn es hilft sicherzustellen, dass wichtige Meilensteine erreicht, Projekte rechtzeitig abgeschlossen und nicht unnötig Zeit verschwendet wird.

3. Risikomanagement ist von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, potenzielle Probleme, die sich auf den Projekterfolg auswirken könnten, zu antizipieren und anzugehen. Es umfasst Risiko-Identifizierung, Analyse, Reaktionsplanung, Überwachung und Kontrolle. All das hilft, kostspielige Fehler zu vermeiden, Nacharbeit zu reduzieren und Verzögerungen zu verhindern.

4. Kommunikation zwischen Teammitgliedern und Beteiligten ist das Rückgrat eines erfolgreichen Projekts. Möglichst klar und effektiv, ist sie entscheidend dafür, mit weniger mehr zu erreichen, denn sie hilft, Projektanforderungen und -pläne klar zu umreißen, Rollen und Verantwortlichkeiten zu definieren, Missverständnisse und Fehler zu vermeiden und die Gesamteffizienz zu steigern.

5. Budgetmanagement umfasst die Schätzung, Zuweisung und Verfolgung von Kosten während des Projektzyklus und hilft, den Überblick über die Ausgaben zu behalten, Kostenüberschreitungen zu vermeiden und fundierte Entscheidungen darüber zu treffen, wo Ressourcen eingesetzt werden sollen. Die Finanzen sind also ein zentraler Bestandteil, um mit weniger mehr zu erreichen.

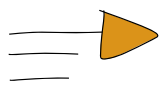
6. Stakeholder-Management ist extrem wichtig, weil interne und externe Interessengruppen einen großen Einfluss auf Ressourcen, Investitionen und wichtige Projektentscheidungen haben. Deshalb ist es entscheidend, die wichtigsten Stakeholder zu identifizieren, Projektziele und -status zu kommunizieren, Erwartungen zu managen und sie bei jeder Gelegenheit um ihre Beiträge zu bitten.





© Knut/AdobeStock

Was Nachwuchstalente wirklich attraktiv finden



CORPORATE BENEFITS Deutschlandticket, Mental Health oder die Möglichkeit für Workation

– viele Unternehmen fragen sich, mit welchen Benefits sie Nachwuchstalente wirklich überzeugen können. working@office hat nachgefragt: bei People&Culture Expert*innen und bei der GenZ.

Nur 37 Prozent der Angestellten haben das Gefühl, dass ihr Unternehmen ihren Bedürfnissen gerecht wird, wenn es um Benefits für Mitarbeitende geht – zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle Alight-Studie „Building a benefits strategy fit for the future“, die 1400 Angestellte und 420 Arbeitgeber in Deutschland, Frankreich, Italien, den Niederlanden, Spanien und Großbritannien befragte. Die Studie zeigt auch, dass die Gruppe der 18 bis 34-Jährigen Zusatzleistungen und Vergünstigungen von Seiten des Unternehmens einen deutlich höheren Stellenwert beimisst als die der 55 bis 64-Jährigen.

Wie tickt die GenZ?

Mit kostenlosem Kaffee und einem Obstkorb ist es heute allerdings nicht mehr getan. Um junge Talente für sich zu gewinnen, ist es für Unternehmen unerlässlich, innovative Strategien zu entwickeln. „Der Fachkräftemangel führt dazu, dass nicht länger die Arbeitgeber die Arbeitnehmer aussuchen, sondern dass die jungen Arbeitnehmer die Arbeitgeber aussuchen“, weiß Rüdiger Maas, Gründer und Geschäftsführer der Unternehmensberatung Maas Beratungsgesellschaft mbH mit Konzentration auf die Themen Rekrutierung, Prozessoptimierung, Organisations- und Personalentwicklung. „Sie

sollten daher wissen, wie diejenigen, die Sie für Ihr Unternehmen gewinnen oder als Führungskraft leiten wollen, ticken.“ Das ist allerdings leichter gesagt als getan, denn es gab lange Zeit wenig fundierte wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, was die jungen Leute, die zwischen 1995 und 2010 geboren wurden, wirklich ausmacht. Rüdiger Maas wollte dem auf den Grund gehen und hat ein Forschungsteam aus Psychologie und Soziologie zusammengestellt, das mehr als 2000 junge Leute befragte, was sie von ihrem zukünftigen Unternehmen erwarten. Das Ergebnis sei eindeutig gewesen, erklärt Maas:



Buchtipp:
Generation Z für Personalmanagement und Führung, Ergebnisse der Generation-Thinking-Studie,

von Rüdiger Maas,
146 Seiten, 39,99 Euro

„Die Generation Z tickt völlig anders als all ihre Vorgängergenerationen – und hat ganz andere Ansprüche an Arbeitgeber.“

Selbstverwirklichung, Soziales und Struktur

Wichtig ist für die GenZ das Thema Selbstverwirklichung – im Job und darüber hinaus. Auch Freizeit und Familie ist für sie deutlich wichtiger als Karriere oder Geld. An oberster Stelle steht auch das Soziale, deshalb ist ein gutes Arbeitsklima eine unverzichtbare Bedingung. „Wir haben keine Lust auf unmenschliche Arbeit und unfreundliche Kollegen“, erklärt die Berufsschülerin Claudia aus Berlin in einer von Maas' Befragungen. „Wenn ich jeden Tag ins Büro gehe, möchte ich mich dort auch wohlfühlen. Klar geht's um Arbeit, aber ich bin ja jeden Tag dort. Da muss ich mich schon wohlfühlen und die Leute mögen.“ Außerdem zeigt die Studie, dass die GenZ großen Wert auf die Vereinbarkeit von Job, Familie und Freund*innen legt und Jobs bevorzugt, die feste Strukturen mit klar abgegrenzten Arbeitszeiten bieten. Themen wie Homeoffice oder die Innovativität einer Firma haben dagegen weniger Bedeutung.

Themen wie Digitalisierung und Vernetzung hat die GenZ mit der Muttermilch aufgesogen. Da Mental Health ein weiterer Aspekt ist, der jungen Arbeitnehmer*innen wichtig ist, liegt es nahe, diese beiden Themen zu verbinden. „Wir wollten ein Angebot schaffen, das niedrigschwellige psychologische Hilfe bietet und dabei auf Individualisierung und Anonymität setzt“, erklärt Tim Kleber, Gründer des Mental-Health-Startups Mentalport. Die App, die Kleber zusammen mit seinem Team entwickelt hat, besteht aus drei Stufen: Zunächst bietet das Programm individualisierte Übungen zur psychologischen Selbsthilfe an. Hierfür erfasst die App den mentalen Gesundheitszustand der Nutzerinnen und Nutzer und empfiehlt dazu passende Übungen. In der nächsten Stufe chatten die User*innen mit einer Psychologin oder einem Psychologen, die speziell für diese Art des Coachings geschult wurden. Zuletzt wird ein persönliches Gespräch in einem virtuellen Raum per Videotelefonat geführt, wobei die Person, die das Angebot nutzt, den Raum auch als Avatar betreten kann, um anonym zu bleiben. Mit ihrem Angebot möchten Tim Kleber und sein Team zur Gesundheit der Belegschaft sowie zu einer gesteigerten Produktivität und einem geringeren Krankenstand beitragen.

Work+Vacation=Workation

Eine Antwort, die Rüdiger Maas und sein Team oftmals in ihren Befragungen gehört haben, war der Satz: „Ich möchte ein aufregendes Leben führen.“ Ein perfekter Benefit, der dieses Bedürfnis erfüllt, ist die Möglichkeit einer Workation,



Hier finden Sie Beratung, wenn Sie Workations in Ihrem Unternehmen anbieten möchten:

Die **WHATEVER.WORKS Plattform** bietet rechtlich geprüft Workations an

<https://www.whatever.works/>

Die **terrassign Unternehmensberatung** begleitet die rechtssichere Durchführung von Workations in Unternehmen

<https://terrassign.com>

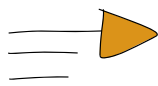
also einer Kombination aus Arbeit und Urlaub für einige Wochen oder Monate. Auch der Tapetenwechsel wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus: Obwohl Workations ein relativ neuer Trend sind, gibt es bereits Belege dafür, dass sie eine positive Wirkung sowohl auf das Wohlbefinden als auch die Leistung der Mitarbeitenden haben. Doch Workations haben auch besondere Herausforderungen, vor allem im Hinblick auf Themen wie Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Deshalb gibt es mittlerweile Firmen, die sich auf die Unterstützung und Beratung von Unternehmen spezialisiert haben, die Workations als Corporate Benefits anbieten möchten (siehe Kasten oben).

Im HRTalk mit HR-Berater Philipp Klein erzählt die 22-jährige Kira, welche Benefits ihr bei der Jobsuche wichtig sind: „Dinge wie eine kostenlose Bahncard fände ich sehr interessant. Wenn man gerne bei seiner Familie wohnen will und so in einem guten Unternehmen arbeiten kann, würde ich mich auf jeden Fall mehr für dieses Unternehmen interessieren. Da ich persönlich später nicht so gerne in eine Großstadt ziehen möchte, wäre das eine tolle Möglichkeit für mich trotzdem in einer kleineren Stadt zu wohnen und jeden Tag zu dem Unternehmen zu pendeln.“ Diese Aussage stützt die Ergebnisse der Studie von Rüdiger Maas, die besagt, dass die Bedeutung der Herkunftsfamilie für die Generation Z viel größer ist als für ihre Vorgängergenerationen. Ein attraktiver Benefit könnte hier beispielsweise das 49-Euro-Ticket sein, das als Jobticket steuerfrei und vergünstigt zur Verfügung gestellt werden kann – und damit eine der nachhaltigsten Zusatzleistungen darstellt, die die Mitarbeitenden spürbar entlastet.





MOIN! macht mobil



NDR ASSISTENZ NETZWERK Wenn das ganze Unternehmen im Wandel ist, sollten die Assistenzen doch vorangehen – befand Julia Lange und gründete mit Kolleginnen und Kollegen beim NDR das Assistenz-Netzwerk „MOIN!“ Ein Vorzeigeprojekt, das mittlerweile auch in weiteren ARD-Sendern auf Interesse stößt. Eine Erfolgsgeschichte.

Dass in einem Jahr so viel passieren kann, hätte Julia Lange auch nicht gedacht. Kaum zwölf Monate ist es her, dass sie mit ihrem Plan im Kopf, etwas für die Assistenz im Unternehmen zu ändern, zur Personalentwicklung spazierte. Einen Gründungsworkshop und unzählige rauchende Köpfe später ist das Unternehmen um das Assistenznetzwerk „MOIN! – Motiviert-Organisiert-Inspirierte im NDR“ reicher. Doch noch einmal zurück auf Anfang.

Changemanagement brachte den Stein ins Rollen

Seit Ende 2022 arbeitet Julia Lange als Teamassistentin im ARD Studio Stockholm. Zuvor war sie mehrere Jahre Assistentin in der Chefredaktion der tagesschau, außerdem ein knappes Jahr im Team Changemanagement des NDR. In dieser Zeit entdeckte sie neue Möglichkeiten und Perspektiven. „Dass ich etwas verändern möchte für die Assistenz, schwebte mir schon länger im Kopf herum“, sagt Lange. „Ich bin schon mehr als zehn Jahre im NDR tätig, war auch lange im Leitungssekretariat und hatte direkte Kontakte zu anderen Assistenzen. Trotzdem hatte ich das Gefühl, nie so richtig in den Austausch zu kommen“, berichtet Julia Lange. Bei Veranstaltungen vom Assistenznetzwerk in Deutschland, dem ANiD, in dem sie Mitglied ist, hört

sie immer wieder auch von internen Netzwerken in anderen Unternehmen. Da kommt ihr die Idee: Das braucht der NDR. „Um mitgedacht zu werden beim Kulturwandel, um Erfahrungen zu bündeln, Wissen zu teilen und das Berufsbild der Assistenz weiterzuentwickeln.“ Erste Kolleginnen und Kollegen, die sie ins Boot holt, sind Feuer und Flamme, so wie Tobias Limbach. „Auch ich hatte diesen Gedanken schon seit Jahren, es fehlte eine Stimme und eine Vertretung für die Assistenz – es war einfach verdammt überfällig“, sagt Tobias Limbach. Julia Lange organisiert kurzerhand ein Treffen mit Kolleginnen aus der Personalentwicklung, danach machten sie sich auf die Suche nach Mitstreiter*innen aus unterschiedlichen Bereichen und von verschiedenen Standorten, um eine Vielfalt abzubilden. Daraus ist das heutige Gründungsteam entstanden: Ayse Arslan, Julia Lange, Tobias Limbach, Natascha Mangels und Ariane Trosien.

Assistenz der Zukunft im NDR

Im Februar 2023 trifft sich das Gründungsteam mit der externen Coachin Silke Nevermann zu einem Gründungsworkshop. Vier Monate später erscheint im NDR-inside ein internes Posting mit einer Einladung zum ersten virtuellen Kickoff. Eine Intranet-Seite von MOIN! entsteht, auf der

fachliche Tipps rund um Aufgaben, aber auch Hinweise auf Netzwerk-Events geteilt werden. Schnell wächst die Zahl der Abonnent*innen auf mehr als 300 Personen.

Im September 2023 ist es dann endlich soweit: Nachdem das Netzwerk schon einige Monate virtuell aktiv ist, soll der erste MOIN!tag am Standort in Hamburg stattfinden: 130 Teilnehmende sind gekommen, um Moderatorin Silke Nevermann sowie internen und externen Gästen zu lauschen, die allesamt zum Thema „Assistenz der Zukunft“ sprechen. Auch NDR-Intendant Joachim Knuth ist dabei, um die ersten Schritte des Netzwerks zu begleiten. „Hätte man mich vor einem Jahr gefragt, ob das alles in so kurzer Zeit zu machen ist, hätte ich dagegen gewettet“, sagt Julia Lange. Und das Netzwerk hat sich nicht nur bei den Assistenzen im NDR mittlerweile einen Namen gemacht: „Wir fallen auf und haben uns zu einer Marke entwickelt, sehr viele Kolleg*innen kennen MOIN!“, berichtet Lange. Auch ARD-weit bekam MOIN! bereits eine Bühne – das Team durfte die Gründungsgeschichte des Netzwerks beim internen ARD Barcamp präsentieren.

Regelmäßige Formate

Mittlerweile soll es nicht nur den MOIN!tag einmal pro Jahr geben, auch andere Formate kommen gut an: Alle zwei Monate findet die Wissenswelle statt. Das Netzwerk holt dazu einen Inhouse-Experten, der Fachwissen vermittelt. Beim letzten Mal beispielsweise kamen rund 90 Netzwerker*innen, um sich über Outlook-PowerUser-Tipps zu informieren. Aktuell stehen Sharepoint und OneDrive auf der Agenda. An den Hamburger Standorten treffen sich die Assistenzen übrigens regelmäßig analog, denn jeden ersten Mittwoch im Monat ist Lunchday für die Assistenz. In der Kantine sind dann Tische reserviert, an denen sich die Frauen und Männer persönlich austauschen. Wissen zu teilen ist nur ein Ziel des Netzwerkes: „Endlich



Julia Lange

haben wir eine Plattform, um uns klar und selbstbewusst zu Wort zu melden“, findet Tobias Limbach. Man sieht sich als wichtigen Teil des im NDR eingeleiteten Kulturwandels. „Wir möchten gehört werden und den Wandel aktiv mitgestalten.“

Verbündete suchen

Inhouse sind die Assistenzen mittlerweile gut vernetzt. Office-Professionals in anderen Unternehmen, die ebenfalls ein Netzwerk gründen wollen, rät Julia Lange, klare Ziele zu definieren, sich Verbündete zu suchen und ein vielseitiges Gründungsteam. „Das waren wahrscheinlich unsere größten Erfolgsfaktoren.“ Doch die junge Frau träumt schon von mehr: „Eine Vernetzung über die Sendergrenzen hinweg wäre toll. Und die ersten Schritte dazu sind auch schon gemacht.“ Wenn das mal kein Erfolg ist.

Auch aus Sicht der Personalentwicklung, die das Netzwerk ganz eng begleitet, ist es ein Erfolg. „Wir können ganz gezielt eine für den NDR sehr relevante Zielgruppe ansprechen, die besonders mit Blick auf den Kulturwandel und die Entwicklungen der neuen Arbeitswelt wahnsinnig wichtig ist. Die Assistenzen sind an ganz vielen Stellen wichtige Multiplikator*innen“, sagt Personalentwicklerin Josephine Dörner.

ANNETTE ROMPEL, REDAKTION



„Die Organisation und Kommunikation in den Büros ändert sich durch neue Tools, aber auch durch eine neue Arbeitskultur enorm. Die Rolle der Assistent*innen und ihre Stimmen im Team werden zunehmend wichtiger. MOIN! ist eine gute Struktur und Vernetzung, um die positive Entwicklung zu gemeinsamer Organisation von Arbeit auf Augenhöhe zu unterstützen.“



Sascha Molina, Produktionsdirektor



EXPERTEN-TIPPS

Veranstaltungen richtig beschildern

Eine Veranstaltung steht an und damit ganz viel Vorbereitung! Zu einem professionellen Auftritt gehört auch eine gut sichtbare Ausschilderung. Das ist wichtig, damit die Gäste sich wohlfühlen und überall zurechtfinden. Hört sich nach viel Arbeit an – ist es aber nicht. Der Beschilderungs-Experte Durable hat ein kostenloses E-Paper zusammengestellt. Dort sind jede Menge Tipps zu finden, mit denen eine gute Orientierung und ein perfektes Teilnehmermanagement unkompliziert gelingen.

Das E-Paper „Richtig beschildern - Experten-Tipps für Ihre Veranstaltung“ kann kostenlos unter www.durable.de/de/DE/service/downloads/trendpaper/ heruntergeladen werden.

BÜROMOBILIAR

Produktneuheiten von Kinnarps

Zur Stockholm Design Week haben die Kinnarps-Marken Materia, Skandiform und NC Nordic Care ihre Frühjahrsneuheiten vorgestellt. Der vielseitige Stuhl „Palette“ von Materia eignet sich perfekt für verschiedene Besprechungsumgebungen. Mit einem leicht schalenförmigen Sitz und einer schmalen Rückenlehne hat der Stuhl einen klaren Ausdruck in einem geschmackvollen Design. Optional mit Armlehnen erhältlich, bietet der Drehstuhl Palette eine ergonomische Sitzposition, ist höhenverstellbar und verfügt über eine arretierbare Neigefunktion. Der elegante Tisch „Soho“, ebenfalls von Materia, ist ideal für kleinere Arbeitsplätze zu Hause oder im Büro. Das Design mit abgerundeter Tischkante und markanten Linien sorgt für einen ausdrucksstarken und eleganten Look. Das Gestell aus massiver Eiche und die Tischplatte aus Eichenfurnier oder beigefarbenem Laminat unterstreichen den hochwertigen Charakter des Tisches. Optionales Zubehör wie eine integrierte Schublade und ein USB-C-Anschluss bieten zusätzliche Funktionalität.

www.kinnarps.de



KARTENETUI FÜR IPHONES

Handy und wichtige Karten immer dabei!

Handy, etwas Bargeld und vielleicht noch den Führerschein. Sehr viel mehr muss man selten mitnehmen, wenn man das Haus verlässt. Bei einem iPhone mit MagSafe-Funktion dockt man einfach das magnetische Kartenetui von Hama auf die Rückseite des Smartphones und ist sofort startbereit.

Wer ein iPhone ab dem Modell 12 mit MagSafe-Funktion besitzt, kennt die Vorteile des integrierten Magneten. Das Telefon lässt sich schnell, unkompliziert und sehr sicher an Halterungen oder Ladestationen anbringen. Genau so funktioniert auch das schlanke Etui aus schwarzem Leder von Hama. Karten und Geld kann man einfach in den beiden Fächern verstauen und am Handy andocken. Das Kartenetui mit elegant strukturierter Oberfläche hält sicher am Smartphone und auch an MagSafe-kompatiblen Taschen, verdeckt selbstverständlich die Handykamera nicht, ist schnell abnehmbar und ermöglicht über die Easy-Slide-Funktion den schnellen Zugriff auf Karten und Co. Das Kartenetui für Apple iPhone 12/13/14/15 UPE kostet 24,99 Euro.



www.hama.com

HYBRID-WORK-STUDIE

Ist das Einschalten der Kamera ein Karriere-Booster?

In Zeiten von flexibler Arbeit, sind wir alle immer mehr auf Technologie angewiesen, selbst wenn wir wieder im Büro sitzen, schalten sich bei fast jedem Meeting Kolleg*innen digital dazu. Die 2023 veröffentlichte Hybrid Ways of Working-Studie von Jabra zeigt, dass Mitarbeiter*innen, die an einem Online-Meeting mit eingeschalteter Kamera teilnehmen, ernster genommen und als engagierter in den Konversationen angesehen werden. Da zwei Drittel der Meetings online oder hybrid stattfinden, ist es somit vorteilhaft, seine Kamera anzuschalten. Wenn wir uns im Büro persönlich gegenüberstehen, geben wir ständig eine gewisse Körpersprache und soziale Signale von uns, die sich darauf auswirken, wie unsere Gesprächspartner*innen uns wahrnehmen.

Obwohl wir persönliche Interaktionen (noch) nicht eins zu eins durch Online-Meetings nachahmen können, kann das Einschalten der Kamera die Wahrnehmung unserer Person verbessern. 40 Prozent der Befragten gaben an, dass Kolleg*innen mit eingeschalteter Kamera in Meetings engagierter wirken als Teilnehmende mit ausgeschalteter Videofunktion. Die Kamera einzuschalten, bedeutet nicht nur gesehen zu werden, sondern auch als aktiver und engagierter beurteilt zu werden.

www.jabra.com



© fizkes/AdobeStock

SMART VERBUNDEN

B2B-Displays für unterschiedliche Geschäftsumgebungen

Auf der ISE präsentiert Samsung vielfältige Möglichkeiten zur Verknüpfung und Steuerung von Digital Signage Devices durch SmartThings. Durch diese Hyperkonnektivität kann der Nutzungskomfort insbesondere für Smart-Signage-Produkte und Hotel TVs erhöht werden. Die Neuerungen bei Samsung umfassen neben den Samsung Smart Devices auch weitere Geräte, die die modernsten IoT-Spezifikationen der Branche, Matter sowie die Home Connectivity Alliance (HCA) unterstützen. So bieten sich den Nutzer*innen praktikable Lösungen für die effiziente, intelligente Verwaltung verschiedener Devices, die auf die Bedürfnisse verschiedener Geschäftsumgebungen abgestimmt sind.

Die Implementierung von SmartThings in B2B-Umfeldern kann viel verändern: Neben einem effizienteren Raum- und Energiemanagement können Geschäftsräume schnell und einfach in vernetzte, intelligente Räume verwandelt werden. Alle Anpassungen können dabei unabhängig von der Größe des Raums und individuell passend zu den Bedürfnissen der Nutzer*innen vorgenommen werden. Für eine möglichst individuelle Gestaltung und effiziente Nutzung der Räume steht die Routine-Funktion zur Verfügung. Benutzer*innen können so ihre Beleuchtung, Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftqualität einstellen und diese mit einem automatisierten Raummanagement problemlos über längere Zeit aufrechterhalten.

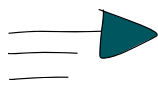
www.samsung.com/de





© Vitechek/AdobeStock

Das Beste aus beiden Welten



HYBRIDES EVENT MANAGEMENT Hybride

Events sind nicht einfach nur Live-Veranstaltungen, die online übertragen werden. Was bedeutet hybrid wirklich, für welche Art von Business Events lohnt sie sich – und wann eher nicht? working@office hat bei Expert*innen nachgefragt, was es braucht, damit bei einem hybriden Event auch alle Teilnehmenden voll dabei sind.

Einerseits sind Präsenzveranstaltungen beliebter denn je, wie die aktuelle MMGY-Studie „Portrait of European Meeting & Convention Travel“ kürzlich ergab, gleichzeitig gaben vier von zehn Befragten an, dass sie wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich in den nächsten zwei Jahren an hybriden oder virtuellen Veranstaltungen teilnehmen werden.

Was heißt hybrid eigentlich wirklich?

Online dabei sein – das schafft für viele überhaupt erst die Möglichkeit, an einem Business Event teilzunehmen. Weil es sich zeitlich leichter einplanen lässt, aus Kostengründen oder wegen der Entfernung. Eine größere Reichweite, ein geringerer ökologischer Fußabdruck, eine kleinere Location, die Chance auf exklusive Speaker*innen, die sich nur ein Zeitfenster einrichten müssen oder die Integration von spannenden Zuschaltungen sind einige der Vorteile. Flexibilität ein weiterer. Und unentschlossene Schulungsinteressenten können erstmal online teilnehmen, ohne gleich eine Geschäftsreise zu beantragen.

Nun sind hybride Events und virtuelle nicht dasselbe. Bei virtuellen sind alle Teilnehmenden nur online dabei, bei hybriden die einen vor Ort, die anderen virtuell – aber mit mehr Live-Charakter samt „Bühnenbild“ inklusive. Das sind jedoch zwei Zielgruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, schon allein deshalb, weil nur die eine anreisen wird, beide aber quasi mittendrin sein wollen.

Nicole Steiner von teamgeist

Hybrid, das ist eine Kombi aus zwei eigenständigen Ansätzen oder Dingen, was Gemischtes sozusagen. Ein Hybridauto zum Beispiel mit einem Verbrennungs- und einem Elektromotor. Mal läuft der eine Antrieb, mal der andere – oder beide, was je nachdem energieeffizienter sein kann. Das Prinzip ist bei Hybridevents zwar ganz ähnlich, allerdings ein



wenig komplexer, weil es nicht nur um eine Live-Übertragung einer Veranstaltung geht, der man remote vom Laptop aus zuschaut. Das eben zählt im Event Management nicht als hybrid.

Auch virtuell ganz real eintauchen

So richtig vollkommen hybrid meint die Verknüpfung beider Welten mit Elementen, Tools und Technik – und die Möglichkeit zu schaffen, egal von wo auf der Veranstaltung, gemeinsam ein tolles Erlebnis zu haben. Analoge Live-Momente können Entsprechungen im digitalen Raum finden. „Das, was analog funktioniert, kann nicht 1 zu 1 im digitalen Raum oder hybrid angewendet werden. Das funktioniert hier nicht“, weiß Nicole Steiner von teamgeist. Es bedürfe einer Übersetzungsleistung bzw. Modifikation. So lässt sich aber beispielsweise nicht nur mit Umfrage-Tools ein Stimmungsbild der Remote-Teilnehmenden zwischendrin zu bestimmten Fragen einfangen, sondern auch vorab per Post was Physisches für die Sinne zustellen. Vielleicht eine Event-Box mit Gadgets, dem neuen Produkt oder Leckereien fürs Wohlfühl. Oder den Live-Stream mit vorproduzierten Inhalten anreichern. Ideen gibt's hier viele.

Ein vollkommen hybrides Event würde „sowohl den Präsenz- als auch den virtuellen Teilnehmer*innen erlauben, miteinander zu agieren“, heißt es im „Das Eventsystem der Zukunft“ vom German Convention Bureau GCB und dem Fraunhofer IAO. Und das wäre nur durch das Eintauchen beider Teilnahmearten in eine immersive Welt möglich, also jenem Effekt, der entsteht, wenn einem der virtuelle Raum schon fast real vorkommt und man Zeit und Raum vergisst. „In diesem Fall stünden alle Teilnehmer*innen, egal wo sie sich befinden, miteinander in Kontakt und wären im digitalen Raum miteinander verbunden.“ Je nach Anspruch oder Bedürfnis könne es genügen, nur zuzuschauen oder die Veranstaltung am Rande zu verfolgen, so der GCB. Digitale und physische Veranstaltungswelten können somit auch nebeneinander bestehen.

Wann sich hybride Formate eignen – und wann nicht

Denn beim Gefühl dabei zu sein, geht es um den Erlebnisfaktor, und der ist eine Frage von Idee, Konzept, Technik – und Aufwand für die möglichst nahtlose Integration von Technologie, um die Teilnahme zwischen einem Live- und einem virtuellen Publikum zu erleichtern. So hat beispielsweise BTL-X als Technikpartner den 14. Deutschen Nachhaltigkeitspreis als hybrides Event umgesetzt – live vor Ort im Maritim Hotel Düsseldorf und virtuell. „Von der Streaming-Technik inklusive weltweiter Zuschaltungen über Medientechnik bis

Worauf es bei einem hybriden Event ankommt



- Teilnehmer*innen haben die freie Wahl, ob sie vor Ort oder virtuell und/oder remote teilnehmen.
- Eine zeitliche Partizipation ist möglich, die Veranstaltung muss also einen Live-Charakter haben.
- Alle Teilnehmenden haben einen annähernd gleichen Zugang zur Teilnahme, z. B. auch die Möglichkeit der Interaktion.
- Ein Mehrwert ist für alle gegeben, z. B. durch Interaktion mit Teilnehmer*innen, die man sonst nie treffen würde.
- Die physische oder virtuelle Teilnahme muss nicht zwangsläufig gleichwertig sein, jede Form hat dafür ihren eigenen Mehrwert, den Veranstalter*innen bewusst bieten.

Quelle: Auszug aus „Das Eventsystem der Zukunft“, Hrsg. GCB, GCB Thought Leader Panel und Fraunhofer IAO

zur Ausstattung der 20 Aussteller war alles dabei“, berichten die Event-Spezialisten in ihren BTL News. Sechs Trailer Material, darunter 15 Kameras, Bild- und Datenregionen von allen sechs Bühnen in den verschiedenen Räumen, sieben zeitgleiche Streams und über 50 Zuschaltungen aus der ganzen Welt, Show-Licht für internationale Künstler, professionelle Dolmetscher-Technik zum Beispiel. Das habe für unvergessliche Erlebnisse gesorgt. „Ca. 700 Personen haben dem Event live vor Ort gelauscht, online waren es sogar bis zu 2000.“

Natürlich geht das auch etliche Hausnummern kleiner, zum Beispiel als Konferenz mit Projektpartnern, für eine Produktvorführung oder als größere Team-Besprechung, Jahreshauptversammlung oder Sales-Kick-Off. „Prinzipiell eignen sich hybride Formate besonders gut für Business Events, bei denen es wichtig ist, ein breiteres Publikum zu erreichen, das möglicherweise nicht in der Lage ist, physisch an der Veranstaltung teilzunehmen“, erklärt Nicole Steiner, bei teamgeist Expertin für die Entwicklung spezifischer Event-Konzepte und großer hybrider Kunden-Projekte. „Das können Konferenzen, Seminare, Schulungen, Produktpräsentationen oder Networking-Veranstaltungen sein.“ Weniger geeignet sind Steiner zufolge hybride Formate für Events, bei denen der persönliche Kontakt und die Interaktion vor Ort von zentraler Bedeutung seien, wie etwa Teambuilding-Veranstaltungen oder strategische Workshops. Kurz: Ob es sich hybrid lohnt, hängt von der Zielsetzung ab.

Infosplitter



Befragung von europäischen Veranstaltungsteilnehmer*innen im Jahr 2023: „Wenn Sie für Meetings und Veranstaltungen reisen: Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten 24 Monaten an der folgenden Veranstaltungsform teilnehmen werden?“

Persönliche Meetings, Konferenzen und Kongresse:	48 %
Virtuelle Meetings, Konferenzen und Kongresse:	40 %
Hybride Meetings, Konferenzen und Kongresse:	37 %

Quelle: Studie „Portrait of European Meeting & Convention Travel“ von MMGY Global, GCB

Welche Knackpunkte hat das hybride Format?

„Einige der Knackpunkte sind die Integration von Technologie, um eine nahtlose Interaktion zwischen den physischen und virtuellen Teilnehmenden zu ermöglichen“, sagt Nicole Steiner. „Es ist wichtig sicherzustellen, dass sowohl lokale als auch virtuelle Teilnehmer*innen eine gleichwertige Erfahrung machen können.“ Heißt auch: Die technische Infrastruktur muss stabil sein, um Verbindungsprobleme zu vermeiden. „Und das Veranstaltungsprogramm sollte so gestaltet sein, dass es für beide Teilnehmendengruppen ansprechend ist.“ Auch die Technik und Internetverbindung der Remote-Teilnehmenden sei wichtig, ebenso deren Onboarding vorab.

„Die größten Kostenfallen bei hybriden Events können in der Technologieinfrastruktur liegen, einschließlich der Anschaffung oder Miete von Geräten für die virtuelle Teilnahme, der Nutzung von Streaming-Diensten oder virtuellen Plattformen oder der Sicherstellung von ausreichend Bandbreite für eine stabile Internetverbindung“, listet Steiner auf. Auch die Planung und Koordination zwischen physischen und virtuellen Komponenten sowie die Schulung des Personals für den Umgang mit der Technologie könnten zusätzliche Kosten verursachen.

Nachteile von Hybridformaten

Zu den Nachteilen hybrider Events zählt auch, dass Planung und Arbeitsaufwand höher sind. „Während bei einer analogen Veranstaltung unter anderem Raum, Catering, Bühne, Technik, Bestuhlung und Speaker wichtige Kriterien für die Planung sind, liegt der Fokus bei virtuellen Events im IT-Bereich“, erklärt Nicole Steiner. „Hybride Veranstaltungen sind in Wahrheit zwei Events“, meint auch Expertin Katrin Taepke auf ihrer auf Events spezialisierten Webseite micestens-digital.de. Vor allem weil sie deutlich komplexer seien. „Denke nur mal

allein an die Registrierungsprozesse, die du zusammenführen musst. Jeder braucht dann auch die Zugangsdaten zum richtigen Event-Teil: online oder offline. Das ginge nur mit einer guten Software fürs Teilnehmermanagement. Dazu doppelter Zeit- und Budgetaufwand, anspruchsvolle Sendebilder für beide Teilnehmergruppen, was jedoch mit guten AV-Dienstleistern und Eventlocations schon gelinge.“

Und dann noch die Herausforderung, die Teilnehmenden untereinander zu vernetzen. Nicht jede Event-Location bietet ein WLAN, von dem aus viele Personen Videocalls führen können. Und ist überhaupt zu sehen, wer dabei ist? Hier entwickeln sich die Event-Plattformen schon weiter. EventMobi etwa könne laut Taepke schon zeigen, wer online und wer offline dabei ist. Über Airmeet können sich Teilnehmende live zuschalten, während Host und Speaker*in ebenfalls zu sehen sind. Das sei eine sehr lebendige Variante der Q&A-Runde. Auch wichtig: Eine zusätzliche Moderation. „Hier haben wir die Erfahrung gemacht, dass sich eine Co-Moderation gut bewährt. Eine Moderatorin vor Ort und eine, die immer die Teilnehmenden im digitalen Raum im Blick hat, mit diesen interagiert und diese mitnimmt.“

Networking zwischen den Welten

In der Kaffeepause smalltalken, das geht vor Ort einfach leichter. Im Virtuellen braucht es einen eigenen Raum, da eignen sich fürs Networking Tools wie Q&A-Runden, Chat-Optionen, Session oder Text-Chats und Get-together. „Für eine gute Verbindung und für fließende Kommunikation zwischen virtueller und analoger Welt helfen eine gemeinsame App und/oder ein virtueller Newsticker“, empfiehlt Contentflow. Auch eine Matchmaking-Event-App wie etwa von Converve kann das verbindende Element für beide Gruppen sein. Laut Steiner hat sich hier auch die Plattform meet.teamgeist gut bewährt, die Teamworking und Networking für alle Teilnehmenden mit Spaß ermöglichen soll. Interagieren zu können, das gilt als Schlüsselement. „Durch den Einsatz von interaktiven Online-Elementen (z. B. Teilnehmer-Chat, Umfragen) oder AR und VR vor Ort können die Teilnehmenden laufend versteckte Elemente erleben und erkunden“, heißt es bei Doo.net.

Die Integration von Augmented Reality und Virtual Reality in hybride Events zählt laut Nicole Steiner zu den neuen Trends, auch Gamification-Elemente. Und wie wird sich das hybride Format wohl generell entwickeln? Expertin Steiner: „Hybride Events haben definitiv eine Zukunft, insbesondere, da die Technologie weiterhin Fortschritte macht und die Menschen zunehmend offen für virtuelle Interaktionen werden.“

KARIN PFEIFFER, JOURNALISTIN



BESICHTIGUNGSANGEBOTE

Incentive für Tagungen in Leipzig

Für das Rahmenprogramm Ihrer nächsten Tagung oder Ihres nächsten Kongresses hat Leipzig viel zu bieten. Für die An- und Abreise zu Ihrer Tagung oder Ihrem Kongress in Leipzig führt kaum ein Weg am Leipziger Hauptbahnhof vorbei. Er ist nicht nur der flächenmäßig größte Kopfbahnhof Europas, sondern auch einer der schönsten Einkaufsbahnhöfe Deutschlands. Der 1915 in der Weimarer Republik eröffnete Bahnhof wurde wegen seines Baustils zeitweise als „Kathedrale des Fortschritts“ bezeichnet. Heute erinnern die alten Wartesäle, der erhaltene Speisesaal und der lange Querbahnsteig an die legendäre Eisenbahnepoche. Das Motto „Luft und Licht“ des Bahnhofsentwurfs der beiden Architekten William Lossow und Max Hans Kühne ist allgegenwärtig. Bei einer Führung durch das imposante Bahnhofsgebäude begeben Sie sich auf eine kleine Zeitreise durch die Geschichte des Leipziger Hauptbahnhofs und der deutschen Eisenbahnhistorie.

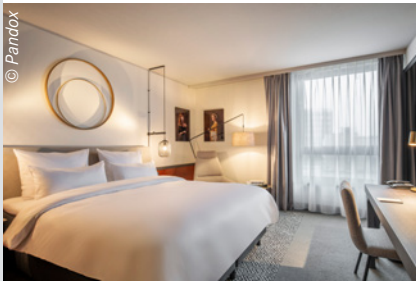
www.leipzig.travel und www.do-it-at-leipzig.de/leipzig/rahmenprogramme



© Tom Thiele

HOTELNEUERÖFFNUNG

Skandinavien meets Franken



© Pandox

Mit dem neuen Scandic Nürnberg Central ist die aus Schweden stammende Hotelgruppe nun auch in der zweitgrößten Stadt Bayerns zu finden. Das ehemalige und

erst kürzlich umfassend renovierte Hotel Pomander wird nach und nach bei laufendem Betrieb konzeptuell und visuell an das Scandic-Konzept angepasst. Auf Freizeit- und Businessreisende warten neben 311 modernen Zimmern und Suiten ein beheizter Indoor-Pool, zwei Saunen, flexible Meeting- und Eventflächen sowie eine Kulinarik, die ganz auf Nachhaltigkeit, Regionalität und Saisonalität setzt. Zukünftig dürfen sich Gäste des Scandic Nürnberg Central auf ein vielfältiges Frühstücksbuffet mit mindestens 50 Prozent Bio-Anteil und Fair Trade Bio-Kaffee freuen. Die Abendkarte im hoteleigenen Restaurant Public Kitchen & Bar zeichnet sich durch kreative und auch vegetarische oder vegane Gerichte aus. Nah am Hauptbahnhof und der Altstadt gelegen und nur rund 20 Autominuten vom Flughafen Nürnberg entfernt, liegt das Scandic Nürnberg Central ideal für Events und Tagungen aller Art. In drei Meetingräumen mit Tageslicht lassen sich vor allem Workshops und Seminare in kleinerem Rahmen abhalten. Für größere Veranstaltungen empfiehlt sich der 787 Quadratmeter große Ball Room für bis zu 800 Personen, der sich flexibel in drei separate Einheiten teilen lässt und sogar mit einem Auto befahrbar ist.

www.scandichotels.de

MOBILITÄT

Neue Flaggschiff-Station in Frankfurt

Marriott International hat nach fast einem Vierteljahrhundert der Zusammenarbeit seine Partnerschaft mit dem Premium-Mietwagenanbieter SIXT weiter ausgebaut. Die beiden Unternehmen ermöglichen Kunden und treuen Mitgliedern des Bonusprogramms von Marriott Bonvoy nun noch mehr Vorteile, erweiterte Zugänge sowie eine größere Auswahlmöglichkeit. Als Zeichen dieser langjährigen Partnerschaft feierte SIXT am 9. Februar die Eröffnung einer neuen Flaggschiff-Station an der Konstablerwache/Zeil im The Westin Grand Frankfurt. Mit über 170 Parkplätzen ist die neue Station einer der größten Downtown-Standorte von SIXT in Europa. Die neue SIXT-Station im The Westin Grand Frankfurt zeichnet sich nicht nur durch die hohe Anzahl an Stellplätzen aus, sondern auch durch ihre Premium-Flotte. Kunden können dort Luxus- und Premium-Fahrzeuge verschiedener Hersteller einschließlich Audi, Bentley, Lamborghini, Maserati, Maybach, Mercedes-Benz und BMW mieten.

www.marriott.com

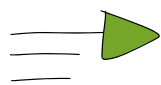


© Sven Krautwald/AdobeStock



© Rade Kolbas / AdobeStock

Just a little bit longer



DIENSTREISEN Aktuelle Trends im Travel Management sind längere Dienstreisen und die Kombination des Business Trips mit einem privaten Aufenthalt oder sogar Remote Work im Ausland. [working@office](#) stellt passende Konzepte und Unterkünfte vor und erklärt, was bei der Auswahl zu beachten ist.

„Einfach so“ ein bis zwei Tage auf Geschäftsreise gehen, ist heutzutage nicht mehr so einfach möglich. Für viele Unternehmen geht es vielmehr um die Maximierung von Effizienz und den Wert einer Geschäftsreise: Nachhaltigkeitsaspekte und steigende Reiseausgaben machen eine Rechtfertigung der Reise notwendig: Für ein kurzes Meeting intern oder mit einem Kunden in Deutschland, Europa oder sogar auf der Langstrecke zu fliegen, gehört der Vergangenheit an. Von Business Travellern wird klar verlangt, dass sie für eine Reise

mehrere Termine und/oder Veranstaltungen planen. Sprich: dass sich der Trip auch wirklich lohnt.

Mehr Bleisure

Daneben gewinnt die Kombination von Geschäfts- und Privatreise immer mehr an Bedeutung. Die Mitarbeitererfahrung steht im Mittelpunkt, aber eben auch die Effizienz und das Bewusstsein für die gesamte Reisekette. In die gleiche Kate-



gorie fällt die Workation, ein Kofferwort aus den Begriffen Work und Vacation, also die Verlagerung des (Home-)office an einen anderen (Urlaubs-)Ort. Auch dieses Modell von Arbeiten und Reisen wird nach und nach in den Unternehmen verankert und gewinnt im Rahmen des Employer Branding und New Work zunehmend an Bedeutung.

Mit diesen neuen Entwicklungen und Modellen im Travel Management haben sich die Anforderungen an eine Unterkunft verändert. Das klassische Hotel passt möglicherweise nicht gut zu längeren Dienstreisen mit Bleisure-Elementen. Und auch bei einer Workation zeigen aktuelle Erkenntnisse, dass kaum reguläre Hotels gebucht werden, da oftmals die Anforderungen nicht erfüllt werden.

Wohnen wie zuhause

Woran liegt das? Hotelzimmer bieten in der Regel einen begrenzten Raum, der schnell unbequem werden kann. Auch die Kosten spielen eine Rolle – bleibt man länger, kann das schnell teuer werden und das Budget sprengen. Hotels bieten oft weniger Annehmlichkeiten für längere Aufenthalte, insbesondere wenn es um die Möglichkeit zum Kochen oder Wäsche waschen geht. Auch der Faktor Persönlichkeit und Komfort kommt im klassischen Hotel oft zu kurz: Für den persönlichen Teil der Reise wünscht sich der Gast eine Umgebung, die sich wie ein Zuhause anfühlt. Dabei ist es gar nicht so einfach, eine Unterkunft zu finden, die sowohl die Aspekte an Arbeitsfähigkeit und -umgebung erfüllt als auch die Anforderungen eines Bleisure-Reisenden.

Co-Living & Co.

Insgesamt bieten alternative Logis-Segmente oft eine bessere Passform für längere Dienstreisen (mit Bleisure-Aspekten) oder auch eine Workation, da sie mehr Platz, Flexibilität und Komfort bieten können. Hotel-Alternativen und interessante Konzepte sind zunehmend am Markt präsent. Sehr beliebt sind mittlerweile Serviced Apartments oder Aparthotels als eine Mischung aus Hotel- und Apartmentleben mit mehr Platz und Annehmlichkeiten wie eine Küche und Waschmaschine. Daneben ist das Wohnkonzept Co-Living spannend für Longstay-Reisende, Bleisure Traveller und Workationer, das in Deutschland noch nicht so verbreitet ist.

Co-Living setzt auf gemeinschaftliches Zusammenleben und geteilte Ressourcen. Im Gegensatz zum traditionellen Wohnmodell, bei dem jede Person ihre eigene abgeschlossene Wohnung oder ihr eigenes Haus hat, teilen sich die Bewohner*innen eines Co-Living-Hauses verschiedene Gemeinschaftsbereiche wie Küchen, Wohnzimmer und Arbeitsräume, Gemeinschaftsgärten und möglicherweise sogar Fitness-

räume oder Veranstaltungsräume. Nach dem Motto „Alles kann, nichts muss“ kann das Gemeinschaftsangebot nach den eigenen Bedürfnissen und Anforderungen genutzt werden. Einige Co-Living-Häuser bieten zusätzliche Dienstleistungen wie Reinigung, Wäscherei, Concierge-Service und sogar Veranstaltungen wie Yoga-Kurse oder Kochkurse.

Co-Living-Konzepte haben in den letzten Jahren aufgrund sich ändernder Lebensstile, dem Aufkommen von Technologie und dem Wunsch vieler Menschen nach sozialer Verbundenheit an Popularität gewonnen - und ist mittlerweile mit schicken Konzepten Lifestyle pur und schon lange keine Wohngemeinschaft mehr für Studenten und Digitale Nomaden.

Kommunikation ist das A und O

Für Akteure im Travel Management und auch die Buchenden in den Unternehmen stellt die Kombination von Arbeiten und Reisen und die damit verbundenen neuen Unterkunfts-konzepte derzeit noch eine Herausforderung dar. So können Serviced Apartments und besonders Co-Living-Häuser bisher oftmals nicht über die regulären Buchungswege reserviert werden. Hier müssen neue Anbieter in die bestehenden Prozesse eingebunden und Buchungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Weitere Aspekte der Betrachtung sind Zahlung und Abrechnung. Zentrale Payment-Lösungen werden von den Anbietern weniger akzeptiert. Zudem muss gerade bei einer Dienstreise mit privaten Anteilen ein getrenntes Payment gewährleistet sein. Unbedingt sollte auch das Thema Sicherheit und Gesundheit umfassend geklärt sein. Gerade bei längeren Reisen muss die Firma über Sicherheitsrisiken informieren und entsprechende Vorkehrungen treffen.

Ganz oben steht außerdem die Kommunikation: Wer trägt die zusätzlichen Kosten, wenn bei einer Bleisure Reise der Rückflug wegen Unwetter storniert wurde und man eine Nacht verlängern muss? Wer zahlt die ggf. anfallenden Gebühren bei einer sehr kurzfristigen Stornierung im Rahmen einer Workation, weil ein wichtiger Geschäftstermin im Büro ansteht? Wer ist für die Prüfung der Sicherheitsaspekte für den privaten Teil der Reise zuständig? Der Arbeitgeber oder der Mitarbeitende? Hier muss es klare Regelungen und Absprachen geben.

Die genannten Reisemodelle sind neu und müssen sich erst etablieren. Organisation und Buchung stellen momentan noch einen zusätzlichen Aufwand dar. Dieses wird sich mit der Zeit auflösen und „stay a little bit longer“ wird zunehmend in der DNA der Unternehmen verankert werden.





13 Tipps für den perfekten Long Stay

1. Lage und Freizeitmöglichkeiten: Die Unterkunft sollte idealerweise zentral gelegen sein, um sowohl den geschäftlichen als auch den Freizeitbedürfnissen gerecht zu werden. Eine gute Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel und Sehenswürdigkeiten ist vorteilhaft.

2. Sicherheit und Privatsphäre: Sicherheit ist für Geschäftsreisende immer wichtig, ebenso wie die Privatsphäre. Die Unterkunft sollte daher Sicherheitsmaßnahmen wie Schlüsselkartenzugang, 24/7 Erreichbarkeit, Rauchmelder und einen sicheren Aufbewahrungsort für Wertsachen bieten.

3. Flexibilität bei Buchungen: Flexibilität bei Buchungen ist ebenfalls ein wichtiger Aspekt, da sich Geschäftspläne ändern können. Und dieses wirkt sich dann auch auf die private Verlängerung oder Workation aus. Sprich die Unterkunft muss über den gesamten Aufenthalt flexible Stornierungsbedingungen anbieten.

4. Longstay-Raten: Je länger der Aufenthalt, desto günstiger wird die Rate. Die Unterkunft sollte in jedem Fall Longstay-Tarife mit einer Staffelung oder Monatsraten anbieten.

5. Zahlungsmöglichkeiten: Die Unterkunft sollte sowohl das jeweilige Zahlungsmittel des Unternehmens als auch die private Kreditkarte für die private Verlängerung oder weitere Services akzeptieren. Eine sauber getrennte Abrechnung ist von hoher Bedeutung. Bei einer Workation gestaltet sich Payment derzeit noch einfacher, da meist die komplette Reise vom Mitarbeitenden gezahlt wird. Trotzdem – auch dieses kann sich mittelfristig ändern, sodass Kosten vom Unternehmen übernommen werden.

6. Zuverlässiges Internet: Eine stabile und schnelle Internetverbindung ist unerlässlich, da sie während ihres Aufenthalts produktiv arbeiten müssen. Die Unterkunft sollte daher über zuverlässiges WLAN verfügen.

7. Arbeitsbereiche: Die Unterkunft sollte über geeignete Arbeitsbereiche verfügen, sei es in den Zimmern selbst oder in gemeinschaftlichen Bereichen wie Co-Working-Spaces oder ruhigen Lounges. Diese Bereiche sollten ergonomische Möbel, Steckdosen und gute Beleuchtung bieten. Daneben vielleicht sogar Ruhebereiche oder sogenannte „Think Tanks“.

8. Inspiration und Kreativität: Longstay-Reisende oder Workationer suchen oft nach Umgebungen, die ihre Kreativität

und Produktivität fördern. Eine inspirierende Atmosphäre, sei es durch die Architektur, die Umgebung oder die Einrichtung der Unterkunft, kann dazu beitragen, die Arbeitsmoral zu steigern. Und natürlich möchte man auch im Rahmen einer Bleisure-Reise ein besonderes Ambiente.

9. Gemeinschaft und Networking: Gerade Workation-Reisende schätzen die Möglichkeit, mit anderen digitalen Nomaden oder Fernarbeitenden in Kontakt zu treten. Unterkünfte, die Veranstaltungen oder soziale Aktivitäten für Gäste organisieren, können Gelegenheiten zum Networking und zum Austausch von Ideen bieten.

10. Küchen- und Essbereiche: Für Gäste, die länger bleiben und sich selbst verpflegen möchten, können gut ausgestattete Küchen- und Essbereiche in der Unterkunft sehr nützlich sein. Dies ermöglicht es, Mahlzeiten zuzubereiten und gemeinsam zu essen, was ein Gefühl von zuhause vermitteln kann.

11. Waschmöglichkeiten: Eine Unterkunft mit Waschmöglichkeiten wie Waschmaschinen und Trocknern oder Wäscheservice ist wichtig für längere Aufenthalte.

12. Raum und Privatsphäre: Geschäftsreisende schätzen Privatsphäre und Raum, besonders bei längeren Aufenthalten. Unterkünfte mit separaten Wohn- und Schlafbereichen bieten mehr Komfort und Flexibilität.

13. Service und Unterstützung: Eine Unterkunft mit freundlichem und hilfsbereitem Personal, das den Bedürfnissen der Gäste entgegenkommt, kann den Aufenthalt angenehmer und stressfreier machen. Es ist immer wichtig, einen Ansprechpartner vor Ort zu haben – auch unter Sicherheitsaspekten.



© Rade Kolbas/AdobeStock

BUSINESS-TRAVELLING

Firmenwagen-Angebote nehmen zu

Innerhalb des letzten Jahres wurden Arbeitnehmer*innen zunehmend mehr Dienstwagen angeboten. Das ist das Ergebnis der Analyse der führenden Mietwagen-Plattform billiger-mietwagen.de in Zusammenarbeit mit der Jobplattform Indeed (www.indeed.de). Von Januar 2023 auf Januar 2024 stieg der Anteil der Stellen mit Firmenwagen-Angebot demnach um 11,2 Prozent. Verzeichneten Dienstwagen-Benefits in Stellenanzeigen von Anfang 2022 auf 2023 noch einen Rückgang um 2,3 Prozent, greift die jüngste Entwicklung wieder den Trend aus dem Jahr 2021 auf. Über die letzten drei Jahre hinweg hat sich der Anteil der inserierten Stellen um insgesamt 25,8 Prozent erhöht. Vornehmlich wird medizinischem Fachpersonal ein Dienstfahrzeug offeriert. Durchschnittlich elf Prozent der Stellenangebote in diesem Bereich geben ein Dienstwagen-Benefit an. Darauf folgen Vertriebspositionen: Hier bieten 9,5

© v.poth/AdobeStock



Prozent der auf Indeed inserierten Stellen einen Firmenwagen an. Platz drei gehört dem Baugewerbe, wo 6,8 Prozent der Stellen ein Firmenauto in Aussicht stellen. Betrachtet man die geografischen Statistiken, dann werden unter den 20 größten Städten Deutschlands in Dortmund

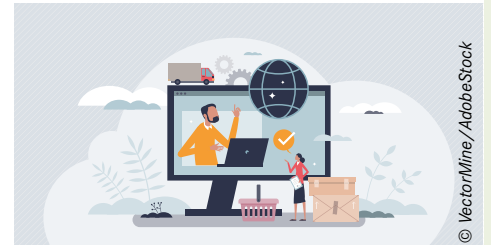
anteilig am meisten Stellen mit Dienstauto angeboten.

www.billiger-mietwagen.de und www.indeed.de

BESCHAFFUNGSPROZESSE

Schwächen bei Rechnungsprüfung und Bezahlung

Obwohl die überwältigende Mehrheit der deutschen Unternehmen ihre indirekte Beschaffung inzwischen



© VectorMine/AdobeStock

digitalisiert hat, sehen die zuständigen Einkaufsmanager in dem Prozess noch Schwachstellen. Das belegt eine Befragung des Corporate-Payment-Experten AirPlus von 534 Einkaufsverantwortlichen in neun europäischen Ländern (Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich und Schweiz). In Deutschland nahmen 102 Einkaufsprofis an der Befragung teil. Unter indirekter Beschaffung versteht man die Aufwendungen für Dienstleistungen und Güter, die für den laufenden Geschäftsbetrieb benötigt werden und nicht direkt in den Wertschöpfungsprozess des Unternehmens einfließen – etwa für Marketing, IT, Telekommunikation, Logistik oder Gebäudemanagement. Die Befragung von AirPlus deckt dabei Licht und Schatten auf. Nahezu alle der befragten deutschen Unternehmen (98 Prozent) gaben an, ihre Beschaffungsprozesse inzwischen mit einer Softwarelösung (E-Procurement) digitalisiert zu haben. Damit ist Deutschland in puncto Digitalisierung der Spitzenreiter in Europa (Durchschnitt: 80 Prozent).

www.airplus.com

Kennen Sie Jena?

Treffen Sie uns
in Berlin, Hamburg
und Frankfurt:

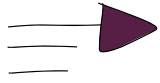


**Jena
Convention
Bureau**

+49 (0) 3641 49-8333
convention@jena.de
jenaconvention.de

■ JENA LICHTSTADT.

Trinken für die Kreativität



GETRÄNKEVERSORGUNG

Keine Leistung ohne ausreichende Versorgung mit Flüssigkeit – weiß eigentlich jeder, trotzdem trinken viele zu wenig. In vielen Start-ups stehen deshalb Wasserspender schon an jeder Ecke. Worauf aber ist bei der Versorgung der eigenen Belegschaft mit Getränken zu achten?



© undrey/AdobeStock

Wer im Job zu wenig trinkt, spürt schnell erste Folgen: „Kopfschmerzen und Müdigkeit stellen sich ein, Denken und Konzentration fallen schwerer, die Muskeln ermüden eher“, warnt die Informationszentrale Deutsches Mineralwasser (IDM). „Deshalb ist es wichtig, regelmäßig kleine Mengen zu trinken – schon bevor das Durstgefühl einsetzt.“ Die Empfehlung könnte so genauso von Gesundheitsexpert*innen oder Krankenkassen kommen. Der Mensch besteht zu rund zwei Dritteln aus Wasser – in jungen Jahren mehr als in späteren. Schon ein bis zwei Prozent zu wenig können zu Konzentrationsstörungen & Co. führen, Herzrasen oder Muskelkrämpfe deuten bereits auf einen kritischen Flüssigkeitsmangel hin.

Deshalb müssen wir für sämtliche Funktionalitäten auf unseren Flüssigkeitspegel achten. Aus gesundheitlicher Sicht steht Wasser da wohl an erster Stelle. „Leitungs- oder Mineralwasser und ungesüßter Tee sind dafür ideal. Bei starkem Flüssigkeitsverlust durch Schwitzen sollten auch Zucker und Mineralstoffe aufgenommen werden, beispielsweise über Saftschorlen oder isotonische Getränke“, geben die Malteser Tipps bei Dehydrierung.

Stress sorgt für Wassermangel

Das kann schneller passieren als gedacht. Nicht nur Hitzetage lassen uns schwitzen, Wissenschaftler sehen auch einen Zusammenhang von Wassermangel mit Stress. „Der Körper beantwortet Stress mit Wasserrationierung. Gleichzeitig stresst eine zu geringe Wasserzufuhr. Der Mensch läuft nur noch auf Sparflamme“, berichtet der Online-Shop Vitalabo. Der positive Twist: Wasser erfüllt offenbar auch eine wichtige Aufgabe beim Stressabbau.

Und auch der Zusammenhang zwischen geistiger Leistungsfähigkeit und Flüssigkeitszufuhr ist belegt: „In vielen Jobs sind

Konzentration, Kreativität und Nervenkraft kontinuierlich gefordert“, so die IDM. „Ist diese Anstrengung auch nicht unmittelbar zu spüren, so zehrt geistige Arbeit dennoch an Konzentration und Denkfähigkeit. Für geistige Leistungsfähigkeit über den gesamten Bürotag hinweg benötigt der Körper deshalb ausreichend Flüssigkeit.“

Den meisten ist das vermutlich sogar bewusst. In einer von Culligan beauftragten Umfrage unter 2000 Beschäftigten fand das Meinungsforschungsinstitut YouGov heraus, dass ein Drittel der Beschäftigten glaubt, nicht ausreichend Flüssigkeit zu sich zu nehmen. Gleichzeitig gaben 26 Prozent an, keine kostenlosen Getränke von ihrem Unternehmen zu erhalten, während sich das 75 Prozent der Befragten aber wünschen.

Kein Wunder also, dass nicht mehr nur in Start-ups und Co-Working-Spaces Getränkekühlschränke und Wasserspender an jeder Ecke stehen. Das zahlt auch auf die Mitarbeitendenzufriedenheit ein. Win-Win, wie es so schön heißt. In vielen Betrieben zählt die kostenlose Versorgung mit stillem oder sprudelndem Wasser bereits zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Manche lassen sich Mineralwasserkisten liefern, andere setzen auf angeschlossene Wasserspender.

Premium-Wasserspender von SODAJET



Getränkeversorgung im Büro

Lösungen gibt es hier von zahlreichen Anbietern – Getränkekühlschränke fürs Büro beispielsweise von Hofmanns oder Gastro Cool, im Office-Einsatz gefüllt mit Erfrischungsgetränken, oder Wasserspender von Aramark, Brita, Culligan oder Kärcher, um nur einige zu nennen.

Ganz generell unterscheiden sich die Angebote bei Wasserspendern in sogenannte „leistungsgebundene“, also mit Festwasseranschluss, und solche mit austauschbaren Gallonen, die relativ flexibel platzierbar sind, sofern eine Steckdose in der Nähe ist. Mehr Optionen bieten meist die leistungsgebundenen Lösungen, die es mit verschiedensten Funktionalitäten, Designs und Bauformen gibt: als kleine und kompakte Auf Tischgeräte, größere Standard- und Einbaugeräte, wo der Wasseraufbereiter in einem Unterschrank oder im Nachbarzimmer untergebracht werden kann. Welche Variante in Frage kommt, hängt von verschiedenen Kriterien ab, zum Beispiel von der Zahl der zu versorgenden Mitarbeitenden und Gäste. „Für anwesende Mitarbeiter kann im Schnitt mit 1,5 bis 2 Litern pro Tag gerechnet werden, Besucher mit 0,5 bis 1 Liter“, gibt Oliver Grimm, Product Management & Marketing, Water, Air & Earth bei der Alfred Kärcher SE & Co. KG, einen Tipp für die mengenmäßige Bedarfskalkulation. Ausschlaggebend sind auch Budget, räumliche Kapazitäten, Hygiene, nachhaltige Aspekte und Varianten der Aufbereitung: heiß oder kalt, still, medium oder sprudelnd. Die meisten trinken übrigens mit je einem Drittel still oder mit wenig Kohlensäure am liebsten.

Hygiene gilt als wichtiges Kaufkriterium

Etablierte Wasserspender-Anbieter bedienen einen Großteil der Kriterien. Hygiene zählt dabei zu den Kernkriterien, denn herkömmliche Wasserspender können anfällig für mikrobiologische Verunreinigungen sein, vor allem im Auslaufhahn siedeln sich gerne Mikroorganismen an. „Ohne entsprechenden Schutz kann eine Rückverkeimung des Wasserspenders drohen“, erklärt es Hersteller Brita. Auf dem Markt gibt es verschiedene Lösungen und Ausstattungen, etwa spezielle Filter, die auch geschmacksstörenden Stoffe wie Schwermetalle aus dem Leitungswasser holen. Zur diesjährigen Internorga präsentiert Brita etliche Neuheiten rund um die Trinkwasser-



© Kärcher

Zahlensplitter:

Welches Wasser trinken Sie am liebsten?

Wasser mit viel Kohlensäure	15 %
Wasser mit wenig Kohlensäure	33 %
Wasser ohne Kohlensäure	33 %
Trifft nicht zu/ich trinke kein Wasser	6 %
Weiß nicht/keine Angabe	4 %

Quelle: YouGov



filtration, z. B. auch einen Umkehrosmose-Filter für korrosives Wasser und den Wasserspender C-Tap mit Hygiene Plus Lösung. Weil Brita weiß, dass sich der Geschmack von Leitungswasser mit etwa 80 sensorischen Begriffen beschreiben lässt, können Besucher*innen den Geschmackserlebnissen

in einem Mini-Sensorikkurs auf der Messe auf die Spur kommen.

Wasserspender Office Light von W&S



© W&S

Neu im Sortiment: der leistungsgebundene Wasserspender Brita Vivreau Extra C-Shape mit Heißwasser-Option, Überlaufschutz, automatischer Entkalkung, einstellbaren Portionsgrößen und Energiesparmodus als effiziente hauseigene Quelle. Weiteres Plus: Das Easy Access Panel (EAP) macht Trinkwasser barrierefrei, die Bedieneinheit kann auch nachträglich in jeder Höhe montiert werden.

Erklärte Mission von Brita ist es, die Art und Weise zu verändern, wie Menschen Wasser trinken. Um die frisch gezapfte Erfrischung immer griffbereit zu haben,

erweitert der Hersteller jetzt sein Sortiment an Trinkflaschen. Unter dem Namen Larq sind die Flaschen in verschiedenen Größen und Farben ab Sommer 2024 verfügbar. Spannend: Der PureVis-Deckel ist ein Zusatzfeature zur Selbstreinigung der Flasche mittels UV-C-Licht.

„Eine einwandfreie Hygiene sollte absolut sichergestellt sein“, heißt es auch bei der W&S Verpflegungswelt. „Durch den Einsatz von modernster Filtertechnologie wie Ozon-Hygienebox, Bio-Bakterienfilter ist diese bei unseren Wasserspendern garantiert.“ Sprint Professional Office Light 2.0 heißt das



© Brita

Leitungsgebundener
Wasserspender von Brita

Wasser – Grundlage für viele erfrischende Getränke

Weiteres Beispiel Kärcher, deren leitungsgebundene WPD-Geräte nicht nur für einen unbegrenzten Vorrat an Frischwasser für die Mitarbeitenden sorgen, sondern auch ein ganzheitliches Hygienekonzept bieten. Neben einer automatischen Hygienisierung (thermische Reinigung) verfügen die Spender über zwei Arten von Filtern: Der Active-Pure-Filter soll Chlor und Schwermetalle mittels Aktivkohle entfernen und so für einen guten Geschmack sorgen. Der Hy-Protect-Filter hält mit seiner Ultrafiltrationsmembran Bakterien und Viren zurück, während die wertvollen Mineralstoffe im Wasser verbleiben. Nachhaltige Aspekte bedienen die WPD-Geräte z. B. mit dem umweltfreundlichen Kühlmittel R290. Verschiedene Modelle wie Tisch- und Standgeräte und sechs Wasserarten stehen zur Wahl, ungekühlt, gekühlt, medium, classic, heiß (80 Grad C) und extra heiß (bis zu 98 Grad C). Welches Modell sich für welche Firmengröße eignet, dafür bietet Kärcher auch Empfehlungen anhand der Nutzendenanzahl am Aufstellort: „Unseren WPD 50 empfehlen wir beispielsweise für bis zu 25 Nutzer, unseren WPD 200 für bis zu 100 Nutzer.“ Darüber hinaus bietet Kärcher einen Zusatzkühler für den WPD 200 an, etwa für Kantinen, wo hunderte Nutzer*innen in kurzer Zeit viel Wasser zapfen wollen.

Grünbeck Wasseraufbereitung macht mit der Marke Soda Jet auf Knopfdruck aus Leitungswasser sprudelnd frisches Tafelwasser, wahlweise ohne oder mit mehr oder weniger Kohlensäure, je nach Geschmack. Das Modell Soda Jet Office im pulverbeschichteten Metallgehäuse mit gebürsteter Edelstahlfront positioniert Anbieter Grünbeck als elegante und kostengünstige Lösung für die Teeküche – als Auf Tischgerät ohne oder mit passendem Unterschrank. Durch die 30-Liter-pro-Stunde-Zapfleistung können schnell auch mal Flaschen oder Karaffen befüllt werden. Und auch Grünbeck liefert ein Hygieneversprechen, etwa mit geschütztem Auslaufhahn, optionalem Sterilfilter und Filtermodulen für sensible Zielgruppen.

Das Schöne: Wer für gutes Wasser im Büro sorgt, hat fast schon automatisch eine große Getränkeauswahl für seine Mitarbeitenden parat. Denn mit Wasser lässt sich bekanntlich allerlei zubereiten. Mit einem Spritzer Zitrone und Eis die Zitronenlimo, mit Kräutern oder Gewürzen ein „Infused Mineral Water“, mit Saft gemischt als erfrischende Schorle, zum Kaffee aufgewertet oder als eine von unzähligen Tee-Kompositionen. Die Wohlfühl-Collection-Box von Teekanne eignet sich schon alleine wegen ihrer Kompositionen „Hol dir Kraft“, „Tatendrang“ oder „Frisch & Munter“ für den entspannten Schluck mit Motivation im Office-Alltag.

KARIN PFEIFFER, JOURNALISTIN



Trink-Tipps fürs Büro



- **Griffbereit:** Ein Wasserglas auf den Schreibtisch stellen und regelmäßig Mineralwasser nachschütten. So vergisst man das Trinken nicht.
- **Tagesportion:** Hilfreich ist auch, sich die empfohlene Trinkmenge von 1,5 Litern Flüssigkeit in Flaschen bereitzustellen. Das schafft Überblick.
- **Routine nutzen:** Sich bei jedem Gang zur Kaffeemaschine auch ein Glas Wasser mit an den Platz nehmen.
- **Teamarbeit:** Gemeinsam mit Kolleg*innen die Versorgung in den Büroräumen organisieren.
- **Trinkpausen:** Kurze Wartezeiten oder Arbeitspausen für ein paar Schlucke zwischendurch nutzen.
- **Besprechungen:** Wasser für längere Meetings bereitstellen.
- **Regelmäßig:** Nicht nur bei Durst trinken, und bei Hitze und trockener Büroluft für Extra-Flüssigkeit sorgen.
- **Abwechslung:** Mit Kräutern und Gewürzen lässt sich Mineralwasser schnell und einfach zu raffiniertem „Infused Mineral Water“ anreichern.

Quelle: „Ganz klar!“ der Info Informationszentrale Deutsches Mineralwasser (IDM)

glasperlengestrahlt Modell aus der Office-Serie, mit dem der Anbieter „den Arbeitsalltag revolutionieren“ will. Ein Punkt, der dafür spricht: Das Gerät hat eine kompakte Größe und ist so variabel auch in kleinen Büros einsetzbar. Der Festwasseranschluss reduziert per se die Verbrauchskosten und zahlt wie praktisch alle leitungsgebundenen auch in die Ökobilanz ein. „Das Wasser aus dem Hahn fließt bequem, kostengünstig und ist auch hygienisch unbedenklich“, weiß man bei der W&S Verpackungswelt. Die glasperlengestrahlt Oberfläche eignet sich für belebte Räume, weil sie laut Anbieter schmutzunempfindlich und pflegeleicht gegen Fett- und Fingerabdrücke ist.



Ländertee Collection Box
von Teekanne

© Teekanne



PFLEGELEICHTE JOB-PFLANZEN

Der Blick auf Grün tut gut!

Pflanzen sind für uns überlebenswichtig. Sie spenden Sauerstoff, regulieren das Klima, reinigen die Luft ... – den meisten ist das sicher bekannt. Aber dass schon der Anblick von Pflanzen einen spürbar positiven Einfluss auf uns Menschen hat, überrascht den Einen oder die Andere bestimmt.

Eine Studie ergab, dass die Sicht auf Wald die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöht. Nun können die we-

nigsten Firmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Lage im Grünen bieten – umso wichtiger ist es, Zimmerpflanzen in die Räume zu bringen. Gerade in Bürojobs kann das stundenlange Starren auf den Computer belastend sein, regelmäßige Pausen vom Bildschirm sind daher unbedingt zu empfehlen – für die Augen, den Rücken und die Psyche. Pflanzen reduzieren Krankheitstage und steigern die Produktivität – klingt nach einem Must-Have für jeden Büroraum. Und doch sieht man sie dort eher selten. Grüne Daumen sind schließlich nicht jedem gegeben und im Alltagsgeschäft und bei vielen Homeoffice-Tagen geht das Kümern um die grünen Kollegen häufig mal unter. Umso wichtiger, auf unkomplizierte und robuste Gewächse zu setzen, die wenig Wasser brauchen und einen im besten Fall sogar ans Gießen erinnern. Hier ist Expertise bei der Auswahl gefragt und genau die bekommt man auf der Website JobPflanze.de. Dort ist ein großes Sortiment an pflegeleichten Grünpflanzen zu finden, die sich als perfekt für Büroräume erwiesen haben. Hydrokultur und Wasserstandsanzeiger vereinfachen das Leben und Arbeiten mit Monstera, Ficus oder Efeute zusätzlich. So bleibt die Pflanze garantiert vital und grün.

www.JobPflanze.de

MITARBEITERFÖRDERUNG

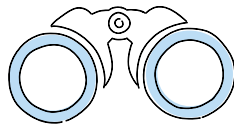
Wasserspender werden immer wichtiger

Leitungsgebundene Wasserspender werden für Unternehmen immer interessanter. Ein Grund dafür ist sicherlich das verstärkte gesellschaftliche Bewusstsein für eine gesunde Lebensweise. Ein gesundes Trinkverhalten gehört hier genauso dazu wie das Einhalten einer Work-Life-Balance. Leitungsgebundene Wasserspender von Brita überzeugen auch Skeptiker, die mögliche Hygieneprobleme fürchten.

Die serienmäßig verbaute Thermische Keimsperrung erhitzt den Auslasshahn automatisch alle 90 Minuten auf über 125 Grad. Keine Chance für Keime, sich am Hahn abzusetzen oder gar ins Gerät zu gelangen. Eventuelle Verschmutzungen durch alte Rohrleitungen werden über das Filtersystem entfernt. Zudem sind alle Teile, die mit Wasser in Berührung kommen, von unabhängigen Instituten in puncto Lebensmittelechtheit geprüft. Ein hoher, aber unverzichtbarer Hygienestandard. Leitungsgebundene Wasserspender stellen damit auf Knopfdruck ein immer frisches und hygienisch einwandfreies Lebensmittel zur Verfügung. Es wird für all unsere körperlichen Prozesse benötigt und steigert die Konzentration sowie die Leistungsfähigkeit. Gesundes Trinkverhalten im Team zu etablieren ist dabei leichter als gedacht, denn gerade die einfachen Lösungen sind ja oft die mit der größten Wirkung. Der fest installierte Wasserspender erinnert durch seine Sichtbarkeit ans Wassertrinken. Frisch gezapftes Wasser aus der hauseigenen Quelle – gefiltert, gekühlt und auf Wunsch gesprudelt, das ist schon etwas anderes als das nicht immer ganz so frische, mitgebrachte Wasser.

www.brita.de





Beilagenhinweis

Dieser Ausgabe liegen Beilagen der Firmen: Er & Schiers GmbH, Pfaffenhofen an der Ilm bei. Wir bitten unsere Leserinnen und Leser um Beachtung.

Grow

Gehaltsreport 2024:

Was verdienen Office Professionals in welchen Branchen? Was in der Stadt und was auf dem Land? Unser Gehaltsreport klärt auf und zeigt, ob Sie mit Ihrem aktuellen Gehalt im Gefüge liegen.

© Vitechek/AdobeStock



DIE NÄCHSTE AUSGABE VON WORKING@OFFICE
ERSCHEINT AM 30. APRIL 2024.

© Nadya Ustuzhantceva/AdobeStock

Create

Werbeartikel-Trends 2024:

Wer für sein Unternehmen bei Kunden und auf Messen wirbt, ist auf Dauersuche nach Streuartikeln, Geschenken und Werbemitteln. Doch welche Trends gibt es bei Werbeartikeln in diesem Jahr? working@office hat bei Expertinnen und Experten nachgefragt.



Health

Gesunde Meetingverpflegung:

Auch wenn Keks & Co. himmlisch schmecken – gesund sind sie nicht wirklich und in Meetings sorgen sie eher für ein Suppenkoma als für den Brainboost. working@office zeigt, welche Meetingverpflegung angesagt ist.

© Tales/AdobeStock



IMPRESSUM working@office

Magazin für professionelles Büromanagement
Ausgabe 04.2024, 25. Jahrgang

VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Theodor-Heuss-Straße 2 – 4 / 53177 Bonn
Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau
www.workingoffice.de / redaktion@workingoffice.de
Amtsgericht Bonn, HRB 8165
USt-IdNr. DE812639372
Vorstand: Richard Rentrop

Redaktion:
Chefredakteurin: Annette Rempel (v. i. S. d. P.)
annette.rempel@workingoffice.de

Textchefin: Caroline Kraft, Berlin

Redaktionelle Mitarbeiter dieser Ausgabe:

Corinna Döpfens, Yvonne Göpfert, Niels Gründel, Maria Hoeren, Tanja Knecht, Caroline Kraft, Katharina Münk, Susanne Niemann, Reinhard Peter, Karin Pfeiffer, Enisa Romanic, Dunja Schenk, Kirsten Wolf, Kristina Wolter.

Korrektur: workformedia | Frankfurt am Main

Produktmanagement/Marketing: Ulrike Gehring, ug@vnr.de

Layout/Grafik: workformedia | Frankfurt am Main

Produktion:
Herstellung: Kevin Esser, Bonn
Herstellungsleitung: Sebastian Gerber, Bonn

Anzeigenverkauf:

Elisabeth Massfeller, tel 06132 8995573, elisabeth.massfeller@workingoffice.de
Nicole Kraus, tel 06135 7035-404, nicole.kraus@workingoffice.de

Anzeigendisposition: Melanie Schmitz, tel 0228 8205-6300, anzeigendisposition@workingoffice.de
Anzeigenpreise: Es gilt die Preisliste Mediadaten Nr. 25, gültig ab 01.10.2023, www.workingoffice.de

Titelbild: © Frederik Dulay **Titelbild Special:** © Guma/AdobeStock

Abonnementspreise:

Preisgebundenes Jahresabo (inklusive Online-Premiumbereich): Inland: 199,80 Euro; Jahresvorzugspreis

für Mitglieder des bSb (Bundesverband Sekretariat und Büromanagement e. V.) sowie Mitglieder von IMA Germany e. V.: 169,83 Euro. Alle Preise verstehen sich inkl. Porto- und Versandkosten. Jahresabonnement; Schweiz: CHF 315 zzgl. 23,10 CHF Porto- und Versandkosten. Änderungen vorbehalten. Zahlung erst nach Erhalt der Abo-Rechnung. Firmenmehrfachabos auf Anfrage.

Abonnentenverwaltung: Leserservice working@office

Theodor-Heuss-Straße 4 / 53177 Bonn
Telefon: +49 (0)228 9550-163 / Fax: +49 (0)228 3696480
Mo. bis Fr. 08:00 – 18:00 Uhr / kundenservice@workingoffice.de

Die einzelnen Beiträge geben die Meinung der Autoren, nicht notwendigerweise die der Redaktion wieder. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der abgedruckten Inhalte. Für den Inhalt der Werbeanzeigen ist das jeweilige Unternehmen oder die Gesellschaft verantwortlich.

© VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieser Zeitschrift darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Unter dieses Verbot fällt insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme in elektronische Datenbanken und die Vervielfältigung auf CD-ROM und anderen elektronischen Datenträgern.

Die Online-Freischaltung bei Abonnements inkl. Online-Archiv (Print + Online und eOnly) gilt ausschließlich für den einzelnen Empfänger des Abonnements und ist nicht eine Freischaltung für das Unternehmen/Bibliothek/Institution.

Streitbeilegung in Verbrauchersachen (§ 36 VSBG): Die VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG ist zur Teilnahme an einem Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle weder bereit noch verpflichtet.

Druck: Westermann Druck | pva

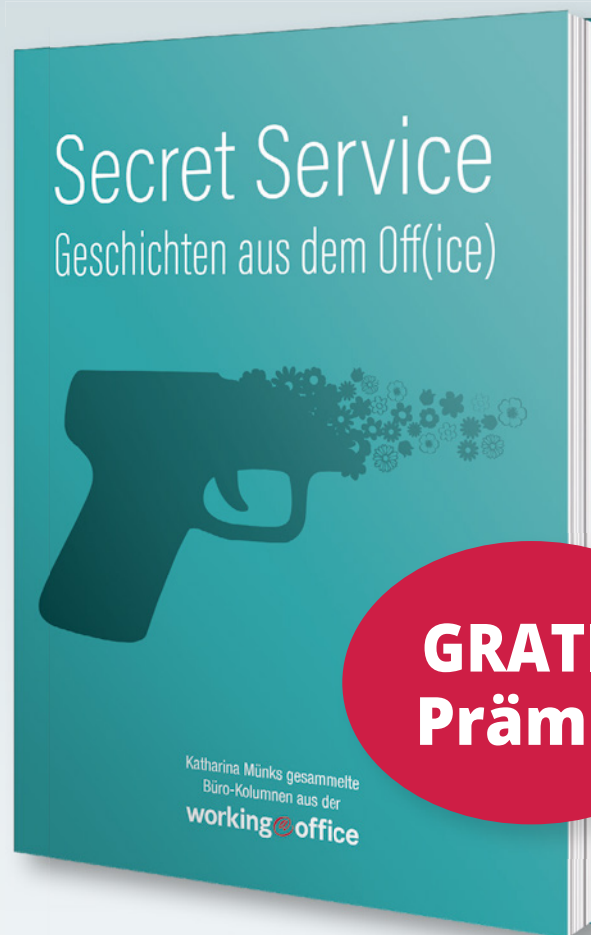
Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig
Der Inhalt dieser Ausgabe wird auf 100 % Recyclingpapier gedruckt, welches mit dem „Blauen Engel“ zertifiziert ist. Printed in Germany.

ISSN: 1438-471X

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Ihre 2 Geheimwaffen fürs Office

Seien Sie bestens gewappnet für die täglichen Herausforderungen im Office, denn: Sie sind damit nicht allein!



Ihre working@office-Kolumnen über den alltäglichen Büro-Wahnsinn sind längst Kult: In „Secret Service – Geschichten aus dem Off(ice)“ schreibt Katharina Münk mit viel Humor über die Hürden von Assistenzkräften in Deutschland.

Fordern Sie jetzt working@office im Abo an und Sie erhalten das Buch als Gratis-Prämie dazu unter

www.workingoffice.de/secret-service



UNVERZICHTBAR FÜR UNVERZICHTBARE ASSISTANTS' WORLD

Anmeldung
ab sofort
möglich!

18. September 2024 – hybrid

Warum Sie die Assistants' World auf keinen Fall verpassen sollten?



GRÖSSTES EVENT
für Assistenzkräfte,
Sekretär*innen und
Office-Professionals



**UMFASSENDE
INFORMATIONEN**
zu effizienten Office-
Lösungen von über
40 Ausstellern



**QUALIFIZIERTE
WEITERBILDUNG**
zu aktuellen Themen im
Bereich Assistenz 4.0



BESTE PLATTFORM
für Networking vor
Ort und digital

NEUES FORMAT

assistantsworld.de



Jetzt anmelden und Ihre Weiterbildung 2024 absichern!
www.assistantsworld.de