

vorsprung

Ausgabe 1/2019

Das Hochschulmagazin
der Rheinischen Fachhochschule Köln



Weiter
bildung



Die Rheinische Fachhochschule Köln, kurz RFH, ist mit ihrem modernen Angebot in Lehre, Forschung und Dienstleistung eine der großen deutschen Bildungsanbieter. Mit ihrer 60-jährigen Tradition gehört die RFH, die tief in der Region Rheinland verwurzelt ist, zu den ersten Fachhochschulen Deutschlands. Generationen von Familien haben hier studiert und ihren Abschluss gemacht. Das Vertrauen auf Bewährtes und die Offenheit für Neues haben die RFH im schnellen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandel zu einem verlässlichen Bildungspartner gemacht. Neben der Präsenzlehre ermöglicht die RFH ein zeit- und räumlich unabhängiges Lernen durch digitale Lern- und Medienformate. Dies gilt insbesondere für die berufsbegleitenden Studiengänge. Heute zählen rund 6 500 Studierende auf die Expertise der RFH.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



Prof. Dr. Martin Wortmann,
Präsident der Rheinischen
Fachhochschule Köln gGmbH

Text: Prof. Dr. Martin Wortmann

„Die Aneignung der Welt dient der Entfaltung des Menschen und führt zu einer sich selbst bestimmenden Individualität und Persönlichkeit“, so Wilhelm von Humboldt. Dieser Prozess ist unendlich – das galt damals und das gilt auch heute.

Etwas Neues lernen. Sich weiterqualifizieren. In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt, kürzer werdenden Halbwertszeiten von Wissen und Erfahrung sowie einer erhöhten Flexibilität am Arbeitsplatz ist eine akademisch-berufliche Weiterbildung unerlässlich.

Wir sind uns heute bewusst, dass in der Hochschule Gelerntes oder einmal erworbene Kompetenzen nicht mehr ausreichen, um den neuen und immer komplexer werdenden Anforderungen in einem wandelbaren Umfeld begegnen zu können. Berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Schritt zur Steigerung der Resilienz und Weiterentwicklung des Einzelnen und damit auch von Gesellschaft und Wirtschaft.

Die RFH versteht sich als lebenslanger Qualifizierungsbegleiter. Wir legen Wert darauf, dass Lernen im Humboldt-schen Sinne vor allem auf die Entfaltung und die selbstbewusste Weiterentwicklung von Menschen ausgerichtet ist. Das gilt für unsere grundständigen Studiengänge genauso wie für Weiterbildungs- oder etwa Zertifikatsstudiengänge. Unser Anspruch ist es, die vorhandenen Potenziale der Menschen zu erkennen und ihre Teilhabemöglichkeiten an der Gesellschaft durch Bildung und

Weiterbildung zu verbessern. Im Zentrum stehen Lösungen für gesellschaftliche, ökologische und ökonomische Probleme.

Vor dem Hintergrund werden wir unser wissenschaftliches und – wie es Hochschulen für angewandte Wissenschaften eigen ist – zugleich praxisorientiertes Weiterbildungsangebot weiter ausbauen. Auch im Rahmen der Internationalisierungsstrategie spielt das Weiterbildungsangebot der RFH eine zunehmend zentrale Rolle.

In der aktuellen Ausgabe von VORSPRUNG möchten wir Sie teilhaben lassen an den Erfahrungen von ganz unterschiedlichen Menschen, die sich mit dem Lernen beschäftigen oder sich für Weiterbildung, etwa für ein berufsbegleitendes Studium, entschieden haben. Was hat sie dazu motiviert, was hat es ihnen gebracht? Erfahren Sie auch etwas über Weiterbildungstrends und die Sicht von Studierenden auf eine neue Arbeitswelt.

Wir hoffen, Ihnen damit Impulse für das eigene Lernen und Denken zu geben.

Mit besten Grüßen

Ihr 

Martin Wortmann

BLICKPUNKT

Denken und diskutieren

GLANZSTÜCK

Loben und ehren

PROFIL

*Mitarbeiter*innen im Dialog*

CAMPUS & MENSCHEN

Einblicke und Ausblicke



08 Wissenswertes

Zahlen und Fakten

12 Es geht um Schnittstellenkompetenzen

Welche Weiterbildung ist gut für mich?

16 Learn for Life

Wie das Lernen bei der Firma Kienbaum zu einem lebenslangen Prozess werden soll

22 Kooperation RFH und IHK

Ein Meilenstein auf dem Weg in die Zukunft hybrider Ausbildungssysteme

26 » Weiterbildung hat bei uns einen hohen Stellenwert «

Wie das Eifler Schoeller Werk mit Mehrfachqualifikationen die Zukunft sichert

34 » Am Puls der Zeit sein «

Über die Dynamik von Compliance und Security in Unternehmen

38 » Das Studium verändert das Mindset «

Wie ein Studium den Blick auf die digitale Welt verändert

42 » Ich weiß, wofür ich es mache «

Dennis Schmitz über Lehrgeld und Lehrreiches in Studium und Beruf

48 Kooperative Promotion

Erfahrungen, Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten

54 » Sprache ist der Türöffner für alles «

Wie ein Institut die deutsche Sprache fördert

62 » Will ich so arbeiten? «

Reflexion einer Studentin zur agilen Arbeitsweise

66 Qualifizierung für Berufstätige

Wissenschaftlich fundierte Fähigkeiten erwerben

68 Know-how durch Abschlusszertifikate

Für diejenigen, die kein ganzes Studium absolvieren, sich aber trotzdem weiterbilden möchten



IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH
University of Applied Sciences
Schaevenstraße 1 a-b
50676 Köln

GESCHÄFTSFÜHRER

Prof. Dr. Martin Wortmann
Thore Eggert
Amtsgericht Köln HRB 58883
UStID-Nr. DE251559067

REDAKTION

Beate Czikowsky

LEKTORAT/KORREKTORAT

Julia Offermann
Anja Micklin

KREATIVE LEITUNG

Marcel Trauzenberg

EDITORIAL

Imke Fuhl
Marcel Trauzenberg

ILLUSTRATIONEN

India Aparicio
Marcel Trauzenberg
Luisa Tymosiuk

FOTOGRAFIE

Philippe Moosmann

FOTOS

Privat, Seite 21
IHK, Seite 24
Privat, Seite 25
Carsten Jezewski, Seite 30
Jens Pussel, Seite 36
Privat, Seite 41
Gergö Szathmary, Seite 58
Privat, Seite 65

Sie haben Fragen, Anregungen oder Wünsche zum Hochschulmagazin? Dann schreiben Sie uns gern eine E-Mail an folgende Adresse:

KONTAKT:

redaktion@rfh-koeln.de



Blickpunkt

Denken
& Diskutieren



Wissenswertes

Zahlen und Fakten

Text: Beate Czikowsky
Illustration: India Aparicio

*Schon in der Antike wusste man, dass Menschen im Laufe ihres Lebens immer wieder dazulernen müssen, um neue Herausforderungen zu meistern. Dennoch ist lebenslanges Lernen erst in den 1970er-Jahren wirklich zu einem bildungspolitischen Handlungsfeld geworden.
 (Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung)*

Lebenslanges Lernen umfasst lebenslanges oder **lebensbegleitendes Lernen**. „Alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen beziehungsweise beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt.“ Diese bis heute gültige Definition der EU wurde im Dokument „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ im Jahr 2001 festgelegt. In den deutschsprachigen Dokumenten werden „lebenslanges Lernen“ und „lebensbegleitendes Lernen“ synonym verwendet. Ein zentrales Element des lebenslangen Lernens ist die Weiterbildung, die schon während der formalen Hochschul- und Berufsausbildung, aber auch danach, eine wichtige Rolle spielt.

*»Die Vermittlung von Soft Skills und allgemeinen IT-Kenntnissen spielen in den Weiterbildungsstrategien deutscher Unternehmen eine zentrale Rolle.«
 (Destatis)*

Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) 2018 mitteilte, wurden bei der „Fünften Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung“ folgende Punkte als wichtige Qualifikationen aus Sicht der Unternehmen aufgeführt:

- Kundenorientierung (50 %)
- technische, praktische oder arbeitsplatzspezifische Fertigkeiten (52 %)
- Teamfähigkeit (43 %)
- Problemlösungskompetenz (30 %)
- Allgemeine IT-Kenntnisse (35 %)

Im Rahmen der alle fünf Jahre stattfindenden Erhebung wurden 2015 in Deutschland rund 12 000 Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen zu ihren Weiterbildungsaktivitäten befragt.

Die Weiterbildungsbeteiligung befindet sich in Deutschland seit dem Jahr 2012 auf hohem Niveau. Im Jahr 2016 waren 50 % der Erwachsenen weiterbildungsaktiv. *(Quelle: „Adult Education Survey“ 2016/2018: „Die Erhebung über Erwachsenenbildung“. Erfasst die Teilnahme Erwachsener an Bildung und Weiterbildung – formales, nicht-formales und informelles Lernen – und ist eine der wichtigsten Datenquellen für EU-Statistiken zum Thema „lebenslanges Lernen“).*

Kaum ein Unternehmen kommt heute mit einer Strategie für die digitale Transformation aus. Das stellt die Beschäftigten vor große Herausforderungen. Sie sollen agil sein und den Wandel aktiv vorantreiben. Auf Basis einer repräsentativen Unternehmensbefragung von 504 – nach Branchengruppen und Größenklassen ausgewählten – Unternehmen ab zehn Mitarbeitern hat Bitkom Research im Auftrag des Verbandes der TÜV e. V. (VdTÜV) und des Bitkom e. V. untersucht, welchen Stellenwert das Thema „Weiterbildung“ in deutschen Unternehmen hat und welche Rolle die Digitalisierung in diesem Kontext spielt. Wir stellen Ihnen einen Querschnitt der Ergebnisse vor:

18 %

der Unternehmen gehen zukünftig von der „Digitalkompetenz“ als wichtigster Fähigkeit von Arbeitnehmern aus.

99 %

der Unternehmen sind der Meinung, dass lebenslanges Lernen immer wichtiger wird.

79 %

stehen dem Thema „Digitales Lernen“ beziehungsweise „E-Learning“ aufgeschlossen gegenüber.

93 %

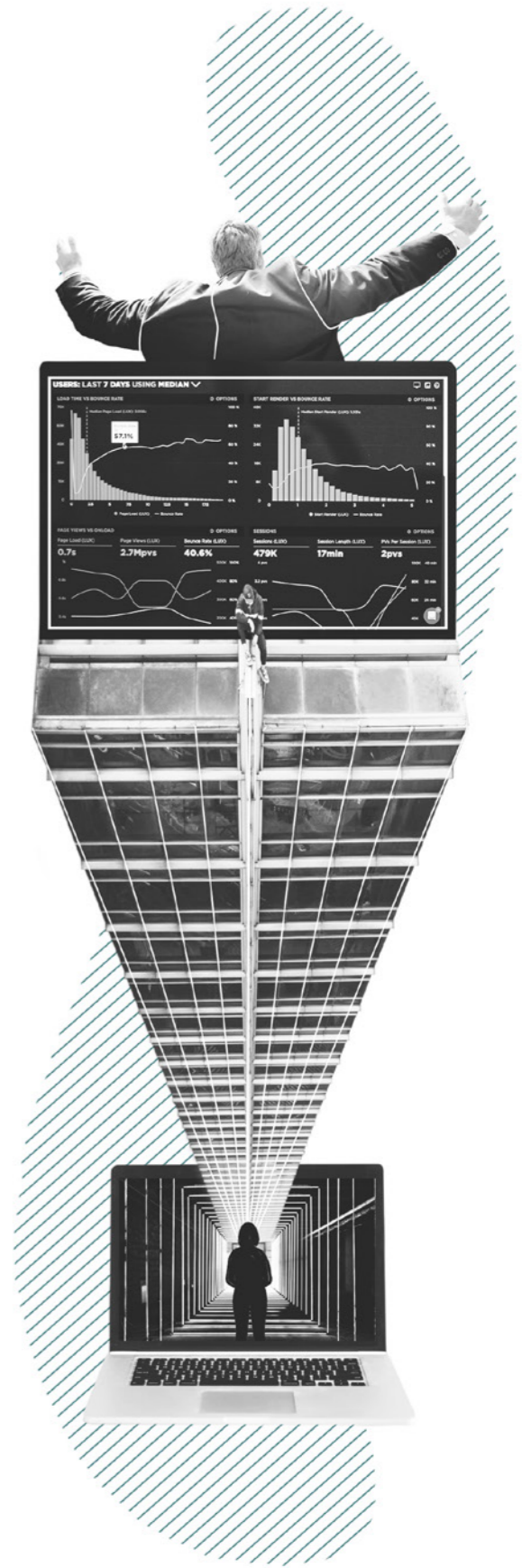
der Unternehmen geben an, dass die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter mit absolvierter Weiterbildung steigen.

63 %

der Unternehmen sorgen für eine Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen im Bereich „Digitale Kompetenzen“.

77 %

halten zeitliche Flexibilität für einen Vorteil digitaler Lernangebote.



Es geht um Schnittstellenkompetenzen

Welche Weiterbildung ist gut für mich?

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: India Aparicio

*Weiterbildung im Beruf war Angestellten selten so wichtig wie heute, und das Angebot ist groß. Dr. Inga Freienstein ist Karriereberaterin und Leiterin des C³ Cologne Career Centers der RFH. Seit 2006 stehen sie und ihr Team als professionelle Coaching- und Karriereberatung Akademiker*innen in allen Phasen der beruflichen Laufbahn zur Seite – also vor und während des Studiums ebenso wie über das gesamte Berufsleben hinweg. Im Interview gibt sie Einblicke in Weiterbildungstrends, Empfehlungen für die eigene Weiterbildung und erklärt, warum die Kompetenz, Probleme zu lösen, genauso wichtig geworden ist wie die Aneignung von Fachwissen.*

Frau Dr. Freienstein, Sie beraten und coachen Menschen, die sich weiterentwickeln möchten. Können Sie einen aktuellen Trend erkennen? Geht es eher um fachliche Weiterbildung oder eher um Soft Skills?

Die Menschen, die ins Coaching kommen, legen generell einen starken Fokus auf persönliche Potenzialentwicklung. Das heißt, sie haben schon eine hohe Affinität zu dem Thema und können diesbezüglich oft auch schon viel in ihrer Vita vorweisen. Sie beschäftigen sich häufig mit der Frage: Welchen Marktwert habe ich, wenn ich eine bestimmte, gezielte Weiterbildung mache? Da sind vor allem große Trendthemen zu nennen, wie die Digitalisierung. Und je nach Funktionsbereich kann das für Managerinnen und Manager etwas ganz anderes bedeuten als für Spezialist*innen und Expert*innen.

Die Megatrends bestimmen ein Stück weit die Bedeutung der Weiterbildung für die Karriere. Daneben geht es auch seit vielen Jahren um das Thema „Soft Skills“ für die Mitarbeiterführung, für das Projektmanagement oder für Verhandlungen. Diese bleiben relativ konstant bedeutsam. Und mit den großen Trendthemen gewichtet man das eigene Profil. Dabei geht es um unsere persönlichen Alleinstellungsmerkmale im Werdegang, unseren sogenannten USP.

Woher weiß ich, welche Art der Weiterbildung für mich sinnvoll ist?

Wenn man aus der Karrieresicht schaut und ein Klient oder eine Klientin fragt: „Wie gehe ich jetzt am besten vor?“, dann würde man den Werdegang gemeinsam anschauen und sehen, welche Kompetenzen die jeweilige Position verlangt, die man anstrebt, und überprüfen, ob der Gesprächspartner diese Fähigkeiten hat oder nicht. Im Anschluss daran würde man die Art der Weiterbildung ganz gezielt individuell auswählen. Es ist schwer, dies alleine zu tun, wenn man den Markt nicht genau kennt, denn die Weiterbildungsszene ist sehr breit. Deshalb sucht man bestenfalls eine Beratung auf, wenn man unschlüssig ist.



Wie überzeuge ich meine Arbeitgeberin oder meinen Arbeitgeber von einer Weiterbildung?

Ich empfehle unseren Klienten und Klientinnen immer wieder, den Mehrwert einer Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Unternehmen zu betonen. Aus meiner Erfahrung heraus ist es auch immer ein ganz positives, starkes Signal, wenn man proaktiv bestimmte Themen und Vorschläge in solche Verhandlungen mitnimmt und Weiterbildungsmöglichkeiten nennt, die ganz bestimmte Ziele, auch übergeordnete Unternehmensziele, die man vereinbart hat, unterstützen. Immer dann, wenn es maßgebliche, große Trends sind, Themen, die ganz entscheidend zur Erfüllung der Aufgabe dienen, hat man in der Regel gute Karten.

Der Arbeitgeber ist ja grundsätzlich an der fachlichen Weiterentwicklung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessiert. Sind Weiterbildungen, die ja auch ein Kosten- und Zeitfaktor sind, eine gute Investition?

Weiterbildung ist eine entscheidende Investition. Wie lebenslanges Lernen. Mir begegnen Menschen, die durch den täglichen Stress der Projekte das Thema

„Weiterbildung“ über viele Jahre nicht bedient haben und die plötzlich in eine Situation kommen, in der sie sich neu positionieren müssen und merken, da ist eine große, weiße Fläche, in der sie nicht nachweisen können, dass sie an sich gearbeitet haben. Das verunsichert viele, weshalb die Investition ganzheitlich zu betrachten ist. Möglichst jedes Jahr auf den Werdegang schauen, sich fragen, wie lang die letzte Weiterbildung her ist und was mir helfen würde, mich ganz gezielt zu entwickeln, sowohl aus Karrieresicht als auch inhaltlich in puncto Kompetenzen.

Und dafür sind Karriereberater*innen da?

Unter anderem. Viele fühlen sich von der Vielfalt an Weiterbildung erschlagen und holen sich Rat und Tipps. Sie stellen sich Fragen wie zum Beispiel: Was ist das richtige Zertifikat? Ist das auch anerkannt? Wenn ich es selber finanziere, hilft es mir wirklich für meinen geplanten beruflichen nächsten Schritt? In der Situation hilft oft fachlicher Rat.



Inga Freienstein,
Karriereberaterin und Leiterin des C³ Cologne
Career Centers der RFH

Sie leiten an der RFH ein Karrierezentrum. Decken Sie bei der Beratung alle Berufsfelder ab?

Ja, wir decken alle Berufsfelder ab und wir beraten auch ganzheitlich – natürlich auch im Hinblick auf Weiterbildung, die wir im Haus selbst nicht anbieten. Es ist ganz wichtig, dass wir unseren Job explizit darin sehen, dass wir den Markt hervorragend abbilden können. Wir beraten branchenübergreifend und funktionsbereichsübergreifend, entsprechend müssen wir die Szene auch so kennen.

Weiterbildungen werden in verschiedenen Formen angeboten. Als Studium, in Workshops beziehungsweise Schulungen oder zum Beispiel als individuelles Coaching. Wie finde ich heraus, was das Richtige für mich ist?

Das ist unter anderem ein Zeitfaktor, wie intensiv ich meine Weiterbildung betreiben möchte. Am Anfang steht das Thema, um das es geht. Manche Themen und manche Weiterbildungen brauchen einen gewissen Tiefgang und eine zeitliche Gewichtung, und dann fallen manche Formate schon heraus. Dann investiert man seine Zeit zum Beispiel en bloc oder an den Wochenenden. Die zeitliche Flexibilität über ein individuelles Fachcoaching ist zum Thema Weiterbildung etwas Neues. Das ist noch die große Ausnahme. Eins-zu-eins-Coaching als Weiterbildungsformat zu verstehen, ist ein Trend, den wir hier auch verfolgen.

Wie sieht das praktisch aus?

Die alleinerziehende Mutter könnte ganz gezielt sagen: In dem und dem Zeitfenster habe ich pro Woche Luft, da habe ich jemanden, der meine Kinder versorgt. So kann sie sich „Fenster schaffen“ für spezifische Weiterbildungen. Das ist hoch individuell. Aber auch bei Seminaren gibt es Blöcke und Themen, die für viele gut realisierbar sind. Da ist eine extrem große Vielfalt an Möglichkeiten. Empfehlungen richten sich sinnvollerweise auch wieder nach dem individuellen Werdegang, den aktuellen beruflichen Rahmenbedingungen und den persönlichen Entwicklungszielen.

In welchem Turnus sind Weiterbildungen empfehlenswert?

Hier kann man ganz gut Faustregeln setzen, auch wenn es von Bereich zu Bereich unterschiedlich ist. Tendenziell haben wir in der Digitalisierung viel schnellere Entwicklungsprozesse – deshalb reden wir ja dauernd über digitale Transformation. Letztlich sind es immer kürzere Innovationszyklen, immer schnellere neue Wissensinhalte, die zu berücksichtigen sind, und immer kürzere Halbwertszeiten von Wissen. Das sind die drei Treiber, die darüber entscheiden, ob in einem Bereich eine Weiterbildung schneller erfolgen muss als in einem anderen. In der IT liegt die Halbwertszeit von Fachwissen Schätzungen zufolge bei etwa 1,5 Jahren. Dann sollte man sich wieder updaten. Wenn wir in andere betriebliche Zusammenhänge schauen, sind es auch mal fünf Jahre.

Können Sie Strategien von Unternehmen erkennen? Wo wird in Weiterbildung investiert?

In Megatrends. Die Soft-Skill-Trainings sind etwa konstant. Und überall da, wo der Wettbewerbsdruck besonders groß ist und wo sich auch technologisch viel verändert, da wird investiert.

Haben Sie das Gefühl, die Digitalisierung ist im Bewusstsein der Unternehmen angekommen?

Wir reden schon lange darüber. Ich glaube, mittlerweile ist das Thema sehr gut bekannt. Was Digitalisierung konkret für eine Branche, für ein Unternehmen bedeutet, ist keineswegs klar. Hierzu wird derzeit viel diskutiert.

Wie hängt Weiterbildung mit Begriffen wie „lebenslanges Lernen“ oder „Förderung von Schlüsselkompetenzen“ zusammen?

Beim lebenslangen Lernen im Sinne von Weiterbildung geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit möglichst lange zu erhalten und Potenziale gezielt zu nutzen, um sich weiterzuentwickeln. Das heißt auch, den persönlichen Marktwert kontinuierlich hoch zu halten. Und natürlich geht es auch darum, die gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, nicht zurückzubleiben in Bezug auf unterschiedliche Themen. Das ist das Oberthema.

»Und je komplexer unsere Arbeitswelt wird – das ist unsere Realität in akademischen Berufen –, umso mehr brauchen wir Schlüsselkompetenzen: Dazu gehören die Fähigkeit zum Erfahrungstransfer und die Fähigkeit, komplexe neuartige Probleme sehr schnell zu lösen und Schnittstellenfunktionen in einer global vernetzten Arbeitswelt wahrzunehmen.«

Weil wir uns immer mehr vernetzen?

Ja, es hilft uns nichts, Experte in einem Bereich zu sein. Wir müssen jetzt schon immer über den Tellerrand schauen. Solche Weiterbildungsthemen betreffen also zum Beispiel auch einen Nicht-ITler, der IT-Themen kennen muss, zumindest über eine Schnittstelle. Die Fähigkeit des Schnittstellenmanagements befähigt zu diesen sogenannten Schlüssel- und Kernkompetenzen, das finde ich ganz wichtig.

»Oft haben wir immer noch dieses alte Bild von der Vermittlung von Wissen im Kopf, aber wenn Wissen sich ganz schnell verändert, halbiert, dann geht es eigentlich um Können, das wir in Weiterbildungen erzielen.«

Soft Skills sind auch nicht mehr die typischen Fertigkeiten wie Präsentieren oder Verhandeln. Es sind vielmehr auch Problemlösungs- und Transferkompetenzen, und je höher wir in der Entwicklung steigen, je komplexer

unser Aufgabengebiet wird, umso mehr brauchen wir diese Metakompetenzen.

Wie erlangt man solche Kompetenzen?

Beispielsweise in Trends wie „agiles Arbeiten“ oder „agile Führung“ finden sich Lösungen für solche Schnittstellenkompetenzen, die der IT-Markt schon länger kennt.

Das ist der Kern der Weiterbildung, es geht um das Problemlösen, egal auf welcher Ebene.

Und um Erfahrungstransfer. Das ist etwas, was in den letzten Jahren noch einmal deutlich angestiegen ist. Seit Ende der siebziger, Anfang der achtziger Jahre beschäftigt man sich auch in der Forschung intensiv mit den komplexen Mensch-Maschine-Interaktionen und mit komplexen Systemen, in denen Menschen arbeiten. Aber durch die Digitalisierung gibt es noch einmal einen Schub und damit die steigende Notwendigkeit zum vernetzten Problemlösen: Was betrifft die anderen, womit beschäftigen sie sich und welchen Input brauchen sie von mir als Expert*in oder als Führungskraft. Diese Transfer- und Schnittstellenkompetenzen beim Problemlösen spielen in einer global vernetzten Welt eine entscheidende Rolle.

Informationen zum C³ Cologne Career Center (siehe Seite 68)

Learn for Life

Wie das Lernen bei der Firma Kienbaum zu einem lebenslangen Prozess werden soll

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: India Aparicio

Februar 2019 in Köln: Die Beratungsfirma „Kienbaum“ hat zu einem Neujahrsfrühstück eingeladen. In einem großen ebenerdigen Raum mit großen Fenstern, Frühstücksbüfett und wenig Anzugträgern herrscht eine zwanglose Atmosphäre. Die Menschen gehen offen aufeinander zu. Ob sie sich kennen, oder nicht. In der lockeren Begrüßung gibt es Neuigkeiten zum Unternehmen. Das Familienunternehmen Kienbaum befindet sich in einem Transformationsprozess. Präsentiert werden keine nackten Zahlen oder Fakten, sondern die erfrischende Mitteilung, dass auch Beraterinnen und Berater lernen müssen und lernen wollen. Ob miteinander, ob von Künstler*innen oder von Neurobiolog*innen. Das Ganze wird visuell mit Bildern auf einer Leinwand untermauert. Die Gäste sind hellwach, zustimmendes Nicken, neugierige Rückfragen. Es geht um eine neue Haltung zum Lernen.

Mit dem Thema beschäftigt sich Joana-Marie Stolz seit gut einem Jahr bei Kienbaum. Sie ist im Prozess bei Kienbaum, ein „House of Learning“ aufzubauen, an dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter partizipieren können. Im Interview erzählt sie über ihre Erfahrungen mit dem Thema „Lernen“, über das Akademieprojekt bei Kienbaum, und wie wichtig gemeinsames Lernen ist – auch für den Transformationsprozess bei Kienbaum.

Frau Stolz, Sie sind „Head of Academy“ bei Kienbaum, einer international agierenden Beratungsfirma. Wie kommt man an diesen Job?

(schmunzelt) Hätte man mich vor fünf Jahren gefragt, ob ich mal bei Kienbaum lande und „Head of Academy“ sein werde, hätte ich das nicht für möglich gehalten. Mit einem kreativen Geist groß geworden und aus der Werbe- und Medienlandschaft kommend, war das Arbeiten in Beratungen oder ähnlichen Organisationsformen eher uninteressant für mich. Aber wie man so schön sagt, wenn du leidenschaftlich die „Themen treibst“, für die du brennst, dann landest du da, wo du gebraucht wirst. Man kann also sagen, die Türen zu Kienbaum öffneten sich, und ich bin durchgegangen. Mein Weg hat mich hierhin geführt.

Das Thema, das Sie antreibt, ist das Lernen.

Seit meinem Studium habe ich mich eigentlich immer mit Lernen und auch mit Zukunftsfähigkeit beschäftigt. Das hat mich wahnsinnig interessiert und immer wieder angetrieben. Wo geht die Reise morgen hin? Was motiviert Menschen? Und wie kommt man am effizientesten dahin? Ich hatte immer hybride Rollen in meinen bisherigen Jobs, meist bewegten sich die Verantwortlichkeiten zwischen Themen wie „Innovation“, „Strategie“ und „Personalentwicklung“. Ein gemeinsamer Nenner war dabei immer der Aufbau von neuen Kompetenzen und



das Verbinden von Bereichen, Menschen und Themen. Das funktioniert aus meiner Sicht immer sehr stark über das Lernen. Ein Thema, das mir ein Herzensanliegen ist und schon immer war.

... und das Sie jetzt bei Kienbaum ausleben können.

Im vergangenen Jahr haben wir bei Kienbaum das Thema „Corporate Learning“ als Wachstumsfeld mit enormer Zukunftskraft identifiziert. Somit haben wir aus dem Management heraus das gesamte Thema Corporate Learning zum Initialzündler für 2019 ausgerufen. Daraus ist dann unsere neue Akademie („AKademy“ genannt; ein Wortspiel mit dem „K“ von Kienbaum) entstanden. Das Konzept der Kienbaum-Akademie habe ich mit meinem Team neu entwickelt, neu gedacht und wir rollen es jetzt step-by-step und unter der Leitung unseres COOs Jörg Sauer aus. Vertrauen und Freiheit, die er uns als Führungskraft schenkt, sind in diesem Prozess ein maßgeblicher Treiber dafür, dass wir das Konzept mit einer enormen Schnelligkeit bereits umsetzen konnten.

Lernen ist also auch im Hinblick auf den Transformationsprozess, in dem sich Kienbaum befindet, wichtig?

Absolut. Wir sprechen in diesem Kontext von einer Transformationsreise, auf der wir unsere „Agenda 2020+“ verfolgen – das Jahr, in dem Kienbaum 75 Jahre alt wird. Fabian Kienbaum hat zu Beginn des letzten Jahres die Nachfolge des Familienunternehmens von seinem Vater übernommen. Wir sprechen immer von seinem Großvater, der Kienbaum *aufgebaut* hat, seinem Vater, der Kienbaum *ausgebaut* hat und jetzt dem Sohn, Fabian Kienbaum, der Kienbaum *umbaut*. Das ist das Narrativ, mit dem dieser Transformationsprozess einhergeht. Und ja, in diesem Prozess lernen wir gerade selber. Als familiengeführtes Unternehmen in dritter Generation hat man andere Herausforderungen und Rahmenbedingungen als zum Beispiel in einem großen Netzwerk oder in einer großen Konzernstruktur. Eins haben wir aber gewiss: schnellere Lernkurven. Wir lernen jeden Tag.

Kienbaum Consultants International GmbH

Kienbaum ist das erste Beratungshaus Deutschlands und die einzige Personal- und Managementberatung europäischen Ursprungs. Menschen und Organisationen eine Zukunft zu geben, das ist Kienbaums Mission – seit 1945. Die Leistungen bündeln sich in drei strategische Geschäftsfelder: Leadership Advisory, Management Consulting sowie Empowerment & Acceleration. Kienbaum ist ein inhabergeführtes Beratungshaus, das in allen wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands präsent ist. Weltweit ist Kienbaum mit 27 Büros auf vier Kontinenten vertreten. 2018 beschäftigte das Unternehmen weltweit 50 Mitarbeiter und erwirtschaftete einen Umsatz von 90 Millionen Euro.

Respektvoll. Verbindlich. Resultatorientiert.

Leading by #WePowerment

www.kienbaum.com

Was ist die AKademy genau?

Wir bauen unsere AKademy als ein „House of Learning“ auf. Wie in einem Haus möchten wir verschiedene Räume schaffen, in denen sich Menschen entwickeln können. Das sind zum einen unsere Basiskompetenzen, die „Basic Skills“, ein Bereich, in dem Methoden- und Fachwissen ausgebildet werden. Zum anderen ist es der immer wichtigere Bereich „Sozialkompetenz“, die „Social Skills“, in dem es um die oft unterschätzten Soft Skills, aber auch um Führung geht. Des Weiteren der Bereich „Future Skills“, zu dem digitale, aber auch andere Zukunftskompetenzen gehören. Diese Bereiche müssen wir erweitern, um ein „Mindset of Learning“ zu schaffen, unser Dach sozusagen.

»Denn wenn wir viele schöne Trainings und Module aufbauen, aber in diesem kulturellen Entwicklungs- und Wandlungsprozess nicht auch an unserer Haltung arbeiten, würde sich am Ende nichts ändern. Deswegen ist das „Mindset of Learning“ auch eines der zentralen Elemente in unserer AKademy. Wir wollen uns distanzieren von klassischer Weiterbildung hin zu der Frage: Wie gewinnt Aus- und Fortbildung eine neue Bedeutung? Wie wird Lernen zu einem lebenslangen Prozess? Das soll auch der Kern unserer neuen AKademy sein, den wir mit dem Claim „Learn for Life“ beschreiben.«

Welche Rolle hat die AKademy für den eigenen Transformationsprozess?

Die AKademy ist für uns eine wichtige Komponente im Transformationsprozess. Sie ist 2019 eine der wichtigsten strategischen Stoßrichtungen bei Kienbaum und die wesentliche Ausbildungsinitiative. Unsere Ziele, die wir mit der AKademy im Transformationsprozess verfolgen, sind ein gemeinsames Verständnis von dem, was bei Kienbaum gerade passiert, aber auch das Etablieren und Bewusstmachen einer neuen Haltung zum Thema „Lernen der Zukunft“. Wir sprechen von „Freude bereitender Performancesteigerung“, also neudeutsch: „Upskilling“

und „Empowerment“. Fabian Kienbaum ist bei uns nicht in der klassischen CEO-, also in der Chief-Executive-Officer-Rolle, sondern als „Chief Empowerment Officer“. Das war für Kienbaum ein Paradigmenwechsel auf der Führungsebene.

Kienbaums Kernkompetenz ist es, Unternehmen zu beraten. Im „House of Learning“ lernen jetzt Kienbaum-Mitarbeiter voneinander?

Es ist ganz wichtig, an dieser Stelle zu sagen, dass wir, auch wenn wir andere Organisationen beraten, genauso von einem stetigen Wandel der Gesellschaft betroffen sind und kontinuierlich unser eigenes Wissen steigern und uns mit lebenslangem Lernen auseinandersetzen müssen. In dem Moment werden wir selbst auch zu Lernenden. Da wir aber einen riesigen Wissensschatz in der Organisation haben, geben wir unser eigenes Wissen an die eigenen Mitarbeiter weiter. Das ist sehr besonders. Ein Beispiel: Wir haben gerade unsere „Spring School“ mit knapp 350 Teilnehmern abgeschlossen. Das war unser großer Kick-off für die AKademy, bei dem wir 80 Prozent der Lerninhalte durch interne Trainer abgedeckt haben. Wir öffnen uns selbstverständlich auch für externe Trainer an den Stellen, wo wir Unterstützung im Hinblick auf fachfremde Themen benötigen oder bewusst einen anderen Blickwinkel einnehmen wollen.

Zum Beispiel?

Wir hatten jetzt in dem Bereich „Sozialkompetenz“ einen Trainer von „The School of Life“, der die Themen „Mindfulness at Work“ oder „Positive Leadership“ aus der philosophischen Perspektive heraus beleuchtet hat. Das war wahnsinnig gewinnbringend.

(The School of Life wurde vor zehn Jahren in London von dem Philosophen und Bestsellerautor Alain de Botton gegründet, Anm. d. Red.)

Sie lernen also durch vielfältige Impulse?

Sich Wissen aus anderen Branchen & Fachbereichen anzueignen, ist ein zentraler Bestandteil für den Aufbau von Wissen. Durch die Digitalisierung, die Automatisierung und alle Prozesse, die in dem Rahmen gerade stattfinden, befinden wir uns in einem Paradigmenwechsel von einer zentralen zu einer sehr vernetzten und dezentralen Welt. Sämtliche Kompetenzen, die wir in Organisationen brauchen – die Gestaltung der Arbeitsabläufe

und auch die Zusammenarbeit – müssen vernetzter sein. Das heißt, wir benötigen vermehrt prozessübergreifende Kompetenzen, um aus dem „Silo-Denken“ und den Alltagsroutinen auszubrechen. Die Mitarbeiter müssen in einer ganz anderen Verantwortung geschult werden und in der Lage sein, Abläufe in ihrer Gesamtheit zu erfassen und damit ihre psychologische Flexibilität zu erhöhen. Das verändert sich in den letzten Jahren sehr, sodass andere Kompetenzen notwendig sind.

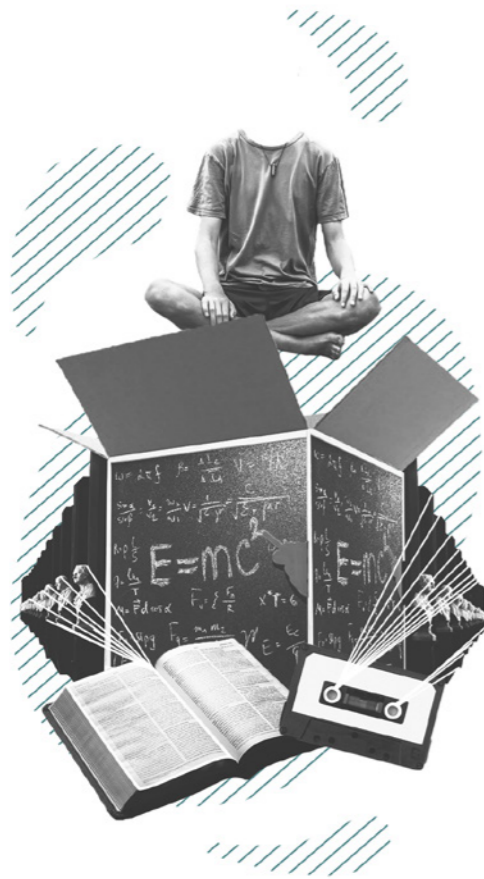
... auch externe Kompetenzen?

Ja. Deswegen bauen wir in der AKademy auch darauf, mit externen Experten aus komplett anderen Branchen und Disziplinen zu arbeiten. Damit wir uns nicht nur in unserer eigenen Blase bewegen. Das ist ganz wichtig. Wir müssen über den Tellerrand hinausschauen und uns dieses Wissen aneignen. Es geht darum, aus gewohnten Denkmustern und Strukturen auszubrechen, die den Alltag in oft sehr routinierten Abläufen prägen und eine Kultur der kontinuierlichen Veränderung zu verinnerlichen und anzunehmen. Hier kann dann zum Beispiel Kunst oder Musik auf einmal eine große Rolle spielen.

Wie viel Berufliches nehmen Sie mit ins Private?

Gute Frage. Alles und Nichts. Ich bin kein klassischer Fall, der Berufliches von Privatem trennt. Denn das, was ich tue und das, was ich bin, zeigt sich bei mir sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext. Wenn ich im Beruf nicht die Möglichkeit hatte, mich weiterzubilden, dann habe ich das privat gemacht. Lernen, speziell über mich selber zu lernen, war für mich vor rund vier Jahren noch mal ein sehr großes Thema, als ich eine systemische Coaching-Ausbildung absolviert habe, um meinen Wissensdurst zu stillen und auch, um auf die Gegebenheiten der Digitalisierung eingehen zu können.

»Ich wusste intuitiv, irgendwann wird das große Thema „Change“ in den Organisationen die Zukunftsmusik sein und da braucht es Menschen, die diesen Prozess begleiten. Also habe ich mich selber professionell ausbilden lassen und dabei sehr viel über mich gelernt.«



Mit Lernen verbinden viele Menschen Stress, Prüfungsangst und viel Zeit am Schreibtisch. Warum hat Lernen dieses schlechte Image?

Das hat sicherlich unterschiedliche Gründe. Wir verbinden Lernen ganz stark mit dem Lernen, das wir aus der Schule kennen. Und Schulen waren zumindest in meiner Generation so aufgebaut, dass es fast ausschließlich nach Lehrplan ging und nicht nach den Stärken oder Schwächen des Individuums. Wir wurden gezwungen, uns mit Themen auseinanderzusetzen, an denen wir kein Interesse hatten oder die uns nicht lagen, in denen wir dann auch einfach nicht gut waren.

» 70 Prozent lernen wir – das muss man sich auf der Zunge zergehen lassen – durch Erfahrungen, durch ‚Learning on the Job‘, durch Auseinandersetzung und Übungen. «

Es wurde also weniger auf Potenziale geschaut, sondern mehr auf die reine Wissensvermittlung?

Genau. Im Zusammenhang mit Lernen wird heute oft die „70-20-10-Regel“ aufgegriffen. Das bedeutet, wir lernen heute komplett anders. Wir sind sehr geprägt in den zehn Prozent des Lernens, die ganz formal durch Präsenzs Schulungen, Trainings und Workshops stattfinden. Doch das sind nur zehn Prozent der Zeit, in der wir lernen. 20 Prozent unseres Lernens geschieht über die Kommunikation mit anderen Menschen, Beziehungsaufbau, Netzwerke und Communities.

Das ist elementar anders als das, was wir in der Schule gelernt haben. Natürlich gab es in der Schule und auch in der Uni „Learning by Doing“ und ich sage nicht, dass Schule und Universität grundsätzlich schlecht sind – überhaupt nicht, auch diese Systeme werden gebraucht. Wir haben nur in Sachen Bildung in Europa einiges aufzuholen und glücklicherweise haben wir die Möglichkeiten, so viel zu lernen. Das ist wunderbar.

Wie wird in Unternehmen gelernt?

Aus meiner Erfahrung haben viele Organisationen das Thema noch nicht so richtig verstanden. Nur wenige Organisationen integrieren dieses Konzept des Lernens in den Alltag. Ich merke das manchmal selber noch, wenn ich von Freunden angerufen und gefragt werde, wo man die nächste Schulung buchen kann, weil der Chef gesagt hat, dass man mal wieder in eine Schulung muss. Das ist der falsche Ansatz. Es macht keinen Spaß, wenn ich unter Druck lernen muss.

» Wenn mir aufgezwungen wird, was ich machen muss und ich mich nicht mit Themen beschäftige, die ich wirklich möchte, um mich zu befähigen beziehungsweise mein Potenzial zu entfalten oder zu entwickeln, macht Lernen keinen Spaß. «

Haben Sie das selber schon mal erlebt?

Ja. Ich kann mein Beispiel ganz gut nennen: Ich habe in den letzten Jahren viel nebenbei gelernt und nochmal

eine Weiterbildung gemacht. Natürlich hat diese Weiterbildung neben dem Job stattgefunden. Aber mir hat das so große Freude gemacht, weil ich in Dinge investiert habe, die mich wirklich, wirklich interessiert haben. In diesem Moment ist es total egal, wann und zu welcher Zeit und wie viel Aufwand das ist. Da sitzt man auch fünf Wochenenden am Stück am Schreibtisch, obwohl man in der Woche schon sehr viel gearbeitet hat. Und anschließend sucht man sich im Alltag Möglichkeiten, das Wissen zu vertiefen und täglich auszubauen oder anzuwenden.

» Ich glaube, die wenigsten Menschen setzen sich wirklich mit dem Kern der eigenen Interessen, Visionen und Stärken auseinander. Dadurch wissen sie oft gar nicht, was ihnen wirklich Freude bereitet. Und Organisationen gehen darauf noch viel zu wenig ein. «

Was haben Sie zuletzt gelernt?

Ich habe zuletzt gelernt, zu meditieren und bin auch immer noch dabei. Achtsamkeit ist ja mittlerweile auch schon ein Buzzword geworden, da muss man aufpassen. Es ist harte Arbeit, auch wenn man das so einfach sagt: Aber zu lernen, über einen gewissen Zeitraum hinweg jeden Tag die Gedanken zu steuern, war eine große Herausforderung. Das habe ich wirklich gelernt und es hilft mir im Alltag sehr. Wenn mein Umfeld tobt, alle rennen und die „Hamsterrad-Panik“ einsetzt, werde ich mittlerweile ganz ruhig und versuche, den Menschen das entgegenzubringen, was immer hilft: Vertrauen, Freundlichkeit und Herz.



Joana-Marie Stolz

Joana-Marie Stolz ist Zukunftsstrategin, Kommunikationswissenschaftlerin und systemischer Coach. Sie verantwortet bei Kienbaum Consultants International als Head of Academy den Auf- und Ausbau der AKademy, dem House of Learning. Darüber hinaus ist sie Teil des erweiterten Management Boards des Geschäftsbereichs Empowerment & Acceleration und begleitet als Zukunftsstrategin sowie Trainerin und Coach verschiedene Kunden. Zuvor war sie viele Jahre als Head of Cultural Strategy bei „Serviceplan“, Europas größter, inhabergeführter Kommunikationsagentur, in der Innovations- und Strategieberatung tätig. Mit dem Wechsel zu Kienbaum ist sie ihrer Leidenschaft, den Menschen stets in den Mittelpunkt aller Innovationen und Geschäftsmodelle zu stellen, treu geblieben. Ihr Herz brennt für das Aktivieren von persönlichen Fähigkeiten und die Optimierung von Organisationskultur und Innovationsprozessen. Mit ihrem Pioniergeist entwickelte sie bereits internationale Innovationsteams, übergreifende Innovationsprozesse, agile Workshopformate und neue Kreativmethoden, implementiert diese erfolgreich und begleitet – intern und beim Kunden – Veränderungsprozesse.

Kooperation RFH und IHK

Ein Meilenstein auf dem Weg in die Zukunft hybrider Ausbildungssysteme

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: Luisa Tymosiuk

Im Wintersemester 2019/20 startet der Zertifikatsstudiengang „Digital Transformation Management“ der RFH – zunächst am Standort Neuss. Diese Weiterqualifizierung wurde in Zusammenarbeit mit der IHK Mittlerer Niederrhein entwickelt. Der Studiengang besitzt eine im Kern betriebswirtschaftliche Ausrichtung. Er integriert zugleich Themen aus den Sozialwissenschaften und ist damit in seiner Ausrichtung wohl einzigartig in Deutschland. Es geht darum, die digitale Transformation in möglichst all ihren Dimensionen und Facetten zu verstehen.

„Nur ein tiefgreifendes Verständnis vom kulturellen, technischen und sozialen Wandel erlaubt es, zukunftsichere Entscheidungen für das Unternehmen zu treffen“, erklärt Prof. Dr. Werner Bruns, Leiter des zuständigen Instituts METIS an der RFH. „Dieses Verständnis setzt ein integratives Studium voraus, das die Bereiche Kultur, Gesellschaft, Ethik und Technologie umfasst. Die technische Revolution erzeugt eine gigantische Komplexität, die sich nur durch die Vermittlung verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen vermitteln lässt.“ (Prof. Dr. Werner Bruns)

Der Studiengang ermöglicht jeweils zwei aufeinander aufbauende Zertifikatsstufen. Für beide Stufen gibt es keine Zulassungsvoraussetzungen. Für den abschließenden Master ist ein Bachelorabschluss nötig.

Warum die Kooperation ein Meilenstein auf dem Weg in die Zukunft hybrider Ausbildungssysteme ist, erzählt Jürgen Steinmetz, Hauptgeschäftsführer der IHK Mittlerer Niederrhein, im Interview.

Herr Steinmetz, nimmt die Geschwindigkeit des digitalen Wandels zu? Wie schätzen Unternehmen das ein und was können Hochschulen und Wirtschaftskammern tun?

Der digitale Wandel ist ein kontinuierlicher Prozess, der im Grunde nie abgeschlossen sein wird. Hochschulen und IHKs sind für Unternehmen ideale Partner auf dem Weg zur digitalen Transformation. Hochschulen verfügen über ein breites Know-how, sei es in digitalen Produktionstechniken, künstlicher Intelligenz oder rund um das Thema „New Work“. Je breiter eine Hochschule mit ihren Fachbereichen aufgestellt ist, über naturwissenschaftliches, betriebswirtschaftliches und sozialwissenschaftliches Wissen verfügt, desto besser kann sie Unternehmen unterstützen. Wichtig ist der Praxisbezug, um den Herausforderungen der Unternehmen auf Augenhöhe und nicht zu akademisch zu begegnen. Die IHK ist Netzwerkpartner der Betriebe und vermittelt in Hochschulen, aber auch in die Kompetenzzentren wie „Digital in NRW“. Über die digihubs in NRW schlagen wir auch eine Brücke zur Start-up-Szene.





Jürgen Steinmetz,
Hauptgeschäftsführer IHK Mittlerer Niederrhein

Wie bereiten sich die Betriebe auf die digitale Transformation vor?

Sehr unterschiedlich. Einige Unternehmen haben sich bereits sehr frühzeitig und mit kleinen Schritten auf den Weg gemacht. Andere später, aber sehr zielstrebig. Es gibt hier kein Richtig oder Falsch. Wichtig ist der Austausch in Netzwerken. Dafür stehen wir den Unternehmen gerne zur Verfügung.

Warum ist der Studiengang Digital Transformation Management für Unternehmen und Beschäftigte von Bedeutung?

Die neue digitale Arbeitswelt wird vieles verändern. Wer sein Berufsleben erfolgreich gestalten will, der muss sich mit dem rasanten technologischen Wandel auseinandersetzen. Diese Entwicklung macht auch vor der Berufsausbildung nicht Halt. Die Kooperation der IHK Mittlerer Niederrhein mit der Rheinischen Fachhochschule Köln am Standort Neuss setzt genau da an:

» Der neue Zertifikatsstudiengang „Digital Transformation Management“ verbindet Technik, smarte Managementstrategien, Philosophie, Soziologie, Kommunikation und Psychologie mit der praktischen Anwendung in den unterschiedlichsten Berufs- und Geschäftsfeldern.«

Das neue Angebot bietet viele Vorteile. Bereits nach dem ersten Studienjahr wird der Institutsabschluss mit dem „METIS-Managementzertifikat der Rheinischen Fachhochschule Köln“ erreicht. Durch den erfolgreichen Abschluss des dritten Semesters erwerben die Teilnehmer das Zertifikat zum „IHK Certified Digital Transformation Manager“ der Rheinischen Fachhochschule Köln und unser IHK-Zertifikat „Digital Transformation Manager“.

Welchen Nutzen sehen Sie für die IHK durch diesen Studiengang?

Der Studiengang steht auch unseren IHK-Absolventen ohne Bachelorabschluss offen und bietet ihnen die Möglichkeit, gleich drei Zertifikate im Bereich der digitalen Transformation zu erlangen, darunter das IHK-Zertifikat „Digital Transformation Manager“.

Für wen sind die Zertifikate im Wirtschaftsleben gedacht?

Die Zertifikatslehrgänge sind geeignet für Berufstätige und Studierende, die sich durch ein akademisches Studium optimal auf die neue digitale Arbeitswelt vorbereiten wollen.

» Das Angebot richtet sich an Unternehmen, die ihren Fachkräften attraktive Weiterbildungsangebote machen wollen, Betriebsinhaber kleiner und mittlerer Unternehmen, Start-ups und Nachfolger. Zur Zielgruppe gehören aber auch Bachelorabsolventen, die durch dieses Studium die Einstiegsmöglichkeiten ins Berufsleben deutlich verbessern wollen, Masterstudierende, die sich im Bereich Digitalisierung weiterbilden wollen, und Praktiker aus der Wirtschaft, die ohne Weiterqualifizierung die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Betriebe gefährden und ihre Karrierechancen verbessern möchten.«

Wachsen zukünftig berufliche und akademische Bildung noch mehr zusammen?

Solche Kooperationen sind gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel wichtig. Unsere Unternehmen suchen händierend qualifiziertes Personal. Die Fachkräftesicherung in unserer Region hat für uns einen sehr hohen Stellenwert – insbesondere wenn es um Experten zur Gestaltung der Digitalisierung geht. Daher unterstützen wir in der Zusammenarbeit mit der Rheinischen Fachhochschule am Standort Neuss die Schaffung neuer hybrider Formate und beteiligen uns gerne daran, innovative Angebote zu entwickeln. Es wird künftig sicherlich noch weitere Kooperationen von beruflicher und akademischer Bildung geben. Ich gehe davon aus, dass noch in diesem Jahr ein gemeinsamer Bachelorstudiengang zum Thema „Digital Transformation Management“ entstehen wird.

Ist der Studiengang in Neuss, die Kooperation ein Zukunftsmodell?

Die Kooperation zwischen der IHK und der RFH ist ein Meilenstein auf dem Weg in die Zukunft hybrider Ausbildungssysteme.

» Beide Partner bündeln ihre Kräfte. Dadurch wird es möglich, auf hohem Niveau zukunftsorientiert auszubilden. Der Studiengang Digital Transformation Management ist in dieser Form einzigartig in Deutschland. Wir haben über elf Monate intensiv zusammengearbeitet.«

Das Zusammenwirken zwischen Prof. Bruns seitens der RFH und Dr. Egbert Schwarz, unserem Leiter der IHK-Weiterbildung sowie allen anderen Akteuren war unbürokratisch und qualitativ überzeugend. Jetzt verbindet uns ein gemeinsamer Kooperationsvertrag. Die IHK Mittlerer Niederrhein möchte mit der Beteiligung an dem Studiengang einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten, der unseren rund 78 000 Mitgliedsunternehmen zugutekommt.



Kontakt

Prof. Dr. Werner Bruns
Europa-Institut für Erfahrung und Management – METIS
E-Mail: werner.bruns@rfh-koeln.de

Digital Transformation Management

Zertifikatsstudium möglich, akkreditiert

Start: Oktober 2019

Abschluss: METIS Management Zertifikat, METIS Certified Manager, Master of Arts (M.A.)

Regelstudienzeit: Zertifikatsstudium 2–3 Semester, Dual-Master 4 Semester

Workload: 120 Creditpoints

Studiengebühren: 540 €/mtl.; + AStA-Beitrag für Studierende im dualen Modell 11,50 €/Semester

www.rfh-koeln.de/dtm

»Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert«

Wie das Eifler Schoeller Werk mit Mehrfachqualifikationen die Zukunft sichert

Interview: Beate Czikowsky, Carsten Jezewski
Illustration: Luisa Tymosiuk

Unsere Hochschule verfolgt seit vielen Jahren die „Dritte Mission“, den unmittelbaren Austausch mit Wirtschaft und Zivilgesellschaft, und pflegt einen lebendigen Transfer mit den an Köln angrenzenden Regionen wie dem Bergischen Land, dem Kreis Heinsberg, dem Kreis Euskirchen und auch Rhein-Erft. Sie hat in diesen Regionen vier Studienorte etabliert und fördert so den Transfer von Wissen in die Gesellschaft. Hier werden berufs- oder ausbildungsbegleitende Studiengänge angeboten – mit akkreditierten und staatlich anerkannten Abschlüssen. Damit ist sowohl eine heimatnahe akademische Weiterbildung möglich als auch die Stärkung der Region als Wirtschaftsstandort durch qualifizierte Arbeitskräfte gewährleistet. Das Schoeller Werk in Hellenthal (Eifel), ein international agierendes Unternehmen, das längsnahtgeschweißte Edelstahlrohre produziert, nutzt dieses Angebot. Personalleiter Stefan Mager erklärt im Interview, warum es für das Unternehmen überlebenswichtig ist, Weiterbildung anzubieten und zu fördern.

Das Schoeller Werk stellt längsnahtgeschweißte Edelstahlrohre her und ist in der Region ein bedeutendes Unternehmen. Wie viele Mitarbeiter haben Sie und wie ist die Personalstruktur?

Wir beschäftigen den überwiegenden Teil der über 1 000 Mitarbeiter in der Produktion, rund 700.

Der Rest arbeitet in der Verwaltung, verteilt auf die verschiedenen Bereiche: Auftragsmanagement, Vertrieb,

Material und Logistik, Einkauf, IT, Personal, Finanzen, Controlling.

Welche Ausbildungen haben die in der Produktion beschäftigten Mitarbeiter?

Das ist ganz verschieden und beginnt bei den ungelerten Arbeitnehmern – das sind allerdings die wenigsten in der Produktion. Wir haben zum Beispiel auch Bäcker, die an der Maschine arbeiten. Wir beschäftigen Kfz-Mechaniker und Schlosser. Wir bilden selbst Maschinenbediener aus. Verschiedenste Ausbildungsberufe sind bei uns vorhanden. Die meisten sind ausgebildete Metallhandwerker. Aber nicht nur, es gibt auch viele aus anderen Ausbildungsberufen, die bei uns an den Maschinen arbeiten. Abhängig ist das von der Maschine – bei der Schweißmaschine sind es tatsächlich die Metzler, Schlosser, Kfz-Mechaniker. Bei den Trennmaschinen beispielsweise setzen wir auch andere Berufsgruppen ein.

Eine breite Qualifikation.

Wir streben ein Mehrfach-Qualifizierungskonzept an. Das heißt: Wenn wir in der Schweißerei nicht genug zu tun haben, dann können die Schweißer von den Maschinen in den Rohrzug wechseln. Die Rohrzieher gehen ebenfalls einen Schritt weiter in einen anderen Bereich, zum Beispiel an die Trennanlagen. Die Rohre müssen nämlich auch geschnitten und gestanzt werden.



Kurzum: Es findet eine Verschiebung statt. Dieses Konzept wollen wir jetzt relativ zügig starten, sodass wir eine „atmende Personalstruktur“ haben.

Das erinnert an „Jobrotation“.

Jobrotation gibt es bei uns auch. Wir haben schon lange eine Jobbörse. Das heißt, wenn tatsächlich in bestimmten Bereichen weniger zu tun ist, werden die entsprechenden Jobs in der Jobbörse gemeldet und die anderen Bereiche können darauf zugreifen. Das wird vom Personalbereich aus gesteuert und funktioniert gut. Aber es soll mehr werden, weil die Mitarbeiter durch dieses Verfahren zwar hinzulernen, aber in bestimmten Bereichen nicht eingesetzt werden können. Diese Mitarbeiter werden dann nicht im Rohzug eingesetzt, sondern zum Beispiel zum Sandeln der Rohre. Eine relativ einfache Tätigkeit.

Wie nehmen die Mitarbeiter diesen Prozess an?

Wir bieten dieses Konzept als freiwilliges Konzept an, gehen auf die Leute zu, vermitteln es und machen auch die Vorteile deutlich. Zum Beispiel, dass man seine Eingruppierung, sein Entgelt behält. Denn wir möchten, dass unsere Mitarbeiter mehrfach qualifiziert sind.

Die Schoeller Werke haben verkündet, die Produktivität zu erhöhen und durch Standardisierung, Automatisierung und Digitalisierung die Wirtschaftlichkeit zu steigern, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Wie wollen Sie das umsetzen?

Wir haben zum Beispiel ein Ingenieurteam aufgebaut, mit neun Ingenieuren, aber wir brauchen noch mehr Ingenieure, um Maschinen zu standardisieren, weiterzuentwickeln, zu automatisieren. Vorletztes Jahr haben wir die „ID“ in Euskirchen gekauft, ein Unternehmen für Engineering und Dienstleistung. Das sind schwerpunktmäßig Ingenieure, die im Anlagenbau und in der Wartung tätig sind. Das Unternehmen agiert eigenständig, aber wir übernehmen Personal, wenn der Bedarf da ist, und werden künftig noch enger zusammenarbeiten. Wenn wir zum Beispiel eine neue Maschine brauchen, kann das Team von ID unsere Idee und unsere Anforderung in die Tat umsetzen.

Mittlerweile gibt es bei Ihnen einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich für ein Studium entschieden haben. Ein weiterer Schritt in Richtung Zukunft?

Auf jeden Fall. Insgesamt sind es neun Mitarbeiter, die an der RFH studieren oder studiert haben. Zwei Absolventen – darunter auch Anna Hermes, die Jahrgangsbeste des Studiengangs (Betriebswirtschaftslehre, Anm. d. Red.). Einer unserer Mitarbeiter, Simon Hoss, macht bei uns eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer und studiert seit dem Sommersemester 2019 jetzt auch Produktionstechnik an der RFH. Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiter in Zukunft mehrfach und gut qualifiziert sind. Ein Studium bringt junge Leute weiter. Wir wollen gute Mitarbeiter bei uns halten. Das ist in dieser Region nicht immer ganz einfach. Hellenthal hat keine große Infrastruktur vorzuweisen. Die meisten Leute verlassen nach der Schulausbildung die Gegend. Das war zu meiner Zeit schon so und ist heute nicht anders. Ich bin zurückgekommen.

Weil es auch Vorteile hat?

Vielleicht ist die Lage heute etwas besser für uns, weil die Preise in der Stadt mittlerweile so hoch sind, dass die jungen Leute sich ein Leben dort nicht mehr leisten können. Sie bleiben vielleicht eher hier, gerade wenn wir ihnen eine Zukunftsoption bieten können. Sie beginnen an der Maschine, sind vielleicht irgendwann Schichtführer oder sogar Abteilungsleiter. Wir wollen jungen Leuten einen Weg aufzeigen und ihnen die Möglichkeit bieten, eine Qualifikation zu erwerben.

Welchen Nutzen sehen Sie im Studium?

Jede Weiterbildung, jedes Studium und jede Qualifikation bringt das Unternehmen voran. Wenn man sich weiterbildet, studiert, andere Arbeitsansätze und -weisen kennenlernt, sich fragt, wie man theoretisch an Dinge herangehen könnte, bringt das einen großen Mehrwert für das Unternehmen. Der Blickwinkel wird größer. Die Ausrichtung wird breiter.

Welche Perspektiven haben Sie in Bezug auf das Studium?

Zwei Mitarbeiter pro Jahr, die studieren würden – das wäre schon ein gutes Ziel. Das würden wir in der Regel auch unterstützen können. Man muss natürlich immer die Leute finden, die das auf sich nehmen. Es ist ein

großer Vorteil, jetzt zum Studieren nach Schleiden fahren zu können. Das sagen wir immer auf Informationsveranstaltungen und unseren Auszubildenden: Wir haben hier diese Studiengänge direkt in der Nähe. Schau sie Dir an.

Noch mal die Schulbank zu drücken, ist nicht jedermanns Sache.

Im Verwaltungsbereich haben die Mitarbeiter eine gewisse schulische Vorbildung, viele kommen vom Gymnasium. Für sie ist es leichter, sich noch mal hinzusetzen und zu lernen. Wenn man lange Zeit nicht mehr gelernt hat, ist es schwierig. Die Kollegin Evelyn Koll hat die Ausbildung zur Industriekauffrau gemacht und nebenbei an der RFH BWL studiert. Jetzt arbeitet sie als Personalreferentin in meinem Team.

Der Studiengang „Produktionstechnik“ ist natürlich technischer und näher dran am Arbeitsalltag der Mitarbeiter bei Schoeller als andere Studiengänge.

Für Mitarbeiter in der Produktion könnte ein Studium schwierig werden, da sie in Schichten arbeiten.

Wir haben klar signalisiert, dass wir alles versuchen werden, damit auch unsere Mitarbeiter im Schichtdienst studieren können. Wo die Möglichkeit besteht, versuchen wir die Kollegen in Tagschicht arbeiten zu lassen. Hier haben sie dann ähnliche Arbeitszeiten wie im Büro, von früh bis nachmittags. Leider gelingt das nicht immer, da wir inzwischen in vielen Bereichen mehrschichtig arbeiten.

Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert in Ihrer Firma.

Deswegen haben wir auch das Budget dafür und das ist wirklich nicht so gering. Ich war ja zuvor in einem Beratungsunternehmen und da war das Budget pro Mitarbeiter nicht wesentlich höher.

Wir haben viele Weiterbildungen, die Pflicht sind, gesetzlich vorgeschriebene Schulungen, die im Budgetplan enthalten sind. Wir müssen zum Beispiel Schweißerschulen. Dann haben wir noch ein Budget für Weiterbildung. Die Bereichsleiter müssen uns immer am Ende des Jahres melden, was sie über die normalen Pflichtschulungen hinaus an weitergehenden Schulungen planen.



Schoeller Werk GmbH & Co. KG

Seit 1827 steht das Familienunternehmen aus Hellenthal in der Eifel für Kompetenz, Kontinuität und Innovation. Als Experte in der Herstellung von längsnahtgeschweißten Edelstahlrohren bietet das Schoeller Werk Kunden weltweit ein vielfältiges Produktspektrum im Standard- und Premiumsegment. Dazu zählen WIG- und Laser-geschweißte Edelstahlrohre sowie nachgezogene Präzisionsrohre in geraden Herstell- und Fixlängen. Im Premiumsegment zeichnen sich die Rohrprodukte durch hohe Umformungsgrade sowie Hitze- und Korrosionsbeständigkeit aus.

Mit dem Qualitätsanspruch der „Null-Fehler-Philosophie“ ermöglichen über 1000 Mitarbeiter eine permanent hohe Produktgüte und zuverlässige Serviceleistungen. Kunden erhalten beim Schoeller Werk alles aus einer Hand: von der technischen Beratung, der anwendungsspezifischen Produktentwicklung und Rohrfertigung über anforderungsgerechte Qualitätsprüfungen bis hin zu individuellen Logistikdienstleistungen. Zu den klassischen Anwendungsbereichen zählen die Automobilindustrie, der Apparatebau, Versorgungssysteme, die Chemiebranche, die Kälte- und Klimatechnik, die Kraftwerkstechnik, die Medizintechnik, die Nahrungsmittelindustrie sowie Offshore-Anwendungen.

www.schoellerwerk.de

Diese Informationen werden Teil unseres Budgetplans und mit dem Controlling abgestimmt. Und wir schauen dann, ob es in unseren Plan passt und mit unserem Jahresbudget zu vereinen ist. Wenn wichtige Schulungen nachkommen, müssen wir gegebenenfalls das Budget nachkalkulieren und entscheiden, ob es noch im laufenden Jahr geht oder erst im nächsten.

Wie wird das Studium vom Schoeller Werk unterstützt?

Wir haben verschiedene Optionen. Wir versuchen natürlich, das Rahmenkonzept zu schaffen und haben ein Budget, das unabhängig ist vom Weiterbildungsbudget, von diesem können wir teilweise die Fahrtkosten, die Bücher etc. erstatten. Das ist ein Budget, das wir unter den Studierenden aufteilen.

Was bedeutet Ihnen als Personalleiter Weiterbildung?

Weiterbildung ist alles, was mich von dem abhebt, was ich heute habe. Also alles, was mich vom Horizont, aber auch vom Wissen her weiterbringt. Das sind die beiden Punkte: Horizont und Wissen.

Wissen ändert sich immer, erweitert sich immer. Ich brauche neue Technologien. Und wenn ich hier sitze, muss ich auch neue Personaltools kennen. Was ist aktuell auf dem Markt? Wenn ich Bewertungssysteme habe, muss ich die kennen. Ich muss mich im Change Management weiterentwickeln, wenn das nicht mein Schwerpunkt war.

Sie haben auch internationale Kunden. Auch da muss man am Ball bleiben.

Früher war es so: Der Kunde kam und man brauchte nur zu liefern. Das hat sich geändert, leider (lacht). Heute muss man am Markt bleiben und schauen, dass man mit internationalen Kunden auch Produkte entwickelt. Edelstahl ist nicht gleich Edelstahl. Es gibt viele verschiedene Inhaltsstoffe – je nachdem wie und in welchem Bereich er eingesetzt wird. Und da muss der Vertrieb in Abstimmung mit der Produktion genau am Puls der Zeit bleiben und sagen: „O.K., lieber Kunde, das haben wir.“ Man muss auf die Kunden zugehen. Wissen, wo geht es in Zukunft hin. Mit den Kunden sprechen.



» Man wird nicht jeden Tag die Welt neu entdecken – aber man muss jeden Tag schauen, dass man am Ball bleibt. Jeder muss für sich darauf achten, nicht stehen zu bleiben. «

Stefan Mager,
Personalleiter bei der Schoeller Werk GmbH & Co. KG

Wenn Sie international liefern, sind Sie auch einem hohen internationalen Kostendruck ausgesetzt.

Ja, klar. Ein wichtiges Thema unserer künftigen Ausrichtung. Wir müssen uns auf Premiumsegmente konzentrieren. Bei der Massenware haben wir keine Chance. Da sind die Asiaten weit voran, wie in anderen Branchen auch.

Was sind Ihre Argumente für diese Strategie – länger anhaltende Qualität?

Genau. In einer Umfrage unter unseren Kunden von Ende 2017 ist herausgekommen, dass die Qualität unserer Rohre unschlagbar ist. Man denkt vielleicht, die Rohrherstellung ist ein einfacher Prozess. Tatsächlich geht es um optimale Oberflächenstrukturen, die Haltbarkeit der Nähte, Druckfestigkeiten etc. Und da sind die Anforderungen ganz andere als etwa bei Geländehalterungen, die wir nicht machen. Da gibt es keine großen Anforderungen an Oberflächen, Beschaffenheiten und sonstige Dinge. Wenn man aber für bestimmte Bereiche wie Automobil oder Kraftwerk oder Offshore arbeitet, dann muss man ganz klar sehr hohe Anforderungen erfüllen. Die werden, gerade im Automobilbereich, immer höher.

Da trifft dann der Ausdruck „deutsche Wertarbeit“ noch zu?

Ja, richtig. Auf der anderen Seite sind wir dann natürlich auch teuer, was unsere internen Kosten angeht. Durch die Tarifsteigerungen, aber auch andere steigende Kosten, wie z. B. Energiekosten, steigen unsere Kosten immer weiter an. Die Kosten kann man nicht alle eins zu eins an den Kunden weitergeben. Daher müssen auch interne Prozesse stetig optimiert werden.

Produktionstechnik

Kaum ein Unternehmensbereich entwickelt sich derzeit so dynamisch wie die Produktion. Konzepte wie „Industrie 4.0“, „Digitalisierung“ oder „Internet of Things“ erfordern Ingenieurkompetenz in hohem Maße, um diese effizient umzusetzen. Daher wurde der Studiengang „Produktionstechnik“ entwickelt. Die Inhalte des Studiengangs sind passgenau am Bedarf der Industrieunternehmen ausgerichtet. Er vermittelt das Rüstzeug, um zukünftig an fachlich oder disziplinarisch verantwortlicher Stelle eines Produktionsbetriebs tätig zu werden. Neben den ingenieurwissenschaftlichen Grundlagen (Werkstoffkunde, CAD, Technische Mechanik) zählen dazu detaillierte Kenntnisse der Produktionstechnik und des Produktionsmanagements sowie betriebswirtschaftliche Grundlagen und Soft Skills.

www.rfh-koeln.de/produktionstechnik

Betriebswirtschaftslehre

Unser BWL-Studium bietet eine sehr gute fachliche Ausbildung und vermittelt zudem fachübergreifende Kenntnisse. Neben typischen Grundlagenfächern werden umfassende Kenntnisse im „Management“ und „Controlling“ vermittelt und zudem Fächer wie „Informationstechnologie“, „Wirtschaftspsychologie“ oder „Ethik“ gelehrt. Auch Soft Skills gehören dazu.

www.rfh-koeln.de/bachelor_bwl



Glanzstück

Loben & ehren

»Am Puls der Zeit sein«

Über die Dynamik von Compliance und Security in Unternehmen

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: Luisa Tymosiuk

Wirtschaftsspionage, Cyberkriminalität, Datenschutz, Terror. Das Thema „Sicherheit“ ist allgegenwärtig, die Prävention eine der großen Herausforderungen. Wolfgang Eheses ist Head of Security (CSO) bei LANXESS und hat berufsbegleitend „Compliance an Corporate Security“ an der RFH studiert. Im Interview gibt er Einblicke in seinen Beruf und erzählt, welchen Nutzen das Studium für ihn hatte.

Herr Eheses, Sie sind Head of Security (CSO) bei Lanxess. Was sind Ihre Aufgaben?

Meine Hauptthemen sind: Krisenmanagement, Site Security (physische Sicherheit), Informationssicherheit, Ermittlungen und Reisesicherheit.

Das Thema „Sicherheit“ ist allgegenwärtig. Wie hoch muss die Lernbereitschaft sein, um immer auf dem aktuellen Stand zu sein?

Sehr hoch. Es wäre fatal, wenn man nicht das Ziel verfolgen würde, „vor die Lage“ zu kommen. Das bedeutet, dass man sich und sein Team stetig den Herausforderungen gegenüberstellen muss. Sonst kommt man in eine Situation, bei der man nur noch reagieren kann. Die Reaktionszeit und die Reaktionsfähigkeit sind immens wichtig, um richtig reagieren zu können.

Können Sie solchen Situationen vorbeugen?

Zuvorderst steht die Prävention, damit es gar nicht zur Reaktion kommen muss. Das Themenfeld ist hochdynamisch, da sich auf der „anderen Seite“ Geschäftsmodelle verbergen.

»Haben Sie zum Beispiel gewusst, dass mit Cybercrime in etwa so viel Geld verdient wird wie im Drogenhandel?«

Stichwort „Crime as a Service“. Eine „DDos-Attacke“ (eine spezielle Art der Cyberkriminalität, Anm. d. Red.) kauft man heutzutage so leicht wie eine Packung Gummibärchen.

Das klingt nach vielen Gefahren.

Sie können nicht an allen Stellen zugleich sein und die Angriffsflächen in Unternehmen sind vielfältig. Deshalb ist es wichtig, die eigene Organisation auf einen guten Wissensstand zu bringen, eine adäquate Technik zu verwenden, funktionierende Prozesse zu etablieren und ein Risikomanagement zu betreiben. Dazu gehört auch „am Puls der Zeit zu sein“, um sich vorbereiten zu können auf





Wolfgang Ehse,
Head of Security (CSO) bei LANXESS

Was ist überhaupt „Compliance“?

„Compliance“ ist die betriebswirtschaftliche und rechtswissenschaftliche Umschreibung für die Regeltreue oder Regelkonformität von Unternehmen, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes. Ein richtig konzipiertes Risikomanagement und das Erfüllen von Compliance- und Securityanforderungen sind wesentliche Bestandteile effektiver Unternehmensführung. Dadurch werden Unternehmensressourcen sinnvoll genutzt, Prozesse beschleunigt, Gefahrenpotenziale minimiert, die Transparenz im Unternehmen gesteigert und die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Unternehmen gefördert.

das, was kommen mag. 100 % wird man nie erreichen können, aber man muss für Budgets sorgen, eine Strategie haben und das nötige Level erreichen, um in ausreichendem Maße dann agieren zu können, wenn etwas passiert. Das macht es insgesamt nicht einfach.

Das erfordert viel Know-how. Was bedeutet es Ihnen persönlich, zu lernen?

Die Situation heutzutage ist sehr dynamisch. Wenn man nicht auf Ballhöhe bleibt, wird man schneller abgehängt als noch vor einigen Jahren. Das, was früher funktioniert hat, ist heute nicht mehr kompatibel mit Systemen oder Prozessen. Somit ist Lernen und Lernbereitschaft eine Grundvoraussetzung im täglichen „Doing“.

»Lernen bedeutet Wissen und Wissen bedeutet Sicherheit in der Anwendung.
Das ist mir wichtig.«

Warum haben Sie sich für das Studium „Compliance and Corporate Security“ entschieden?

Ein Grund dafür war die Tatsache, dass ich einen Behördenhintergrund habe und mich weiterqualifizieren wollte. Ich wollte auf dem gleichen Stand sein wie das Personal, das künftig mit diesem Know-how in diesem Bereich in Konzernen angestellt wird. Da ist es von Vorteil, wenn ich in der Führungsposition über einen solchen Abschluss verfüge.

Welche Aspekte im Studium haben Ihnen im Rahmen Ihrer Tätigkeit neues Know-how geliefert?

Das Thema „Security“ war mir aufgrund meiner vorherigen Tätigkeit als Polizeivollzugsbeamter vertraut, also Sicherheitsthemen und Sicherheitsdenken. Allerdings war der Compliance-Aspekt, der heutzutage ein wichtiges Element ist, neu. Das ist ein wichtiger Bereich in diesem Studium und hat mir einen guten Einblick in diese Thematik verschafft. Aber auch das Konzern- und Wettbewerbsrecht, das sehr gut vermittelt wurde. Auch der Part der internationalen rechtlichen Regelwerke – auch und insbesondere auf Englisch – waren eine sehr informative Wissensvermittlung. Verbunden mit Krisenmanagement, Risikomanagement, COSO (systematische Betrachtung von Strategie und Risikomanagement. Anm. d. Red.) und anderen Themen hat diese Kombination für ein breiteres Spektrum an Wissen gesorgt.

Zu den Lehrformen: Wie konnten Sie Präsenz- und E-Learning miteinander verbinden?

In den Zeiten, in denen ich zum Beispiel dienstlich im Ausland war, konnte ich durch E-Learning teilnehmen oder die Sessions nachholen. Das Angebot ist klasse und erlaubt eine Nachbetrachtung, auch noch Monate später. Damit hatte ich eine hohe Flexibilität im Lernen. Ich hätte theoretisch auch alles online machen können, wobei die Präsenz aus meiner Sicht vorzuziehen ist, auch wenn die Stühle nach neun Stunden schon unbequem wurden (lacht).

Hilft das Studium Ihrer Karriere?

Für mich persönlich hat es insbesondere im Bereich Compliance für ein deutlich verbessertes Verständnis gesorgt, da dieses Thema „Einhaltung von rechtlichen und firmeninternen Regelungen“ eine Schnittmenge zu vielen anderen Bereichen (auch Security) im Unternehmen aufweist. Wir arbeiten in meinem aktuellen Unternehmen zu vielen Themenstellungen eng miteinander.

Würden Sie sich noch mal für das Studium entscheiden?

Wenn ich wüsste, dass ich es wieder so abschließen würde (lacht). Ja, ich würde mich wieder für dieses Studium entscheiden, da es neben der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung einen hochwertigen Abschluss (LL.M.) mit sich bringt. Wie vorhin beschrieben, ist die neue Generation mit diesen Studiengängen schon vertrauter, während die aktuellen Platzhalter an vielen Stellen noch den klassischen Werdegang aufweisen.



LANXESS

LANXESS ist ein führender Spezialchemie-Konzern, der 2018 einen Umsatz von 7,2 Milliarden Euro erzielte und aktuell rund 15.400 Mitarbeiter in 33 Ländern beschäftigt. Das Unternehmen ist derzeit an 60 Produktionsstandorten weltweit präsent. Das Kerngeschäft von LANXESS bilden Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von chemischen Zwischenprodukten, Additiven, Spezialchemikalien und Kunststoffen. LANXESS ist Mitglied in den führenden Nachhaltigkeitsindizes Dow Jones Sustainability Index (DJSI World und Europe) und FTSE4Good.

www.lanxess.de

Compliance and Corporate Security (LL.M.)

weiterbildender berufsbegleitender
Masterstudiengang

Start: Sommer- und Wintersemester

Abschluss: Master of Laws (LL.M.)

Regelstudienzeit: 3 Semester

Workload: 60 Creditpoints

Studiengebühren: 579 €/Monat + zzgl. 11,50 €
AStA-Beitrag

www.rfh-koeln.de/mccs

»Das Studium verändert das Mindset«

Wie ein Studium den Blick auf die digitale Welt verändert

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: India Aparicio

Klemens Keussen ist digitaler Produktmanager bei der Hamburger Sparkasse (Haspa) und studiert im vierten und damit letzten Semester an der RFH berufsbegleitend den Weiterbildungsmaster „Digital Business Management“. Wie das Studium sein fachliches und persönliches Denken verändert hat, erzählt er im Interview.

Herr Keussen, Sie haben für die Haspa den digitalen Nachbarschaftsservice „kiekmo“ (Hamburger Platt für „kieck mol“, d. h. „schau mal“, Anm. der Red.) mit aufgebaut. Wäre das ohne Ihr Studium möglich gewesen?

Ich glaube, dass durch das Studium die App anders und besser geworden ist. Das Studium hat meinen Blick auf die digitale Welt noch mal verändert und ein tieferes Verständnis für digitale Geschäftsmodelle geschaffen.

Sie haben eine Banklehre abgeschlossen und einen Bachelor absolviert. Wie kam es dazu, dass Sie sich für eine erneute Weiterbildung und den berufsbegleitenden Masterstudiengang „Digital Business Management“ entschieden haben?

Dass ich nach dem Bachelor noch einen Master anschließe, stand für mich schon recht früh fest. Ich wollte mir zum einen noch mehr Wissen aneignen und mich zum anderen mehr von der breiten Masse abheben – ein berufsbegleitendes BWL-Studium ist zumindest in der Bankenwelt schon stark verbreitet. Die Frage, ob ich

den Master berufsbegleitend oder Vollzeit absolviere, hatte ich auch recht schnell für mich entschieden: Ein berufsbegleitendes Studium erfordert zwar viel Koordination zwischen Privatleben, Arbeit und Studium, aber ich muss nicht auf mein Gehalt verzichten und keine großen finanziellen Einschränkungen hinnehmen. Und auch die grobe Richtung hatte ich vor Augen: Es sollte ein Studiengang mit Schwerpunkt auf digitalen Technologien werden – zum einen durch meinen Job getrieben, zum anderen ist der Markt extrem attraktiv und wird noch viele spannende Veränderungen mit sich bringen.

Warum haben Sie sich letztlich für das Studium an der RFH entschieden?

In Hamburg und auch sonst in Deutschland gibt es noch nicht so viele Digital-Studiengänge. Und wenn man sich dann die bestehenden einmal genauer anschaut, gibt es deutliche Unterschiede – sowohl inhaltlich als auch strukturell, zum Beispiel bei den Vorlesungszeiten. Die Studieninhalte waren für mich ausschlaggebend. An der RFH steht das Aufbauen und Erhalten von digitalen Geschäftsmodellen im Mittelpunkt. Wir durften uns eigene Geschäftsmodelle ausdenken, dazu zum Beispiel Businesspläne und Mockups (Vorführmodelle, Anm. d. Red.) erstellen und am Ende wurde dann vor dem Dozenten und den Kommilitonen gepitcht (eine kurze verbale Präsentation einer Idee, Anm. d. Red.).



Ein Studienhighlight war eine Projektarbeit mit dem 1. FC Köln, die wir am Ende im Stadion vor mehreren FC-Mitarbeitern pitchten durften. Aber auch andere Module, wie das Coding, fand ich extrem spannend, weil man gelernt hat, zu verstehen, wie eigentlich ein Code aussieht und was eine Codezeile bewirkt. Diese inhaltliche Mischung mit dem Fokus auf digitale Geschäftsmodelle hat mich von der RFH überzeugt.

Wie steht Ihr Arbeitgeber zu Ihrem Studium?

Mein Arbeitgeber begrüßt mein Studium. Er unterstützt es durch ein Stipendium und hat mir darüber hinaus Bildungsurlaub genehmigt.

Es geht also auch für Ihren Arbeitgeber darum, am Ball zu bleiben.

Die Bankenlandschaft wird sich in den kommenden Jahren noch stärker verändern, als sie es in den letzten Jahren schon getan hat. Große Player, wie Apple oder Amazon, oder auch Start-ups wie N26 drängen auf den Markt. Sie alle eint, dass ihr Geschäftsmodell sich ausschließlich in der digitalen Welt abspielt. Filialen, wie die

einer Sparkasse, spielen bei ihnen derzeit keine Rolle. Den Haspa-Kunden die richtige Mischung aus Präsenzstandorten und digitaler Welt zu bieten, macht es in den kommenden Jahren so spannend und herausfordernd. Unter anderem deswegen ist es meinem Arbeitgeber auch so wichtig, gut ausgebildete Fachkräfte im Digitalbereich zu haben, um in der Zukunft digital mitspielen zu können.

Hat das Studium Ihre Karriere befördert?

Das sicherlich, ja. Wobei ich davon überzeugt bin, dass der wichtigste Aspekt des Studiums ein verändertes Mindset ist und weniger die Studieninhalte. Nicht, dass wir uns falsch verstehen – die Inhalte sind wichtig, jedoch werden wir viele Dinge aus dem Studium in den nächsten Jahren vergessen, möglicherweise auch dadurch, dass man zum Teil mit Studieninhalten in der Praxis keine Berührungspunkte hat.

» Was aber bleiben wird, ist eine andere Sicht auf die Dinge, ein anderes Verständnis von digitalen Geschäftsmodellen, und vielleicht entwickelt sich auch ein besseres Gefühl dafür, welche Entscheidung in einem digitalen Markt besser oder schlechter ist.«

Sie arbeiten in Hamburg und studieren in Köln. Wie gelingt es Ihnen, diese beiden Standorte zu vereinbaren?

Es ist tatsächlich mit viel Organisation und Entgegenkommen von meinem Arbeitgeber verbunden. Ich habe meine Arbeitszeit zunächst auf eine Vier-Tage-Woche reduziert, ansonsten wäre es für mich nicht machbar gewesen. Angenehm ist, dass die Vorlesungen an der RFH in der Regel an drei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Anstatt einer Vier-Tage-Woche konnte ich meine Teilzeit dann entsprechend anpassen: Ich habe also immer drei Wochen fünf Tage gearbeitet und mir in der vierten Woche drei Tage freigenommen. Dadurch musste ich mir für Vorlesungen keinen Urlaub nehmen. (Klemens Keussen hat im Sommer 2019 in seinem vierten Semester die Masterarbeit geschrieben. Bei der weiterbildenden Variante gibt es keine Vorlesungen mehr im 4. Semester, Anm. d. Red.)

Wie intensiv haben Sie in Ihrem Studiengang mit E-Learning-Segmenten gearbeitet?

E-Learning wurde von den Dozenten sehr unterschiedlich genutzt. Unser Dozent in Coding hat zum Beispiel das E-Learning sehr regelmäßig eingesetzt – das hat sich hier angeboten. Die E-Learning-Vorlesungszeiten wurden uns am Anfang des Semesters mitgeteilt. Während der Vorlesung hat er Inhalte an seinem Bildschirm vorgeführt und erklärt. Über seinen geteilten Bildschirm konnten wir Studierenden online alles mitverfolgen, parallel mitarbeiten und Rückfragen stellen. Diese E-Learning-Einheiten wurden auch aufgezeichnet. Wenn sich mal ein privater oder dienstlicher Termin mit einer E-Learning-Einheit überschneiden hatte oder Inhalte zu schnell in einer Vorlesung besprochen wurden, konnte man sich das Video später noch mal anschauen.

Wie hilfreich waren die E-Learning-Segmente für Sie?

Das war stark abhängig vom Modul. Im Coding war es sehr hilfreich, da man sich hinterher noch einmal anschauen konnte, welcher Code was ausgelöst hat. Ob E-Learning zum Beispiel in einem Fach wie „Digitale Ökonomie“ sinnvoll ist, in dem theoretische Grundlagen im Vordergrund stehen, bezweifle ich. Für mich lebt ein Studium davon, dass man miteinander diskutiert und spricht. Andernfalls hätte ich ein Fernstudium gewählt und würde nicht extra zur Vorlesung pendeln.

Das Gefühl, sich austauschen zu können, hatten Sie demzufolge?

Ja, auf jeden Fall. Der Austausch erfolgte entweder vor oder nach den Vorlesungen in Köln oder außerhalb der Präsenzzeiten in verschiedenen Medien, mittels derer wir uns über Inhalte, Klausuren oder Hausarbeiten ausgetauscht haben.

Welches Know-how hilft Ihnen besonders in Ihrem jetzigen Job?

Zwei Inhalte fand ich besonders spannend. Erstens den Bereich Coding. Vor meinem Studium hatte ich keinerlei Berührungspunkte mit Codes. Als wir uns dann im Studium mit HTML, PHP und CSS beschäftigten, fand ich



das wahnsinnig spannend. Ein Grundverständnis fürs Coding zu haben, ist hilfreich – auch wenn mich Programmierer sicherlich für meine Kenntnisse belächeln. Aber das Studium hat mir ein sehr gutes Grundverständnis vermittelt. Zweitens fand ich es spannend, digitale Geschäftsmodelle zu erarbeiten und am Ende auch wirklich zu pitchen, sich in einem Team auszutauschen und zu überlegen, welche Stärken und Schwächen das erfundene Produkt hat, sich zu fragen: Lösen wir gerade wirklich ein Problem oder erstellen wir nur ein ganz nettes Produkt, das es vielleicht schon mehrfach gibt? Tief in diese Materie einzusteigen und auch externes Feedback von Unternehmen zu erhalten, war sehr hilfreich. Für den Pitch mussten wir unser Produkt wirklich kennen und auf alle Fragen antworten können. Ein Grundverständnis vom Coding zu gewinnen und Geschäftsmodelle zu erarbeiten – diese zwei Bausteine haben mich für den Job am meisten gelehrt.

Was hat Ihnen am Studium gut gefallen?

Rund 90 Prozent der Dozenten und der Inhalte waren sehr gut. Deswegen kann ich nach drei Semestern sagen, dass ich mit dem Studium zufrieden bin und es nicht bereue, dafür nach Köln gefahren zu sein. Auch wenn es mit der RFH-Organisation nicht immer einfach war und diese in vielen Bereichen noch sehr analog ist – die Studieninhalte und Dozenten sind das, was letztlich zählt. Daher kann ich das Studium weiterempfehlen.

Was nehmen Sie persönlich mit aus dieser Erfahrung?

Auch wenn die Zeit teilweise sehr anstrengend und arbeitsintensiv war, möchte ich sie nicht missen und würde es jederzeit wiederholen. Insbesondere an die RFH-Studienreise nach Tallinn denke ich gerne zurück. Und um noch abschließend ein Studentenklichee zu bedienen: Ich werde das Feierabendbier mit den Kommilitonen am Kiosk vermissen. In Hamburg ist leider das Biertrinken am Kiosk kein kultureller Bestandteil wie in Köln – vielleicht auch der geringeren Kioskdichte geschuldet.



Klemens Keussen,
Produktmanager Sparkasse Hamburg

Digital Business Management (M.A.)

weiterbildender Masterstudiengang

Berufsbegleitend

Start: Sommer- und Wintersemester

Abschluss: Master of Arts (M.A.)

Voraussetzungen: Ingenieurstudium
(mind. 180 Creditpoints + 1 Jahr Berufserfahrung)

Regelstudienzeit: 4 Semester

Workload: 90 Creditpoints (ggf. 30 Creditpoints,
anrechenbar durch berufliche Kompetenzen)

Studiengebühren: 572 €/Monat + zzgl. 11,50 €
AStA-Beitrag

Vollzeit

Start: Sommer- und Wintersemester

Abschluss: Master of Arts (M.A.)

Voraussetzungen: Ingenieurstudium
(mind. 180 Creditpoints + 1 Jahr Berufserfahrung)

Regelstudienzeit: 4 Semester

Workload: 120 Creditpoints

Studiengebühren: 572 €/Monat + zzgl.
197,80 € AStA-Beitrag

www.rfh-koeln.de/dbm

»Ich weiß, wofür ich es mache«

Dennis Schmitz über Lehrgeld und Lehrreiches in Studium und Beruf

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: Luisa Tymosiuk

Ich treffe Dennis Schmitz in der Kantine der Bezirksregierung Köln mit Blick auf einen begrünten Innenhof mit altem Baumbestand. Früh am Morgen haben sich hier vereinzelt Mitarbeiter beim Kaffee zu einer Besprechung eingefunden. Die Atmosphäre erinnert fast an ein Coworking Space. Nicht ganz so modern, aber konspirativ. Ein Interview hat Dennis Schmitz noch nie gegeben, dabei hat er viel Spannendes zu erzählen. Hinter der Berufsbezeichnung „Gewerbeoberinspektor“ verbergen sich nicht nur Regeln und Paragraphen, sondern auch viel Menschliches. Passend zum offenen Flair in der Kantine erfahren wir auch, dass es – entgegen aller Klischees – in der Behörde viel Offenheit und Freiraum gibt für ein berufsbegleitendes Studium, das Dennis Schmitz seit zwei Semestern an der RFH absolviert: den Master „Arbeits-, Betriebs- und Anlagensicherheit“ (M.Eng.). Er befähigt Absolventen und Absolventinnen für herausgehobene Positionen der gewerblichen und industriellen Sicherheit.

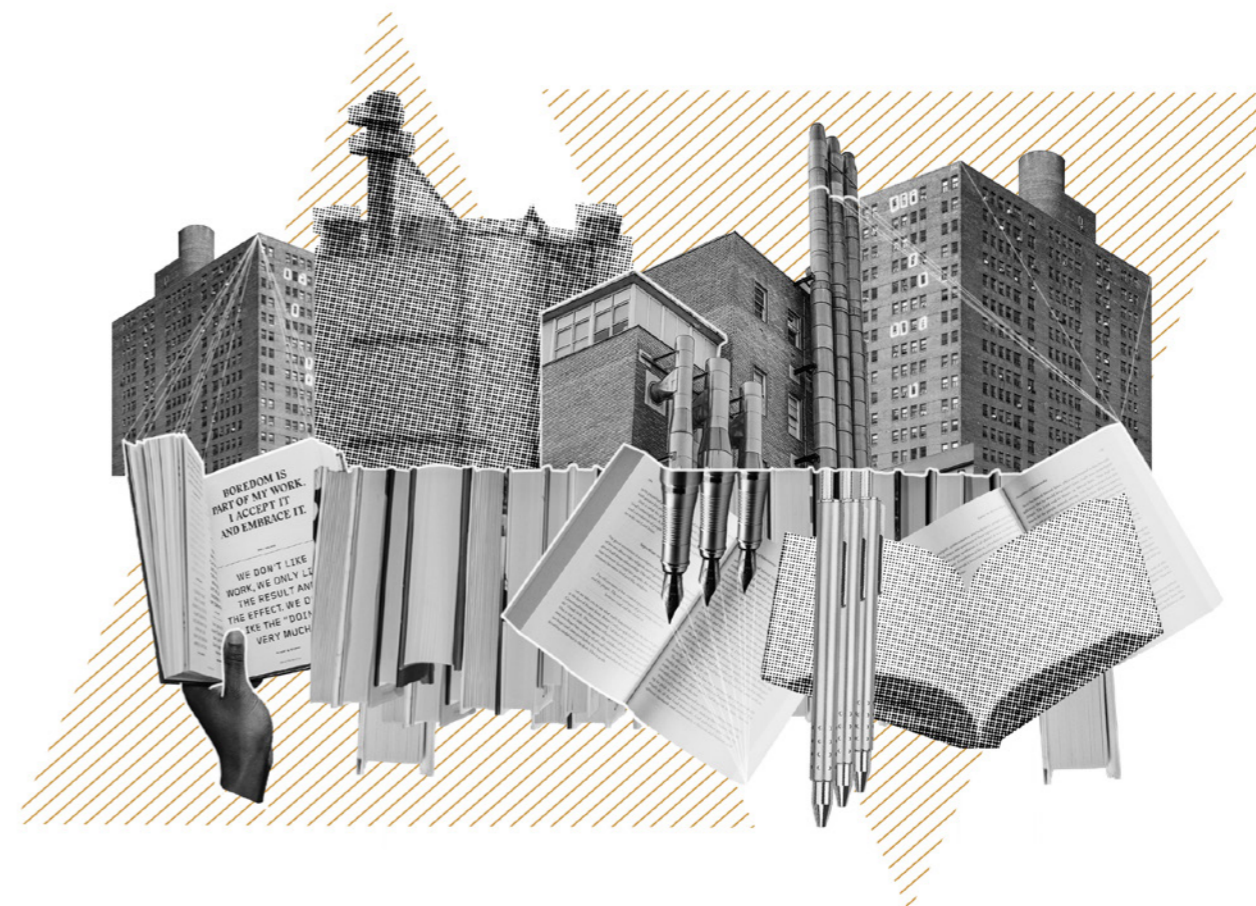
Herr Schmitz, wir befinden uns in der Bezirksregierung Köln, bei Ihrem Arbeitgeber. In welchem Bereich sind Sie hier tätig?

Ich bin im betrieblichen Arbeitsschutz tätig. Die Bezirksregierung Köln setzt sich aus mehreren Abteilungen zusammen, der Arbeitsschutz ist der Abteilung 5 zugeordnet und beinhaltet den technischen und den betrieblichen Arbeitsschutz. Beide Bereiche enthalten mehrere Teildezernate. Mein Teildezernat ist 56.3, Betriebs- und

Anlagensicherheit. Zu meinen Aufgaben gehören die Untersuchung von Unfällen und Schadensfällen sowie die Überwachung von überwachungsbedürftigen Anlagen. Wenn sich ein Mitarbeiter bei der Arbeit verletzt, untersuchen wir den Unfall und stellen fest, ob der Arbeitgeber Vorschriften missachtet hat, und prüfen, ob ein Organisationsverschulden seitens des Arbeitgebers vorliegt. Vereinzelt wird daraufhin ein Bußgeldverfahren oder Strafverfahren gegen den Arbeitgeber eingeleitet. Im Falle eines Strafverfahrens kann uns die Staatsanwaltschaft zu einer Stellungnahme hinsichtlich der Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben auffordern.

Um welche Unternehmen handelt es sich?

Um alle Formen von Unternehmen: KFZ-Betriebe, Bäckereien, Imbissbuden, Metallbetriebe oder Chemiebetriebe. Die Bezirksregierung Köln hat ein Zuständigkeitsgebiet, das im Landesorganisationsgesetz geregelt ist. Das heißt, jede Fachaufgabe und ihre Mitarbeiter haben eine sachliche und örtliche Zuständigkeit. Aufgeteilt wird diese über die Vorgesetzten der jeweiligen Fachaufgabe. Meine aktuellen Bezirke sind der südliche Oberbergische Kreis, die rechte Rhein-Sieg-Kreis-Seite und ein Teil des Rheinisch-Bergischen Kreises.



Geschieht in diesem Bereich ein Unfall, bei dem ein Arbeitnehmer sich verletzt, gibt uns das Unternehmen oder die Kriminalpolizei Bescheid oder wir erhalten die Mitteilung über eine Unfallanzeige. Wir müssen dann entscheiden, ob der Unfall näher untersucht werden muss. Darüber hinaus überwachen wir sogenannte überwachungsbedürftige Anlagen – beispielsweise Aufzugsanlagen, Füllanlagen (EPG-Anlagen) oder Druckbehälter. Letztere dienen der Druckluftversorgung in KFZ-Betrieben, die das Reifenwechseln mithilfe von Schlagschraubern vereinfacht.

Was passiert konkret, wenn etwa ein Unfall in einem KFZ-Betrieb in Ihrem Bezirk geschieht?

Wir erhalten Unfallmitteilungen durch Unfallanzeigen, die Betriebe oder die Polizei. Bei einem schweren Unfall wird die Feuerwehr über den Notruf alarmiert, die Polizei wird dabei in der Regel direkt mit informiert. Ein Rettungswagen und die Polizei fahren zum Unfallort. Eventuell bleibt die Polizei vor Ort und schildert uns die Situation telefonisch. Im Anschluss daran entscheiden wir, ob eine Untersuchung durch uns sofort erfolgt.

Fahren Sie auch raus?

Ja, das mache ich auch. Zum Beispiel bei einem tödlichen Arbeitsunfall. Es ist noch nicht lange her, da hatte ich einen Fall. Neulich bin ich in einem Betrieb sogar tödlich angegriffen worden. Man weiß vorab nicht, auf was für eine Art von Menschen man treffen wird. Manche nutzen uns als Ventil, sie schimpfen erst einmal. Damit habe ich kein Problem, das sollen sie herauslassen. Wenn sie sich dann wieder beruhigen und wir sachlich miteinander umgehen können, ist es in Ordnung. Andere wiederum sind überhaupt nicht gesprächsbereit. Schön wäre es, wenn der Umgang zwischen Behörden und den Unternehmen wieder besser werden würde. Die Entwicklung geht nach meiner Erfahrung leider in die andere Richtung.

Wie sieht dann Ihre Aufgabe formal aus?

Im Rahmen der Unfalluntersuchung prüfen wir zuerst, warum der Unfall passiert ist. Die Gründe sind sehr unterschiedlich und es greifen die verschiedensten Arbeitsschutzvorschriften – z. B. das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitsstättenrecht, also die



Bezirksregierung Köln

Die Bezirksregierung hat ihren Sitz im Herzen Kölns, auf der Zeughausstraße, direkt hinter dem Kölnischen Stadtmuseum. Bezirksregierungen sind Behörden mit einer langen Tradition, die sich in bevölkerungsstarken Flächenländern wie Nordrhein-Westfalen als unverzichtbar erwiesen haben. Auf einer Gesamtfläche von 7365 km² leben und arbeiten im Regierungsbezirk Köln ca. 4,4 Millionen Menschen. Er ist damit einer der bevölkerungsreichsten und am dichtesten besiedelten in ganz Deutschland. Neben den Ballungszentren um die Städte Aachen, Bonn, Köln und Leverkusen finden sich in diesem Regierungsbezirk die Städteregion Aachen und sieben Landkreise. Bezirksregierungen vereinigen die verschiedensten Fachaufgaben von der Genehmigung und Überwachung großer Industrieanlagen bis zur Aufsicht über die Schulen, vom Asylrecht bis zur Stadtsanierung, von der Aufsicht über kommunale Finanzen bis zur Regionalplanung in einer Hand. Sie sind Drehscheibe der Verwaltung, bündeln und koordinieren unterschiedliche meist komplexe Probleme und arbeiten auf einen Ausgleich widerstrebender Interessen hin. Die Bezirksregierung Köln ist mit rund 1850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine der großen Behörden im Land NRW und hat weitere Dienstsitze in Aachen und Bonn.

www.rfh-koeln.de/brk

Arbeitsstättenverordnung und die Betriebssicherheitsverordnung. In einem anderen Sachverhalt wird mit Gefahrstoffen umgegangen, dort muss ich das Gefahrstoffrecht mit in Betracht ziehen. Geht es um einen Auszubildenden, greifen zudem Vorschriften, die der Betrieb für Auszubildende einzuhalten hat.

Sie prüfen also, ob die Vorgaben alle eingehalten sind, dokumentieren die nicht eingehaltenen Vorschriften und daraus werden rechtliche Schritte abgeleitet?

Genau. Der Arbeitgeber hat dann die Verstöße zu beseitigen und erhält gegebenenfalls eine Ordnungswidrigkeitenanzeige. Bei einer Unfalluntersuchung kommt es auch vor, dass man alleine rausfährt. Je nach Unternehmensgröße ist es dann so, dass mehrere Personen an dem Gespräch teilnehmen. Je nachdem, was anliegt, hat man auch Rechtsanwälte, die an den Gesprächen teilnehmen. Da muss man aufpassen, dass man die Vorschriften hinsichtlich der Belehrung einhält. Am Anfang habe ich dabei natürlich auch Fehler gemacht und Lehrgeld bezahlt. Im Nachhinein hat mir das aber viel gebracht – sei es beruflich oder privat. Der Job bringt mir auf beiden Seiten etwas.

Sie haben einen Bachelorabschluss.

Ich habe in Wuppertal „Sicherheitstechnik“ studiert. Ich wollte immer etwas machen, mit dem ich andere unterstützen kann. Niemand muss sich heute mehr irreversible Verletzungen am Arbeitsplatz zuziehen. Auch wenn ein Arm wieder angenäht werden kann, bleiben Einschränkungen in der Motorik zurück. Das muss nicht sein. Deswegen habe ich mich für das Studium der Sicherheitstechnik entschieden. Parallel zur Studienzeit bin ich Rettungsdienst gefahren. Danach war mir klar, dass ich einer Tätigkeit nachgehen möchte, bei der ich Mitarbeitern helfen kann. Natürlich ist es so, dass unsere Tätigkeit nicht immer gerne gesehen wird. Wir machen Unternehmen Auflagen. Ich sehe das so: Wenn ich aus einem Betrieb rausgehe, stelle ich mir immer die Frage, ob ich selber da arbeiten würde. Wenn ich diese Frage mit einem guten Gewissen mit „Ja“ beantworten kann, ist es in Ordnung.

Mit einem Bachelorabschluss und einer anschließenden Ausbildung zum Gewerbeinspektor sind Sie gut ausgebildet. Sie haben sich dennoch dazu entschlossen, das Masterstudium „Arbeits-, Betriebs- und Anlagensicherheit“ zu absolvieren. Was hat Sie dazu motiviert?

Nach meiner Ausbildung wollte ich mich erst einmal einarbeiten. Unsere Fachaufgabe muss ein relativ weites Spektrum abdecken. Parallel wollte ich mich aber weiter fortbilden. Speziell im Bereich „Industrie“ gibt es immer neue Entwicklungen. Wir sind momentan mit dem Thema „Industrie 4.0“ beschäftigt.

» Als Behörde bzw. als Behördenvertreter, der Vorschriften überwacht, ist es wichtig, auf dem aktuellen Stand zu bleiben. «

Also habe ich nach Studiengängen geschaut, die zeitlich mit meinem Beruf vereinbar sind und inhaltlich mit meinem Bereich zu tun haben, damit mir das Studium auch ganz konkret etwas bringt. Ich hatte Glück: Der Masterstudiengang Arbeits-, Betriebs- und Anlagensicherheit an der RFH ist 2018 erstmalig gestartet. Meiner Meinung nach ist das inhaltlich ein sehr guter Studiengang. Ich denke, er bietet auch gute Jobchancen in der freien Marktwirtschaft.

Ist es schwierig für Sie, noch mal die Schulbank zu drücken?

Der Einstieg war schwierig (lacht). Ich musste mich erst wieder an das wissenschaftliche Arbeiten gewöhnen. Ich habe zwar schon den Bachelor gemacht, das ist aber schon eine ganze Weile her.

Sie studieren berufsbegleitend. Wie lassen sich Beruf und Studium für Sie vereinbaren?

In dieser Hinsicht habe ich großes Glück, da ich bei meinem Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten habe. Ich kann kommen und gehen, wann ich will.

Wie ist Ihr Rhythmus? Wie oft sind Sie an der Hochschule?

Ich bin zweimal in der Woche an der Hochschule, freitags und samstags. Für Berufstätige ist das sehr gut. So muss ich nur gegebenenfalls freitags mal kürzer arbeiten. Samstags haben glücklicherweise die meisten frei – zumindest ich. Von daher ist es auch von der Zeiteinteilung kein Problem. Natürlich muss man abends nach dem Feierabend noch lernen, gerade vor Klausuren. Aber ich weiß, wofür ich es mache. Mein Chef, Herr Vieregge, unterstützt mich sehr – wenn ich zum Beispiel mal ein Problem habe, Beruf und Studium zu vereinbaren, rede ich mit ihm und den Kollegen. In der Industrie hat man sicherlich nicht so viel Freiraum.

Arbeits-, Betriebs- und Anlagensicherheit (M.Eng.)

weiterbildender berufsbegleitender Masterstudiengang

Start: jährlich zum Wintersemester

Abschluss: Master of Engineering (M.Eng.)

Voraussetzungen: Ingenieurstudium (mind. 180 Creditpoints + 1 Jahr Berufserfahrung)

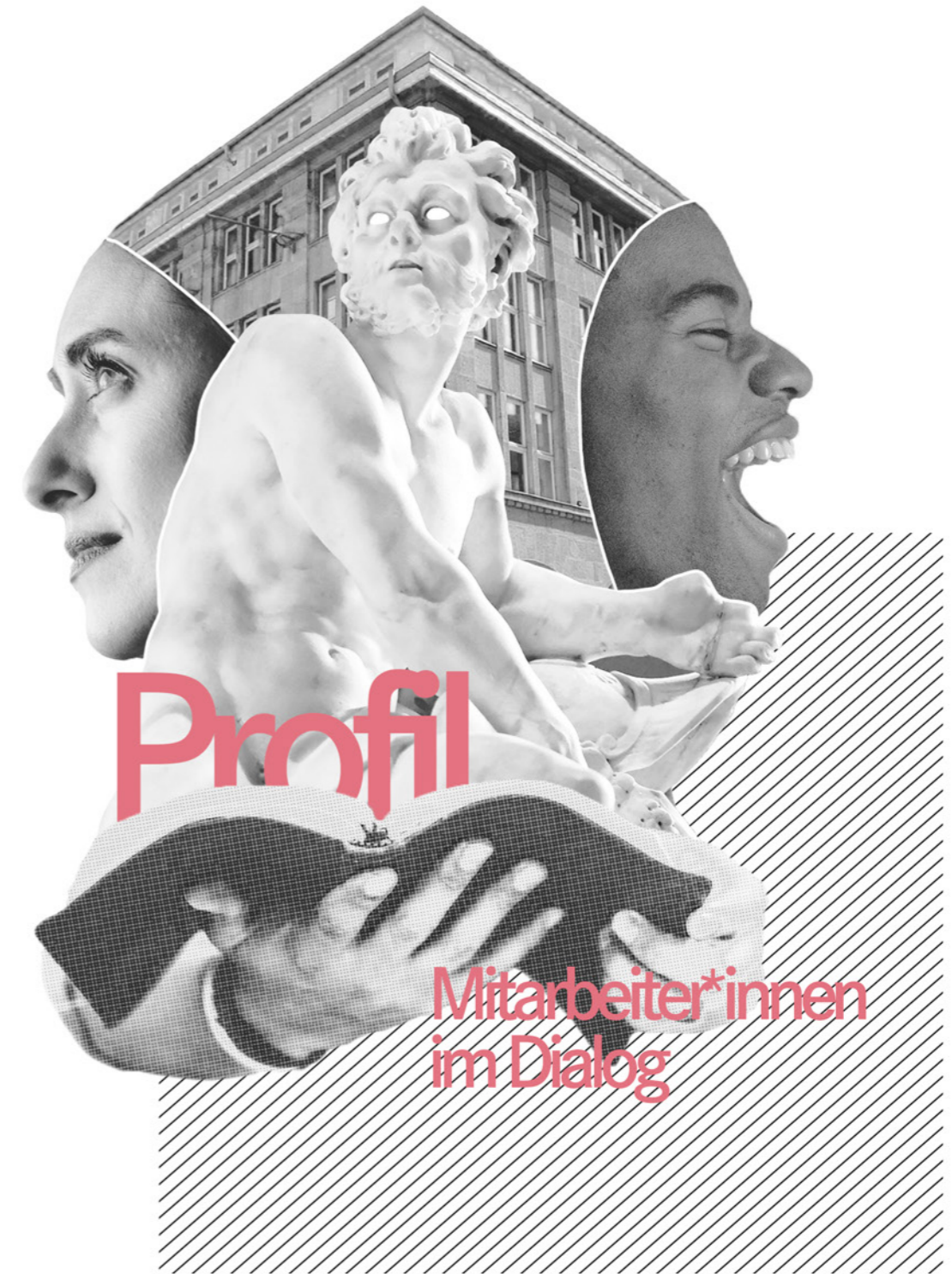
Regelstudienzeit: 4 Semester

Vorlesungszeiten: 1 Abend pro Woche + Samstage

Workload: 90 Creditpoints

Studiengebühren: 535 €/Monat + zzgl. 11,50 € AStA-Beitrag

www.rfh-koeln.de/mas



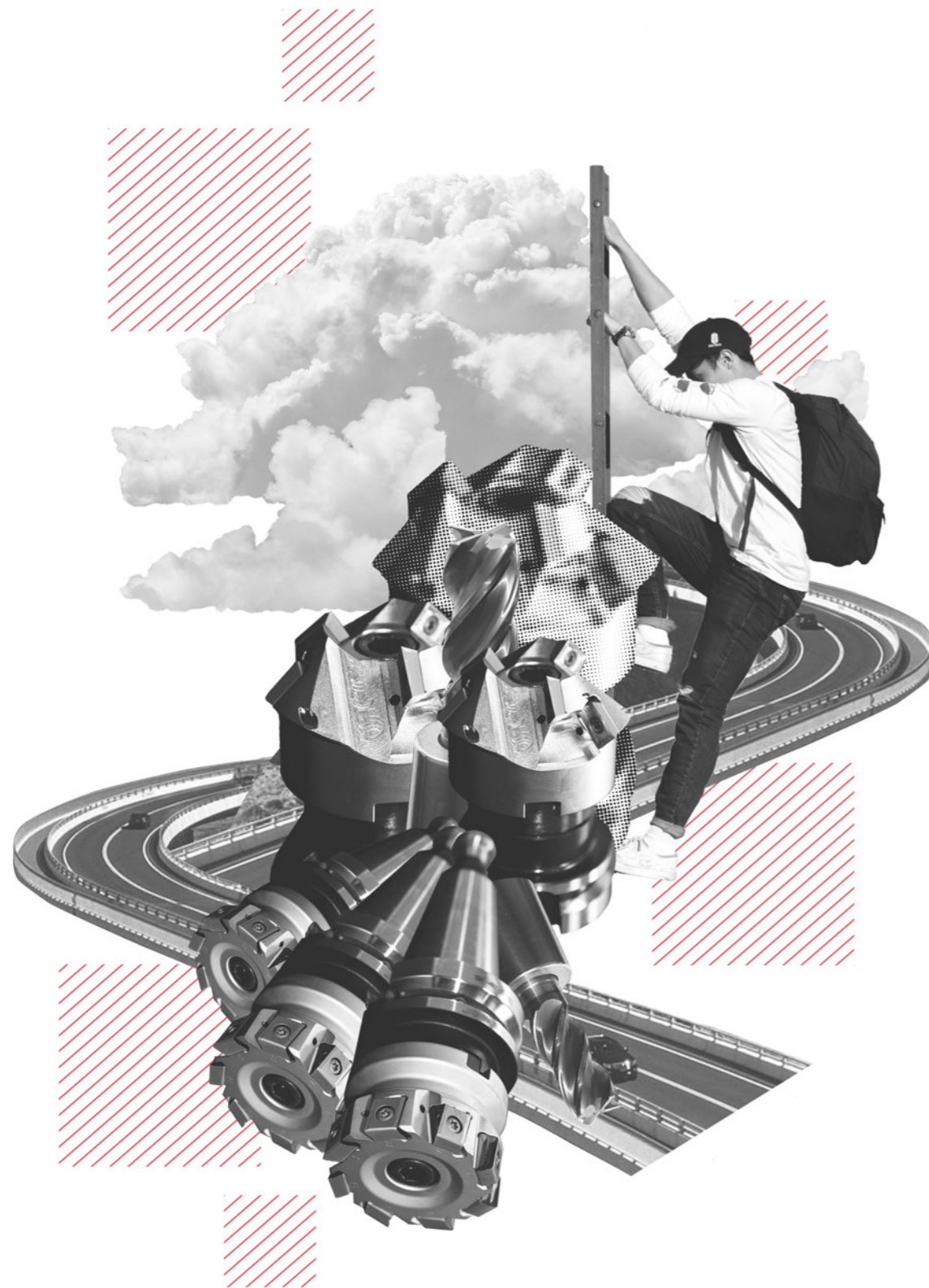
Profil

Mitarbeiter*innen
im Dialog

Kooperative Promotion

Erfahrungen, Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: Luisa Tymosiuk



Dr.-Ing. Benedikt Thimm hat an der RFH in Kooperation mit der Universität Siegen im Februar 2019 seine Promotion mit Auszeichnung absolviert. Es war ein langer und nicht immer einfacher Weg, den er aber keinesfalls bereut. Jetzt strebt er eine Professur an und nimmt daher teil am Programm „Karrierewege FH-Professur“, das ihm ermöglicht, die fehlende Berufserfahrung für eine Professur nach dem Hochschulgesetz NRW zu erhalten.

An einem sonnigen Morgen auf dem RFH-Campus in Köln-Ehrenfeld im Institut für Werkzeug- und Fertigungstechnik (iWFT) gibt er Einblicke in die komplexe, aber spannende Welt der Promotion an einer Fachhochschule. Er verrät, warum er menschlich und fachlich daran gereift ist und erklärt, welche Chance das Programm „Karrierewege FH-Professur“ für wissenschaftlich qualifizierte Personen bietet.

**Herzlichen Glückwunsch zur Promotion, Dr. Thimm!
Wie viele Jahre waren Sie damit beschäftigt?**

(lacht) Die reine Promotionszeit hat circa vier Jahre gedauert, aber bis alles wirklich formal abgeschlossen war, inklusive Prüfung und Veröffentlichung der Arbeit, waren es ungefähr fünf Jahre. Nach dem Masterabschluss habe ich etwa anderthalb bis zwei Jahre gebraucht, um ein Thema zu definieren, mich darauf gedanklich einzulassen und es auf ein wissenschaftliches Niveau zu bringen, damit es dann auch von einem Universitätsprofessor akzeptiert wird. Letztendlich ist

es eine der größten Hürden überhaupt, eine Promotionsstelle zu bekommen.

Sie meinen, für Fachhochschulabsolventen?

Ja, weil Fachhochschulen kein Promotionsrecht und Universitäten ihre eigenen Lehrstühle mit ihren eigenen Absolventen haben. Wenn man von einer externen Einrichtung kommt, ist es häufig schwieriger, ein Thema so zu definieren und es so prägnant niederschreiben, dass es von einem externen Professor einfach nur aufgrund des Themas akzeptiert wird. Das hat schon ein bisschen gedauert, da wir damals noch in der Gründungsphase des Instituts waren und erst Inhalte und auch eine Infrastruktur aufbauen mussten. Insgesamt war die Aufgabe damals schon herausfordernd. Aber das klappt, wenn man sich Mühe gibt und die Professoren und die Hochschule das Projekt unterstützen. In meinem Fall war besonders Prof. Reuber beteiligt, der das Thema unterstützt und am iWFT betreut hat.

Die RFH nimmt teil am Programm „Karrierewege FH-Professur“, in dem das Ministerium für Kultur und Wissenschaft wissenschaftlich qualifizierte Personen dabei unterstützt, an Fachhochschulen die Professur zu erlangen. Sie profitieren davon.

Ja, ich habe im Juli 2018 damit begonnen. Die Grundvoraussetzung zur Teilnahme an diesem Programm ist



Institut für Werkzeug- und Fertigungstechnik (iWFT)

Als Institut mit hohem Anwendungsbezug sieht sich das iWFT als Bindeglied zwischen der produktionsorientierten Grundlagenforschung und den industriellen Applikationen. In den Kernkompetenzen der spanenden- und der additiven Fertigung sowie den vor- und nachgelagerten Disziplinen der Werkstoffwissenschaften und der Produktentwicklung erarbeiten die Wissenschaftler des Instituts ganzheitliche Lösungen und Strategien für die Produktion von morgen.

www.rfh-koeln.de/iwft

PWFT GmbH

Die PWFT GmbH bietet Dienstleistungen und Produkte für die Mess- und Prüftechnik von Konsum- und Industriegütern. Das junge Unternehmen führt unabhängige Messungen und Prüfungen im Kundenauftrag aus und entwickelt in Abstimmung mit den Kunden dafür anforderungsgerechte und maßgeschneiderte Prüfmethoden. Dazu entwickelt und baut die PWFT spezialisierte Prüfstände und Messvorrichtungen. Diese werden im eigenen Dienstleistungsbereich genutzt, aber auch für und mit Kunden entwickelt und hergestellt.

www.pwft.de

eigentlich eine abgeschlossene Promotion. Ich konnte allerdings schon vor dem offiziellen Ende des Promotionsverfahrens starten, da ein Gutachten meines Doktorvaters bestätigt hat, dass ich kurzfristig abschließen werde.

Für wen ist dieses Programm gedacht?

Das Programm wendet sich im Wesentlichen an Mitarbeiter von Fachhochschulen, die im akademischen Mittelbau gearbeitet haben, so wie ich, um letztendlich die fehlende Berufserfahrung aufzubauen. Von der Berufserfahrung, die ich bisher hier am Institut gesammelt habe, werden mir nur zwei Jahre anerkannt. Nach dem Landeshochschulgesetz brauche ich aber fünf Jahre Berufserfahrung, wovon drei außerhochschulisch sein müssen sowie eine abgeschlossene Promotion, um mich auf eine Professur bewerben zu können. Das Programm ermöglicht mir, drei Jahre in der Industrie zu arbeiten und die fehlende Berufserfahrung aufzubauen. Parallel dazu sieht das Programm vor, dass der Teilnehmer Vorlesungen hält und wissenschaftlich arbeitet. Ich arbeite zum Beispiel 50 % bei einem Industriepartner und 50 % an der Hochschule. Nach dem Ende des Programms erfülle ich die formalen Voraussetzungen für eine Einstellung als Hochschullehrer. Es ist für mich also eine tolle Möglichkeit, um die theoretischen Inhalte umzusetzen und wirklich auch praktische Erfahrung zu sammeln.

Die Sie an der RFH am Institut für Werkzeug- und Fertigungstechnik (iWFT) auch schon gesammelt haben.

Ich habe natürlich auch hier viele Industrieprojekte gemacht, aber es ist noch mal etwas anderes, in einem Unternehmen zu arbeiten.

Wie teilen Sie sich die Arbeit an der RFH auf?

Ich bin circa zwei Tage in der Woche am Institut der RFH, arbeite hier an Forschungsprojekten mit und bereite meine Lehrveranstaltungen vor. Die Zeit am Institut dient im Wesentlichen auch dazu, die Erfahrung, die ich gesammelt habe, an die jüngeren Kollegen weiterzugeben. Das ist eine schöne Möglichkeit, eine Lücke zu schließen. Denn wenn ein Mitarbeiter nach einer Promotion ein Institut verlässt, geht häufig viel Know-how verloren, da er über vier, fünf, sechs Jahre intensiv an einem Thema gearbeitet hat. Durch das Programm kann

ich jetzt im Grunde parallel mit jüngeren Mitarbeitern zusammenarbeiten und Erfahrungen weitergeben und mich auch persönlich in neuen Projekten weiterbilden.

Und die andere Zeit?

... verbringe ich dann in der Lehre, ich halte eine Vorlesung mit dem Titel „Simulation von Produktionsprozessen“, ein Wahlpflichtfach im Masterstudiengang „Technical Management“. Ich habe in diesem Themengebiet meine Dissertation verfasst und forsche auch weiter dazu. Das ist der große Vorteil. Eine effiziente Einheit.

Und bei welchem Industriepartner arbeiten Sie?

Das ist die PWFT GmbH in Köln, ein kleines Start-up. Dort bin ich jetzt für den Aufbau eines neuen Geschäftsfeldes verantwortlich. Ich habe die Aufgabe, das Thema, das ich am Institut wissenschaftlich bearbeitet habe – eine Methode, um Materialkennwerte für Simulationen zu ermitteln – in ein Industriekonzept zu überführen. Wir wollen das, was wir hier wissenschaftlich erarbeitet haben, so herunterbrechen, dass es in der Industrie auch anwendungsnah umgesetzt werden kann. Ein Patent ist schon angemeldet. Das Konzept funktioniert bereits ganz gut, aber das ist natürlich viel Arbeit und eine komplexe Herausforderung.

Was hat Sie zur Promotion motiviert? Sie wussten ja vermutlich, was auf Sie zukommt?

Ich glaube, ich bin vom Charakter jemand, der alles sehr genau wissen will. Ich war schon immer sehr neugierig und wollte nach dem Studium einfach weitermachen. Ich habe natürlich auch Karriereaspekte gesehen.

» Durch eine Promotion eröffnet sich eine wissenschaftliche Karriere in der Hochschulwelt. Das ist eine ganz interessante Perspektive. «

Aber grundsätzlich war es schon das Thema, das mich fasziniert hat, und meine Veranlagung, Dinge gern umfänglich betrachten und verstehen zu wollen. Und dafür braucht man einfach mehr Zeit. Eine Promotion von etwa vier bis fünf Jahren ist daher eine gute Sache und erlaubt eine intensive Erarbeitung eines Themenkomplexes.



Dr.-Ing. Benedikt Thimm

Dr.-Ing. Benedikt Thimm hat im Februar 2019 das erste kooperative Promotionsverfahren der RFH Köln erfolgreich und mit dem Prädikat „mit Auszeichnung“ abgeschlossen. Den Dokortitel für seine Dissertation zur „Werkstoffmodellierung und Kennwertermittlung der Simulation spanabhebender Fertigungsprozesse“ hat er von der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät der Universität Siegen erhalten. Die Arbeit entstand am Institut für Werkzeug- und Fertigungstechnik (iWFT) der RFH in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Materialkunde und Werkstoffprüfung am Institut für Werkstofftechnik der Universität Siegen. In Siegen wurde die Arbeit durch Prof. Dr.-Ing. habil. Hans-Jürgen Christ betreut. Die fachliche Begleitung seitens des iWFT der RFH erfolgte durch Prof. Dr.-Ing. Martin Reuber, der auch als Gutachter und Prüfer in der Promotionskommission vertreten war. Dr. Benedikt Thimm nimmt teil am Programm „Karrierewege FH-Professur“, das ihm ermöglicht, die fehlende Berufserfahrung für eine Professur an einer Fachhochschule zu erhalten. Dafür arbeitet er 50 % bei einem Industriepartner und 50 % an der Rheinischen Fachhochschule Köln, hier sowohl als Postdoc am iWFT als auch in der Lehre im Masterstudiengang Technical Management.

Was haben Sie aus der Zeit mitgenommen?

Ich habe in der Zeit sehr viel gelernt. Nicht nur fachlich zu meinem Thema, sondern auch, wie man komplexe Projekte organisiert und in seinen Arbeitsalltag integriert. Eine Promotion ist ja schon ein sehr umfangreiches Langzeitprojekt. Ich musste viele unterschiedliche Messungen und Berechnungen durchführen, Ergebnisse interpretieren, die Schritte teils wiederholen und auch neue Aspekte betrachten, mit denen ich nicht gerechnet hatte. Daneben musste ich für das Budget sorgen, damit Materialien und Messgeräte beschafft werden konnten, Studierende und studentische Hilfskräfte betreuen und anleiten. Man hat in der Regel in so einer Zeit auch nicht nur das Promotionsthema, sondern vertritt auch das Institut, zum Beispiel durch Vorträge auf Konferenzen, Messen und anderen Veranstaltungen. Ich hatte meist vier bis fünf unterschiedliche Themen gleichzeitig, sei es, die Infrastruktur am Institut weiterzuentwickeln oder Schülergruppen zu betreuen, die das Institut oder die Hochschule besichtigen. Es gab immer eine ganze Menge neuer Aufgaben, mit denen ich mich auseinandergesetzt habe. Das hat mich geprägt. Ich bin beispielsweise mit der Zeit deutlich effizienter geworden, und das hat mich wirklich weitergebracht.

Was hat Sie persönlich geprägt?

Ein ganz wesentlicher Aspekt einer Promotion ist, dass man reift. Man lernt mit verschiedenen Parteien gleichzeitig umzugehen, verschiedene Projekte gleichzeitig zu managen und dadurch Verantwortung zu übernehmen.

Braucht es Zeit, um zu lernen?

Meine persönliche Meinung ist, dass unser Bildungssystem zu schnelllebig wird. Man braucht in gewissen Phasen einfach Zeit, um etwas zu verstehen und um zu reifen. Je schneller und kürzer unsere Bildungsabschlüsse werden, desto weniger Zeit hat man. Man braucht aber Zeit, um sich persönlich und fachlich entwickeln zu können. Das geht eben nicht innerhalb von zwei, drei Semestern.

Würden Sie sich noch mal für eine Promotion entscheiden?

(lacht) Das ist eine schwierige Frage. Ich glaube, ja. Es ist wahnsinnig viel Arbeit, gerade zum Schluss. Das letzte Jahr war besonders hart. Und dennoch: Ja, ich würde es noch mal machen. Auch weil mich meine Frau Eva und meine Kinder immer wieder motiviert haben.

„Karrierewege FH-Professur“ – für mehr Professuren an Fachhochschulen

Mit dem Landesprogramm „Karrierewege FH-Professur“ unterstützt das Ministerium für Kultur und Wissenschaft qualifizierten Nachwuchs auf dem Weg zur FH-Professur. Es fördert Personen, die bereits über eine ausreichende wissenschaftliche Qualifikation (in der Regel durch eine Promotion) verfügen, denen aber noch die für die Berufung auf eine FH-Professur notwendige Berufserfahrung außerhalb des Hochschulbereichs fehlt. Teilnehmerinnen und Teilnehmer können über einen Förderzeitraum von bis zu drei Jahren berufspraktische Erfahrungen bei einem externen Kooperationspartner und zugleich Lehr- und Forschungserfahrungen im Fachhochschulkontext sammeln. Ziel des Programms ist es, mehr Personen für eine Professur an Fachhochschulen zu qualifizieren. Die RFH nimmt teil an diesem Programm und unterstützt Interessierte.

www.mkw.nrw/hochschule-und-forschung/foerderungen/karrierewege-fh-professur

Kontakt

Marie-Luise David

Wissenschaftsmanagement

E-Mail: marie-luise.david@rfh-koeln.de

Dr.-Ing. Benedikt Thimm

Institut für Werkzeug- und Fertigungstechnik (iWFT)

E-Mail: benedikt.thimm@rfh-koeln.de

»Sprache ist der Türöffner für alles«

Wie ein Institut die deutsche Sprache fördert

Interview: Beate Czikowsky
Illustration: India Aparicio

Dr. Beate Gleitsmann ist Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, Marktforschung und Marketing an der RFH. Vor einigen Jahren hatte sie die Idee, an der RFH noch ein Sprachinstitut zu gründen, um Menschen die deutsche Sprache näherzubringen. Ein persönlich motivierter Wunsch, denn Prof. Gleitsmann, die ursprünglich aus Schlesien stammt, weiß seit ihrem dreizehnten Lebensjahr, mit der Einwanderung nach Deutschland, wie wichtig Sprache für die Integration und die Karriere ist.

Frau Professorin Gleitsmann, was genau ist das „Rheinische Institut für Deutsche Sprache, Kommunikation und Marketing“, kurz RIDEUS?

Das Institut beschäftigt sich, wie der Name schon sagt, mit der deutschen Sprache. Die Sprache ist unsere Visitenkarte. Und zwar durch das, was wir sagen, aber auch durch die Art und Weise, wie wir etwas ausdrücken. Wir vermitteln zum Beispiel Menschen die deutsche Sprache, die in Deutschland arbeiten möchten und dafür Deutschkenntnisse auf einem bestimmten Niveau vorweisen müssen, um einen Job in Deutschland zu bekommen, Menschen mit Migrationshintergrund mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen oder auch Studierenden, die ihre Wissenschaftssprache verbessern wollen. RIDEUS ist für all diejenigen interessant, die ihre Sprachkompetenz verbessern möchten und für all diejenigen, die Deutsch neu erlernen wollen.

Welche Kurse bieten Sie an?

Grundsätzlich bieten wir Deutsch auf allen Niveaus an, von A1 bis C2 sowie Spezialkurse „Deutsch als Wissenschaftssprache“. Wir haben festgestellt, dass viele deutsche Studierende bei der Bachelor- oder Masterarbeit Probleme haben, die eigenen Gedanken in Worte zu fassen. Deutsch als Wissenschaftssprache ist für fast jeden Studierenden eine große Herausforderung. Hier geht es nicht nur um Rechtschreibung und Grammatik, sondern um die Präzision im Ausdruck.

Wer lehrt bei RIDEUS?

Es sind in der Regel zertifizierte Deutschlehrerinnen und Deutschlehrer, die auf die verschiedenen Zertifikatsprüfungen von A1 bis C2 vorbereiten. Für Deutsch als Wissenschaftssprache und andere Spezialkurse unterrichten Akademikerinnen und Akademiker oder erfahrene Praktiker, etwa Journalisten und Reporter.

Im Namen des Instituts finden sich auch die Begriffe „Kommunikation“ und „Marketing“. Gibt es zu diesen Themen auch Kursangebote oder was muss ich mir darunter vorstellen?

Durchaus. Weil die Sprache nicht isoliert betrachtet werden kann. Wir beraten auch Unternehmen, öffentliche Einrichtungen und Personen, die in der



Öffentlichkeit stehen, wie sie die deutsche Sprache in der Kommunikation und im Marketing einsetzen können. Heutzutage fällt vielen zum Beispiel die Beschreibung von Produkten und Dienstleistungen auf Deutsch sehr schwer. Wir haben zu viele Anglizismen in der deutschen Werbung und es gibt genügend Studien, die zeigen, dass mehr als 60 % der Kunden diese nicht oder falsch verstehen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Firmen häufig Wortspiele verwenden, für die es keine adäquate Übersetzung gibt oder englische und französische beziehungsweise spanische Wörter miteinander vermischen. Der Schweizer Schokoladenhersteller Lindt & Sprüngli wirbt zum Beispiel für die Produktlinie „Hello“ mit dem Werbespruch „Nice to sweet you“. Und Volkswagen hat für sein Beetle Cabriolet den Werbespruch „C'est la view“ entwickelt. Nun sollen auch die deutschen Berufsbezeichnungen dem Englischen weichen. Dementsprechend wird der Hausmeister zum „Facility Manager“ oder der Gesellen- und Meistertitel im Handwerk demnächst durch den Begriff „Bachelor Professional“ ergänzt.

Das Englische setzt sich immer stärker durch.

Häufig so stark, dass einem die deutschen Begriffe zum Beispiel für „Upload“ oder „Download“ fehlen. Auch im Alltag wird die deutsche Sprache verdrängt. Wir gehen „shoppen“, dann „joggen“ und beim Dinner sind wir „happy“. Ich finde, das ist sehr, sehr schade. Die deutsche Sprache ist eine hoch entwickelte, reichhaltige und ausdrucksstarke Sprache. Es gibt aktuell ca. 5,3 Millionen deutsche Wörter, im Englischen wird die Zahl nur auf ca. 1 Million geschätzt. Somit kann in Deutsch besser und präziser formuliert werden. Um das zu lernen und zu üben, haben wir Angebote entwickelt, auch zum Thema „Selbstvermarktung“. Zum Beispiel, wie ich mich oder meine Kompetenzen korrekt in Social Media präsentiere oder wie ich Briefe, E-Mails und Kurznachrichten schreibe.



RIDEUS

Das Rheinische Institut für deutsche Sprache, Kommunikation und Marketing (RIDEUS) wurde an der RFH Köln gegründet. Ziel ist es, die deutsche Sprachbildung zu verbessern und Deutsch als Wissenschaftssprache zu verankern.

www.rideus.de

Sie haben es schon genannt: Viele Studierende haben in Bachelor- oder Masterarbeiten Probleme, die eigenen Gedanken in Worte zu fassen. Warum sind gute Sprachkenntnisse so wichtig?

Die Studierenden können durch eine gute Sprachkompetenz die Inhalte der eigenen Arbeit besser und präziser vermitteln. Eine falsche Kommasetzung oder ein schlechter Ausdruck erschweren mir das Lesen und vor allem das Verständnis. Vielleicht ist eine Ausführung richtig gemeint, kommt aber ungenau rüber. Das kann sich auch auf die Bewertung der Arbeit niederschlagen.

Warum tun sich Studierende so schwer damit?

Nicht nur Studierende. Wir nutzen sehr oft die Umgangssprache und lesen und schreiben zu schnell, ohne über das nachzudenken, was wir eigentlich sagen wollen. Social Media hat sicher auch dazu beigetragen. Kurznachrichten oder Emojis entbehren einer schönen Formulierung. Menschen erfassen oft nur noch die ersten Wortbausteine und betrachten dann nur noch die Bilder. Wir trainieren die Präzision in der Sprache nicht mehr. Und das führt dazu, dass natürlich auch die Fähigkeit verloren geht, etwas selbst klar zu formulieren. Das ist eine Übungssache.

Man möchte ja verstanden werden und das ist auch nochmal ein Argument dafür, sich präzise auszudrücken.

Natürlich. Und im schlimmsten Fall wird man das Gegenteil von dem erreichen, was man sagen wollte, nur, weil das Komma an der falschen Stelle oder gar nicht da ist. Das wird einem aber auch erst bewusst, wenn man sich intensiv mit der Sprache auseinandersetzt. Ich merke schon, dass die Studierenden nicht so sehr dafür „brennen“. Aber diejenigen, die bei uns einen Kurs gebucht haben, merken schnell, dass es sich gelohnt hat. Entsprechend positiv sind dann ihre Feedbacks an uns im Nachhinein: ‚Es ist schön, dass ich den Kurs besucht habe und jetzt mache ich einiges anders‘. Das freut mich immer, wenn da ein Meilenstein gesetzt worden ist.

Gibt es große Kompetenz-Unterschiede bei Studierenden?

Ja, es gibt sehr große Unterschiede. Es gibt zum Beispiel Studierende, die die wissenschaftliche Sprache schon zu Beginn des Studiums beherrschen, weil sie sie praktisch „in die Wiege gelegt bekommen haben“. Meistens sind das diejenigen, die schon seit ihrer Kindheit sehr viel lesen oder bei denen im Elternhaus das Lesen täglich „gelebt“ wird. Die Mehrzahl der Studierenden hat jedoch wirklich große Probleme mit der deutschen Sprache. Grammatik-, Rechtschreib-, Zeichensetzungsfehler und Ausdrucksschwächen sind in nahezu jedem Satz vorhanden. Da empfehle ich ihnen – so habe ich mir die wissenschaftliche Sprache beigebracht –, während des ganzen Studiums einmal in der Woche einen wissenschaftlichen Artikel zu lesen, damit man das Gefühl für die Wissenschaftssprache bekommt. Das Thema sollte einen aber interessieren, sonst schafft man es nicht. Besonders geeignet sind wissenschaftliche Beiträge und Studien über das eigene Hobby.

Was hat Sie zu der Gründung dieses Instituts motiviert?

Wahrscheinlich immer noch die Erfahrungen, die ich in meiner Jugend gemacht habe. Ich bin mit dreizehn Jahren nach Deutschland gekommen und sprach überhaupt kein Deutsch. In der Gegend, aus der ich komme, war es sogar verboten, Deutsch zu sprechen, weil ich dort zu einer deutschen Minderheit gehörte. Die Zeit in Deutschland war sehr schwierig für mich. Ich kam in der

Schule in eine sogenannte „Förderklasse“ und in dieser Förderklasse – in Aachen – saßen elf Türken, zwei Engländer, vier Russen und ich. Ich habe vor dem Erlernen der deutschen Sprache erst das Zählen auf Türkisch gelernt. Das war ein sehr, sehr steiniger Weg. Ich habe festgestellt, dass ich unglaublich viel machen muss, um in diesem Land die gleichen Chancen wie Einheimische zu bekommen. Sprache ist der „Türöffner“ für alles, zum Beispiel, um Karriere zu machen – nicht nur an einer Hochschule, sondern auch in Unternehmen. Es ist einfach schön, schnell und präzise zu schreiben, ohne alles googeln zu müssen, wie viele Studentinnen und Studenten das heute machen.

Auf der RIDEUS-Website steht: „Sie sind eingeladen in unsere Lerngemeinschaft“. Was meinen Sie damit?

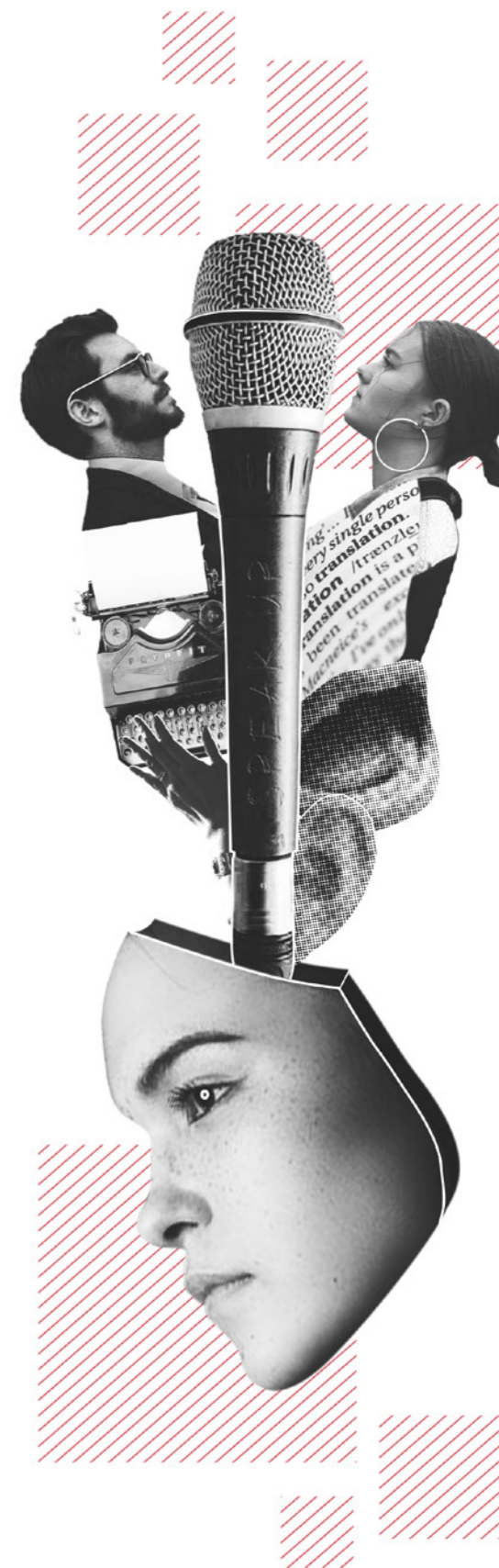
Jeder hat andere Erfahrungen gemacht und jeder hat unterschiedliche Kompetenzen. Wenn ich einen Begriff zum Beispiel nicht gut erklären kann, gelingt dies aber vielleicht jemand anderem aus der Gruppe besser. Er kann mir den Begriff aus seinem Erfahrungsschatz heraus, vielleicht mit einem eigenen passenden Beispiel, erklären.

» Deswegen gibt es bei uns nicht „Lehrer“ und „Schüler“ im klassischen Sinne, sondern Lernpartnerinnen und Lernpartner: Jeder lernt immer von jedem. «

Ich habe von meinen Teilnehmerinnen und Teilnehmern mehr gelernt, als ich vielleicht aus einem Buch hätte lernen können.

Das erinnert mich an „Diversity“, an Vielfalt, gemischte Teams in Unternehmen, die andere Sichtweisen mit einbringen und Unternehmen damit erfolgreicher machen können.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass gerade die Vielfalt, dieser interdisziplinäre Gedanke in unseren kleinen Workshops – es sind meistens acht bis zehn Teilnehmer in einem Kurs – unglaublich bereichernd ist. Das macht Spaß!





Prof. Dr. Beate Gleitsmann

Beate Gleitsmann promovierte bei Prof. Dr. hc. Dr. hc. Richard Köhler an der Universität zu Köln zum Thema „Internes Marketing, Unternehmenskultur und marktorientiertes Verhalten“. Als Beraterin sammelte sie in zahlreichen Marktforschungs-, Marketing- und Vertriebsprojekten Erfahrungen über alle Branchen hinweg. Seit September 2006 arbeitet Beate Gleitsmann als Professorin an der RFH Köln und ist seit September 2008 Leiterin des Studienganges „Media and Marketing Management“. Ihre „Herzensprojekte“ sind wissenschaftliche Praxisprojekte, in denen sie interdisziplinär und branchenübergreifend ihre Forschung mit der Praxis verbinden kann. Zusammen mit ihren Studierenden erarbeitet sie wissenschaftlich fundierte und konkrete Problemlösungen für Unternehmen und öffentliche Institutionen. Im September 2017 gründete sie das „Rheinische Institut für deutsche Sprache, Kommunikation und Marketing“ (RIDEUS), wo sie bis heute Institutsdirektorin ist.

Das RIDEUS-Team ermutigt Menschen, Deutsch zu lernen, zu studieren und inspiriert dazu, wissenschaftlich zu arbeiten. Das klingt nach viel Leidenschaft für das Lernen.

(lacht) Was ist spannender als das Lernen? Das ist die Erweiterung des Horizonts. Niemand will stehen bleiben. Die Dynamik der Welt ist so groß, dass wir uns weiterentwickeln müssen.

Ist das Ihr Plädoyer fürs Lernen?

Auf jeden Fall. Und dafür gibt es auch kein Alter. Wir von RIDEUS als Sprachinstitut waren erstmals auf einer Messe für die deutsche Sprache vertreten. Ich habe fast ausschließlich mit Ausländerinnen oder Ausländern gerechnet, die in Deutschland leben oder mit Flüchtlingen. Es kamen an dem Tag aber auch mehrere deutsche Topmanager auf mich zu, die für amerikanische Konzerne gearbeitet haben, die fließend Englisch, Französisch und Spanisch sprechen und mit über fünfzig Jahren festgestellt haben, dass sie nicht mehr durch die Welt reisen möchten, sondern jetzt in einem deutschen mittelständischen Unternehmen arbeiten wollen. Ich finde es toll, wenn jemand mit fünfzig Jahren so lernwillig ist und sagt, ich brauche zwar kein formales C1-Zertifikat, aber ich möchte mich in der deutschen Sprache, die ich im Ausland beruflich lange nicht brauchte, präziser ausdrücken können. Es gibt Studien, die zeigen, dass das Lernen einer zusätzlichen Sprache den Verlust geistiger Fähigkeiten im Alter verlangsamt. Selbst wenn man eine Sprache im höheren Alter lernt, lässt sich der Abbau kognitiver Fähigkeiten bremsen und damit das Risiko senken, an Alzheimer zu erkranken. Jede Sprache und jede Fähigkeit ist einfach ein Gewinn.



Campus & Menschen

Einblicke und Ausblicke

»Will ich so arbeiten?«

Reflexion einer Studentin zur agilen Arbeitsweise

Text: India Aparicio
Illustration: India Aparicio

*Nicht nur Individuen bilden sich weiter, um sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln, auch Unternehmen müssen umdenken und sich verändern. Disruptiv veränderte Markt- und Wettbewerbssituationen erfordern ein hohes Maß an Flexibilität. Mit dieser Veränderung gehen viele (Transformations-)Prozesse einher, die etwa das Projektmanagement durch neue agile Methoden wie „Scrum“ ergänzen. Grob gesagt, bedeutet dies: mehr Flexibilität statt starre Regeln. Zum Beispiel durch crossfunktionale Teams oder ein agiles Projektmanagement, also ein hohes Maß an Selbstorganisation und interdisziplinärer Zusammenarbeit, damit unterschiedliche Kompetenzen zusammenkommen können. Immer mehr Unternehmen arbeiten mit dieser Methode. So auch das Unternehmen „sipgate“, ein dynamisch gewachsener Internettelefonie-Anbieter. sipgate verkündet auf seiner Website: „170 Mitarbeiter, 70 Barträger, acht Bürohunde, null Überstunden“. „Was ist dran an der neuen agilen Arbeitsweise?“, fragt sich die Mediendesign-Studentin India Aparicio, die das Unternehmen zusammen mit Kommiliton*innen bei einer Exkursion kennenlernen durfte.*

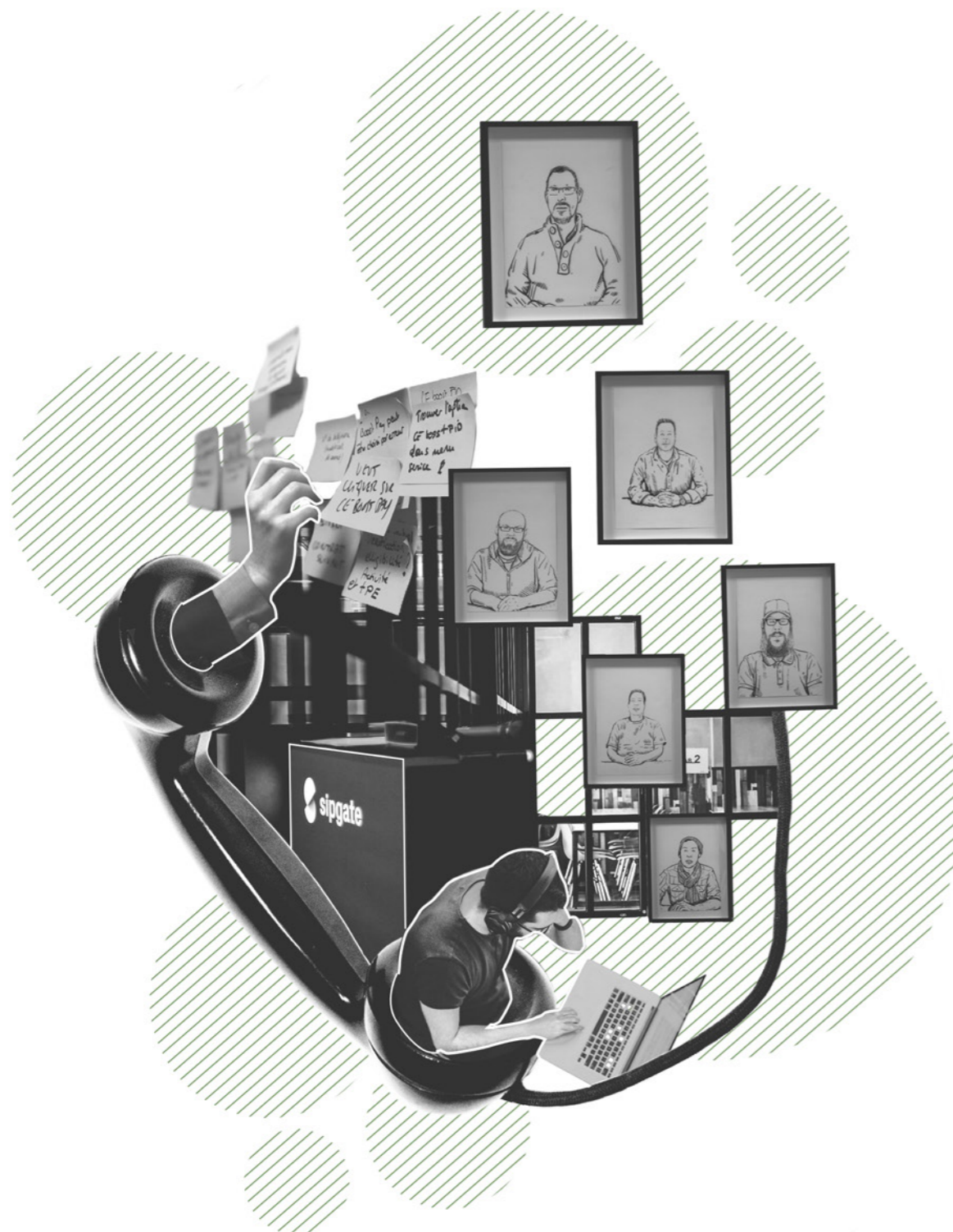
Seit zwei Jahren studiere ich Mediendesign an der RFH. Immer öfter frage ich mich, wo ich nach dem Abschluss mal arbeiten möchte. Zum Glück haben wir im Studium immer wieder die Möglichkeit, Einblicke in Unternehmen zu bekommen. Im Rahmen einer Exkursion im Modul „Multimedia auf mobilen Endgeräten“ waren wir bei „sipgate“, einem Internettelefonie-Anbieter, der für

Innovation und Transparenz steht. Das Besondere an dem Unternehmen, so sagt man, ist die agile Arbeitsweise nach dem „Scrum-Prinzip“. Theoretisch weiß ich, was das bedeutet. Aber wie sieht das in der Praxis aus und wäre das eine Firma, in der ich arbeiten würde?

Wir sind bereits vor den Türen von sipgate überrascht, da wir ein typisch kühles und anonymes Firmengebäude erwartet haben. Stattdessen stehen wir vor einem modernen, ansprechenden, zweistöckigen und offenen Gebäude. Die Räume, gestaltet mit vielen Kunstwerken, sind offen, machen einen freundlichen Eindruck und können für uns Gestaltende ein zu kreativem Denken einladendes Arbeitsumfeld sein.

Zwei sipgate-Mitarbeiter, ein Entwickler und ein User-Experience-Designer, nehmen sich sehr entspannt die Zeit, uns die gesamte Firma und deren agile Arbeitsweise bei einer Führung durch das Haus zu erklären.

Während unseres Rundgangs erfahren wir, dass es in den verschiedenen Fachbereichen auch crossfunktionale Teams gibt. Diese bestehen nicht ausschließlich aus Designer*innen oder Entwickler*innen, sondern setzen sich aus jeweils einer Person aus jedem Fachbereich zusammen. Dadurch bleiben die verschiedenen Arbeitsschritte dichter beieinander, was zu einer schnelleren und qualitativ hochwertigen Lösung führen kann. Während meines Studiums höre ich ständig, dass vor



sipgate GmbH

Die 2004 gegründete sipgate GmbH ist ein Internettelefonie-Anbieter mit Sitz in Düsseldorf. Zusammen mit den Geschäftsführern Tim Mois und Thilo Salmon, zählt das Unternehmen zurzeit um die 170 Mitarbeiter*innen in zehn unterschiedlichen Produktteams. Die Firma bietet eine Vielzahl von innovativen Festnetz- und Mobilfunkprodukten für zu Hause, unterwegs und das Büro an. Dabei gilt sie als der erste deutsche VoIP-Anbieter und bewegt sich auf der Schnittstelle von Internet und Telefonie. Mehrere hunderttausend Kunden nutzen tagtäglich den Service von sipgate.

www.sipgate.de

Was ist überhaupt „Scrum“?

„Scrum“ bezeichnet eine Vorgehensweise bei Entwicklungsprojekten für das Produkt- und das Projektmanagement. Der Begriff stammt aus dem Rugby, wo Scrum (zu Deutsch: Gedränge) einen dichten Haufen von Spielern meint, die sich um das Spielgerät scharen. Dieses Bild wird auf das Projektmanagement übertragen. Scrum soll ausdrücken, worum es beim Projektmanagement vor allem gehen soll: Um Flexibilität, Dynamik und um tägliche Meetings, in denen die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter ihre Aufgaben miteinander abstimmen.

allein die Zusammenarbeit zwischen Entwickler*innen und Designer*innen zumeist schwerfällt. Die Bereiche werden stark voneinander getrennt, obwohl sie sich gegenseitig bedingen.

Was wir nicht sehen können, aber erzählt bekommen, ist, dass sich sipgate durch flache Hierarchien auszeichnet.

*» Es gibt nicht die üblichen Manager*innen oder Vorgesetzte. Die Teams können zum Beispiel eigenständig beschließen, wann sie neue Mitarbeiter*innen brauchen oder nicht. Auch ob und welche Weiterbildungen besucht werden, kann jeder für sich selbst entscheiden.«*

Das hört sich natürlich sehr positiv an, jedoch sind die Teams auch in der Verantwortung, selbstständig Personen zu kündigen. Das wäre für mich persönlich eine große Herausforderung.

Agil bleibt es auch bei den Grundbedürfnissen, zum Beispiel, bei der Arbeit einen Kaffee zu trinken. In beiden Stockwerken des Gebäudes gibt es jeweils eine Kaffee-Ecke. Das dient dazu, dass die Mitarbeitenden in Bewegung bleiben. Da man sich in Bürojobs kaum bewegt, ist das aus meiner Sicht eine gute Idee. Die Kaffee-Ecken dienen nicht nur der Bewegung, sondern sollen auch die interne Kommunikation außerhalb der Teams fördern, was zu neuen Denkansätzen anregen kann.

Beim „Open Friday“ kann bei sipgate jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein Thema, das nicht zwingend die Arbeit betreffen muss, auswählen und vorstellen. Das Thema wird auf einem Post-it an das „Open-Friday“-Board geklebt, sodass es für alle Mitarbeiter*innen zugänglich ist. An jedem zweiten Freitag findet dann der „Open Friday“ statt und alle am Thema Interessierten finden sich zusammen und diskutieren miteinander. Die Teilnahme an der Veranstaltung ist völlig freiwillig. Beispielsweise wird das Thema „Wie repariere ich mein Fahrrad“ angeboten.

» Spannend ist für uns das Thema „Gehalt“. Bei sipgate verdienen alle grundlegend das gleiche Geld – unabhängig von der Tätigkeit. Allerdings gibt es Zuschläge, wie beispielsweise für ein absolviertes Studium, eine absolvierte Ausbildung oder für die Summe der Jahre, die eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter bereits für sipgate gearbeitet hat.«

Doch was bedeutet das alles für mich und meine Zukunft? Möchte ich lieber dem Arbeitsmodell folgen, das meine Eltern und alle Generationen davor kennen und aufgebaut haben, oder möchte ich der neuartigen Arbeitswelt angehören, die von und für uns „Digital Natives“ anscheinend so ideal angepasst wurde? Auf den ersten Blick scheint alles, was uns präsentiert wurde, natürlich sehr verlockend. Auch die Selbstbeschreibung von sipgate auf der Website klingt wie eine Verheißung: „Keine Titel, keine Manager, keine Abteilungen, keine Gehaltsverhandlungen, keine Budgets, keine Angst, keine Überstunden. Stattdessen: Selbstverantwortung, Feedback, Lernen, Freiheit und Spaß“.

Für eine Generation, die heutzutage im Job einem hohen Burnout-Risiko ausgesetzt ist, scheint sipgate also das richtige Arbeitsmodell anzubieten. Trotzdem haben wir uns gefragt, ob wir tatsächlich in so einem Modell arbeiten wollen. Das größte Problem, das ich persönlich sehe, ist das Zwischenmenschliche. Denn mehrfach wird betont, dass Mitarbeiter*innen nicht nur aufgrund ihrer Qualifikationen, sondern primär wegen ihrer Persönlichkeit eingestellt werden. Denn das Arbeitsmodell funktioniert nur, wenn diese Persönlichkeit zur Firma passt. Das ist völlig verständlich, denn darauf basiert das gesamte Konzept. Jedoch sehe ich hierbei die Gefahr, dass Menschen sich eventuell anpassen und verstellen. Dadurch kann die Vielfalt in der Personalstruktur verloren gehen.

Ohne jemals in so einem Unternehmen wie sipgate gearbeitet zu haben, kann ich letztlich nicht beurteilen, ob es für mich ein gutes oder gar perfektes Arbeitsumfeld bieten kann. Dennoch hat mich sipgate stark beeindruckt und ich würde es gern ausprobieren, in einer Firma mit diesem Arbeitsmodell oder einem vergleichbaren zu arbeiten.

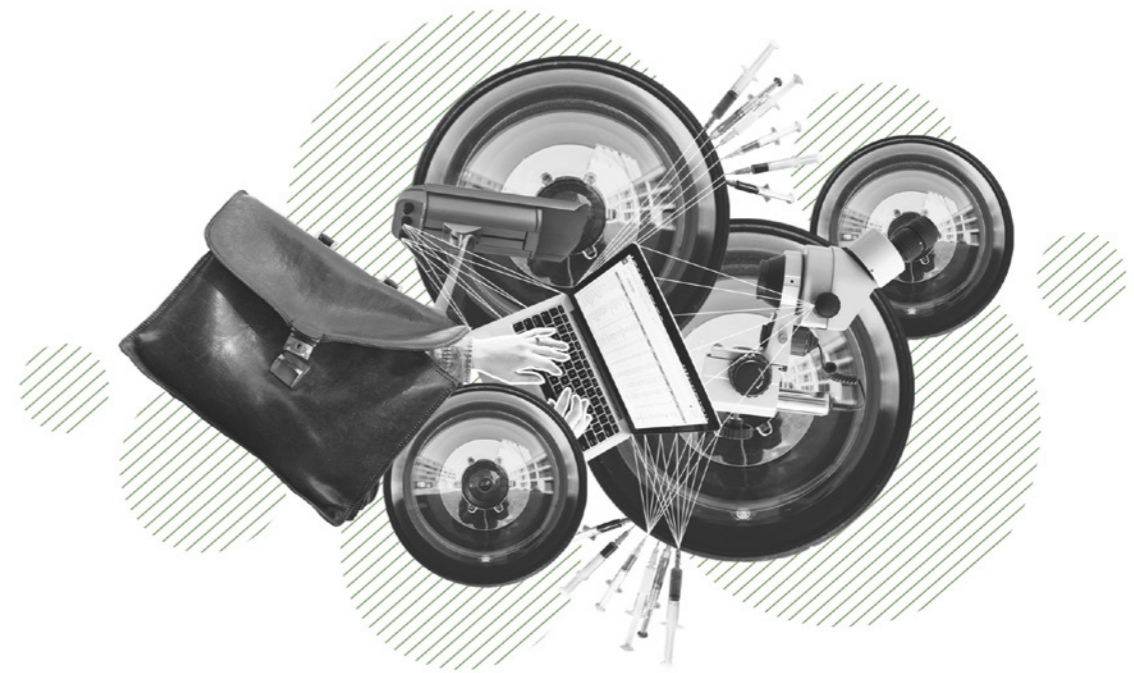


India Aparicio,
Studentin im Studiengang „Mediendesign, B.A.“

Qualifizierung für Berufstätige

Wissenschaftlich fundierte Fähigkeiten erwerben

Text: Beate Czikowsky
Illustration: Luisa Tymosiuk



Wir richten unser Angebot nicht nur an Interessierte, die sich ausschließlich dem Studium widmen wollen, sondern auch an Berufstätige, die sich weiterbilden möchten. Unser Angebot umfasst sowohl berufsbegleitende Studiengänge, weiterbildende Master- und Zertifikatsstudiengänge oder Lehrgänge als auch fremdsprachliche, organisatorische und fachliche Weiterbildungen. Damit bietet die RFH Berufstätigen die Möglichkeit, sich neue und wissenschaftlich fundierte Fähigkeiten anzueignen.

Berufsbegleitend studieren

An der RFH ist es Tradition, die meisten ihrer Studiengänge auch berufsbegleitend anzubieten, um auch für Berufstätige ein attraktives Zeitmodell zur Verfügung zu stellen. Dieses Studienmodell wird häufig von Studieninteressierten gewählt, die bereits eine Ausbildung absolviert haben.

Weiterbildungsmaster

Ein Weiterbildungsmaster schließt nicht direkt an ein grundständiges Studium an, sondern ist für Menschen konzipiert, die sich neben dem Beruf noch weiterbilden möchten. Voraussetzung dafür ist neben einem Bachelorabschluss ein Jahr Berufspraxis. Wir bieten zurzeit folgende Weiterbildungsmaster an:

- [„Compliance and Corporate Security“, LL.M.](#)
- [„Master of Liability, Risk & Insurance – PI/D&O/Cyber“, LL.M.](#)
- [„Digital Business Management“, M.A.](#)
- [„MBA International Business“, MBA](#)
- [„Arbeits-, Betriebs- und Anlagensicherheit“, M.Eng.](#)
- [„Digitalisierung im Gesundheitswesen“, M.Sc. \(mit zwei Jahren Berufserfahrung\)](#)

Studium neu denken: Der Zertifikatsstudiengang

In Zeiten einer kontinuierlichen gesellschaftlichen Weiterentwicklung ändern sich auch die Ansprüche an Studienformen. Das Zertifikatsstudium bietet Interessierten die Chance, eine Weiterbildung individuell, zielgerichtet und gegebenenfalls mit Unterbrechungen zu planen. Das Studium kann je nach Interesse in drei Stufen absolviert werden. Den Zertifikatsstudiengang **„Digital Transformation Management“, M.A.** bietet die RFH ab dem Wintersemester 2019/20 an.

- Erstes Zertifikat (1.-2. Semester): Bereits nach dem ersten Studienjahr wird der erste Institutsabschluss zum „METIS Management Zertifikat“ (Digital Transformation Management) erreicht.
- Zweites und Drittes Zertifikat (3. Semester): Durch den erfolgreichen Abschluss des dritten Semesters (6 Monate) folgt das Zertifikat zum „METIS Certified Manager“ und das Zertifikat zum „IHK Certified Digital Transformation Manager der Rheinischen Fachhochschule Köln“.
- Sofern die Teilnehmer*innen über einen Bachelorabschluss mit mindestens 180 ECTS verfügen, können sie im vierten Semester den entsprechenden Masterabschluss erreichen.
- Für die Teilnahme an den Zertifikatsstufen in den ersten drei Semestern gibt es keine Zulassungsvoraussetzungen.

Die Vorlesungen finden in der Regel freitags und samstags statt. Durch die Zusammensetzung aus Weiterbildungsteilnehmer*innen und Studierenden entstehen sowohl Studiengruppen mit unterschiedlichen Kompetenzen und Berufserfahrungen als auch Studiengruppen mit einer gemischten Altersstruktur. Dadurch wird nicht nur die Lernkultur innerhalb des Zertifikatsstudiengangs belebt, sondern auch der Erfahrungsaustausch wird untereinander gefördert (siehe auch das Interview „Kooperation RFH und IHK“ in dieser Ausgabe).

Know-how durch Abschlusszertifikate

Für diejenigen, die kein ganzes Studium absolvieren, sich aber trotzdem weiterbilden möchten

Karriere

Ein weiterer Bestandteil des RFH-Wissenstransfers ist das Angebot einer gezielten Vorbereitung auf anspruchsvolle Aufgaben im Berufsleben sowie einer Förderung der persönlichen Entwicklung. In diesem Zusammenhang bietet das **C³ Cologne Career Center, das Karrierezentrum der RFH**, Coaching, Kurse und Seminare an, deren Fokus auf der individuellen Potenzial- und Persönlichkeitsentwicklung sowie der Kompetenzentwicklung liegt.

Diese können auf Anfrage themenabhängig zertifiziert werden und bei Gruppen bis zu fünfzehn Personen im firmeninternen Kreis stattfinden (z. B. Stressbewältigung, effizientes Lernen, Kommunikations- und Vortragstraining, Assessment-Center-Training, Führungstraining).

Nähere Informationen: www.rfh-koeln.de/c3-fortbildung-seminare

Das C³ Cologne Career Center steht Akademiker*innen seit 2006 als professionelle Coaching- und Karriereberatung in allen Phasen der beruflichen Laufbahn – vor und während des Studiums ebenso wie über das gesamte Berufsleben hinweg – beratend zur Seite und realisiert für Unternehmen maßgeschneiderte Angebote zur Potenzial- und Persönlichkeitsentwicklung von Fach- und Führungskräften.

Kontakt: info@colognecareercenter.de | www.colognecareercenter.de

Sprache

Das **Rheinische Institut für Deutsche Sprache, Kommunikation und Marketing – RIDEUS** vermittelt all denjenigen die deutsche Sprache, die an einer deutschsprachigen Hochschule ein Studium aufnehmen möchten, bereits studieren oder in einem akademischen Beruf arbeiten. Zur Zielgruppe gehören jedoch auch Interessentinnen und Interessenten, die Deutschkenntnisse erwerben, diese verbessern oder nachweisen möchten (siehe auch das Interview mit Prof. Dr. Gleitsmann in dieser Ausgabe).

Kontakt: kontakt@rideus.de | www.rideus.de

Sicherheit

Wirtschaftsspionage, Cyberkriminalität, Datenschutz, Terror. Das Thema „Sicherheit“ ist allgegenwärtig. Und die Prävention eine der großen Herausforderungen. Vor dem Hintergrund hat die Rheinische Fachhochschule Köln (RFH) mit Partnern aus Wirtschaft, Verbänden und Sicherheitsbehörden das **Kompetenzzentrum für Internationale Sicherheit (KIS)** gegründet. KIS bündelt Expertenwissen im Bereich der Unternehmenssicherheit. Aus- und Weiterbildung, interdisziplinäre Auftragsforschung, Implementierung von Sicherheitssystemen, ein neuer berufsbegleitender Studiengang und ein neues Fernsehformat „Corporate Security TV“ – das Kompetenzzentrum ist ein führender „Thinktank“ im Bereich des Wirtschaftsschutzes. Angebote: Prävention durch Sensibilisierung, Schulung, Coaching und Zertifikatslehrgänge.

www.kis-rfh.de

Das Institut für **Compliance und Corporate Governance (ICC)** bietet sowohl Studierenden als auch Unternehmen und Organisationen sowie Unterstützungsgesellschaften konkrete Angebote. Unternehmen werden in effizienter Compliance- und Corporate-Governance-Implementierung unterstützt. Das ICC führt unter anderem Schulungen vor Ort im Unternehmen durch und konzeptioniert didaktisch sachgerecht aufbereitete Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Kontakt: icc@rfh-koeln.de | www.rfh-koeln.de/icc

Steuern

Der „Präsenzlehrgang für Quereinsteiger und Wiedereinsteiger im Steuerrecht“ umfasst insgesamt 250 Unterrichtsstunden. Unterrichtszeiten sind mittwochs von 16:15 Uhr–20:15 Uhr sowie samstags von 8:30 Uhr–14:30 Uhr. Unterrichtsort ist die RFH in der Schaevenstraße. Der Unterricht wird medientechnisch unterstützt und teilweise aufgezeichnet. Er kann daher bei Bedarf zu Hause oder mit Unterstützung des Kanzleiteams nachgearbeitet werden. Es besteht die Möglichkeit, einzelne Unterrichtseinheiten in der Form des „blended-learning“ zu absolvieren. Dabei schalten sich die Teilnehmer*innen über den PC zum Unterricht hinzu. Dies kann – insbesondere bei heimischer Betreuungssituation – eine Erleichterung sein. Da eine grundsätzliche Präsenzpflcht vorgesehen ist, gilt hierfür eine Quote von maximal 20 %. Die Dozent*innen sind Professor*innen und Lehrbeauftragte der Rheinischen Fachhochschule Köln, die alle Praktiker*innen und überwiegend selbst Steuerberater*innen sind.

Kontakt: zq@rfh-koeln.de

Management

Projektmanagement und/oder Informationsmanagement

Das Institut für Projekt- und Informationsmanagement (IPMI) bietet besonders in den Bereichen „Digitalisierung“ bzw. „Digitale Transformation“ Schulungen, Workshops und unternehmensspezifische Weiterbildungsangebote mit Zertifizierungen in den Themengebieten der Wirtschaftsinformatik, insbesondere im Projekt- und Informationsmanagement an.

Kontakt: ipmi@rfh-koeln.de | www.rfh-koeln.de/ipmi

Management in der Gesundheitsindustrie

Das Institut für Medizinökonomie & Gesundheit bietet Zertifikatskurse im Studienschwerpunkt „Management“ in der Gesundheitsindustrie an.

www.rfh-koeln.de/imoev

Leading Safe®

Das „Scaled Agile Framework“ (SAFe®) ist die weltweit führende Methode zur Skalierung von agilen und schlanken („lean“) Managementpraktiken. SAFe® ist eine frei verfügbare Wissensbasis und bietet einen erprobten, ganzheitlichen Rahmen für die agile Unternehmensausrichtung. Während des zweitägigen SAFe®-4.5-Zertifikatslehrgangs „Leading SAFe®“ erwerben die Teilnehmer*innen das notwendige Wissen, um ein „Lean-Agile-Unternehmen“ zu führen, indem sie das Scaled Agile Framework® (SAFe®) und die zugrundeliegenden Prinzipien aus „Lean“, „Systemdenken“, „Agile-Entwicklung“, „Produktentwicklungsablauf“ und „DevOps“ nutzen.

Kontakt: icc@rfh-koeln.de | www.rfh-koeln.de/icc

Weitere Angebote

Regelmäßig bietet die RFH unter anderem folgende Lehrgänge oder Kurse an:

Lehrgang für Quer- und Wiedereinsteiger im Steuerrecht – Basismodul
Lehrgang für Quer- und Wiedereinsteiger im Steuerrecht – Aufbaumodul
Ausbildung zur Quality Managerin, zum Quality Manager (IPMI)
Englisch B2 – **Schriftliche Prüfung nach Vorgaben** des DAAD

Kontakt: zq@rfh-koeln.de | www.rfh-koeln.de/zq

Gut zu wissen

Die RFH ist eine von vier Hochschulen in NRW, die nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) als Einrichtung der Arbeitnehmerweiterbildung anerkannt wurde. Sie ist damit in die Liste der anerkannten Einrichtungen aufgenommen. Arbeitnehmer*innen, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben, stehen nach dem Gesetz zur „Freistellung von Arbeitnehmer*innen“ die Möglichkeit offen, sich die Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen der RFH als Bildungsurlaub anerkennen zu lassen. Die Kosten können somit in Zusammenhang mit den Bildungsveranstaltungen auch als Werbungskosten steuerlich berücksichtigt werden. Das „Gesetz zur Freistellung von Arbeitnehmer*innen“ dient dem Zweck der beruflichen und politischen Weiterbildung.

vorsprung

Ausgabe 1/2019

Das Hochschulmagazin
der Rheinischen Fachhochschule Köln

Sie haben Fragen, Anregungen
oder Wünsche zum Hochschulmagazin?
redaktion@rfh-koeln.de

Rheinische Fachhochschule Köln gGmbH



Rheinische Fachhochschule Köln
University of Applied Sciences