

JAHRESBERICHT

2023



Liebe Mitglieder und Freunde des Vereins Gildenhaus,



wir blicken wieder auf ein erfolgreiches Jahr zurück mit vielen interessanten Veranstaltungen, die wir für Sie in unserem Jahresbericht 2023 zusammengefasst haben.

Unsere Themen wie Zirkuläre Wertschöpfung, Künstliche Intelligenz, Herausforderungen des Mittelstands, Fachkräftemangel und 4-Tage-Woche oder Mitarbeiterführung stießen auf großes Interesse. So durften wir 2023 wieder viele Gäste aus Wirtschaft und weiteren gesellschaftlichen Gruppen begrüßen. Und mit dem Economic Summer Camp konnten wir wieder interessierte und begabte Jugendliche fördern und für wirtschaftliche Themen begeistern.

Ermöglicht wird das durch Ihre Mitgliedschaft und Ihr darüber hinausgehendes Engagement in Form von weiterer finanzieller Unterstützung sowie der aktiven Mitgestaltung unseres Programmes. Hierfür bedanken wir uns im Namen des gesamten Vorstands sehr herzlich.

Nun freuen wir uns auf die Aktivitäten im neuen Jahr und auf viele weitere bereichernde Begegnungen.

Herzliche Grüße

Dr. René Pankoke
Vorstandsvorsitzender

Kerstin Weißinger
Geschäftsführerin

Inhalt:

Seite

Gildenhaus Gespräch: Zirkuläre Wertschöpfung und KI	4
Traditionelles Spargelessen: Prof. Dr. Ulrike Detmers	6
Economic Summer Camp	11
Gildenhaus Symposium: Soziale Marktwirtschaft im Spannungsfeld von Fachkräftemangel und 4-Tage Woche	18
Mitgliederversammlung	21
Traditionelles Grünkohllessen: Christian Harms	22
Impressum	27

Bitte nehmen Sie Platz ...



... und haben Sie Freude an der Lektüre! 3

Gildenhaus Gespräch

15.03.2023, Neue Schmiede, Bielefeld-Bethel

Zirkuläre Wertschöpfung –

Was kann hier die Künstliche Intelligenz leisten?

Knappe Ressourcen, das Streben nach ökologischem Handeln und Nachhaltigkeit - mehr und mehr wird in diesem Zusammenhang auch die zirkuläre Wertschöpfung zum Thema. Das Cradle to Cradle® Designprinzip ist hier der Maßstab. Für die Schonung und Rückführung von Wertstoffen stehen neue technische Möglichkeiten zur Verfügung, Robotertechnik und künstliche Intelligenz sind hierbei die Schlüsseltechnologien. Doch welchen betrieblichen und gesellschaftlichen Herausforderungen stehen wir mit dem vermehrten Einsatz von KI gegenüber?

Zu Gast waren **Jörg Witthöft, Senior Manager und Standortleiter ZF Friedrichshafen AG, Bielefeld, und **Wilhelm Klatt**, Gründer und Geschäftsführer der CircoVision UG und wiss. Mitarbeiter der Arbeitsgruppe Angewandte KI an der FH Bielefeld.**

Dr. René Pankoke begrüßte die Gäste und gab einen Einstieg ins Thema.

Jörg Witthöft stellte im Anschluss sein Unternehmen vor. ZF Friedrichshafen im Werk Bielefeld arbeitet gebrauchte Kupplungsaggregate und Drehmomentwandler auf und führt sie dem Markt wieder zu. Durch die gezielte Wiederverwendung von Bauteilen reduzieren sich Energieverbrauch und CO₂-Emissionen bis zu 90 Prozent.



Jörg Witthöft, ZF Friedrichshafen, Werk Bielefeld



Täglich werden bis zu 50 Tonnen „Schrott“ geliefert. Die Teile werden sortiert, demontiert, gewaschen, mechanisch bearbeitet und wieder zu neuen Teilen montiert.

„Kreislaufwirtschaft ist der neue Erfolgsfaktor“

Zirkuläre Wertschöpfung wurde hier perfektioniert, der Prozess ist nach dem **Cradle-to-Cradle-Prinzip** zertifiziert. Dieses Prinzip versteht den idealen Produktionsprozess als Kreislauf, bei dem nichts verloren geht.

Abfälle, die im Werk Bielefeld im Wiederaufbereitungsprozess anfallen, werden heute bereits um 40% reduziert. Hierfür erhielt das Unternehmen 2023 den Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte.



Wilhelm Klatt, CircoVision UG

Wie kann Künstliche Intelligenz die Kreislaufwirtschaft unterstützen? Wilhelm Klatt erläuterte den Einsatz von KI bei der ZF Friedrichshafen in Bielefeld.

Zunächst gab er einen kurzen Einblick in die Technologie der KI. Er betonte, dass KI nicht programmiert werde, sondern dass sie lernt – in der EDV werden Algorithmen programmiert, bei der KI werden Algorithmen trainiert. Man unterscheidet die Interpretierende KI (betrachtet Bilder) und die Generative KI (generiert Bilder).

ZF Friedrichshafen nutzt die KI im Bereich Bilderkennung für das Prüfen der Teile. Herr Klatt demonstrierte den Prozess. Kameras nehmen das Teil auf, in

diesem Fall eine Feder und die KI hat gelernt, die Teile auf Ihre weitere Tauglichkeit zu prüfen: im Ergebnis schneller und besser als durch das menschliche Auge.



Da stellt sich schnell die Frage, ob die KI ein Jobkiller sei. Was ist zukünftig die Rolle des Menschen im Betrieb?

Wilhelm Klatt: Wissensbasierte Jobs werden an die KI gehen. Der Mensch wird aber stets eine überwachende Funktion haben, auch wird er Hilfestellung geben. Und ganz wichtig: Die Qualitätskontrolle der KI-Ergebnisse. Sie muss stets in der Verantwortung des Menschen liegen.

In der anschließenden Diskussion wurden viele Themen dazu angesprochen, wie ethische Fragen oder die Chance bzw. Problematik von ChatGPT.



Traditionelles Spargelessen

17.05.2023, Casino Goldbeck GmbH

Ehrengast: Prof. Dr. Ulrike Detmers

Geschäftsführende Gesellschafterin der Mestemacher Management GmbH

Ein volles Haus, viele äußerst gut gelaunte Gäste – das traditionelle Spargelessen versprach wieder ein gelungener Abend zu werden. Die Gastrednerin Prof. Ulrike Detmers schnitt aktuelle unternehmerische Themen an – unterhaltssam und teilweise durchaus polarisierend.

Der Vorsitzende Dr. René Pankoke begrüßte die Gäste und dankte Familie Goldbeck für die Gastfreundschaft und den Sponsoren für die Unterstützung.

Frau Prof. Detmers gab in Ihrem Vortrag Ihren Blick auf die aktuellen Herausforderungen des Mittelstands. Neben den großen Problemfeldern wie die Auswirkungen der Corona-Pandemie, den Ukraine-Krieg und die hohen Energiekosten stellt insbesondere der Fachkräftemangel ein großes Risiko für die Unternehmen dar.



Frau Detmers reflektierte in diesem Zusammenhang Themen wie Home-Office oder die 4-Tage-Woche. Neue Arbeitszeitmodelle, mobile Arbeitsplätze und weitere Anreize für potentielle Mitarbeiter seien heute selbstverständlich. Doch hinsichtlich Home-Office bei Führungskräften zieht sie eine Grenze.

Für die Generierung von Fachkräften sieht sie das Firmenimage als bedeutenden Faktor.



*„Es sind riesige Aufgaben zu erfüllen,...
doch der Optimismus ist zurückgekehrt“.*



Impressionen:







Economic Summer Camp

30.07.- 03.08.2023

Dieses Jahr erhielten wir bedauerlicherweise nur sehr wenige Bewerbungen. Zunächst befürchteten wir, das ESC absagen zu müssen. Schließlich sollte es auch mit

weniger TeilnehmerInnen (sonst waren 20 die Regel) stattfinden – um einen Tag gekürzt. So startete das ESC 2023 mit 14 Jugendlichen.



V.li.: Kira Lahme, Vsevolod Bukhalo, Tobias Bussemas, Ben Steffen, Paul Grannemann, Moritz Krüger, Daniel Fischer, Philipp Beugholt, Marwin Sassenberg, Eric Berkenkamp, Marlon Witte, Franziska Ayers und Lilly Schneider.

Am Sonntag Abend fand sich die ungewohnt kleine Gruppe im Jugendgästehaus ein. Nach der Begrüßung durch Kerstin Weißinger und den obligatorischen Verhaltensregeln für das Summer Camp bei alkoholfreien Cocktails ging es zum gewohnt üppigen Grillbuffet.

Die vier Begleitpersonen (alles ehemalige ESC-Teilnehmer) hatten im Anschluss ein paar Kennenlernspiele vorbereitet. So waren die Namen schnell eingepreßt und ein spaßiger Abend eingeläutet.



Die Teilnehmer berichten: ¹

1. Tag

An unserem ersten Tag beim ESC haben wir zuerst einmal im Jugendgästehaus gefrühstückt und sind direkt danach zur **Fachhochschule des Mittelstands** aufgebrochen.

Dort haben wir zwei Vorträge gehört: zum Thema Soziale Marktwirtschaft und andere Marktwirtschaften im Vergleich von **Prof. Thomas Salmen** und von **Prof. Melanie Eikenbusch** zum Thema modernes Nachhaltigkeitsmanagement. Die Schlüsselergebnisse waren, dass sich die soziale Marktwirtschaft in Deutschland nach dem 2. Weltkrieg entwickelt hat und vor allem auf Freiheit und sozialen Werten beruht. Heutzutage ist eine der größten Pflichten in der sozialen Marktwirtschaft, nachhaltig zu handeln. Hierzu haben wir viele Management- und Marketing-Strategien mit Prof. Eikenbusch erarbeitet und über eine strenge bzw. schwache Nachhaltigkeit sowie Konsistenz diskutiert.



Zu einem sehr leckeren Mittagessen ging es in die Firmenkantine von **Böllhoff**, wir wurden durch Geschäftsführer **Dr. Jens Bunte** begrüßt und haben von ihm zuerst eine Vorstellung der Firma Böllhoff und danach einen Rundgang durch die firmeneigene Produktausstellung erhalten.



¹ Berichte der Teilnehmer, die unter www.gildenhaus.de als BLOG veröffentlicht wurden.

Im Anschluss war Zeit für Fragen an den Geschäftsführer. Hier hat er uns viele Anekdoten von seinen Dienstreisen erzählt, die sowohl unterhaltsam als auch lehrreich waren

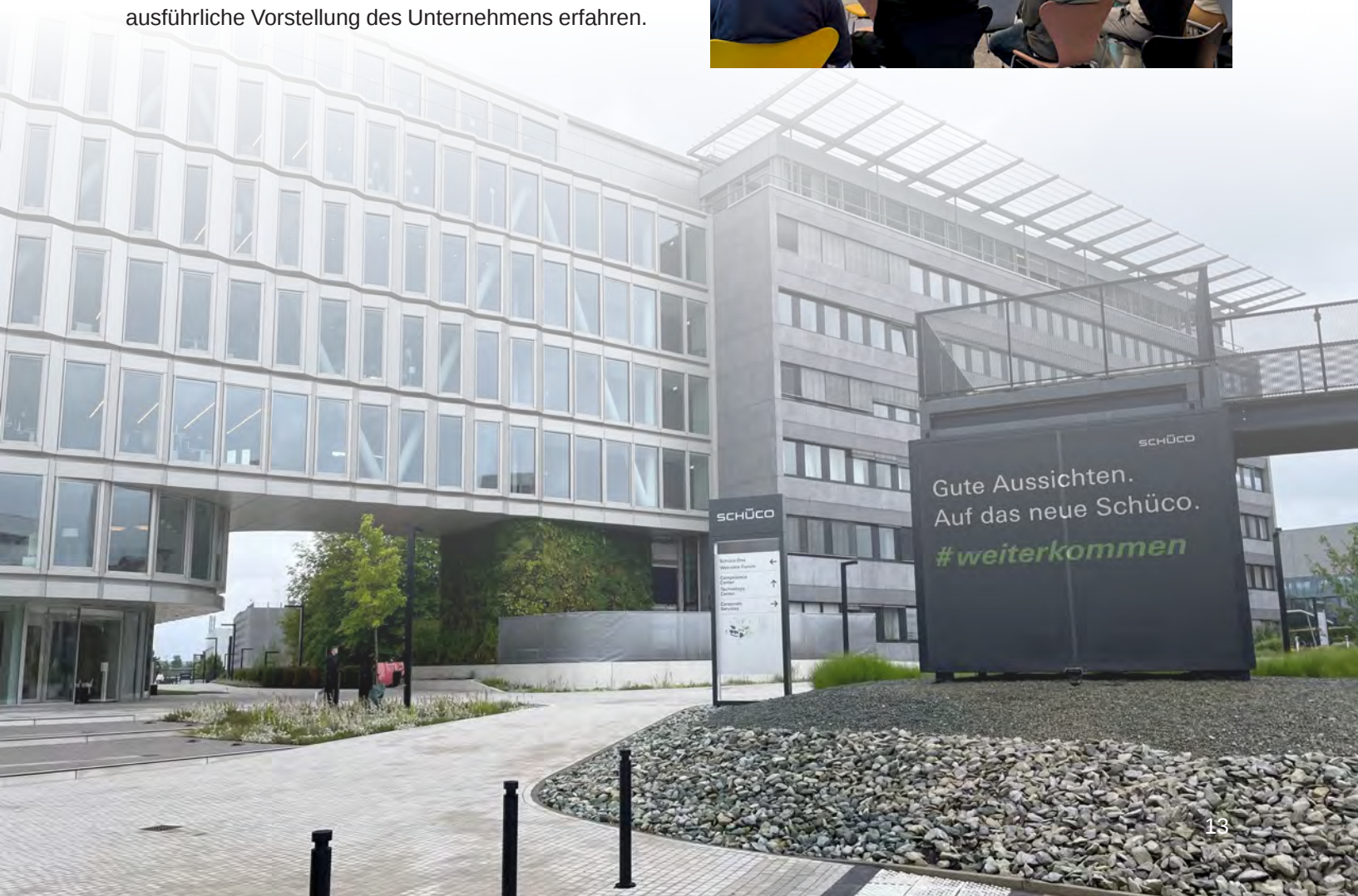
Gegen Abend sind wir zum Pizzaessen in die Stadt gefahren. Danach ging es – als Ersatz für das Bogenschießen, das wegen des Regens ausfallen musste – zum Bowling.

Wir konnten bereits am ersten Tag des ESC uns sowohl bei der FHM sowie bei Böllhoff über wirtschaftliche Strukturen und Karrierechancen informieren.



2. Tag

Der Tag begann mit einem gemeinsamen Frühstück im Jugendgästehaus und einer anschließenden Stadtbahnfahrt zu unserem ersten Programmpunkt, der **Schüco International KG**. Wir wurden herzlich mit Snacks und Getränken begrüßt und haben eine ausführliche Vorstellung des Unternehmens erfahren.



Außerdem wurden wir durch die Logistik und auch die Werkstadtausstellung geführt. Besonders beeindruckend fanden wir das automatisierte Lagersystem, welches ausschließlich von Robotern verwaltet wird.



Im Anschluss spazierten wir durch die Altstadt zur **Founders Foundation**, wo wir von Geschäftsführer **Dominic Gross** und **Celine Hilbich** einen Überblick über das Konzept der „Gründerschmiede“ erhielten.



Nach einem gemeinsamen Mittagessen bei Schüco ging es direkt zum nächsten Programmpunkt, zur **Hauk Aufhäuser Lampe Privat Bank AG**. Dort sprachen wir mit **Matthias Schauch** und **Fabian Thiesbrummel** zunächst über die aktuelle Wirtschaftslage mit besonderem Bezug auf die Inflation und die Bedeutung des Zinssatzes. Zwischendurch wurden Mitarbeiter aus Frankfurt zugeschaltet, welche über die verschiedenen Arten von Investitionen sprachen und uns außerdem etwas über ihren Berufsalltag als Relationship Manager für das Tochterunternehmen ZeedIn berichteten. Nachdem einzelne Themen in Gruppen selbstständig erarbeitet wurden, gab es noch eine ausführliche Frage- bzw. Diskussionsrunde.



3.Tag

Unser Tag startete um 8:30 Uhr mit einem reichhaltigen Frühstück. Im Anschluss spazierten wir wieder zur FHM, um dort unsere unternehmerischen Fähigkeiten bei dem Unternehmensplanspiel von **Game Solutions** unter Beweis zu stellen. **Georg Klapp**, der Geschäftsführer, führte uns in das Spielprinzip ein.

In fünf verschiedenen Teams, bestehend aus drei Geschäftsleitern, konkurrierten wir um den höchsten Marktanteil, die höchsten Umsätze und Gewinne. Dabei verkauften die Unternehmen Golden Shine AG, SunTech, SunXpert, Solarpower und SOLAR, wie die Firmennamen es schon verraten, Solarpanels. Insgesamt wurden vier Quartale, also ein ganzes Geschäftsjahr, simuliert. Zunächst gingen vier der fünf Unternehmen in den Negativbereich, doch nach und nach konnten wir Gewinne verzeichnen und entwickelten sogar Strategien, wie wir unsere Unternehmen aufstellen wollen, um weiter zu expandieren. SOLAR und SunXpert sowie Golden Shine AG konnten schlussendlich die meisten Gewinne einfahren und die Aktionäre am meisten von sich überzeugen.

Trotzdem unterschieden sich die einzelnen Strategien der erfolgreichsten Unternehmen erheblich. Während SOLAR und SunXpert eher auf Qualität und Forschung & Entwicklung setzten, priorisierte die Golden Shine AG die Massenproduktion.

Für uns war der Tag äußerst lehrreich und wir erhielten einen ersten Einblick in die Welt des Unternehmertums.

Anschließend gingen wir zum Harmsmarkt, um dort den Abend beim Abendessen ausklingen zu lassen.



4.Tag

Heute waren wir bei der **Hymmen GmbH Maschinen- und Anlagenbau**. **Anna Knipschild**, Personalreferentin, und **Mathias Prieß**, kaufmännischer Leiter, begrüßten uns herzlich. Herr Prieß stellte uns kurz das Unternehmen vor. Hymmen stellt Maschinen her für die digitale Bedruckung großer Oberflächen, wie z.B. Laminatböden oder Oberflächen für Küchenmöbel.

Im Anschluss stand Bewerbungstraining auf dem Programm. Neben einigen theoretischen Grundlagen stellte uns Frau Knipschild auch das Bewerbungsprozedere aus Sicht des Unternehmens vor. Besonders interessant jedoch waren die vielen Filmsequenzen, die unterschiedliche Szenen möglicher Bewerbungsgespräche zeigten.



Direkt nach jeder Sequenz analysierten wir gemeinsam, was schlecht und was gut an der jeweiligen Gesprächssituation war. Hierbei konnten wir sehr viel lernen und ein Gefühl dafür bekommen, was ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch ausmacht.

Nach dem anschließenden Mittagessen in der Hymmen-Kantine ging es zurück ins Jugendgästehaus, wo wir an unseren Filmchen arbeiteten, die es am Abend beim Abschlussdinner zu präsentieren galt.

Der letzte Abend fand in der Villa Bozi statt. Hier stellten die einzelnen Gruppen Ihre Filme vor und die Teilnehmer erhielten von **Dr. René Pankoke**, Vorsitzender des Gildenhaus Vereins, ihre Zertifikate. Beim **Abschlussdinner** verbrachten die Teilnehmer einen geselligen letzten Abend mit vielen weiteren Gildenhaus-Gästen.



Wir danken allen Mitwirkenden und Unterstützern des ESC 2023 ganz herzlich!

Ein großes Dankeschön geht auch an das diesjährige Begleitungs-Team:

Gerrit Heimbruch, Michael Fabian, Alexander Terstiege und Jonas Bartelheim



Gildenhaus Symposium

11.09.2023, Hechelei Bielefeld

Soziale Marktwirtschaft im Spannungsfeld zwischen Fachkräftemangel und 4-Tage Woche

mit Prof. Dr. Dirk Loerwald, Institut für ökonomische Bildung, Universität Oldenburg
und Sina Kämmerling, Gründerin und CEO der FINDIQ GmbH

Fachkräftemangel, Einwanderungspolitik, neues Grundverständnis vieler Arbeitnehmer (New Work) – wie passt das zusammen? Wie lassen sich diese Spannungsfelder harmonisieren? Können wir es uns leisten, immer weniger zu arbeiten und dennoch unser Wohlstandsniveau halten?



Prof. Dirk Loerwald, Institut für ökonomische Bildung, Universität Oldenburg

Nach der Begrüßung durch Herrn Pankoke führte **Prof. Dirk Loerwald** die über 100 Gäste in die Thematik ein.

1. Teil: Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt im Wandel

Die Wirtschaft und unsere Gesellschaft befindet sich im Wandel: Digitaler Wandel, Klimawandel, Demografischer Wandel oder Wertewandel sind Beispiele hierfür. Vier Disruptoren begründen diese Transformation, die Digitalisierung, die Dekarbonisierung, die Demografie und die De-Globalisierung. Dieser Wandel erfolgt exponentiell.

Der Wandel in der Arbeitswelt ist insbesondere von einem Arbeits- und Fachkräftemangel und einer veränderten Leistungsbereitschaft geprägt. Der Arbeitskräftebedarf ist derzeit weit größer als das Angebot auf dem Arbeitsmarkt, hier sind die Auswirkungen des demografischen Wandels zu spüren, demzufolge der Anteil der erwerbstätigen Menschen in unserem Land stetig abnimmt.

Hinsichtlich qualifiziertem Personal ist die Diskrepanz noch deutlicher, der Fachkräftemangel stellt ein eklatantes Problem für die Unternehmen dar.



Ein weitere Aspekt im Wandel der Arbeitswelten ist eine geänderte Leistungsbereitschaft. Blickt man auf die Generationen, so lassen sich Typen feststellen:

Baby Boomer (1946 - 1964): hohe Leistungsbereitschaft

Generation X (1965 - 1989): sehr produktiv

Generation Y: (1981 - 1996): wünschen Freiraum, Eigenständigkeit

Generation Z: (1997 - 2010): suchen Erfüllung im Job, egozentrisch

Generation alpha (2011 - 2020). digitale Generation, Nachhaltigkeit wichtig

Heute drängt die Generation Z auf den Arbeitsmarkt und Unternehmen passen sich wegen des Fachkräftemangels deren Wünschen an.

Diese Abbildung wurde aus urheberrechtlichen Gründen entfernt.

New Work ist hier das Schlagwort. Die Vier-Tage-Woche wird Umfragen zufolge von einem Großteil der Beschäftigten begrüßt, aber nur bei voller Lohnzahlung. Wie das wirtschaftlich zu stemmen ist, fragt da niemand.

Remote Work heißt: Arbeiten von überall. Ob aus dem Liegestuhl am Strand oder zu Hause am Schreibtisch. Vorteile wie hohe Mitarbeiterzufriedenheit, Familienfreundlichkeit etc. sind erwiesen, aber es birgt auch Gefahren wie die Isolation, fehlgeschlagenes Zeitmanagement und mangelnde Identifikation mit dem Arbeitgeber.



Quelle: Präsentation Prof. Dirk Loerwald

2. Teil: Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Deutschlands Stellung in der Welt

Nach der Pause mit der traditionellen Currywurst ging Prof. Loerwald auf die wirtschaftliche Stellung von Deutschland ein. Deutschland steht gemessen am BIP hinter USA, China und Japan auf Rang 4 im internationalen Vergleich. „Made in Germany“ ist immer noch eine Marke und steht für eine starke wirtschaftliche Basis, die erfolgreiche Vielfalt von Klein-, Mittel- und Großbetrieben, einer tief gestaffelten Wertschöpfungskette, einen auf die Weltmärkte ausgerichteten Industriesektor und hoch qualifizierte Fachkräfte.

Er ging auf den Strukturwandel in Deutschland ein, ein Wandel von weniger Industrie- zu mehr Dienstleistungen. Die industriellen Verluste spüren wir jedoch früher als die Gewinne bei den (neuen) Dienstleistungen, außerdem sei Deutschland ein Nachzügler im intersektoralen Strukturwandel.



Zum Thema Wirtschaftswachstum ging Herr Loerwald zunächst auf die Degrowth-Bewegung ein, die mehr Nachhaltigkeit durch weniger Wachstum propagiert. Er zeigte aber auch auf, dass nur ein stetiges wirtschaftliches Wachstum unseren Wohlstand sichert bzw. ärmere Länder aus der Armut herausführt. Dennoch sollte Wirtschaftswachstum heute stets mit dem Bestreben nach Nachhaltigkeit verknüpft sein, durch die Entwicklung neuer ressourcensparender Technologien. Ziel muss sein, Wachstum und Ressourcennutzung zu entkoppeln.

Nach einer weiteren Pause stellte **Sina Kämmerling**, Gründerin und Geschäftsführerin der Findiq GmbH Ihr Unternehmen vor und was sie antreibt.

Vor dem Unternehmenserfolg kommt die Arbeit – unausweichlich, viel und so erfüllend



Sina Kämmerling, CEO der FINDIQ GmbH

Sina Kämmerling interessierte sich schon immer fürs Gründen, für die Selbstständigkeit – auch geweckt durch die Teilnahme am Economic Summer Camp im Jahr 2009. Während der Corona-Pandemie, in der keine Reisen (z.B. vom Kundendienst) möglich waren, startete sie mit Ihrer Idee, das Wissen weniger Serviceexperten aufzubereiten und es unerfahrenen Mitarbeitern dezentral als Assistenz zur Verfügung zu stellen.

„Weniger als 1% der deutschen Start-Ups adressieren die produzierende Industrie.“

Mit ihrer Geschäftsidee trifft sie ins Schwarze: Hinsichtlich Personal im technischen Support herrscht ein Mangel, Reisetätigkeit, Breitschaftsdienste etc. lassen diese Jobs weniger attraktiv erscheinen.

Mit FINDIQ wird das Wissen der Experten in einem Unternehmen erfasst und intelligent verarbeitet, um es für eine exzellente Fehlereingrenzung und -behebung dezentral nutzbar zu machen.

Sina Kämmerling erzählt begeistert von Ihrem Job, dem harten Weg eines Start-Ups, von Misserfolgen und ihrer Motivation, dennoch weiter zu machen. Sie berichtet von ihrem sehr hohen Arbeitspensum - voller Freude und Authentizität.



Die anschließende Diskussion war rege und das junge Publikum stellte viel intelligente Fragen. Auch in den lebhaften Gesprächen beim anschließenden Come-Together wurde so manches Thema vertieft.



Gildenhause Mitgliederversammlung

14.09.2023, bei Hymmen GmbH Maschinen- und Anlagenbau

Herr Dr. Pankoke lud zur Mitgliederversammlung in sein Unternehmen ein, wofür sich der Verein ganz herzlich bedankt.

Geschäftsführerin Kerstin Weißinger berichtete über die Aktivitäten des Vereins seit der letzten MV in 2022.

Schatzmeister Matthias Schauch stellte den Jahresabschluss 2022 vor. Durch Inflation und genereller Preissteigerungen bei leicht rückläufigen Einnahmen schließt der Verein mit einem geringen Ausgabenüberschuss. Wegen der soliden Finanzdecke ist das gut verkraftbar.

Schatzmeister Dr. Sebastian von Thunen stellte im Anschluss den Rechnungsprüfungsbericht vor.

Gregor Korsten und Dr. Sebastian von Thunen wurden auch für das kommende Jahr als Kassenprüfer gewählt.

Zwei weitere Themen wurden im Anschluss diskutiert:

1. Bewerbung des Economic Summer Camps an Schulen:

Man kam überein, dass persönliche Besuche in den Schulen zur Vortstellung des ESC sinnvoll seien. Neben einigen Vorstandsmitgliedern meldeten sich auch ein paar Mitglieder, hier aktiv werden zu wollen.

2. Neues Veranstaltungsformat:

Die Geschäftsführung regte an, in 2024 eine neue Veranstaltungsreihe einzuführen. Die Idee – kleiner Personenkreis, kürzere Dauer, nur Snack als Essen – wurde zur Ideensammlung und Diskussion in die Runde gegeben. Der rege Austausch brachte folgenden Vorschlag:

Lunch mit 5-min. Impulsvortrag zu einem ausgewählten Thema (der soz. MaWi) und Gespräch über das Thema. Alternativ als after-work-Veranstaltung.

Anmerkung der Redaktion:

Das Format wurde später

AUF EIN WORT

Die Gildenhause-Stunde

genannt, und als After-Work-Veranstaltung für Februar 2024 erstmals geplant.

Traditionelles Grünkohlessen

04.12.2023, Miele Forum, Gütersloh

Ehrengast: Christian Harms

Mitglied der Geschäftsführung der dm-drogerie markt GmbH + Co. KG



Hausherr Dr. Reinhard Zinkann begrüßte die Gäste und Herrn Harms. Er betonte, dass es beachtlich sei, dass nahezu zeitgleich 3 Drogeriemarktketten entstanden und nebeneinander sehr erfolgreich waren.



Dr. René Pankoke dankte dem Hause Miele für die Gastfreundschaft und den weiteren Sponsoren.



Christian Harms

Zum Einstieg gab Herr Harms ein paar Informationen zu sich und dem Unternehmen dm Drogerie Markt. Die Drogeriekette wurde 1973 gegründet und ist heute in 14 Ländern mit über 3.860 Filialen und 66.000 Mitarbeitern vertreten. In Deutschland sind es 2.069 Filialen mit rund 42.660 Mitarbeitern und einem Umsatz von 11,4 Mrd. Euro.

Christian Harms stieg bereits 1996 als dualer Student ins Unternehmen ein. Seit 2008 ist er Mitglied der Geschäftsleitung und verantwortet als Arbeitsdirektor das Ressort Mitarbeiter. Zudem ist er für ca. 300 dm-Märkte in Rheinland-Pfalz, dem Saarland, Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Teilen Niedersachsens verantwortlich.

Über 50 Jahre dm - für ein Handelsunternehmen ist das besonders. Der Erfolg liegt auch im Personalmanagement und Führungskonzept, betont Christian Harms.

Im Unternehmen stellte man sich die Frage:

Wie wollen wir zusammenarbeiten?

Bei dm folgt man dem Grundsatz: Ich möchte mit den Menschen so umgehen, wie ich möchte, dass mit mir umgegangen wird. Das bedeutet, die Begegnung mit den Mitarbeitenden auf Augenhöhe. Es gibt kaum Anweisungen, jeder kann sich mit Ideen einbringen, Sinnvolles wird gemacht, ob geplant oder nicht. Das ist möglich, da es wenige festgelegte Budgets gibt.

Wachstum ist eine Folge unseres Handelns

Im Unternehmen herrscht große Transparenz, die wichtigen Daten sind für alle Mitarbeitenden einsehbar. Die Führungskräfte sind bemüht, das, was in den jeweiligen Mitarbeitern steckt, zu entdecken und zu fördern. Skills sollen der Motor sein, keine monetären Anreize. Das gilt auch für die Verkaufsstrategie: es gibt keine Sonderangebote, die Preise bleiben über viele Monate stabil, wodurch sich dm vom Wettbewerb abgrenzt. Ein weiterer Unterschied zur Konkurrenz: die überwiegende Beschränkung auf Drogerieartikel (z.B. keine Spielwaren)



Christian Harms betont das Wohlwollen gegenüber den Mitarbeitenden. „Mein Licht als Führungskraft leuchtet nicht heller, wenn ich das meines Mitarbeiters auspuste“. Ein Miteinander auf Augenhöhe ist wichtig, auch Mitarbeiter können Recht haben (was für Führungskräfte nicht immer ganz einfach ist).

„Führung ist heute nur noch dann legitim, wenn sie der Selbstführung der anvertrauten Menschen zum Ziel hat.“

Götz W. Werner, Vorsitzender der GF dm



Auch in der internen Terminologie kommt der Führungsstil zum Ausdruck. Man spricht **nicht von Personalkosten, sondern von Mitarbeiterereinkommen**. Denn Kosten schmälern den Gewinn - und wer stellt jemanden ein, um den Gewinn zu schmälern?

Hinsichtlich der Generation Z, die viel besser ist, als Ihr Ruf, hat Herr Harms auch eine Meinung: „Heute ist der Individualismus stärker ausgeprägt, das ist auch gut, wenn es im Sinne der Gemeinschaft erfolgt.“

Zusammenfassend endete Herr Harms seine Ausführungen mit dem Aufruf:

„Denken Sie weniger binär, sondern polar, führen Sie als ein Miteinander, verinnerlichen Sie, dass Mitarbeiter kein Kostenfaktor sind und nobody is perfect.“



Impressionen:





Impressum

Gildenhause e.V.

Detmolder Str. 18, 33604 Bielefeld

T: 0521 787166-5

F: 0521 787166-9

E-Mail: info@gildenhause.de

Internet: www.gildenhause.de

Sitz Bielefeld, Vereinsregister Nr. 1477

Vorstand:	Dr. René Pankoke, Tanja Figge, Matthias Schauch Hans Beckhoff, Prof. Dr. Dieter Dresselhaus, Christoph Harras-Wolff, Anke Gudehus, Sabine Kumlehn, Dr. Franz-Josef Lerdo, Martin Wilde
Ehrenvorsitzender:	Ortwin Goldbeck
Geschäftsführung:	Kerstin Weißinger

Starke Partner

