

UnternehmerVerband.



HAUS DER UNTERNEHMER

18. Bocholter #Personalforum
Talente. Team. Taktik. Was HR vom Sport lernen kann

UnternehmerVerband. HAUS DER UNTERNEHMER

Janina Riahi Markus Rüdiger Martina Voss Tecklenburg Judith Freisburger

Armin Nagel Lara Soyeg Jennifer Middelkamp Martin Jonetzko

Mittwoch, 17. Juni 2026
www.unternehmerverband.org/personalforum

18. Bocholter Personalforum

**Talente. Team. Taktik.
Was HR vom Sport lernen kann**

Ihr Zugang zum WLAN:

Netzwerk: Gast
Kennwort: Ridder18

Download Handout

www.unternehmerverband.org/personalforum
Kennwort: PF2026&Boh

Ihre Ansprechpartnerin:

Jennifer Middelkamp
02871 23698-11
middelkamp@unternehmerverband.org

Programm

09:30 Uhr: Anstoß

Martin Jonetzko [LinkedIn](#) | stellv. Hauptgeschäftsführer, Unternehmerverband, Duisburg

Moderation

Jennifer Middelkamp [LinkedIn](#) | Regionalgeschäftsführung, Unternehmerverband, Bocholt

09:35 Uhr: Aufwärmeinheit in 5 Teams: Quick Wins für HR

Jennifer Middelkamp [LinkedIn](#) | Regionalgeschäftsführung, Unternehmerverband, Bocholt

10:00 Uhr: Kabinenansprache: Führung, Haltung und bewusste Arbeit am Team

Martina Voss-Tecklenburg [LinkedIn](#) | ehemalige Bundestrainerin der Deutschen Frauenfußball Nationalmannschaft, TV-Expertin und Unternehmerin

10:45 Uhr: Trinkpause

11:00 Uhr: Spieltaktik-Besprechung: Quick Wins für HR

Ergebnisse der 5 Teams

11:15 Uhr: 1. Halbzeit: Talente

Wo Bewerbende wirklich suchen – und wie Unternehmen sichtbar bleiben

Arbeits- und Ausbildungsstellen zielgruppengerecht platzieren: Kanäle, Ansprache und Gestaltung im Faktencheck

Judith Freisburger [LinkedIn](#) | Referentin beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

[zum Vortrag](#)

Praxiskick: Ausbildung

Lara Soyez [Instagram](#) | [LinkedIn](#) | Ausbildungsleiterin Soyez Stuckateur GmbH, Ilsfeld

[zum Vortrag](#)

Miriam Becker [LinkedIn](#) | Referentin Netzwerk Q 4.0, Düsseldorf

[zum Vortrag](#)

GenZ

Azubis von Unternehmerverband und HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, Duisburg

[zum Vortrag](#)

12:40 Uhr: Halbzeitpause

14:00 Uhr: La Ola „Schwatte Liebe“

Ballkunst mit dem **1. FC Bocholt**

[zum Vortrag](#)

14:15 Uhr: 2. Halbzeit: Team

[zum Vortrag](#)

Führung darf Spaß machen - Wie Sie mit Servant Leadership und Humor Ihr Team beflügeln

Armin Nagel [LinkedIn](#) | Business Comedian, Köln

Einwurf Arbeitsrecht

Martin Jonetzko, Unternehmerverband

Praxiskick: Data driven HR

[zum Vortrag](#)

Janina Riahi [LinkedIn](#) | Head of Sourcing & Recruiting, thyssenkrupp Materials Services, Essen

Praxiskick: KI verändert Führung

[zum Vortrag](#)

Markus Rüdiger [LinkedIn](#) | Leiter Personal, Finanzen und Compliance, Commerz Direktservice GmbH, Duisburg

16:00 Uhr: Mannschaftsabschlussbesprechung mit Spielanalyse

Optional: Verlängerung bei Kaffee und Kuchen

Wir starten interaktiv:

Aufwärmeinheit in 5 Teams: Quick Wins für HR

Jennifer Middelkamp | [LinkedIn](#)

Regionalgeschäftsführung, Unternehmerverband, Bocholt

Um auf Betriebstemperatur für die heutige Begegnung zu kommen, starten wir in fünf Teams in den Tag: unser Nationalteam Deutschland, der amtierende Weltmeister Argentinien sowie die Gastgeber USA, Kanada und Mexiko. Gemeinsam eruiieren wir per Mentimeter-Umfrage die fünf größten Herausforderungen im HR-Bereich und bearbeiten diese in den Teams: Erst machen wir das Problem richtig konkret. Dann sammeln wir Lösungen. Und am Ende entscheidet sich jedes Team für drei Maßnahmen, die man umsetzen könnte. Sieger sind alle dank der erarbeiteten „Quick Wins für HR“.



Ein Live-Interview mit der ehemaligen Nationalfußballerin und -trainerin

Führung, Haltung und bewusste Arbeit am Team

Martina Voss-Tecklenburg | [LinkedIn](#)

Unternehmerin und TV Expertin, Straelen

Das Personalforum läuft während der Fußball-WM und mit Referentin Martina Voss-Tecklenburg konnten wir eine mehr als passende Referentin gewinnen. Mit der ehemaligen Bundestrainerin der Deutschen Frauenfußball Nationalmannschaft, TV-Expertin und Unternehmerin spricht Moderatorin Jenny Middelkamp im Live-Interview über Führung und Werte wie Fleiß, Zusammenhalt und Bodenständigkeit. Auch geht es darum, wie man junge Leute motiviert und was man aus dem Scheitern lernen kann.



>> Nachhaltige Performance braucht mehr als Talent: Führung, Haltung und die bewusste Arbeit am Team. <<

>> Martina Voss-Tecklenburg
Unternehmerin, TV-Expertin und ehemalige Bundestrainerin der Deutschen Frauenfußball Nationalmannschaft

#Personalforum
17. Juni 2026

Unternehmer Verband.
HAUS DER UNTERNEHMER

**Arbeits- und Ausbildungsstellen zielgruppengerecht platzieren:
Kanäle, Ansprache und Gestaltung im Faktencheck**

Wo Bewerbende wirklich suchen – und wie Unternehmen sichtbar bleiben

Judith Freisburger | [LinkedIn](#)

Referentin (Recruiting, Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung in KMU) beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

Fachkräfte zu finden ist anspruchsvoll. Gleichzeitig suchen Bewerbende nicht alle auf denselben Kanälen – und viele Recruiting-Maßnahmen verpuffen, weil Zielgruppen verfehlt werden. Der Vortrag zeigt auf Basis aktueller KOFA-Daten, wo unterschiedliche Bewerbergruppen tatsächlich nach Arbeits- und Ausbildungsstellen suchen und welche Kanäle sich für kleine und mittlere Unternehmen wirklich lohnen. Die Teilnehmenden erfahren, welche Kanäle für welche Zielgruppen funktionieren, wie sie auch mit begrenzten Ressourcen sichtbar bleiben und wie sich Stellenanzeigen gezielt verbessern lassen – ohne großen Mehraufwand.

The graphic features a portrait of Judith Freisburger on the right side. On the left, there is a purple-to-pink gradient box containing text. Above the portrait, the logos for 'UnternehmerVerband' and 'HAUS DER UNTERNEHMER' are displayed. At the bottom left, the event details are listed.

>> Erfolgreiche Recruiting-Strategien sind kein Zufall. Wer weiß, welche Kanäle und Botschaften Zielgruppen tatsächlich erreichen, kann gezielter investieren und sich im Wettbewerb um Fachkräfte besser behaupten. <<

>> Judith Freisburger
Referentin (Recruiting, Arbeitgeberattraktivität und Fachkräftesicherung in KMU) beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

**#Personalforum
17. Juni 2026**

UnternehmerVerband
HAUS DER UNTERNEHMER

Wo Bewerbende wirklich suchen – und wie Unternehmen sichtbar bleiben

Arbeits- und Ausbildungsstellen zielgruppengerecht platzieren

KOFA

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Praxisnahe Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen



15+ JAHRE UNTERSTÜTZUNG FÜR KMU

Seit 2011 unterstützt das KOFA kleine und mittlere Unternehmen bei moderner Personalarbeit und Fachkräftesicherung.



Praxisnah.



Kostenfrei.



Wissenschaftlich fundiert.



HILFE ZUR SELBSTHILFE

Konkrete Unterstützung für Unternehmen:

- ✓ Handlungsempfehlungen
- ✓ Checklisten
- ✓ Praxisbeispiele
- ✓ Webinare & Podcasts
- ✓ Daten & Studien



AM INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

Das KOFA wird im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durchgeführt und ist am Institut der deutschen Wirtschaft (IW) angesiedelt.

Gemeinsam die Arbeitswelt
von morgen gestalten.



INSTITUT DER
DEUTSCHEN WIRTSCHAFT



WEBINARE



PODCASTS



CHECKLISTEN



PRAXISBEISPIELE

Was wir heute gemeinsam vorhaben

ZIELSETZUNGEN:

RAUM FÜR GEMEINSAMES **LERNEN, REFLEXION & PRAKTISCHE IMPULSE**



Warum Recruiting heute
oft **verpufft**?



Wo Bewerbende heute
wirklich suchen?



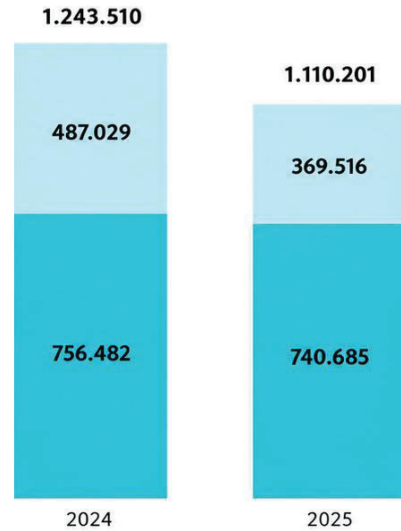
Was KMU konkret **besser
machen** können?



Unternehmen stehen in einem starken Wettbewerb um Fachkräfte

Die Fachkräftelücke beschreibt die Anzahl offener Stellen, die rein rechnerisch nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden kann.

- Offene Stellen
- Davon rechnerisch nicht zu besetzen (Fachkräftelücke)



Hinweis: Ohne Helfertätigkeiten; gleitende Jahresdurchschnitte
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Die Top-Berufe mit den größten Fachkräftelücken aus ausgewählten Berufsbereichen

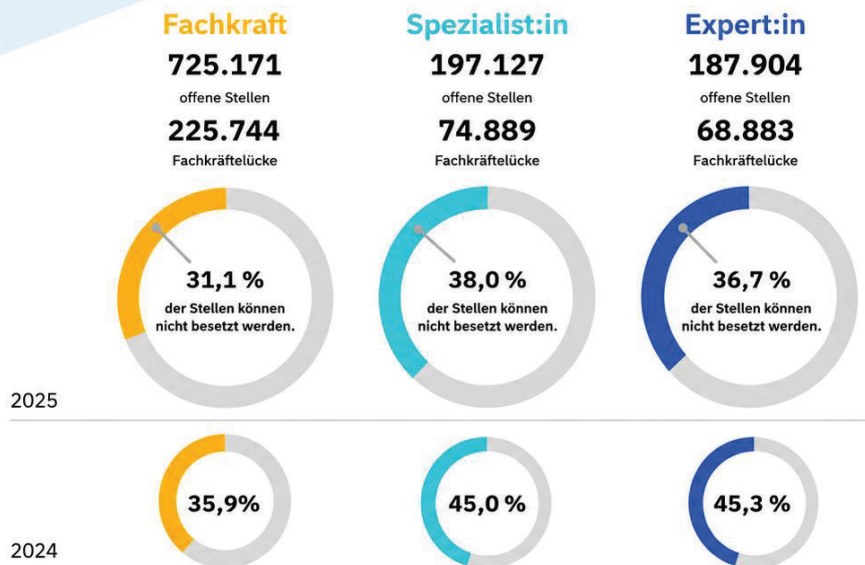
Aktuell gibt es **288 Engpassberufe**, die bundesweit mindestens 100 offene Stellen verzeichnen. Zu den besonders betroffenen Bereichen zählen Sozial- und Gesundheitsberufe sowie Handwerks- und Technikberufe.



Hinweis: Ohne Helfertätigkeiten; Jahresdurchschnitt 2025
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

Vor allem Fachkräfte mit Berufsausbildung sind gefragt

Offene Stellen (absolut) und Stellenüberhangsquote (in Prozent)



Hinweis: Ohne Helfertätigkeiten; Jahresdurchschnitt 2024 und 2025
Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2026

KoFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



Es gibt nicht DEN Recruitingkanal – die Zielgruppe entscheidet

Azubis



Jugendliche nach Schulabschluss.

VS.

Fachkräfte & Berufserfahrene

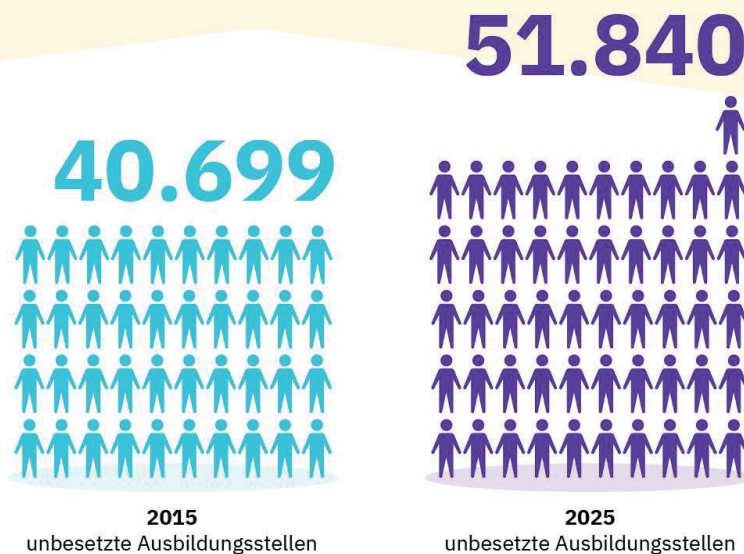


Berufserfahrene Fachkräfte und Spezialist:innen.



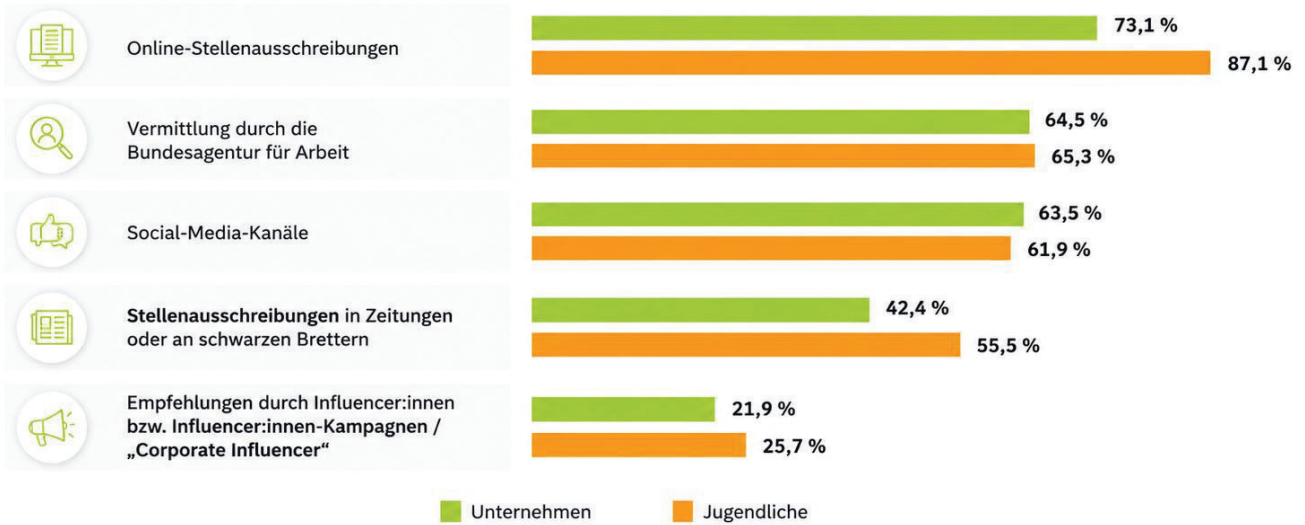
Unterschiedliche Zielgruppen suchen unterschiedlich –
deshalb braucht es unterschiedliche Recruitingkanäle.

Viele Ausbildungsstellen bleiben unbesetzt



Genutzte Formate in der Ausbildungsplatzsuche bzw. Stellenbesetzung

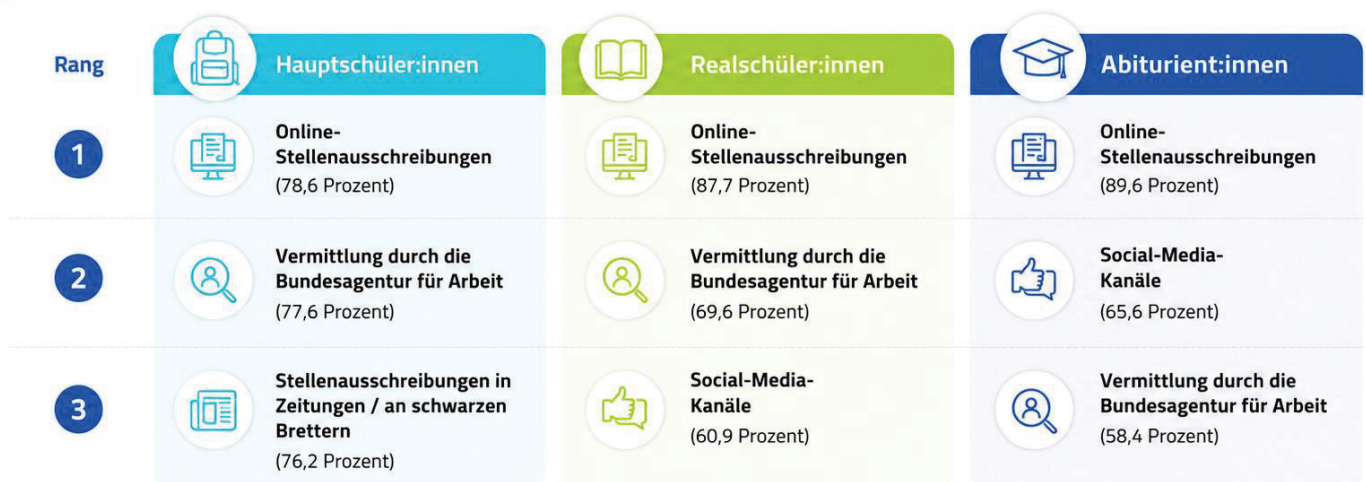
Anteil an Unternehmen und Jugendlichen, die die Formate nutzen, in Prozent



Hinweis | Angaben für „oft“ plus „manchmal“; n = 1.729 14- bis 25-Jährige | n = 441 Personalverantwortliche | Mehrfachnennungen möglich
Quelle | Arndt et al., 2024

Top-3-Formate in der Ausbildungsplatzsuche nach Schulabschluss

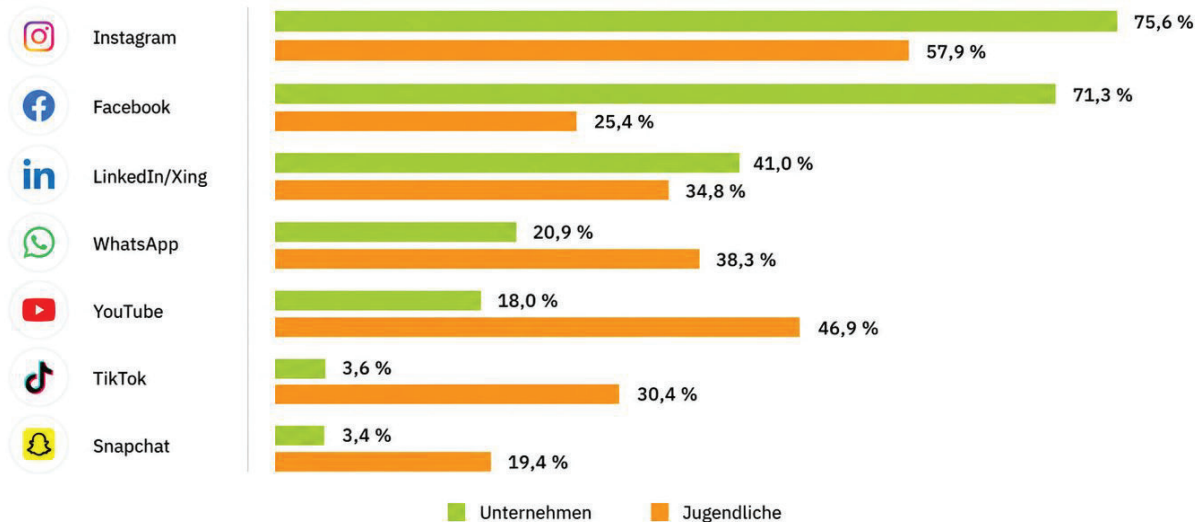
Anteil an Jugendlichen, die die Formate nutzen, in Prozent



Hinweis | Angaben für „oft“ plus „manchmal“; n = 1.729 14- bis 25-Jährige; Mehrfachnennungen möglich
Quelle | Arndt et al., 2024, eigene Darstellung

Nutzung von Social-Media-Kanälen in der Ausbildungsplatzsuche bzw. Stellenbesetzung

Anteil an Unternehmen und Jugendlichen, die die Kanäle nutzen, in Prozent



Hinweis | Angaben für „oft“ plus „manchmal“; n = 1.729 14- bis 25-Jährige | n = 341 Personalverantwortliche | Mehrfachnennungen möglich
Quelle | Arndt et al., 2024

Top-3-Social-Media-Kanäle in der Ausbildungsplatzsuche nach Schulabschluss

Anteil an Jugendlichen, die die Kanäle nutzen, in Prozent



Hinweis | Angaben für „oft“ plus „manchmal“; n = 1.729 14- bis 25-Jährige; Mehrfachnennungen möglich
Quelle | Arndt et al., 2024

Umsetzungstipps für passgenaueres Azubimarketing

Unsere Daten zeigen, wo Jugendliche nach Ausbildungsplätzen suchen.
Nutzen Sie die **wirksamsten Kanäle** – online und analog.



Die Kanäle wählen, die Jugendliche wirklich nutzen – online und analog!

Quelle | Arndt et al., 2024, eigene Darstellung

KOFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

www.kofa.de

Es gibt nicht DEN Recruitingkanal – die Zielgruppe entscheidet

Azubis



Jugendliche nach Schulabschluss.

VS.

Fachkräfte & Berufserfahrene



Berufserfahrene Fachkräfte und Spezialist:innen.



Unterschiedliche Zielgruppen suchen unterschiedlich –
deshalb braucht es unterschiedliche Recruitingkanäle.

KOFA Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

www.kofa.de

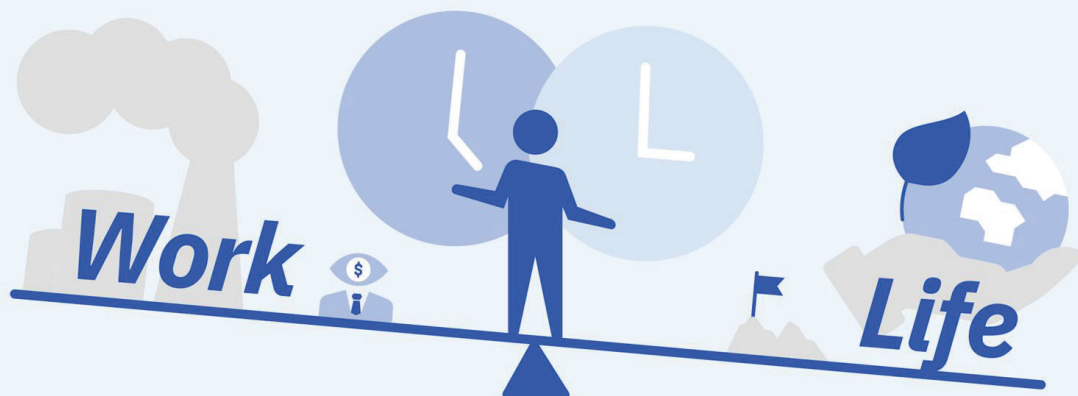
Unternehmen erleben verändertes Verhalten am Arbeitsmarkt



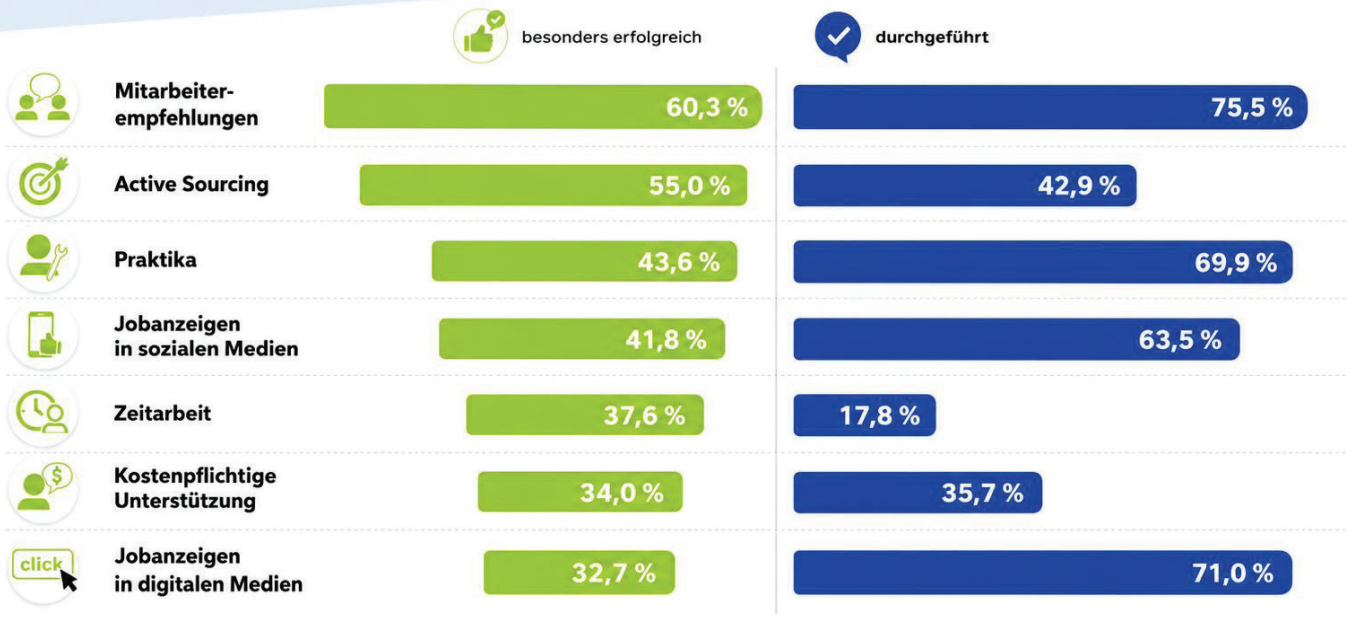
90,7 %

der befragten Unternehmen stimmten zu:

„Beschäftigte haben heute höhere Ansprüche an Arbeitgeber als früher.“



Die Top-7 beim Recruiting



n = 812 Unternehmen; Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Umsetzungstipps für besseres Recruiting

Unsere Daten zeigen: Die erfolgreichsten Recruiting-Maßnahmen basieren auf **persönlichem Kontakt** und **Vertrauen**.

 <p>1 Mitarbeitende einbinden</p> <ul style="list-style-type: none"> Empfehlungsprogramme stärken Mitarbeitende als Botschafter & Role Models gewinnen Erfahrungen teilen lassen 	 <p>2 Persönliche Einblicke geben</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitsalltag authentisch zeigen Teams und Menschen sichtbar machen Echte Geschichten statt Werbung 	 <p>3 Erleben ermöglichen</p> <ul style="list-style-type: none"> Praktika und Schnuppertage nutzen Kennenlernen auf Augenhöhe Vertrauen durch Erfahrung schaffen 	 <p>4 Gezielt in sozialen Medien präsent sein</p> <ul style="list-style-type: none"> Plattformen wählen, auf denen Zielgruppen unterwegs sind Mitarbeitende einbinden Interaktion statt Einbahnstraße 	 <p>5 Aktiv suchen – passiv überzeugen</p> <ul style="list-style-type: none"> Active Sourcing nutzen Netzwerke pflegen und Kontakte aufbauen Proaktiv auf passende Talente zugehen 	 <p>6 Bewerbungsprozess menschlich gestalten</p> <ul style="list-style-type: none"> Schnell reagieren und transparent kommunizieren Persönliche Ansprechpersonen benennen Unkompliziert und wertschätzend 	 <p>7 Arbeitgebermarke kontinuierlich weiterentwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> Versprechen einlösen Kultur leben und kommunizieren Feedback nutzen und verbessern
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Vertrauen entsteht im persönlichen Kontakt – und macht den Unterschied im Recruiting.

Quelle: IW-Personalpanel, Welle 36, 2024

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

www.kofa.de

Umsetzungstipps gegen Ghosting

Gerade im Recruiting ist Ghosting ein zunehmendes Problem.

Die gute Nachricht: Unternehmen können einiges tun, um die Wahrscheinlichkeit deutlich zu reduzieren.



Die Zeit bis zum Start aktiv gestalten

- ✓ Begrüßungsmail nach Vertragsunterzeichnung
- ✓ Regelmäßige Kontaktpunkte bis zum ersten Arbeitstag
- ✓ Feste Ansprechperson benennen
- ✓ Einladung zu Team-Events oder Betriebsfesten



Ziel:

Keine Funkstille entstehen lassen.



Preboarding statt Funkstille

- ✓ Willkommenspaket versenden
- ✓ Begrüßungsvideo der zukünftigen Kolleg:innen
- ✓ Buddy oder Pat:in benennen
- ✓ Informationen zum ersten Arbeitstag



Ziel:

Bereits vor dem Start Teil des Teams werden.



Unsicherheiten aktiv ansprechen

- ✓ Gibt es noch offene Fragen?
- ✓ Ist organisatorisch alles geklärt?
- ✓ Benötigen Sie Unterstützung?



Ziel:

Absprünge durch Unsicherheit vermeiden.



Menschen verlassen leichter einen Vertrag als eine Beziehung.

Quelle | KOFA, 2024



Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

www.kofa.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen, praxisnahe Tools und aktuelle Impulse finden Sie auf www.kofa.de



www.kofa.de

Ihr Portal für erfolgreiches Recruiting und Fachkräftesicherung



Praxiswissen

Leitfäden, Checklisten und Praxisbeispiele für Ihren Erfolg.



Tools & Hilfen

Direkt anwendbare Vorlagen und Tools für Ihre Prozesse.



Aktuelle Impulse

Trends, Studien und Tipps rund um Recruiting und Fachkräftesicherung.



Netzwerk & Austausch

Veranstaltungen, Webinare und Angebote für den Austausch.



Gemeinsam für ein erfolgreiches Recruiting – wir unterstützen Sie gerne!

www.kofa.de



Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung

www.kofa.de

Praxiskick: Ausbildung

Lara Soyez | [Instagram](#) | [LinkedIn](#)

Ausbildungsleiterin Soyez Stuckateur GmbH, Ilsfeld

Die Handwerksberufe Stuckateur, Trockenbauer oder Maler und Lackierer stehen nicht gerade in der Top10 der Lieblingsberufe junger Leute. Das Schwester-Gespann Lara und Alina Soyez im baden-württembergischen Familienunternehmen Soyez Stuckateur aber schafft es mit Kreativität, Tatkraft und Begeisterung, seine Ausbildungsstellen zu besetzen. Alina hat die Theorie zur „Ausbildung der GenZ in Handwerksberufen“ geschrieben, Lara setzt das in der Praxis um. Beim Personalforum wird sie – bei einem digitalen Vortrag – einige Maßnahmen, die durchaus unüblich fürs Handwerk sind, vorstellen: Azubiwerkstatt, Prüfungssimulation, Ausbilder auf der Baustelle bzw. selbstständige Baustellen nur für Azubis, persönliche Weiterbildungen, gemeinsame Events wie Kochen oder Unterstützung soziale Projekte, ein besonderer Messestand, ein TikTok-Kanal, der von Azubis betrieben wird, und einiges mehr.

The graphic features a woman, Lara Soyez, sitting on a wooden wheelbarrow. She is wearing a pink t-shirt and a white apron over black pants. The background is light blue with abstract shapes. Text elements include a quote in a purple box, the logo of the Unternehmerverband (HAUS DER UNTERNEHMER), and event details.

>> Ausbildung gelingt dort, wo Ausbilder brennen, begleiten, stärken – und jungen Menschen Verantwortung zutrauen, bevor sie perfekt sind. <<

Unternehmerverband.
HAUS DER UNTERNEHMER

>> Lara Soyez
Ausbildungsleiterin Soyez Stuckateur GmbH, Ilsfeld

**#Personalforum
17. Juni 2026**

NEUE WEGE DER AUSBILDUNG


Lara Soyez (26)

- Abitur
- Tiermedizin Budapest
- Stuckateurmeisterin
- 1.Kammersieg
- Familienbetrieb im Handwerk
- Ausbilderin







5 Ausbildungsbetriebe
4 Gewerke
170 Teammitglieder
 Darunter: 17 AZUBIS / 30 MEISTER
80 Fahrzeuge
4 Standorte
2x Team- Haus



ÜBERBLICK
 Ausbildungsbetrieb seit 1993

- 7 Azubis haben schon unterschrieben für den 1.9.2026
- Bereits 150 Azubis ausgebildet
- über 70% sind noch in Firma tätig
- Geselle – Bauleiter - Geschäftsführer





ERFOLG
AUF LEBZEIT

 Handwerkskammer
Heilbronn-Franken

TOP
AUSBILDUNGS-
BETRIEB

DAS HANDEWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.





AUSBILDUNGS-
KONZEPT





WER IST DIE
GENERATION Z ?

WISSENSCHAFTLICHE ARBEIT

EINSATZ EINER „GEN Z“ ALS
AUSBILDERIN

WAS MÖCHTE EIN „GEN Z“ IM LEBEN UND
AUF DER ARBEIT ?

WIE KÖNNEN WIR DAS
UMSETZEN ?



WERTSCHÄTZUNG

ZUGEHÖRIGKEIT

SINNHAFTIGKEIT

DON'T MANAGE ME -
UNDERSTAND ME



8 BAUSTEINE UNSERER AUSBILDUNG

1. MENTORING

2. PUSH

3. EVENTS

4. EQUIPMENT

5. PREP FOR LIFE

6. STRUKTUR

7. MARKETING

8. PUBLICITY



MENTORING 1. Baustein

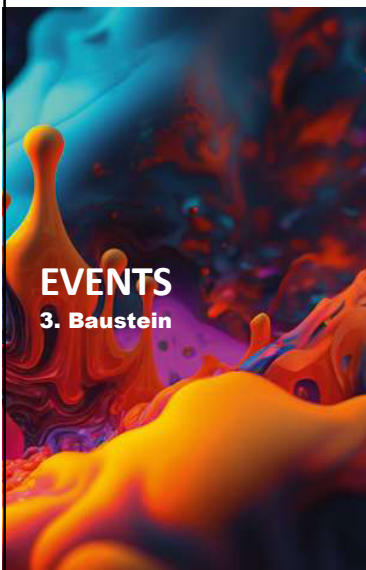
- AUSBILDER IN PRAXIS THEORIE PERSÖNLICHKEIT
- FEEDBACK GESPRÄCHE & CHECK IN KRANKHEIT
- SELBSTEINSCHÄTZUNG & WÜNSCHE & ZIELE
- SCHULBESUCHE VON AUSBILDERN
- JOUR FIX AZUBI & ENTWICKLUNGSPLAN
- TEAM – HAUS
- FÜHRERSCHEIN, SCHULMATERIAL, ÜBERNACHTUNG, PHYSIO



PUSH
2. Baustein

- UMSETZUNG EIGENER BAUSTELLEN
- TALENT WETTBEWERBE & INTENSIVKURSE
- LEISTUNGSTEST
- PRIVATE ÜBUNGSSSESSIONS
- PRÜFUNGSSIMULATION IN THEORIE & PRAXIS
- INTERNER DEUTSCHKURS

MEIN TEAM



- KICK- OFF AZUBI TAGE
- AZUBI- TRIP
- 2x BETRIEBSVERSAMMLUNG
- WEIHNACHTSFEIER
- GESELLENFREISPRECHUNGS-PARTY
- SOMMERFEST
- AUSBILDUNGSMESSEN & AUSBILDUNGSBOTSCHAFTER

EVENTS
TRIP

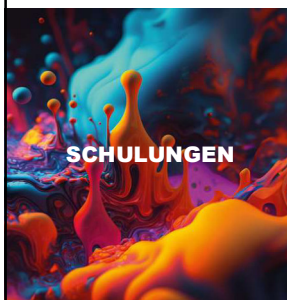


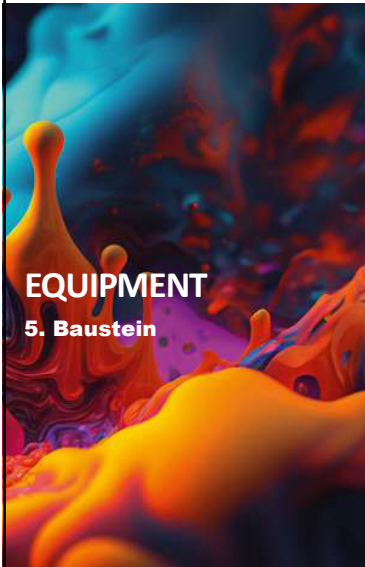
EVENTS
MESSEBESUCHE





- SCHNUPPERTAGE IN ANDERE GEWERKE & BÜRO
- RAUS AUS DER KOMFORTZONE
- TEILNAHME AN BAULEITER-BESPRECHUNGEN
- ENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR TECHNIK & ALLTÄGLICHE LEBEN & GESUNDHEIT

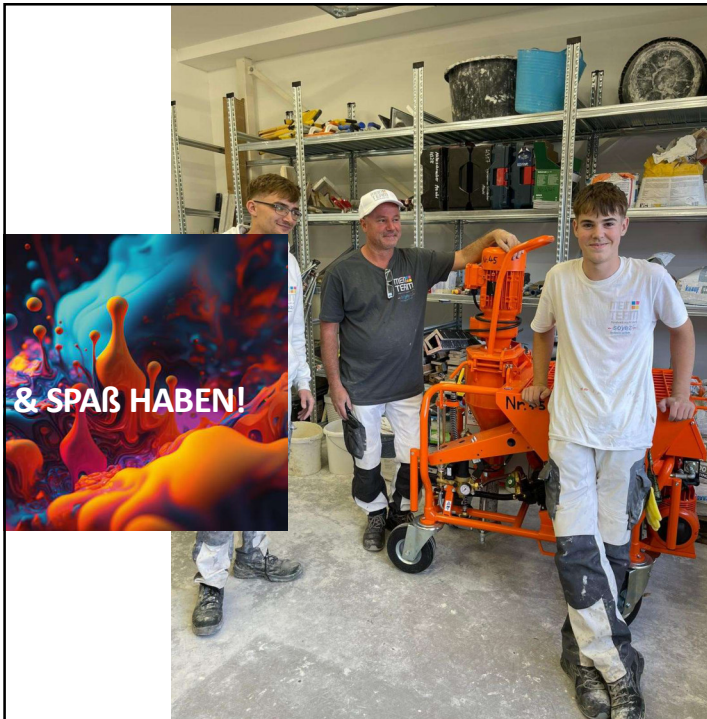




- Gen Z – Design.
- WERKZEUGKISTE
- MEIN - TEAM APP
- DIGITALES BERICHTSHEFT
- AZUBI – MOBIL
- AZUBI WERKSTATT

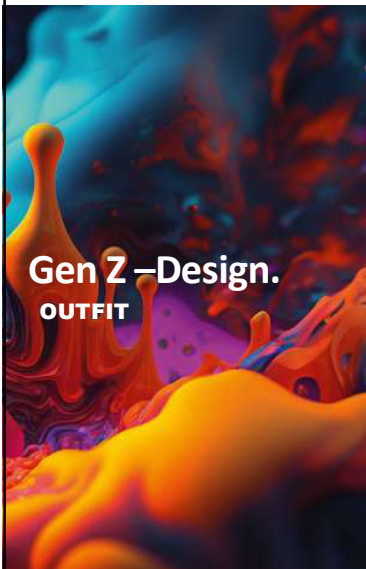






- 24h ÜBEN ALLEINE UND MIT AUSBILDER
- AUSPROBIEREN OHNE DRUCK
- TOP MASCHINEN & WERKZEUG & MATERIAL
- BOOT CAMP
- PRÜFUNGSSIMULATION & LEISTUNGSTEST
- OFFEN FÜR INNUNGSKOLLEGEN

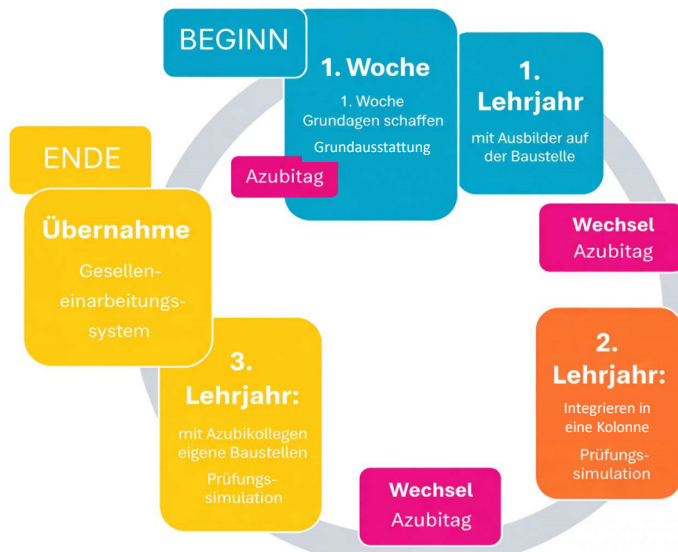




Gen Z –Design.
OUTFIT



STRUKTUR
6. Baustein



MARKETING

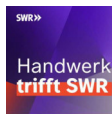
Azubimagnet –
so gewinnen wir die
Generation Zukunft.



- Arbeitgebermarke
- TIK TOK
- Ausbildungsbotschafter
- Messen & Events.



DHZ Deutsche Handwerks Zeitung





Einweihung Azubi Werkstatt



SCHULEWIRTSCHAFT

Mappe Malerblatt

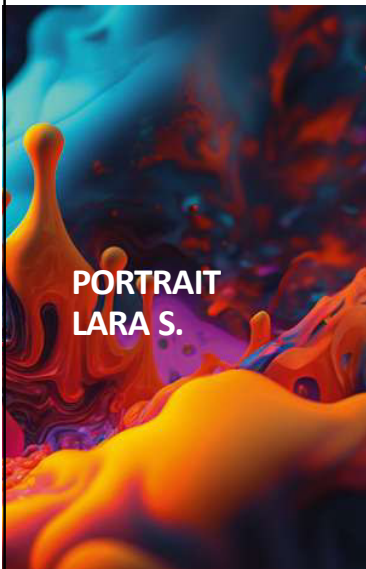


Besuch tschechische Delegation



Malerblatt

Handwerkskammer Heilbronn-Franken



PORTRAIT
LARA S.

ausbau+fassade

05.2025

Die Fachzeitschrift für Stuck, Putz, Trockenbau und Wärmedämmung



Struktur vor Farbigkeit:
Materialität der Oberflächen im Fokus
→ Seite 18

Cooler Sache: Fassadenbeschichtungen
→ Seite 30

Bock auf Handwerk:
Lara Soyoz im Portrait
→ Seite 52

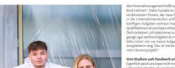
Offizielles Organ
des Bundesverbandes
Anstrich- und Fenstertechnik



Bock aufs Handwerk

Beachtet man die 17 Jahre lang die Produktionskosten von Baumaterialien in der Regel, dann sind die Kosten für die Herstellung der Bauteile in der Regel höher als die Kosten für die Herstellung der Bauteile.

Stückzahl...
Anzahl der Bauteile...



Der Markt...
Die Nachfrage...



Azubi – Tafel Projekt



SWR >>> regioTV
LUDWIGSBURGER KREISZEITUNG
BIETIGHEIMER ZEITUNG
STUTTGARTER ZEITUNG
Malerblatt





„Ausbildung gelingt dort, wo Ausbilder
brennen, begleiten, stärken - und jungen
Menschen Verantwortung zutrauen, bevor
sie perfekt sind.“



DANKE!

Gerne folgen 😊!



@soyez_stuckateur



mein_team24

Miriam Becker | [LinkedIn](#)
Referentin Netzwerk Q, Düsseldorf

Dem Best-Practice-Beitrag schließt sich eine Kurzvorstellung des Netzwerks Q an, das, am Bildungswerk der NRW-Wirtschaft angesiedelt, die berufliche Ausbildung fit für die Zukunft macht.





NETZWERK 

Netzwerk Q in NRW

Zukunft sichern durch starke Ausbildung



Miriam Becker

Referentin für Aus- und Weiterbildung

BILDUNGSWERK DER
NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN WIRTSCHAFT E. V.
becker@bwnrw.de

AUSBILDUNG WIRD ANSPRUCHSVOLLER

Die Anforderungen an Ausbilder:innen und Sie
als Unternehmer:in nehmen zu

*„Wir leben in der Welt der Transformation. Das ist sehr spannend,
das ist aber auch sehr herausfordernd.
Hierzu brauchen wir zwingend gut ausgebildete Fachkräfte.“*

Arndt G. Kirchhoff
Präsident des Verbandes der Metall- und
Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen



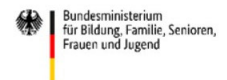
NETZWERK

**14 Projektpartner:
seit 2019 bundesweit
vernetzt**



GESAMTPROJEKT-
KOORDINATION
iW

Gefördert vom:



WEITERENTWICKLUNG DER ROLLE DES AUSBILDUNGSPERSONALS

Veränderte und erweiterte Anforderungen

Das Rollenverständnis –
Mehr als nur Wissensvermittler:in

- Lernbegleiter:innen
- Talententwickler:innen
- Brückenbauer:innen
- Botschafter:innen
- Gestalter:innen



MIT AUSBILDUNG ZUKUNFT GESTALTEN

Das können Sie konkret tun

Ressourcen für Entwicklung und Weiterbildung von Ausbildungspersonal **bereitstellen**



Ausbildung **strategisch** an den Unternehmenszielen ausrichten und hierbei Ausbilder:innen **einbeziehen**



Ausbildung und **vielfältige Rollen der Ausbilder:innen** im eigenen Unternehmen sichtbar machen, diese **anerkennen und unterstützen**



Ausbildungsmarketing und Reputation nach außen verbessern und dafür in Preise, Zertifikate und Schulkooperationen **investieren**



AKTUELLE THEMENBEREICHE

Kontinuierlicher Aufbau an den Bedarfen der Zielgruppe orientiert

Ausbildungsmarketing



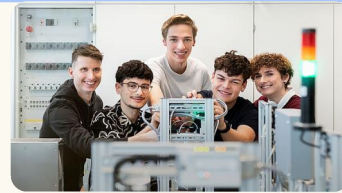
- Aufmerksamkeit & Interesse
- Bewerbungsphase
- Preboarding
- Einstieg und Onboarding
- Begleiten und Entwickeln
- Perspektiven aufzeigen und binden

KI



- Tools und Prompting
- Kompetenzen und Didaktik
- Rahmenbedingungen und Sicherheit
- KI-Anwendungsbeispiele

Vielfalt & Gesundheit



- Psychische Gesundheit
- Kulturelle Vielfalt
- Sprachsensibel ausbilden
- Motivation und Leistung
- Inklusion

DAS NETZWERK Q BERÄT UND UNTERSTÜTZT SIE

Bundesweit für eine starke Ausbildung

- ✓ **Wir stärken Ihre Ausbilder:innen** – mit kostenlosen Veranstaltungen, Weiterbildungsangeboten, Kurzberatungen, Selbstlernmaterialien und weiteren Werkzeugen.
- ✓ **Wir unterstützen Ihr Unternehmen** – um die Ausbildung und die Rolle Ihrer Ausbilder:innen sichtbarer zu machen.
- ✓ **Wir hören zu** und entwickeln unsere Angebote am Bedarf und praxisorientiert weiter – für die Ausbildung für morgen.

Lassen Sie uns der Ausbildung gemeinsam eine Bühne geben!



NETZWERK
 **4.0**

Willkommen im neuem NETZWERK Q

Seit Mitte April 2026 präsentieren wir uns mit gekürztem Namen und im frischen Gewand unter:

netzwerkq.de

Ob Ausbilder:in oder Entscheider:in – unser neugestalteter Webauftritt bietet allen Ausbildungsbeteiligten Impulse, Hilfestellungen und Austauschmöglichkeiten für eine erfolgreiche Ausbildung.



Lernangebote – gebündelt und konkret

Bewerbungsprozesse einfach und ansprechend gestalten und unterstützen



Spezifische Lernpakete mit konkreten Hilfestellungen & Materialien

Themenschwerpunkte von Ausbildungsmarketing bis zu KI-Themen

Aktuelle Veranstaltungen in NRW:

https://www.netzwerkq.de/suche/?tx_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=organisation%3ABildungswerk+der+Nordrhein-Westf%C3%A4lischen+Wirtschaft+e.V.

Erfahre mehr zum Ausbildungsmarketing



Aufmerksamkeit & Interesse
Der erste Schritt ist die Aufmerksamkeit zu gewinnen. Dies ist die Voraussetzung für die weitere Kommunikation und die Kontaktaufnahme.

Mehr erfahren

Bewerbungsphase



Mehr erfahren



Preboarding

Mehr erfahren

Einstieg und Onboarding



Mehr erfahren



Begleiten und Entwickeln

Mehr erfahren

https://www.netzwerkq.de/suche/?tx_solr%5Bfilter%5D%5B0%5D=organisation%3ABildungswerk+der+Nordrhein-Westf%C3%A4lischen+Wirtschaft+e.V.

NETZWERK

AUSBILDUNG VERBINDET

Jetzt neu entdecken



[und hier für den "Netzwerk Q-Newsletter" anmelden](#)



11

NETZWERK 

Vielen Dank

 **BW**NRW
BILDUNGSWERK DER NORDRHEIN-WESTFÄLISCHEN WIRTSCHAFT E.V.

GESAMTPROJEKT-
KOORDINATION


Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

GenZ

Azubis von Unternehmerverband und HAUS DER UNTERNEHMER GmbH, Duisburg



Anpfiff für die Zukunft



HAUS DER UNTERNEHMER

UnternehmerVerband

**Alle reden über Taktik.
Über Nachwuchs.
Über Fachkräftemangel.**

**Aber wann fragen wir
eigentlich die Spieler selbst?**





Herausforderung

**Wir brauchen :
mehr Praxis,
mehr Einblicke,
und echte Erfahrungen.**

Herausforderung

**Wir brauchen :
mehr Praxis,
mehr Einblicke,
und echte Erfahrungen.**

Lou Marie Balters
Auszubildende Verkaufsauffrau
HAUS DER UNTERNEHMER GmbH



Zusammenarbeit verschiedener Generationen

**Ein starkes Team entsteht erst,
wenn alle Generationen zusammenspielen**

Zusammenarbeit verschiedener Generationen

- » **Gegenseitiger Wissenstransfer**
- » **Neue Perspektiven**
- » **Generationenübergreifende Zusammenarbeit**



Projekte = Verantwortung

Verantwortung stärkt Kompetenzen und Teamgeist.



Projekte = Verantwortung

Uhrzeit	Aktivität	Infos	Personen
08:00	Küche - Snacks vorbereiten - Saucen vorbereiten - Vorbereitung für Brötchen (Gemüse etc.)	Raum Club Lounge	Alle
08:30	Bäckerrei - Abholung (35 St. Berliner, 40 St. Brötchen) - Brötchen schmieren - Berliner platzieren	Brötchen: 20x Käse 30x Salami 15x Mett 15x Mett +	(PK, LB) Alle
10:00	Metzger - Abholung (2x Salate, 1,5g Mett, 40 St. Frikadellen, 30 St. Schnitzel)		PK, LB
10:10	Küche - Salate anrichten - Fleisch in Vitrinen - Mettbrötchen vorbereiten		Alle
10:40	Buffet aufstellen 10:50 Sektempfang stellen	Speisen & Getränke Sekt, Alkoholf. Sekt, O-Saft	PK, LB Alle
11:00	Start im Empfangsbereich Sektempfang für die Damen		FK, BÖ



Projekte = Verantwortung



Katorfrühstück 2026
Unternehmervorband Mülheimer Wirtschaft

Unsere Erfahrungen

So hat unser Weg aufs Spielfeld begonnen:



Unsere Erfahrungen

- » **Scouting-Phase**
Recherche mit „die kurbel“ und der Agentur für Arbeit
- » **Skill-Check**
2,5-stündiger Test zur Berufsorientierung
- » **Game-Analyse**
Auswertung von Stärken & Interessen
- » **Matches**
Passende Berufe & Stellen gefunden

Burcu Özmeral
Auszubildende Kauffrau Für Büromanagement
Unternehmerverbandsgruppe e.V.



Unsere Erfahrungen

„Ein Praktikum ist wie ein Probetraining,
erst dann weiß man, ob man ins Team passt.“

Pauline Köyer
Auszubildende Veranstaltungskauffrau
HAUS DER UNTERNEHMER GmbH



Tipps & Tricks

**Was können wir Ihnen für Ihr
nächstes Spiel mitgeben?**



Tipps & Tricks

**Ein Azubi wächst durch das
Unternehmen – nicht neben ihm!**



Tipps & Tricks

- » Regelmäßige Feedbackgespräche
- » Verantwortung übertragen
- » Entwicklung fördern
- » Vertrauen schaffen



Wir wollen Teil der Mannschaft sein!





Wir wollen Teil der Mannschaft sein!

HAUS DER UNTERNEHMER

Unternehmer Verband

Ballkunst mit dem 1. FC Bocholt

La Ola „Schwatte Liebe“

Samira Berns | Christopher Schorch | Torhüter Paul Grave | Spieler Linus Olthoff





Das wahre Geheimnis des Erfolgs ist
Begeisterung.



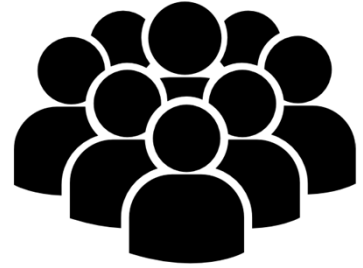
WAS MOTIVIERT UNS JEDEN TAG,
ALLES FÜR DEN 1. FC BOCHOLT ZU GEBEN?



LEIDENSCHAFT VERBINDET
Was uns jeden Tag antreibt



BOCHOLT



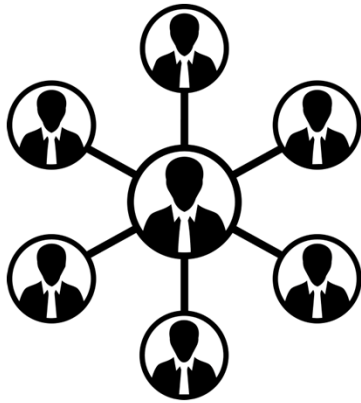
**WIE GELINGT ES UNS,
TALENTE ZU FINDEN UND ZU BINDEN?**





TALENTE FINDEN & BINDEN

Menschen erkennen, fördern und langfristig begeistern



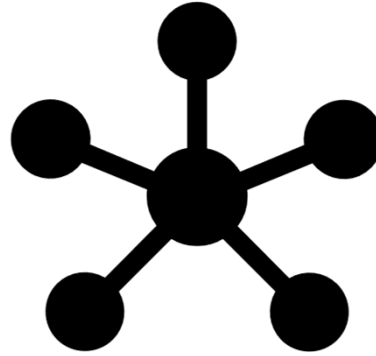
SPONSORING BEIM 1. FC BOCHOLT





STARKE PARTNERSCHAFTEN

Gemeinsam Verantwortung für Sport und Region übernehmen



PARTNERSCHAFT

Gemeinsam mehr erreichen

Für Anfragen zu einer Partnerschaft
freue ich mich unter:

Samira Berns

Leiterin Marketing & Organisation

1. FC Bocholt 1900 e.V.

✉ samira.berns@1fcbocholt.de

☎ +49 157 35 30 21 22



Wie Sie mit Servant Leadership und Humor Ihr Team beflügeln

Führung darf Spaß machen

Armin Nagel | [LinkedIn](#)
Business-Coach, Köln

Erfolgreiche Führungskräfte beherrschen die Kunst des Dienens. Sie schaffen Räume, in denen sich andere entfalten können. „Servant Leader“ setzen Energie frei, wecken Neugierde, ermöglichen Forschergeist und können zuhören. Sie geizen nicht mit Wertschätzung und wissen, dass Mitarbeiter sich mehr zutrauen, wenn man ihnen Vertrauen schenkt.

Gute Leader sind bereit, das eigene Ego zurückzustellen. Sie fördern eine Kultur, in der man ohne Angst vor Sanktionen Fehler machen kann. Wie ein guter Regisseur lassen sie das Ensemble glänzen, übernehmen aber Verantwortung, wenn es hakt. Vor allem haben sie Sinn für Humor und fördern „Hofnarren“ im Team, die Widerspruch wagen.

In diesem unterhaltsamen Vortrag von Service-Comedian Armin Nagel erfahren Sie, wie Sie mit der Kunst des Dienens und einer guten Portion Humor Ihr Unternehmen resilienter und attraktiver machen können. Denn wo würden Sie lieber arbeiten – dort, wo gute Stimmung herrscht, oder wo alle zum Lachen in den Keller gehen?

>> Das Team ist der Star, nicht der Trainer. <<

>> Armin Nagel
Business-Comedian, Köln

UnternehmerVerband
HAUS DER UNTERNEHMER

#Personalforum
17. Juni 2026

**Führung darf
Spaß machen!**

**Gute Leader
kommunizieren klar**





**Gute Leader wechseln die
Perspektive**

**Was brauchst Du von mir, damit
Deine Arbeit gut funktioniert?**



Gute Leader umarmen den Fehler



**Fragile Systeme
brechen durch Erschütterung**



Resiliente Systeme halten Erschütterung stand



Anti-fragile Systeme wachsen durch Erschütterung



Gute Leader fördern Hofnarren



Gute Leader zeigen Wertschätzung



Gute Leader haben Humor



**Mitarbeiter first!
Das Team ist der Star**



**Humor erhöht die
Arbeitgeberattraktivität!**



**Nehmen Sie es ernst,
wenn ihr Team nicht lacht**



**Verhalte dich so, dass andere gern
mit dir zusammenarbeiten**



Bleiben Sie neugierig!



**Nehmen Sie sich selbst
nicht zu ernst!**



www.armin-nagel.de



Praxiskick: Data driven HR

Janina Riahi | [LinkedIn](#)

Head of Sourcing & Recruiting, thyssenkrupp Materials Services, Essen

thyssenkrupp Materials Services zählt zu den weltweit führenden Werkstoff-Händlern und -Dienstleistern. Rund 16.000 Mitarbeitende in über 50 Gesellschaften sorgen dafür, dass Materialien geliefert, bearbeitet und bewegt werden, die in nahezu allen Bereichen des täglichen Lebens eine Rolle spielen.

Janina Riahi leitet das Recruiting bei Materials Services und verantwortet mit ihrem Team jährlich rund 400 Einstellungen – vom Praktikanten bis zur Geschäftsführung, von Deutschland bis nach Singapur. In ihrem Vortrag zeigt sie, wie sie datengetriebenes Arbeiten aufgebaut hat: Klare KPIs, ein zentrales Dashboard, transparente Entscheidungen und effiziente Prozesse in Active Sourcing, Recruiting und Onboarding. Sie spricht offen über Erfahrungen, Learnings und gibt einen Ausblick darauf, welche Ansätze die Zukunft von Data Driven HR prägen werden.

The graphic features a portrait of Janina Riahi, a woman with long brown hair, wearing a dark blazer over a white top. To her left is a purple-to-pink gradient box containing the text: '>> Daten machen HR zum Business Partner, dem auch CFOs zuhören – Unser Weg zu datengetriebenem Recruiting. <<'. Below this box, her name and title are listed: '>> Janina Riahi, Head of Sourcing & Recruiting, thyssenkrupp Materials Services, Essen'. In the top right corner, the logo for 'Unternehmer Verband' is shown, consisting of a blue grid icon and the text 'Unternehmer Verband' above 'HAUS DER UNTERNEHMER'. At the bottom left, the event details are given: '#Personalforum 17. Juni 2026'.



thyssenkrupp

Vom Bauchgefühl zur Datenbasis - Unser Weg zu datengetriebenem Recruiting

Janina Riahi

thyssenkrupp Materials Services | 17.06.2026

HR im Benchmark und Excellence Check

”

85% von 145 befragten Unternehmen geben an, dass sie Daten digital bearbeiten. Gleichzeitig sagen nur 65%, dass sie die Daten auch nutzen, um Entscheidungen zu treffen.

Benchmarking-Studie zum Digitalisierungsgrad von HR im Jahr 2024¹

”

personal
magazin

Hochschule RheinMain

UNIVERSITÄT
MANNHEIM

”

Personalanalytik und datengestützte Entscheidungen unter den fünf schlechtesten HR-Dimensionen im Reifegradmodell bei 130 befragten Unternehmen.

Umfrage zum Reifegrad verschiedener HR-Dimensionen der Boston Consulting Group aus dem Jahr 2025²

”

BCG
BOSTON
CONSULTING
GROUP

1. <https://www.baufe.de/download/studie-digitalisierungsgrad-von-hr-579756.pdf>
2. <https://www.bcg.com/press/9july2025-hr-im-reifegrad-test-strukturell-stark-strategisch-ausbaufahig>



Daten vs. Bauchgefühl



Bauchgefühl

oder Intuition wird in der Psychologie auch als schneller, unbewusster Denkprozess beschrieben, der auf Erfahrungen und gespeicherten Informationen basiert.¹

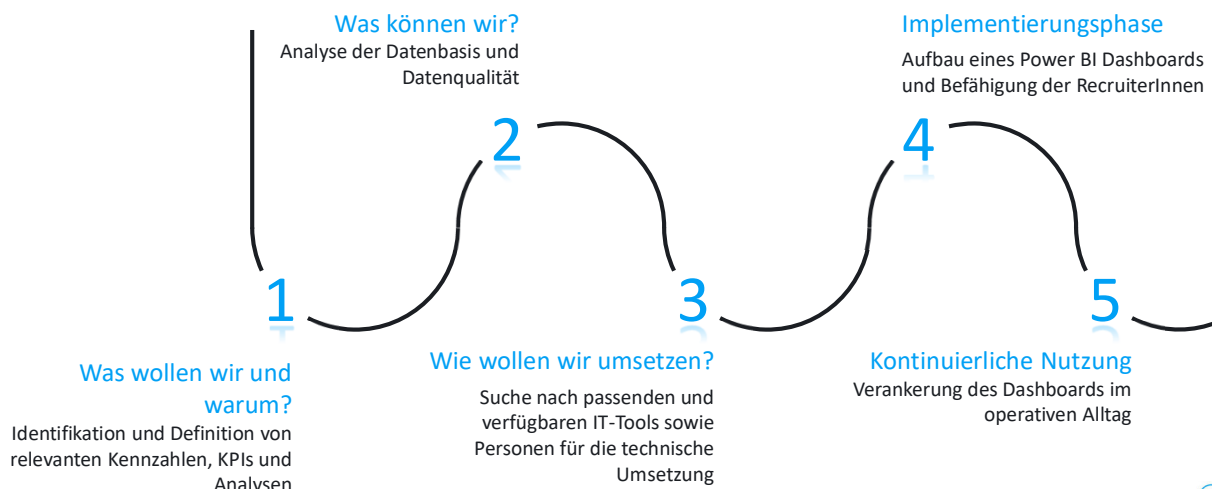
Data Driven

beschreibt eine Unternehmensphilosophie, bei der strategische Entscheidungen und operative Maßnahmen auf der Analyse und Interpretation von systematisch verarbeiteten Daten basieren.

1. Bertelsmann Philosophie, Mannheim 2009; Jäger, G. (2007) Bauchentscheidungen. Bertelsmann, München
3. 17.06.2026 | Vom Bauchgefühl zur Datenbasis – Unser Weg zu datengetriebenem Recruiting | Janina Riahi



Unsere Datenreise



4. 17.06.2026 | Vom Bauchgefühl zur Datenbasis – Unser Weg zu datengetriebenem Recruiting | Janina Riahi



Ein Blick hinter die Kulissen auf unser erstes Dashboard



5 17.06.2026 | Vom Bauchgefühl zur Datenbasis – Unser Weg zu datengetriebenem Recruiting | Janina Riahi



Wo es am schwierigsten wurde und was wir daraus gelernt haben



6 17.06.2026 | Vom Bauchgefühl zur Datenbasis – Unser Weg zu datengetriebenem Recruiting | Janina Riahi



Unsere Daten heute

Recruiting KPIs



Messung des übergeordneten Erfolgs der Abteilung

- Time to Hire
- Candidate Quality Score
- Candidate Satisfaction Score
- Response Rate
- Onboarding Satisfaction Score

Recruiting Kennzahlen



Transparenz und Messbarkeit der Effizienz von einzelnen Schritten im Recruitingprozess aus Recruiter- sowie Kandidatenperspektive

- Source of Hire
- Quantity & Quality of Source
- Retention Rate
- Time to decisions, interviews & candidate feedback

Onboarding Kennzahlen



Messung der Zufriedenheit neuer Mitarbeiter mit einzelnen Aspekten des Onboardingprozesses

- Preboarding Satisfaction Score
- Job-Oriented Onboarding Score
- Social Onboarding Score
- Cultural Onboarding Score

Active Sourcing Kennzahlen



Erfolg- und Qualitätsmessung zur Identifikation von Optimierungspotenzialen im Recruiting-Funnel

- Positive Response Rate
- Quality of Active Sourcing

Ad-hoc Anfragen & Trendanalysen



Regelmäßige Reportings, ad-hoc Anfragen für das Management und die Analyse von Trends sind aus dem bestehenden KPI- und Kennzahlen-Portfolio möglich

Fokus auf weniger Kennzahlen mit klaren Definitionen und mehr operativer Relevanz



Key Learnings im Überblick

4. Neues dokumentieren

Prozesse beschreiben, Anleitungen erstellen und Schulungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen

5. Vorbild sein

Die Nutzung der Tools und das Einhalten von Prozessen gilt für alle, besonders für Führungskräfte

3. Agil und pragmatisch bleiben

Prozesse im Zweifel anpassen, Kennzahlen wenn notwendig anders benennen oder darstellen, ...

2. Fokussieren

Auf relevante KPIs und Kennzahlen für den operativen Alltag fokussieren

1. Gute Datenbasis schaffen

Ausreichend Zeit für eine sorgfältige Analyse der Datenbasis nehmen und notwendige Datenqualität sicherstellen





Vielen Dank
für eure Aufmerksamkeit.

**Let's
Discuss!**



Praxiskick: KI verändert Führung

Markus Rüdiger | [LinkedIn](#)

Leiter Personal, Finanzen und Compliance, Commerz Direktservice GmbH, Duisburg

Die Commerz Direktservice GmbH ist mit rund 22 Mio. Kundenkontakten p.a. das zentrale Kundendialogcenter der Commerzbank für Privat- und Unternehmerkunden in Duisburg mit mehr als 800 Mitarbeitenden. Damit ist der Commerz Direktservice für Kunden der erste Ansprechpartner bei allen Produktfragen und Serviceanliegen. Weitere Dienstleistungen wie Beschwerdebearbeitung, Betrugsprävention und innovative technische Produkte runden unser Portfolio ab.

Markus Rüdiger verantwortet im Commerz Direktservice die Bereiche Personal, Finanzen und Compliance. Dabei beinhaltet der HR-Bereich das gesamte Spektrum des Employee-Lifecycles von On- bis Offboarding genauso wie Grundsatzthemen, Marketing und Controlling. Die Anforderungen an Führung kennt er aus verschiedenen Perspektiven – als Vertriebsführungskraft der Commerzbank genauso wie als Leiter Personal. Er zeigt auf, welche Anforderungen an Führung aus der disruptiven KI-Entwicklung entstehen, wie der Commerz Direktservice diese Anforderungen bewältigt und welche weiteren Maßnahmen für eine Transformation in die KI-Welt von morgen nötig sind.

The graphic features a portrait of Markus Rüdiger, a man with glasses wearing a black zip-up jacket, sitting on a yellow chair. The background is light blue with a purple-to-pink gradient on the left. Text elements include the title 'Praxiskick: KI verändert Führung', the speaker's name and title, the event hashtag and date, and logos for 'UnternehmerVerband' and 'HAUS DER UNTERNEHMER'.

>> KI ist mehr als Technik und Innovation – sie verändert auch die Führung von morgen! <<

>> Markus Rüdiger
Leiter Personal, Finanzen und Compliance, Commerz Direktservice GmbH, Duisburg

#Personalforum
17. Juni 2026

UnternehmerVerband
HAUS DER UNTERNEHMER



COMMERZ DIREKTSERVICE
Commerzbank Gruppe



Führung im Spannungsfeld von Mensch und Maschine

Wie Künstliche Intelligenz die Anforderungen
an moderne Führung grundlegend verändert

Markus Rüdiger
Leitung Personal und Finanzen

For business use only / Nur für den geschäftlichen Gebrauch

Die KI-Revolution

Generative AI verändert nicht nur Technologie – sie transformiert
die Art, wie Menschen geführt werden.

 **85%**

der Unternehmen pilotieren
oder implementieren KI

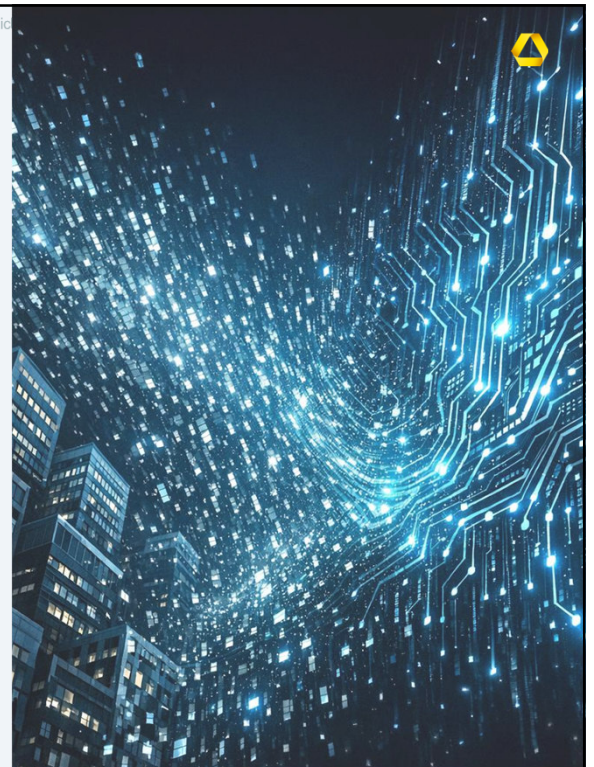
 **17%**

haben KI vollständig in
ihre Workflows integriert

 **-50x**

schneller skaliert KI im Vergleich zu
früheren Trends

Quellen: McKinsey, DDI Global Leadership Forecast 2025, General Assembly 2026



Zentrale Herausforderungen



Mind-Change & Kompetenz

Führungskräfte müssen KI verstehen, um anschließend zum Coach und Enabler werden zu können.



Geschwindigkeit & Agilität

Disruptive Entwicklungen müssen gemanaged werden, Teams in iterativen Lernprozessen geführt werden.



Change & Psychologie

Teams erleben permanenten Wandel. Veränderungsmüdigkeit stellt sich ein. Dazu kommen Angst vor Arbeitsplatzverlust und Unsicherheiten im Team.



Ethik, Kultur & Governance

KI-Entscheidungen brauchen menschliches Urteilsvermögen. Werte und Leitplanken müssen gesetzt werden. Verantwortung muss geregelt sein.

Führungskompetenzen für das KI-Zeitalter

For business use only / Nur für den geschäftlichen Gebrauch



Von Command & Control zu Context & Collaboration



AI Fluency

Technologie verstehen und strategisch einsetzen



Emotionale Intelligenz

Vertrauen aufbauen in Zeiten der Unsicherheit



Adaptive Entscheidungsfähigkeit

Urteilsvermögen über Algorithmen hinaus zeigen



Kulturelle Transformation

Experimentierkultur und psychologische Sicherheit fördern



Strategische Vision

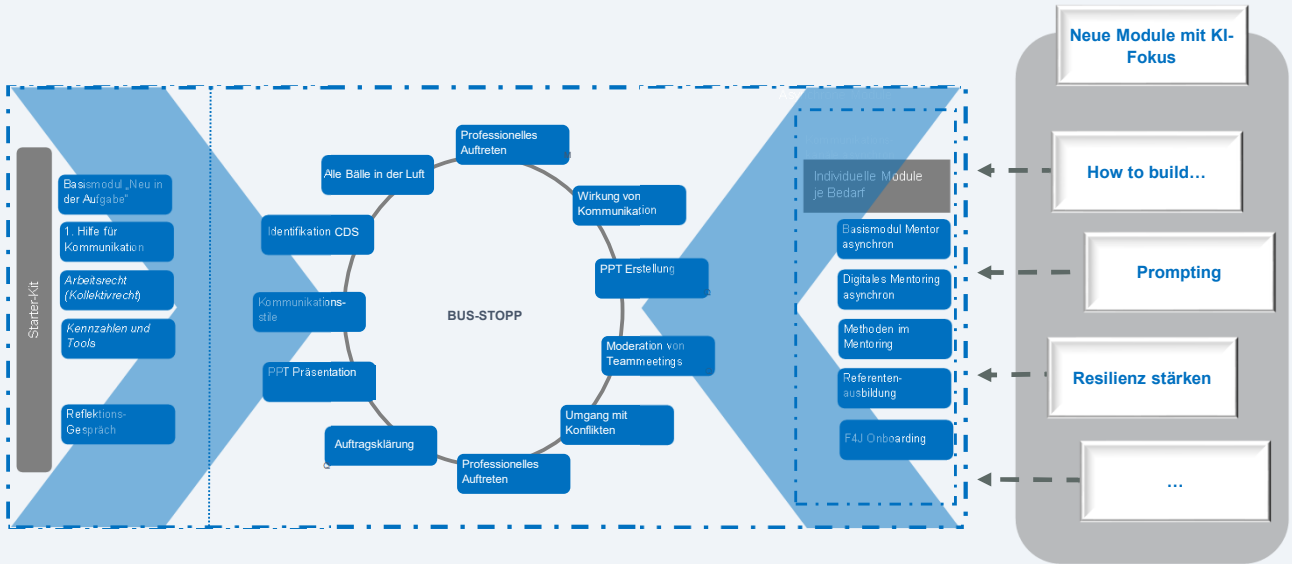
Aspiration setzen, die nur Menschen formulieren können



" Leaders who thrive in the AI era will use AI to think with them, not for them. "



Unser Vorgehen I/III: Modulare FK-Qualifizierung ermöglicht sukzessive KI-Integration



II/III: Leadership Dialog sorgt für Austausch, Fokus verschiebt sich inhaltlich zu KI-Themen



Leadership Dialog

- Terminangebot 1x/ Monat
- 1 Teilnahme pro Halbjahr verpflichtend, darüber hinaus jederzeit möglich
- Themen nah am Bedarf: Meldung individueller Themen per Mail an Qualifizierung
- Methode: Inhaltlicher Impuls + kollegiale Beratung
- Fokus: Umgang mit KI – technologisch und emotional



III/III: Umfassende Modulreihe betrachtet alle Perspektiven der Führung zur KI



AI Power Day	Präsenzformat mit allen acht Modulen
Leadership in Times of AI	AI in der Commerzbank, aktuelle Entwicklungen, eigene UseCases
AI Fundamentals	Prompting like a Pro, Implementierung im Alltag
Put AI Tools to work	Anwendungsmöglichkeiten verstehen, Tools finden
Explore AI Agents	Funktionsweise von Agenten verstehen, AI Agent bauen
Make AI Pay Off	Wirtschaftliche Betrachtung von AI und AI Agents
Shape the Change	AI als Transformationsprozess, Implikationen für Führung
Navigate AI Compliance	Ethik und Regulatorik, bewusste Entscheidungen auch in Führung
Make AI real	Key Learnings, Umsetzungsplan für den Führungsalltag

Quelle: AI Academy CommerzbankAG – Übernahme in TG angestrebt



Für eine gelungene Transformation in das KI-Zeitalter ist Führung wichtig, aber nicht alles...

Finden Sie den passenden Kurs

O'REILLY
Online tech training & learning courses

SPS-TECH
Eine Plattform. Intelligente Preismodelle. Unendliches Potenzial.

KI im Griff

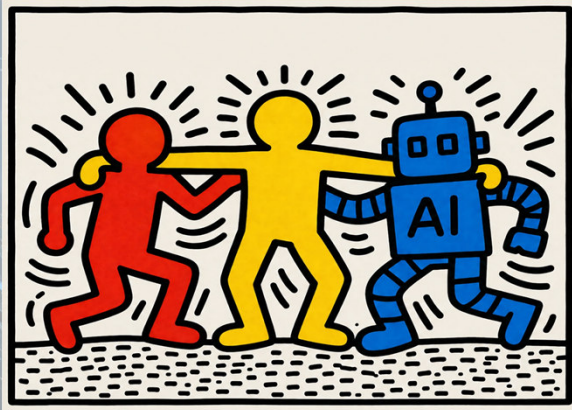
AI Espresso mit Christiane Vorspell
01.03.2024
13.00 Uhr

Umfassendes Lernangebot zum formellen und informellen Lernen

Individuelle Pit-Stops rund um das Thema KI / AI

Neben umfassenden Programmen zu Re- und Upskilling brauchen wir eine grundlegende Transformation der Lernkultur in unseren Unternehmen!

Die Zukunft der Führung ist menschlich



- ➔ KI ersetzt keine Führung – sie macht gute Führung wertvoller denn je
- ➔ Aspiration, Urteilsvermögen und Empathie bleiben unersetzlich menschlich
- ➔ Der Wandel von Command & Control zu Context & Collaboration ist entscheidend

Vielen Dank!

#NeuePerspektiven für Arbeitgeber

Als bundesweit aktiver Arbeitgeberverband unterstützen und entlasten wir Sie bei allen arbeitsrechtlichen und -organisatorischen Themen rund um die Personalarbeit. Bereits über 700 Mitglieder mit mehr als 100.000 Mitarbeitenden in ganz Deutschland vertrauen uns.



Das können Sie von uns erwarten:

Arbeitsrecht

Von Anstellungsvertrag bis Zeugnis – wir decken sämtliche arbeitsrechtlichen Themen ab. Gestalten Sie mit uns Ihre Personalarbeit.

Rechtsberatung & Prozessvertretung

Egal, ob Arbeits- oder Tarifrecht – unsere Expertinnen und Experten vertreten Sie vor Gericht und Behörden.

Tarifrecht & innovative Tariflösungen

Tarifverträge weiterentwickeln oder gemeinsam neue maßgeschneiderte Tarifwerke schaffen – alles ist möglich.

Arbeitsorganisation

KI, flexible Arbeitszeitmodelle und faire Entgeltsysteme – unsere Fachleute unterstützen Sie mit Rat und Tat.

Fachkräfte & Bildung

Wir schlagen Brücken zu Ihren künftigen Fach- und Nachwuchskräften. Und wir bilden sie in unserem [uv]campus weiter.

Netzwerk

Impulse durch Austausch und Top-Keynote-Speaker – das bieten unsere Arbeitskreise, Mitgliederforen und Unternehmertage.

Interessenvertretung

Politik und Verwaltung müssen die Themen kennen, über die sie entscheiden. Wir bündeln die Stimmen der Wirtschaft.

Kommunikation

Kampagnen, Initiativen, Events, Social Media – wir bringen Ihre Themen in die Öffentlichkeit.

www.undernehmerverband.org



HAUS DER UNTERNEHMER



IHR TAG. IHRE FEIER. IHR BESONDERER ORT.

Das HAUS DER UNTERNEHMER in Duisburg – stilvolle Räume, festliches Ambiente und ein Service, der Wünsche erfüllt.

Ihre Feier verdient einen Rahmen, der so besonders ist wie der Anlass. Das HAUS DER UNTERNEHMER verbindet die Wärme eines traditionsreichen Gebäudes mit der Eleganz moderner Architektur. Liebevoller Details, stilvolle Räume und eine Umgebung voller Geschichte schaffen eine Atmosphäre, die berührt.

VOM KLEINEN KREIS BIS ZUR GROSSEN FEIER – FÜR JEDE GRÖSSE DER PASSENDE RAUM

Ob romantische Hochzeit, fröhliche Geburtstagsfeier oder elegantes Jubiläum: Mit 18 individuellen Räumen bietet das HAUS DER UNTERNEHMER die perfekte Bühne für Ihre Feier.



[www.haus-der-unternehmer.de]





HAUS DER UNTERNEHMER

Willkommen im HAUS DER UNTERNEHMER

Geschäftlich tagen. Privat feiern.

- » Meetings, Workshops, Tagungen und Kongresse
- » 18 Räume für 2 bis 350 Personen
- » Großer Außenbereich
- » Verkehrsgünstige Lage und Parkplätze im Duisburger Süden

[www.haus-der-unternehmer.de]

