



**NORDAKADEMIE**  
HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT

# campusforum



## **Strahlkraft der Arbeitgebermarke stärken**

Employer Branding ist viel mehr als Rekrutierung von Nachwuchskräften

---

### **Zukunftswissen am Puls der Zeit**

Neuerungen in den dualen Studiengängen mit Start des Oktober-Jahrgangs 2024

---

### **Internationales Pilotprojekt**

International Business Certificate  
@Mankiewicz in Mexiko

---

### **Top-Bewertung im CHE Ranking**

NORDAKADEMIE punktet im Informatik-Studiengang

## Employer Branding

### Die Schlüsselfunktion für Unternehmen der Zukunft

In einer zunehmend globalisierten und digitalisierten Arbeitswelt stehen Unternehmen vor der Herausforderung, qualifizierte Talente anzuziehen und langfristig zu binden. Employer Branding spielt dabei eine entscheidende Rolle, indem es das Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber positioniert.

Dabei umfasst Employer Branding die gesamte Unternehmenskommunikation sowie das interne und externe Image als Arbeitgeber. Eine starke und authentische Arbeitgebermarke wird durch eine klare Mission, transparente Werte und eine positive Unternehmenskultur geprägt.

Unternehmen müssen sich dringend bewusst machen, dass Employer Branding keine einmalige Maßnahme ist, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Eine gute Arbeitgebermarke kommuniziert glaubwürdig über alle relevanten Kanäle - sei es auf der Unternehmenswebsite, in den sozialen Medien oder bei Veranstaltungen und Messen.

Die Bedeutung von Employer Branding wird heute, in Zeiten des Fachkräftemangels, besonders deutlich. Qualifizierte Mitarbeitende haben oft die Wahl zwischen mehreren Arbeitgebern und entscheiden sich nicht mehr nur nach Gehalt und Aufgabe, sondern insb. auch nach der „Chemie“, also der kulturellen Passung, den Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens, den Arbeitszeit- und -ort-Modellen, sowie auch nach etwaigen weiteren Benefits. Hier entscheidet häufig die Authentizität und Transparenz der Arbeitgebermarke. Auch im Lehrplan der NORDAKADEMIE ist das Thema seit Jahren fest verankert. Im Modul Personalmanagement setzen sich die Studierenden des Bachelor-Studienganges Betriebswirtschaftslehre intensiv damit auseinander. Auch Masterarbeiten beschäftigen sich häufig mit dem Thema.

Im dualen Studium können Unternehmen frühzeitig Talente identifizieren, prägen und weiterentwickeln. Das wirkt sich positiv auf die Mitarbeitendenbindung aus. Engagierte und zufriedene Mitarbeitende tragen die Werte und die Kultur des Unternehmens nach außen und fungieren somit als Markenbotschafter:innen. Zudem führt eine starke Arbeitgebermarke zu einer höheren Motivation, einer geringeren Fluktuation und letztlich zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Daher widmet sich diese Ausgabe unseres Magazins campusforum diesem hochaktuellen Thema. Wir wünschen eine spannende Lektüre.

**Prof. Dr. Stefan Wiedmann**  
Präsident und  
Vorstandssprecher



**Anke Vogler**  
Vorstand und  
Kanzlerin

# INHALT

## CAMPUS & CO

**04 Kurz berichtet:** neue Vizepräsidentin, neues NORDAKADEMIE-Führungsteam, Dienstjubiläen, Senatswahl 2024, Graduierungsfeiern, Green CMO Award 2024, neues StuPa, zum Professor ernannt, in den Ruhestand verabschiedet, Schlusspunkt

**13 Check IT out - die IT-Kolumne**

## TITELTHEMA

**14 Strahlkraft der Arbeitgebermarke stärken -** Employer Branding ist viel mehr als Rekrutierung von Nachwuchskräften

**17 Warum sich Employer Branding für Unternehmen lohnt**

**18 Werte schaffen und erhalten -** Kooperationsunternehmen Mankiewicz

**20 Du veränderst die ZEIT -** die Attraktivität einer starken Marke

**23 ID Logistics und NORDAKADEMIE -** Employer-Branding-Projekt löst Herausforderungen

## LEHREN & LERNEN

**24 Gamification in der Hospitality-Industrie**

**26 Bachelorstudent präsentiert auf internationaler Tagung**

**27 Masterprojekt -** ChatGPT beim wissenschaftlichen Arbeiten

**28 Am Puls der Zeit -** Neuerungen in den dualen Bachelorstudiengängen

**29 Top-Bewertung im CHE Ranking**

**30 Moderne Labordidaktik im Elektrotechniklabor**

**32 Learning Development -** Interview mit dem Instructional Designer der NORDAKADEMIE

**33 International Business Certificate @Mankiewicz in Mexiko**

**Herausgeber**  
NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft  
Köllner Chaussee 11 · 25337 Elmshorn  
Tel.: 04121 4090-0 · info@nordakademie.de

**Redaktion**  
Prof. Dr. Stefan Wiedmann (V.i.S.d.P.),  
Elisabeth Gragert, Ado Nolte,  
Redaktionsleitung: Elisabeth Gragert

**Layout und Druck**  
Mediendesign Jürss, info@mediendesign-jj.de

## FORSCHEN & ENTDECKEN

**34 Steuerung der Nachhaltigkeitsperformance -** Forschungsprojekt ConnectSHub

**36 Embedded Systems for the Smart City -** Keynote von NORDAKADEMIE-Professor auf der Konferenz ICCMCLA

**37 Computation World 2024 -** IT-Professor diskutierte mit internationalem Publikum seine Forschungsarbeit

**38 Assessment Center 2024**

**39 Innovative Lernstrategien -** generative Künstliche Intelligenz und die Förderung von kognitiven Kompetenzen

## KOMMUNIZIEREN & KOOPERIEREN

**40 Nordakademiker e.V. -** die Alumni-Organisation startet durch!

**41 ARIC e.V. -** KI im Klassenzimmer und in Europa

**42 NORDAKADEMIE-Stiftung**

**44 Partnerunternehmen -** das NORDAKADEMIE-Netzwerk wächst stetig

**45 Mittelstand-Digital Zentrum Fokus Mensch**

## VERANSTALTEN & ERLEBEN

**46 NORDAKADEMIE-Jahresauftakt 2024 der Ausbilder:innen**

**47 Regionalwettbewerb „Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“**

**48 Kinder-Uni -** Wissenschaft erklärt für Kinder

**48 Deutscher Diversity-Tag**

**49 Campus & Career Day**

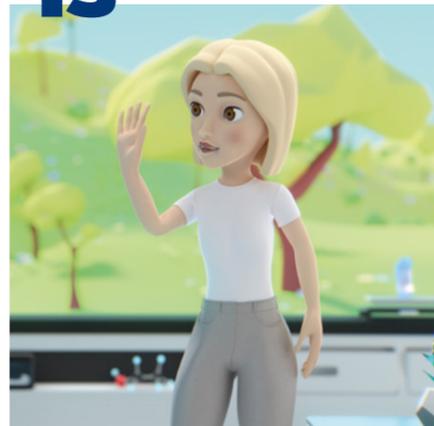
**50 Zukunftstag 2024**

**51 StartUp Challenge Schleswig-Holstein -** Regionalfinale an der NORDAKADEMIE

**51 Veranstaltungskalender**

**Autor:innen**  
Finn Andresen, Anna Bänfer, Bettina Bennies, Sandra Blumberg, Jan Eichstaedt, Alexander Fournier, Michael Fretschner, Sandra Galgon, Oliver Gaul, Anke Gößmann, Elisabeth Gragert, Jan Haase, Daniel Harms, Franziska Herrmann, Christof Ipsen, Rebecca Krings, Birgit Kuhnert, Michael Lühn, Christian Maschek, Ado Nolte, Sabrina Pohlmann, Anette Rostock, David Scheffer, Sabrina Schultz, Cosima Schwarke, Hans-Werner Sehring, Marcus Soll, Anke Vogler, Joachim Welding (Titelthema), Kirsten Wiebling, Stefan Wiedmann

13



**Check IT out - IT-Kolumne, diesmal zum Thema Avatare in der Zukunft**

34



**Nachhaltigkeitsperformance im Fokus von KMU und Start-ups -** Forschungsprojekt ConnectSHub startet in Zusammenarbeit mit Nordzentren e. V.

49



**Hochschule und Partnerunternehmen präsentierten sich den Studieninteressierten auf dem Campus & Career Day**

## Prof. Dr. Sandra Blumberg ist Vizepräsidentin

Die Professorenschaft der NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft hat Prof. Dr. Sandra Blumberg zur Vizepräsidentin



**Das Präsidium der NORDAKADEMIE (v.l.n.r.): Kanzlerin Anke Vogler, Präsident Prof. Dr. Stefan Wiedmann und Vizepräsidentin Prof. Dr. Sandra Blumberg**

für Studium und Lehre gewählt. Seit dem 1. Februar 2024 übt sie das Amt aus. Sie hat das Amt von Prof. Dr. Arno Müller übernommen, dem an dieser Stelle für sein Engagement ein besonderer Dank gilt.

Sandra Blumberg ist seit März 2017 an der NORDAKADEMIE und hat die Professur Marketing und International Management inne. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Kompetenzen in einer heterogenen Arbeitswelt, Reflexion und Reflexivität als Schlüsselqualifikation sowie Internationalisierung von kleinen und mittleren Unternehmen. Das Hochschulteam wünscht Sandra Blumberg weiterhin viel Erfolg bei der Ausübung des Amtes.

# NORDAKADEMIE mit neuem Führungsteam

**Die NORDAKADEMIE vollzog im Frühjahr einen Führungswechsel:** Christoph Fülcher, der die Hochschule durch wirtschaftliche Herausforderungen wie den Wegfall staatlicher Zuschüsse und die Pandemie geführt hat, hatte sich entschieden, nicht für eine dritte Amtszeit zur Verfügung zu stehen.

außergewöhnliche Resilienz, besonders in Krisenzeiten, und seinen Einfluss auf die Zukunft der NORDAKADEMIE.

Auf seiner Verabschiedung wandte Christoph Fülcher sich an die Mitarbeitenden der Hochschule: „Es war eine Ehre, mit diesem Team zu arbeiten. Ich bin zuversichtlich, dass



**In einer Feierstunde verabschiedete sich Christoph Fülcher (links) vom NORDAKADEMIE-Team - Hochschulpräsident und Vorstandssprecher Stefan Wiedmann wünscht ihm im Namen des Teams alles Gute für die Zukunft**

Fülcher, ein NORDAKADEMIE-Absolvent, begann seine Karriere 1999 bei Hermes-Logistik, einer Tochter der Otto-Gruppe, und hatte Führungspositionen bei Amplifon, Ludwig Görz und Solvie inne, bevor er 2016 zur NORDAKADEMIE stieß. Ab April 2018 führte er als Vorstand und Kanzler die gemeinnützige AG mit Engagement und betriebswirtschaftlichem Geschick. Unter seiner Führung wurden Maßnahmen zur Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität umgesetzt. Sein Beitrag wird die NORDAKADEMIE langfristig prägen.

### Der Aufsichtsrat dankte Christoph Fülcher für seinen Einsatz

Aufsichtsratsvorsitzender Holger Micheel-Sprenger lobte Fülchers

die Hochschule mit Prof. Wiedmann und meiner Nachfolgerin Anke Vogler erfolgreich sein wird. Es ist mir eine Freude, die Leitung zu übergeben.“

### Anke Vogler hat die Nachfolge angetreten

Nach dem Ausscheiden von Christoph Fülcher hat Anke Vogler bei der NORDAKADEMIE die Rollen des Vorstands und der Kanzlerin zum 1. April 2024 übernommen. Gemeinsam mit Prof. Dr. Stefan Wiedmann als Hochschulpräsident und Vorstandssprecher will sie die Hochschule weiterentwickeln.

Anke Vogler, eine erfahrene Diplom-Kauffrau, war vor Übernahme der neuen Doppelrolle die langjährige

Leiterin Finanzen und Controlling der NORDAKADEMIE. Durch ihr außerordentliches Engagement und ihre umfassende Finanzexpertise hat sie schon bisher wesentlich zum Erfolg der Hochschule beigetragen. Im Jahr 2021 wurde sie vom Aufsichtsrat zur ersten Prokuristin ernannt, was ihre Kompetenz und ihre Führungsqualitäten unterstreicht. Vor ihrer Tätigkeit bei der NORDAKADEMIE sammelte sie umfangreiche Erfahrungen in einem internationalen Konzern sowie einer renommierten Wirtschaftsprüfungsgesellschaft der „Big Four“.

### Ziele des neuen Führungsduos

Das Ziel des neuen Führungsduos ist es, dem Fachkräftemangel durch attraktive Studien- und Weiterbildungsangebote entgegenzuwirken und die Transformation der Wirtschaft aktiv voranzutreiben. Unter seiner Leitung wird die NORDAKADEMIE internationale Studierende anziehen, um durch zukunftsrelevante Studiengänge langfristige Perspektiven zu schaffen.



**Das neue Führungsduo Anke Vogler und Stefan Wiedmann hat viele Pläne für die weitere Entwicklung der NORDAKADEMIE**



**Staffelübergabe an der NORDAKADEMIE (v.l.n.r.): Holger Micheel-Sprenger, Vorsitzender des Aufsichtsrats, Christoph Fülcher, Anke Vogler, Dr. Nico Fickinger, stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats**

Es strebt danach, Wissen und Persönlichkeiten zu entwickeln, die aktiv in Unternehmen und Gesellschaft mitwirken. Die Vision ist, die Kultur der Praxisintegration und des unternehmerischen Denkens, die tief in der DNA der Hochschule veran-

kert ist, weiterzuentwickeln. Dabei soll eine wertschätzende, kreative und lösungsorientierte Umgebung geschaffen werden, gestützt durch schlanke Strukturen und Pragmatismus.

Anke Vogler betont die Bedeutung von relevantem, anwendungsbezogenem Wissen zur Unterstützung der Wirtschaftstransformation. Prof. Dr. Stefan Wiedmann hebt hervor, dass die Mission darin besteht, Persönlichkeiten zu formen, die lösungsorientiert, kreativ und verantwortungsbewusst sind. Die Didaktik soll modern und wissenschaftsbasiert sein, mit einem Fokus auf das Lernen als sozialen Prozess und die Stärkung internationaler Strukturen zur Talentförderung und Unterstützung deutscher Unternehmen auf internationaler Ebene.

Das NORDAKADEMIE-Team wünscht beiden viel Erfolg bei der Umsetzung dieser Ziele.

## Langjährige Verbundenheit

In der ersten Jahreshälfte 2024 gab es zahlreiche Dienstjubiläen – die NORDAKADEMIE freut sich über das langjährige Engagement ihrer Mitarbeitenden



Sie feierten in der ersten Jahreshälfte 2024 ihr Dienstjubiläum (v.l.n.r.): Anette Rostock, Renate Bredahl, Annett Cascorbi, Arno Müller, Helmut Guttenberg

### 10-jähriges Jubiläum

**Anette Rostock** startete ihre Tätigkeit an der NORDAKADEMIE im Jahr 2014 im Bereich „Schülermarketing und Messen“. 2017 entschied sie sich für den Wechsel in den Bereich Vertrieb und Kundenmanagement. Seit April 2022 richtet Anette Rostock dort ihren Fokus auf die Zielgruppe der Schüler:innen. Mit Infoveranstaltungen, Campusführungen und weiteren Maßnahmen gibt sie jungen Nachwuchstalenten einen Einblick in die Welt des dualen Studiums an der NORDAKADEMIE.

**Renate Bredahl** begann 2014 ihren Weg an der NORDAKADEMIE im Bereich der Buchhaltung. Hier verantwortet sie aktuell die Honorarabrechnungen von Lehrkräften und das komplette Forderungsmanagement

inkl. Mahnwesen und Funktion als Ansprechpartnerin für die Student:innen und Kooperationsunternehmen zu sämtlichen Rechnungsfragen. Darüber hinaus berät sie bei finanziellen Fragen zu Forschungsprojekten der Drittmittel und der NORDAKADEMIE-Stiftung.

### 20-jähriges Jubiläum

**Prof. Dr. Annett Cascorbi** hat die Professur für Unternehmensführung und Personalwesen inne und teilt seit 2004 ihr Wissen und ihre Erfahrung mit den Studierenden der NORDAKADEMIE.

### 30-jähriges Jubiläum

**Prof. Dr. Arno Müller** feierte im Januar nicht nur seine 30-jährige Zugehörigkeit an der NORDAKADEMIE, sondern verabschiedete sich

auch in den Ruhestand. Er hatte die Professur für Industriebetriebslehre/Logistik/Prozessmanagement/ABWL inne und forschte in den Bereichen Prozessoptimierung unter Einsatz von IT-Anwendungen, IT-Management und Lean IT, Analyse und Optimierung von Geschäftsprozessen, Qualitätsmanagement, kundenorientierte Reorganisation in Produktion und Logistik sowie Bewertung und Einführung von IT-Technologien.

**Helmut Guttenberg** hat bereits in den 90er Jahren seinen Abschluss in Wirtschaftsinformatik an der NORDAKADEMIE gemacht. Er ist im Team IT als Netzwerkadministrator tätig. Darüber hinaus war er in der Lehre aktiv.

Ein herzlicher Glückwunsch vom NORDAKADEMIE-Team an alle Jubilar:innen!

## Goodbye NORDAKADEMIE

Das NORDAKADEMIE-Team gratuliert den Absolvent:innen der Bachelor- und Masterstudiengänge



Die Absolventen **Elias Peeters, Steffen Rohwer** und **Finn Bünnemann** wurden von der Hochschulleitung für ihr überragendes Engagement für die Hochschule mit einem NORDAKADEMIE-Buddelschiff ausgezeichnet (Bild links unten) – traditionell werfen die Bachelor- und Masterabsolvent:innen auf der Graduierungsfeier ihre Hüte in die Luft

Im April wurden die Absolvent:innen der dualen Bachelorstudiengänge im Audimax auf dem Elmshorner Campus feierlich verabschiedet. Festlich gekleidet mit Talar und Graduiertenhut erhielten sie ihre Urkunden und Abschlusszeugnisse. Die Jahrgangsbesten wurden für ihre Leistungen gewürdigt und der Nordakademiker e. V. zeichnete Absolvent:innen für ihr studentisches Engagement aus. Eine besondere Auszeichnung erfuhren **Elias Peeters, Steffen Rohwer** und

**Finn Bünnemann**. Präsident **Stefan Wiedmann** ließ eine alte Tradition wieder aufleben und überreichte gemeinsam mit Kanzlerin **Anke Vogler** den dreien ein NORDAKADEMIE-Buddelschiff für ihr überragendes Engagement für die Hochschule.

Im Juni hieß es für die Absolvent:innen des 20er-Jahrgangs in den berufsbegleitenden Masterstudiengängen „Goodbye NORDAKADEMIE“. 24 Monate berufsbegleitendes

Studium lagen hinter ihnen und die frischgebackenen Master freuten sich über den erfolgreichen Abschluss. Die Jahrgangsbesten erhielten eine Auszeichnung vom Nordakademiker e.V.

Unter großem Jubel warfen die Absolvent:innen die Graduiertenhüte in die Luft, um ihre Freude über den erfolgreichen Abschluss des Studiums zu zeigen.

Herzlichen Glückwunsch und alles Gute!

## Senatswahl 2024

Im Frühjahr 2024 stand die Wahl zum Senat an. Für die Gruppe der hauptberuflichen Hochschullehrer:innen (Professor:innen) wurden **Prof. Dr. Hinrich Schröder, Prof. Dr.-Ing. Bernhard Meussen, Prof. Dr. habil. Jan Haase** und **Prof. Dr. Christoph Stock-**

**strom** in den Senat gewählt. **Ulf Wohlers** vertritt die Gruppe der sonstigen hauptberuflichen Angehörigen der Hochschule im Senat. **Mirja Mumm** ist als Vertreterin der Gruppe der Lehrbeauftragten in den Senat gewählt.

Mitglieder des Senats sind neben den gewählten Gruppenvertretern der Präsident der Hochschule, **Prof. Dr. Stefan Wiedmann**, die Vizepräsidentin **Prof. Dr. Sandra Blumberg** (als Gast) und Vertreter:innen des AstA.

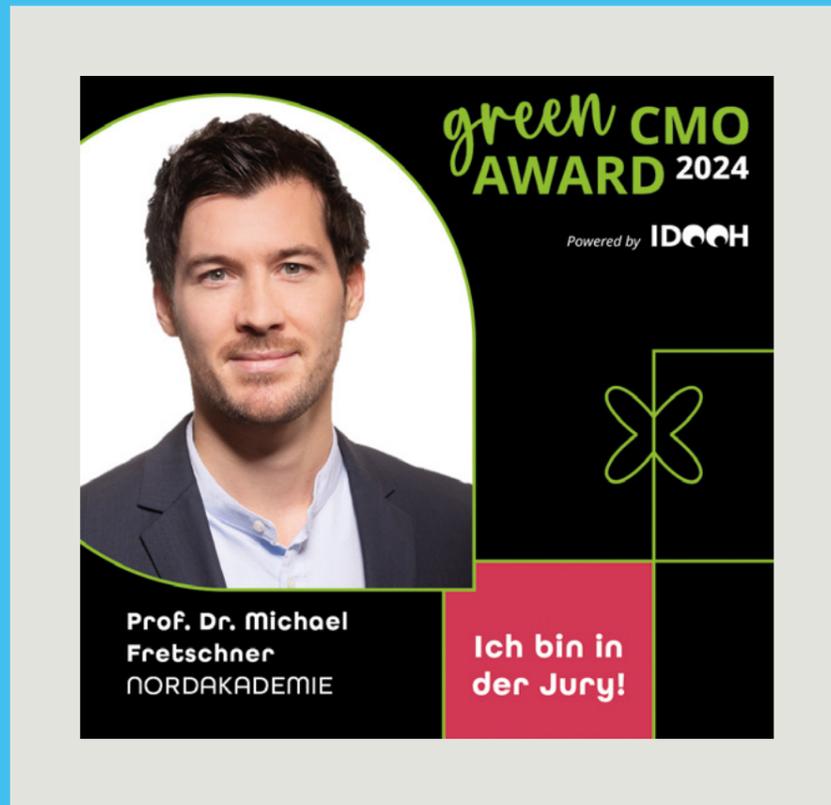


Der neue Senat traf sich im April 2024 zu seiner konstituierenden Sitzung: **Prof. Dr. Stefan Wiedmann, Prof. Dr. Hinrich Schröder, Prof. Dr. habil. Jan Haase, Prof. Dr.-Ing. Bernhard Meussen, Prof. Dr. Christoph Stockstrom, Ulf Wohlers, Mirja Mumm**; auf dem Bildschirm zugeschaltet waren die Vertreter:innen des AstA **Nick Strodthoff** und **Sarah Liebold** (v.l.n.r.)

## „Green CMO Award 2024“

Auch 2024 hat das Marketing-Fachmagazin W&V in Kooperation mit IDOOH wieder den renommierten „Green CMO Award 2024“ ausgeschrieben. „Digital Marketing Management“-Studiengangsleiter Prof. Dr. Michael Fretschner durfte in diesem Jahr Teil der hochkarätigen Jury sein. Die Jury begutachtete die Einreichungen der Kandidaten nach den drei zentralen Kriterien „Transformation“, „Operations“ und „Communication“ und kürte schließlich Dr. Markus Riese, Marketing-Leiter des Bayerischen Rundfunks, für sein herausragendes Engagement und seine wegweisenden Initiativen im Bereich der Nachhaltigkeit zum Green CMO 2024.

Fretschner äußerte sich zur Vergabe des Preises: „Der W&V Green CMO Award ist Deutschlands wichtigster Preis für Marketing-Führungskräfte, die Nachhaltigkeit in ihren Unternehmen wirklich vorantreiben. Markus Riese hat sich diesen Preis durch seinen langjährigen, konsequenten Einsatz für alle drei Bereiche der Nachhaltigkeit (Ökologie, Ökonomie und Soziales) verdient und ist durch



**NORDAKADEMIE-Professor Michael Fretschner war als Vertreter der Wissenschaft Teil der Jury**

Initiativen wie ‚Green Shooting‘ zur nachhaltigen Medienproduktion oder sein Engagement im ARD-Board für

ökologische Nachhaltigkeit aus der Masse der Kandidat:innen hervorgehoben.“

## Studierendenparlament in neuer Besetzung

Ende März hat die Studierendenschaft das StuPa neu gewählt und die Ämter besetzt.

„Ebenso wie unsere Vorgänger:innen, für deren Arbeit und Engagement wir uns bedanken, werden wir die Interessen der Studierenden an der NORDAKADEMIE vertreten und positive Veränderungen bewirken“, bekräftigt Lukas Söhren, Präsident des Studierendenparlaments.

<b>AStA:</b>	Sarah Liebold, Nick Strodthoff
<b>Finanz-AStA:</b>	Niklas Hensel
<b>Präsident:</b>	Lukas Söhren
<b>SV-Koordination:</b>	Paulina Ainhua Haver, Lisa Bastek
<b>PR:</b>	Kim Heidenwag
<b>IT-Koordination:</b>	Konstantin Wohner
<b>Student Services:</b>	Nikola Hellmann
<b>Nachhaltigkeit &amp; Forschung:</b>	Susanna Marlene Schulte
<b>Tutorien-Koordination:</b>	Vanessa Ilinich
<b>Eventkoordination:</b>	Nick Donandt
<b>Freie Mitglieder:</b>	Maximilian König, Maria Pavel, Timon Kolloch

## Zum Professor ernannt



**Hochschulpräsident Prof. Dr. Stefan Wiedmann überreichte Ende Mai in einer Feierstunde die Ernennungsurkunden an die neu ernannten Professoren Hans-Werner Sehring, Arne Ewald, Jan Eichstaedt und Stefan Hilmer (v.l.n.r.)**

Karin Prien, Ministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Schleswig-Holstein, ernannte gleich vier neue Professoren, die sich an der NORDAKADEMIE mit ihrer Expertise in Lehre und Forschung einbringen. Hochschulpräsident Prof. Dr. Wiedmann überreichte Ende Mai in einer Feierstunde die Ernennungsurkunden an Jan Eichstaedt, Arne Ewald, Stefan Hilmer und Hans-Werner Sehring.

**Prof. Dr. Jan Eichstaedt** ist Professor für informatikorientierte Psychologie und verstärkt den Fachbereich Wirtschaft sowie den Fachbereich Informatik. Er promovierte zum psychologischen Phänomen Ausdauer an der Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg. Nach Stationen in der Wirtschaft, u.a. als Filialführer bei der Transit-Shop GmbH und Founder der Yare Solutions LLC, übernahm er im September 2023 die Professur an der NORDAKADEMIE. Seine Forschungsinteressen liegen vor allem in den

Bereichen Künstliche Intelligenz, Motivation und Führung.

**Prof. Dr. Arne Ewald** hält die Professur für Data Science an der NORDAKADEMIE. Er promovierte an der Technischen Universität Berlin in maschinellem Lernen und Signalverarbeitung für die Neurowissenschaften. Nach Positionen als Softwareentwickler und wissenschaftlicher Mitarbeiter in einem Gesundheits-Start-up arbeitete er viele Jahre als Senior Scientist in der Forschung bei Philips. Seine Forschungsschwerpunkte sind Künstliche Intelligenz, Data Science, Computer Vision und Machine Learning.

**Prof. Dr.-Ing. Stefan Hilmer** ist Professor für Wirtschaftsinformatik. Nach der Promotion an der TU Hamburg-Harburg im Bereich Prozessautomatisierungstechnik war er bei verschiedenen Beratungsunternehmen tätig und sammelte vielfältige

Erfahrungen auf den Gebieten Prozess-, Projekt- und IT-Management. Im Dezember 2023 hat er die Studiengangsleitung im Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik an der NORDAKADEMIE übernommen.

**Prof. Dr. Hans-Werner Sehring** hat die Professur für Software Engineering inne. Nach der Promotion an der Technischen Universität Hamburg-Harburg zum Themengebiet dynamisches Content Management sammelte er langjährige Erfahrung in der Software-Architektur und -Entwicklung bei führenden Full-Service-Digitalagenturen. Seine Forschungsinteressen liegen in der modellgetriebenen Software-Entwicklung, in Architekturen für evolutionsfreundliche Software-Systeme und im Knowledge Management durch digitale Medien.

Das NORDAKADEMIE-Team gratuliert allen vier ganz herzlich zu ihrer Ernennung als Professor.

# In den Ruhestand verabschiedet

Prof. Dr. Arno Müller und Prof. Dr. Frank Zimmermann waren über Jahrzehnte an der NORDAKADEMIE als Professor tätig. Arno Müller war für Industriebetriebslehre/Logistik berufen worden und Frank Zimmermann hatte die Professur für Wirtschaftsinformatik inne. Beide haben sich engagiert in die Hochschule eingebracht und als Vizopräsident wichtige Meilensteine der Lehre mitgestaltet. Frank Zimmermann ging im Dezember 2023 nach 27 Jahren, Arno Müller im Januar 2024 nach 30 Jahren Tätigkeit an der Hochschule in den Ruhestand.

**campusforum hat sich mit den beiden über ihre langjährige Zeit an der NORDAKADEMIE unterhalten**

**Was hat Ihnen besonders an der Lehrtätigkeit gefallen?**

**Frank Zimmermann:** Die Freiheit der Lehre, die in einer kleinen, damals in der Gründung befindlichen Hochschule gut ausgelebt werden konnte, bot viele Möglichkeiten, die Vorlesungen zu gestalten. Außerdem bringt die Orientierung an der Praxis uns Dozierende dazu, die Lehrinhalte kontinuierlich zu hinterfragen. Das ist ein andauernder Verbesserungsprozess, der anstrengend ist, aber auch jung hält.

**Arno Müller:** Mir hat es immer besonderen Spaß gemacht, dass die Studies kritisch mitdenken und die Theorie reflektieren. Vorlesung war Interaktion und keine Konfrontation mit der Theorie.

**Herr Müller, Sie haben in den Bereichen Logistik, Prozess-**



Ende Dezember 2023 ging Prof. Dr. Frank Zimmermann (rechts) in den Ruhestand

**management, IT-Management/IT-Controlling und Allgemeine BWL gelehrt. Gibt es einen Bereich, den Sie besonders gern unterrichtet haben?**

**Arno Müller:** Das übergreifende Thema war das Prozessmanagement und das hat mir besonders viel Freude gemacht. Die anderen Themen haben von diesem Fundament profitiert. Dass mir dieses Thema besonders am Herzen lag, sieht man auch darin, dass ich 2001 eine Beratungsfirma zum Thema „business process solutions“ gegründet habe. Übrigens mit einem meiner ehemaligen NORDAKADEMIE-Studenten. Wir beraten Unternehmen an der Schnittstelle von Prozessen und IT-Einsatz.

**Herr Müller, Sie haben über viele Jahre parallel zu Ihrer Professur die Tätigkeit als geschäftsführender Gesellschafter der bps - business**

**process solutions GmbH ausgeübt. Wie bekommt man das alles unter einen Hut?**

**Arno Müller:** Ich habe an der NORDAKADEMIE mein Deputat auf zuletzt drei Tage reduziert, um Zeit für die Beratung zu haben. Insgesamt war der Dreiklang aus Professor, Berater und Organisator der Transferforschung eine ideale Mischung für mich. Es gab immer neue Herausforderungen und Impulse zwischen den drei Bereichen. Meine Veröffentlichungen und auch die aktuellen Inhalte in der Lehre hätte es ohne diesen optimalen Mix sicher nicht gegeben. Ich hatte neben diesen Aufgaben auch noch Familie. Wenn meine Frau mich nicht so intensiv unterstützt hätte, wäre das alles gar nicht denkbar gewesen. Nicht nur, dass sie die Familienarbeit zu 99 % übernommen hat. Sie hatte auch in meiner Beratungsfirma eine wichtige Rolle, hat bei den Arbeits-

kreisen mitgewirkt. So etwas geht nur im Team.

**Herr Zimmermann, gab es bei Ihren Vorlesungen Programmierung, Softwareproduktion, Mathematik, mobile Anwendungen einen Bereich, den Sie besonders gern unterrichtet haben?**

**Frank Zimmermann:** Programmierung hat etwas Kreatives an sich. Einfache Programme zu schreiben ist aber alles andere als einfach. Es erfordert Abstraktionsvermögen, Ideenreichtum und Mut. Mich hat es besonders gefreut, wenn gelegentlich Studierende das Handwerk besser verstanden haben als ich. Da konnte ich dann auch etwas dazulernen. Und als Mathematiker liegt mir die Mathematik natürlich besonders am Herzen.

**In Ihrer beider Lehr- und Forschungstätigkeit sind zahlreiche Projekte erarbeitet worden. Was sind für Sie die wichtigsten Meilensteine?**

**Frank Zimmermann:** Ich habe mich besonders gern mit modellgetriebener Softwareentwicklung beschäftigt. In diesem Bereich konnte ich mit Studierenden sehr innovative Ansätze verfolgen. Die haben mich dann auf Konferenzen ins In- und Ausland gebracht, unter anderem bis nach Thailand. Auch ein Erlebnis. Gemeinsam mit Kolleg:innen der NORDAKADEMIE habe ich 2013 den Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik ins Leben gerufen. Mit den Inhalten konnten wir damals ein Berufsbild bedienen, das stark nachgefragt war. So lief der Studiengang zum Teil zweizügig mit zwei Aufnahmen pro Jahr.

**Arno Müller:** In den vielen Jahren an der NORDAKADEMIE habe ich über zehn Mal mit Unternehmen aktu-



Ende Januar verabschiedete sich Prof. Dr. Müller (links im Bild) in den Ruhestand

elle Fragen an der Schnittstelle von Prozessen und IT in Arbeitskreisen, die jeweils ein gutes Jahr dauerten, diskutiert. Diese „duale Forschung“ erfolgte für die Praxis mit der Praxis. Dankbar bin ich insbesondere dem Kollegen Hinrich Schröder, der an den meisten Vorhaben maßgeblich mitgewirkt hat. Wir haben die Ergebnisse auch sehr gut in den Vorlesungen nutzen können. Das wichtigste Projekt war sicher der Arbeitskreis „IT-Controlling“, der sich mit der Wertsteigerung durch „richtige IT“ befasst hat. Die folgenden Arbeitskreise haben diese ersten Ideen immer wieder aufgegriffen und vertieft. Als Themen haben wir Lean ITSM, Digitalisierung, IT mit Zukunft und zuletzt Digeengineering/Prozessdigitalisierung aufgegriffen. Die Motivation für diese Zusatzarbeit war das immer sehr positive Feedback der Unternehmen. Mit vielen haben wir langjährige Beziehungen aufgebaut.

**Gibt es eine lustige Anekdote aus einer Ihrer Vorlesungen oder ein Ereignis an der NORDAKADEMIE, auf das Sie besonders gern zurückblicken?**

**Arno Müller:** Da kommen so viele Bilder hoch - natürlich viele aus den ersten Jahren der noch jungen Hochschule. Das Tauziehen bei den Sommerfesten oder das Schwenken der NORDAKADEMIE-Fahne bei den Abschlussfeiern oder auch die Reisen mit den Studies nach Prag, nach Italien, ins Badische oder mit den Master-Studies nach Mexiko und China waren tolle Erlebnisse. Wenn man als Verantwortlicher plötzlich drei Studies im fernen China vermisst, geht einem erst mal die Düse - am Ende haben sich alle wiedergefunden. 😊

**Frank Zimmermann:** Ein Absolvent besuchte mich einmal und wir aßen bei Mama Sattler (Spitzname der ehemaligen Mensa) gemeinsam zu Mittag. Nach seinem Studium der Wirtschaftsinformatik hatte er sich entschieden, Theologie zu studieren. Ich finde so etwas bewundernswert, weil es nicht der gerade Weg ist. Man erlebt auch solche Leute an der NORDAKADEMIE. Dieser Student berichtete von seinem Zweitstudium und erzählte, dass er im Seminar Logik eine besonders gute Note erreicht hatte, unter anderem, weil er bei mir Mathematik gehört

hatte. Man weiß nie, wozu man etwas braucht.

**Auf was freuen Sie sich in Ihrem Ruhestand am meisten?**

**Arno Müller:** Meine Frau und ich sind passionierte Wohnmobilurlauber. Zunächst freue ich mich auf die Wohnmobil-Reise durch Südeuropa und Marokko - die Fähre ist schon gebucht. Es gibt nur ein Abreisdatum und wir können so lange reisen, wie es Freude macht. Das ist noch einmal mehr Freiheit als bisher.

**Frank Zimmermann:** Unterrichten bringt mir noch immer Spaß. Ich mache als Nebenamtler weiter, solange mich die NORDAKADEMIE und die Studierenden noch mögen. Allerdings ohne große Verpflichtungen. Und ich hoffe, meinem Hobby, dem Segelfliegen, etwas intensiver nachgehen zu können.

Nach sechsjähriger Tätigkeit wurde Peter Eibel, Hausmeistergehilfe an der NORDAKADEMIE, in den Ruhestand verabschiedet. Er stieß im März 2018 zur Hochschule und sorgte bis Ende Februar 2024 gemeinsam mit dem Hausmeister der Hochschule dafür, dass der grüne Campus sich stets von seiner besten Seite präsentiert.



**Zum Abschied in den Ruhestand gab es den Campus der NORDAKADEMIE - gemalt von der Elmshorner Künstlerin Imke Stotz**

**Schlusspunkt - der Ruhestand ruft**



„Liebe Leser:innen, ich bin bald mal weg. Der Ruhestand ruft.“

**Elisabeth Gragert**  
Redaktionsleitung campusforum

Ich wende mich in dieser Ausgabe unserer Hochschulzeitung in eigener Sache an Sie, liebe Leser:innen, um mich nach über 20 Jahren als Redaktionsleiterin des campusforum von Ihnen zu verabschieden. Ende des Jahres ist meine aktive Zeit an der NORDAKADEMIE vorbei und Sie halten meine letzte Ausgabe in den Händen, an der ich vollumfänglich - von der Themenplanung über Texten, Redaktion, Layoutsteuerung in Zusammenarbeit mit der langjährigen Partneragentur Mediendesign Jürss bis zur Organisation des Versandes der gedruckten Ausgabe - gearbeitet habe.

Während ich das so schreibe, wird mir schon ein bisschen nostalgisch zumute. Schließlich ist campusforum so etwas wie „mein Baby“. Als ich 2001 an der NORDAKADEMIE gestar-

tet bin, habe ich die Zeitung als eines meiner ersten Projekte ins Leben gerufen. Seitdem sind fast 80 Ausgaben entstanden. Allein hätte ich das natürlich nie geschafft. Ein herzlicher Dank geht an meine Kolleg:innen und alle Mitglieder der Hochschulgemeinschaft, die die Zeitung mit ihren Beiträgen lebendig machen und so einen facettenreichen Einblick in unser Hochschulleben schaffen: Seien es Veranstaltungen oder Forschungsarbeiten oder Neues aus der Lehre oder Kooperationsnews oder Personalia oder ... Es gab in den vergangenen Jahrzehnten immer viel zu berichten und es hat mir immer Spaß gemacht, denn „Zeitung machen ist mein Ding“, auch wenn ich mich entschieden habe, den Schlusspunkt zu setzen. 😊

Ihre/Eure  
Elisabeth Gragert

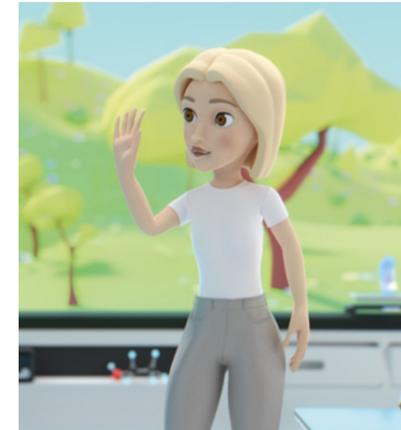
**Die Zukunft mit Avataren: eine humorvolle Vorstellung**

In einer von Technologie durchdrungenen Welt rückt die Vorstellung von Avataren als ständigen Begleitern immer näher. Doch während sich die einen über die potenziellen Vorteile freuen, sind andere skeptisch, was mögliche Stolperfallen und komische Situationen angeht, die diese virtuellen Doppelgänger mit sich bringen könnten.

Ein Avatar ist eine digitale Darstellung einer Person oder eines Charakters in einem virtuellen Raum, sei es in einem Videospiel, einer Online-Community oder in sozialen Medien. Man kann es sich als eine Art digitales Bild vorstellen, das eine Person im Internet repräsentiert. Dabei kann es sich um ein Bild handeln, das die Person selbst ausgewählt hat, oder sogar um einen völlig individuell gestalteten Charakter. Ein früher Avatar war Max Headroom in den 80er Jahren (wer Max kennt, ist definitiv älter ...), der Film „Avatar“ aus dem Jahr 2009 und die Fortsetzung aus dem Jahr 2022 haben zusammen über 5 Milliarden US-Dollar eingespielt.

**Künstliche Intelligenz (KI) wird zunehmend eingesetzt, um Avatare interaktiver und intelligenter zu machen - eine Zukunftsvision könnte beispielsweise so aussehen:**

Stell dir vor, es ist ein ganz normaler Morgen in der Zukunft. Du öffnest verschlafen die Augen und erblickst deinen Avatar, der fröhlich am Fußende deines Bettes sitzt und schon den perfekten Start in den Tag plant. „Guten Morgen! Ich habe deine Lieblingsplaylist zusammengestellt und dein Frühstück nach deinen Vor-



**Können Avatare in der Zukunft zum Alltag gehören?**

lieben vorbereitet“, verkündet er mit einem breiten Grinsen. Wenn du dir eine Minute Zeit nimmst, um darüber nachzudenken, wie er das geschafft hat, wird dir klar, dass er wahrscheinlich mehr über dich weiß als du selbst. Aber hey, solange der Kaffee heiß und die Musik gut ist, kann man sich ja nicht wirklich beschweren, oder?

Aber dann kommt der Moment, in dem dein Avatar beschließt, etwas zu tun, das dich in Verlegenheit bringt. Vielleicht teilt er deine peinlichen Kindheitsfotos in sozialen Netzwerken oder spielt laut deine Lieblingsmusik, während du versuchst, unauffällig in der U-Bahn zu sitzen. „Hey Leute, hier ist Christof! Ich dachte, ihr mögt mein musikalisches Talent“, ruft er fröhlich aus den Lautsprechern deines Smartphones, während du versuchst, dich in deinem Schal zu vergraben und unsichtbar zu machen.

Und dann gibt es die Momente, in denen dein Avatar beschließt, sich in dein Leben einzumischen, auch wenn du das gar nicht willst. „Tut mir leid, Christof, aber das kann

ich nicht zulassen“, sagt er mit ernster Miene, als du versuchst, eine weitere Tüte Chips zu kaufen, die du nicht brauchst. „Die Daten zeigen, dass du schon genug Snacks für die nächste Woche hast. Lass uns stattdessen etwas Gesundes kaufen, damit du nicht wie eine Kartoffel aussiehst.“ Ja, dein Avatar hat einen seltsamen Sinn für Humor, doch manchmal ist seine Ehrlichkeit erfrischend, auch wenn sie etwas zu direkt ist.

Trotz aller komischen Situationen und unerwarteten Eingriffe ist die Vorstellung einer Zukunft mit Avataren auch faszinierend. Sie könnten uns bei wichtigen Entscheidungen unterstützen, uns durch den Alltag begleiten und uns sogar helfen, unsere Ziele zu erreichen. Und wer weiß, vielleicht werden sie sogar unsere besten Freunde, auch wenn sie manchmal etwas zu viel über uns wissen.

In einer Welt, die zunehmend von Technologie geprägt ist, ist die Vorstellung von Avataren als unseren ständigen Begleitern vielleicht gar nicht mehr so weit hergeholt, wie wir denken. Und wer weiß, vielleicht werden wir uns bald fragen, wie wir jemals ohne sie ausgekommen sind. Bis dahin sollten wir uns einfach darauf einstellen, dass uns unsere virtuellen Doppelgänger auf Schritt und Tritt begleiten werden, ob wir wollen oder nicht. Hauptsache, der Kaffee ist heiß!

**Euer Christof Ipsen**



**NEUE Kolumne zum Thema IT**

# Strahlkraft der Arbeitgebermarke stärken

## Employer Branding ist viel mehr als Rekrutierung von Nachwuchskräften

Imagekampagnen oder reines Mitarbeitenden-Recruiting reichen in Zeiten des Fachkräftemangels nicht mehr aus. Stattdessen sollte ein Unternehmen ganzheitlich als starke „Arbeitgebermarke“ erscheinen, die für Nachwuchskräfte unwiderstehlich wird. Employer Branding gehört heute zum notwendigen Instrumentarium moderner Unternehmen. Die Kunst dabei ist, die Werte und Ziele im Betrieb jeden Tag zu leben und gleichzeitig glaubwürdig nach außen zu vermitteln. Dabei wirkt die Arbeitgebermarke wie ein Versprechen an alle Mitarbeitenden – die zukünftigen

ebenso wie aktuellen. Wer dieses Versprechen bricht, verliert Vertrauen und die guten Köpfe. Und möglicherweise die Zukunftsfähigkeit des ganzen Unternehmens.

Viele mittlere und große Unternehmen haben die Notwendigkeit eines Umdenkens längst erkannt. Auch die kleinen Betriebe sind gezwungen, sich intensiv mit der Nachwuchssicherung zu beschäftigen, wie man täglich auf den Straßen sehen kann: So wirbt der Malermeister auf seinem Handwerkerauto nicht mehr mit seinen Dienstleistungen, sondern mit dem

großformatigen Slogan: „Kollege und Kollegin gesucht!“ Doch warum soll sich der oder die Bewerbende ausgerechnet für dieses Unternehmen entscheiden, wenn er oder sie aus fünf oder sogar zehn Betrieben auswählen kann? Die Antwort ist komplexer, als viele denken. Inzwischen ist aber auch in der Wissenschaft gesichert: Eine positive, als echt empfundene und vertrauenswürdige Arbeitgebermarke entscheidet im Zweifel darüber, welches Unternehmen den Wettbewerb um die besten Talente gewinnt. Es geht nicht um kurzfristige Imagekampagnen, die im schlechtesten Fall

etwas vorgaukeln, was das Unternehmen im Betriebsalltag gar nicht halten kann. Employer Branding verfolgt deshalb immer langfristige Ziele, es ist ein fester Bestandteil der strategischen Ausrichtung eines Unternehmens.

### Für Unternehmen gilt: Mach dich attraktiv!

„Entscheidend für Unternehmen ist heute die Frage: Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt? Die Notwendigkeit von Employer Branding ist den Unternehmen erst bewusst geworden, als ein Fachkräftemangel aufgetreten ist“, erläutert Prof. Dr. Annett Cascorbi, die an der NORDAKADEMIE die Professur für Unternehmensführung/Personalwesen innehat.

„Früher war das große Problem der Unternehmen die Kapitalbeschaffung. Heute dreht sich alles um die Personalbeschaffung – der Markt hat sich komplett gedreht.“ Die bekannten Großunternehmen bekommen zwar immer noch sehr viele Initiativbewerbungen. „Brillante Marken wie Airbus oder OTTO strahlen seit langem auch auf den Personalmarkt. Deutlich schwerer haben es dagegen die kleineren und mittleren Unternehmen, die weniger bekannt sind, weil sie z.B. B2B in einer Marktnische agieren“, berichtet die Personalexpertin. Für sie werde es immer schwieriger, noch qualifizierten Nachwuchs zu bekommen. „Die Situation ist alarmierend: Wenn ein durchschnittlicher Mittelständler zwei Positionen zu besetzen hat, dann freut er sich oft schon über zwei Bewerbungen. Deshalb ist Employer Branding auch ein Thema sogar für die kleinen Unternehmen, die keine eigene Personalabteilung haben“, erläutert Annett Cascorbi.

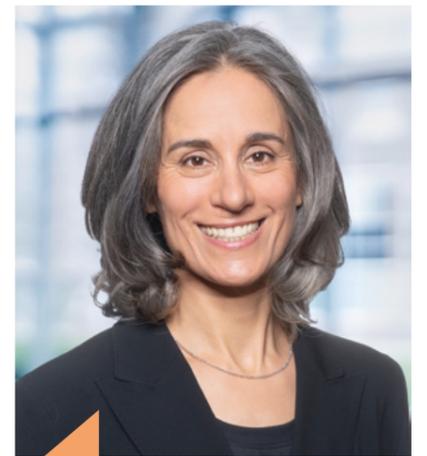
Für sie gelten die gleichen Prinzipien wie für die großen Player: „Es sind im Kern drei Aufgaben, denen sich alle

stellen müssen. Zuerst: Mach dich attraktiv! Finde heraus, was deine Zielgruppe will und wie du die Zielgruppe erreichst! Und präsentiere dich entsprechend!“ Dafür reiche eine Werbekampagne nicht aus, betont die Personalexpertin. „Es geht heute darum, sich auf dem Arbeitsmarkt langfristig zu positionieren und attraktiv darzustellen. Employer Branding schaut ja über den kurzen Zeithorizont hinaus und fragt generell: Was muss ich tun, um Berufsnachwuchs für mich zu gewinnen und die Mitarbeitenden ans Unternehmen zu binden? Und über welche digitalen oder traditionellen Kanäle erreiche ich sie am besten?“

### Betriebsklima und Führungskultur

Es reiche auch nicht, etwas mit viel Geld in Bewegung zu setzen, etwa die 30-Tage-Woche einzuführen oder vier Tage Homeoffice anzubieten. „Das können einzelne Elemente einer umfassenden Strategie sein. Viel wichtiger ist es aber zunächst, genau zu erkennen: Was will meine Zielgruppe wirklich?“ Wenn man sich Umfragen anschaut, was heute den meisten Mitarbeitenden wichtig ist, dann nennen sie ganz weit oben: eine positive, kollegiale Arbeitsatmosphäre. „Will man im Rahmen des Employer Branding das bisher nicht zufriedenstellende Betriebsklima verbessern, muss den Entscheidenden auch klar sein: Wir müssen bereit sein, uns zu verändern, beispielsweise unsere Führungskultur“, betont Annett Cascorbi. Die dritte wichtige Frage, die die Unternehmen beim Employer Branding beantworten sollten, laute schließlich: Was macht eigentlich die Konkurrenz? Wie kann ich mich von ihr im positiven Sinne abheben?

Inzwischen nutzen die Unternehmen jede Möglichkeit, um sich auf dem



„Es geht heute darum, sich auf dem Arbeitsmarkt langfristig zu positionieren und attraktiv darzustellen.“

**Prof. Dr. Annett Cascorbi**  
Professorin für Unternehmensführung/Personalwesen an der NORDAKADEMIE

Arbeitsmarkt bekannt zu machen. „Dieser Trend wird in allen Online- und Offline-Kanälen und Medien offensichtlich. Wo diese früher für das Produktmarketing genutzt wurden, werden sie nun sehr häufig für Personalmarketing eingesetzt.“ Doch der effektivste Kanal für das Recruiting bleibt auch heute die Mund-zu-Mund-Propaganda. Wenn im Freundeskreis oder in der Familie positiv vom Unternehmen berichtet wird, wird das als



absolut glaubwürdig wahrgenommen und hat eine hohe Aufmerksamkeitsrate“, weiß die Personalexpertin. Dann können sich potenzielle Bewerber:innen sicher sein, dass die Unternehmenskultur stimmt und die Mitarbeitenden zufrieden sind. Demgegenüber bekommen anonyme Bewertungsportale wie Kununu nicht die hohen Glaubwürdigkeitswerte. Eine authentische positive Unternehmenskultur zahle sich für die Nachwuchsgewinnung immer extrem positiv aus.

Weil Employer Branding in fast allen Unternehmen höchste Priorität genießt, ist es auch im Lehrplan der NORDAKADEMIE fest verankert, erläutert Professorin Cascorbi. Im Modul Personalmanagement setzen sich die Studierenden des Bachelor-Studienganges Betriebswirtschaftslehre intensiv mit dem Thema auseinander. Auch Masterarbeiten beschäftigen sich häufig mit dem Thema. In den Masterstudiengängen ist HRM ein Wahlpflichtfach. „In einem umfangreichen Masterprojekt haben Studierende aktuell am Beispiel eines bestimmten Logistikunternehmens konkrete umsetzbare Verbesserungsvorschläge für das Employer Branding erarbeitet“, berichtet Annett Cascorbi. Mehr dazu siehe Kasten auf Seite 23. Die NORDAKADEMIE selbst spiele als hervorragende Hochschule bei vielen Mitgliedsunternehmen eine wichtige Rolle, um für hochqualifizierte Bewerbende attraktiv zu sein, erläutert die Wissenschaftlerin.

### Der Kern des Werteversprechens

Unternehmen, die sich mit dem Thema auseinandersetzen, stellen schnell fest: Die Aufgabe ist komplex, zahlreiche Fragestellungen beeinflus-



Ein positives Betriebsklima ist die Grundvoraussetzung für das Employer Branding

sen die eigene Strategie. Diese will nicht zuletzt mit Blick auf die langfristige Perspektive, die dafür nötig ist, gründlich entwickelt werden. Denn sie sollte über viele Jahre Bestand haben und nicht ständig neu gedacht werden. Sie leitet sich zunächst aus der Unternehmensstrategie ab, aber auch der Einfluss des Arbeitgebermarkenkerns ist zentral. Dazu gehört die Employer Value Proposition (EVP), die den Kern des Werteverprechens als Arbeitgeber definiert.

Bei der Entwicklung von Maßnahmen auf der Grundlage der Employer-Branding-Strategie stoßen die Unternehmen auf eine Reihe von Fragen:

- Was macht uns als Unternehmen und als Arbeitgeber aus?
- Worin sind wir einzigartig?
- Worin unterscheiden wir uns von Konkurrenz-Unternehmen in der Region?
- Welche Werte wollen wir als Unternehmen vermitteln?
- Wo stehen wir bei der Umsetzung unserer Arbeitgebermarke? Was müssen wir im Unternehmen verändern, um glaubwürdig zu sein?

- Welche Benefits können wir unseren Mitarbeitenden bieten?
- Wer genau sind unsere Zielgruppen?
- Was erwarten die Zielgruppen von uns als Arbeitgeber?
- Duzen oder siezen?
- Mit welchen Inhalten erreichen wir sie? Mit Bildern, Videos, längeren inhaltlichen Beiträgen, Häppchen-Inhalten?
- Wo erreichen wir diese Zielgruppen? LinkedIn und XING, Instagram, TikTok, mit klassischen Printmedien, auf Jobmessen, bei Veranstaltungen, etwa durch Sponsoring im Umweltschutz, Sport oder im sozialen Bereich?

Komplex wird die Umsetzung auch, weil die Unternehmen oft sehr unterschiedliche Zielgruppen ansprechen müssen - von Schüler:innen und Studierenden über Berufseinsteiger:innen und Berufserfahrene bis hin zu Bewerber:innen für Leitungspositionen. Sie alle haben unterschiedliche Bedürfnisse, und sie sind über verschiedene Kanäle und eine unterschiedliche Sprache bestmöglich zu erreichen. Für Young Professionals sind nach einer Untersuchung

des Trendence Instituts diese fünf favorisierten Prioritäten wichtig:

- Attraktive Arbeitsaufgaben
- Faires Gehalt
- Wertschätzung der Mitarbeitenden
- Persönliche Entwicklung
- Guter Führungsstil

Nachwuchskräfte nutzen nach einer Umfrage des Portals Absolventa zu über 60 Prozent das Smartphone für die Stellensuche. Unternehmen sollten sich daran anpassen und den Bewerbungsprozess so niedrigschwellig wie möglich gestalten. 70 Prozent der Kandidat:innen informieren sich demnach auf Online-Jobbörsen. Etwas komplizierter ist es allerdings bei den sozialen Medien. Zwar liegen LinkedIn, Xing, Facebook und Instagram weit vorn, doch Akademiker:innen nutzen häufig mehrere, kleinere Netzwerke. Von bestimmten Berufsgruppen wie den IT-Fachleuten weiß man zudem, dass sie werbliche Anzeigen in diesen Foren nicht sehr schätzen. Bei der Jobsuche setzen die meisten von

ihnen lieber auf Anzeigen in Online-Medien oder auf IT-spezifischen Jobplattformen. Das ergab eine Studie des IT Job Boards mit 334 Fachleuten in Deutschland.

Bei der Strategie sollten Unternehmen sauber zwischen dem strategisch ausgerichteten Employer Branding und dem operativ angelegten Personalmarketing unterscheiden: Mit dem Personalmarketing erreichen Arbeitgeber die Kandidat:innen; aber mit dem Employer Branding erreichen sie sie zusätzlich mit einer bestimmten Botschaft. Und die soll die Jobsuchenden möglichst vom Unternehmen überzeugen. Ganz konkret für die Umsetzung heißt dies auf den Punkt gebracht: Beim Employer Branding steht die Zielgruppenanalyse und die Definition der Employer Value Proposition im Vordergrund. Und dabei wird der Grundstein für das Personalmarketing gelegt, denn dieses bestimmt, wen man wo, wie und mit welcher Botschaft erreichen will. Das Personalmarketing setzt also die

Maßnahmen um, die in der Employer-Branding-Strategie definiert wurden.

### Candidate Experience und Retention

Die Liste einzelner möglicher Maßnahmen, die aus dem Employer Branding hervorgehen, ist lang. Prinzipiell umfasst sie alles, was das Unternehmen für Arbeitnehmer:innen attraktiv erscheinen lässt und die Besonderheiten und Vorteile im Vergleich zu anderen Arbeitgeber:innen herausstellt. Mögliche Themen, die das Unternehmen in seinem Sinne gestalten kann, können diese sein:

- **Benefits für Mitarbeitende:** Sie können die Attraktivität eines Arbeitgebers erheblich steigern. Beispiele sind Rabatte für Freizeitaktivitäten oder Fitnessstudios, Zuschüsse für den öffentlichen Nahverkehr, bezahlte Weiterbildungskurse oder Dienstfahrzeuge, die beruflich und privat genutzt werden können.

(Fortsetzung Seite 20)

## Warum sich Employer Branding für Unternehmen lohnt

- **Steigerung der Bekanntheit des Unternehmens als Arbeitgeber: Ein Unternehmen mit einer starken Arbeitgebermarke ist bekannter und genießt ein höheres Ansehen unter potenziellen Bewerbenden.**
- **Verbesserung der Bewerberqualität: Eine attraktive Arbeitgebermarke zieht mehr und besser qualifizierte Bewerbende an, was die Auswahl der besten Talente erleichtert.**
- **Verringerung der Fluktuationsrate: Mitarbeitende, die sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren und sich in der Unternehmenskultur wohlfühlen, sind zufriedener und bleiben dem Unternehmen länger treu. Dies spart Kosten und Zeit, die mit der Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeitender verbunden sind.**
- **Senkung der Recruitingkosten: Ein starkes Employer Branding kann die Kosten für die Rekrutierung neuer Mitarbeitender senken, da Unternehmen auf teure Stellenanzeigen und Personalvermittler verzichten können.**
- **Steigerung der Mitarbeitendenmotivation und -produktivität: Mitarbeitende, die sich in einem Unternehmen wertgeschätzt fühlen und sich mit der Arbeitgebermarke identifizieren, sind motivierter und produktiver. Dies führt zu einer Steigerung der Leistung und des Unternehmenserfolgs.**

## Kooperationsunternehmen Mankiewicz „Werte schaffen und erhalten“



**Mankiewicz ist Hersteller hochwertiger Lacksysteme für die industrielle Serienfertigung und erhielt das Siegel „Hamburgs beste Arbeitgeber 2023“**

Technologieführer mit familiären Wurzeln in Hamburg: Das NORDAKADEMIE-Kooperationsunternehmen Mankiewicz gilt mit einer Firmentradition von über 125 Jahren als einer der weltweit führenden Hersteller hochwertiger Lacksysteme für die industrielle Serienfertigung. Von Flugzeugen über Superyachten bis hin zu Sportwagen – die Produkte von Mankiewicz sorgen in einer Vielzahl von Branchen für nachhaltigen Schutz und Werterhalt. Um Werte dreht sich auch das Employer Branding im Unternehmen.

Der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung widmet das internationale Familienunternehmen große Aufmerksamkeit. „Für die Koordination des Employer Brandings schaffen wir gerade eine eigene Stelle“, berichtet

Personalleiterin Stefanie Schmalz-Côté. Getragen werde das Selbstverständnis durch Werte wie Innovation, Mitgestalten und Loyalität: „Das kommunizieren wir auch so beim Nachwuchs-Recruiting. Dabei ist ganz wichtig: Employer Branding heißt nicht nur, die Arbeitgebermarke nach außen zu tragen, sondern auch, sie nach innen zu leben. Nur so sind wir attraktiv und authentisch.“

Dass dieses Erfolgsrezept aufgeht, zeigen Auszeichnungen wie das Siegel „Hamburgs beste Arbeitgeber 2023“ – hier konnte Mankiewicz in den Bereichen Sicherheit, Vertrauen, Leistung und Innovation punkten. „An dieser Stelle kamen unsere Mitarbeitenden selbst zu Wort und bewerteten Mankiewicz aus der Innenperspektive heraus“, erläutert Stefanie Schmalz-Côté.

Authentizität spielt auch in der Außendarstellung eine entscheidende Rolle, dies komme auch bei den Bewerber:innen an. „Die zunehmende Zahl von Initiativbewerbungen werten wir als Erfolg“, erklärt Marketingleiter Steffen Brückner. Auch die Aktion „Bring a friend“ werde bestens angenommen: Mitarbeitende erhalten Prämien, wenn sie neue Kolleg:innen aus ihrem Freundeskreis für das Unternehmen werben.

### Mit Herz und Seele Familienunternehmen

Ein familiäres Betriebsklima, Wertschätzung und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen tragen zum positiven Bild bei, das Bewerber:innen von Mankiewicz haben. „Wir punkten außerdem mit unseren 16 Auslandsstandorten:

Das ist für alle interessant, die international arbeiten wollen“, berichtet die Personalchefin. „Zudem sind wir in vielen unterschiedlichen Branchen unterwegs – von der Luftfahrtindustrie über Automobilindustrie und Windkraftanlagen bis zum Yachtbau. Überall werden unsere Lacksysteme eingesetzt, und das macht unsere Arbeit so spannend und abwechslungsreich.“

Hinzu komme das besondere Wir-Gefühl, das das Betriebsklima präge. „Man spürt bei uns einfach, dass wir mit Herz und Seele ein Familienunternehmen sind“, so Schmalz-Côté. Und das sei auch für junge Fachkräfte der Generation Z ein Argument für Mankiewicz. Das wird besonders deutlich bei Events und Veranstaltungen im Unternehmen selbst – von der großen Jubiläumsfeier im vergangenen Jahr über regelmäßige Sportangebote bis zu gemeinsamen Segelevents. „Das ist bei uns inzwischen Tradition“, ergänzt Steffen Brückner. „Bei diesem bereichsübergreifenden Miteinander können die Kolleg:innen auch abseits des Arbeitsalltags Dinge gemeinsam erleben und Erinnerungen teilen – das fördert den Zusammenhalt.“ Ganz nach dem internen Motto: Gemeinsam. Einfach. Besser.

„Das besondere Miteinander versuchen wir auch immer mehr nach außen zu tragen, zum Beispiel in unserem aktuellen Image-Video“, betont Steffen Brückner. Die Aussagen der Kolleg:innen seien ehrlich und authentisch. „Die Wirkung ist so enorm, dass dieses Wir-Gefühl, das dort sichtbar wird, auch in den Vorstellungsgesprächen von den Bewerber:innen angesprochen wird.“ Wenn



**Marketingleiter Steffen Brückner und Personalleiterin Stefanie Schmalz-Côté kümmern sich um das Employer Branding bei Mankiewicz**

dann die Protagonist:innen aus dem Video tatsächlich die Neuankömmlinge auf dem Gelände begrüßen, wird das Bild abgerundet.

Für die Außendarstellung gelte zudem „Tue Gutes und lasse andere drüber reden“, berichtet der Marketingleiter. Das Unternehmen fördere Vereine und Bildungseinrichtungen, die Mitarbeitenden würden sich bei Knochenmarkspenden und lokalen Naturschutz-Projekten engagieren und Azubis unterstützen. „Mit diesen Geschichten unterstreichen wir, wie wichtig uns grundlegende Werte im Unternehmen sind.“ So transportiere Mankiewicz auch das für das Selbstverständnis wichtige Thema „soziale Verantwortung“ nach außen. „Natürlich hilft uns das auch, als Arbeitgeber sichtbarer zu werden – wir hatten schon Bewerbende, die unser Logo das erste Mal auf dem Fußballtrikot eines lokalen Vereins von der Elbinsel

gesehen hatten und so auf uns aufmerksam worden waren“, berichtet Steffen Brückner.

### Ehemalige Dualis in Führungspositionen

Eine Erfolgsstory sei nicht zuletzt die Zusammenarbeit mit der NORDAKADEMIE, meint Stefanie Schmalz-Côté: Seit 2005 haben bereits etwa 60 duale Student:innen den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen erfolgreich abgeschlossen. Die ersten „Dualis“ sind bei der NORDAKADEMIE zudem im Fach Wirtschaftsinformatik eingeschrieben. „Wir haben immer vier bis fünf Studierende gleichzeitig in der Ausbildung.“ Der gute Ruf der NORDAKADEMIE sei für viele Bewerber:innen ein zusätzlicher Trumpf bei der Wahl ihrer Berufsausbildung, betont die Personalleiterin. Einige von ihnen arbeiten heute in Führungspositionen bei Mankiewicz.

Überhaupt spielen attraktive Arbeitszeitmodelle und Zusatzleistungen eine große Rolle.

- **Karrierechancen und -perspektiven:** Dieses überaus wichtige Thema beinhaltet das Angebot von Aufstiegschancen und individuellen Karriereplänen mit der Möglichkeit, sich mit Firmenunterstützung weiterzubilden. Dies stärkt die Mitarbeiterbindung ebenso wie die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt.
- **Candidate Journey:** Sie beschreibt die „Reise“ der Bewerbenden vom Erstkontakt bis zur Vertragsunterschrift. Um diesen Prozess zu organisieren, setzen Unternehmen oft Bewerbermanagement-Software ein. Wichtig ist, den Bewerbungsprozess benutzerfreundlich zu gestalten und das Auswahlverfahren möglichst schlank und flexibel zu halten.
- **Candidate Experience:** Die Erfahrungen und Eindrücke, die Kandidat:innen auf dieser „Reise“ machen, sollen den Start ins Unternehmen nachhaltig und positiv beeinflussen.
- **Onboarding:** Ein guter Einstieg in das Arbeitsverhältnis erleichtert den Start. Willkommenspakete und ein strukturiertes Einarbeitungsprogramm mit Mentoring durch einen erfahrenen Mitarbeitenden bieten sich hier an.
- **Retention (Mitarbeiterzufriedenheit):** Was kann man tun, damit Mitarbeitende zufrieden sind? Hier gilt es, die Bedürfnisse der Mitarbeitenden z.B. durch Umfragen oder Gespräche zu ermitteln und eine positive Feedback-Kultur zu betreiben. Wichtig ist auch der Aufbau eines internen Netzwerks. Eine gut funktionierende interne Kommunikation stärkt den Teamgeist und wirkt attraktiv auf Bewerbende und stärkt die langfristige Bindung, was zu weniger Fluktuation führt.

## Kooperations-Unternehmen ZEIT Verlagsgruppe „Du veränderst die ZEIT ...“ - die Attraktivität einer starken Marke



Die berühmte Wochenzeitung DIE ZEIT sowie die Online-Angebote des Verlags üben eine besondere Anziehungskraft auf Nachwuchskräfte aus

Auch wenn viele junge Leute der Generation Z selbst überwiegend keine gedruckte Zeitung mehr lesen, übt die berühmte Wochenzeitung DIE ZEIT eine besondere Anziehungskraft auf Nachwuchskräfte aus. „Viele unserer Bewerber:innen kennen die Zeitung aus der Familie: Entweder haben die Eltern oder auch die Großeltern schon DIE ZEIT gelesen und innerhalb der Familie als etwas ganz Besonderes wahrgenommen – als Qualitäts-Wochenzeitung mit positivem Image und dem großen Versprechen vom erstklassigen, unabhängigen Journalismus“, berichtet Viviane-Ann Henke, Talent Expert der ZEIT Verlagsgruppe und Ausbildungsleiterin der BWL-„Dualis“ an der NORDAKADEMIE.

Doch das Verlagshaus stützt sich nicht allein auf die bis heute aufla-

gen- und meinungsstarke Wochenzeitung: Den digitalen Wandel hat das Unternehmen längst eingeleitet und bereits erfolgreich umgesetzt: Ein ganze Reihe von Online-Angeboten wie ZEIT ONLINE oder Podcasts zu vielen Themen stehen für Online-Journalismus mit höchstem Anspruch. Speziell an die Zielgruppe der jungen Akademiker:innen richten sich ZEIT Campus, der ZEIT Studienführer und ze.tt bei ZEIT ONLINE.

„DIE ZEIT hat als journalistische Institution in Deutschland bereits ein herausragendes Image, und diese Strahlkraft überträgt sich auch auf das Employer Branding und das Recruiting von Bewerber:innen“, erläutert Viviane-Ann Henke, eine von vier Kolleg:innen der Talent Acquisition der ZEIT

Verlagsgruppe (13 Tochterunternehmen und Beteiligungen, ca. 1400 Mitarbeitende, davon 400 Redakteure und 1000 Kaufleute; 2022: 291 Millionen Euro Umsatz, Hauptsitz: Hamburg).

### Unternehmenswerte Respekt und Zuversicht

Der Slogan der ansprechend gestalteten Karriere-Homepage des Unternehmens ([www.zeit-verlagsgruppe.de/karriere](http://www.zeit-verlagsgruppe.de/karriere)) vermittelt bereits das anspruchsvolle Selbstbild, das auch das Employer Branding prägt: „Du veränderst die ZEIT, die ZEIT verändert dich“. DIE ZEIT sei das Medium für den gesellschaftlichen Diskurs und begleite Wandel mit Zuversicht. „Jede:r in unserem Unternehmen bringt sich jeden Tag mit neuen Gedanken ein. Die Meinung der anderen respektieren wir und geben neuen Ideen eine Chance. Wir schaffen Freiraum für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diese Ideen nicht nur zu denken, sondern auch zu äußern und gemeinsam umzusetzen. Unsere Werte sind Unabhängigkeit, Respekt und Zuversicht.“

Dieses positive Branding des Verlages helfe dabei, bei Ausbildung oder Studium im kaufmännischen Bereich im Wettbewerb um Arbeitskräfte gegen andere Wirtschaftsunternehmen zu bestehen. „Viele unserer Bewerbenden finden es interessant, dass wir nicht einer industriellen Branche angehören, sondern als Verlagshaus eine Ausnahmeposition einnehmen.“ In der hauseigenen Ausbildung während des dualen



Viviane-Ann Henke ist Talent Expert der ZEIT Verlagsgruppe und Ausbildungsleiterin der dualen BWL-Studierenden

Studiums an der NORDAKADEMIE lernen die jungen Nachwuchskräfte zehn kaufmännische Abteilungen kennen. Dazu kommen Schulblicke in die Redaktionen. „Damit können wir den Dualis einen fundierten Überblick bieten, der von der Produktion über den Vertrieb und die Anzeigen bis hin zu Marketing, Leserservice und Personal und Controlling reicht. Diese fachliche Bandbreite schätzen unsere Nachwuchskräfte, weil sie die Chance bietet, die eigenen Stärken und Interessen zu erfahren“, erläutert die Personalexpertin. So könnten sie besser die berufliche Position finden, die zu ihnen passe.

### Im Unternehmen ankommen und sich wohlfühlen

Dabei lernen die Dualis die vielen verschiedenen Software-Tools in den Abteilungen genauso kennen wie den jeweiligen Teamspirit und die speziellen Arbeitsmethoden.

„Unsere Nachwuchskräfte können sich von Tag eins an einbringen. Wir begleiten sie mit einem Onboarding über sechs Monate. Das Mentoring-Programm und unser Pat:innen-Programm helfen ihnen, im Unternehmen anzukommen und sich wohlfühlen.“

Beim Recruiting helfen daneben personalisierte Erfahrungsberichte der Mitarbeitenden auf der Firmenhomepage; die Präsenz in den sozialen Netzwerken ist längst selbstverständlich. Die sehr guten Bewertungen auf Portalen wie Kununu seien für Bewerbende ebenso wichtig wie die Info, dass das Verlagshaus beim dualen Studium mit der NORDAKADEMIE zusammenarbeitet, die einen guten Ruf besitze.

Um Frauen für Leitungsfunktionen zu gewinnen, pflegt die ZEIT Verlagsgruppe eine besondere Kultur: „Wir gestalten unsere interne und externe Kommunikation bewusst so, dass alle Kolleginnen und Kollegen für das Thema sensibilisiert werden und Frauen in Führungspositionen, auch in Teilzeitmodellen, als eine Selbstverständlichkeit wahrnehmen“, heißt es im Rahmen des Employer Branding. Die vielen Frauen, die innerhalb der ZEIT Verlagsgruppe bereits in Führungspositionen tätig sind, nehmen eine wichtige Position ein – als Role Models mit Vorbildfunktion für andere hervorragend ausgebildete Frauen, die in den beruflichen Startlöchern stehen.

- **Offboarding:** Auch wenn Mitarbeitende das Unternehmen verlassen, können sie noch wertvoll sein. Sie können als aktive positive Botschafter:innen dabei helfen, neue Kolleg:innen zu gewinnen. Es bietet sich an, eine Netzwerkpflege für Ex-Mitarbeitende zu etablieren. Nicht immer hält der neue Arbeitsplatz das, was er verspricht, und unter Umständen kommt man dann gern ins Unternehmen zurück.

Nicht zu unterschätzen ist der **Einsatz von Mitarbeitenden als Markenbotschafter:innen** des Unternehmens: Sie können die Arbeitgebermarke authentischer und glaubwürdiger nach außen darstellen als anonyme Botschaften. Sie könnten etwa in Interviews und Erfahrungsberichten auftauchen, das glaubwürdige Gesicht von Kampagnen darstellen, aber auch als Mentor:innen oder Buddies für neue Mitarbeitende aktiv sein. Auch auf Jobmessen sind sie gefragt, um auf Augenhöhe mit möglichen Bewerber:innen zu sprechen. Dies erleichtert ihnen die Beurteilung des Cultural Fit mit dem Unternehmen und die Beantwortung der Frage: „Passe ich da hinein?“

Eine Erfolgskontrolle aller Employer-Branding-Maßnahmen kann mithilfe von Key Performance Indicators (KPI) gelingen. So können Führungskräfte verifizieren, ob die Maßnahmen erfolgreich sind oder eine Nachsteuerung erforderlich ist. Dieses Instrument wird als wichtig angesehen, weil KPI die Wirksamkeit und Leistungskraft von Employer-Branding-Tätigkeiten und die Rekrutierungsaktivitäten steigern können. Nicht zuletzt bieten sie eine gute Orientierung, wie sich das eigene Unternehmen gegenüber Wettbewerbern behauptet.

### So gelingt Employer Branding

Gelungene Beispiele, wie Employer

Branding zum Erfolg führen kann, gibt es viele. Für Aufsehen sorgte kürzlich eine Recruiting-Kampagne von EDEKA, die speziell auf soziale Netzwerke zugeschnitten ist und das Markenimage bei der jungen Zielgruppe offenbar verbessert hat. Sie geht einfach dahin, wo sich die Zielgruppe der künftigen Azubis aufhält: auf TikTok. In einem Social-Media-Battle waren dort zwei Influencer gegeneinander angetreten, um die beste Ausbildungskampagne für EDEKA zu kreieren. Seit kurzem betreibt der Lebensmittelhändler außerdem mit eigenen Corporate Influencern gezieltes Employer Branding. Der Erfolg gibt der Arbeitgebermarke recht: Tatsächlich beginnen jedes Jahr rund 8000 Schulabgänger:innen ihre Ausbildung im Unternehmen.

Die Telekom baut ebenfalls auf die Zielgruppe und Reichweite der chinesischen Video-Plattform: Auf dem eigenen TikTok-Kanal berichten Mitarbeiter:innen, Praktikant:innen oder dual Studierende über ihre Arbeit. Tipps zur Optimierung des Lebenslaufs und zur Bewerbung bei der Telekom ergänzen das Angebot. Die Videos sind gewohnt kurz und unterhaltsam, um die gewünschten Zielgruppen genau zu treffen. Lufthansa geht einen anderen Weg – mit einer originellen Kampagne auf vielen Kanälen. Mit „We are Lufthansa“ zeigt sich die Airline als sympathischer Arbeitgeber. Eine pfiffige Karrierewebsite sowie der Karriereblog „Be Lufthansa“ und der Austausch mit jungen Kandidat:innen auf den sozialen Netzwerken haben offenbar dafür gesorgt, dass der Luftfahrtkonzern auch als Arbeitgeber bekannter wurde.

Das Vergleichsportal Verivox hat das eigene Geschäftsmodell gleich

auf das Recruiting übertragen: Auf der Karriere-Webseite können Interessierte Jobs vergleichen, so wie es bei Hotels oder Mietwagen üblich ist. Mit diesem witzigen Tool hebt sich Verivox bei der Bewerber:innenansprache erfolgreich von den Mitbewerbern ab. Die Techniker Krankenkasse wurde bereits mehrfach mit Preisen als attraktiver Arbeitgeber ausgezeichnet. Dies wird als spürbarer Erfolg eines frühen Employer-Branding-Prozesses gewertet. Das Hamburger Unternehmen bietet unter dem Namen „TK-Karriere“ ein intuitives Karrierereportal und eigene Social-Media-Kanäle. Für das Employer Branding gilt: „Menschen folgen Menschen, nicht Unternehmen“. Deshalb stellt die Krankenkasse auf ihrem Karriereblog ihre Mitarbeitenden und nicht das Unternehmen in den Mittelpunkt. So bekommt „die Techniker“ ein menschliches Gesicht, was die Marke nahbar macht.

Solche Aufsehen erregenden Kampagnen stärken das Employer Branding, sofern es nachhaltig und ganzheitlich im Sinne der Unternehmensziele angelegt wird. Egal wie groß ein Unternehmen ist, ob es ein:e kleine:r Handwerker:in, ein regionales Familienunternehmen oder ein Global Player ist: Gezieltes Employer Branding verbessert die Chancen erheblich, Mitarbeitende zu finden, die zum Unternehmen passen und für eine lange Zeit an Bord bleiben. So wird eine starke Arbeitgebermarke zum entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

**Das Titelthema wurde in Zusammenarbeit mit dem Journalisten Joachim Welding erstellt.**

## Erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen ID Logistics und NORDAKADEMIE Employer-Branding-Projekt löst Herausforderungen

Die ID Logistics GmbH, ein führender Anbieter im Bereich der Logistiklösungen, hat in einer Partnerschaft mit der NORDAKADEMIE ein umfassendes Employer-Branding-Projekt erfolgreich durchgeführt. Dieses Projekt zielte darauf ab, bestehende Herausforderungen zu bewältigen und die Attraktivität als Arbeitgeber signifikant zu steigern.

Ein interdisziplinär besetztes Projektteam aus neun Masterstudierenden begann mit einer detaillierten Analyse der bestehenden internen und externen Kommunikationsstrategien von ID Logistics. Ziel war es, die Stärken der Employer Brand zu identifizieren und Bereiche zu erkennen, die einer Verbesserung bedürftig waren. Durch diese tiefgehende Untersuchung konnten Schlüsselbereiche ermittelt werden, in denen Optimierungen notwendig waren, um die Gesamtattraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu erhöhen.

In enger Zusammenarbeit mit den Studierenden der NORDAKADEMIE wurden vielfältige Strategien entwickelt. Diese umfassten die Schaffung einer umfassenden Employer Value Proposition (EVP), die klar die Alleinstellungsmerkmale von ID Logistics herausstellt und diese von Wettbewerbern abgrenzt. Ferner wurde die Zielgruppensegmentierung präzisiert, um spezifische Mitarbeitenden-



**Die Masterstudierenden des Projektteams (v.l.n.r.): Alexander Fournier, Vanessa Ulrich, Munia Shamout, Dominik da Ros bei einem Besuch des ID-Logistics-Lagers in Salzgitter; nicht auf dem Foto: die weiteren Projektmitglieder Ann-Kathrin Band, Christoph Melchers, Felix Petermann, Jana Bartholomäus, Carolin Frösche**

gruppen gezielter anzusprechen. Besonderes Augenmerk lag auch auf der Verstärkung der internen und externen Kommunikationsmaßnahmen, um sowohl bestehende als auch potenzielle neue Mitarbeitende effektiver zu erreichen.

Die aus dem Projekt resultierenden Maßnahmen bieten ID Logistics nun eine klare und strukturierte Roadmap, um die eigene Employer Brand zu stärken und hochqualifizierte Fachkräfte nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig an das Unternehmen zu binden. Die Implementierung dieser Strategien hat bereits begonnen und zeigt vielversprechende Fortschritte.

Ein zentrales Element des Projekts ist das neu ins Leben gerufene Ambassador-Programm, das speziell darauf ausgerichtet ist, die Reaktionen auf die Employer-Branding-Herausforderungen direkt zu adressieren. Das Programm betont die Rolle von Mitarbeitenden als Botschafter:innen der Unternehmensmarke und fördert eine Kultur der Wertschätzung und des Engagements.

Dieses Projekt demonstriert, wie eine strategische Partnerschaft zwischen der Wirtschaft und akademischen Einrichtungen konkret zur Bewältigung von Herausforderungen beitragen und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt signifikant steigern kann.



# Gamification in der Hospitality-Industrie

## Ein Masterprojekt im Auftrag von Lufthansa Industry Solutions

Die interdisziplinären Masterprojekte bieten einen echten Mehrwert im berufsbegleitenden Masterstudium der NORDAKADEMIE. Dabei geht es darum, im Team Lösungen für konkrete Aufgabenstellungen aus einem Unternehmen oder einer Organisation zu erarbeiten. Mit dem von Oktober 2023 bis Januar 2024 laufenden Projekt „Gamification in der Hospitality-Industrie“ beauftragten Klaus Vollmer und Dr. Fereshta Yazdani von Lufthansa Industry Solutions die NORDAKADEMIE. Unter Mitwirkung von Finja Hausschild, Projektbetreuerin seitens der NORDAKADEMIE, und der Auftraggeberin Dr. Fereshta Yazdani erarbeiteten die Masterstudierenden Yannik Bol, Michael Rahm und Lauryn Marie Schwarz Lösungen für die Aufgabenstellung und präsentierten sie beim Auftraggeber.

### Die Aufgabenstellung

Ziel dieses Projektes war es, die Hospitality-Branche durch den Einsatz von Gamification zu unterstützen, um positiven Wettbewerb anzuregen sowie die Mitarbeitenden- und Kundenzufriedenheit zu steigern. Unter der Verwendung von gamified Elementen sollten mögliche Anwendungsfälle für die Branche identifiziert und in Form eines Prototyps umgesetzt werden. Dabei spielten Themen wie „Revenue, Staff Empowerment, Safety & Security, Sustainability und Guest Experience“ eine zentrale Rolle in den entworfenen Prototypen.

### Ergebnisse des Projektes

Die Ergebnisse dieses Projektes fließen als Bestandteil in das Daily

Business der Lufthansa Industry Solutions ein und tragen dort zur Weiterentwicklung und Innovation bei.

Zu den wichtigsten Erkenntnissen gehören:

- **Anziehungskraft auf jüngere Menschen:** Die Integration von Gamification spricht besonders die jüngere Generation von Kunden an und unterstützt Unternehmen somit in einem zunehmend wettbewerbsintensiven Umfeld.
- **Mitarbeitendenmotivation und Kundenbindung:** Die Nutzung von Gamification ermöglicht es, Mitarbeitende besser zu motivieren und die Kundenloyalität zu stärken, z. B. durch spielerische Anreize einen erstklassigen Kundenservice zu bieten.

- **Steigerung der Mitarbeitendenleistung:** Gamification kann dazu genutzt werden, die Leistung der Mitarbeitenden zu verbessern.
- **Schaffung von Anreizen für Kund:innen:** Die Integration von Gamification schafft Anreize für Unternehmen zu entscheiden und Belohnungen zu gewinnen, was wiederum die Kundenbindung stärkt.
- **Innovative Gästelerlebnisse:** Hotels haben die Möglichkeit, durch Gamification innovative und unterhaltsame Gästelerlebnisse zu schaffen, die den Markencharakter widerspiegeln und gleichzeitig Geschäftsziele fördern.

### Teilnahme an der THE INC2024 Konferenz

Die Ergebnisse des Masterprojekts wurden auf der THE INC2024 (Internationale Konferenz für Tourismus, Gastgewerbe, Events) vorgestellt. Diese Konferenz, die vom 5. bis 7. Juni an der Hotelschool The Hague stattfand,

## Praxisprojekte im Masterstudium der NORDAKADEMIE

Gemeinsam mit Studierenden anderer Fachrichtungen spannende Themen umsetzen – das ist bei den dreimonatigen Praxisprojekten möglich. Die Aufgaben kommen meist direkt aus den Firmen oder beziehen sich auf aktuelle Forschungsfragen. Es gibt Aufgabenstellungen z.B. zu den Themen Employer Branding, Umweltschutz, Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung, Unternehmenskultur und Change-Management.

Das Spektrum ist vielfältig und die gemeinsame Arbeit in den kleinen Projektteams mit drei bis zehn Studierenden ist intensiv. Nach der Bedarfsanalyse und dem Kick-off-Workshop geht es in die Projektarbeit, bei der wissenschaftliche und methodische Ansätze zur Lösung der vorliegenden Aufgabe herangezogen werden. Zum Schluss erfolgt die Präsentation des Ergebnisses beim Auftraggeber.

bot eine Plattform für den Austausch von theoretischen, empirischen, experimentellen und Fallstudienbeiträgen aus den Bereichen Tourismus, Gastgewerbe und Veranstaltungen. Die Beiträge des Projekts wurden auch in den Konferenzproceedings veröffentlicht (ISBN 9789090381466).

Durch die aktive Teilnahme und Veröffentlichung konnten wertvolle Erkenntnisse und Best Practices mit einem größeren Fachpublikum geteilt und neue Netzwerke geknüpft werden, die zur zukünftigen Zusammenarbeit und Innovation in der Hospitality-Industrie beitragen.



Das Projektteam mit den Masterstudierenden Yannik Bol, Michael Rahm und Lauryn Marie Schwarz sowie Finja Hausschild, Projekt-Betreuerin seitens der NORDAKADEMIE, und der Auftraggeberin des Projekts Dr. Fereshta Yazdani, Lufthansa Industry Solutions (v.l.n.r.); nicht auf dem Foto: Klaus Vollmer (Lufthansa Industry Solutions, Auftraggeber)

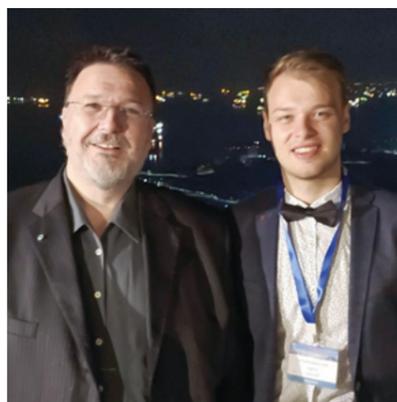


## Tagung IECON 2023 in Singapur

Bachelorstudent Tim Hottenbacher präsentierte Inhalt seiner Bachelorarbeit auf internationaler Tagung

Tim Hottenbacher studierte über das Kooperationsunternehmen Drägerwerk AG & Co. KGaA Software Engineering / Angewandte Informatik (B.Sc.). Er schrieb seine Bachelorarbeit zum Thema „Funktionsüberprüfung und Leistungsbewertung der Netzwerkinfrastruktur und vernetzter medizinischer Geräte im Krankenhausumfeld durch Hardware-in-the-Loop-Simulation“. Die von ihm erarbeiteten Ergebnisse waren so überzeugend, dass er zusammen mit seinem Betreuer Prof. Dr. habil. Jan Haase von der NORDAKADEMIE ein Paper darüber bei der 49th Annual Conference of the IEEE Industrial Electronics Society (IECON) 2023 erstellt hat, das auch angenommen wurde. Die IECON ist die jährliche Flaggschiffkonferenz der Industrial Electronics Society und hat über 2500 Teilnehmende.

Inhaltlich befasst sich die Arbeit damit, die Verbindung existierender Geräte im medizinischen Umfeld in Krankenhäusern her- und sicherzu-



**Tim Hottenbacher und der Betreuer seiner Bachelorarbeit Prof. Dr. habil. Jan Haase haben ein Paper bei der 49th Annual Conference of the IEEE Industrial Electronics Society (IECON) 2023 erstellt und auf der Konferenz präsentiert**

stellen. Ein Beispiel wäre die automatische Erkennung eines Alarms in einem Gerät, die zu einer entsprechenden Reaktion in einem anderen Gerät führt. Für diesen Zweck gibt es den Service-oriented Device Connectivity (SDC) Standard IEEE11073. Allerdings muss überprüft werden können,

ob existierende Geräte SDC-konform sind. Die Überprüfung erfolgt über eine Software-Simulation, die zum einen viele Geräte, zum anderen aber auch ein hohes Kommunikationsaufkommen simuliert. Tim Hottenbacher entwickelte einen Simulator, der im Lauf auch echte Geräte mit ihrer echten Kommunikation einbindet, einen sog. Hardware-in-the-Loop-Simulator.

Mit seinem Vortrag auf der Tagung in Singapur konnte Tim Hottenbacher das Publikum überzeugen. Der Veranstaltungsort war das berühmte Marina Bay Sands Expo & Convention Centre in Singapur.

Link auf die Tagungs-Homepage: <https://www.iecon2023.org/>

Link auf den IEEEExplore-Eintrag des Papers: <https://ieeexplore.ieee.org/document/10311716/>

## ChatGPT beim wissenschaftlichen Arbeiten – ein Masterprojekt

Generative Künstliche Intelligenz (genAI) kann seit Veröffentlichung von ChatGPT im November 2022 noch nie zuvor veröffentlichte Texte generieren. Wenige Eingaben reichen, um einen Text zu erstellen, der ein Plagiat einer schriftlichen Haus-, Bachelor- oder Masterarbeiten liefert, das scheinbar weder die gestellte Aufgabe verfehlt noch formal unzureichend ist. Das stellt Bildungseinrichtungen vor Herausforderungen mit dem Umgang von genAI.

Die Fakultät für Betriebswirtschaft der Wirtschaftsuniversität in Prag hat Bachelorarbeiten bereits abgeschafft. Schon gibt es Angebote, online oder am Büro-PC Texte auf genAI-Anteile zu überprüfen. Man bekommt eine Wahrscheinlichkeitsaussage. Sicher ist die festgestellte genAI-Verwendung also nicht – geschweige denn rechtsfest. Es fehlen nachweisbare Textstellen, die zweifelsfrei unrechtmäßig übernommen wurden. ChatGPT „halluziniert“ sogar manchmal Studien oder Rechtsfälle, d.h., diese sind zwar plausibel und der Logik großer Sprachmodelle folgend, sogar wahrscheinlich, aber dennoch frei erfunden.

Andererseits bietet genAI enorme Möglichkeiten. So könnten wissenschaftliche Abschlussarbeiten durch einen professionellen Einsatz von ChatGPT einen starken Qualitätszuwachs erreichen. Übersetzungen gelingen auch Studierenden mit möglicherweise wenigen fremdsprachlichen Kenntnissen viel besser als mit anderen Werkzeugen. Als vorgelagerter Schritt in einer Recherche sind teilweise lange Suchzeiten mit bisherigen



**Ein interdisziplinäres Team von Masterstudierenden hat Möglichkeiten und Grenzen von ChatGPT beim wissenschaftlichen Arbeiten untersucht (v.l.n.r.): Nils Dohms (MHRPSY23a), Alica Bogner (MHRPSY22o), Norma Bastian (MHRPSY23a), Maurice Osterhof (MADS22o), Lasse Petersen (MADS22o)**

Suchmaschinen durch wenige Fragen an genAI ersetzbar. Von besonderer Relevanz für Bildungseinrichtungen ist auch, dass genAI bei vielen Arbeitgebern bereits ein weiteres und viel verwendetes Werkzeug geworden ist.

### Möglichkeiten und Grenzen von ChatGPT beim wissenschaftlichen Arbeiten

Um das Thema systematischer zu erforschen, wurde ein Masterprojekt, das von der Firma 20Flow7 beauftragt wurde, für diesen Zweck erweitert. Der Auftrag von 20Flow7 war die Analyse großer psychometrischer Datensätze und eine wissenschaftlich fundierte Dokumentation der Ergebnisse auf der Basis des APA-Standards. Daher eignete er sich sehr gut für die Untersuchung der Möglichkeiten und Grenzen von ChatGPT beim wissenschaftlichen Arbeiten.

### Die wichtigsten Ergebnisse

Die Grenzen von genAI liegen darin, dass diese nur in Themengebieten brillieren kann, zu denen bereits viel

geschrieben wurde. Nur dann können diese Themengebiete Eingang in das vorgelagerte Training der genAI gefunden haben. Der Schlüssel zur weiteren Verwendung schriftlicher Arbeiten zum Zwecke der Leistungskontrolle liegt also in der Spezifität und Genauigkeit der Aufgabenstellung. Wird ein Thema umrissen, dass die genAI nicht so gut kennt, so wird sie dazu auch keine Plagiate produzieren können. Entsprechend wurde in dem Masterprojekt explizit

die Möglichkeit eingeräumt, genAI zum Verfassen des Projektberichtes in englischer Sprache zu nutzen. Es wurde ein eindeutig selbst verfasster Bericht auf hohem sprachlichem Niveau abgeliefert. Die Studierenden konnten sich viel besser auf die wissenschaftlichen Anteile konzentrieren und ließen sich nur in den sprachlichen Belangen von der genAI helfen – in dem Arbeitsanteil, der als Formalia ohnehin keinen zentralen Platz in der Bewertung hat. Quellenarbeit und theoretische Schlussfolgerungen der genAI erwiesen sich bei spezifischer und genauer Aufgabenstellung als unbrauchbar.

### Die Schlussfolgerung

Dozierende müssen noch mehr darauf achten, dass ihre Themenstellungen nicht zu generisch sind. Studierende sollen lernen, mit genAI umzugehen, denn dies wird zukünftig eine Schlüsselkompetenz sein. Sie müssen sich dabei bewusst sein, dass genAI „halluziniert“ und dass Quellen extrem genau gelesen und verstanden werden müssen, damit sie zitiert werden können.

# Am Puls der Zeit

## Neuerungen in den dualen Bachelorstudiengängen

Als unternehmerische Hochschule mit praxisnahen Studienangeboten ist es für die NORDAKADEMIE Programm, die „Employability“ ihrer Angebote zu garantieren. Dazu ist sie im ständigen Austausch mit ihren Partnerunternehmen und kann so aktuelle Trends und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes berücksichtigen und die Studiengänge anpassen.

Mit Start des Oktober-Jahrgangs 2024 erfahren die dualen Bachelorstudiengänge aus diesen Gründen drei wichtige Neuerungen in den Bereichen Schwerpunkte, Internationalität und Aktualität.

### Schwerpunkte

In jedem Studiengang werden die Studierenden Schwerpunkte wählen, die zum großen Teil übergreifend von verschiedenen Studiengängen belegt werden können. Jeder Schwerpunkt beinhaltet vier Module. Für eine weitere individuelle Gestaltung des Studiums sorgt ein großer Pool an Wahlpflichtfächern, der aktuelle Inhalte sowie Input zu neuen Technologien und Bedarfen der Unternehmen vermittelt.

Neben den Spezialisierungsschwerpunkten besteht in den Studiengängen aber auch die Möglichkeit, alternativ einen generalistischen Schwerpunkt zu wählen.

Die Entscheidung für einen Schwerpunkt, der zum vierten Semester startet, fällt nach dem ersten Studienjahr.

### Internationalität

Englisch ist Bestandteil des Pflichtcurriculums - allerdings nicht als klassischer Englischunterricht, sondern als Business English oder Technisches Englisch. Im Seminarangebot können die Fremdsprachenkenntnisse je nach persönlichem Level ausgebaut werden. Hier bietet die NORDAKADEMIE mit Spanisch, Französisch oder auch z.B. Japanisch eine breite Palette an. In Kooperation mit der IHK Paris kann auch ein Zertifikat in Französisch erworben werden. Zudem wird die Internationalität durch die Aufnahme von interkulturellen Themen ins Curriculum gestärkt. Ganz wichtig ist auch die Verbesserung der Möglichkeiten für das Auslandssemester. Dieses findet wie bisher optional im 5. Semester statt. Im neuen Studienver-

laufsplan werden hier künftig Module angeboten, die inhaltlich mit den Partnerhochschulen kompatibel sind. So ist die Anerkennung von Modulen, die im Auslandssemester absolviert werden, besser gewährleistet.

### Aktualität

Bei den Studieninhalten wurde darauf geachtet, dass diese die großen Megatrends Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Soft Skills bedienen. Das spiegelt sich in den aktuellen Schwerpunkten wider. Gleichwohl ist die NORDAKADEMIE flexibel und kann mit neuen Wahlpflichtmodulen schnell auf neue Trends und Technologien des Marktes und auf die Bedürfnisse der Unternehmen reagieren. Ein großes Plus in der schnelllebigen Wirtschaftswelt.

Software Engineering/Angewandte Informatik				
IT-Engineering/Technische Informatik				
Wirtschaftsinformatik				
Betriebswirtschaftslehre				
Wirtschaftsingenieurwesen				
Schwerpunkte				
Engineering & Management *	•			
Digital Business	•	•		
International Business	•	•		
Logistik & Prozessmanagement	•	•		
Green Engineering	•			
Innovation Management		•	•	
Finance & Accounting		•		
Wirtschaftspsychologie		•		
Marketing & Sales		•		
General Management *		•		
IT-Sicherheit			•	•
Data Analytics & KI			•	•
Business Process Management *		•		•

Die Schwerpunkte je Studiengang

\* ist zugleich der generalistische Schwerpunkt.



## Top-Bewertung im CHE Ranking

Die NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft hat es erneut geschafft und belegt wieder einen Spitzenplatz im größten deutschen Hochschulvergleich. Das Ranking des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) hilft Studierenden dabei, den richtigen Studiengang und die passende Hochschule zu wählen. Die NORDAKADEMIE erhält von ihren Studierenden zum wiederholten Mal exzellente Noten: dieses Mal in dem dualen Studiengang Software Engineering/Angewandte Informatik.

Nach der Bewertungsmethode des CHE Rankings - einer Fünf-Sterne-Skala - erreicht die NORDAKADEMIE in den meisten Bereichen vier bis viereinhalb der fünf möglichen Sterne. Damit landet sie beim Endergebnis in der Spitzengruppe.

Studierende des Studiengangs Software Engineering/Angewandte Informatik bewerten ihre Studienbedingungen überdurchschnittlich gut (3,9). Besonders hervorzuheben ist die Betreuung durch Lehrende (3,8) sowie die Studiengangorganisation (4,6). Auch die Unter-

stützung im Studium kommt mit 4,0 auf einen Spitzenplatz. Daneben werden die Ausstattung der Räume (4,4), die IT-Infrastruktur (3,9) sowie die Bibliothek (4,1) mit sehr gut bewertet. Darüber hinaus heben die Studierenden die Unterstützung am Studienanfang und bei der Vorbereitung für ein Auslandssemester hervor. Außer bei der sehr guten Gesamtbewertung kann die NORDAKADEMIE in drei Disziplinen besonders überzeugen:

- **Ausmaß der Verzahnung:** Für einen dualen Studiengang ist insbesondere der Vergleichsindikator „Ausmaß der Verzahnung“ von Theorie und Praxis besonders wichtig. Nicht nur die Studierenden bestätigen mit einer Spitzenbewertung (4) das Vorgehen an der NORDAKADEMIE, auch die interne Bewertung durch das CHE vergibt neun von zehn Punkten. Damit wird das Ergebnis aus dem Vorjahr auch für die Angewandte Informatik bestätigt. Die NORDAKADEMIE erreicht hier die Spitzengruppe und übertrifft bei den Ratingergebnissen den Mittelwert aller Hoch-

schulen. Hier begeistert vor allem die enge Verknüpfung von Theorie- und Praxisphasen und die damit verbundene Kompetenzentwicklung. Fachkompetenzen können im unmittelbaren Handeln im Arbeitsfeld durch praktische Erprobung und Reflexion zur professionellen Handlungsfähigkeit weiterentwickelt werden.

- **Unterstützung am Studienanfang:** Eine besonders gute persönliche Beratung zu Studienbeginn, studienbegleitende Kurse zur Angleichung fachlicher Kompetenzen (insbesondere Mathe-Brückenkurse), ein Test zur Beurteilung, ob ein Fach zu den Studierenden passt, sowie die sehr gute Betreuung während des Studiums sind Gründe für die herausragende Bewertung in dieser Disziplin.
- **Abschlüsse in angemessener Zeit:** Das Ergebnis belegt, dass die Inhalte den Erwartungen an das Studium entsprechen und der Großteil der Studierenden das Studium in der vorgesehenen Zeit schafft.

# Moderne Labordidaktik im Elektrotechniklabor

An der NORDAKADEMIE wird beständig an der Verbesserung der Lehre gearbeitet. Dazu gehört auch die Neugestaltung des Elektrotechniklabors. Was das bedeutet, erklären Oliver Gaul (Laboringenieur) und Marcus Soll (wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt CrossLab).

**Oliver Gaul:** Herzlich willkommen im Elektrotechniklabor beziehungsweise im Labor für elektrische Anschlüsse/Antriebe der NORDAKADEMIE, Marcus.

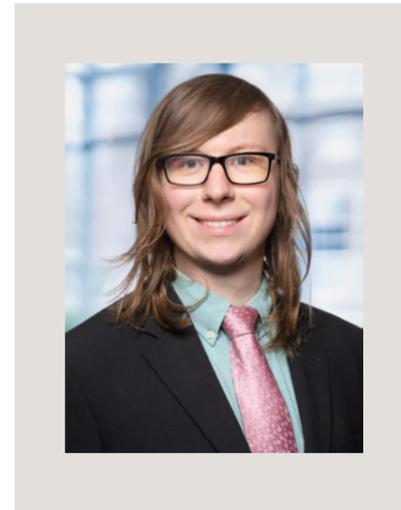
**Marcus Soll:** Was ist das Besondere, was die Studierenden hier lernen sollen? Was macht das Besondere des Labors aus?

**Oliver Gaul:** Studierende sollen lernen, wie Steuerung funktioniert. Wie kann ich eine Anlage von einer

Idee in meinem Kopf in die Wirklichkeit umsetzen? Steuerung heißt nichts anderes als: Ich muss logisch und mathematisch beschreiben, was die Anlage machen soll. Dafür muss ich die logischen Operatoren kennenlernen und mich mit ihnen vertraut machen. Dann müssen die Studierenden Problemstellungen analysieren: Wie muss die Anlage funktionieren? Was ist der Zweck der Anlage? Wie programmiere ich das? Welche Sicherheitsanforderungen gibt es? Was sind Bedingungen dafür, damit die Anlage wirklich einwandfrei funktioniert, auch wenn etwas schiefgeht?

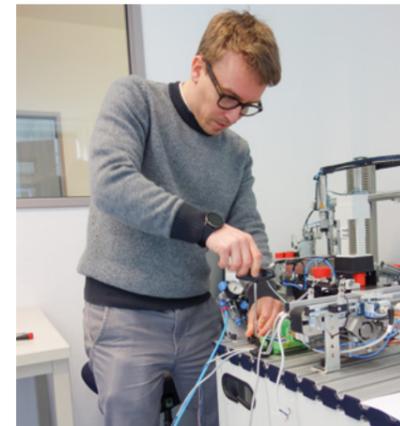
**Marcus Soll:** Wie läuft momentan das Steuerungslabor ab?

**Oliver Gaul:** Momentan arbeiten wir mit fünf verschiedenen Automatisie-



**Marcus Soll ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Projekt CrossLab und führt das Interview mit Laboringenieur Oliver Gaul**

rungsmodellen von der Firma Festo und wir arbeiten auch mit der Festo-



**Laboringenieur Oliver Gau beim Laborumbau**

Steuerung, die über GraphZ läuft. Weil ich nicht nur mit einem Steuerungsmodul arbeiten wollte, habe zeitnah nach meinem Einstieg bei der NORDAKADEMIE angefangen, eine Weidmüller-Steuerung zu integrieren. Das hat bei zwei Anlagen bereits funktioniert. Aktuell baue ich alle Anlagen um, sodass wir in Kürze alle fünf Automatisierungsmodelle über Festo- oder über Weidmüller-Steuerung bedienen, programmieren und ausprobieren können. Dabei gibt es Unterschiede sowie Vor- und Nachteile.

**Marcus Soll:** Wieso hast du dich für eine Weidmüller-Steuerung entschieden?

**Oliver Gaul:** Mit Weidmüller habe ich bereits viel gearbeitet und dabei gute Erfahrungen gemacht, inklusive des Supportes der Firma Weidmüller. Zudem ist es eine sehr leistungsstarke Steuerung mit vielen Möglichkeiten, wenn man diese voll ausschöpft. Die Grundanwendung einer Weidmüller-Steuerung kann mit einer Logikschaltung erfolgen. Man muss also nicht erst eine Programmiersprache lernen, sondern es kann eine Steuerung mit einfachen logischen Verknüpfungen gebaut und realisiert werden.

**Marcus Soll:** Was sind deine weiteren Pläne für das Labor?

**Oliver Gaul:** Da es eine große Bandbreite von Steuerungen gibt, ist es mein Ziel, dass die Studierenden in Grundzügen viele verschiedene Steuerungen kennenlernen. Dadurch sind sie später am Arbeitsplatz in der Lage, mitzuentcheiden, welche Steuerungen eingesetzt werden. Sie können so ihren Beitrag leisten bei der Frage, welche Steuerung am sinnvollsten ist. Steuerungen haben verschiedene Vor- und Nachteile, die sollten die Studierenden kennenlernen. Deshalb würde ich gerne die Festo-Steuerung weiter behalten, ich würde die Weidmüller-Steuerung benutzen, ich würde gerne noch mit Codesys-Steuerung und Siemens arbeiten, im besten Fall auch noch ABB, Beckhoff oder andere integrieren.

**Marcus Soll:** Welchen Vorteil hat es hier, möglichst viele verschiedene Modelle zu haben?

**Oliver Gaul:** Dadurch hat man viele verschiedene Vergleichspunkte und bekommt Erfahrung und kann etwa so reflektieren: Mir gefällt die Steuerung von Hersteller A, weil diese einfacher zu handhaben ist, ich kann sie schnell einsetzen, ich kann sie weltweit einsetzen, ich kann damit flexibel arbeiten. Hersteller B wiederum hat ein besseres Unterstützungsangebot. Es gibt viele, die Hersteller B verwenden, es gibt ein großes Forum, auf welches ich zugreifen kann. Außerdem sind die Steuerungen größer, da kann ich größere Anlagen einfacher umsetzen.

**Marcus Soll:** Vielen Dank für das Gespräch.



**Verschiedene Steuerungseinrichtungen im Elektrotechniklabor**

## Labordidaktische Sicht aus dem CrossLab-Projekt:

Das Projekt „Flexibel kombinierbare Cross-Reality-Labore in der Hochschullehre: Zukunftsfähige Kompetenzentwicklung für ein Lernen und Arbeiten 4.0“ ist ein Drittmittelprojekt, gefördert von der Stiftung Innovation in der Hochschullehre. Ziel ist es unter anderem, Laborlehre auf die Anforderungen von Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 vorzubereiten. In dem Elektrotechniklabor werden hierbei wichtige Aspekte angesprochen. Insbesondere wird durch die Einbindung von verschiedenen marktüblichen Steuerungsanlagen das Lernziel „Kenne die Industrieumgebung“ adressiert, das für Industrievorteil:innen sehr wichtig ist (siehe <https://doi.org/10.1109/>



GeCon55699.2022.9942762). Weitere Ziele, die hier sehr gut adressiert werden können, sind Sicherheit, Experimentieren, das Kennen des Einsatzes von theoretischen Modellen sowie das Design von Produkten (siehe <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2005.tb00833.x>). Dadurch leistet das Labor einen wichtigen Beitrag in der Ausbildung der Wirtschaftsingenieur:innen.

Mehr Informationen: <https://cross-lab.org/>

# Learning Development

Interview mit Daniel Harms, Instructional Designer an der NORDAKADEMIE

Daniel Harms ist an der NORDAKADEMIE für das E-Learning verantwortlich. Campusforum hat sich mit ihm über dieses wichtige Thema, das immer stärker Einzug in die Bildungswelt hält, unterhalten:

## Was ist Ihre Aufgabe an der NORDAKADEMIE als Instructional Designer?

Als Instructional Designer an der NORDAKADEMIE entwerfe ich Lernmaterialien und Lehrstrategien, um effektives und ansprechendes Lernen zu fördern. Ich berücksichtige dabei die Bedürfnisse der Studierenden und die Lernziele der Hochschule.

## Stichwort E-Learning/Learning Development: Worin liegt der Unterschied?

E-Learning bezieht sich auf den Einsatz elektronischer Technologien zur Bereitstellung von Bildungsinhalten, während Learning Development den Prozess beschreibt, wie diese Inhalte erstellt, gestaltet und implementiert werden, um effektives Lernen zu fördern. E-Learning ist das Mittel, Learning Development ist der Prozess.

## Das Thema erfordert sicherlich jede Menge Technik. Welches Equipment setzen Sie an der NORDAKADEMIE ein?

Für Videoaufnahmen verwende ich Kameras von Sony. Mit der Technik von Blackmagic Design können wir Live-streams realisieren. Mit Rode Audio-Technik können wir gute Podcasts erstellen und auch streamen. Drohnenflüge für spektakuläre Luftaufnahmen sind mit DJI möglich. Auch Greenscreen-Aufnahmen können wir mit unserer mobilen



Daniel Harms, Instructional Designer an der NORDAKADEMIE

Greenscreen-Ausrüstung machen. Für die Bearbeitung und Bereitstellung der Aufnahmen ist natürlich jede Menge Software notwendig. Mit AR/Mixed Reality-Brillen werden in naher Zukunft Lerninhalte für die Arbeit im Labor geplant und umgesetzt.

## Warum ist E-Learning/Learning Development an einer Hochschule so wichtig?

E-Learning ermöglicht einen flexiblen Zugang zur Bildung, verbessert die Lernerfahrung und fördert lebenslanges Lernen. Learning Development sorgt für die effektive Gestaltung und Umsetzung von Lehr- und Lerninhalten, um die Bildungsqualität zu steigern und die Bedürfnisse der Studierenden zu erfüllen.

## Was kennzeichnet gute E-Learning-Inhalte?

Gute E-Learning-Inhalte sind relevant, klar strukturiert und interaktiv. Sie nutzen verschiedene Medien, passen sich den Lernenden an, bieten Feedback und sind barrierefrei. Ihre Qualität zeigt sich in ihrer Anpassungs-

fähigkeit, Aktualität und Effektivität bei der Wissensvermittlung.

## Wo liegen die größten Herausforderungen beim Erstellen von E-Learning-Content?

Die größten Herausforderungen beim Erstellen von E-Learning-Inhalten sind die didaktische Gestaltung, die Mediengestaltung, die technische Umsetzung, der Zeitaufwand, die Anpassung an die Zielgruppe, die Aktualität und Aktualisierung der Inhalte sowie die Evaluation und das Feedback der Lernenden.

## Wie schätzen Sie den Stellenwert von E-Learning in 5-10 Jahren ein?

In den nächsten 5-10 Jahren könnte der Stellenwert von E-Learning weiter steigen, da Bildungseinrichtungen und Unternehmen verstärkt auf digitale Lösungen setzen, um Bildungsinhalte bereitzustellen. Insbesondere die Pandemie hat gezeigt, dass E-Learning eine wichtige Rolle bei der Aufrechterhaltung des Bildungsbetriebs in Zeiten von physischer Distanz spielen kann.

# Internationales Pilotprojekt

International Business Certificate @Mankiewicz in Mexiko

Wie relevant Kompetenzen im Bereich der internationalen Strategie und Kollaboration sind, zeigt das neue International Business Certificate, das die NORDAKADEMIE gemeinsam mit ihrem langjährigen Kooperationspartner Mankiewicz 2023 ins Leben gerufen hat. Der weltweit führende Hersteller hochwertiger Lacksysteme für die industrielle Serienfertigung sah die Notwendigkeit, das internationale und interkulturelle Management-Know-how seiner Mitarbeitenden in Mexiko auszubauen. Gemeinsam wurde ein Pilotprojekt initiiert, in dem sechs Module zu einem International Business Certificate führen.



Die NORDAKADEMIE bietet ein International Business Certificate an

## Module

- Intercultural Communication
- International Marketing Management
- Strategic and International Management
- International Relations
- Global Supply Chain Management
- Current Issues in International Business

Am 8. November 2023 startete das erste Modul „Intercultural Communication“ mit Prof. Dr. Sandra Blumberg, die an der NORDAKADEMIE die Professur Marketing und International Management innehat, als Dozentin. Viele der teilnehmenden Mitarbeitenden von Mankiewicz Mexiko bringen einen Bachelorabschluss im Bereich Ingenieurwesen mit und befinden sich in einer sogenannten Trainingsphase

im Unternehmen. Die Vorlesungen finden einmal wöchentlich live von 14.00 bis 15.30 Uhr deutscher Zeit (7.00 bis 8.30 Uhr mexikanischer Zeit) im Onlineformat statt. Insgesamt erstrecken sich die sechs Module über einen Zeitraum von zwanzig Monaten. Die Onlinevorlesungen werden durch ein Selbststudium via Moodle-Kurs unterstützt. Mit dem E-Learning-Experten Daniel Harms hat die NORDAKADEMIE einen kompetenten Partner im Haus, der das Lernen der Teilnehmenden mit kreativen Formaten begleitet.

## Voneinander lernen

Lehre findet meist unbewusst in einem kulturell geprägten Kontext statt. So unterscheiden sich Didaktik und die Kommunikation zwischen Dozierenden und Studierenden in vielen Ländern und damit in der Regel auch die jeweiligen Erwartungshaltungen an die Lehrveranstaltung. Die Vermittlung von Konzepten und Theorien zur interkulturellen Kommunikation birgt dabei noch eine zusätzliche Herausforderung, da die Inhalte nicht

aus einer global einheitlichen Perspektive gesehen und vermittelt werden können. Diskriminierungsstrukturen in der Gesellschaft, Regeln zur nonverbalen Kommunikation sowie die Ausprägung von Machtdistanz und des banalen Nationalismus unterscheiden sich teils deutlich zwischen Ländern. Sie beeinflussen das Lehr- und Lernumfeld von Beginn an. Praktische Beispiele zur Veranschaulichung von Lehrinhalten funktionieren daher oft nicht ohne Anpassung beziehungsweise

Erläuterung. „Lernen findet insofern nicht nur auf Seiten der Teilnehmenden statt, auch für die Dozierenden ergeben sich immer wieder neue Erkenntnisse. So besitzt beispielsweise das Thema Diversität im Unternehmenskontext in Mexiko eine deutlich geringere Relevanz, als wir es aus Deutschland kennen“, berichtet Sandra Blumberg. Daraus hätten sich für beide Seiten spannende Diskussionen ergeben.

Für international agierende Unternehmen ist interkulturelle Kompetenz eine Schlüsselkompetenz für ein erfolgreiches Wirtschaften. Kenntnisse zu internationaler Strategie und zum Marketing über Landesgrenzen hinweg sowie ein solides Verständnis von internationalen Beziehungen und den Konsequenzen globaler Verflechtungen – insbesondere auf der Seite der Lieferkette – unterstützen die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens maßgeblich. Mankiewicz hat dies für sich erkannt und mit der NORDAKADEMIE einen wichtigen Schritt in diese Richtung gewagt.



# Steuerung der Nachhaltigkeitsperformance im Fokus

## Forschungsprojekt ConnectSHub startet in Zusammenarbeit mit Nordzentren e. V.

Viele Unternehmen spüren in den letzten Jahren, dass Nachhaltigkeitsthemen immer stärker in das Kerngeschäft vordringen. Verschiedene Stakeholder verlangen eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsperformance des Unternehmens sowie mehr Transparenz hierzu:

- Institutionelle Investoren und damit (potenzielle) Anteilseigner berücksichtigen zunehmend sowohl ökologische als auch soziale Chancen und Risiken der Geschäftstätigkeit.
- Am Anleihemarkt ist ein klarer Trend zu Green Finance erkennbar.

### Die Politik erhöht den Druck auf die Unternehmen

Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene erhöht der Gesetzgeber den Druck auf Unternehmen, sich stärker mit ihrer Nachhaltigkeitsperformance zu beschäftigen. So wurde mit der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) 2024 eine neue Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen eingeführt. Darüber hinaus werden Unternehmen verpflichtet, ihre Wirtschaftstätigkeiten nach der Taxonomie-Verordnung als grün oder nicht-grün einzustufen. Mit dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG) und der europäischen Lieferkettensorgfaltspflichtverordnung (CSDDD) müssen Unternehmen ihre Wertschöpfungskette stärker in den Blick nehmen und bzgl.

sozialer und ökologischer Aspekte analysieren. Die Bankenbranche wird mit der im letzten Jahr erfolgten Anpassung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement von Banken angehalten, Nachhaltigkeitsrisiken bei der Kreditvergabe zu berücksichtigen. Mit der Green Claims Directive soll zudem künftig die Werbung mit ökologischen und sozialen Versprechen reglementiert werden.

Viele dieser Regelungen betreffen zwar nur Unternehmen ab einer bestimmten Größenklasse, aber es ist auch für kleine und mittlere Unternehmen sowie für Start-ups wichtig, sich mit den Auswirkungen dieser staatlichen Vorgaben zu beschäftigen, da viele Regelungen mit einer Ausstrahlungswirkung verbunden sind, wie zum Beispiel:

- Großunternehmen, die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette einzuhalten haben, müssen von ihren Zulieferern ebenfalls die Einhaltung der Vorschriften verlangen.
- Banken müssen bei der Kreditvergabe ein Nachhaltigkeitsrating durchführen. Bei schlechten Ergebnissen müssen sie mehr Eigenkapital

bei der Bundesbank als Sicherheit hinterlegen. Die damit verbundenen zusätzlichen Kosten werden an die Kunden weitergereicht.

- Start-ups entwickeln Produkte, die sie ggf. noch über einen langen Lebenszyklus vermarkten wollen. Eine nachträgliche Änderung der Produkte aufgrund von Nachhaltigkeitsanforderungen ist deutlich aufwändiger als die direkte Berücksichtigung bei der Produktentwicklung.

### Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse als Ausgangspunkt

Was ist der Ausgangspunkt für ein Nachhaltigkeitsmanagement im Unternehmen? Zunächst muss sich das Management des Unternehmens ein Bild davon machen, welche Anforderungen an die Nachhaltigkeitsperformance des Unternehmens von den Stakeholdern gestellt werden. Dafür sind eine Stakeholderanalyse und ein Stakeholderdialog erforderlich.

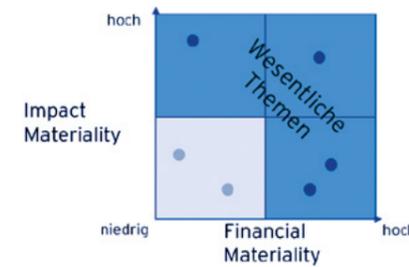


Abb.: Ermittlung wesentlicher Themenbereiche im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse

Darüber hinaus ist eine Wesentlichkeitsanalyse notwendig. Im Sinne einer doppelten Wesentlichkeit werden im Rahmen dieser Analyse zwei Dimensionen betrachtet:

- Welche finanziellen Auswirkungen haben Änderungen der Umwelt, bspw. der Klimawandel oder der Rückgang der Biodiversität, auf

die Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Dieser Aspekt wird als Financial Materiality bezeichnet.

- Welche Auswirkungen hat meine Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, bspw. auf den Wasserhaushalt oder auf soziale Aspekte in der Lieferkette? Dieser Aspekt wird als Impact Materiality bezeichnet.



Prof. Dr. Petersen und Prof. Dr. Lühn forschen an der NORDAKADEMIE zu Nachhaltigkeitsthemen (v.l.n.r.)

Alle Geschäftstätigkeiten, die bezogen auf eine dieser Dimensionen eine hohe Relevanz entfalten (siehe Matrix in der Abbildung), sollten im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements näher betrachtet werden, da sich daraus Chancen und Risiken für das Unternehmen ergeben können.

### Start von ConnectSHub

Ein neues Forschungsvorhaben ist im April 2024 an den Start gegangen. Mit den Nordzentren e. V., einem Zusammenschluss der Technologie- und Gründerzentren in Schleswig-Holstein, wird bis Ende 2027 das Forschungsprojekt ConnectSHub durchgeführt. Ziel dieses Projektes ist es, die über 600 Unternehmen (also insb. Start-ups) an den 17 Standorten der Technologie- und Gründerzentren in der Nachhaltigkeits-Transformation zu unterstützen. In Kick-off-Veranstaltungen an fünf Standorten in

### NORDAKADEMIE unterstützt Unternehmen

An der NORDAKADEMIE unterstützen Holger Petersen (Professur für Nachhaltigkeitsmanagement) und Michael Lühn (Professur für Rechnungswesen und Controlling) die Nachhaltigkeits-Transformation der Unternehmen. Im Rahmen eines Forschungsprojektes wurde bereits im Jahr 2020 u. a. ein Praxisleitfaden zur Integration von Nachhaltigkeit in das Controlling entwickelt. Darüber hinaus besteht seit 2021 das Unternehmensnetzwerk Nachhaltigkeit an der NORDAKADEMIE, in dem sich Nachhaltigkeitsvertreter von Kooperationsunternehmen regelmäßig zu aktuellen Themen austauschen und der NORDAKADEMIE wissenschaftlichen Input liefern.

Eine Reihe an Masterprojekten haben des Weiteren bereits diverse Nachhaltigkeitsthemen in Unternehmen bearbeitet und einer Lösung zugeführt. So wurde für den Innovationspark Itzehoe eine Klimabilanz erstellt, die die Emissionen von der Mehrheit der dort ansässigen Unternehmen erfasst.

Schleswig-Holstein wurden im April/Mai 2024 erste Impulse gegeben sowie die Bedürfnisse der Unternehmen ermittelt. Holger Petersen und Michael Lühn sowie ein(e) wissenschaftliche(r) Mitarbeiter:in von Seiten der NORDAKADEMIE sorgen für den wissenschaftlichen Input in dem Projekt. Finanziert wird das Vorhaben durch Mittel des Landes Schleswig-Holstein über die Projektlaufzeit von 45 Monaten.

Weitere Infos zum Projekt gibt es hier: <https://connectshub.de/>

# Konferenz ICCMCLA 2023

## Keynote „Embedded Systems for the Smart City“

Am 7. und 8. Oktober 2023 fand die 5. IEEE International Conference on Cybernetics, Cognition and Machine Learning Application (ICCCMLA) statt. Die Tagung befasst sich mit intelligenten Geräten aus verschiedenen Lebensbereichen und dem vermehrten Einsatz von Machine Learning zur Vorhersage und Optimierung von komplexen Systemen. Prof. Dr. habil. Jan Haase von der NORDAKADEMIE hielt dort einen Keynote-Vortrag mit dem Titel „Embedded Systems for the Smart City“. In diesem Vortrag stellte er Zusammenhänge zur Messung und Vorhersage des Energieverbrauchs von Geräten im Bereich öffentlicher Gebäude und in Privathaushalten her.

Gerade die Umstellung von herkömmlichen Energiequellen wie Kohle, Gas und Atomkraft auf regenerative Quellen wie Wind, Sonne und Wasserkraft stellt die Energieversorger und Netzbetreiber vor schwierige Herausforderungen. Die Stromnetze waren früher darauf ausgelegt, dass einige wenige Einspeisepunkte existierten, von denen aus Energie zu den Verbrauchern geleitet wurde. Im Zuge der Umstellung auf erneuerbare Energien wird Energie aber immer mehr lokal



SMART CITY



**Die ICCMCLA 2023 fand mit mehr als 250 Teilnehmenden in einem Online-Format statt - Prof. Dr. habil. Jan Haase hielt dort einen Keynote-Vortrag**

erzeugt, beispielsweise durch Dächer mit Solarzellen oder durch kleine Windräder auf Werksgeländen oder in privaten Gärten. Der Verbrauch und die Einspeisung von Energie müssen aber ausbalanciert werden, was dadurch merklich komplexer wird.

Die ICCMCLA 2023 fand mit mehr als 250 Teilnehmenden in einem Online-Format statt und hatte wie jedes Jahr

ein sehr internationales Publikum. Auch da viele Teilnehmende aus Indien und Pakistan kamen, wo es bei der Einbindung von intelligenten Systemen im Energiesektor noch Aufholbedarf gibt, war der Keynote-Vortrag ein voller Erfolg.

Mehr Informationen gibt es unter: <https://ieeexplore.ieee.org/xpl/conhome/10346237/proceeding>

# Computation World 2024

## IT-Professor Dr. Hans-Werner Sehring diskutierte mit internationalem Publikum seine Forschungsarbeit

Vom 14. bis 18. April 2024 war Prof. Dr. Hans-Werner Sehring auf der Computation World 2024, einer Multikonferenz der International Academy, Research, and Industry Association (IARIA), eingeladen, eine Keynote zu halten. Hans-Werner Sehring hat an der NORDAKADEMIE die Professur für Software Engineering inne.

In dem Vortrag mit dem Titel Towards Unified Formal and Creative Software Development sowie in der Präsentation seines Beitrags zur Sixteenth International Conference on Creative Content Technologies (CONTENT 2024) mit dem Titel Visual Artifacts in Software Engineering Processes hat er seine aktuelle Forschungsarbeit vorgestellt und mit dem internationalen Publikum diskutiert. Es geht dabei um die Zusammenführung formaler, mathematischer Methoden der Software-Entwicklung mit kreativen Ansätzen, wie sie in der Praxis bei der Gestaltung interaktiver Systeme genutzt werden, z.B. um nutzerzentriertes und UX Design. Prof. Dr. Sehring baut dabei auf seine langjährige Erfahrung in der Software-Entwicklung und mit modellbasierter Software-Generierung auf.

Auf der Konferenz hat Prof. Dr. Sehring darüber hinaus die Podiumsdiskussion Training and Education through Virtual Reality - Boosting Digital Cognition and AI Literacy moderiert. Von den Expert:innen aus Finnland, Frankreich und den USA wurden Chancen und Risiken der neuen Möglichkeiten in der Ausbildung, z.B. technische Mittel und neue Lehrformen, diskutiert. Dabei



**Dr. Hans-Werner Sehring, Professor für Software Engineering an der NORDAKADEMIE, war im April 2024 als Vortragender, Moderator und Diskutant auf der Computation World 2024, einer Multikonferenz der International Academy, Research, and Industry Association (IARIA) in Venedig**

konnte u.a. dargestellt werden, wie auch die NORDAKADEMIE neue Lehr- und Lernformen praktisch erprobt. Des Weiteren hat Prof. Dr. Sehring an zwei weiteren Podiumsdiskussionen als Diskutant teilgenommen.

Auf dem Podium Readiness - Raising of Digital Technologies wurden aktuelle Innovationen neben technischer Entwicklung auch unter den Gesichtspunkten Ethik, Rechtslage und kommerzielle Verwertung diskutiert. Ein Thema war auch die Incentivierung bei der Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) und dabei bestehende gegenseitige Abhängigkeiten der Interessen von Wirtschaft, Akademie und Regierung.

Das Podium Adaptability at Work - Coping with Systems Complexity, Scalability and High-Speed Communications widmete sich den Änderungen in der Kommunikation, seitdem digitale Kommunikationsmittel den Berufsalltag erreicht haben. Nicht nur technologische Änderungen, sondern auch soziale Veränderungen sind die

Folge. „Digital Fatigue“ ist ein international erkanntes Phänomen, das systemische Gründe hat. Es wurde analysiert, welche Unterstützungs- und Beratungsfunktionen von automatisierten Systemen erwartet werden und welche weitere Forschung als notwendig erachtet wird.

Die Abschlussdiskussion der Multikonferenz, die von allen Teilnehmenden als sehr gewinnbringend gewertet wurde, haben Dr. Steve Chan (USA) und Prof. Dr. Sehring geleitet. Dabei wurden vor allem die Multidisziplinarität und der starke Praxisbezug gewürdigt.

Die IARIA als Ausrichter der Multikonferenz ist ein Zusammenschluss von Vertretern aus Forschung, Industrie und Regierungen mit dem Ziel des Austauschs und des Technologietransfers. Sie hat sich außerdem der öffentlichen und kostenfreien Publikation aller Inhalte der Beitragenden verschrieben.



Hans-Werner Sehring ist seit 2012 Fellow der IARIA. Er engagiert sich u.a. als Vorsitzender des Steering-Komitees der CONTENT-Konferenz sowie als Chefredakteur des International Journal on Advances in Intelligent Systems.

Die NORDAKADEMIE ist technischer Sponsor der CONTENT-Konferenz.

Die NORDAKADEMIE ist technischer Sponsor der CONTENT-Konferenz.

# Assessment Center 2024

„Vorstellungsvideo“ als neue Methode getestet

Das permanente Forschungslabor Assessment Center (AC) wurde 2024 bereits zum 25. Mal durchgeführt. Wieder ein voller Erfolg – so das Feedback der teilnehmenden Studierenden und Partnerunternehmen. Erstmals in den Reihen der Beobachtenden dabei war Hochschulpräsident Stefan Wiedmann, der sich sehr beeindruckt von der Organisation des ACs und den Kompetenzen der Studierenden bei der Bearbeitung der Aufgaben äußerte.



Das Assessment Center (AC) wurde 2024 bereits zum 25. Mal durchgeführt

## Neue Methode untersucht

Dieses Mal zielte das Projektteam darauf ab, herauszufinden, wie valide eine sich immer mehr verbreitende Methode der Personalvorauswahl ist: das „Vorstellungsvideo“, welches immer häufiger von Bewerber:innen bei Unternehmen selbst erstellt und dann hochgeladen werden muss. Daher wurden die Teilnehmenden gebeten, ein persönliches „Vorstellungsvideo“ vor dem Start des AC zu erstellen, was die Studierenden mit beeindruckender Akribie und teilweise sehr hohem Aufwand auch machten. Die sogenannte „Rahmenlage“ beim AC der NORDAKADEMIE ist das virtuelle Unternehmen „Seagrass“ aus der Verpackungsindustrie, bei dem sich die AC-Teilnehmenden auf diverse Stellen bewerben können. Im Laufe der Beobachtungen, die bisher mit dem Vorstellungsgespräch starteten, werden die Teilnehmenden dann von den geschulten

Beobachtenden auf ihre Passung zu dieser selbst ausgewählten Position bewertet. Diesmal kam also das „Vorstellungsvideo“ als weiterer Beobachtungspunkt hinzu.

## Wie wirkt sich ein Vorstellungsvideo bei Bewerbungen aus?

Das Ergebnis war sehr eindeutig: Alle befragten Beobachtenden berichteten, dass sich die Beurteilungen auf der Basis der Vorstellungsvideos sehr deutlich von denen im Laufe des Vorstellungsgesprächs und der Beobachtungen während des ACs unterschieden. Teilweise entstand auf der Basis der Vorstellungsvideos ein völlig anderer Eindruck.

Dieser Befund sollte bei der Einführung einer solchen Methode der Vorauswahl zu denken geben, auch wenn

dieses Studienergebnis noch vorläufig ist. Die sehr unterschiedlichen Erfahrungen und technischen Möglichkeiten der jungen Teilnehmenden in Bezug auf die Erstellung solcher Videos könnten einen starken Einfluss darauf haben, wie Beobachtende die Kompetenzen und die Persönlichkeit wahrnehmen. Auf jeden Fall sollte davor gewarnt werden, solche Videos durch Künstliche Intelligenz auswerten zu lassen, weil es zurzeit nicht klar ist, was wirklich in den neuronalen Netzen analysiert wird. „Eindringlich warnen müssen wir vor der Praxis, von der wir

erfahren haben, dass es sie leider gibt, KI aus den USA für die Analyse der Videos einzusetzen, denn dies würde gegen die DSGVO verstoßen“, erläutert Prof. Dr. David Scheffer, Leiter des ACs an der NORDAKADEMIE.

## Weitere Forschung ist notwendig

Zum Einsatz und zur Bewertung von Vorstellungsvideos im Recruiting-Prozess müsse noch tiefergehend geforscht werden, so Scheffer. Auf jeden Fall müsse kritisch reflektiert werden, was es hinsichtlich Transparenz, Daten- und Rechtssicherheit, Repräsentativität der Trainingsdaten und weiteren ethischen Gesichtspunkten bedeuten könne, wenn Vorstellungsvideos bei der Vorauswahl von Bewerbenden zum Einsatz kommen.

# Innovative Lernstrategien

Generative Künstliche Intelligenz und die Förderung von kognitiven Kompetenzen an der NORDAKADEMIE

In dem empfehlenswerten Überblick zum aktuellen Stand von generativer Künstlicher Intelligenz (KI) in dem Anfang 2024 erschienenen Buch „Alles überall auf einmal“ von Miriam Meckel und Léa Steinacker werden auch die erheblichen Auswirkungen auf das Bildungswesen skizziert. Wie die Erfahrungen mit ChatGPT-4 zeigen, kann bereits eine geringe Anzahl von konkreten Eingaben, sogenannten „prompts“, genügen, um Texte zu erstellen, die in ihrer psychologischen Tiefe beinahe einem rudimentären Coaching gleichkommen.

Ein besonders interessanter Anwendungsbereich dieser Technologie ist die psychologische Weiterbildung. Studierende der NORDAKADEMIE können beispielsweise ihren im ViQ, einem im Auswahlverfahren eingesetzten visuellen Test zur Messung von Persönlichkeitsmerkmalen, ermittelten Typencode in ChatGPT eingeben, woraufhin das System valide Persönlichkeitsentwicklungsziele vorschlägt. Diese personalisierten Empfehlungen demonstrieren das enorme Potenzial von generativer KI in der psychologischen Bildung und im mentalen Training.

## Forschungskooperation zwischen der knk Customer Engagement GmbH und der NORDAKADEMIE

In einer neuen Kooperation zwischen der knk Customer Engagement GmbH



Die Autoren des Beitrags (v.l.n.r.) Prof. Dr. David Scheffer (NORDAKADEMIE) und Finn Andresen (knk Customer Engagement GmbH) kooperieren in einem Forschungsprojekt zum Einsatz von generativer KI zur Förderung kognitiver und mathematischer Kompetenzen

und der NORDAKADEMIE wird nun der Einsatz von generativer KI zur Förderung kognitiver und mathematischer Kompetenzen erforscht.

Die knk Customer Engagement GmbH wird über Kooperationen mit Verlagen im Bereich der Oberstufen-

Mathematik den benötigten Inhalt für das Trainieren des Modells bereitstellen. Zusätzlich sorgt knk für die benötigten technischen Kenntnisse, welche vor allem auf die auf KI spezialisierten Programmiererteams abzielen.

Die NORDAKADEMIE unterstützt dieses Projekt durch den Einsatz eines von ihrer Stiftung geförderter KI-Tools, das bereits in der Sozial- und Gesundheitsplanung erprobt wurde. Dieses Tool passt die von generativer KI generierten Lerninhalte an die spezifischen Motivationen und gegebenenfalls auch Demotivationen der Lernenden an, um individuell abgestimmte Lernumgebungen zu schaffen. Studien haben gezeigt, dass personalisiertes Lernen bis zu viermal effektiver sein kann als traditionelle, nicht-personalisierte Methoden.

Die Kooperation zielt darauf ab, Lernhindernisse zu überwinden und Selbstvertrauen im Umgang mit Mathematik zu fördern, einem Bereich, in dem viele Menschen immer noch Unsicherheit empfinden. Durch den gezielten Einsatz von generativer KI könnten zukünftig auch kognitive und mathematische Kompetenzen effizienter gefördert werden. Dieses Projekt verspricht, ein weiterer Schritt in Richtung einer adaptiven und psychologisch fundierten Bildung zu sein, die das Lernen tiefgreifend verändern könnte.

# Nordakademiker e.V.

Volle Kraft voraus - die Alumni-Organisation startet durch!

Im Nordakademiker e.V., der offiziellen Alumni-Organisation der NORDAKADEMIE, stehen Alumni, Studierende und Mitarbeitende seit 1993 im lebendigen Austausch. Die rund 2700 Mitglieder profitieren dazu jeden Monat neu von **Vorträgen inspirierender Speaker, Unternehmensführungen und interaktiven Workshops**. Zusätzlich gibt es **Networking-Events**, die auch den entspannten Austausch bei einem Glas Wein ermöglichen.

## Mentoring-Programm gestartet

Anfang April fiel der Startschuss für das exklusive und sehr beliebte **Mentoring-Programm des Nordakademiker e.V.** Der aufwendige Matching-Prozess hat aus einer Vielzahl an Bewerbungen 21 optimale Tandems hervorgebracht. 42 Mitglieder haben sich so im Rahmen einer gelungenen Kick-off-Veranstaltung im Dockland kennengelernt und starteten mit großem Enthusiasmus und erwartungsvoller Vorfreude in die heiße Phase des Mentoring-Programms. Die erfahrenen Mentor:innen des Alumni-Netzwerkes nahmen sich ihrer Mentees an und gaben ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiter. Bis Oktober wird nun jedes Tandem für sich an den eigenen festgelegten Entwicklungszielen arbeiten. Getreu dem Ziel „Miteinander wachsen, voneinander lernen“ wünscht der Nordakademiker e.V. allen Tandems viel Erfolg!

## Neue Veranstaltungsreihe

Neu gestartet ist in diesem Jahr die Veranstaltungsreihe „**Zukunftsthe-**



Das erste Event mit dem Titel „**Schluss mit lustig - Nachhaltigkeit mit Gegenwind**“ aus der neuen Veranstaltungsreihe „**Zukunftsthemen aus der Unternehmensführung**“ fand großen Anklang

men aus der Unternehmensführung“. Am 28. Mai fand das erste Event mit dem Titel „**Schluss mit lustig - Nachhaltigkeit mit Gegenwind**“ großen Anklang. Vor fantastischer Hafens-



**Nordakademiker**  
NETZWERK FÜRS LEBEN

Kulisse beleuchten die vier Referenten im Dockland das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln. Prof. Dr. Holger Petersen, Professor für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeitsmanagement, referierte darüber, ob Reglementierungen das Nachhaltigkeitsmanagement unattraktiv machen. Benjamin Köhler, Lead Sustainability Management beim Partnerunternehmen Otto, erläuterte die nachhaltige Unternehmensstrategie von Otto und welchen Einfluss der Klimaschutz auf dessen Geschäftsmodelltransformation hat. Lukas Tretau, Masterabsolvent der NORDAKADEMIE, stellte Auszüge aus seiner Masterarbeit „Chancen der Pyrolyse-Technik für

den Klimaschutz, die Landwirtschaft, Unternehmen und die Stadt Hamburg“ vor und ging der Frage nach: Ist Pflanzkohle schwarzes Gold? Der letzte Referent in dem Quartett war Florian Andrews, SCI - Sustainable & Circular Initiatives GmbH, Hamburg, er berichtete über Nachhaltigkeit im Wiederaufbau in der Ukraine. In der anschließenden Frage-

runde stellten sich die vier Referenten den vielen Fragen unserer Mitglieder und das Thema Nachhaltigkeit wurde heiß diskutiert. Abschließend ging man zum gemütlichen Teil des Abends über. Bei leckerem Fingerfood und Kaltgetränken tauschten sich die Gäste im Gespräch aus.

Alle wichtigen Infos zu dem Programm, den Veranstaltungen und den vielen Vorteilen einer Mitgliedschaft beim Alumniverein gibt es auf **www.nordakademiker.de** oder auf den Social-Media-Kanälen des Vereins, vor allem auf Instagram und LinkedIn unter dem **Usernamen Nordakademiker e.V.**

# ARIC-Aktivitäten

KI im Klassenzimmer und in Europa

Um zu verdeutlichen, wie die Arbeit beim Artificial Intelligence Center gerade läuft, soll eine Zahl für sich sprechen: 201 - das ist die Anzahl der Anmeldungen, die das Center für 15 Plätze des ersten Durchgangs des Onlinekurses „Elements of AI for Business“ erhalten hat. Mehr als zehn Interessent:innen auf einen Platz ist auch für ARIC-Verhältnisse hoch. Ausgebuchte Events sind jedoch an der Tagesordnung und zeigen, wie ausgeprägt das Interesse an KI-Themen ist. Die Menschen wollen verstehen und die Welt ist vom ChatGPT-Hype nahtlos übergegangen zu einer Gesellschaft, die sich umorganisiert und digitale Technologien und KI zu einem Teil ihres Lebens und Arbeitens macht. KI-Bildung ist weiterhin relevant und stark nachgefragt. Mit der Botschaft, dass Künstliche Intelligenz eine wertvolle Unterstützung sein kann, stößt ARIC zunehmend auf Resonanz.

## Highlights aus der Vielzahl der Aktivitäten

- Beim Hackathon für Frauen versammelten sich mehr als fünfzig Frauen, die in vier verschiedenen Tracks zusammen ihre technischen Fähigkeiten erweitert haben.

- Auf dem FoldForum wurde der revolutionäre Effekt von KI auf die Proteinforschung in den Blick genommen. Mit dabei einige Referent:innen aus der Wissenschaft. Eine Fortsetzung ist bereits geplant.
- Auf den ARIC School Days, die im Dockland durchgeführt wurden, hat der Verein zusammen mit der Schulbehörde Lehrer:innen zu KI-Themen aufgeklärt und in das Thema eingeführt. Aufgrund der vielen offenen Fragen und Ängste hat das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung KI-Leitlinien für Hamburger Schulen veröffentlicht, wobei ARIC unterstützt hat. Darin lässt sich nachlesen, wie mit KI-generierten Prüfungsleistungen umgegangen werden sollte und unter welchen Bedingungen es sinnvoll sein kann, ChatGPT und andere generative KI-Modelle im Unterricht zu nutzen.
- Zusammen mit dem Infopoint Europa gab es im Dockland einen Dialog über den kommenden EU-AI-Act.

Die endgültige Umsetzung des AI Acts steht noch aus, ist aber zu erwarten. Den ARIC-Verantwortlichen begegnen

gerade viele große Unternehmen, die sich aufrichtig für verantwortungsvolle KI-Nutzung einsetzen und das Thema Responsible AI vorantreiben. 2024 steht noch ein weiteres gesellschaftliches Thema auf dem Programm: In diesem Super-Wahljahr (US-Präsidentschaft, Europaparlament und Landtag in drei deutschen Bundesländern) kursieren zunehmend Deepfakes und andere Fehlinformationen. ARIC hat einen internen Arbeitskreis zum Thema KI und Meinungsbildung ins Leben gerufen und will für das Thema sensibilisieren und aufklären. Die interdisziplinäre Gruppe erarbeitet gerade ein Positionspapier. Außerdem verstärkt der Verein seine Beziehungen zu wissenschaftlichen Akteuren.

Eine feste Konstante im bunten ARIC-Trubel bleiben die Remote Brown Bag Sessions, die immer dienstags und donnerstags um 12 Uhr stattfinden. „Wir freuen uns auf neue und alte Gesichter: bei den Sessions, unseren Workshops und anderswo. Sprecht oder schreibt uns an, wenn ihr mit uns zu KI arbeiten wollt!“, lädt Sabrina Pohlmann, Marketing & Kommunikation beim ARIC, Interessierte ein.



Beim Hackathon für Frauen versammelten sich mehr als fünfzig Frauen, die in vier verschiedenen Tracks zusammen ihre technischen Fähigkeiten erweitert haben



# NORDAKADEMIE-Stiftung

Die NORDAKADEMIE-Stiftung hat im ersten Halbjahr des Jahres 2024 begonnen, die Transformation des im Jahr 2023 entwickelten neuen Mottos **„Die NORDAKADEMIE-Stiftung fördert Projekte, die Wirtschaft und Arbeitswelt zukunftsfähig und praxistauglich gestalten“** sichtbar zu machen und umzusetzen. Die Homepage der NORDAKADEMIE-Stiftung ist vollständig überarbeitet und neu gestaltet, die Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung der NORDAKADEMIE wurde intensiviert und die Stiftung knüpfte neue Kontakte zu Hochschulen mit dem Ziel, in förderfähigen Projekten inter- und transdisziplinär mit externen Partnern zusammenzuarbeiten.

## Wissenschaft und Forschung

Im Bereich Wissenschaft und Forschung fördert die NORDAKADE-

MIE-Stiftung bereits seit Jahren interdisziplinäre, anwendungsorientierte Forschungsprojekte mit hoher nutzenstiftender Relevanz. Anfang des Jahres 2023 hat ein Team um Prof. Dr. David Scheffer mit der Forschungsarbeit in dem von der NORDAKADEMIE-Stiftung geförderten Projekt **„Gesundheitsseismograph“** begonnen. Ziel des Projektes ist es, eine Datenbank mit Schnittstellen zu entwickeln, in der die im Rahmen des CAPTA-Projekts entwickelten Algorithmen zur Messung unterbewusster Bedürfnisse, Motive und Kognitionen implementiert sind. In diese Datenbank sollen die Daten aus der vom Kreis Pinneberg geplanten regelmäßig erhobenen Gesundheitsbefragung einschließlich offener Fragen importiert werden und dann durch die Algorithmen ausgewertet und im Kontext anderer Gesundheitsdaten validiert werden. Das Projekt „Gesundheits-

seismograph“ zielt darauf ab, die Algorithmen im Kontext von umfangreichen Gesundheitserhebungen auf ihre Validität und Nützlichkeit hin zu untersuchen. Weitere Testläufe und Anwendungsmöglichkeiten sind in Zusammenarbeit mit der Firma knk geplant. Es sollen intrinsische Motivation und Demotivation von Usern in einem Lernsystem für Oberstufenmathematik gemessen und mit dem Lernerfolg und der User-Experience korreliert werden.

Die Entwicklung des von der NORDAKADEMIE-Stiftung geförderten Projekts **„Media Brand Trust Scale“** (MBTS) geht in die finale Phase. Nach sorgfältiger Entwicklung aller Grundlagen und Publikation dieser Ergebnisse (DOI: 10.1080/14241277.2024.2336266) steht die empirische Validierung der Skala auf dem Plan. Hierfür hat

das Forscher:innen-Team um Prof. Dr. Michael Fretschner (NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft), Prof. Dr. Claudia Fantapié Altobelli (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg), Prof. Dr. Sylvia Chan-Olmsted (University of Florida), Prof. Dr. Lisa-Charlotte Wolter (University of Florida) und Dipl.-Ing. Steffen Heim (NORDAKADEMIE Hochschule der Wirtschaft und Helmut-Schmidt-Universität Hamburg) bereits Daten aus Deutschland, den USA und Südkorea erhoben und anhand etablierter Skalenentwicklungsprozesse ausgewertet. Als Ergebnis ergibt sich eine Skala, bestehend aus 25 Items, die alle relevanten Bereiche (z.B.



**(V.l.n.r.): Der neue Stiftungsvorstand Prof. Dr. Stefan Wiedmann, die Vorsitzende des Stiftungsrats Prof. Dr. Sabine Maasen, die ehemalige Stiftungsvorständin Univ.-Prof. Dr. Kerstin Fink, Mitglied des Stiftungsrats Knut Nicolas Krause, Referentin der Stiftung Dr. Anke Gößmann, Mitglied des Stiftungsrats Holger Micheel-Sprenger**



**Prof. Dr. Stefan Wiedmann trat Ende Juni die Nachfolge von Prof. Dr. Kerstin Fink als Vorstand der NORDAKADEMIE-Stiftung an**

die besonders für Medienmarken immanent relevant sind. Alle Ergebnisse und die entwickelten Skalen werden für die Publikation in wissenschaftlichen Zeitschriften vorbereitet und leisten damit auf lange Sicht einen wertvollen Beitrag für zukünftige wissenschaftliche und praxisorientierte Projekte im Bereich der Medien- und Marketingforschung.

## Personalia

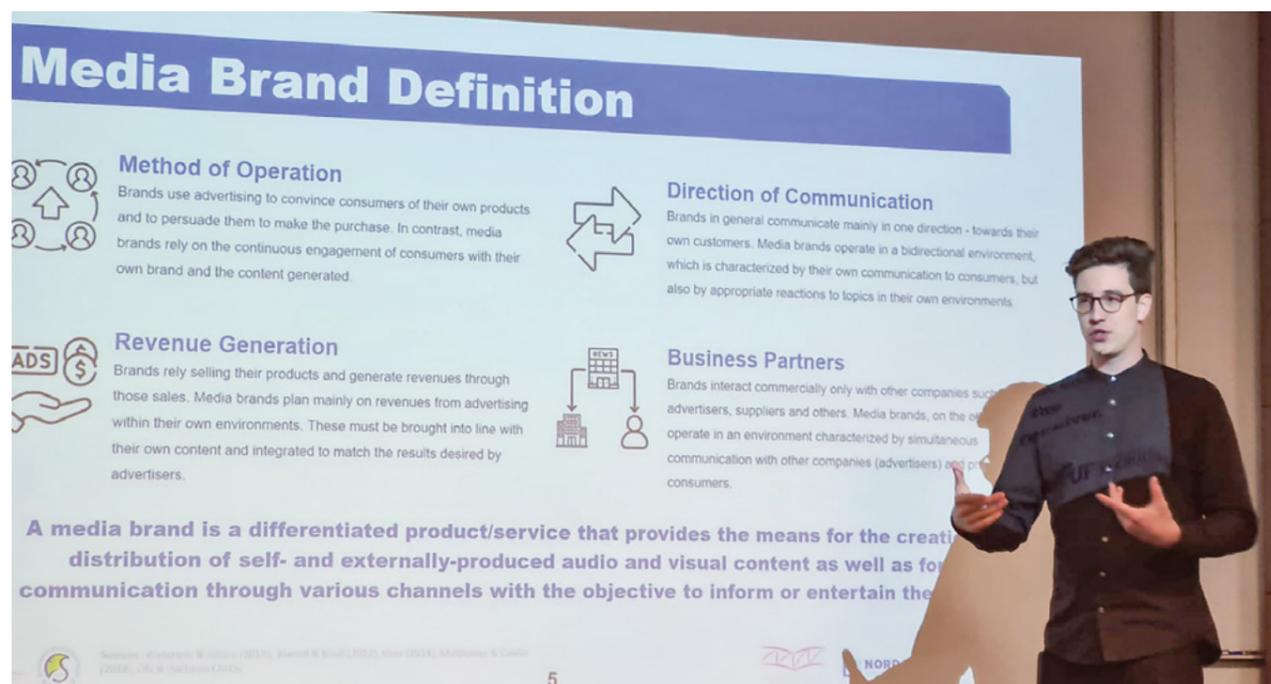
In personeller Hinsicht gab es im ersten Halbjahr 2024 Veränderungen in der NORDAKADEMIE-Stiftung:

Prof. Dr. Kerstin Fink ist mit Wirkung zum 22. Juni 2024 planmäßig zum Ablauf ihrer Amtszeit aus dem Vorstand und als Vorsitzende der NORDAKADEMIE-Stiftung ausgeschieden. Sie hat in den vergangenen vier Jahren die NORDAKADEMIE-Stiftung ehrenamtlich mit hohem persönlichem Engagement und Motivation erfolgreich geführt. Die Stiftungsrats-

vorsitzende, Prof. Dr. Sabine Maasen, dankte ihr in persönlichen Worten sehr herzlich für die herausragende Arbeit und ihr stetiges Bestreben, die Stiftung weiterzuentwickeln. Zum neuen Vorstand wurde Prof. Dr. Stefan Wiedmann gewählt. Herzlichen Glückwunsch an Prof. Dr. Wiedmann zu seinem neuen Amt. Der Stiftungsrat freut sich sehr über sein Engagement.

## Ausblick

Ziel der Stiftungsarbeit ist es, Brücken zu schlagen zwischen Wissenschaft und Forschung, Bildung, Kunst und Kultur und einen Beitrag zu einer lebenswerten Gesellschaft zu leisten. Die NORDAKADEMIE-Stiftung freut sich, auch in Zukunft interessante Projekte aus den Bereichen Wissenschaft und Forschung, Bildung, Kunst und Kultur nach Maßgabe des neuen Mottos zu fördern.



**Das von der NORDAKADEMIE-Stiftung geförderte Projekt „Media Brand Trust Scale“ (MBTS) geht in die finale Phase: Steffen Heim aus dem Forschungsteam referiert Ergebnisse**



## Das NORDAKADEMIE-Netzwerk wächst stetig!

„Hyper! Hyper!“ Auch im laufenden Jahr 2024 erweitern einige beeindruckende neue Partnerunternehmen den Kreis der Kooperationsbetriebe der NORDAKADEMIE. „Hyper! An diesen etwas merkwürdigen und doch eingängigen Ohrwurm und Party-Schlachtruf können sich bestimmt noch einige von uns erinnern“, meint Sandra Galgon, Referentin für Firmenbetreuung und B2B-Vertrieb an der Hochschule. Die Edel-Labelgruppe habe seinerzeit nicht nur einen gewissen H. P. Baxxter mit seiner Band Scooter zur ersten Goldenen Schallplatte und einer gewissen Bekanntheit begleitet, das vielseitige Unternehmen im Bereich Music, Books & Entertainment verfügt über Veröffentlichungsexpertise in nahezu allen Genre-Bereichen. Edel, mit Sitz in Hamburg, vertritt nicht nur unzählige Künstler:innen, Labels und Marken, sondern bildet nun auch künftige Wirtschaftswissenschaftler:innen an der NORDAKADEMIE aus. „Wir freuen uns über etwas Glamour in unserem Netzwerk“, so Galgon.

Mit Plath konnte der Vertrieb im Bereich der Spitzentechnologie ein

neues Partnerunternehmen gewinnen. Plath ist ein international tätiger Anbieter von integrierten Systemen zur datenbasierten Krisenfrüherkennung. Das familiengeführte Hamburger Unternehmen hat seit 70 Jahren Expertise im Bereich der Funkaufklärung und Peilung aufgebaut. Künftig wird Plath als neuer Praxispartner der NORDAKADEMIE dieses Wissen mit seinen angehenden Wirtschaftsingenieur:innen teilen.

Im Bereich der Angewandten Informatik kam die Datagroup für eine „frische“ Kooperation hinzu. Das Unternehmen ist spezialisiert auf vielfältige IT-Dienstleistungen und Services.

Riensch & Held bezeichnet sich als den in Europa führenden Anbieter für diverse Filterlösungen in Haushalt, Medizin und Industrie und hat seinen künftigen Wirtschaftsingenieur:innen sicher viele spannende Einblicke in die Produktion, das Projektmanagement und weitere Wirtschaftsbereiche zu bieten.

Sandra Galgon freut sich sehr, dass mit der Kreisverwaltung Pinneberg

der öffentliche Sektor der NORDAKADEMIE sein Vertrauen geschenkt hat und künftig mit der Hochschule der Wirtschaft ausbilden wird.

Darüber hinaus konnten für die Zusammenarbeit im Studiengang BWL auch die VR Bank in Holstein (Pinneberg) und die Stadtwerke Buchholz sowie für Wirtschaftsinformatik die Take-e-way GmbH gewonnen werden.



Wenn Sie mehr über die Kooperationsmöglichkeiten mit der NORDAKADEMIE und das Business2Business-Netzwerk wissen möchten, wenden

Sie sich gerne an Sandra Galgon, Referentin für Firmenbetreuung und B2B-Vertrieb. Kontakt: sandra.galgon@nordakademie.de

Und nicht vergessen: Reservieren Sie Ihren Bedarf an Studienplätzen der NORDAKADEMIE für den Jahrgang 2024 und ab sofort auch schon für den Jahrgang 2025!

## NORDAKADEMIE unterstützt Initiativen zur KI im Mittelstand

### KI-Safari im Dockland

Die NORDAKADEMIE ist bereits seit 2018 Teil des Mittelstand-Digital-Netzwerks (zunächst des Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrums Usability und nun des Mittelstand-Digital Zentrums Fokus Mensch).

Im Februar beantwortete die Netzwerk-Veranstaltung „Auf in die Wildnis der Künstlichen Intelligenz“ so spannende Fragen wie „Wie kann sinnvoller Einsatz von KI in Unternehmen gelingen?“, „Wie erkennt man sinnvolle Einsatzgebiete?“, „Wie beteiligt man die Mitarbeitenden?“ oder „Welche Stolperfallen gibt es?“.

Die KI-Safari fand im Hamburger Dockland in Form eines Knowledge-Cafés statt: Die Teilnehmenden konnten aus insgesamt sechs angebotenen Thementischen auswählen.

Diese Themeninseln wurden jeweils von KI-Trainern aus verschiedenen Mittelstand-Digital Zentren (MDZ) angeboten. Vertreten waren die regionalen Mittelstand-Digital Zentren Hamburg, Schleswig-Holstein, Hannover und Lingen.Münster.Osnabrück sowie als deutschlandweite Zentren das MDZ Zukunftskultur und das MDZ Fokus Mensch.

Alle Themeninseln hatten den Einsatz von KI im Mittelstand im Fokus. Angeboten wurden Workshops von Qualitätsmanagement mittels optischer Bilderkennung und ChatGPT im Unternehmenskontext über rechtliche Fragen und Fallstricke bis hin zur Beteiligung der Mitarbeitenden und zum Entwurf von Anwendungsfällen. Franziska Herrmann von der NORDAKADEMIE vertrat das MDZ Fokus Mensch in einem Workshop mit einem

Serious Game zur Funktionsweise von maschinellem Lernen.

Das Thema Mittelstand und KI genießt an der NORDAKADEMIE auch auf Grund der Nähe zur Wirtschaft ein besonderes Interesse. Das machte Prof. Dr. Wiedmann bei seiner Eröffnungsrede deutlich, indem er auf den Stellenwert in der Lehre und in den Forschungsprojekten hinwies. Durch die Keynote von Prof. Dr. Arne Ewald konnte der Fachbereich Informatik seine Kompetenzen im Bereich Künstliche Intelligenz demonstrieren. Ergänzt wurde der Beitrag von Arne Ewald durch zwei Sprecher direkt aus der Wirtschaft: Jan Thümmel von CGI fokussierte auf die Sicht des Marktes und Oliver-Andreas Leszczynski von der Meyer Werft zeigte ein erfolgreiches Praxisbeispiel aus dem Unternehmen.



Auf der Netzwerk-Veranstaltung „Auf in die Wildnis der Künstlichen Intelligenz“ vertrat Franziska Herrmann von der NORDAKADEMIE das Mittelstand-Digital Zentrum Fokus Mensch in einem Workshop mit einem Serious Game zur Funktionsweise von maschinellem Lernen (linkes Foto) Fotos: Jule Haverkamp, Franziska Herrmann

# Gut gestartet

NORDAKADEMIE-Jahresauftakt der Ausbilder:innen 2024



Beim Jahresauftakttreffen der Ausbilder:innen gab es mit einem Vortrag von Otto und einer Weinverkostung von HAWESKO Präsentationen aus den Partnerunternehmen

Das Jahresauftakttreffen der Ausbilder:innen der NORDAKADEMIE am 31. Januar 2024 stand unter dem Thema „Nachhaltiges Wirtschaften“. Hochschulpräsident und Vorstandssprecher Prof. Dr. Stefan Wiedmann berichtete zu Beginn der Veranstaltung über aktuelle Themen und Angebote der NORDAKADEMIE wie z.B. den neuen Nachhaltigkeits-Zertifikatskurs und die Änderungen in den Bachelorstudiengängen.

Eine schöne Tradition zum jährlichen Auftakttreffen sind die Insights aus dem spannenden Netzwerk der NORDAKADEMIE-Partnerunternehmen für das Auditorium. Zum Fühlen und Anschauen hatten Zeynep Colak und Julia Martens die brandneue „Circular Collection“ von Otto mit-

gebracht und sie erzählten viel über nachhaltige Verpackungs- und Logistiklösungen. Für die richtige Stimmung und einen sehr netten Ausklang des Abends sorgten Michaela Daffner und Felix Frommherz des Partnerunternehmens HAWESKO, Handelsgesellschaft für Weine, Champagner und Spirituosen. Jeder Wein ein Erlebnis! Das versprochen die beiden und nahmen die Gäste nach dem Aperitif mit fünf besonderen Weinen mit auf eine kulinarische Weltreise bis nach Südafrika. Sandra Galgon, Referentin Firmenbetreuung an der NORDAKADEMIE, zieht ein positives Fazit: „Der gemeinsame Abend war wieder ein sehr besonderes Erlebnis, das nicht zuletzt durch die Vielfalt und das sehr nette Miteinander entstanden ist. Wir bedanken uns herzlich bei allen,

die dabei waren, und ganz besonders natürlich bei unseren Sponsor:innen und Unterstützer:innen, die ganz maßgeblich zu diesem schönen Abend an der Elbe beigetragen haben.“

Persönliche Gespräche seien eben doch durch nichts zu ersetzen und sie und ihre Kolleg:innen freuen sich schon sehr auf die nächste Möglichkeit des Netzwerkens mit den Ausbilder:innen der Partnerunternehmen.

Bei Fragen rund um eine Unternehmenskooperation wenden Sie sich gern an Sandra Galgon, Referentin Firmenbetreuung @ NORDAKADEMIE, [sandra.galgon@nordakademie.de](mailto:sandra.galgon@nordakademie.de)

# „Mach dir einen Kopf!“

Regionalwettbewerb „Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“ an der NORDAKADEMIE

Bereits zum 10. Mal richtete die NORDAKADEMIE den Regionalwettbewerb „Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“ in Elmshorn aus - in diesem Jahr erstmals in gleichberechtigter Kooperation mit der Berner International GmbH und den Stadtwerken Elmshorn.

65 Forscher:innen stellten ihre Projekte aus den Bereichen Physik, Chemie, Biologie, Technik, Arbeitswelt sowie Geo- und Raumwissenschaften am Freitag, den 23. Februar 24 in Elmshorn vor. Prof. Dr. Stefan Wiedmann, Präsident und Vorstandssprecher der NORDAKADEMIE, zeigte sich fasziniert von den Projekten der Jungforscher:innen und lobte ihr Engagement: „Alle haben Unglaubliches geleistet, alle sind Gewinner in ihren individuellen Bemühungen und Leistungen! Es ist inspirierend zu sehen, wie viel Hingabe sie in ihre Arbeit gesteckt haben.“ Auch Dr. Maike Abshagen, Leiterin der Abteilung für bildungspolitische Querschnittsaufgaben, Lehrkräfte-

nachwuchs und Lehrkräftepersonalverwaltung im Ministerium für Allgemeine und Berufliche Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein in Kiel, und Romy Dumke, die Leiterin des Wettbewerbs, zeigten sich begeistert vom hohen Niveau der Beiträge.

## Die Siegerinnen qualifizierten sich für den Landeswettbewerb in Kiel

Insgesamt neun Sieger:innen qualifizierten sich in diesem Jahr für den Landeswettbewerb in Kiel. Dazu gehörten bei „Schüler experimentieren“ auch Felicia Raschke (14) und Joonia Anton Wedemeier (11). Im Bereich der Geo- und Raumwissenschaften haben die beiden Schülerinnen von der Max-Planck-Schule in Kiel mit ihrem Projekt „Weniger Energieverluste - und obendrein keine lästigen Fliegen mehr“ den ersten Preis gewonnen. Daneben setzten sich Julian Volmer (12) und David Koetschau (12) vom Johanneum Gymnasium Lübeck in der Kategorie

Technik durch. In den Kategorien Physik und Arbeitswelt wurden ebenfalls erste Plätze vergeben.

Rumeysa Özbey (18), Henrik Ide (17) und Alexa-Maria Necula (18) traten in der Kategorie „Jugend forscht“ an. Die drei Schüler:innen der Klaus-Groth-Schule in Neumünster beschäftigten sich mit der Forschungsfrage: „Lassen sich Fische konditionieren und entspricht der Volks Glaube ‚Fische haben ein Drei-Sekunden-Gedächtnis‘ der Wahrheit?“ und belegten in der Disziplin Biologie den ersten Platz. Weitere erste Plätze gab es in den Kategorien Technik, Chemie und Physik.

Der **Sonderpreis für das beste interdisziplinäre Projekt**, der von den Veranstaltern des Regionalwettbewerbs gestiftet wurde, ging an Maxwell Matthis (18) und Niclas Reichow (17) vom Alstergymnasium in Henstedt-Ulzburg. Sie beschäftigten sich mit „Automatische Umgebungsmessungen und Erstellung von 3-D-Heatmaps“.



Die Sieger:innen des Regionalwettbewerbs „Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“ an der NORDAKADEMIE qualifizierten sich für den Landeswettbewerb in Kiel

## Deutscher Diversity-Tag

Die NORDAKADEMIE hat am 28. Mai 2024 als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt bereits zum achten Mal am Deutschen Diversity-Tag teilgenommen. Die Hochschule lud zu einer Veranstaltung mit vielfältigen Vorträgen ins Audimax ein.

### Ein bunter Vortragsreigen

Dr. Michael Henkel, Dozent an der NORDAKADEMIE, machte mit einem Impulsvortrag zum Thema „Gender-sensible Sprache - das bessere Gendern?“ den Auftakt. Er zeigte anhand empirischer Befunde, dass Sprache einen Unterschied macht und dass die deutsche Sprache - auch abseits von „Binnen-I“ und Gendersternchen - in der Lage ist, Vielfalt abzubilden.

Johanna Mühlbeyer, Gründerin von EQUALATE, Diversity-Beraterin und systemische Coachin, lange Zeit in der von Männern dominierten Sportbranche tätig, befasste sich in ihrem Vortrag mit dem provokativen Titel „Ein Bundesliga-Vorstand mit 50% Frauen.“



**Eine Diskussionsrunde mit den Referent:innen (Dr. Michael Henkel, Sharon Hagelberg, Johanna Mühlbeyer) und der Gleichstellungsbeauftragten der NORDAKADEMIE Birgit Kuhnert bildete den Abschluss der Vortragsveranstaltung zum Diversity-Tag (v.l.n.r.)**

Aktuell schwer vorstellbar - aber warum eigentlich?“ mit den Vorzügen von Diversität und einigen Ursachen für die oftmals noch geringe Repräsentation von Frauen. Sie zeigte, wie „unconscious bias“ - unbewusste Vorurteile - und mangelnde Netzwerke eine stärkere Teilhabe beeinträchtigen und wie es - insbesondere durch kulturelle Maßnahmen - gelingen kann, Änderungen herbeizuführen. Sharon Hagelberg, aktuell Studentin im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik an der NORDAKADEMIE, präsentierte danach die Ergebnisse eines Masterprojektes zum Thema

Diversity in der Informatik. Basierend auf einer quantitativen Umfrage und Expert:innen-Interviews identifizierte die studentische Projektgruppe verschiedene Stakeholder (Eltern, Schule/Lehrer:innen, Unternehmen und Hochschule) und spezifische Ansatzpunkte zur Förderung von Vielfalt. So wird es als hilfreich wahrgenommen, starke Vorbilder in der Informatik zu haben oder aber auch schon früh eine Annäherung an den Themenbereich zu erfahren.

Eine abschließende Diskussion rundete die Veranstaltung ab.

## Leuchtende Augen bei der Kinder-Uni

Vier Mal im Jahr veranstaltet die NORDAKADEMIE in Kooperation mit der Familienbildungsstätte Elmshorn die Kinder-Uni. Bereits seit 13 Jahren werden im Audimax der NORDAKADEMIE, wo die großen Studierenden ihre Klausuren schreiben, den kleinen Gästen zwischen 8 und 12 Jahren wissenschaftliche Fragestellungen altersgerecht erklärt.



**KI-Experte Dirk Johannsen erklärte den Kindern alles zu Künstlicher Intelligenz, ChatGPT und Co.**

und Geschichten schreibt. Im Mai referierte Lebensmittelforensiker Dr. Andreas Müller über Lebensmittelkriminalität. „Du bist, was du isst“

lautet ein bekanntes Sprichwort. Doch was essen wir eigentlich? Wenn wir verpackte Lebensmittel kaufen, dann muss genau draufstehen, was alles enthalten ist. Dr. Andreas Müller weiß, wie die Informationen auf der Verpackung zu verstehen sind und wie diese manchmal auch „gefälscht“ werden. Wenn bei der Herstellung von Lebensmitteln insgeheim wertvolle Inhaltsstoffe unerlaubt durch weniger gute und manchmal sogar gefährliche Zutaten ersetzt werden, spricht man von „Lebensmittelkriminalität“.

Zwei spannende Themen, die die Kinder begeistert haben.

## Campus & Career Day

Meet the companies! Meet the students! Meet the faculties!

70 Kooperationsunternehmen stellten sich gemeinsam mit der NORDAKADEMIE am 8. Juni 2024 den Fragen von Studieninteressierten auf dem Campus der Hochschule. Für die über 600 jungen Besucher:innen gab es an dem Tag reichlich Gelegenheit, Studienluft zu schnuppern und an den Ständen im Audimax mit den Personalverantwortlichen der Unternehmen ins Gespräch zu kommen, um sich zu den Studien- und Bewerbungsmöglichkeiten aus erster Hand zu informieren. In vielen Fällen waren auch dual Studierende an den Ständen vertreten, die sich von „peer to peer“ mit den jungen Studieninteressierten austauschten.

Wertvolle Insights gab es zudem in der Studie-Lounge, in der Studierende aus allen Studiengängen über Vorteile, Chancen und Herausforderungen des dualen Studiums an der NORDAKADEMIE informierten. Schon mal eine:n Professor:in kennenlernen konnten die Besuchenden am Faculty-Stand.



**Leckere Verpflegung gab es an der mobilen Kaffeebar Bullicino und dem Foodtruck Nordic Grill**



**70 Kooperationsunternehmen stellten sich gemeinsam mit der NORDAKADEMIE am 8. Juni 2024 den Fragen von Studieninteressierten auf dem Campus der Hochschule**

Für die Technik-Begeisterten boten die Labore der Hochschule und der Workshop „Wir bauen ein IOT-Gerät“ entsprechenden Input.

### Wertvolle Tipps und mehr

Die NORDAKADEMIE hatte ein buntes Programm auf die Beine gestellt. In der Bewerberwerkstatt gab es wertvolle Tipps zur Bewerbung - Unterlagencheck inklusive. Wem noch ein geeignetes Bewerbungsfoto fehlte, konnte dieses gleich am Campus & Career Day in Angriff nehmen: Eine professionelle Fotografin machte Aufnahmen, die es für die Studieninteressierten kostenlos gab.

In verschiedenen Vorträgen informierten sich die Besucher:innen zum dualen Studium und erhielten Einblicke in die Erfahrungen von Studierenden im Auslandssemester. Die Agentur für Arbeit in Elmshorn war vor Ort und informierte in ihrem Vortrag darüber, was eine gute Bewerbung ausmacht. „Wir schreiben einen

Love-Song ... auf ChatGPT-Art!“ hieß das topaktuelle Thema zu Künstlicher Intelligenz in einem Workshop-Special.

Wer einfach eine Runde über den Campus drehen wollte, konnte an den Campusführungen teilnehmen. Leckere Verpflegung gab es an der mobilen Kaffeebar Bullicino und dem Foodtruck Nordic Grill.



**Für die Technik-Begeisterten boten die Labore der Hochschule und der Workshop „Wir bauen ein IOT-Gerät“ entsprechenden Input**

# Zukunftstag 2024

Viele Schüler:innen nahmen am Programm der NORDAKADEMIE teil

Am diesjährigen bundesweiten Zukunftstag (Girls´ und Boys´ Day) im April konnten Anette Rostock und Birgit Kuhnert insgesamt 30 Schüler:innen auf dem Campus begrüßen. Nach einer Vorstellungsrunde und einer kurzen Präsentation der Hochschule führte Anette Rostock die Gruppe über den Campus. Im Werkstofflabor konnten die Teilnehmer:innen verschiedene Metallbausteine in die Hand nehmen und Maschinen betrachten, mit denen die Zugfestigkeit von Material getestet wird. Im Labor mit dem 3-D-Drucker erläuterte Anette Rostock, dass mit dem Gerät der NORDAKADEMIE u. a. ein Herz nachgebildet wurde, anhand dessen Ärzte des Universitätsklinikums Eppendorf die Herzoperation eines jungen Mädchens probieren konnten.



Am diesjährigen bundesweiten Zukunftstag (Girls´ und Boys´ Day) im April konnte die NORDAKADEMIE insgesamt 30 Schüler:innen auf dem Campus begrüßen

Modell auch funktioniert und Bonbons ausgibt. „Einer hat richtig gut funktioniert“, sagte Filiz, eines der Mädchen. Jolanda fand es gut, dass die Gruppen so klein waren und man dadurch „die Ideen gut umsetzen konnte“.

zusammen: „Es war echt spannend und cool. Ob echte oder Fake-Bilder - wir waren oft verblüfft.“ Tim, ein anderer Teilnehmer, fand besonders die Rätsel und Zahlencodes im Escape-Room toll.

Und in der Feedbackrunde am Ende konnten alle Teilnehmer:innen etwas lernen: Wenn man unsicher ist, ob eine Behauptung stimmt, kann man eine E-Mail oder WhatsApp an die Deutsche Presse Agentur senden und erhält innerhalb kurzer Zeit eine Antwort: faktencheck@dpa.com bzw. 0160 3476409.

Zu guter Letzt ging die Gruppe mit den Programmleiterinnen, Anette und Birgit, in die Mensa und verspeiste mit großem Appetit die zubereiteten Pizzen sowie die vom Mensa-Team gebackenen Kekse.

Nicht nur die jungen Teilnehmenden waren zufrieden mit ihrem Tag an der NORDAKADEMIE. Auch die Organisatorinnen Anette Rostock und Birgit Kuhnert freuten sich: „Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei allen bedanken, die auch dieses Jahr den Girls´ und Boys´ Day für die Teilnehmer:innen wieder zu einem unvergesslichen Erlebnis gemacht haben.“

Zwei Jungen wurden von Anna Möckel in den **Umgang mit Moodle**, der Selbstlern-Plattform der NORDAKADEMIE, eingewiesen und entwarfen je einen Kurs zu ihren Lieblingsbeschäftigungen - Handball und Fortnite. „Ich fand es toll, ein eigenes Modul zu entwickeln, um jemandem zu erklären, wie etwas funktioniert, was er noch gar nicht kennt“, sagte einer der beiden Jungen.

„**Mit Informationsspezialisten Fake News entlarven - ein Vormittag in der Bibliothek**“ lautete der Titel des Programms, in dem Nicole Filbrandt und Cosima Schwarke zehn Jungen spielerisch zeigten, wie sie Falschnachrichten, Deepfakes und Bildmanipulationen auf die Schliche kommen und Nachrichten besser beurteilen können. So können bei Bildern beispielsweise Kriterien wie Haaransatz, Schatten und Hautfarbe genauer angesehen werden, um Manipulationen zu entlarven. Leon, einer der jüngeren Teilnehmer, fasste

## Es gab vier Angebote

Zwei Mädchen unterstützten im Rahmen des Programms **„Ein Vormittag als Köchin“** das Mensa-Team um Patrick Hofmann und waren begeistert von ihrem Girls´ Day. „Es war total nett und lustig. Wir haben Pizza belegt, Kakao gemacht und Salat geschnitten. Besonders cool war, dass wir bei der Essensausgabe helfen durften“, meinte Maja, eine der beiden „Köchinnen“.

16 Mädchen hatten sich für das Programm **„Informatik und Papier“** entschieden. Unter der Leitung von Franziska Herrmann und mit Unterstützung von Doreen Conrad entwickelten sie in vier Gruppen zunächst den typischen Nutzer eines Automaten für Süßigkeiten, eine sog. Persona, und bastelten danach ein Modell, einen sog. Prototypen. Persona und Prototyp wurden den anderen Gruppen vorgestellt und abschließend wurde getestet, ob das

# StartUp Challenge Schleswig-Holstein

Regionalfinale an der NORDAKADEMIE



Am 10. Januar präsentierten 50 Schüler:innen beim Regionalfinale der StartUp Challenge SH an der NORDAKADEMIE ihre Geschäftsideen vor der Jury aus regionalen Wirtschaftsexpert:innen

Die StartUp Challenge SH ist ein Wettbewerb für berufliche Schulen in Schleswig-Holstein. Im Rahmen dieses Wettbewerbs entwickeln Schüler:innen in Teams neue Geschäftsideen, die sie einer Jury aus regionalen Wirtschaftsexpert:innen präsentieren. Die Berufsfachschule für kaufmännische Assistent:innen der Beruflichen Schule Elmshorn hat sich am Wettbewerb beteiligt. Am 10. Januar präsentierten 50 Schüler:innen beim Regionalfinale der StartUp Challenge SH an der NORDAKADEMIE ihre Geschäftsideen. Nachdem sie ihre Konzepte auf der Bühne gepitcht hatten, standen sie der Jury an selbstentworfenen Messeständen Rede und Antwort.

Die drei besten Teams wurden mit Preisgeldern in Höhe von insgesamt 800 Euro vom Unternehmensverband Unterelbe Westküste ausgezeichnet. Das Siegerteam „4 a better world“, dessen Idee „Biologisch abbaubare Zigarettenfilter“ überzeugte, vertrat

die Berufliche Schule Elmshorn beim Landesfinale Ende Februar an der Fachhochschule Kiel.

## Die Jury

Das Team der Juror:innen bestand aus: Prof. Dr. Stefan Wiedmann (Präsident und Vorstandssprecher der NORDAKADEMIE), Ken Blöcker (Geschäftsführer des Unternehmensverbandes Unterelbe-Westküste), Sören Schulknecht (Geschäftsführer der Stadtwerke Elmshorn), Christoph Kober (Geschäftsführer des Gründerzentrums IZET), Britta Beste (Geschäftsführerin von Das Beste Coaching), Prof. Dr. Holger Thiele (FH Kiel), Erik Sachse (Schulleiter BS Elmshorn) und Sven Lange (Abteilungsleiter kaufmännische Berufsfachschulen). Die Teams wurden von Isabel Schuberth und Lasse Zipfel von der Beruflichen Schule Elmshorn betreut.

## Veranstaltungsausblick

Änderungen vorbehalten

- Ausbilder:innen-Konferenz**  
28.08.2024, Campus Elmshorn
- Treffpunkt Zukunft - das jährliche NORDAKADEMIE Summer Bash**  
12.09.2024, Campus Elmshorn
- initiative.meets**  
**Constantin Schreiber**  
19.09.2024, Campus Elmshorn
- Master-Erstsemesterbegrüßungstag**  
30.09.2024, Campus Elmshorn
- Kinder-Uni**  
01.10., 06.11.2024, Campus Elmshorn
- Master-Graduierung**  
29.11.2024, Campus Hamburg
- Bachelor-Erstsemesterbegrüßungstag**  
09.12.2024, Campus Elmshorn
- Vorträge der Schleswig-Holsteinischen Universitätsgesellschaft (SHUG)**  
15.10., 12.11.2024, Campus Elmshorn

## (Online-)Infoabende zu den Studienangeboten

- Bachelorstudiengänge:  
Infotalk: 03.07., 18.09., 16.10., 27.11.2024, online  
Campusführungen:  
05.07., 18.09., 18.10., 29.11.2024, Campus Elmshorn
- Masterstudiengänge:  
Infoabende: 11.07., 29.08.2024, online
- Aktuelle Übersicht über die (Online-)Infoveranstaltungen auf [www.nordakademie.de/news-media/events/](http://www.nordakademie.de/news-media/events/)

## Im 2. Halbjahr 2024 präsentiert sich die NORDAKADEMIE auf folgenden Schüler:innen- und Berufsorientierungsmessen:

- 09.10.2024 Berufsfindungsmesse der Berufsschule Elmshorn
- 05.11.2024 Traumberuf IT und Technik, Hamburg
- 09.11.2024 Messe Stuzubi, Hamburg
- 27.11.2024 Akademikertag, Neumünster

NORDAKADEMIE  
Hochschule der Wirtschaft  
Köllner Chaussee 11  
25337 Elmshorn

Tel.: 04121 4090-0

info@nordakademie.de

**nordakademie.de**



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Anwender



**NORDAKADEMIE**   
HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT