

club!

DAS MAGAZIN DES BUSINESS CLUB HAMBURG



Die Geophysikerin Christiane Heinicke hat ein Jahr lang das Leben auf dem Mars geprobt.

HAMBURG PACKT'S ACHT EXPERTEN ÜBER WEGE AUS DER KRISE

Interview „MARSIANERIN“ CHRISTIANE HEINICKE ÜBER IHR JAHR IN DER ISOLATION, WARUM FRAUEN BESSERE ASTRONAUTEN SIND ALS MÄNNER UND WETTKAMPFDUSCHEN Wissen AGILES ARBEITEN MIT KREATIVEN TEAMS Genuss PATHOLOGE KLAUS PÜSCHEL SEZIERT STEAKS

Holsten.
Seit 1879 in Hamburg.



IMPRESSUM**Herausgeber:**

BCH Business Club
Hamburg GmbH
Villa im Heine-Park
Elbchaussee 43
22765 Hamburg
Geschäftsführer:
Peter Richard Stoffel
Telefon: +49 40 4 21 07 01-0
Telefax: +49 40 4 21 07 01-70
E-Mail: post@bch.de
Internet: www.bch.de

Konzept und Realisation:

AEMEDIA –
Presse, Print Concept, Promotion
Hammerbrookstraße 93
20097 Hamburg
Telefon: +49 40 25 33 58 05
Telefax: +49 40 25 33 58 16
E-Mail: info@ae-media.de
Internet: www.ae-media.de

Chefredaktion:

Andreas Eckhoff, Achim Schneider

Art Direction:

Stephan Kuhlmann

Redaktion und Autoren:

Peter Barber, Detlef Gürtler, Jörg
Marwedel, Alexandra Maschewski,
Gisela Reiners, Fiona Sangster, Lena
Scherer, Alexander Siebert, Nina
Schwarz, Dr. Martin Tschechne

Fotos Business Club Hamburg:

Martina van Kann

Lektorat:

Dr. Sigrid Schambach

Lithografie:

Alphabeta GmbH
Hammerbrookstraße 93
20097 Hamburg
Internet: www.alphabeta.de

Druck:

Von Stern'sche Druckerei
GmbH & Co. KG
Zeppelinstraße 24
21337 Lüneburg
Internet: vonsternsdruckerei.de

Technische Umsetzung iPad:

PressMatrix GmbH
Friedensstraße 91
10249 Berlin
www.pressmatrix.de

Auflage:

11.000 Exemplare



Peter Richard Stoffel
Geschäftsführender Gesellschafter
Business Club Hamburg

Lernen aus der Krise

Das Coronavirus und seine Folgen bestimmen seit Monaten unser Leben. Viele Einschränkungen verändern nicht nur das gesellschaftliche Miteinander, sondern auch die Art und Weise unserer Arbeit. Wir alle müssen einschneidende Maßnahmen wie Lockdown, Reiseeinschränkungen, Kurzarbeit und Homeoffice hinnehmen. Besonders hart hat die globale Pandemie die Wirtschaft getroffen. Nur langsam kommt sie wieder in Schwung und es wird wohl noch dauern, bis alle Branchen im halbwegs normalen Betriebsmodus sind. Doch wie geht es nach der Krise weiter? Verändert sich menschliches Miteinander oder kehren wir zur „Normalität“ zurück? Und was können wir aus dieser schwierigen und belastenden Situation für die Zukunft lernen? Dazu haben wir acht Experten jeweils eine wegweisende Frage gestellt. Ab Seite zwölf finden Sie ihre aufschlussreichen Antworten. Viele Fragen beantwortet hat uns auch Deutschlands renommiertester Rechtsmediziner Professor Klaus Püschel. Beim Kochen mit Nils-Kim Porru in seinem Lieblingsrestaurant Ausspahn, erlaubte er Einblicke in seine Arbeit und gab Anekdoten über seine 40-jährige Zeit als Pathologe zum Besten. Freuen Sie sich darauf.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.

Peter Richard Stoffel



Abstand halten: Martina van Kann, Prof. Klaus Püschel, Nils-Kim Porru, Gisela Reiners, Ausspahn-Chefkoch Thorsten Thrum und club!-Redakteur Achim Schneider beim Kochevent (v.l.).

Corona verändert die Welt

12

Auch in Hamburg ist die Pandemie allgegenwärtig. Experten blicken in die Zukunft.



INHALT

03 EDITORIAL

Lernen von der Krise

06 PEDRO CALLES

Für seine Arbeit mit dem Basketball-Bundesligisten Rasta Vechta wurde er 2019 als Trainer des Jahres geehrt. Nun ist der Spanier Pedro Calles nach Hamburg zu den Towers gewechselt. Sein Ziel: Die Spieler und Spiele besser machen.

Look & Feel

08 IM CLUB UND UNTERWEGS

Exkursion ins Schraubenlager der Firma F. Reyher; Hybridveranstaltung mit Software-Pionier Erik Damgaard; Vortrag des Omnichannel-Experten Prof. Martin Fassnacht; Oberkommissar Erik Manke über seine Jagd auf Wirtschaftskriminelle.

10 Golf Matchplay

Beim Finale der Matchplay-Serie auf Gut Kaden trafen die vier besten Golfer aufeinander. Es siegte Stefan Scharrenweber.

Titelthema

12 HAMBURG PACKT'S

Wirtschaft, Gesundheitswesen, Kultur, Sport, Wetter – kaum ein Bereich bleibt vom Coronavirus und den Folgen verschont. Doch Krise ist auch Chance.

Special

24 PROZESS-SOFTWARE IN DER CLOUD

Das dänische Unternehmen VENTU hat mit Microbizz ein modernes IT-Tool entwickelt.

40 WIR FÜR GESUNDHEIT

Eine gesunde Unternehmenskultur schafft zufriedene Mitarbeiter, und die bleiben dann auch.

26 INTERVIEW

Geophysikerin Dr. Christiane Heinicke plant für das nächste Jahrhundert Leben und Wohnen auf dem Mars. Um praktische Erfahrungen zu sammeln, musste sie nicht mal ins All fliegen.



TITEL

Planeten sind ihre Welt, und wenn sie von ihrer Arbeit als Weltraumforscherin erzählt, wird klar, dass Geophysikerin Dr. Christiane Heinicke auch eine Abenteurerin ist. Äußerlich anzusehen ist ihr die Leidenschaft fürs Experiment an der Haarfarbe. „Bald gibt es eine neue“, verspricht sie lächelnd beim Fotoshooting.



Feine Klinge 50

Tote aufzuschneiden ist sein Metier. Aber Pathologe Klaus Püschel kann auch Steaksandwich zubereiten.



Lagerleistung 8

Bei der F. Reyher GmbH & Co.KG warten mehr als eine Milliarde Schrauben auf den weltweiten Versand.

32 MEINUNG

Clubmitglieder zum Thema „Hamburg packt's“.

33 GÜRTLERS GRÜTZE

Chaos kann auch Lösungsmöglichkeit sein. Mit dieser steilen These beschäftigt sich unser Kolumnist. Es geht um krumme Gurken, Eurokraten und Spitzenbeamte in der EU.

Wissen

34 KREATIVE TEAMS

Einzelwissen war einmal – agile Teamarbeit ist angesagt. Das erfordert auch neue Führungsqualitäten vom Chef.

38 MEINUNG

Clubmitglieder zum Thema „Kreative Teams“.

club!-Member

42 MENSCHEN UND IHRE GESCHICHTEN

Naturkosmetikunternehmer Ralph Thelen, Gesundheitsgestalterin Sabine Weiss, Skulpturenimporteur Jürgen Deforth, Unternehmenskundenbetreuer Stefan Ohde.

Gourmet & Genuss

50 Bauernsandwich

Nils-Kim Porru und Hamburgs berühmtester Gerichtsmediziner, Klaus Püschel, haben „Fastfood“ in Bio-Qualität hergestellt und übers Schneiden philosophiert.

56 Gourmet 444

Er kam aus Bayern in den Norden, um Gourmets an Elbe und Alster zu begeistern: Julian Stowasser, Chefkoch im Lakeside des Hotels The Fontenay – im November auch im Club.

58 ALEXANDER LAMPERT BITTET ZU TISCH

Immobilien sind sein Beruf, Fußball ist seine Leidenschaft. Den Durchblick holt er sich – manchmal – aus Büchern.

English Lounge

62 15 QUESTIONS FOR MAHMOUD AMER

In a regular series, we ask executives about success, the challenges for the future and what Hamburg means for them.

64 HENLEY BUSINESS SCHOOL

Professor Dr. Bernd Vogel of Henley Business School explains, why this change can be turned round to be a help.

Service

03 IMPRESSUM

39 DIE PARTNER DES CLUBS

PEDRO CALLES PLANT SEINEN HERBST

*In jeder Ausgabe des club!-Magazins stellen wir eine bekannte Persönlichkeit der Stadt vor, die im Strandkorb des **BUSINESS CLUB HAMBURG** Platz nimmt. Dort werden dann kleine und große, private und berufliche Pläne für die nahe Zukunft besprochen.*



Im Strandkorb macht Pedro Calles einen entspannten Eindruck. Für ihn ist die größte Herausforderung des Tages das Zeitmanagement. „Wenn man keinen effizienten Zeitplan für den Tag hat, dann kann man sich schnell verlieren.“

„Ich wünsche mir sehr, dass wir mit den Hamburg Towers bald wieder in einer vollen Halle spielen können.“

Pedro Calles, 37, ist seit dem Sommer neuer Trainer des Basketball-Bundesligateams Hamburg Towers. Der gebürtige Spanier lebt bereits seit acht Jahren in Deutschland und hat zuletzt Rasta Vechta trainiert. Im vergangenen Jahr wurde er von den Kollegen zum Trainer des Jahres gekürt.

Ich bin seit Juli mit meiner Familie in Hamburg. Bevor wir hergekommen sind, mussten wir eine wichtige Entscheidung treffen. Wo wollen wir wohnen, wie wollen wir leben? Ich wollte in der Nähe meines Arbeitsplatzes bei den Towers wohnen, aber auch ein großzügiges Zuhause für meine Familie haben. Wir haben ein Haus in Fischbek gefunden, es ist perfekt. Ich bin nämlich ein großer Naturfreund und es liegt direkt an einem Wald. Ich freue mich schon darauf, mit meinem Jagdhund durch den Wald zu joggen oder auf dem Fahrrad mit ihm auf Tour zu gehen.

Natürlich gilt mein Hauptaugenmerk in den nächsten Wochen und Monaten meiner Arbeit bei den Hamburg Towers. Ich bin total glücklich, dass ich diesen Job bekommen habe. Wer kann schon einen Bundesligaclub in seiner Liebessportart trainieren? Dieses Jahr war wegen der Krise extrem schwierig, die Spieler konnten sieben Monate kein Basketball spielen. Deswegen müssen wir viele Dinge von Grund auf trainieren. Für mich ist es auch wichtig, Vertrauen zu schaffen. Die Mannschaft muss uns und unserem System vertrauen und umgekehrt muss ich den Spielern vertrauen können. Dafür muss ich jeden von ihnen sehr genau kennen. Die Jungs noch besser kennenzulernen, ist eine der wichtigsten Aufgaben der nächsten Zeit.

Kennenlernen möchte ich natürlich auch unsere neue Heimatstadt, aber ich habe gar keinen Plan, was ich mir zuerst anschauen möchte. Doch zum Glück habe ich meine Frau, die schon alle schönen Plätze Hamburgs kennt und sie mir zeigen kann.

Mein größter Wunsch ist, dass wir bald wieder in einer vollen Halle Basketball spielen können. Und dass dann meine Eltern zu Besuch kommen und hoffentlich einen Sieg der Towers miterleben.



Beschleunigt nicht nur Ihre Emotionen.

Soul, electrified. Der Taycan 4S.

Entdecken Sie den ersten vollelektrischen **Porsche** bei uns in den Porsche Zentren Hamburg.

Porsche Zentrum Hamburg

Porsche Niederlassung
Hamburg GmbH
Lübecker Straße 2
22087 Hamburg
Tel. +49 40 21105-0
Fax +49 40 21105-234
www.porsche-hamburg.de

Porsche Zentrum

Hamburg Nord-West
Porsche Niederlassung
Hamburg GmbH
Holsteiner Chaussee 151
22523 Hamburg
Tel. +49 40 557768-0
Fax +49 40 557768-22
www.porsche-hamburgnordwest.de

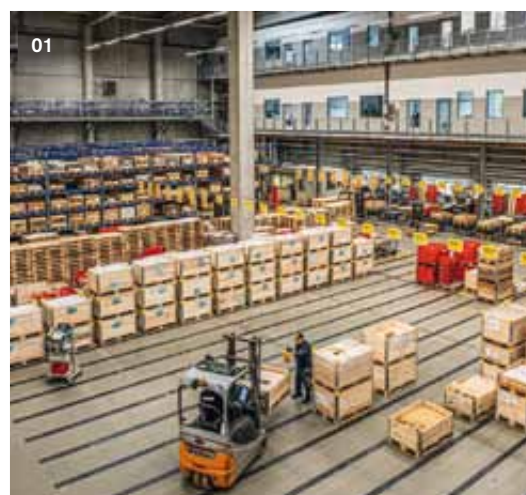
Taycan 4S · Stromverbrauch (in kWh/100 km): kombiniert 27,0–26,2; CO₂-Emissionen (in g/km): kombiniert 0; Stand: 09/2020



PORSCHE

EINE MILLIARDE SCHRAUBEN IM REGAL

Eine angenehme Ablenkung in Krisenzeiten für die Clubmitglieder. Dr. Peter Bielert, Mitglied und Geschäftsführer der F. Reyher GmbH & Co. KG lud zur Besichtigung des riesigen Logistikunternehmens ein. Das Unternehmen, das vor 130 Jahren als Schiffsausrüster begann, beliefert heute weltweit Industrie und Handel mit Schrauben jeglicher Art. Das 42 Meter hohe Hochregallager ist das einzige Stahl-Doppelstock-Lager in Europa. Hier lagern mehr als eine Milliarde Schrauben auf 100 000 Paletten. Ein logistisches Wunderwerk, das 24 Stunden am Tag in Betrieb ist.



01 Hier sind noch Menschen am Werk: Mit Gabelstaplern werden ankommende und abgehende Kisten in ihre richtige Position gebracht.

02 Die Schraubenlager sind 42 Meter hoch und führen über zwei Etagen .

03 Dr. Peter Bielert bei der Begrüßung der Gäste.



Das Logistikzentrum in Altona wird vollautomatisch betrieben. Die „Fahrstühle“ bekommen die Aufträge und sammeln die Ware in 100 Meter langen Regalgängen ein.

MIT UNICONTA IN DIE CLOUD

Systementwickler Erik Damgaard scheint wieder alles richtig gemacht zu haben. 35 Jahre nach CONCORDE und Navision freute er sich über den Bericht von Johannes Wienands, dem CEO der Schumag AG, über die erfolgreiche und kostensparende Umstellung von SAP/IBM auf UNICONTA, seinem neuen Cloud-basierten ERP-System.



Erik Damgaard: Begeisterter Start-up-Unternehmer mit UNICONTA.



Prof. Dr. Martin Fassnacht (o.) und Gäste beim Talk.



EIN FEUERWERK AN INFORMATIONEN

In der Reihe education & coffee war mit Prof. Martin Fassnacht einer der renommiertesten Ökonomen Deutschlands von der WHU – Otto Beisheim School zu Gast. Praxisnah und mit informativen Beispielen aus der Handelswelt, stellte der Omnichannel-Experte seine Thesen über Chancen und Stolpersteine auf dem Weg zur Digitalisierung im Einzelhandel vor. So erhielten die Anwesenden viele Anregungen zur Umsetzung der Digitalisierung im eigenen Unternehmen.

DEN TÄTERN AUF DER SPUR

Erik Manke kennt sie alle: Die Tricks, mit denen die Betrüger und Abzocker in der Wirtschaftskriminalität arbeiten, um sich auf illegalen Wegen zu bereichern. Seit mehr als 20 Jahren ist er auf der Jagd nach ihnen. Oft genug erfolgreich. Im Business Club gab der Insider einen lebhaften Einblick in die mysteriöse Welt der Wirtschaftskriminalität. Mit spannenden Geschichten von realen Fällen und Kuriositäten fesselte der Oberkommissar seine Zuhörer im Business Club.

01 Mit Leib und Seele dabei: Erik Manke ist seit über 20 Jahren bei der Kriminalpolizei.

02 Safety first: Freie Stühle in Zeiten von Corona.

03 Dr. Jens-Christian Posselt (bdp), Erik Manke, Jörg Wiegand (bdP).





Die Finalisten der Golf Matchplay-Serie 2020 (von links): Frank Stadthöwer (Zweiter), Stefan Scharrenweber (Sieger), Dr. Kai Pfitzner (Dritter) und Bernd Pfister (Vierter).

ENTSCHEIDUNG AN LOCH 18

Spannender kann ein Finale nicht sein. Nach 96 Vorrundenpartien standen die Achtelfinalteilnehmer fest. Sie trafen sich bei besten Bedingungen auf Gut Wulfsmühle. Nach dem Viertelfinale in Hoisdorf, spielten die vier Punktbesten am 12. und 13. September auf Gut Kaden das Finale aus. Und dort wurde es richtig eng. Zunächst schien der Schlagabtausch zwischen Frank Stadthöwer (HCP 13) und Stefan Scharrenweber (HCP 20) eindeutig: Scharrenweber führte nach elf Löchern mit fünf Schlägen. Doch Stadthöwer konterte mit Birdie, Birdie, Par, drei Bogeys – all square. Auf der letzten Bahn spielten beide eine sechs, aber da Scharrenweber nach Stableford-Wertung einen Schlag mehr machen durfte, stand der verdiente Sieger der Matchplay-Serie fest. Herzlichen Glückwunsch!



Stimmungsvoller Abschluss und Höhepunkt der Matchplay-Saison des Business Club Hamburg war das traditionelle Scramble-Turnier auf Gut Kaden. Und auch diesmal musste AUDI Hamburg den Hole-In-One-Preis wieder in die Kollaustraße zurückfahren. Nächste Chance: 17. September 2021. Aber es gab auch so strahlende Gesichter an einem wunderbaren Abend im Heine-Park.

EVENT TIPPS

Der Business Club Hamburg bietet seinen Mitgliedern mehr als 100 hochkarätige Veranstaltungen im Jahr. Hier einige Highlights.

Mittwoch, 21. Oktober, 19 Uhr Quantencomputing – Chancen für die Wirtschaft und Industrie

Mit Prof. Dr. Roland Wiesendanger und Prof. Dr. Jianwei Zhang diskutieren zwei der renommiertesten Wissenschaftler und Experten im Bereich Nanowissenschaften und KI über den Stand der Forschung und mögliche Einsatzgebiete von Quantencomputing.

Dienstag, 27. Oktober, 19 Uhr Keynote: Werden die 20er das Goldene Jahrzehnt?

Oliver Leisse, Gründer und Geschäftsführer des Zukunftsinstituts SEE MORE in Hamburg, spricht im Business Club über sieben Entwicklungen von morgen, auf die sich die Unternehmen vorbereiten sollten.



Mittwoch, 11. November, 10 Uhr Besichtigung einer Schiffs-Simulationsanlage

Wärtsilä Managing Director und Clubmitglied Maik Stoevhasse lädt zum Besuch einer Schiffs-Simulationsanlage ein. Der erfahrene Seemann Stefan Röder, viele Jahre als 1. Offizier auf See, gibt einen Einblick über die Bedienung eines modernen Handelsschiffes.

Dienstag, 1. Dezember, 8 Uhr Sind Finanzexperten im Aufsichts- und Beirat notwendig?

Mirja Steinkamp, Professorin für Wirtschaftsprüfung und Unternehmensrechnung an der Nordakademie, zeigt in ihrem Vortrag die Aufgaben und beruflichen Voraussetzungen eines Finanzexperten im Aufsichtsrat auf und diskutiert mit den Teilnehmern, ob derartige Experten einen Mehrwert fürs Unternehmen haben.





GUT KADEN

Tagung INSPIRATION ATMOSPHERE

IHRE
INDIVIDUELLE
TAGUNG

HERZLICH WILLKOMMEN.

Nur wenige Kilometer von Hamburg entfernt, verlassen Sie das geschäftige Treiben und tauchen ein in die Gelassenheit und Ruhe von Gut Kaden. Eine international anerkannte 27-Loch Golfanlage, ein Gästehaus mit 40 großzügigen und liebe zum Detail eingerichteten Zimmern, kulinarische Momente im historischen Gutshaus und Tagungsmöglichkeiten für konzentrierte und inspirierende Momente stehen für ein umfangreiches Angebot – die gelebte Willkommenskultur sorgt für ihr persönliches Wohlfühl.

UNSER ANGEBOT FÜR IHRE TAGUNG

- FLEXIBILITÄT: VIER INDIVIDUELLE TAGUNGSRÄUME VON 18 BIS 100 QM
- KREATIVITÄT: EIN EINMALIGES AMBIENTE
- KONZENTRATION: LÄNDLICHE RUHE, DIREKT VOR DEN TOREN DER STADT
- ABWECHSLUNG: KULINARISCHE KÖSTLICHKEITEN UND SPORTLICHE ZUSATZOPTIONEN

Ob ein eintägiger Business-break oder eine mehrtägige Veranstaltung mit Hotelübernachtung. Wir machen das für Sie – ganz nach Ihren Wünschen.

GUT KADEN
GOLF

GUT KADEN
HOTEL

GUT KADEN
RESTAURANT

GUT KADEN
TAGEN

RAUS AUS DER KRISE – SO SCHAFFEN WIR DAS

*Die Pandemie verändert unsere Welt. Wie und in welche Richtung, weiß derzeit niemand. Wir haben acht Experten gefragt, wie die **WEGE AUS DER KRISE** aussehen können und welche Probleme in Wirtschaft und Gesellschaft angepackt werden müssen.*





Dr. Carsten Brosda, 46, ist seit 2017 Senator der Hamburger Behörde für Kultur und Medien. Zuvor war der SPD-Politiker in verschiedenen Funktionen der Partei und im Vorstand tätig, ehe ihn der ehemalige Erste Bürgermeister Olaf Scholz zum Leiter des Amtes Medien im Senat machte.



CARSTEN BROSDA

WERDEN KULTURVERANSTALTUNGEN WIEDER IM „ENGEN KREIS“ STATTFINDEN?

Elbphilharmonie oder Hafenklang, Thalia Theater oder Schmidts Tivoli, Museum für Hamburgische Geschichte oder Kunstverein – ohne Kultur würde in Hamburg etwas Wichtiges fehlen. Damit wir Kultur weiterhin gemeinsam erleben können, müssen wir uns an das halten, was in Zeiten von Corona notwendig ist. Es ist spannend, welche neuen Formen entstehen, ob digital oder vor Ort, wie zum Beispiel im Musikclub Nochtspeicher: Wo vor Corona rund 300 Menschen dicht gedrängt vor der Bühne standen, können nun – an kleinen Tischen sitzend und versorgt durch Tischservice – in Salon-Atmosphäre Konzerte erlebt werden. Auch die anderen Kulturinstitutionen unserer Stadt wie Theater, Bücherhallen, Museen oder Konzerthäuser zeigen engagiert und kreativ, wie Kultur unter Corona-Bedingungen möglich ist. Gerade spüren wir mehr denn je,

wie notwendig es für uns als Gesellschaft ist, uns zu begegnen und miteinander ins Gespräch zu kommen. Dem Geschehen auf den Bühnen der Stadt zu folgen und uns inspirieren und irritieren zu lassen. Noch auf unbestimmte Zeit müssen wir mit den Widersprüchen zwischen medizinischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Notwendigkeiten leben. Doch in diesem Rahmen gibt es Möglichkeiten für den öffentlichen kulturellen Raum. Es ist an uns, diese auszuloten und dafür Sorge zu tragen, dass Kultur sichtbar und erlebbar bleibt. Und genau dafür benötigen wir den stadtübergreifenden Austausch zu innovativen Ideen und Konzepten, und wir brauchen verstärkte, und finanzielle Förderung, die Kulturakteurinnen und -akteure in diesen aktuell herausfordernden Zeiten und darüber hinaus auch nachhaltig Planungssicherheit gibt.

HENNING VÖPEL

WELCHE FOLGEN WIRD DIE PANDEMIE FÜR DEN WELTHANDEL HABEN?

Die Coronakrise wird eine veränderte Welt hinterlassen. Als direkte Folge werden die wirtschaftlichen Divergenzen zwischen den Ländern zunehmen. Viele Millionen Menschen könnten durch die Krise in die Armut zurückfallen. Aber auch in Europa könnten die Unterschiede gefährlich zunehmen. Deutschland konnte der Krise fiskalpolitisch sehr viel deutlicher entgegentreten als Spanien oder Italien. Für die politische und – mit Blick auf die Europäische Währungsunion – vor allem die währungspolitische Stabilität in Europa könnte dies, auch angesichts gestiegener Staatsschulden, zu einer Belastungsprobe werden. Nicht nur die konjunkturelle Erholung von der Krise, sondern auch die strukturelle Dynamik nach der Krise wird die wirtschaftlichen Unterschiede in Europa verschärfen.

Diese Krise wird darüber hinaus geopolitische Folgen haben. Schon vor der Krise ist es vor allem zwischen China und den USA zu handelspolitischen Spannungen gekommen. Diese

dürften sich nach der Krise noch verschärfen, denn fast alle Länder, nicht nur die USA und China, werden versuchen, ihre eigene Wirtschaft zu schützen. Neben den zunehmenden Autarkiebestrebungen auf Ebene der Länder wird es auf Ebene der Unternehmen zu dem Bestreben kommen, Abhängigkeiten entlang internationaler Wertschöpfungs- und Lieferketten zu reduzieren. Als indirekte Folge der Krise wird es zu einer stärkeren Re-Nationalisierung der Wirtschaftspolitik und zu einer De-Globalisierung von Handels- und Produktionsverflechtungen kommen.

Dies Coronakrise hat jedoch, anders als oft behauptet, mitnichten gezeigt, dass Globalisierung uns verwundbar gemacht habe. Im Gegenteil: Globalisierung bietet die Möglichkeit, Risiken zu diversifizieren und Abhängigkeiten zu reduzieren. Gleichwohl gilt es, die Lehren aus der Krise zu ziehen – auch für eine Neugestaltung der Globalisierung.



Professor Dr. Henning Vöpel, 48, ist seit 2014 Direktor des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts und lehrt als Professor für Volkswirtschaftslehre an der HSBA Hamburg School of Business Administration. Der Ökonom ist Autor vieler Publikationen.

KATJA KRAUS

SIND GROSSE SPORTEVENTS MIT VIELEN ZUSCHAUERN ZUKUNFTSFÄHIG?

Für Sportler ist es das Größte, ihr Können vor Publikum zu zeigen. Sportliche Wettkämpfe erzeugen beim Publikum ein unvergleichbares Gemeinschaftsempfinden. Sie sind Katalysator, Gesprächsstoff und Alltagsferien. Seit Corona ist das nicht mehr selbstverständlich. Die Ansteckungsgefahr hat die Menschen ängstlicher gemacht. Wir haben uns das Händeschütteln, die Umarmung nahezu abgewöhnt. Das verändert Begegnungen. Und es verändert den Sport, wenn er weitgehend ohne Zuschauer stattfindet.

Das beginnt beim Fußballtraining der Kinder, die das Tor für ihr Team nicht mit stolzem Blick zur Seitenlinie feiern können, weil Eltern am Rand auch bei den Kleinsten nicht erlaubt sind. Und betrifft die Profisportler, für die unmittelbare Resonanz des Publikums auf ihre Leistung Ansporn, manchmal Bürde, vor allem aber das Elixier ihrer Leidenschaft sind. Selbst dort, wo Tausende unter strengsten Hygienevorschriften erlaubt sind, pilgern die Zuschauer derzeit nicht in Scharen in die Sportarenen. Zu groß ist die Verunsicherung.

Doch was ist, wenn die Stadien wieder für Publikum geöffnet werden? Werden Sie sich füllen, wie in all den krisensicheren Jahren, als die Vereine sich auf eines immer verlassen konnten, die leidenschaftliche Anwesenheit ihrer Fans? Ich wünsche es mir sehr, aber ich fürchte, es wird dauern. Es ist aber eine Chance für die Veranstalter und insbesondere für die Fußballclubs, sich intensiver als bisher mit den Bedürfnissen der Menschen auseinanderzusetzen.

Ob gerade junge Fußballfans zukünftig noch alle zwei Wochen ins Stadion gehen, um ihren Club zu unterstützen, ist eine dieser Fragen. Und wie muss dieses Event dann gestaltet sein? Ist Sicherheit das oberste Bedürfnis, Entertainment, die Integration digitaler Formate, oder irgendwann vielmehr die Rückkehr zum puren Sport? Es wird in jedem Fall notwendig, den Fan als komplexen Menschen zu verstehen, um entsprechende Angebote, am besten unter Berücksichtigung der Dynamik von Veränderung, zu machen.

Der Sport und besonders der Fußball sind ein unverzichtbarer Impulsgeber für die Gesellschaft. Wie Unternehmen und Institutionen auch, stellt sich Verbänden und Vereinen die Frage, wie sie die Zukunft positiv gestalten. Eine Antwort ist Haltung. Ein starkes Bekenntnis zu Werten, dem eigenen Beitrag zu einer funktionierenden Gesellschaft. Identifikation entsteht dort, wo Identität sichtbar wird und von konsequentem Handeln gestützt ist. Viel zu oft agieren die Clubs zu beliebig, haben kein sichtbares Verständnis für ihre eigene Rolle und verspielen damit ihre enorme Wirkungskraft.

Diese Epidemie wird wie in allen Bereichen unseres Lebens Veränderungen beschleunigen und so manchen Verein von der Landkarte fegen, den wir jetzt noch für unverzichtbar halten. Und es ist eine Gelegenheit zu einem neuen Bekenntnis, mit Haltung und nachhaltigem Handeln, innovativ nach vorne zu gestalten und damit die Zukunftsfähigkeit des Fußballs zu sichern – und des Sports im Allgemeinen.



Katja Kraus, 50, war Fußball-Nationalspielerin, beim HSV acht Jahre im Vorstand. Bei Jung von Matt/sports ist sie geschäftsführende Gesellschafterin, mit Ehefrau Katrin Suder betreibt sie die Beratungsagentur TAE.

Professor Norbert Aust, 77, ist Jurist, Unternehmer und Kulturmanager. Seit 2020 ist er Präses der Hamburger Handelskammer. Er prägte die Stadt in vielen Funktionen, war u. a. Präsident der Hochschule für Wirtschaft und Politik, sowie Mitbegründer und Geschäftsführer des Schmidt Theaters.

NORBERT AUST

WIE WOLLEN WIR IN HAMBURG LEBEN – UND WOVON?

Die Corona-Krise hat gezeigt, dass wir uns heute schon über unsere Zukunft Gedanken machen müssen. Wie wollen wir in Hamburg künftig leben – und wovon? Jetzt ist genau der richtige Zeitpunkt, diese Frage zu stellen. Hamburg droht im Standortwettbewerb abgehängt zu werden. Wenn wir nicht konsequent gegensteuern, hat das gravierende Folgen für unseren Wohlstand und die Lebensqualität in der ganzen Region. Auch für Hamburgs klassische Wirtschaftsmotoren bestehen ernste Risiken. Corona belastet den Luftverkehr und den Hafen schwer. Es fehlt eine Anpassungsstrategie an sich weltweit verändernde Handelsströme und Lieferketten. Wir müssen diese und auch andere Bereiche zukunftsfähig machen. Wir sind der Überzeugung, dass wir diese wirtschaftlichen Herausforderungen nur im norddeutschen Verbund lösen können. Wir arbeiten daher aktuell an einer ambitionierten Strategie für den Standort, welche Antworten bietet auf die Fragen „Wie wollen wir in Hamburg künftig leben – und wovon?“ Dabei spielt eine Ermöglichungskultur eine große Rolle. Wir müssen lernen schneller und flexibler zu werden, neue Geschäftsmodelle zu durchdenken und Trends rechtzeitig zu erkennen. Wir müssen mehr unternehmerische Freiheiten gewährleisten, weil diese Freiheiten die besten Chancen bieten, in die Offensive zu gehen und aus der Krise herauszukommen.

Die Gesellschaft wird nicht nur im Arbeitsleben, sondern auch im privaten Leben Veränderungen angehen müssen. Das wird Auswirkungen auf das Leben in den Städten und den Innenstädten haben. Wir fordern schon lange die lebendige Innenstadt, in der viel mehr Menschen wohnen. Auch den Quartieren kommt eine besondere Bedeutung bei der Erhöhung der Lebensqualität zu. Dafür setzt sich die Handelskammer schon seit Jahren ein.

Die Krise wird im nächsten Jahr noch nicht überwunden sein, aber es wird eine spürbare Aufwärtsbewegung stattfinden. Ich könnte mir vorstellen, dass die Krise den notwendigen Umstrukturierungsprozess in der Wirtschaft so beschleunigt, dass wir in fünf Jahren vielleicht sogar besser dastehen als vor der Krise.



Professor Dr. Ulrich Reinhardt, 49, ist Zukunftswissenschaftler und Wissenschaftlicher Leiter der „Stiftung für Zukunftsfragen – eine Initiative von British American Tobacco“. Zudem hält er eine Professur für Empirische Zukunftsforschung am Fachbereich Wirtschaft der FH Westküste in Heide.

ULRICH REINHARDT

WAS BEDEUTET DIESE KRISE FÜR DAS MITEINANDER DER MENSCHEN?

Krisen gab es schon immer. Alleine in meinem Leben gab es die Öl- und Energiekrise in den 1970ern, Tschernobyl in den 80er Jahren, Golfkrieg in den 90ern, den 11. September 2001, die Wirtschafts-, Euro-, Griechenland-, Finanz- und Flüchtlingskrise. Und entgegen vielen Erwartungen hat sich durch keine dieser Krisen unser Leben dauerhaft negativ entwickelt oder radikal verändert. So wird es sehr wahrscheinlich auch bei der jetzigen Coronakrise sein.

Doch was ist eine Krise? Im Altgriechischen war *krisis* ein neutraler Begriff für den Wendepunkt in einem Entwicklungsprozess. Somit kann jede Krise auch als Chance auf eine Verbesserung gesehen werden. Positive Veränderungen erleben wir schon jetzt in vielen Bereichen. So sind zahlreiche Arbeitnehmer in der Lage von daheim zu arbeiten. Sorgen von Arbeitgebern bezüglich Qualitäts-, Effektivitäts- oder Kontrollverlust haben sich hierbei ebenso wenig bestätigt, wie die Ängste von Gewerkschaftsvertretern, dass zu viel gearbeitet wird. Geholfen hat hierbei zweifellos die Digitalisierung. Wurde sie in der Vergangenheit oftmals mit Skepsis, Ablehnung und Ängsten betrachtet, werden jetzt ihre vielfältigen Möglichkeiten geschätzt und genutzt.

Weiterentwickeln und anders sein wird auch unser Umgang unter- und miteinander. Dabei meine ich nicht Händeschütteln und Umarmungen, gemeinsames Feiern oder dicht gedrängt neben Fremden im Kino, Theater oder Fußballstadion zu sitzen – all das wird mittelfristig und schrittweise wieder selbstverständlich sein. Nein, ich glaube, die derzeitigen Einschränkungen im sozialen Miteinander verstärken den Wunsch der Bürger nach mehr Gemeinschaft, Geborgenheit und Geselligkeit. Denn mehr als jeden Urlaub, Konzertbesuch oder Shoppingbummel vermissen die Bundesbürger das Zusammensein mit Menschen, die ihnen wichtig sind. Entsprechend sehe ich die Chance auf eine dauerhaft steigende Bedeutung der Familie, eine Renaissance der Nachbarschaft und einen stärkeren Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

Nutzen wir also die Erkenntnisse und neuen Möglichkeiten, die uns diese Pandemie eröffnet und halten es einfach mit Max Frisch: „Krise kann ein produktiver Zustand sein. Man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen“.





Professor Dr. César Muñoz Fontela, 45, ist spanischer Mikrobiologe und Virologe. Er leitet die Virus Immunologie am Bernhard-Nocht-Tropeninstitut Hamburg. In von Ebola- oder Lassafieber betroffenen Gebieten bildet er Wissenschaftler und Ärzte aus.

CÉSAR MUNOZ FONTELA

WIE MUSS FORSCHUNG ZUKÜNFTIG ARBEITEN?

Um das Risiko künftiger Pandemien zu minimieren, müssen wir beginnen, menschliche Aktivitäten, die uns gefährden, zu reduzieren. Abholzung, Klimawandel, Fernreisen erhöhen die Gefahr, mit neuen Viren in Kontakt zu kommen. Aber, dies ist nicht die erste Pandemie der Menschheit: AIDS, Malaria und Tuberkulose suchen unseren Planeten noch immer heim. Es liegt jedoch sehr wohl in unserer Hand, die Maßnahmen zur Verringerung der Gefahr künftiger Pandemien umzusetzen.

Es gibt keinen anderen Ausweg als einen Impfstoff. Impfstoffe gehören zusammen mit der Entdeckung von Antibiotika zu den höchsten Errungenschaften der Wissenschaftsgeschichte. Wir neigen dazu, zu vergessen, dass bis zur Hälfte des vergangenen Jahrhunderts Infektionskrankheiten weltweit die Haupttodesursache waren, und dass leider immer noch jedes Jahr Millionen von Menschen in anderen Teilen der Welt an Krankheiten sterben, die durch eine Impfung vermeidbar gewesen wären. Während meiner Arbeit in den vergangenen zehn Jahren in mehreren afrikanischen Ländern, habe ich viele Fälle von Polio, Masern und Gelbfieber gesehen. Glauben Sie mir, es ist herzzerreißend, ein Kind zu sehen, das durch Polio verkrüppelt ist, und jedes einzelne Mal habe ich mich geschämt und gleichzeitig dankbar dafür gefühlt, dass meine eigenen Kinder in Deutschland aufwachsen und vollen Zugang zu Impfungen haben.

Das Wettrennen um einen COVID-19-Impfstoff verläuft in einem noch nie dagewesenen Tempo. Noch nie in der Geschichte der Menschheit haben Wissenschaftler in diesem Umfang ko-

operiert und so schnell gearbeitet, um einen Impfstoff zu erhalten. Moderne Technologie, die Fähigkeit, multiparametrische Daten sehr schnell zu analysieren, und sogar soziale Medien haben dazu beigetragen, die Impfstoffentwicklung in hohem Maße zu beschleunigen. Mitte Oktober gab es fast 200 Impfstoffkandidaten, von denen sich 25 in klinischen Studien befinden.

Ich bin optimistisch, dass wir in der ersten Hälfte des Jahres 2021 einen oder mehrere Impfstoffe gegen COVID-19 haben werden. Und ich hoffe inbrünstig, dass wir diese Anstrengung nicht durch Verschwörungstheorien und Misstrauen zunichte machen. Wenn wir wieder ein vollbesetztes Konzert oder eine Sportveranstaltung genießen wollen, werden wir einen Impfstoff brauchen. Es geht nicht darum, für die gesamte Bevölkerung eines Landes Impfstoff vorrätig zu haben. Besonders gefährdete Bevölkerungsgruppen (etwa ältere Menschen, Beschäftigte im Gesundheitswesen) müssen vorrangig geschützt werden. Und wenn ein Land weiterhin Produkte an andere Länder verkaufen will, und wenn der Zustrom von Arbeitnehmern und Besuchern aufrechterhalten werden soll, müssen wir alle geschützt werden.

Um die Übertragung des Virus weltweit zu verhindern, müssen fast 60 Prozent der Bevölkerung immun sein. Doch wer sorgt für eine gerechte Verteilung? Es gibt globale Bemühungen, die von der WHO und anderen internationalen Organisationen wie CEPI und der Gavi-Allianz geleitet werden. Gleichzeitig müssen wir verstehen: Viren kennen keine Ländergrenzen oder politischen Druck. Deshalb müssen wir alle an einem Strang ziehen.

JENS BAAS

WIE MUSS DAS GESUNDHEITSWESEN IN ZUKUNFT AUFGESTELLT SEIN?

Die Coronapandemie – sie ist der Stresstest für unsere Gesellschaft, unsere Wirtschaft und unser Gesundheitswesen. Obwohl wir in Deutschland eines der besten Gesundheitssysteme weltweit haben, hat Corona uns die Defizite deutlich vor Augen geführt. Die unzureichende Vorbereitung auf eine Pandemie – es fehlte anfangs an Desinfektionsmittel, Mundschutzmasken, Handschuhen – war eine große Herausforderung. Und es zeigte sich noch ein weiterer Mangel: Die fehlende digitale Vernetzung im Gesundheitsbereich, die sich unter anderem in der schwerfälligen Übermittlung von Corona-Testergebnissen widerspiegelte.

Krisenbewältigung erfordert Veränderung. So hat sich auch das Mindset in Sachen Digitalisierung während der Krise geändert. Die Menschen sind offener für technologischen Fortschritt geworden, haben gelernt, welchen Mehrwert er ihnen bringt: Digitale Sprechstunden, elektronische Krankschreibungen und Elektronische-Rezepte – Corona hat uns im Schleudersitz in die Digitalisierung katapultiert.

Gerade dieser Ernstfall zeigt uns, welche enormen Chancen in der Digitalisierung zum Wohle der Menschen liegen. Unser Gesundheitssystem braucht die Digitalisierung dringend: Um zukunftsfähig zu werden, um Patienten eine moderne Gesundheitsversorgung zu bieten – und nicht zuletzt, um künftig für Pandemien besser gerüstet zu sein.

Dr. Jens Baas, 53, ist seit 2011 im Vorstand der Techniker Krankenkasse, seit 2012 Vorsitzender des Vorstands. Davor war er bei der Unternehmensberatung Boston Consulting Group. Als Arzt praktizierte er in den chirurgischen Universitätskliniken Heidelberg und Münster.



Haspa Private Banking – so individuell wie Ihr Fingerabdruck.



Lassen Sie uns gemeinsam Ihre
persönliche Private Banking ID entwickeln.

Jetzt Termin vereinbaren für ein exklusives
360°-Beratungsgespräch: **haspa.de/id**
oder unter **040 3579-5100**

 **Haspa**
Private Banking



Mit der Schneekatastrophe 1979 begann seine Leidenschaft fürs Wetter. Heute ist Frank Böttcher, 52, Meteorologe, TV-Moderator, Speaker, Buchautor – und Initiator eines Science Centers in Hamburg.

FRANK BÖTTCHER

LÖSEN WIR DANK CORONA AUCH DIE KLIMAKRISE?

Der Rückgang der Emissionen in Folge der Pandemie hat auf das Klima nur einen unerheblich kurzfristigen Effekt. Es ist wie beim Fußball: Wenn man nach der ersten Halbzeit schon 0:7 zurückliegt, ist es zwar besser, in der zweiten Halbzeit weniger Tore zu kassieren. Das Ergebnis wird dadurch aber noch schlimmer. Um das Spiel zu drehen, müssten mit Entschlossenheit viele Tore geschossen werden. Will sagen: Die Chance der Pandemie liegt darin, diese Halbzeitpause zu nutzen, um die Weichen für eine völlig neue Aufstellung zu nutzen. Jetzt werden Milliarden investiert, die umso besser angelegt sind, je stärker sie eine nachhaltige Marktwirtschaft voranbringen. Wir brauchen für ein stabiles Klimasystem langfristig wirksame Entscheidungen und Maßnahmen.

Jede staatliche Hilfe für Unternehmen sollte daran gebunden sein, dass sie bestmöglich zur CO₂-Reduktion eingesetzt wird. Wir brauchen inzwischen einen sehr großen Wurf. Bund und Länder haben den CO₂-Preis ab 2021 auf zunächst 25 Euro pro Tonne festgelegt. Bis 2025 wird er schrittweise auf bis zu 55 Euro steigen. Für 2026 wird es einen Preiskorridor zwischen 55 und 65 Euro geben. Damit kann man planen. Aus meiner Sicht ist das ein wichtiger Schritt, aber ich bezweifle, dass er genügt. Die CO₂-Preise müssen weltweit greifen. Erst wenn in jedem Produkt die Kosten für die negative Wirkung auf das Klimasystem in beträchtlicher Weise enthalten sind, werden auch Märkte für die Angebote geschaffen, die besser für das Klima sind.

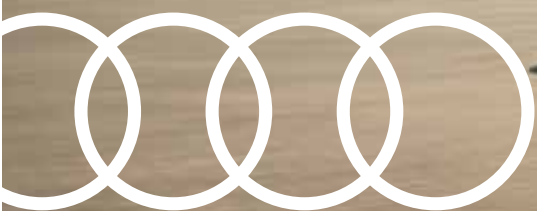
Um das Klimasystem in einem für uns Menschen noch erträglichen Korridor zu stabilisieren, müssen wir viel schneller, viel glo-

baler und viel entschlossener handeln. Klimaszenarien sind ja nichts anderes als eine große „Wenn-dann-Maschine“. Wenn sich die Emissionen in einer bestimmten Weise verändern, dann verändert sich auch das Klima. Physikalisch ist das alles gut verstanden. Daher wissen wir auch, was zu tun ist. Wir dürfen uns nichts vormachen: Wenn wir nicht entschlossener vorgehen, wird sich der Planet für uns Menschen in zwei Generationen so verändern, dass wir größte Schwierigkeiten haben werden, demokratische Strukturen aufrechtzuerhalten. Wenn der Druck auf dem gesellschaftlichen Kessel zu groß wird, besteht die Gefahr, dass sich Populisten durchsetzen. Demokratien müssen zeigen, dass sie in der Krise stark und entschlossen sind. Ich bin optimistisch, dass das gelingt.

EIN SCIENCE CENTER FÜR HAMBURG

Die Menschen für Natur und Technik begeistern, das wollen Frank Böttcher und seine Mitstreiter mit dem Science Center Hamburg. Es soll eine wissenschaftliche Erlebnis- und Entdeckerausstellung für Jedermann werden, vom Schulkind bis zum Rentner – damit alle mitreden und mitstreiten können. Aktuell wird die Idee in einer Studie auf Machbarkeit überprüft. Der Senat trägt die Hälfte der Kosten, die andere Hälfte teilen sich HAW Hamburg, Technische Universität Hamburg, HafenCity Universität, Helmut-Schmidt-Universität sowie das Deutsche Elektronen-Synchrotron DESY. Die Präsentation der Ergebnisse ist für Frühsommer 2021 geplant.

e-tron



Elektrisiert auf ganzer Linie.

Nicht nur für Design-Fans: Der Audi e-tron Sportback¹ – jetzt bei uns bestellbar.

Ein attraktives Leasingangebot für Businesskunden²:

z. B. Audi e-tron Sportback advanced 50 quattro*

* Stromverbrauch kombiniert in kWh/100 km: 22,0 (NEFZ); 26,3 (WLTP); CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 0; CO₂-Effizienzklasse: A+.

Brillantschwarz, Alcantara/Leder-Kombination, Ambiente-Lichtpaket, Assistenzpaket Stadt, Assistenzpaket Tour, Audi phone box, Bang & Olufsen Premium Sound System mit 3D Klang, Komfortmittellarmlehne vorn, Matrix LED-Scheinwerfer und LED-Heckleuchten, Parkassistent mit Einparkhilfe plus, Sitzheizung vorn, Sportsitze vorn u. v. m.

monatliche Leasingrate	Leistung:	230 kW (313 PS)	Monatliche Leasingrate:	€ 599,-
€ 599,-	Vertragslaufzeit:	48 Monate	Sonderzahlung:	€ 0,-
Alle Werte zzgl. MwSt.	Jährliche Fahrleistung:	15.000 km		

Ein Angebot der Audi Leasing, Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig. Zzgl. Überführungskosten und MwSt.. Bonität vorausgesetzt.

Etwaige Rabatte bzw. Prämien sind im Angebot bereits berücksichtigt.

¹ Stromverbrauch kombiniert in kWh/100 km: 23,8 – 20,9 (NEFZ); 25,7 – 21,2 (WLTP); CO₂-Emissionen kombiniert in g/km: 0. Angaben zu den Kraftstoff-/Stromverbräuchen und CO₂-Emissionen bei Spannbreiten in Abhängigkeit von der gewählten Ausstattung des Fahrzeug.

² Das Angebot gilt nur für Kunden, die zum Zeitpunkt der Bestellung bereits, sechs Monate als Gewerbetreibender (ohne gültigen Konzern- Großkundenvertrag bzw. die in keinem gültigen Großkundenvertrag bestellberechtigt sind), selbstständiger Freiberufler, selbstständiger Land- und Forstwirt oder Genossenschaft aktiv sind.

Abgebildete Sonderausstattungen sind im Angebot nicht unbedingt berücksichtigt. Alle Angaben basieren auf den Merkmalen des deutschen Marktes.

Audi Hamburg

Audi Zentrum Hamburg
Audi Hamburg GmbH
Kollastraße 41–63
22529 Hamburg
Tel.: 0 40 / 5 48 00-222

Audi Elbvororte
Audi Hamburg GmbH
Rugenbarg 248
22549 Hamburg
Tel.: 0 40 / 8 79 74 46-37

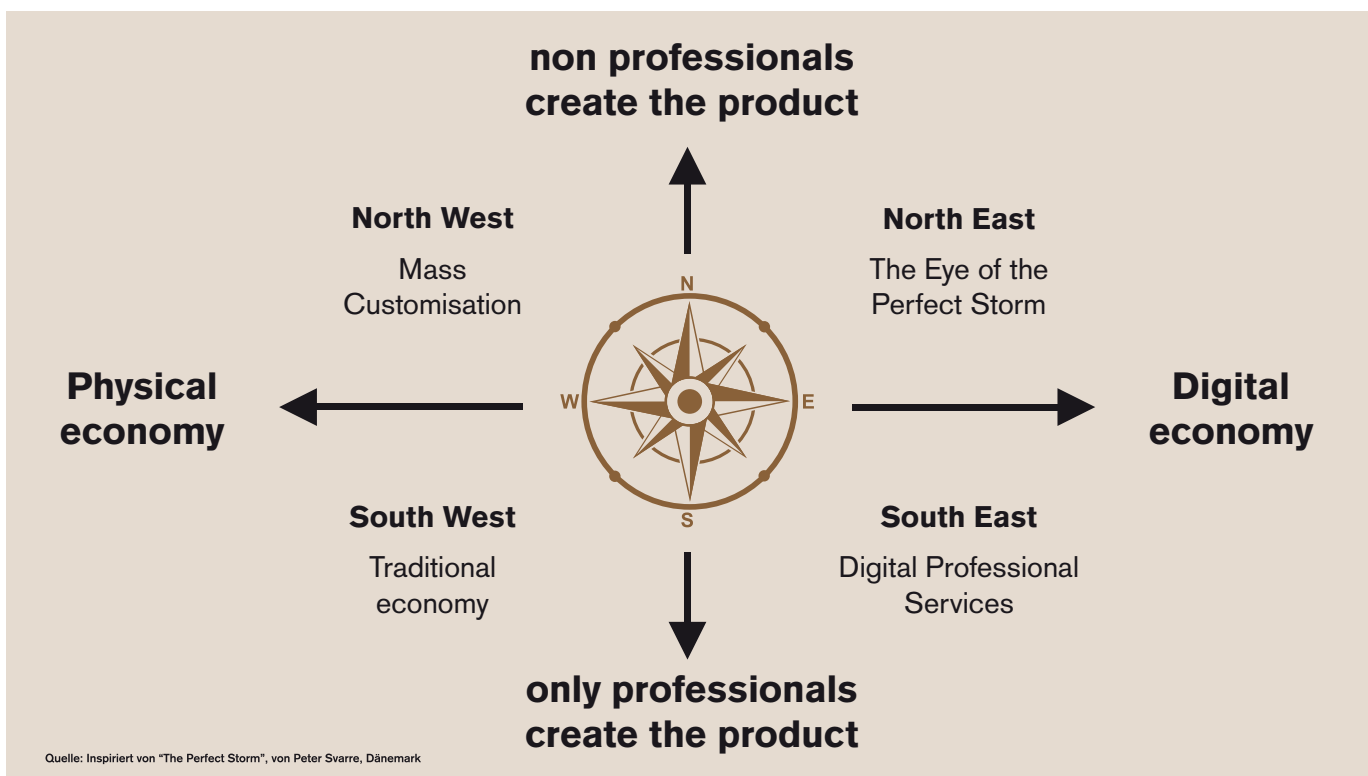
Audi Hamburg Nord
VGRHH GmbH
Ausschläger Weg 74
20537 Hamburg
Tel.: 0 40 / 25 15 16-0

Audi Hamburg Süd
VGRHH GmbH
Langenhorner Chaussee 666
22419 Hamburg
Tel.: 0 40 / 60 00 30-0

aktion@hamburg.audi
www.hamburg.audi

DIE ZUKUNFT DES ARBEITENS

*Digitale Inseln werden entlang der Wertschöpfungsketten verbunden und die Prozesse fortwährend optimiert. Der **PERFECT STORM** der Digitalisierung weht dabei aus Nord-Ost: Non-Professionals schaffen die Produkte und Dienstleistungen der Zukunft.*



Text: **Achim Schneider**

Die Arbeitswelt ist im Wandel, nicht erst seit der Coronakrise, die lediglich wie ein Brandbeschleuniger wirkt und den Veränderungsdruck erhöht. Unternehmen sind dabei, ihre Arbeitsprozesse zu verändern und ihre Geschäftsmodelle an die aktuellen Marktbedingungen anzupassen. Die Lösung dieser Aufgabe ist kein einmaliges Projekt, sondern die neue Form des Arbeitens mit fortwährender Anpassung und Optimierung. Das „New Work“ kann nur gelingen, wenn die jeweils verantwortlichen Mitarbeiter es für ihre Aufgaben IT-unterstützt durchführen können.

Traditionell werden seit den 80er Jahren ERP-Systeme (Enterprise Resource Planning Systems) zur Organisation eines Betriebes eingesetzt. Zahlreiche Branchenlösungen für ERP-Systeme wurden seitdem entwickelt. Ihre Aufgabe ist, die „richtige“ Organisation für die Betriebe einer Branche zur Verfügung zu

stellen. Diese Branchenlösung setzt dann einen Standard, aber für die individualisierte Anpassung in einem Betrieb eignet sie sich nur bedingt. Und zur Entwicklung von neuen Benchmark-Prozessen, also eines Alleinstellungsmerkmals am Markt, erst recht nicht. Natürlich kann jedes ERP mit zusätzlichen Tools ausgestattet werden. Doch dafür müssen externe Softwarespezialisten eingekauft werden – das kostet zum einen viel Geld für die einmalige Anpassung und zum anderen ergeben sich zusätzliche Kosten bei jedem Software-Update.

Das dänische Softwareunternehmen VENTU hat ein neues und zukunftsweisendes Softwaretool entwickelt, mit dem Unternehmen den kompletten Überblick über die Arbeitsprozesse haben und selbstständig Justierungen vornehmen können. Microbizz ist eine Softwarelösung, die ein ERP-System nicht er-

setzt, sondern vielmehr über API-Schnittstellen auf das bestehende ERP-System aufsetzt und damit die Möglichkeit bietet, die Unternehmensprozesse abzubilden und kontinuierlich zu optimieren. Die Cloudsoftware bietet somit den Unternehmen die Möglichkeit der Transformation in den New Way of Working!

Unternehmer und Mitarbeiter sind häufig frustriert darüber, dass die vorhandenen ERP-Systeme zwar mächtig ausgestattet, aber wenig flexibel sind. Eigene Ideen zur Prozessentwicklung können meistens nicht durch die Mitarbeiter ausgeführt werden. Zur Anpassung oder Optimierung der Software müssen dann Programmierer teuer eingekauft werden. Oder der Unternehmer erspart sich das Upgrade, und die Mitarbeiter helfen sich mit „Insellösungen“ weiter. Doch praktikabel ist es nicht, Lösungen von Problemen oder Optimierungsideen in Excel- oder Worddateien oder E-Mails festzuhalten. Tatsächlich ist diese Art der Organisation in vielen Firmen noch üblich. Doch sie ist fehleranfällig und nutzt nicht die Chancen, die die Digitalisierung bietet.

Mit Microbizz ist eine zeitgemäße Organisation des Unternehmens möglich, bei der die Mitarbeiter selbst Prozessanpassungen in Formularen und Abläufen vornehmen können, ohne dass sie dafür spezielle Programmierkenntnisse besitzen müssen. Die standardmäßige ERP-Software wird dabei nicht verändert,

sondern die Anpassungen werden ausschließlich in der Cloudsoftware vorgenommen. Die Vorteile liegen auf der Hand: Die Organisationsabläufe sind immer up-to-date, es entsteht ein fließender Prozess, man sieht, was man selbst zu tun hat und die notwendigen Informationen sind für alle Mitarbeiter sichtbar.

Mit Microbizz gelingt der Sprung in die neue, zukunftsweisende Art des Arbeitens. Das „continuous improvement“ wird von Non-IT-Professionals, also den eigenen Mitarbeitern gewährleistet. Zudem sorgt das System für bessere Transparenz und hilft dem Unternehmer dabei, neue Angebote für seine Kunden zu entwickeln und erfolgreich zu bleiben.

VENTU™

KONTAKT

BGL Software GmbH
Robin Montens
Tibarg 20
22459 Hamburg
Tel: 040 30 70 18-0
vertrieb@bglsw.com
www.bglsw.com

RALF WEILER

INSELN VERBINDEN & TAKE BACK CONTROL

Was ist microbizz ?

Microbizz ist eine Prozesslösung, die auf ein bestehendes oder modernes Cloud-ERP System aufgesetzt wird. Microbizz ermöglicht es Unternehmen, ihre Kunden, Lieferanten und Sub-Unternehmer in ein gemeinsames System einzubinden. Durch Integration fließen Informationen in beide Richtungen und die Prozesse werden Schritt für Schritt effizienter.

Take back Control – das kannte man bisher nur als Brexit-Slogan. Was hat dies mit Microbizz zu tun?

Kontrolle zurückerobern: Der Kunde kann mit Microbizz ohne externe Beratungsleistungen eine fortwährende Anpassung in seinem Unternehmen realisieren. Die Mitarbeiter können die Prozesse selber konfigurieren und an geänderte Anforderungen oder zur Vermeidung von Fehlern anpassen.

Welche Vorteile sehen Sie für den deutschen Markt?

Das System ist flexibel und skalierbar. So gibt es einen Microbizz-Kunden in Grönland, der im Winter 30 Angestellte hat, aber im Sommer 600. Das System kann das locker abbilden und der Kunde zahlt nur, was benötigt wird. Unternehmungen mit vergleichbaren Anforderungen gibt es auch in Deutschland. Die Anforderung einer kompletten Transparenz über alle Prozesse hinweg ist auch keine skandinavische Besonderheit. Microbizz hilft, das eigene Geschäft besser zu verstehen: Warum funktioniert Prozess X bei mir nicht? Wo sind Engpässe? Wo kann ich effektiver werden? Wie zufrieden ist mein Kunde mit dem gelieferten Service oder dem Produkt?



Ralf Weiler, GF
BGL Software.

SØREN CEDERVALL

DENKENDE MÜLLEIMER & HOMEOFFICE-INGENIEURE

Was bedeutet Microbizz Eco-System?

Als Microbizz-Kunde werden Sie Teil unserer Microbizz community – dem Microbizz Eco-System. Zweimal im Jahr laden wir Kunden zum Summit nach Kopenhagen ein, bei der alle neuen Module vorgestellt werden. Aber, noch wichtiger, wir fragen: „Was wollt ihr? Was braucht ihr?“ Dann wird offen über Vorschläge gesprochen, über alle Branchen hinweg. Wenn es eine Mehrheit gibt wird diese neue Funktion entwickelt, und alle Interessierten beteiligen sich an den Kosten. Eco-System beinhaltet aber auch, dass wir den Quellcode offen gelegt haben und für Anbindungen an hilfreiche IT-Lösungen komplett offen sind.

An welchen innovativen Lösungen arbeiten Sie?

Die Corona-Pandemie hat unsere Microbizz Lösung für einige Kunden noch attraktiver gemacht hat. So haben wir mit Partnern spezielle Brillen entwickelt, die im „Remote Working“ in Microbizz benutzt werden können. Dabei kann ein erfahrener Spezialist von zu Hause aus seine Expertise auf einer Baustelle in Malaysia oder Singapur einbringen, ohne selbst vor Ort zu sein. Wir nennen das ein „Centre of Excellence“: Man ist zwar weit weg, aber in Wirklichkeit noch dichter dran an seinem Kunden, als in der Vergangenheit. Die Stadtwerke Kopenhagen arbeiten mit SmartBins, intelligenten Mülleimern, die ihren Füllstand an die Zentrale melden und somit bessere und effektivere Routenplanung ermöglichen. Die neuen Arbeitsabläufe mit dieser Sensorik konnten problemlos in der Microbizz Software abgebildet werden.



Søren Cedervall,
CEO Ventu A/S.



Selbstbewusst: Geophysikerin Dr. Christiane Heinicke mag ungewöhnliche Haarfarben. Die Raumfahrtwissenschaftlerin arbeitete nach dem Jahr auf der „Mars-Station“ auf Hawaii zwei Jahre an einem Wohn- und Arbeitsmodul für eine Langzeitmission auf dem Roten Planeten.

„In 100 bis 200 Jahren ist es normal, zum Mars zu fliegen“

Sie ist jung, sie ist eine Frau – und fast Astronautin. Die Geophysikerin

DR. CHRISTIANE HEINICKE *lebte ein Jahr auf einer „Mars-Station“. Ein Gespräch über Wettkampfduschen, Mail-Monologe und den galaktischen Reisekatalog.*

Gespräch: **Achim Schneider, Andreas Eckhoff** Fotos: **Ivo von Renner**

club!: Frau Heinicke, Sie haben in einer simulierten Mars-Station auf Hawaii das Leben auf dem roten Planeten geprobt. Wie fühlt es sich an, ein Jahr lang nicht auf der Erde zu leben?

Christiane Heinicke: Es ist eine ziemliche Umstellung. Die Ressourcen sind extrem eingeschränkt. Auf der Erde gibt es gefühlt unbegrenzt Wasser, aber auf dem Mars muss ich mit dem wenigen vorhandenen Wasser sehr sparsam umgehen. Ein konkretes Beispiel: Es gab die Richtlinie, nicht länger als acht Minuten in der Woche zu duschen. Wir haben daraus einen Crew-internen Wettbewerb entwickelt, wer am schnellsten mit dem Duschen fertig ist. Der Sieger schaffte es in 24 Sekunden. Außerdem ist man auf dem Mars allein, fernab von Freunden, Familie, oder schlicht anderen Menschen mit denen man sich unterhalten könnte, so von Angesicht zu Angesicht. Die Entfernung zwischen Erde und Mars beträgt zwischen 50 Millionen und 400 Millionen Kilometer. Wir haben den Extremfall simuliert, also 400 Millionen Kilometer. Bei der Entfernung beträgt die Signallaufzeit etwa 20 Minuten. Das heißt, wenn ich mit jemandem auf der Erde sprechen wollte, konnte ich nicht mal eben zum Telefonhörer greifen, weil ich nach 40 Minuten – 20 hin und 20 zurück – nicht mehr weiß, was ich gesagt habe.

Wie kann man denn überhaupt mit anderen Menschen kommunizieren?

„Konflikte müssen so früh wie möglich gelöst werden.“

Das einzige, was ich machen kann, ist E-Mails oder Daten schicken. Das läuft darauf hinaus, dass man in Monologen kommuniziert. Der eine spricht oder tippt einen Monolog, und dann antwortet der andere mit einem Monolog. Bei vielen Fragen ist das okay, aber es fehlt der direkte Ideenaustausch. Kommunikation ist aber nicht nur Informationsaustausch, sondern es gibt auch eine Beziehungsebene, und die Art von Kommunikation wird bei Langzeitmissionen oder Langzeitisolationen schlechter statt besser.

Dazu kommt, dass man bei solch einer Mission auf der einen Seite isoliert ist von anderen Menschen, auf der anderen Seite ist man mit einer überschaubaren Anzahl von Menschen immer zusammen. Das hat durchaus seine Vorteile. Ich konnte am Ende des

Jahres genau sagen, wer sich gerade wo aufhält und was er gerade macht. Der Nachteil ist, dass man auftretende Probleme zwar lösen kann, aber mit der Zeit summieren sie sich doch. Probleme, bei denen man zu Anfang denkt, dass man darüber hinwegsehen kann, werden immer schlimmer. Wenn man sie nicht löst, funktioniert es nicht.

Gab es also vor allem zwischenmenschliche Probleme bei Ihrer Mars-Simulation?

Man ist sehr aufeinander angewiesen. Wenn ich mich zum Beispiel heute mit der Crewärztin zerstreite und mir morgen ein →



Forschung ist ihre Passion: Irgendwann möchte sich Dr. Christiane Heinicke noch ihren Traum vom Flug in den Weltraum erfüllen.

Bein breche, könnte das zu einem Problem führen, wenn ich den Konflikt nicht beigelegt habe. Das gilt natürlich nicht nur bei der Ärztin. Wenn Konflikte oder Probleme auftreten, dann muss ich die so früh wie möglich und so friedlich wie möglich lösen.

Kann man aus der Konfliktbewältigung bei ihrem Mars-Projekt etwas für unsere Welt lernen?

Es ist natürlich einfach, pauschal Ratschläge zu geben. Aber wir haben gelernt, Probleme so schnell wie möglich zu lösen. Wenn die Emotionen erst hochgekocht sind, ist es viel schwieriger, etwas zu retten. Aber wenn man es rechtzeitig merkt und anspricht hilft das. Bei uns gab es zum Beispiel das Thema „Kaffeetasse“. Einer aus dem Team hat seine Kaffeebecher immer stehen lassen. Wir haben ihm irgendwann gesagt, dass uns das nervt. Das klingt simpel und trivial. Aber der Punkt ist, dass wir ihm das so rational wie möglich mitgeteilt haben, ohne ihm Vorwürfe zu machen. Es half, dass wir alle das gleiche Ziel hatten. Wir wollten die Mission zusammen durchstehen. Er hat dementsprechend reagiert und nur noch hin- und wieder eine Tasse stehen gelassen.

Denken Sie manchmal aus dieser Erkenntnis heraus, dass die Menschen bei Problemen grundsätzlich eher und mehr miteinander reden müssen?

Ja, aber man muss natürlich aufpassen, welche Menschen involviert sind. Wir wurden gezielt danach ausgesucht, dass wir gut mit Konflikten und Stress umgehen können. Es macht einen Riesenschied, ob ich mit jemandem zu tun habe, bei dem ich weiß, der ist kompromissbereit oder ob ich mit einem zu tun habe, der einfach nur sein Ego präsentieren will. Aber wenn ich mit Personen zu tun habe, die an einer sachlichen Lösung interessiert sind, dann sollte man so frühzeitig wie möglich miteinander reden. Für viele Konflikte, nicht nur auf politischer, sondern auch auf wirtschaftlicher und wissenschaftlicher Ebene findet sich ganz häufig eine Lösung.

„Die psychische Belastung während der Mission war hoch.“

Haben Sie mit den Erfahrungen der Mission einen anderen Blick auf die Welt?

Nachdem ich aus dem Habitat gekommen war – in den ersten Tagen, Wochen, Monaten – konnte ich manche Gepflogenheiten und Probleme auf der Erde nicht nachvollziehen. Am allerersten Tag durften wir auf Hawaii zur Belohnung in den Pool gehen und in der Sonne brutzeln. Ich hatte Probleme in diesen Pool zu steigen. Ich habe mich gefragt: Ist da mehr oder weniger Wasser drin, als wir im ganzen Jahr unserer Mission verbraucht haben? Ich musste die Relation erst einmal verarbeiten, mich wirklich aktiv davon überzeugen, dass es völlig okay ist, in diesem Pool mit sauberem Wasser zu baden.

Fühlen Sie sich eigentlich als Astronautin oder ist man das nur, wenn man wirklich im All geflogen ist?

Die technische Definition des Astronauten ist, wenn man in einer Höhe von 100 Kilometern über der Erde gewesen ist. So fühlen wir uns nicht, wir waren auch nicht in Schwerelosigkeit. Von der psychologischen Seite ist es dagegen schon so, dass die Isolation, die wir erfahren haben, vergleichbar ist mit der, die Astronauten auf der Raumstation erleben und die Astronauten auf dem Mars haben werden. Die Gefahren auf dem Mars kann man nicht zu hundert Prozent simulieren, aber es ging bei

dem Projekt darum, diese eine psychische Komponente einer Mars-Mission zu simulieren – die Isolation. Und die war sehr real.

Leben Sie jetzt anders als vor dem Experiment?

In mancher Hinsicht ja. Ich bin inzwischen extrem schwer aus der Ruhe zu bringen. Die psychische Belastung während dieser Mission war enorm hoch. Auf dieses Level müsste ich erstmal wieder hochkommen. Das geht nicht so einfach, schließlich hat es sich da über ein ganzes Jahr aufgebaut. Das ist das eine. Das andere ist das Thema Ressourcen. Ich habe vor einiger Zeit einen Vortrag gehalten und darin ein Foto unserer ersten eigenen Tomatenernte gezeigt. Es

waren Minitomaten und jeder hatte eine einzige auf seinem riesengroßen weißen Teller. Es war unsere erste Gemüseernte nach knapp fünf Monaten und sie hat super geschmeckt. Am nächsten Morgen stand ich mit einem Zuhörer am Frühstücksbüfett und sah, wie er sich den Teller voller Essen lud und am Ende die Hälfte davon liegen gelassen hat. Es war auch eine Handvoll Tomaten dabei. Das hat mir weh getan.

Was macht den Mars so reizvoll für Sie?

Es ist ein anderer Planet. Eine Landschaft, die noch niemand vorher betreten hat, oder wie in unserem Fall nur wenige Menschen betreten haben. An einem Ort zu sein, an dem noch nicht so viele andere Mensch waren oder kein anderer Mensch gewesen ist, finde ich faszinierend. Und aus wissenschaftlicher Sicht stellt sich die Frage: Wie ist die Erde entstanden? Hat es dort jemals Leben gegeben? Wir können vom Mars ganz viel über die Entstehungsgeschichte der Erde lernen.

Wie verändert sich der Blick, wenn man vom Mars oder einem anderen Planeten auf die Welt schaut?

In der Geophysik beschäftigt man sich viel mit Naturkatastrophen. Für uns Geophysiker ist die Frage nicht so sehr ob die nächste größere Katastrophe passiert, sondern wann. Ganz gleich, ob das jetzt ein Asteroideneinschlag, ein Super-Vulkanausbruch oder ein Megabebe ist. Wir Menschen neigen dazu, innerhalb unserer Generation zu denken. Wir haben keinen Super-Vulkanausbruch erlebt, also wird so etwas nicht allzu oft passieren. Wenn ich aber in die Geologie schaue und mir die Sedimentablagerungen ansehe und entdecke mehrere dicke Aschablagerungen, weil vor langer Zeit in 100 Kilometer Entfernung ein Vulkan ausgebrochen ist, dann kann ich mir gut vorstellen, dass es noch mal einen Super-Vulkanausbruch geben wird. Es ist nur die Frage, wann

das sein wird und ob wir das erleben. Im Prinzip ist es mit Pandemien auf der Erde das Gleiche. Das hat zwar mit Geophysik nichts zu tun, aber größere Epidemien hat es schon immer gegeben. Es war nur eine Frage der Zeit, bis eine Pandemie kommen würde.

Wie haben Sie die Coronakrise mit ihrem Wissen als Geophysikerin und den Erfahrungen in der Isolation erlebt?

Auch für mich ist das natürlich etwas Neues. Die Isolation oder die Quarantänemaßnahmen durch Social Distancing funktionieren für eine gewisse Zeit, aber was sind die Nebeneffekte? Für uns war die Isolation ein Experiment und wir haben uns darauf eingelassen. Das Social Distancing in den Alltag zu integrieren, ist eine ganz andere Herausforderung. Ich finde es zum Beispiel schwierig, mit Menschen zu kommunizieren, die eine Maske tragen. Man sieht nur das halbe Gesicht, viele Gesichtsausdrücke gehen verloren, weil man sie unter der Maske nicht sieht. Wenn man das ein oder zweimal macht, ist das nicht dramatisch, aber über einen längeren Zeitraum verändert sich die Kommunikation. Es verändert sich auch das Zwischenmenschliche und das hat langfristig auch Auswirkungen auf einen selbst.



„Leben auf dem Mars“, Christiane Heinicke, Droemer Knaur: 16,99 Euro.

Glauben Sie, dass COVID-19 unser Leben verändert?

Das ist die Frage. Als der Lockdown verkündet wurde, war ich dafür. Wenn man die Ausbreitung der Krankheit verhindern möchte, dann darf man sich schlicht nicht mehr in großen Mengen treffen. Auf der anderen Seite hat sich für viele von uns durch die Maßnahmen das Alltagsleben stark geändert. Die langfristigen Auswirkungen und mögliche Kollateralschäden können wir im Moment noch gar nicht richtig abschätzen. Ich hoffe, dass wir irgendwann einen guten Überblick über die Auswirkungen haben werden und beim nächsten Mal – wenn er denn auftritt – besser reagieren können. →



„Mars-Station“ am Mauna Loa auf dem Lavagestein Hawaiis: Die Wissenschaftler durften für Exkursionen nur im Raumanzug nach draußen.

DR. CHRISTIANE HEINICKE, 35, aus Bitterfeld, studierte in Ilmenau und Uppsala Physik. Sie forschte in Finnland über Meereis. Ab Sommer 2015 lebte sie ein Jahr lang in einem von der NASA finanzierten Forschungsprojekt: Sechs Wissenschaftler, drei Frauen und drei Männer, simulierten auf Hawaii in einer „Weltraumstation“ das Leben auf dem Mars. Über ihre Erlebnisse schrieb sie ein Buch. (S. 29). Danach entwickelte die Geophysikerin vom Zentrum für angewandte Raumfahrttechnologie und Mikrogravitation (ZARM) der Universität Bremen ein Habitat als Wohn- und Arbeitsraum für den Einsatz außerhalb der Erde.

Durch die Reiseeinschränkungen werden uns andere Länder und Menschen immer fremder. Viele sagen, da sind die bösen Amerikaner und dort die miesen Chinesen. Aber wenn man in die Länder reist, dann merkt man, dass die Menschen ganz anders sind.

Durchaus. Ich befürchte, dass sich dieses Wir-in-der-Heimat gegen Die-da-draußen durch die Reisebeschränkungen in der Pandemie noch verstärken wird.

Wie realistisch ist eigentlich ein Flug zum Mars. Kann es in drei Jahren losgehen oder ist es ein Projekt für Jahrzehnte oder eher Jahrhunderte?

Die Größenordnung ist Jahrzehnte. Die meisten Technologien, die man dafür braucht, gibt es in irgendeiner Form bereits. Und die, die uns noch fehlen, sind in der Kategorie „Wir wissen was wir machen müssen, aber es muss getestet werden, ob alles so funktioniert“. Ein großes Thema ist das Wasser. Man könnte den gesamten Vorrat für eine zweieinhalbjährige Mission mitnehmen. Doch es ist wahnsinnig viel und unglaublich teuer. Ein Kilogramm in Richtung Mars kostet bis zu 50 000 Euro. Man könnte stattdessen ein schweres Wasseraufbereitungssystem mitnehmen, mit dem eine geringere Menge Wasser immer wieder aufbereitet werden kann. Oder man baut eine Anlage, mit der man Wasser vor Ort gewinnen kann. An solchen Sachen wird geforscht, um eine Mars-Mission günstiger und realistischer zu machen. Das Problem ist nicht die Technik, sondern eher politischer und finanzieller Natur. Aus technischer Sicht wäre eine Station auf dem Mond in fünf bis zehn Jahren machbar, der Mars könnte 10 bis 20 Jahre später folgen.

Wofür braucht man ein teures Habitat auf dem Mars? Ist es nicht effizienter, man gibt das Geld für Gesundheits- oder Klimaforschung auf der Erde aus?

Viele haben die Vorstellung, dass das Geld für die Raumfahrt im Orbit verschwindet. Aber tatsächlich ist es so, dass das, was in die Raumfahrt gesteckt wird, zum einen ganz real auf der Erde Arbeitsplätze finanziert und zum anderen viele Entwicklungen hervorbringt, die auch hier auf der Erde gebraucht werden. Zum Beispiel Wasserwiederaufbereitung, Energieversorgung, Energiespeicherung und Kommunikationstechnik. Das sind alles Dinge, die wir auf der Erde auch benötigen. Es ist nicht so, dass wir für den Mars irgendetwas entwickeln, das dann keiner mehr gebrauchen kann. Viele Inspirationen vom Mars können der Erde auch zugutekommen. Manchmal ist es ja nicht einmal so, dass etwas ausschließlich für den Mars entwickelt wird, sondern dass der Mars nur die Inspiration ist. Natürlich kann die Raumfahrt nicht alle Probleme der Erde lösen, aber sie kann dafür sorgen, dass Probleme schneller ge-

löst werden, vielleicht mit einem neuen Blickwinkel. Und umgekehrt kann sie Entwicklungen antreiben, von denen man heute noch gar nicht weiß, dass sie nützlich wären.

Wir haben Perry Rodan gelesen und Star Wars gesehen. Für normale Menschen ist eine Mars-Mission Science Fiction. Können Sie sich als Wissenschaftlerin ernsthaft vorstellen, dass Menschen auf einem anderen Planeten leben können?

Ich lese gern Andreas Eschbach, der beschäftigt sich auch mit dem Thema. Seine Geschichten führen uns sehr weit in die Zukunft, und er geht davon aus, dass Menschen über mehrere Galaxien verteilt sind. Es gibt Leute, die sagen heute: Zum Mars fliegen geht nicht. Manche sagen, es geht, ist aber schwierig und nicht ganz ungefährlich. Ich denke, dass es in 100 oder 200 Jahren vollkommen normal ist, zum Mars zu fliegen.

Welche Planeten könnten dann noch im galaktischen Reisekatalog stehen?

Man könnte über Merkur und Venus nachdenken. Venus ist schwierig, weil die Atmosphäre extrem säurehaltig und es extrem heiß ist. Spannend wäre noch die andere Richtung zu den Jupitermonden. Der Jupiter ist ein Gasplanet. Man kann dort nicht landen, weil es keine feste Oberfläche gibt. Aber einige Jupitermonde, wie zum Beispiel Europa, wären interessant.

Was macht die Erforschung des Weltraums für Sie so spannend?

Zum einen, dass man den anderen Blick auf die Erde bekommt und sieht, was wirklich wichtig ist. Gerade beim Thema Klimaforschung und dem Schutz unserer dünnen Atmosphäre. Zum anderen natürlich auch die technische Herausforderung.

Wer ist besser für die Raumfahrt geeignet – Männer oder Frauen?

Frauen natürlich (lacht). Nein. Es gab tatsächlich Argumente, dass für Flüge zum Mond und Mars Frauen besser geeignet seien, weil sie weniger Essen benötigten. Frauen würden tendenziell weniger essen, wären kleiner und leichter. Deshalb müsse auch weniger Masse transportiert werden. Das ist aber sehr einseitig. Aus gruppenpsychologischer Sicht ist es jedenfalls so, dass gemischte Teams am stabilsten und effektivsten sind. So wie in jedem Unternehmen auf der Erde auch.



Faszinierende Erzählerin: Dr. Christiane Heinicke im Gespräch mit den club!-Chefredakteuren Achim Schneider (l.) und Andreas Eckhoff.



MAL MEHR MÖGLICHKEITEN FÜR IHR BUSINESS

Multiplizieren Sie die Möglichkeiten für Ihr Business

25.000 Experten vor Ort, 5.000 Partner weltweit, 425 Start-ups und ein zukunftsweisendes Portfolio: Nur die Telekom führt so viele Potenziale, innovative Produkte und Kompetenzen zusammen. Alles für Ihre erfolgreiche Digitalisierung. Alles für Ihr Business. **Digitalisierung. Einfach. Machen.**

www.telekom.de/x-mal-mehr



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

„Die Krise hat Homeoffice salonfähig gemacht“

Clubmitglieder zum Thema „Hamburg packt’s“



OLIVER HAMMERSTEIN

Silpion IT-Solutions GmbH
Geschäftsführer

Als voll integrierter digitaler Dienstleister ist das Arbeiten von „überall“ in der Teamkultur und mit den digitalen Werkzeugen bereits seit Jahren Normalität. Das hat es uns und unseren Kunden ermöglicht, schnell und flexibel auf die Pandemie-bedingten Dynamiken zu reagieren. „Homeoffice“ ist eigentlich nur ein Symptom für einen kompletten Paradigmenwechsel zu modernen Arbeitsmethoden, verteilter und belastbarer Verantwortungsübernahme durch starke Teams und Steigerung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit quer durch die Unternehmen. Gleichzeitig lernen wir in Rekordgeschwindigkeit, dass komplexe Risiken Teil unserer unternehmerischen und persönlichen Existenz sind und schnelles, flexibles, vor allem ergebnisorientiertes Handeln gepaart mit einer positiven Grundhaltung die beste Antwort auf die fundamentale Herausforderung der Jetztzeit sind.

SAMI STEINBACH

Angermann Real Estate Advisory AG
Vorstand

Die Pandemie hat mit einem Schlag das Homeoffice „salonfähig“ gemacht und breite Akzeptanz dafür geschaffen. Wir alle werden in Zukunft deutlich flexibler arbeiten. Homeoffice wird als feste Größe – je nach Job-Description – die Büroarbeit mehr oder weniger ergänzen, keinesfalls aber ersetzen. Denn Zoom & Co. sind kein gleichwertiger Ersatz für den persönlichen Austausch mit Kollegen und vermitteln auch keine Unternehmens-DNA. Ja, wir werden deutlich flexibler arbeiten. Losgelöst von Zeit und Raum. Gleichzeitig werden sich Bürogebäude und Bürolandschaften verändern, deutlich attraktiver werden und um Präsenz im Büro werben. Ein dynamisches Fortschreiben der allgemeinen Digitalisierung steht dabei als unabdingbare Konsequenz über allem!



ANDREAS JANKER

Prokurist/GM
x-ion GmbH

Corona hat unsere Arbeitsweise schlagartig verändert und dahingehende Prioritäten neu sortiert. „New Work“ stand plötzlich im Zentrum unserer organisatorischen Bemühungen. Wir haben in den erzwungenen Veränderungen eine Chance gesehen und gesagt: Das ist ein Moment, in dem man richtig innovativ sein und die Zukunft der Arbeit gestalten kann. Zum Vorteil unserer Mitarbeiter aber auch zum Vorteil des Unternehmens. Der Mensch steht bei uns stets im Mittelpunkt. Es gibt, wenn es um das Thema Arbeitsweise geht, zwei Typen von Menschen: den Integrierer und den Segmentierer. Von dieser Basis kommend galt es, die Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Arbeitsweisen – Homeoffice und Büro – zu betrachten, Lösungen für die Nachteile zu schaffen und die Vorteile zu fördern.



MATTHIAS MÜLLER

Livingbytes.de
Geschäftsführer

Die Coronakrise hat viele Menschen getroffen, vor allem auch die Gastronomen. Wir haben uns gefragt, wie wir in der Krise helfen können und haben die Idee für die App und Webanwendung twoogether.com zur Registrierung der Gäste in Restaurants entwickelt. Die bestehenden Lösungen zum Check-in waren kostenpflichtig. Wir haben gesagt, dass geht nicht, denn die Gastronomen hatten keine Einnahmen und sie haben kaum Rücklagen. Deshalb ist die Anwendung kostenlos. Wer sie aufs Smartphone lädt und in ein Restaurant möchte, das am Programm teilnimmt, kann sich beim Besuch registrieren lassen, ohne ein Formular ausfüllen zu müssen.





DIE KRISENSCHMIEDE

GÜRTLERS
GRÜTZE

Text: **Detlef Gürtler**

Wer wüsste besser, welche Wege aus einer Krise herausführen, als diejenigen, die immer und immer wieder in Krisen hineinkommen? Also schauen wir doch mal nach – Brüssel. Seit Jahrzehnten kann man jederzeit auf „die aktuelle Krise in Europa“ verweisen, und dafür auf Zustimmung stoßen; irgendwas ist ja immer. Aber dafür, dass sie so ein hoffnungsloser Fall ist, ist die EU ganz schön weit gekommen, oder? Und das wohl nicht trotz der ständigen Krisen, sondern wegen ihnen.

Das System hinter dem Chaos wurde entwickelt von dem französischen Unternehmer Jean Monnet, einem der Wegbereiter des EU-Vorläufers Montanunion. Die Krise war für ihn nicht Bremse, sondern Motor der Entwicklung: „Europa wird in Krisen geschmiedet werden, und es wird die Summe der zur Bewältigung dieser Krisen verabschiedeten Lösungen sein.“ Denn jede dieser Lösungen führe zu einer weiteren Integration der europäischen Staaten, aus der wiederum neue Probleme entstünden, und damit neue, zu lösende Krisen.

Das wichtigste Instrument in dieser Schmiede, sozusagen Monnets Hammer, ist der Krisengipfel. Wenn nationale Egoismen die Europäische Union mal wieder in eine Sackgasse geführt haben, fahren unter heftigem Mediengetöse dunkle Staatskarossen im Dutzend in Brüssel vor, deren Insassen kommen hoch konzentriert und gerüstet zu einem Arbeitessen zusammen, tagen danach die ganze Nacht, ach, das ganze Wochenende hindurch und flicken sich dann in letzter Minute eine Einigung zusammen, die nicht nur aus der Sackgasse wieder hinausführt, sondern auch einen neuen Weg für den Kontinent bahnen kann. Und vor der Presse des eigenen Landes kann sich dann jeder Teilnehmer recht-schaffen übernächtigt zeigen und als Gewinner posieren.

„Im Rahmen der europäischen Integration wurde mit jeder, wie auch immer gearteten Krise stets die Hoffnung verbunden, einen Ausweg aus einer temporär chaotischen Lage zu finden“,

resümierte der ehemalige EU-Kommissionspräsident Jacques Santer das erste halbe Jahrhundert Monnet-Methode. „Krisen haben den europäischen Integrationsprozess auch immer eine gewisse Zeit gelähmt. Sie haben jedoch nie diesen Prozess komplett stoppen können, da sie stets als Chance zur ‘Katharsis’, zur Läuterung und zur Wiederankurbelung der europäischen Einigungsbestrebungen betrachtet wurden.“

Und wer ist der Schmied, der von Krise zu Krise den europäischen Stahl härtet? Eine der unterschätztesten, unverständlichsten Gruppen im politischen Spiel: die Eurokraten. Statt über Gurkenkrümmungen zu entscheiden, arbeiten die Spitzenbeamten der europäischen Institutionen sowie die eng mit ihnen verbundenen Europa-Experten in den nationalen Regierungen nämlich lieber an Schritten auf dem Weg zu einem gemeinsamen Europa. Sie haben allerdings keine Chance, diese Schritte selbst zu beschließen – das können nur die Regierungschefs der Mitgliedsstaaten. Diese wiederum haben kein besonderes Interesse an einer Weiterentwicklung Europas, schließlich werden sie nicht von den Europäern, sondern von den Bürgern ihres Staates gewählt. Nur wenn all diese Entscheider zusammen an einem Abgrund ankommen und einen Blick in die Tiefe werfen, in die sie sich und ihre Wähler stürzen würden, wenn sie weitermachen wie bisher, werden sie einem jener Schritte zustimmen, die Europa voranbringen.

„Der Mensch akzeptiert die Veränderungen nur unter dem Druck der Notwendigkeit“, sagte Monnet – und so kam es, dass in der EU Krisenzustände in Serie produziert werden. Chaotisieren für Europa.

Detlef Gürtler ist Wirtschaftsjournalist und Buchautor. Er lebt in Berlin und im spanischen Marbella.



Team-Work

*Immer mehr Unternehmen erproben neue Arbeitsformen. Besonders beliebt: Arbeiten in **KREATIVEN TEAMS**. Warum sind agile Organisationsformen wichtig? Wie werden Projektteams wirksam eingebunden? Und welche Rolle spielt das Thema Führung?*

Text: **Alexander Siebert** Illustration: **Stephan Kuhlmann**

Die neue Arbeitswelt ist verlassen. Leere Gänge, leere Räume. Wo eigentlich kreativ und agil gearbeitet wird, herrscht neuerdings triste Einsamkeit. Nur Christian Langrock winkt von seinem Schreibtisch aus. „Corona hat die meisten ins Homeoffice befördert“, sagt er. Das Virus der Gegenwart macht also auch vor der Arbeit der Zukunft keinen Halt.

Es ist ein historischer Ort, in den diese neue Arbeitswelt Einzug gehalten hat. Der Sprinkenhof ist ein Kontorhaus und Teil eines Weltkulturerbes. Und es ist ein klassisches Unternehmen, die Hamburger Hochbahn AG, die sich hier eingemietet hat. Aber wer den Eingang an der Altstädter Straße 6 betritt und mit dem Aufzug in den fünften Stock fährt, der wird beides schnell vergessen. Schon das Türschild mit der Aufschrift „Wandel und Innovation“ lässt erahnen, dass hier die Zukunft beginnt. Dahinter erstreckt sich die Welt von Langrock und seinem Team. Er ist Teil dieser Abteilung der Hochbahn. Innovationsmanager steht auf seiner Visitenkarte, er selbst versteht sich als Change-Maker, Veränderer.

Langrock war schon immer dort zu finden, wo sich Prozesse wandeln. Bei Siemens, bei Otto, bei Immonet. Und seit 2017 bei

der Hochbahn. Das erste und wohl offensichtlichste Ergebnis seiner Arbeit: die neuen Räume im Sprinkenhof. Ein Flur mit bunten Graffiti an den Wänden führt zu zwei Workshop- und einem Konferenzraum. Darin steht aber keine lange Tafel, sondern eine Tribüne aus Holz mit Sofakissen; dazu Sessel und Sofas. Es gibt eine Lounge für Pausen und natürlich darf auch die Tischtennisplatte

nicht fehlen. Hier erinnert nichts mehr an eine klassische Bürolandschaft. Und hier wird auch nicht mehr klassisch gearbeitet.

Stattdessen setzt die Hochbahn im Bereich Wandel und Innovation auf agile Teams. In ihrem Fall bedeutet das, sie lässt Mitarbeiter unterschiedlichster Abteilungen Lösun-

gen für Probleme erarbeiten – immer aus Sicht des Kunden und meistens mit einem konkreten Prototypen zum Ziel. Design Thinking nennt sich diese Methode. Sie ist eine Errungenschaft der neuen Arbeitswelt, deren moderne Arbeitsformen immer mehr Unternehmen erproben. Schon jetzt wird jedes dritte unternehmerische Vorhaben mit Hilfe agiler Methoden umgesetzt, hat das Marktforschungsinstitut Lünendonk in einer Studie herausgefunden. Dazu haben zwei von drei Firmen in der Studie angekündigt, diese Arbeitsformen vorantreiben zu wollen. →

**„Vielfalt macht Sinn,
um viel Kompetenz
im Team zu haben.“**

Christian Langrock, Innovationsmanager
bei der Hamburger Hochbahn



LEADERSHIP LERNEN: 7 TIPPS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE AGILER TEAMS

1. SCHRITT FÜR SCHRITT GEHEN

Agiles Arbeiten gelingt nicht von heute auf morgen. Auch ist es nicht notwendig, eine komplette Abteilung oder das ganze Unternehmen umzukrempeln. Daher beginnt die Transformation immer in der Theorie – und mit der Frage: Wo ist Agilität wirklich sinnvoll? Kleiner Tipp: Das Projekt in mehrere Einzelteile zerlegen und dann in kleinen Schritten immer neu bewerten.

2. EINFACH MAL ETWAS AUSPROBIEREN

Welche Methode passt zum Projekt? Das herauszufinden, ist oft gar nicht so einfach. Mal sind es nur kleine Stellschrauben, an denen gedreht werden muss, mal braucht es ganz neue Konzepte. Hier hilft, Ideen in kurzen Etappen einfach zu testen und zu bewerten. Wie heißt es so schön? Learning by doing!

3. DEN WANDEL SICHTBAR MACHEN

Wie ist der Stand? Was sind die Aufgaben? Wie sehen die nächsten Schritte aus? Um die Mitarbeiter auf der Reise nicht zu verlieren, sollten die Projekte transparent organisiert werden. Das heißt: Den Stand der Dinge regelmäßig mit dem Team teilen. Egal ob über digitale Tools oder klassisch an einer Pinnwand.

4. MITEINANDER REDEN

Kommunikation ist das A und O bei der Arbeit in agilen Teams. Deshalb sollten sich Führungskräfte immer wieder mit ihren Mitarbeitern über das Projekt austauschen; am besten täglich. Nur so kann flexibel auf kurzfristige Entwicklungen reagiert werden.

5. FEHLER MACHEN

Es klingt skurril, aber Fehler gehören absolut dazu. Beim Testen neuer Prozesse ist es völlig normal, dass auch einmal etwas schief geht. Wichtig ist es, diese Fehler als wertvollen Bestandteil der Veränderung zu erkennen und auch zu nutzen. Denn es heißt nicht umsonst: Aus Fehlern lernt man.

6. DIE PERSPEKTIVE WECHSELN

Nicht nur der Blick ins Team ist wichtig, auch die Sicht von außen kann helfen, ein Projekt nach vorne zu bringen. Wie denkt eigentlich der Kunde über mein Produkt? Dieser Perspektivwechsel unterstützt, das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.

7. HIERARCHIEN ABBAUEN

Eine schwierige Aufgabe, gerade für Führungskräfte: Im Team zählt der Wir-Gedanke und damit der Umgang miteinander auf Augenhöhe. Für Hierarchien ist kein Platz. Das ändert nichts an der Position, sondern an der Haltung. Der Chef wird ein Teil des Teams. Das stützt auch die Motivation der Mitarbeiter.



YouTube: https://youtu.be/wtfo_JBVGk



QR-Code scannen
und im Video sehen,
wie Arbeiten in kreativen Teams gelingt.

Der Wandel geht also gerade erst los – und er sei bitter nötig, sagt Andreas Ollmann. „Es gibt keine Option, so weiterzumachen wie bisher.“ Ollmann ist Geschäftsführer der Ministry-Group und Experte für die Arbeitswelt von morgen. Er begleitet Unternehmen auf ihrer „Reise“ dorthin, wie er den Prozess bezeichnet. Seine These begründet er mit Hilfe des Cynefin-Modells des walisischen Beraters und Forschers Dave Snowden. Der teilt die Aufgaben und Probleme der Welt in vier Kategorien auf: einfach, kompliziert, komplex und chaotisch. Einfache Probleme sind einfach zu lösen, zum Beispiel ein offener Schnürsenkel. Bei komplizierten Aufgaben hilft Expertise. „Den Motor beim Auto wechseln“, sagt Ollmann. „Für mich ist das unmöglich, für einen Mechaniker aber kein Problem.“ Komplexe Probleme dagegen sind nie gleich. Daher gibt es für sie auch keine Standardlösung. „Sie treten immer da auf, wo Menschen beteiligt sind. Eine Gruppe von fünf Menschen ist nie identisch zu einer anderen Gruppe mit fünf Menschen“, erklärt der Experte. Es braucht also individuelle Lösungen. Aber anders als bei chaotischen Problemen könne man mit der Zeit zumindest auf einen gewissen Erfahrungsschatz zurückgreifen. Ein Beispiel für ein chaotisches Problem: Die Coronakrise. So etwas hat noch niemand erlebt.

„Es ist keine Option, so weiterzumachen wie bisher.“

Andreas Ollmann, Geschäftsführer Ministry-Group



„In der Industriegesellschaft, in der wir leben, schienen bisher alle Probleme kompliziert zu sein“, sagt Ollmann. Daher hätten Unternehmen standardisierte Prozesse entwickelt, mit denen sie diese Aufgaben effizient bewältigen können. „Durch Globalisierung, Digitalisierung und Automatisierung merken wir aber auf einmal: Mist, die Welt ist nicht nur kompliziert, sie ist auch noch komplex“, erklärt der Ministry-Chef. Die digitale Transformation Sorge dafür, dass sich Veränderungen nicht mehr genau vorhersagen lassen und ihre Geschwindigkeit immer größer wird. „Die Lösungswege komplizierter Aufgaben allein werden uns deshalb nicht mehr helfen“, meint Ollmann. „Wir müssen Prinzipien anwenden, mit denen wir schneller werden.“ Ein solches Prinzip sieht der Unternehmer in kreativen Teams: „Sie lösen komplexe Probleme.“

Die Lösung komplexer Aufgaben erfordert individuelle, kreative Ideen – dieser Meinung ist auch Hato Nordeck, Business Club-Mitglied und Gründer der Firma Nordeck IT + Consulting. Sein Unternehmen entwickelt Software und agile Organisationsformen. Demzufolge sieht auch der Chef die komplexen Probleme der neuen Arbeitswelt am besten gelöst mit Hilfe agiler Methoden. Aber er sagt auch: „Agilität ist kein Selbstzweck.“ Was er damit meint: Nicht immer ist ein selbstorganisiertes Team auch die passende Lösung für eine Aufgabe. „Wo Standardlösungen gefragt sind, sollten auch weiterhin standardisierte Prozesse zum Einsatz kommen“, erklärt Nordeck.

Da stellt sich zurecht die Frage: Wo können kreative Teams überhaupt eingesetzt werden? Nordecks einfache Antwort: „Überall dort, wo es nicht um Produktion geht, sondern Wissen die Basis der Wertschöpfung ist.“ Diese Bereiche gebe es in jeder Firma, allen voran in der Entwicklung neuer Produkte. Um sie ausfindig zu machen, sei es wichtig, den ganzen Weg zu betrachten, den ein

Produkt bis zur Fertigstellung zurücklegt, erklärt Nordeck. Ein nützliches Hilfsmittel: Das Flight-Level-Modell, das der Autor und Berater Klaus Leopold in seinem Buch „Agilität neu denken: Warum agile Teams nichts mit Business-Agilität zu tun haben“ beschreibt. Konkret geht es um die Frage: Welche Ebenen der Organisation bieten welchen Hebel für die Verbesserung? Dabei werden drei Ebenen, Flight-Level genannt, untersucht: Die operative Ebene, Flight-Level 1, welche für die tägliche Arbeit zuständig ist. Die Koordination, Flight-Level 2, die zeigt, wie alle am Produkt beteiligten Abteilungen einer Firma zusammenarbeiten. Und das strategische Portfoliomanagement, Flight-Level 3, wo schließlich alle Komponenten zusammenlaufen – das Herzstück eines jeden Unternehmens. „Nur wenn ich den Wertschöpfungsprozess kenne und transparent mache, können alle Teammitglieder gute Ideen dafür entwickeln“, sagt Nordeck. „Transparenz ist die Grundlage für den Erfolg agiler Teams.“

Wie diese Teams funktionieren, weiß David Cummins. Er ist, wie Ollmann, Geschäftsführer bei Ministry – und dort der Experte für kreative Organisationen. Er sagt, kreative Teams zusammenzustellen, sei sehr individuell und daher von Fall zu Fall unterschiedlich. Wichtig sei jedoch, dass immer zuerst das Ziel klar ist und das Team danach ausgesucht wird. „Denn grundsätzlich ist ein Team eine Gruppe von Menschen, die ein gemeinsames Ziel verfolgt“, sagt er. Dieses Vorgehen wiederum verändert das Verständnis von Führung in den Firmen fundamental. Denn während eine Führungskraft in der klassischen Arbeitswelt dazu da war, Mitarbeiter anzuweisen, was zu tun ist, sind sie in der Arbeitswelt von morgen viel mehr als Wegweiser. Sie geben das Ziel vor, aber den Lösungsweg erarbeitet sich das Team selbst. Und dafür schafft das Management die Voraussetzungen. Es muss Freiraum lassen für neue Ideen, aber genauso müssen Ziele klar definiert und Rollen klar verteilt werden. So wird Führen viel mehr zu Navigieren. „Dieses klassische ‚Ich denke, du machst‘ – diese Zeiten sind endgültig vorbei. Das ging in der langsamen Welt“, sagt er.

In der neuen, komplexen Welt gilt es, Hierarchien abzuflachen und Silos abzubauen – weg mit dem Denken in Abteilungen. „Ich muss die Gesamtheit der Firma anzapfen, um kreatives Potenzial auszuschöpfen“, sagt Cummins. Silos sorgen für viele Experten in ihren jeweiligen Bereichen, aber die Aufgaben sind nicht mehr kompliziert, deshalb brauchen Unternehmen eine Struktur, die Experten verschiedener Bereiche zusammenbringt. Ein Entwickler beispielsweise hat auf eine Aufgabe einen anderen Blick als ein Designer, ein Buchhalter oder ein Verkäufer. „Der Austausch setzt Innovationskraft frei“, sagt Cummins. Spezialwissen zusammentragen und im Team bündeln, das wiederum Lösungen für komplexe Probleme findet, auf die eine Abteilung alleine vielleicht nie gekommen wäre – in der neuen Arbeitswelt gibt es für diese Konstellation eine bestimmte Bezeichnung. Es ist die Rede von interdisziplinären Teams.

Auch die Hochbahn setzt auf diese Methode. So bestehen ihre Teams keineswegs nur aus Mitarbeitern der Abteilung „Wandel und Innovation“, sondern aus Busfahrern, Projektmanagern, PR-Strategen, Disponenten; eben aus Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Hochbahn, die ihre Abteilung für die Zeit der Projektarbeit verlassen. Neben dem Fachwissen spielt die Persönlichkeit eine Rolle, sagt Change-Maker Langrock. „Sind nur extrovertierte Menschen dabei, drohen

„Die Zeit ‚Ich denke, du machst‘ ist endgültig vorbei.“

David Cummins, Geschäftsführer Ministry-Group

EDUCATION & COFFEE: WIE AUS IDEEN INNOVATIONEN WERDEN

EVENT
TIPP

Oft mangelt es Unternehmen weniger an kreativen Ideen, sondern daran, sie in neue Produkte oder Dienstleistungen zu verwandeln. Prof. Dr. Dries Faems von der WHU Otto Beisheim School of Management erklärt auf der englischsprachigen Veranstaltung, wo die Probleme liegen – und wie Unternehmen sie lösen können.

Dienstag, 8. Dezember 2020, 8 Uhr
Business Club Hamburg
Elbchaussee 43
22765 Hamburg
Anmeldung unter: www.bch.de



möglicherweise Konflikte. Sind die Mitglieder alle eher introvertiert, kommt ein reger Austausch eventuell nur schwer in Gang. In jedem Fall macht Vielfalt Sinn, um unterschiedliche Kompetenzen im Team zu haben.“ Ziel sei daher immer eine heterogene Mischung, erklärt Langrock.

Weil die Kollegen also reguläre Mitarbeiter und keine New Work-Experten sind, war es zunächst wichtig, sie für die andere Arbeitswelt zu begeistern. Neben den neuen Räumen ist das durch Schnupperworkshops gelungen, in denen Langrock und das Transition Team die Methoden vorgestellt haben. Das war Ende 2017. Zehn Gruppen und viele individuelle Projekte haben die Coaches seither begleitet. Mit sichtbarem Erfolg, denn ein Prototyp steht noch immer im Konferenzraum: Der Fahrkartenautomat. Pardon! Das Selfserviceterminal. Es soll den Ticketkauf erleichtern.

Die Vorgehensweise ist dabei stets gleich. Jedes Team startet mit einem Problem, das von sogenannten Investoren eingereicht

wird. Im Fall des Fahrkartenautomaten war es das Tarifsystem. „Für unsere Experten ist dieses Tarifsystem vielleicht einleuchtend. Aber ganz ehrlich: Nicht mal ich verstehe es – und ich arbeite hier“, sagt Langrock und lacht. Also musste eine Lösung für die Frage her: Wie können wir es Kunden erleichtern,



am Automaten das passende Ticket zu lösen? Das für diese Fragestellung zusammengestellte Team versetzte sich also erst einmal in die Rolle der Fahrgäste. Problem verstehen und beobachten sind die Schritte eins und zwei im Design Thinking-Prozess. Danach legt die Arbeitsgruppe einen eigenen Standpunkt fest und sucht nach neuen Ideen. In dieser Phase werden die Wände der weitgehend in Weiß gehaltenen Workshopräume mit bunten Post-it-Zetteln der einzelnen Schritte vollgeklebt. Am Ende entwickelt das Team einen Prototyp und lässt ihn von Anwendern testen. Im besten Fall schafft es die Idee bis zum Produkt. So, wie aus dem Fahrkartenautomat das Selfserviceterminal wurde, das Kunden in einigen Bahnhöfen bereits nutzen können.

Der Prototyp dagegen wird seinen Platz im Sprinkenhof noch eine Weile sicher haben. Solange Corona die Kollegen ins Homeoffice zwingt, steht er auch niemandem im Weg – und dient so weiter als ein Zeuge für die Arbeitswelt der Zukunft.

„Wer Projekte vorantreiben will, muss sich austauschen“

Clubmitglieder zum Thema „Kreative Teams“



MAIK STOEVBHASE

Wärsilä SAM Electronics GmbH
Geschäftsführer

Creative Teams setzen „Empowering“ voraus, für welches sich Prozesse sowie Unternehmens- und Führungskultur verändern müssen. So sehe ich Führungskräfte vielmehr in der Rolle eines Stewards, welcher Mitarbeitern die passenden Bedingungen schafft, sich zu entfalten und bestmöglich zu arbeiten. Klassisches Führungsverhalten sowie Statussymbole gehören der Vergangenheit an. Wir haben uns in den vergangenen Jahren mit Wertesystemen wie auch mit einem Kulturwandel im Sinne digitaler Transformation auseinandergesetzt. In der Softwareentwicklung arbeiten wir nach intensiver, externer Unterstützung schon länger „agil“, also mit Product Ownern und Scrum Masters. Statt langfristiger Entwicklungsprojekte treffen sich die Teams wöchentlich und machen Fortschritte in sogenannten „zweiwöchigen Sprints“ transparent. Qualität und Stabilität profitieren davon sichtbar.

CHRISTIAN WALTER

Delphi HR-Consulting GmbH
Geschäftsführer

Wer Projekte erfolgreich vorantreiben will, muss sich mit seinen Kollegen darüber austauschen. Nur so entstehen neue Ideen, neue Ansätze oder, ganz einfach: Lösungen. Andersherum wird niemand schnell vorankommen, der in Silos denkt, sich nicht über Abteilungsgrenzen hinwegsetzt und versucht, Probleme alleine zu lösen. Das ist auch der Grund dafür, warum Unternehmen, in denen Projekte in Teams bearbeitet werden, erfolgreicher sind und auch in Zukunft erfolgreicher sein werden als Firmen, die immer noch in starren Abteilungen festhängen. Teams fördern den Austausch; Austausch bringt Projekte voran, führt zu Lösungen. Deshalb arbeiten auch wir bei Delphi mindestens in Zweiertteams und treffen uns einmal in der Woche mit der gesamten Mannschaft.



MARTIN GEISTHARDT

FC St. Pauli von 1910 e. V.
Head of Sales Partnerships & Hospitality

Die Idee einer modernen Unternehmenskultur mit kreativen Teams setzen wir zunehmend auch beim FC St. Pauli um. Für uns ist es zentral, sowohl das Kollektiv als auch das Ergebnis in den Fokus zu rücken. Den Ansatz, interdisziplinäre Teams an Projekten arbeiten zu lassen, finde ich daher überaus interessant und fruchtbar. Auf diese Weise kann es gelingen, Silodenken abzubauen, Abteilungsgrenzen aufzubrechen und ein erfolgreiches Resultat zu erzielen. Hierbei gilt es ganz besonders, Hierarchien abzuflachen, unterschiedliche Interessen zu einen und ein klares Ziel zu formulieren. Das schärft den Blick fürs Wesentliche.



MICHAEL MÄRTIN

atlantis media GmbH
Geschäftsführer

Als Unternehmen im dynamischen Digitalisierungsumfeld ist der Einsatz kreativer Teams für uns unerlässlich. Gerade wenn es darum geht, Innovationen, Produkte oder strategische Partnerschaften zu erarbeiten, helfen kreative und möglichst gemischte Teams, klassische Denkweisen aufzubrechen. Um die Kreativität zu fördern und dem Team dennoch einen Rahmen zu geben, haben sich für uns Techniken wie Design Thinking oder Open Space etabliert, die wir im eigenen MeetUp-Format „Smart Datalytics“ verwenden. Aktuell sehen wir wegen der Pandemie und des überwiegend Remote-Arbeitens besondere Herausforderungen an kreative Teams. Hier können Online-Tools und cloudbasierte Werkzeuge helfen, aber hoffentlich ist der direkte, persönliche Austausch bald wieder einfacher möglich.



KOOPERATIONSPARTNER

GEMEINSAM ERFOLGREICH! *Der Business Club Hamburg bedankt sich bei seinen treuen Mitgliedern, leistungsstarken Lieferanten und erstklassigen Partnern für ihr wertvolles und verlässliches Engagement.*

PREMIUMPARTNER



www.hl-cruises.de



www.holsten-pilsener.de



www.moet-hennessy.de



www.henleybusinessschool.de



www.gira.de

GOLDPARTNER

GUT KADEN GOLF UND LAND CLUB • PHILIP MORRIS

PARTNER DES CLUBS

20FLOW7

ABB Allgemeine Baugesellschaft Buck

AEMEDIA

agentur artprolog

agiles Informationssysteme

Alles klar! Veranstaltungsservice

Alpha Executive Consultants

Angermann Real Estate Advisory

Archiv und Kunst Reyes

Audi Zentrum Hamburg

Autorenbüro S. Koslowski

BLICKWINKEL I Position • Potentiale

BlockGruppe

BGL Software

bürosuche.de

Clavis International

CYLAD Consulting

Daily Systemgastronomie

Davidoff

Degussa Goldhandel

Delphi-HR Consulting

designfunktion

DEVCON-CT

Dicide

Drees & Sommer

Dussmann

EGOR Managementberatung

Engel & Völkers

FC St. Pauli

Fluent

Hamburg Blue

HANSA PARTNER Wirtschaftsprüfung

Hebewerk Consulting

Hendricks

HSV Fußball

ICME Healthcare

ICS GmbH

IFB Ingenieurbüro für Bautechnik

KahnEvents

KCI KompetenzCenter Innovation

Klüh Services

Mail Boxes Etc. Hamburg Altona

Martina van Kann Fotografie

memberslounge.com

Montblanc

Nord Event

Nord-Ostsee Automobile

Nordakademie

Nordeck IT

PAISLEY BESPOKE

PLAN 8

Porsche Zentrum Hamburg

PricewaterhouseCoopers

PVS berlin-brandenburg-hamburg

Q-Data Service

Radiopark

ray facility management

Robert C. Spies

rugekrömer Arbeitsrecht

satis&fy

SCHLARMANN von GEYSO

Schmalisch EDV

Silpion IT-Solutions

STARCAR

step one

TAVAGROUP

Telekom Deutschland

Turkish Airlines

Uexküll & Stolberg

Unicon

Uptime IT

Utz

V3 Business Consultants

Ventu A/S

Verkehrsrecht Rocke Winter Bachmor

Villa im Heinepark

VRtualX

W4llett

wineBANK Hamburg

Wir für Gesundheit

Wunderkontor Zaubertheater

Zürich International Business School (ZIBS)



Die Gesundheit der Unternehmensmitarbeiter und ihrer Familien liegt den Kooperationspartnern Wir für Gesundheit und INSITE am Herzen.



Die PlusCard ist die Eintrittskarte für den Privatpatienten-Komfort.

**EVENT
TIPP**

**VERGESST MITARBEITERMOTIVATION –
SCHAFFT GRUNDLAGEN FÜR
ZUFRIEDENHEIT**

Meike Siemen (HEBEWERK) und Patrick Steeger (Wir für Gesundheit) diskutieren beim Business Frühstück über die Gründe zufriedener Mitarbeiter und deren Bindung im Spannungsfeld von Unternehmensführung und Wohlfühl.

Freitag, 5. Februar 2021, 9 Uhr
Business Club Hamburg
Elbchaussee 43 · 22765 Hamburg

**EVENT
TIPP**

**CORPORATE HEALTH – PRO UND
CONTRA VON GESUNDHEIT IM
UNTERNEHMENSKONTEXT**

Dr. Maren Kentgens von der INSITE-Interventions GmbH spricht im Club darüber, welche Möglichkeiten es gibt, die Gesundheit und die Leistungsmotivation der Mitarbeiter zu verbessern.

Montag, 30. November 2020, 19 Uhr
Business Club Hamburg
Elbchaussee 43 · 22765 Hamburg
Anmeldung unter: www.bch.de

EIN PLUS FÜR DIE GESUNDHEIT

*In der Krise kümmern sich Unternehmen zunehmend um die Belange und Sorgen der Beschäftigten. **WIR FÜR GESUNDHEIT UND INSITE** bieten Firmen die Chance, ihre Mitarbeiter durch eine zusätzliche Krankenversicherung und Sozialberatungen zu binden.*

Text: **Achim Schneider**

Die weltweite Pandemie und die damit verbundenen Folgen haben Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen stark getroffen. Betriebsschließung, Kurzarbeit und Homeoffice sind in diesen Tagen wichtige Faktoren, die die Menschen beschäftigen. Für die Unternehmen bedeutet die Krise Verlust von Kunden, Einnahmen und Fachkräften, für die Mitarbeiter sind es die Sorge um den Arbeitsplatz und die Existenzsicherung der Familie. Gerade in diesen unruhigen Zeiten bietet ein „gesundes“ Miteinander zwischen Unternehmen und Mitarbeitern die beste Möglichkeit, gemeinsam die Krise zu überstehen.

Eine gesunde Unternehmenskultur schafft zufriedene Mitarbeiter. Bisher haben die Unternehmen gute Leistungen mit höherem Gehalt, mehr Freizeit oder dem Aufstieg in der Firmenhierarchie belohnt. Das ist Business as usual. Mittlerweile haben viele Unternehmen verstanden, dass sie ihre Fachkräfte nur mit zusätzlichen Angeboten begeistern können. Wer seine Mitarbeiter längerfristig zufriedenstellen und binden möchte, setzt auf das Thema Mitarbeitergesundheit. Hier kommt die PlusCard ins Spiel, die interessierte Unternehmen bei *Wir für Gesundheit*, dem Netzwerk für Qualitätsmedizin, für ihre Beschäftigten abschließen können. Der Benefit für die Mitarbeiter ist beträchtlich. „Neben stationären Vorteilen im Krankenhaus bieten wir einen Terminservice für Fachärzte, der zeitnah Arztbesuche für PlusCard-Inhaber organisiert“, sagt Silvio Rahr, Geschäftsführer von *Wir für Gesundheit*. Die Liste der Vorteile ist lang. Von Privatpatienten-Komfort wie Chefarztbehandlung und Ein- oder Zweibett-Zimmer in mehr als 300 Partnerkliniken, über den Facharzt-Terminservice und die Zweitmeinung bei allen Diagnosen, bis zu Sonderkonditionen bei mehr als 200 Partnern aus den Bereichen Sport, Gesundheit, Freizeit und Familie. Um Mitarbeiter noch stärker zu motivieren, können gleich noch die Familienmitglieder mit der PlusCard Family abgesichert werden.

Gerade in Zeiten eines massiven Fachkräftemangels können die Unternehmen auf der Suche nach gut ausgebildetem Personal punkten, in dem sie sich besonders um die persönliche und familiäre Absicherung der Beschäftigten kümmern. „Die Stärkung der Mitarbeitergesundheit ist eine Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer“, bringt Geschäftsführer Rahr die Vorteile der betrieblichen Krankenkasse auf den Punkt. Im ver-

gangenen Jahr haben deutschlandweit rund 10 500 Firmen ihren Mitarbeitern eine Krankenzusatzversicherung angeboten. „Eine Studie der Asklepios-Kliniken belegt, dass es gerade in Krisenzeiten wichtig sei, dass Unternehmen in die Prävention der Mitarbeitergesundheit investieren“, sagt Sylvia Schütter von der INSITE-Interventions GmbH.

Die Asklepiostochter ist Kooperationspartner von *Wir für Gesundheit* und kümmert sich um die beruflichen, familiären oder persönlichen Belange von Mitarbeitern der angeschlossenen Unternehmen. Dabei arbeiten *Wir für*

Gesundheit und INSITE Hand in Hand. „Wenn ein Unternehmen Unterstützung für die mentale Gesundheit seiner Mitarbeiter wünscht, dann vermitteln wir es weiter an die Fachleute von INSITE“, erklärt Silvio Rahr die Zusammenarbeit. Die Kooperationspartner ergänzen sich optimal und bieten den Unternehmen und ihren Mitarbeitern eine umfassende Versorgung.

Mit dem EAP – die drei Buchstaben stehen für Employee Assistance Program – bietet INSITE Mitarbeitern und deren Ange-

hörigen professionelle Kurzzeitberatung bei gesundheitlichen, beruflichen und persönlichen Fragen. In den vergangenen Monaten haben viele Mitarbeiter den Beratungsservice genutzt. Denn die Anspannung hat bei den Menschen

während der Coronakrise deutlich zugenommen. Nicht nur beruflich, sondern auch familiär. „Es gab eine Menge Mitarbeiter von Unternehmen, die sich an uns gewandt haben, weil sie Unterstützung beim Thema Homeoffice und Homeschooling brauchten. Auch Konflikte in der häuslichen Umgebung waren ein Thema“, sagt Sylvia Schütter. In vielen Fällen konnten die Beratungsprofis helfen und so für zufriedene Mitarbeiter und Familienangehörige sorgen. Den Unternehmen sei Dank.



KONTAKT

Wir für Gesundheit GmbH
Milchstraße 4
20148 Hamburg
Tel: 0152 54 77 70 75
patrick.steeger@wir-fuer-gesundheit.de
www.wir-fuer-gesundheit.de

KONTAKT

INSITE-Interventions GmbH
Clemensstraße 10-12
60487 Frankfurt am Main
Tel: 069 9 05 55 29-0
alexander.schoeler@insite.de
www.insite.de



Ralph Thelen ist ein vielseitiger Mann: Er ist Kaufmann und Ingenieur, liebt das Fliegen und ist begeisterter Segler. Durch seinen ersten Job bei Unilever kam der gebürtige Rheinländer vor 21 Jahren in den Norden. Sein Produktionswerk ist in Neu-Isenburg, aber sein Zuhause ist Hamburg.

IMMER IN BEWEGUNG

*Er ist in Südafrika aufgewachsen, hat in New York und Kalifornien studiert. Danach sammelte er Erfahrung bei den Global Playern Unilever und L'Oréal. Eins war für **RALPH THELEN** immer klar: Er wollte unbedingt Unternehmer werden.*

Text: **Achim Schneider** Foto: **Martina van Kann**

Man mag es kaum glauben, dass jemand, der im Jahr mit dem Flugzeug 400 000 Kilometer unterwegs ist – also viermal um den Erdball fliegt – und bei der Deutschen Bahn Besitzer des virtuellen „Goldenen Sitzkissens“ ist, noch mit großer Begeisterung übers Reisen spricht. Ralph Thelen, Geschäftsführender Gesellschafter der Bramble Germany GmbH in Hamburg, kann das. Und er tut das. „Ich reise total gern, bin schon als kleiner Junge viel mit meinen Eltern gereist. Meine Tante ist nach ihrem Pharmaziestudium nach Südafrika ausgewandert, und ich habe dort viel Zeit verbracht“, erzählt er. Damals entstand seine große Liebe zu diesem Land, das Thelen auch heute „so oft es geht“ besucht.

Immer in Bewegung – so lässt sich das Leben des 48-Jährigen passend beschreiben. Geboren im niederrheinischen Rheydt, kaufmännische Ausbildung bei der Deutschen Bank in Düsseldorf, Gebirgsjäger im bayrischen Mittenwald. Nebenbei diverse Fluglizenzen erworben. „Die Fliegerei ist ein großes Hobby von mir“, erklärt er seine Flug-Leidenschaft. Immer in Bewegung eben.

Das Unternehmertum hat Ralph Thelen schon zu Beginn seines Berufslebens gereizt. Doch bis es zur Firmengründung kam, vergingen einige Jahre. Nach erfolgreichem Wirtschaftsstudium in den USA erhielt er ein Angebot des Branchenriesen Unilever. Thelen hatte seine Diplomarbeit über die Vermarktung von Käpt'n Iglo Fischstäbchen geschrieben, und die Chefs von Unilever fanden diese so gut, dass sie ihn überzeugten, für das Unternehmen zu arbeiten. Nach zwölf Jahren wechselte Thelen als Marketingdirektor für Deutschland, Österreich und die Schweiz zum französischen Kosmetikkonzern L'Oréal. „Dort habe ich die Kosmetikwelt kennengelernt“, sagt er.

Mit seinem prall gefüllten „Roten Adressbuch“ und der „Erfahrung, wie die Kosmetikbranche funktioniert“, erfüllte sich Ralph Thelen endlich den großen Traum: Er gründete 2011 seine eigene Firma, die Bramble Germany GmbH. In seinem Labor in Aachen wurden die ersten Naturkosmetikprodukte entwickelt. Er reiste durch die Welt, um potenziellen Kunden seine hochwertigen Kosmetika vorzustellen. „In Deutschland ist der Markt für hochpreisige Kosmetikprodukte begrenzt. Aber wir sind sehr erfolgreich und stark im Export, verkaufen unsere Marken in den USA, Südamerika und Südostasien.“ Der chinesische Markt hat den Unternehmer schon immer besonders gereizt. „Dort leben 1,4 Milliarden Menschen, das sind 2,8 Milliarden Achselhöhlen, die wir mit einem von uns entwickelten Deo bedienen können“, rechnet Thelen vor. Doch der Einstieg in den Markt war schwierig: „Wenn ich meine Produkte vorgestellt

habe, sagten die Chinesen, dass die Marken nicht ‚alt‘ genug seien und sie traditionsreiche Marken haben wollten.“

Da spielte dem Wahlhamburger der Zufall in die Karten. Die 1927 gegründete Firma Dr. Förster mit Sitz in Frankfurt ging in Insolvenz, und Ralph Thelen übernahm die traditionsreiche Marke, die seit fast 100 Jahren auf die Herstellung von naturbasierten Kosmetika und Nahrungsergänzungsmitteln spezialisiert ist. Die neu hinzugewonnenen 10 000 Quadratmeter Produktionsfläche sowie die starke und traditionsreiche Marke waren der Türöffner fürs Geschäft in Asien. „Inzwischen sind wir mit unseren Produkten in Hongkong, Macau, Taiwan und auf dem Festland präsent“, sagt der Kaufmann.

Für Thelen ist diese Entwicklung der erste Schritt eines Marathons. Der Unternehmer hat viel vor, will weiter expandieren. „Wir arbeiten an neuen Marken und haben mehr als 400 Produkte im Portfolio, weitere befinden sich im Labor in der Entwicklung.“ Mit vielen namhaften Kunden arbeitet Ralph Thelen bereits zusammen – zum Beispiel mit der Otto Group, der Douglas-Kette oder Amazon. Auch in Flughafenshops in München, Frankfurt, Berlin oder Dubai und Bangkok ist das Unternehmen präsent. Im vergangenen Jahr warb Thelen bei der TV-Show „Die Höhle der Löwen“ erfolgreich für seine Produkte und gewann einen Deal. „Das war eine großartige Erfahrung“, sagt er.

Wenn der Familienvater nicht im Flugzeug oder einem ICE sitzt, um Kunden zu besuchen und für seine Produkte zu begeistern, dann entspannt er sich in den Bergen oder beim Segeln. „Das ist mein ganz großes Hobby. Ich bin leidenschaftlicher Segler, schon von klein auf“, sagt er. Trotz seines vollen Terminkalenders schafft Ralph Thelen es – „mit ganz wenigen Ausnahmen“ –, jeden Donnerstag mit seinen Freunden auf der Alster zu segeln. Dieser fixe Termin ist ihm wichtig: „Ich versuche, meine Reisen immer so zu planen, dass ich am Donnerstag in Hamburg bin. Wir sind ein Drei-Mann-Team, und ich will das Team nicht im Stich lassen.“ Ob im Business oder privat: Ralph Thelen ist immer in Bewegung.

KONTAKT

Bramble Germany GmbH
Kanalstraße 9
22085 Hamburg
Tel: 040 64 83 98 82
ralph.thelen@bramble.de
www.bramble.de

GESUNDHEIT GESTALTEN

*Von der Krankenschwester zur Geschäftsführerin: Seit mehr als 40 Jahren arbeitet **SABINE WEISS** im Gesundheitswesen. Erst pflegte sie Patienten, heute entwickelt sie digitale Lösungen für die Branche – sie will den Wandel in der Gesundheit mitgestalten.*

Text: **Alexander Siebert**

Man könne einfach nur einen Job machen, sagt Sabine Weiß, „oder man kümmert sich um Menschen“. Wer sich mit ihr über ihr Leben unterhält, über ihre Arbeit und über ihre aktuelle berufliche Aufgabe, der merkt schnell: Weiß hat sich für die zweite Möglichkeit entschieden.

Seit mehr als 40 Jahren arbeitet die 61-Jährige in der Pflege. Einen Job, den sie „Berufung“ nennt. „Wer Menschen pflegt, muss Menschen mögen“, erklärt sie. Also hat sie gleich nach der Fachhochschulreife 1977 eine Ausbildung als Krankenschwester angetreten. Es folgten Stellen auf verschiedensten Stufen der Karriereleiter: als Krankenschwester, Stationsleiterin im Krankenhaus und Pflegemanagerin. Sie wechselte zu RENAFAN, einem Dienstleister in der ambulanten Pflege, für den sie zunächst das Kunden- und Qualitätsmanagement verantwortete, die RENAFAN Akademie weiter ausbaute und später das China-Geschäft mit vorantrieb. Vor drei Jahren wechselte sie zu KCS Medical, ein medizinischer Personaldienstleister. Aber statt um die Vermittlung von Fachkräften übernahm sie eine andere, spannende Aufgabe: Sie wurde Geschäftsführerin der ausgegründeten COD Project GmbH. Ihre neueste Herausforderung.

Die Abkürzung COD steht für Consulting, Organisation, Development. „Das ist es, was wir tun“, sagt Weiß. „Wir beraten Krankenhäuser, helfen bei der Organisation und entwickeln digitale Lösungen für das Gesundheitswesen.“ Insbesondere die Digitalisierung der Branche beschreibt sie als echte Mammutaufgabe. Aber die erfahrene Geschäftsfrau weiß, worauf sie sich eingelassen hat. Sie kennt die Probleme in den Krankenhäusern und Kliniken, weiß um die Schwierigkeiten der Dienstleister und versteht die Sorgen der Patienten. In ihrem neuen Job kann sie die ganze Erfahrung einbringen, die sie während ihres Berufslebens gesammelt hat. 2005 zum Beispiel ging Weiß für ein Praktikum in die USA und beobachtete dort, „wie Digitalisierung im Gesundheitswesen auch anders funktionieren kann. In Deutschland gehören Faxgeräte noch immer zum Standard“. In China habe sie gelernt, Probleme zu lösen – indem man sie einfach umgeht und dadurch eine neue Perspektive bekommt. „Wir beschäftigen uns viel zu sehr mit dem Problem statt mit der Lösung.“

Ihre Erkenntnisse hat Weiß in die Praxis umgesetzt. Beispielsweise mit der Software CODmove. Die Plattform hilft Krankenhäusern und Versorgern beim sogenannten Entlassungsmanagement, beim Wechsel der Patienten von stationärer in ambulante Behandlung, dem Thema ihrer Abschlussarbeit zur Pflegemanagerin. Das Krankenhaus gibt an, was der Patient braucht. Die Nachversorger stellen es bereit. CODmove bringt beides zusammen – und der Patient, um den es bei alledem geht, der im gesamten Prozess bisher jedoch kaum eine Rolle spielte, muss nur noch wählen, denn seine Entscheidung ist maßgeblich. „Wir wollen den Wandel gestalten“, er-



Seit Juni ist Sabine Weiß Mitglied und nutzt den Club für Business-Termine.

klärt Weiß. CODmove sei da nur ein erster Schritt. „Ich will Menschen an die Hand nehmen und ihnen Wege aufzeigen“, sagt sie.

Ihr persönlicher Weg führte die gebürtige Norddeutsche quer durch die Republik. Sie heiratete in West-Berlin, zog für ihre eigene oder die Arbeit ihres Mannes über München, Heidelberg und Potsdam erneut in die Hauptstadt und kam schließlich zurück in den Norden. Vor den schleswig-holsteinischen Toren Hamburgs lebt sie mit drei Generationen unter einem Dach. „Versäumt nie, Familie zu gründen“, rät die vierfache Mutter und bald fünffache Großmutter. Anlass für ihre Heimkehr war die Pflege des erkrankten Vaters, eine Selbstverständlichkeit für sie. Aber auch beruflich hat Weiß die Verbindungen zu ihren Wurzeln in der Pflege nie verloren. „Würde mich das Krankenhaus anrufen und fragen, ob ich heute den Nachtdienst übernehmen kann, dann wäre ich da“, sagt sie. Es fällt nicht schwer, ihr das zu glauben.

KONTAKT

COD Project GmbH
Grevenweg 72
20537 Hamburg
Tel: +49 40 6 07 73 72 01
sweiss@cod-project.de
www.cod-project.de

A110 LÉGENDE GT

Limitierte Edition von 400 Exemplaren



RRG

Embracing your
mobility



A110 LÉGENDE GT ab 67.000 €

RRG Alpine Center Hamburg, Behringstraße 128, 22763 Hamburg, www.alpine-rrg.com

Alpine A110 LÉGENDE GT, Benzin, 185 kW: Gesamtverbrauch kombiniert (l/100km): 6,5-6,4;
CO2 Emissionen kombiniert : 146-144 g/km. Energieeffizienzklasse : E-E (Werte gemäß EU-
Messverfahren). Abb. zeigt A110 LÉGENDE GT mit Sonderausstattung.

ALPINE

WILDE TIERE

*Bis Ende vergangenen Jahres war **JÜRGEN DEFORTH** Geschäftsführer der Audi Niederlassung Hamburg, jetzt erfüllt er sich den Wunsch nach Selbstständigkeit. Dass er mit dem Import von Skulpturen aus Afrika auch Gutes tut, ist ihm wichtig.*

Text: **Andreas Eckhoff** Foto: **Martina van Kann**

Es ist ein spektakulärer Auftrieb, als Jürgen Deforth seine Herde freilässt im Park nahe der Elbe: ein Elefant, ein Löwe, ein Gepard und ein Krokodil aus Metall, alle in Lebensgröße, herbeigeschafft auf einem Transporter. Und nun stehen sie da, glänzen in der Morgensonne, und Passanten bleiben stehen, stutzen, mancher fragt: „Bleiben die für immer hier? Ach, wäre das schön.“

„Leider nein“, sagt der Herr der Tiere, „aber wenn Sie eine Skulptur kaufen möchten, geht das natürlich.“ Denn Jürgen Deforth, 67, importiert und verkauft sie mit seinem neuen Unternehmen, der JMP Holding. Wo immer sie stehen, sei es in Haus und Garten, in Unternehmen oder in einer Hotellobby, erzeugen sie Aufmerksamkeit, und Menschen fotografieren sich mit ihnen.

Bis Ende vergangenen Jahres war Deforth Geschäftsführer der Audi Niederlassung Hamburg. Altersbedingt musste er nach 36 Jahren in der Autobranche, davon 19 bei Audi, seinen Schreibtisch räumen. Kurzentschlossen erfüllte er sich den Wunsch nach einem eigenen Unternehmen.

Im Garten von Freunden hatte er ähnliche Exponate gesehen und war fasziniert. Die Kunstwerke waren aus Kenia über England importiert worden, und Deforth beschloss, so etwas könne man doch viel besser direkt machen. Monatelang recherchierte er und fand heraus, dass die besten Künstler gar nicht in Kenia, sondern in Simbabwe arbeiten. Er stieß auf eine Organisation namens ZimTrade, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, den Export in die westliche Welt anzukurbeln, um Simbabwe so eine bessere wirtschaftliche Perspektive zu verschaffen. „Dann bin ich nach Harare geflogen“, sagt Deforth, „und habe begonnen, zusammen mit einem Mitarbeiter von ZimTrade die Gegend zu bereisen, oder besser gesagt: abzusuchen.“

Kein mulmiges Gefühl in einem unsicheren afrikanischen Land? Ach, sagt Deforth, er sei ja auch fünf Jahre lang Präsident von Audi Lateinamerika und verantwortlich für 22 süd- und mittelamerikanische Staaten gewesen, die er dauernd bereist habe: „Ich habe keine Angst, wenn ich in der Welt unterwegs bin.“

In Simbabwe lernte er nun eines der ärmsten Länder Afrikas kennen. Die meisten Familien leben ohne Perspektive. Es herrscht hohe Arbeitslosigkeit, Lebensmittel sind knapp, und die Inflationsrate liegt bei 780 Prozent. Das Jahresgehalt eines Lehrers beträgt wenig mehr als tausend Euro. Einmal fuhren Deforth und sein Begleiter an einer Tankstelle vorbei, an der eine riesige Warteschlange von Autos stand. „Ich fragte: „Auf was warten die da?““, erzählt Deforth. „Und mir wurde gesagt: Die Leute warten auf Benzin. Das kommt morgen oder übermorgen, vielleicht auch später. Deshalb übernachteten die Leute in ihrem Auto, um ihre Position in der Schlange nicht zu verlieren.“

EVENT TIPP

EIN ABEND FÜR AFRIKA

Unternehmer Jürgen Deforth berichtet über seine Arbeit mit Künstlern aus Simbabwe und wie er dazu beiträgt, dass deren Familien eine bessere Zukunft haben. club!-Autor Uwe Prieser liest aus seinem neuen Roman „Wehender Staub und wandernde Sterne“, der in Afrika spielt.

Dienstag, 16. März 2021, 19 Uhr
Business Club Hamburg
Elbchaussee 43, 22765 Hamburg
Anmeldung unter: www.bch.de

Schließlich fand Deforth sieben Künstler, denen er vertraute, deren Kreativität und handwerkliche Präzision ihn überzeugten. „Alle Skulpturen sind Unikate“, sagt Deforth und erzählt, wie akribisch etwa die Metall-Schuppen eines Krokodils gehämmert werden. Oder dass die Schweißarbeiten oft nur nachts gemacht werden können, denn am Tag gibt es meist keinen Strom.

Das Positive ist, dass die Skulpturen aus recycelten Metallen umwelt- und ressourcenschonend hergestellt werden und damit perfekt in das wachsende Umweltbewusstsein unserer Zeit passen. Für die Künstler sind sie zudem nicht nur die wichtigste, sondern die einzige Einnahmequelle. Allein der erste Container, der sich mit 238 Werken auf den Weg nach Deutschland machte, sichert den Lebensunterhalt für die sieben Künstlerfamilien und ihre Mitarbeiter für ein ganzes Jahr. „Das ist ein gutes Gefühl“, sagt Deforth. „Und ich würde mich freuen, wenn die Skulpturen nicht nur vielen Menschen Freude bereiten, sondern auch die Existenz einiger Familien sichern.“ Denn Simbabwe, das Land, über das Jürgen Deforth vor einem guten halben Jahr noch nichts wusste, aber vor allem die Künstler, mit denen er in wöchentlichem Kontakt steht, sind ihm längst eine Herzensangelegenheit geworden.

KONTAKT

JMP Skulpturen
 Jaksteinweg 18
 22607 Hamburg
 Tel: +49 151 2103 5400
jd@jmp-holding.de
www.jmp-skulpturen.de



Wilde Tiere in Lebensgröße: Die Skulpturen, die Jürgen Deforth aus Simbabwe importiert, sehen nicht nur spektakulär aus. Weil das Material aus recyceltem Metall von alten Autos stammt, passen Löwe, Elefant, Gepard und Krokodil auch aus Umwelt-Gesichtspunkten gut in die Zeit.

LEBEN IM WANDEL

*Er ging nach Hamburg, um zu studieren – aber es kam alles anders. Seit 30 Jahren arbeitet **STEFAN OHDE** für das Tabakunternehmen Philip Morris und leitet dort den Bereich Business Relations in Norddeutschland. Studiert hat er bis heute nicht.*

Text: **Alexander Siebert**

Wäre sein Leben nach Plan verlaufen, würde Stefan Ohde wohl nicht hier sitzen. Er wollte 1990 nach der Ausbildung zum Industriekaufmann von Bremen nach Hamburg ziehen, um an der Hochschule für Wirtschaft und Politik BWL zu studieren. Den Studienplatz hatte er sicher. Aber dann stieß er auf diese Stellenanzeige, die alles veränderte. Die Firma Philip Morris suchte einen Außendienstmitarbeiter für die Marke Marlboro. Ohde folgte seiner Intuition, bewarb sich – und bekam den Job. Studiert hat er bis heute nicht.

Nach Hamburg gezogen ist Stefan Ohde für den Job trotzdem. „Ich wusste gar nicht, dass Marlboro gar kein Unternehmen war“, sagt er. Heute weiß er es besser. Seit 30 Jahren arbeitet er für Philip Morris, den mit ca. 78 Milliarden US-Dollar Umsatz (2019; Net Revenues 30 Mrd. USD) und 73 500 Mitarbeitern weltweit größten Hersteller von Tabakprodukten. Es ist der Konzern hinter Marken wie Chesterfield, L&M oder eben Marlboro, die Stefan Ohde damals selber rauchte. Seine erster Job führte ihn nach der Grenzöffnung in die neuen Bundesländern. „Die Wendezeit war durch diesen jungen Markt unglaublich spannend und emotional“, sagt er. Drei Jahre später wechselte er zunächst ins Marketing und Eventmanagement und danach ins Key Account Management. Spannend und emotional ist sein Job bis heute geblieben – und ist es aktuell mehr denn je.



Zutritt nur für Raucher: Stefan Ohde im IQOS-Store Mönckebergstraße.

Seit etwa drei Jahren durchlebt Philip Morris den radikalsten Wandel seiner Geschichte. Die Firma entwickelt sich vom klassischen Tabakunternehmen zu einem High-Tech-Konzern; weg von der klassischen Zigarette hin zur schadstoffreduzierten Alternative. Mit dem Wandel hat sich auch seine Arbeit verändert. Seit drei Jahren leitet er mit einem Kollegen den Bereich Business Relations und betreut Unternehmenskunden in Norddeutschland. „Wir suchen Plattformen und organisieren Events, auf denen wir mit Vertretern verschiedenster Branchen in Kontakt kommen, um uns über unsere einzigartige, weltweite Transformation auszutauschen“, erklärt Ohde. Schließlich befänden sich viele Branchen gerade im Wandel. Aber was gehört alles dazu, welche auch schmerzhaften Veränderungen und Erfahrungen durchlebt die Belegschaft? Zu diesen Themen stellen sich Ohde und sein Team interessierten Firmen. Schließlich habe die Transformation nicht nur den Job verändert, sondern die gesamte Kultur im Unternehmen. „Wir arbeiten selbstbestimmter, agiler, Konsumenten-orientierter. Neue Ideen sind nicht nur erwünscht, sondern werden sogar erwartet. Es gibt eine Feedbackkultur mit flachen Hierarchien.“ Kurzum: Es ist der Job, der ihm liegt, vielleicht sogar genau auf seine Persönlichkeit zugeschnitten ist – und ihm in jedem Fall große Freude bereitet.

Das Rauchen hat er sich allerdings mit 38 abgewöhnt. Das passt zur sportlichen Erscheinung des 55-Jährigen, der als Jugendfußballer in der Bremer Landesauswahl gespielt hat. Trotz des Umzugs nach Hamburg, wo die Straßen breiter und die Häuser höher sind, wie er sagt, schlägt sein Herz für Werder. Aber zurück nach Bremen zieht ihn nichts mehr. „Hamburg hat alles, was eine Stadt haben muss.“ Außerdem spielt und interessiert er sich für Tennis; vergangenes Jahr reiste er mit dem Business Club zu den French Open. Auch bei der nächsten Golf Matchplay-Serie möchte er dabei sein, nachdem er jüngst die Platzreife gemacht hat. Er lebt mit seiner Frau in Groß Borstel, wo sie „mit Freunden ein Doppelhaus gebaut haben“. Der gemeinsame Sohn ist vor kurzem ausgezogen – „nach Amsterdam, um dort Sportmanagement zu studieren“, sagt Ohde. Von einer Stellenanzeige habe er bisher noch nichts berichtet.

KONTAKT

Philip Morris GmbH
Am Haag 14
82166 Gräfelfing
Tel: +49 173 35 26 495
stefan.ohde@pmi.com
www.philipmorris.de

GIRA

Smart Home.
Smart Building.
Smart Life.

An.

Gibt es eine Welt, in der Neugierde der Antrieb für jede Veränderung ist? Und Herzklopfen den Takt der Vernetzung angibt? In der reine Intuition die Vernunft ersetzt und das „Nichts“ oder „Zentral aus“ manchmal aufregender ist, als ein „alles zugleich“?

Eine Welt, die mehr ist, als An oder Aus. Sondern auch kalt und warm, laut und leise. Und in der das Leben zum smarten Erlebnis wird, zwischen An und

Aus.

Ein Smart Home Bedienelement oder pure Intuition: der Gira G1.

gira.de/produkte



Gira / Smart Home

Herz oder Brot? Die Technik macht es

Normalerweise sezziert er Tote, für Nils-Kim Porru schneidet
RECHTSMEDIZINER KLAUS PÜSCHEL *gebackenen*
Sauerteig. Und Steak braten kann der Professor auch.





Posieren mit Nils-Kim Porru, dem Chefkoch des Business Club Hamburg, für die Kamera: Pathologe Klaus Püschel holt das perfekt gebratene Steak aus der Pfanne.

Text: **Gisela Reiners** Fotos: **Martina van Kann**

Ins Schwarze getroffen. Zum Termin mit Professor Klaus Püschel, erst seit ein paar Stunden Pensionär und nicht mehr Chef des Instituts für Rechtsmedizin am Uniklinikum Eppendorf, bringt Küchenchef Nils-Kim Porru alles für ein Bauernsandwich mit, wie er das nennt: Auf einer großen Scheibe Sauerteigbrot sollen sich ein Ribeye-Steak, Avocado, Tomate, Römersalat, Bacon, ein Spiegelei und geraspelter Cheddar stapeln, bedeckt von einer zweiten Brotscheibe und mittig durchgeschnitten. Und was ist des Professors Lieblingsspeise? Steak. Das passt doch.

Porru legt fürs Foto das Fleisch in die Pfanne neben einen Zweig frischen Thymian, drückt dem Mediziner Pfannenstiel und Zange in die Hand und gibt Anweisung: „Auf jeder Seite zwei Minuten anbraten.“ Püschel, der es zwar gewohnt ist, in jeder Lebenslage fotografiert zu werden, aber nicht gleichzeitig ein Ribeye-Steak zu braten, wendet etwas ratlos den Thymianzweig hin und her. Er schafft es aber, professionell und freundlich in die Kamera zu blicken, während der Küchenchef das in Öl mit allerlei Gewürzen marinierte Fleisch scharf im Blick hat, damit es nicht zäh wird. Ihn irritiert die Kamera mittlerweile nicht mehr, er kocht, sautiert, schmort und richtet ungerührt an, während er in die Linse lächelt.

Getroffen hat man sich an diesem ersten Tag von Püschels Ruhestand im „Ausspänn“, einem Restaurant mit Hotel an der Holsteiner Chaussee in Schnelsen. Nach mehr als 40 Jahren als Gerichtsmediziner und rund 30 als Institutsleiter ist Püschel mit 68 Jahren aus dem aktiven Dienst ausgeschieden. Der Ruhestand begann morgens am 1. Oktober mit einer Aussage als Sachverständiger vor dem Landgericht in Bremen, woher er jetzt mit dem Auto angefahren kommt. In der Regel nimmt der Professor das Rennrad. Der Hobbyathlet (Tischtennis) wollte einmal Sportmediziner werden, sein Traumberuf, ließ sich dann aber während des Studiums in Hannover von der Begeisterung eines charismatischen Professors für die Rechtsmedizin anstecken. Er wechselte das Fach und versprüht nun seinerseits diese Begeisterung. Als er fürs Foto Brot schneiden soll, deutet er an, wie er mit der linken Hand ein Herz hält und es mit der rechten sauber horizontal durchschneidet. Während neben ihm die Minuten versteinern, sagt er voller Inbrunst: „Bei mir ist immer Rätselcke.“

Das sei das Spannende an seinem Beruf: Man wisse nie, was man zu sehen bekommt. „Chirurgen wissen genau, was sie erwartet, ein Blinddarm, eine Niere, ein Herz. Rechtsmediziner wissen es nicht. Ich habe einen Mann obduziert, zehn Jahre jünger als ich, gut aussehend, sportliche Figur, glatte, gebräunte Haut, aber innen ein Schotterhaufen, total verkalkt.“ Wir lernen, der Mann kennt schöne Vergleiche. Und das Lösen von Rätseln ist seine Passion.

Er konnte sie bei spektakulären Todesfällen ausleben. Püschel war beteiligt an der Untersuchung der Toten im Fall des St. Pauli-Killers Werner Pinzner, der bei einer Vernehmung im Polizeipräsidium mehrere Menschen erschoss, am Ende sich selbst. Er holte tote Frauen aus Fässern voller Säure, obduzierte mit einem Kollegen auf Wunsch der Familie den früheren schleswig-holsteinischen Ministerpräsidenten Uwe Barschel („Ein Selbstmord nach Plan“). Er konnte klären, dass die seit fast drei Jahrzehnten verschwundene Schwester des inzwischen pensionierten LKA-Chefs Wolfgang Sielaff, von dem Mörder umgebracht wurde, der auch die sogenannten Göhrde-Morde beging. Auch der Leichnam des Reemtsma-Entführers Wolfgang Koszics wurde von Püschel untersucht, ebenso wie Opfer eines Voodoo-Mordes in Benin. Aber auch an archäologischen Funden wie verschiedenen Moorleichen arbeitete der Professor, ebenso am sogenannten Störtebeker-Schädel. Den Ruf des Hamburger Instituts hat er entscheidend geprägt.



Zutaten für ein zünftiges Ribeye-Steak auf Sauerteigbrot.



Der Professor demonstriert eine Schneidetechnik aus dem Sezierraum.



Guten Appetit: Das fertige Bauernsandwich mit krossen Pommes Frites aus Süßkartoffeln sowie Mayonnaise und Ketchup.



Zukunftsorientierte Arbeitgeber treffen gesunde Entscheidungen. Die PlusCard.



Privatpatientenkomfort und mehr für Ihre Mitarbeiter –
Erfolgs-Upgrade für Sie:

- Starkes Employer Branding setzt sich bei Fachkräften durch.
- Gesunde und leistungsfähige Mitarbeiter tragen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei.
- Wertschätzende Benefits motivieren.

Mehr Infos unter: www.mitarbeitergesundheits.de



WIR FÜR GESUNDHEIT
Netzwerk für Qualitätsmedizin

„Ich bin überrascht, wie viel
Kurzzeit-Beratung bewirken
kann.

So unterstützen wir wirklich
unsere Beschäftigten.“

Employee Assistance Program:

- Stärkung der Mitarbeiter-gesundheit
- Erhalt und Regeneration der mentalen Leistungsfähigkeit
- Fokus auf Prävention, Resilienz und Führungsthemen
- Gesamtheitlicher Ansatz

INSITE
EMPLOYEE SMARTNESS



www.insite.de
office@insite.de
069-90 555 29-0

Was hält nun ein Wissenschaftler wie er von den Gerichtsmedizinern, die im Fernsehen auftauchen? Von „Dr. Joseph Roth“ zum Beispiel, dem Arzt im Kölner „Tatort“, der von Joe Bausch gespielt wird, einem echten Mediziner? Püschel grinst: „Der hat ja nun gar keine Ahnung. Der war Gefängnisarzt.“ In die gleiche Ecke stellt er die Kollegen vom Robert-Koch-Institut. Die hätten doch tatsächlich abgeraten, Corona-Tote zu obduzieren, weil man sich anstecken könne. Püschel, der schon Ebola-Tote untersucht hat, lacht, schiebt aber schnell hinterher: „Die haben eben von etwas anderem wirklich Ahnung.“

Wenn aber der Gerichtsmediziner in Film und Fernsehen am Tatort auftaucht, dann ist das der Wirklichkeit abgeschaut. „Wir sehen uns den Tatort genau an, die Lage des Toten, seine Verletzungen, die Blutspuren und die Umgebung. Wenn später der Angeklagte zum Beispiel sagt, er habe sich dem Opfer von hinten genähert und das sei gestolpert und gestürzt, der Tote liegt aber auf dem Rücken, dann weiß man, dass er lügt.“

Wäre dann nicht vielleicht doch eine TV-Rolle als Gerichtsmediziner etwas für ihn? Püschel sagt nicht nein. Überzeugend käme er auf alle Fälle rüber. Sein Fachgebiet lässt ihn auch im Ruhestand nicht los. Gerade hat er den Verlag gewechselt. Fachbücher hat er schon an die 60 Stück geschrieben, aber auch schon welche, die mehr als Krimis zu lesen sind. Das Feld will er weiter beackern.

Energie scheint der Mann ohne Ende zu besitzen. Ein Ausdauersportler. Und ein Familienmensch. Neben dem Institut, den Büchern, den Arbeiten als Sachverständiger samt Auftritten vor Gericht, kümmert er sich noch um seine Bienen und eine Handvoll Islandponies, die auf einer Weide am Rand von Schnelsen stehen, wo er schon wohnt, seit er nach dem Studium nach Hamburg kam. „Das ist ein großer Spaß für die Enkelkinder“, sagt er und lächelt versonnen. Sieben hat er von drei Kindern. Seine Frau ist auch Ärztin. Als die Kinder noch klein waren, hat er die Mutter manchmal in der Küche vertreten.

Wenn Püschels auswärts essen, gehen sie ins „Ausspann“, wo Thorsten Thrum eine frische, herzhafte Landküche serviert, mit

Klaus Püschel, 68, aus Grammindorf (Mecklenburg-Vorpommern), studierte von 1970 bis 1976 an der Medizinischen Hochschule Hannover. Er promovierte 1977, 1983 habilitierte er, 1985 wurde er zum Professor für Rechtsmedizin ernannt. Von 1989 bis 1991 war er Professor für Rechtsmedizin an der Universität Essen. Von 1991 bis September 2020 war er Direktor des Instituts für Rechtsmedizin am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. Parallel war er stellvertretender Direktor des Zentrums für Interdisziplinäre Suchtforschung (ZIS) der Universität Hamburg. Bekannt wurde er durch die Untersuchung prominenter Todesfälle wie des Politikers Uwe Barschel. International half er bei der Aufklärung des Völkermordes in Ruanda. Er obduzierte als erster Mediziner Tote, die an Covid-19 verstorben sind.

viel Wild und Pilzen jetzt im Herbst. Der Koch hat auf Helgoland gelernt, hat sich in der Sterne-Gastronomie getummelt, bis er der Familie wegen vor 16 Jahren im „Ausspann“ anheuerte, um zu bleiben. Er bekocht Tagungs- und Hotelgäste und à la carte Gäste wie den Professor, der sein Schnelsen „so angenehm normal“ findet.

Die Palette der Rezepte dort ist überschaubar: Zu Nudeln gesellt sich aber Exotisches wie Toast Hawaii – ein Gericht, dessen Erfindung dem ersten deutschen Fernsehkoch Clemens Wilmenrod zugeschrieben wird: Auf eine geröstete Schnitte Toastbrot kommt gekochter Schinken, eine Scheibe Ananas (aus der Dose), eine Scheibe Käse und vielleicht noch eine Kirsche oder ein paar Preiselbeeren in das Loch der Ananas, wenn der Käse beim Überbacken im Ofen geschmolzen ist. Püschel erinnert es an sein Studium. „Damals habe ich das oft gemacht“, erzählt er. „Auf ein Blech passten sechs bis acht Scheiben. Ich habe alle geschafft, inzwischen höchstens die Hälfte. Und die Kinder mochten es auch.“ Heute geht er lieber ins „Ausspann“.

Gisela Reiners war früher Politik-Chefin bei der Tageszeitung „Die Welt“. Sie schreibt heute als freie Autorin über ihre Leidenschaften Stil, Design und Kulinarik.



Vorfreude auf den ersten Bissen: Chefkoch Nils-Kim Porru (l.) und Professor Klaus Püschel auf der schönen Terrasse des Restaurants „Ausspann“.



www.hamburgblue.de



LEIDENSCHAFT FÜR FISCH

Mit seiner Neugier für hochwertige Produkte und feine Aromen hat es der Bayer aus Freising zum Spitzenkoch gebracht. Jetzt will **JULIAN STOWASSER** die Gäste des Restaurants Lakeside im The Fontenay mit seinen Kochkünsten verzaubern.

Text: **Gisela Reiners**

Wer in der Gastronomie arbeitet, kommt berufsbedingt viel herum und lernt eine Menge Leute kennen. Gerade Köche verfügen oft über ein weit verzweigtes Netzwerk. Als im Frühjahr dieses Jahres Julian Stowasser im Gourmetrestaurant „Lakeside“ des Hotels The Fontenay die Nachfolge von Cornelius Speinle antrat, traf es sich gut, dass Nils-Kim Porru, Küchenchef des Business Club Hamburg, bekannt war mit Stefan Wilke, dem Fontenay-Küchendirektor. Wilke war bereits einmal im Business Club als Gastkoch aufgetreten, damals noch in Diensten von Hapag-Lloyd Cruises. Nun stellte er den Kontakt zu Stowasser her.

Der war sofort begeistert von der Idee, gemeinsam mit Porru ein Menü für die Gäste des Hauses an der Elbe zuzubereiten. Dabei darf sich der Küchenchef darauf gefasst machen, dass sein Gast sehr gern den Fischgang übernehmen möchte. Denn Fische zu verarbeiten, ist die Leidenschaft von Julian Stowasser. Früher sagte man, dass die besten Seeleute aus Bayern kämen. Vielleicht kommen ja auch die engagiertesten Fischköche aus dem Bundesland, das zumindest arm an Meeresfischen ist. Aber dem Freisinger Stowasser kommen auch die Süßwasserfische recht, denn als Lieferanten hat er schon einen Betrieb in der Lüneburger Heide ausgemacht, der ihm Lachs- wie Bachforellen und Saiblinge in Bio-Qualität liefert. Frische Edelfische lässt er dagegen eher aus der Bretagne kommen.

Julian Stowasser hat in einem bayrischen Brauhaus mit einer Lehre in der Gastronomie begonnen, aber Haxen braten war dem neugierigen jungen Mann schnell langweilig. Deshalb wechselte er noch während der Ausbildungszeit in ein edles Hotel – in Münchens „Bayerpost“ – und blieb von da an der Gourmetküche treu. Er arbeitete im Dallmayr in München (heute zwei Sterne), im Wiener „Steirereck“ (zwei), im „Bareiss“ im Schwarzwald (drei), schließlich im Wolfsburger „Aqua“ von Sven Elverfeldt (drei). Den ersten eigenen Stern erkochte er sich als Küchenchef im Frankfurter „Weinsinn“ – und Stowasser macht überhaupt kein Hehl daraus,



Julian Stowasser ist neuer Küchenchef im „Lakeside“ an der Alster.

dass er darauf hinarbeitet, den von Speinle errungenen Stern fürs „Lakeside“ zu verteidigen. „Ich geb' mein Bestes!“, verspricht er.

Der 33-jährige Sternekoch hat für seine Liebe zum Fisch auch schon Opfer gebracht. Als er jobmäßig in Australien unterwegs war – „ich kann überall arbeiten“ – wollte er unbedingt einmal auf einem Fischkutter mit auf Fang gehen. „Ich hatte keine Ahnung von der Fischerei und nicht einmal eine richtige Ausrüstung, außer einer Arbeitshose“, erzählt er. „Ich wurde sofort sekrank und riss mir die Hände an Netzen und Geräten blutig, weil ich keine Handschuhe trug. Aber es war ein großes Erlebnis in der Nacht auf dem Meer. Nun weiß ich auch, wo die Fische her- und wie sie an Land kommen.“

Mit einem Lächeln zeigt Julian Stowasser in seinem Restaurant die Speisekarte. Zwei von sechs Gängen des Menüs im Lakeside sind mit Meeresfrüchten: Bretonische Makrele & Gillaudeau Auster mit Zitronenverbene, Frühlingslauch und Nori werden gefolgt von Sepia & Bouchot Muschel mit Fenchel, Chorizo und Madrascurry. Interessante Kombinationen mit kräftigen Aromen. Auch Nils-Kim Porru ist ein Fan von Fischgerichten. Auf der Website des Business Club finden sich seine Rezepte für Seezunge mit Süßkartoffelpüree und Limonenschaum, marinierten Hummer mit Safran und Mango oder schlicht und einfach Matjes mit Schneidebohnen und Speckstippe. Die Herren werden sich bis zum Treffen im Club sicher geeinigt haben.



GOURMET 444: VIER HÄNDE – VIERERTISCHE – VIER GÄNGE

EVENT
TIPP

Es heißt ja: Viele Köche verderben den Brei.

Aber bei GOURMET 444 bedeutet es doppelten Genuss mit Sternekoch Julian Stowasser und Business Club-Küchenchef Nils-Kim Porru bei einem ganz besonderen kulinarischen Highlight. Lassen Sie sich überraschen!

Montag, 23. November 2020, 19 Uhr
Business Club Hamburg
Elbchaussee 43 · 22765 Hamburg
Anmeldung unter: www.bch.de

WIRD AM BESTEN
ZU ÜBERRASCHUNGEN
SERVIERT.

BE
PREPARED



Veuve Clicquot *Let life surprise you*



Alex-der LA

... BITTET ZU TISCH

*Ein Schreibtisch verrät viel über seinen Besitzer. In jeder Ausgabe blicken wir auf einen – diesmal auf den von **ALEXANDER LAMPERT**.*

Sein Herz schlägt für den Fußball. Das wird klar, wenn man Alexander Lamperts Büro betritt und mit ihm ins Gespräch kommt. „Ich bin begeisterter Fan“, gesteht der 60-Jährige. Seit Jahren reist er zu Weltmeisterschaften, war beim 7:1 der DFB-Elf im Halbfinale 2014 gegen Brasilien in Belo Horizonte dabei. Am Computerbildschirm hängt eine Corona-Maske mit HSV-Raute, und sein größter Stolz ist ein Gemälde mit acht WM-Final-Bällen, das er bei einer Ausstellung erworben hat. Seit 27 Jahren ist er bei Engel & Völkers, inzwischen auch Aktionär der AG. Vor elf Jahren übernahm er im Management-Buy-out das Commercial Büro in Hamburg. 60 Mitarbeiter kümmern sich um das gewerbliche Immobiliengeschäft in der Stadt und in Norddeutschland. Gute Stimmung im Team ist ihm wichtig. Sein blauer „Lachen“-Aufsteller hilft dabei. Im Bedarfsfall zeigt Lampert

darauf und sagt: „Lachen macht das Leben leichter.“ Das funktioniert immer. Hilfreich ist auch die Schachuhr auf dem Stehschreibtisch. Damit werden Berater für Kundengespräche trainiert. Die Uhr zeigt die Gesprächszeit des Beraters und die des Kunden an. „Verkäufer reden tendenziell zu viel, aber ihre Wahrnehmung ist eine andere“, sagt er. „Das kann man mit der Schachuhr gut darstellen.“ Etwas zum Schmuzzeln ist das „Kleine Buch der Antworten“. Wenn Alexander Lampert „mal nicht mehr weiterweiß“, befragt er seinen Mini-Ratgeber. „Das sorgt für Ablenkung und macht die Gedanken frei.“

Alexander Lampert hat Getreidehandel gelernt, war im Investment Team der Berenberg Bank und ist seit 30 Jahren im Immobiliengeschäft tätig. Als Lizenzpartner hat er Marken und Rechte von Engel & Völkers Commercial für den Bereich gewerbliche Immobilien im Raum Norddeutschland übernommen.



SAFE PLACE



Tagungen und Konferenzen von 10 bis 650 Personen

Übergabe der Tagungsräume nach Virenvernichtung durch Kaltvernebelung biologischer Desinfektionsmittel. Große Kongresshalle coronagerecht bestuhlt für 220 Personen. Modernste Licht-, Sound- und Tagungstechnik. 140 Zimmer, 7 E-Fahrzeug-Ladepunkte.

Unser hauseigener Safe-Place-Standard definiert beste Hygiene im Bereich Hotel und Tagung – vom qualifizierten Personal über automatisierte Reinigungsvorgänge, standardisierte Abläufe und Kontrollintervalle bis hin zur eigenen Produktion der Desinfektionsmittel.

WIENECKE XI.

CLEAN

SAFE

SUSTAINABLE

COMPETENCE IN CONFERENCE

Hildesheimer Straße 380 · 30519 Hannover · Telefon 0511 / 12 611-0 · Fax 0511 / 12 611-511 · reservierung@wienecke.de · www.wienecke.de

Sie fühlen sich erschöpft, unkonzentriert und müde?

Entdecken Sie jetzt unsere
mobilen Luftreiniger.

Camfil wünscht ein schönes Fest!

camfil.com

Camfil sorgt als führender Hersteller intelligenter Filterlösungen seit über einem halben Jahrhundert für eine saubere Innenraumluft für Menschen, Umwelt und Prozesse. Mit den HEPA-Luftreinigern von Camfil wird die Innenraumluft gereinigt und von Aerosolen und Viren befreit.



English Lounge

What happens in English ... is reported in English.

FINDING GOLD IN HAMBURG

*Egyptian finance expert **MAHMOUD AMER** has masterminded transactions around the world. Now, he's enjoying the unrivalled quality of life in Hamburg*



**PROFESSOR
BERND VOGEL:
TRANSFORMING
WORK AND
LEADERSHIP**



**EMBRACING
THE CHANGE
TRIGGERED BY
THE COVID-19
PANDEMIC**

“I occasionally do things that scare me”

*From Egypt to Dubai and Hamburg: finance expert **MAHMOUD AMER** takes the club! questionnaire and reveals a fondness for Fischbrötchen.*



How many people work for your company in Hamburg and world-wide?

We have around 70 people in Hamburg. We also have smaller offices in London and Sofia. As a small and growing bank, our staff numbers are constantly growing, particularly in Sofia where we currently have 15 people.

Are there any technological developments that will have a particular influence on your business development?

I think the recent developments with the Covid-19 pandemic have shown how technology can change the business environment very quickly. We have seen a seamless adaptation towards working remotely, both at our organisation and at most of our counterparties of clients and service providers. I think some changes will certainly outlive the pandemic. This will translate into long-term positive impacts on some sectors and negative impacts on others. We are lucky to be already exposed to the technology sector, which puts us in a relatively favoured position to take advantage of some of those changes.

What do you appreciate in having Hamburg as a location for your company?

Hamburg provides an exceptional quality of living. It is an excellent spot to attract and retain talent because people simply like living here. Prior to the Covid-19 pandemic, I would have said that the thing that I would like to see improve is the number of direct flight connections to other global business centres. In the current environment however, flying has become restricted for everyone regardless where they are.



Are there differences between working life between Germany and your home country?

There was something that I immediately noticed, and it is a little funny because I had heard it before arriving here and I had thought it was just a stereotype; a lot of meetings take place and they are typically long. On a more positive note, I noticed the quality of the risk/benefit assessment that goes into every significant business decision here, which is something I really appreciate.

Which characteristic do you value most in your employees?

There are two characteristics that are not necessarily related but which I value equally deeply. One is drive, which is liking what they do and being excited about new challenges. The other is attention to detail.

What's your favourite spot in Hamburg?

If I can mention names, then it is Alster-Cliff by the Außenalster. The view there is amazing.



Is there any charity that your company supports?

One of my first experiences here at Varengold was to join an event organised by the bank to visit the children at “Die Arche” in Hamburg-Jenfeld. “Die Arche” is an organisation that provides underprivileged children with a welcoming place, where they can do homework, play, have two warm meals and just socialise with other children in a safe environment. This is a cause that is both personally close to my heart and is also critical for a healthy society.

What did you want to become when you were a child?

Many different things at different stages of childhood; policeman in kindergarten, an engineer in elementary school, a diplomat in middle school and a chemist or even historian in high school. Banking was never on the list. However, promises of a financially rewarding career made me major in finance in college. In my final semester at the university, I just went to the job fair with lots of copies of my CV and left them at many booths. I was then contacted and hired (after many interviews) by EFG-Hermes, which is the largest independent investment bank in the Middle East... that is how I started my banking career.

Where do you consider home?

Again, different places at different stages. I was born in Cairo, Egypt, but I spent the first few years of my childhood in Alexandria, for which I always have a special place in my heart. My later school years I spent in Cairo and Abu Dhabi, UAE, and my university years in Cairo and St. Paul, Minnesota. I then spent 12 years working in Dubai. Now, here I am in Hamburg and very quickly it feels like this is home.



Any recommendations for people embarking on a career while in their twenties?

My advice would be to do something that you like but which is also useful for society. If you have a skill that society values, your skills will always be in demand. If you do what you like, you will be ready to fulfil that demand for your skills.



If you have friends visiting you in Hamburg, where do you like to take them?

I like to take them for a walk by the Elbe at Blankenese and then climb up the steps to have coffee at Sagebiels Fährhaus. I also like to take them for a walk around the Binnenalster and the Passagenviertel, and then a Fischbrötchen at Landungsbrücken.

Where do you like to spend your holidays?

There are a few places, but it is always nice to spend time on the western north coast of Egypt with family. I truly believe this is the best spot on the Mediterranean. Unfortunately, it is a bit difficult to plan the next vacation now during the pandemic.



MAHMOUD AMER

Mahmoud has led a career in finance spanning over 15 years, where he advised on over 5bn in transaction value, across a number of sectors and geographies.

An Egyptian native, Mahmoud moved from Dubai to Hamburg in 2018 and currently heads the Credit department at Varengold Bank AG. Varengold's core businesses are Transaction Banking/Commercial Banking and Marketplace Banking, where the Bank has established itself as a partner of Fintechs.



Is there anything that has truly scared you?

I tried to take Baz Luhrmann's advice (from the song "Sunscreens") and do one thing every day that scares me, but I find it a bit difficult, given my personality. I do, however, occasionally do things that scare me. In the summer, I went climbing with my daughter in an adventure park in Switzerland, and I am never too comfortable with heights. So yes, that was scary.

Who would you like to have dinner with? This can also be a historical person.

Harry S. Truman, probably one of the most underrated figures in modern history. He made some truly world changing decisions, yet you do not really hear his name very often.

Did you have a mentor who helped you in your business career?

I think one never really stops learning, but in the early stages of my career, I learnt a lot from my MD at EFG-Hermes, Ali Hussein. I still consider him a mentor and a friend and a some-time business partner. On my part, I have always tried to share the knowledge I gained through my own experience with others.

COVID-19 AND THE FUTURE OF LEADERSHIP ON STEROIDS

*With the world in the firm grip of a pandemic, there are implications for businesses and leadership that were unforeseen twelve months ago. Professor **BERND VOGEL** explains why we should embrace this change and turn it round to work for us.*

Text: **Professor Dr. Bernd Vogel**

It is difficult to imagine that Covid-19 will not shape the business landscape for the foreseeable future. Therefore, and I have written this before and will repeat it here: In business and in my area of leadership and its development we owe it to those who have died and suffered, and those who still will be affected by Covid-19 in so many different ways, to take lessons from the current situation and make a positive change in all our spheres of life.

Experiences of businesses, managers, and employees actually vary a lot. Some organisations are still in crisis and face the unknown. They remain dormant – consider parts of the travel, hospitality, or entertainment industry. Others see more demand for their services and products than ever before – think online retailing, online meeting facilities, health care. And there are business split quasi in the middle, like John Lewis Partnership in the UK: Food retailing at Waitrose is buzzing while the John Lewis department stores were closed for much longer and the re-start is more challenging in a business environment that was already difficult – and all this under one roof.

Your brief: where is your organisation or your team or department in

this mix? What are the lessons for leadership in your organisation so far and going forward?

However, Covid-19 also acted as a catalyst and unleashed the transformation of work, leadership and leadership development that was waiting in the wings to happen. Why? Because Covid-19 put the drive towards the future of work and leadership in organisations on steroids.

In our study ‘Work 2028 – Trends, Dilemmas & Choices’ by the Henley Centre for Leadership in collaboration with Deutsche Telekom and Detecon Consulting, we researched how work and leadership will look in 2028. We identified 16 trends and subsequent implications. Covid-19 with its pace of disruption, surprise and uncertainty, but also the leadership vacuum and leadership richness we could observe, helped massively to transform leadership thinking and practices at speed and moved obstacles and rituals to the side.

Organisations, managers, employees are now nudged, pushed, pulled has to a direction we thought was further away. Instead we see the future of business energy, gig leadership, and democratising leadership develop-



PROFESSOR DR. BERND VOGEL

is Founding Director of the Henley Centre for Leadership and a Professor in Leadership at the Henley Business School, University of Reading, UK. His expertise is the future of leadership, energising leadership, organisational energy, multi-level leadership, and leading transformations and change.



Founded in 1945, Henley is one of the oldest business schools in the UK and is part of the University of Reading.

ment today! Here three observations and practical things that organisations can treasure, maintain, and do.

1. An organisation's shared energy is an indicator for pulling together at speed for success

For years we have been supporting organisations with a concept that we call the Energy of Organisation. In our book 'Fully Charged', we describe organisational energy as the extent to which a company, department, team has collectively mobilised its emotional, cognitive, and behavioural potential in pursuit of its goals. Sounds familiar? Recall how it felt, when in the early days of Covid-19 you and your colleagues were pulling together no matter what, with emotional involvement, and innovative thinking all around. We call this productive energy, and it helps the business to change and perform.

I regularly ask managers in my sessions at Henley Business School a simple question: What is the state of the teams or departments? Over and over, I hear that in such demanding times organisations manage to thrive thanks to the shared purposes or goals. You can see how the shared productive energy, the emotions, thinking and doing you collectively throw behind the absolute key activities is a key indicator to detect if your organisation or team is fully engaged for the key tasks – currently often the crisis or opportunities from Covid-19.

One energy pattern is particularly visible. We call this shock type energy trajectory. At a very fast pace, businesses are mobilising their people. From a positive or negative shock to the organisation like Covid-19, people report a steep and rapid increase of energy, until they are engaged at very high levels. However, now that the organisation is at peak involvement, in

the highest gear and fully aligned for the shared goals, what then? This is where many organisations find themselves, or already beyond.

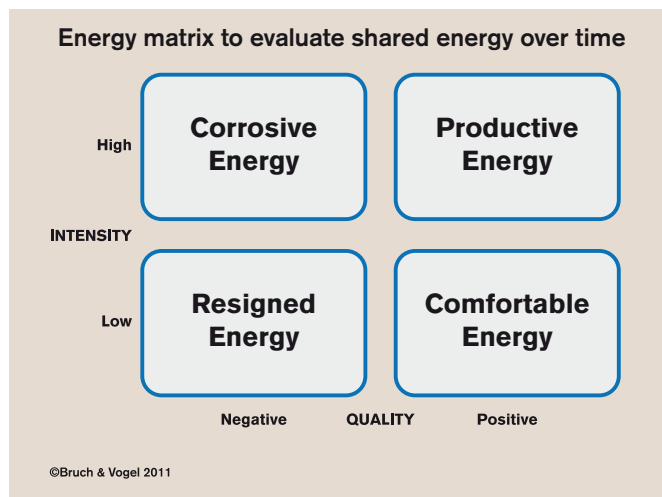
Your brief: Will your energy drop and crash as fast as it grew? Or are you working on sustaining productive energy with recovery periods and recharging in mind?

Many businesses are going for the latter. However, we now hear loud and clear different stories. Covid-19 as a galvanising threat or opportunity

becomes less important and loses attention. Organisations drift back to their previous ways of doing things. Age-old in-fights across departments and toxic behaviours come back. Complacency and overconfidence resurface. Sounds familiar?

Productive energy drops as a consequence. Instead, comfortable energy, resigned inertia, or corrosive energy are having a comeback in your teams and departments and jeopardise your business success or survival – again!

Your brief: First, help managers learn to identify how the shared energy in their units goes up and down over time. Sec-



ond, support leadership behaviour for a workforce that maintains to be enthusiastic, highly alert and puts full effort behind the core activities of the business – in the long-run and at healthy levels.

2. Gig Leadership – collective and rotating leadership by the many

Many times I heard the following recently: “The force and level of surprise with which Covid-19 hit us meant that we needed collective intelligence, decision making, and proactiveness at all levels, everywhere in the business, fast and strong. Some boundaries were set by central function and the exec group, however, locally we had to have high levels of liberties. We had to run the departments collectively, with various people, and seemingly free floating between the different levels of involvement in leadership and implementing.”

In our study 2028, mentioned earlier, we coined the term Gig Leadership as one potential trend. Gig Leadership in organisations means leadership rotates and involves the many, spans across functions and positions amongst managers, employees and gig workers – and in doing so responds to demands of tasks and business challenges. The last months saw a mass movement towards such rotating, inclusive, peer-to peer, collective leadership behaviour. People’s complementary qualities and capabilities were the drivers of who takes the helm of leadership in activities. We could see how Gig Leadership status has become a constant feature of workplaces. Gig Leadership by multiple people helps to spark the shared energy in organisations.

Still, substantial senior leadership is not obsolete! On the contrary, executives become the guardians that enable, protect, develop the conditions in which Gig Leadership thrives for business performance. Gig Leadership means in your organisation that the future of leadership meets energizing organisations at speed.

Your brief: First, are you a manager who developed the ability to step in and out of leadership and accept others temporarily taking the lead, even though accountability remains firmly with you? Second, did you notice and strengthen Gig Leadership as a capability in your organisation? Third, did you acknowledge the previously hidden leadership talent that has now surfaced? Do not forget to redefine your criteria for leadership success and promotion. Finally, if Gig and Rotating Lead-

ership have missed the boat in your business, unleash a shake-up of leadership status and styles.

3. Democratising leadership development for all employees

I really miss working with individual managers, intact management teams, and groups in class. What a privilege to see in person how people are growing over months and years. I am longing to see some of our face-to-face world coming back.

Nevertheless, we also wrote in our future of leadership study the following about developing leadership capability: “We have to get uncomfortable – unlearning leadership development.” Decision makers in organisations and leadership developers like myself need to shed well-nurtured blinkers of leadership learning. This can be painful, but also exciting.

Covid-19 as a catalyst for change, helped many learning activities to finally start reaching large audiences in organisations. We saw leadership development as strategy learning and strategy

sense making online, across management layers, time zones and gate keepers in places like mining business. Leadership training happened in small chunks for all, to help the business lead in virtual settings. Teams went in self-development mode to strengthen how to remotely manage key leadership tasks of coordination and alignment. These are steps towards disruptive,

multi-level leadership learning for all employees.

Programme-based leadership learning has tremendous value and works as a catalyst for change. But it is also gatekeeper-controlled learning. Organisations can embrace ways to harvest leadership learning on the job and in doing so will democratise leadership development.

Your brief: Do you acknowledge that all employees contribute to leadership and do all benefit from development – also an anchor for loyalty? What ritual in leadership development have you un-learned? How far does your organisation understand and assess the impact of developing leadership capacity for individuals, peers at works and beyond, and for society, for instance in view of the United Nations Sustainable Development Goals?

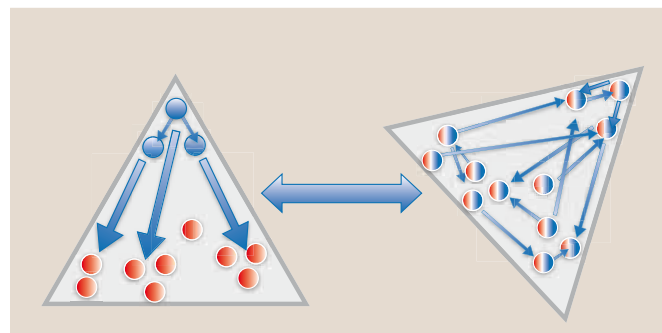
Try NOT to smash the genie back into the bottle. Good luck

We hear loudly and clearly that organisations are working hard to secure the progress they have made in recent months in leadership skills, identity and development. At the same time, other organisations are also doing their best to smash the genie back into the bottle.

Some managers move back to and try to push through a simplified view of how people in organisations thrive and how successful leadership is happening. They confuse control with guidance, muddle simplicity with clarity, focus on stories of individual success instead of the underlying collective effort, or point to individual failure where organisations lack systematic enabling.

Not only might this undo all the progress you have made, it can create distrust and undermine the relationships that have been flourishing recently between the organisation and your colleagues.

You have one task: Don’t be tempted.



Duality of Enabling Leadership and Gig Leadership

EVENT TIP

HARNESSING COVID-19 TO RESHAPE LEADERSHIP

The global pandemic could be a valuable opportunity to bring about lasting change and reenergise leadership. In the Business Club Professor Bernd Vogel of the Henley Business School will be talking about how to channel energy to adapt for the future.

Thursday, January 14th 2020, 8am
Business Club Hamburg
Elbchaussee 43, 22765 Hamburg
Registration at: www.bch.de



Enjoy responsibly - www.massvoll-genossen.de



FONDÉ  EN 1743

MOËT & CHANDON
CHAMPAGNE



SUCCESS IS A MATTER OF STYLE

| MS EUROPA 2 |

DIE GROSSE FREIHEIT.

**SO LEGER
KANN LUXUS SEIN.**

Erleben Sie ein Höchstmaß an persönlichem Freiraum und Komfort sowie perfekten Service an Bord der EUROPA 2. Mit dem laut Berlitz Cruise Guide 2019 weltbesten Kreuzfahrtschiff reisen Sie entspannt zu den schönsten Orten der Welt. Fernweh geweckt? Besuchen Sie uns auf www.hl-cruises.de/freiheit



HAPAG ¹⁸/₉₁ LLOYD
CRUISES