

KYOCERA/HOME-OFFICE

Hoher Transformations-Druck

Home-Office und Remote-Working sind Arbeitskonzepte, die über die Pandemie hinaus die Arbeitswelt prägen werden. Kyocera reagiert mit multifunktionalen Systemen und Lösungen für das Dokumenten-Management (DMS) auf die Anforderungen mobiler und hybrider Arbeitsplätze. Kompakte A4-MFPs, 'Kyocera Cloud Print and Scan' und der 'Kyocera Workflow Manager' sind Tools, die der Anbieter Unternehmen an die Hand gibt, um ein effizientes und ortsunabhängiges Arbeiten ihrer Mitarbeiter nachhaltig zu gewährleisten. Die Zeit für eine Umstellung der IT-Infrastruktur drängt. Immerhin gilt es für Unternehmen, die Erwartungen ihrer Kunden und Angestellten zu erfüllen und nicht hinter den Mitbewerbern zurückzustehen.

„Auch wenn das Büro Teil der Arbeitswelt bleibt, werden mobile und hybride Arbeitsplatz-Konzepte weiter zunehmen. Führungskräfte sind daher gut beraten, wenn sie Büroarbeit neu denken. Sie müssen die technischen Grundlagen und Dienste identifizieren, die sie benötigen, um die Produktivität, Konnektivität und Sicherheit in dieser neuen Arbeitsumgebung zu fördern, und schnellstmöglich einführen“, erklärt Bernd Rischer, Group Director Sales bei Kyocera Document Solutions Deutschland.

Home-Office und Remote-Working werden in einem Ausmaß praktiziert, das bis vor 2020 kaum vorstellbar war. Die flexiblen Möglichkeiten des multilokalen Arbeitens verhindern eine Rückkehr zur reinen Präsenzarbeit im Office. Laut einer Umfrage des amerikanischen Marktforschungs-Instituts 'Gartner' wollen 47 Prozent der konsultierten 127 Unternehmens-Leiter die Beschäftigten

auch nach Covid-19 weiterhin vollständig remote arbeiten lassen. Und 82 Prozent beabsichtigen, Telearbeit zumindest teilweise zuzulassen. Eine Untersuchung von Kyocera gelangte darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass 69 Prozent der befragten Büro-Angestellten bei der Gestaltung ihres zukünftigen Arbeitsplatzes einen großen Wert auf einen flexiblen Arbeitsort legen.

„Die Geschäftsprozesse in vielen Unternehmen sind vielfach ausschließlich auf das Arbeiten im Büro ausgelegt. Um die Vorteile von Home-Office und Remote-Work effektiv zu nutzen, müssen aber die technisch-organisatorischen Voraussetzungen stimmen“, betont Rischer. Für den Aufbau einer hybriden IT-Infrastruktur und die Erfüllung aller notwendigen Kriterien bietet Kyocera sowohl abgestimmte Software- als auch Hardware-Lösungen an.

Es muss zum Beispiel im Interesse von Unternehmen liegen,



Bernd Rischer, Group Director Sales bei Kyocera Document Solutions:

„Auch wenn das Büro Teil der Arbeitswelt bleibt, werden mobile und hybride Arbeitsplatz-Konzepte weiter zunehmen. Führungskräfte sind daher gut beraten, wenn sie Büroarbeit neu denken.“

(Foto: Kyocera)

ihre Mitarbeiter am heimischen Arbeitsplatz mit entsprechenden multifunktionalen Systemen auszustatten.

Inhalt	Seite
Kyocera/Home-Office	
Hoher Transformations-Druck	1
Cloud-Nutzung/IDC	
Durchdringungs-Tiefe bleibt gering	3
Europäisches Patentamt/Digitalisierung	
Ungebremsste Innovationskraft	6
ADN/Recruiting-Service	
Zugang zu IT-Fachkräften	7
Arbeitszeit-Erfassung	
„Absolut kontraproduktiv“	8
Personal-Management/Arbeitsmarkt	
„Skill-basierte Organisation“	10
Namen und Nachrichten	12



Zentrale von Kyocera in Meerbusch: Gemeinsam mit seinen Fachhandels-Partnern unterstützt der Anbieter deutschlandweit Unternehmen dabei, dass die jeweiligen Drucker im Home-Office reibungslos funktionieren. Dazu werden alle Systeme so vorbereitet, dass sie bereits vorkonfiguriert bei den Mitarbeitern zu Hause ankommen.

(Foto: Kyocera)

Kompakte A4-MFPs wie der ‚MA2001w‘ von Kyocera sind für Nutzer im Home-Office sowie in kleinen Büros ausgelegt, die „ein zuverlässiges System für den gelegentlichen Gebrauch benötigen“. Die Budget-schonenden Geräte lassen sich intuitiv bedienen und punkten weiterhin mit einer geringen Lautstärke beim Drucken sowie einem niedrigen Stromverbrauch. Sie ermöglichen das Kopieren, Scannen und Drucken im Home-Office und in Verbindung mit der Kyocera-Mobile-Print-App auch das Auslösen von Druckvorgängen vom Smartphone aus. Auch für die Umwelt ist die Auswahl möglichst effizienter Systeme nachhaltig. Dem Anbieter zufolge fallen speziell bei seinen Ecosys-Modellen deutlich weniger Verbrauchsmaterialien an als bei anderen Herstellern.

Gemeinsam mit seinen Fachhandels-Partnern unterstützt Kyocera deutschlandweit Unternehmen dabei, dass die jeweiligen Drucker im Home-Office reibungslos funktionieren. Dazu werden alle Systeme so vorbereitet, dass sie bereits

vorkonfiguriert bei den Mitarbeitern zu Hause ankommen. Um ein hybrides Arbeitsumfeld zu realisieren, müssen die vorhandenen Workflows flexibilisiert werden. Bei ‚Kyocera Cloud Print and Scan‘ handelt es sich um eine Cloud-basierte Print-Management-Lösung, mit der Unternehmen das Drucken und Scannen von Dokumenten flexibler gestalten und hybride Arbeitsmodelle fördern. Dokumente für den einfachen und Standort-unabhängigen Austausch können direkt in Cloud-Speicher gescannt und aus diesen ausgedruckt werden.

Die Funktion ‚Client Spooling‘ sorgt dafür, dass Druckaufträge im eigenen Netzwerk bleiben. Lediglich die Metadaten werden in der Cloud gespeichert. Zum Schutz vor unberechtigtem Zugriff auf die

Dokumente müssen die Aufträge durch eine Benutzer-Authentifizierung freigegeben werden. Die Lösung kann auf allen HyPAS-fähigen MFP-Systemen installiert werden, darunter die allermeisten Kyocera-TASKalfa-Maschinen, die über erweiterte Funktionen für das Home-Office verfügen.

Für ein agiles auf Mobilität ausgerichtetes Konzept ist außerdem die barrierefreie Bereitstellung von Informationen wichtig. DMS-Lösungen wie der ‚Kyocera Workflow Manager‘ erlauben es auch Mitarbeitern im Home-Office und Remote-Arbeitern, jederzeit und von jedem Ort aus auf Dokumente zuzugreifen, diese zu bearbeiten und Prozesse anzustoßen. Trotz der Verwendung vieler Standards ist der ‚Kyocera Workflow Manager‘ flexibel skalierbar und passt sich

MFP-System ‚MA2001w‘ von Kyocera: Die Budget-schonenden Geräte lassen sich intuitiv bedienen und punkten weiterhin mit einer geringen Lautstärke beim Drucken sowie einem niedrigen Stromverbrauch.

(Foto: Kyocera)



ohne zeit- und kostenintensives Customizing an die Prozesse und Anforderungen nahezu aller Unternehmen und Organisationen an.

Generell helfen die von Kyocera entwickelten MFPs und DMS-Lösungen Unternehmen dabei, mobile Insellösungen oder parallele Infrastrukturen zu vermeiden. Angesichts der Tatsache, dass multilokales Arbeiten für viele Unternehmen ein echtes Problem darstellt, ist dies umso wichtiger. Laut einer repräsentativen Studie des Bundesverbands Digitale Wirt-

schaft (BVDW) in Berlin aus dem März 2020 sehen nur 54 Prozent der 1.000 befragten Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber technisch dazu in der Lage, ein Home-Office zur Verfügung zu stellen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine von Kyocera in Auftrag gegebene Studie. Demnach verbringen Büro-Angestellte täglich ein bis zwei Stunden mit der Suche nach Informationen – und das vom Büro-Arbeitsplatz aus. Wenn die Informationen schon nicht im Unternehmen vor Ort direkt verfügbar sind, dann wirft das zwangs-

läufig die Frage auf, wie der Zugriff auf Daten über verteilte Standorte funktionieren soll.

„Wer auf diesem Weg noch nicht weit genug vorangekommen ist, läuft Gefahr, im härter werdenden Wettbewerb ins Hintertreffen zu geraten. Die Unternehmens-Verantwortlichen sollten sich daher schnellstens den Herausforderungen stellen. Nur durch eine tiefgreifende Digitalisierung ihrer Workflows sind Unternehmen dafür gewappnet“, konstatiert Kyocera-Vertriebschef Rischer. ■

CLOUD-NUTZUNG/IDC

Durchdringungs-Tiefe bleibt gering

Die Marktforscher der International Data Corporation (IDC) analysieren in einer aktuellen Studie, wie der Gebrauch von Cloud-Lösungen in Deutschland voranschreitet. Die Untersuchung liefert Einblicke in die Herausforderungen, Vorgehensweisen und Pläne bei der Nutzung von geschäftskritischen Anwendungen in der Cloud und bei der Optimierung der Cloud-Operations. So betreiben mittlerweile über 80 Prozent der konsultierten Unternehmen ihre Workloads in der ‚Wolke‘. Allerdings variiert der Umfang des Cloud-Einsatzes je nach Organisation noch stark.

„Die Notwendigkeit einer umfassenden Digitalisierung sowie der wirtschaftliche Druck, der aufgrund der makroökonomischen Veränderungen auf jedem Unternehmen lastet, haben deutschen Unternehmen endlich den dringend erforderlichen Impuls Richtung Cloud gegeben. Unsere Studie zeigt klar, dass auch Branchen, die der Cloud bisher zurückhaltend oder skeptisch gegenübergestanden haben, nun bereit sind, ihre IT-Umgebungen nach dem Cloud-Paradigma zu gestalten“, kommentiert Matthias Zacher, Senior Consulting Manager und Projektleiter bei der IDC Central Europe GmbH in Frankfurt,

das Ergebnis der Studie ‚Cloud in Deutschland 2023‘.

Im Februar dieses Jahres befragten die IDC-Analysten hierzu IT-Verantwortliche und Fachentscheider aus 200 Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern. Der Umfrage zufolge nut-

zen 82 Prozent der Unternehmen die Cloud in „produktiven Umgebungen“. Das ist ein deutlicher Zuwachs im Vergleich zur IDC-Erhebung von 2021. Jedoch ist der Umfang der Cloud-Nutzung sehr unterschiedlich. In lediglich 38 Prozent der konsultierten Unternehmen wird die Cloud für mehr als zwei Workloads eingesetzt. Der überwiegende Anteil (44 Prozent) verwendet die Cloud in nur einem oder für maximal zwei Workloads.

Derzeit laufen durchschnittlich 43 Prozent der Business- und Infrastruktur-Anwendungen in einem Cloud-Modell. Bis 2025 erwarten die Entscheider eine Erhöhung des Anteils auf 59 Prozent. Lösungen für das Personalwesen, Daten-



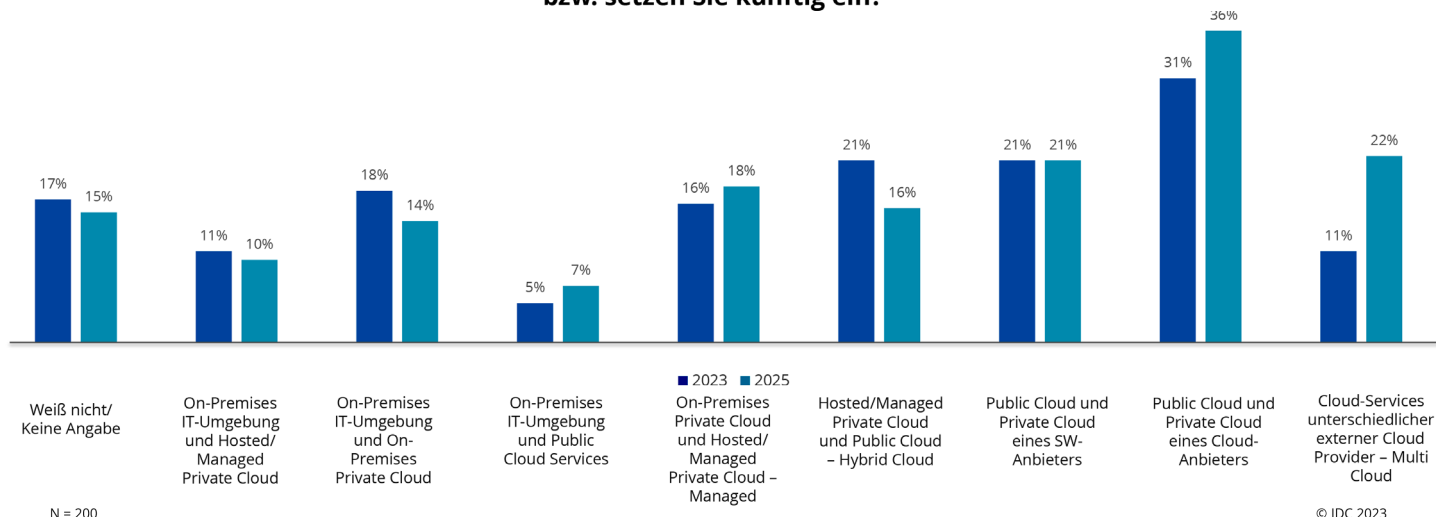
Matthias Zacher, Senior Consulting Manager und Projektleiter bei IDC Central Europe: „Die Notwendigkeit einer umfassenden Digitalisierung sowie der wirtschaftliche Druck, der aufgrund der makroökonomischen Veränderungen auf jedem Unternehmen lastet, haben deutschen Unternehmen endlich den dringend erforderlichen Impuls Richtung Cloud gegeben.“

(Foto: IDC)

Grafik 1

Ausblick: Traditionelle Deployments werden von Cloud-Deployments verdrängt

F: Welche Infrastruktur bzw. Clouds und Cloud-Kombinationen dominieren in Ihrem Unternehmen bzw. setzen Sie künftig ein?



banken, CRM-Tools, Collaboration-Tools, SCM und ERP werden anteilmäßig am häufigsten in der Cloud betrieben.

Generell verschieben sich die Anteile der verschiedenen Cloud-Modelle weiter in Richtung multiple Cloud-Szenarien (→ Grafik 1). IT-Verantwortliche sind bestrebt, den größten Nutzen aus den Angeboten verschiedener Cloud-Anbieter zu ziehen.

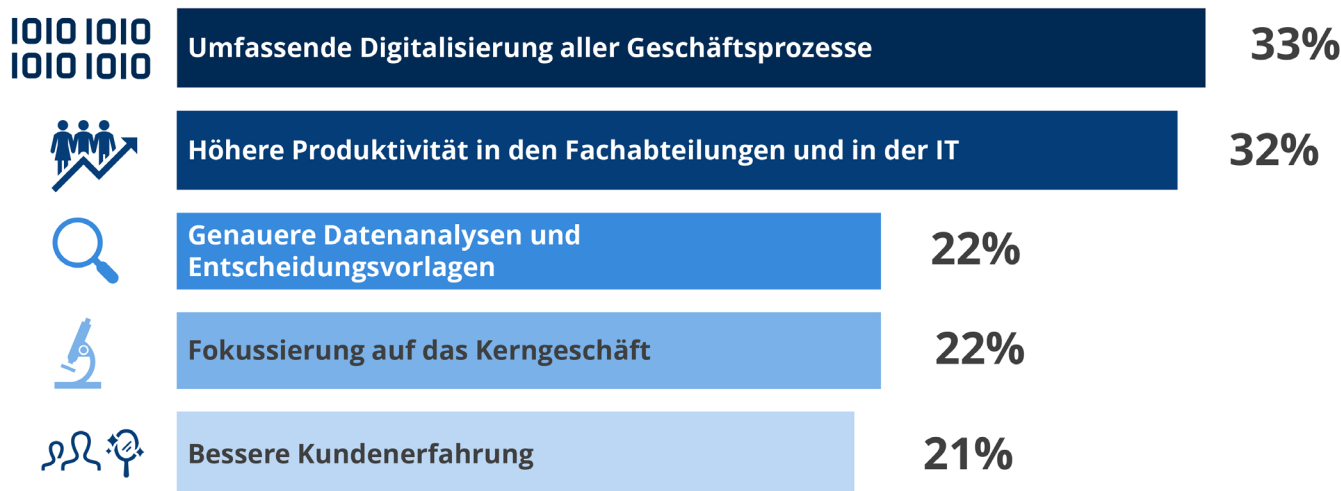
Der Business-Vorteil der Cloud besteht für 33 Prozent der Befragten in der Unterstützung der umfassenden Digitalisierung aller Geschäfts-Prozesse (→ Grafik 2). Nach Angabe von 32 Prozent sorgt sie für eine höhere Produktivität in den Fachabteilungen und in der IT. Weitere 22 Prozent sehen sich durch die ‚Wolke‘ in die Lage versetzt, genauere Daten-Analysen zu erstellen.

Aus Sicht der Studien-Teilnehmer sind der Fachkräftemangel und fehlende Weiterbildungen mit 27 Prozent die häufigsten Herausforderungen bei einer Cloud-Einführung. Dieser Punkt ist aus Sicht von IDC besonders kritisch zu betrachten. Denn die hohe Geschwindigkeit, mit der sich Technologie, Lösungen und Services weiterentwickeln, erfordert permanente Weiterbildung

Grafik 2

Cloud unterstützt die digitale Transformation entscheidend

Business-Nutzen der Public Cloud



und stets aktuelles Fachwissen. Zu den weiteren Hürden zählen die hohe Komplexität bei Vorschriften und Governance, Bedenken bei der Sicherheit und eine unzureichende Verknüpfung mit Business-KPI.

Der Weg der Business-Anwendungen in die Cloud kann auf unterschiedlichen Migrations-Pfaden begangen werden. Je nach Pfad wird ein anderes Modernisierungs-Level erreicht. 19 Prozent der Unternehmen setzen auf ‚Rehosting‘ beziehungsweise ‚Replatforming‘. Das ist häufig der erste Schritt einer umfassenden IT-Modernisierung, um sich von der eigenen Legacy-Hardware zu lösen und Cloud-Dienste des Providers zu nutzen. Zudem führen 33

Prozent ein ‚Refactoring‘ von Code oder ein ‚Rewriting‘ der Lösung durch. Dabei werden Cloud-Native-Prinzipien und -Funktionalitäten wie Continuous Integration/Continuous Deployment, DevOps, Microservices, Container, Orchestrierung und Standards umgesetzt. Mit der Anwendungs-Modernisierung in der Cloud wollen 32 Prozent der Entscheider ihre Kosten optimieren. Weitere Ziele sind die Erhöhung der geschäftlichen Agilität, die Auslagerung von Services und die Stärkung der Widerstandsfähigkeit.

Darüber hinaus lassen geopolitische Unwägbarkeiten, politisch motivierte und wirtschaftliche Spionage sowie Cyber-Attacken das Interesse der IT-Verantwort-

lichen an digitaler Souveränität ansteigen. 38 Prozent der Unternehmen greifen bereits auf eine souveräne Cloud zurück und weitere 32 Prozent planen diesen Schritt. Im Kern geht es hierbei um die selbstbestimmte Kontrolle bei der Erhebung, Speicherung, Nutzung und Verarbeitung eigener Daten. Laut den Frankfurtern müssen bei einer souveränen Cloud die Komponenten Daten-Souveränität, technologische Souveränität und operative Souveränität gegeben sein.

„Ohne eine umfassende Automatisierung ihrer Abläufe laufen viele Organisationen Gefahr, Geschwindigkeit und Innovationskraft einzubüßen und in eine Kostenspirale zu geraten. Um aus der

Hier
klicken!

INF@MARKT
The Research Company



Sparen mit dem Energie-Rechner in unseren Produkt-Datenbanken

**Testen Sie unsere Suchmaschine über alle
aktuellen MFP-, Drucker- und Produktions-Systeme im Markt
und fordern Sie einen kostenlosen Zugang
für unsere Datenbank-Testversion im Profi-Tarif an.**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Birgit Kluge, Tel. 0211/687855-15, birgit.kluge@infomarkt.de

Bandbreite der unterschiedlichen Deployment-Modelle den besten Ansatz für das eigene Unternehmen auswählen und innovative Konzepte wie Cloud-Native immer

tiefer im Unternehmen verankern zu können, müssen die Entscheidung regelmäßig in Experten und Weiterbildung investieren“, resümieren die Marktforscher. ■

In 2022 wurden insgesamt 193.460 Patent-Anmeldungen beim EPA eingereicht. Das entspricht einem Wachstum von 2,5 Prozent gegenüber dem Vorjahr (2021: 188.809) und stellt eine neue Höchstmarke dar. Die Unternehmen investieren demnach intensiv in die Forschung und Entwicklung. Mit 16.705 Patent-Anmeldungen (plus 11,2 Prozent) im vergangenen Jahr liegt der Bereich ‚digitale Kommunikation‘ abermals an der Spitze, dicht gefolgt von der Medizin- (15.683) und Computer-Technik (15.193). Die Forschungsfelder ‚Halbleiter‘ (plus 19,9 Prozent) und ‚audiovisuelle Technologie‘ (plus 8,1 Prozent) zeigen ebenfalls deutliche Zuwächse, wenngleich auch von einem geringeren Anmelde-Niveau ausgehend.

Die fünf aktivsten Ursprungsländer von Patenten-Meldungen waren in 2022 die USA mit rund 25 Prozent aller Anmeldungen, gefolgt von Deutschland (12,8 Prozent), Japan (11,2 Prozent),

EUROPÄISCHES PATENTAMT/DIGITALISIERUNG

Ungebremste Innovationskraft

Die Zahl der Patent-Anmeldungen in Europa erreichte im letzten Jahr trotz weltweiter wirtschaftlicher Unsicherheiten erneut ein Rekord-Niveau. Vor allem bei der digitalen Kommunikation und den Halbleitern herrschte in 2022 ein reges Innovations-Treiben. Im Unternehmens-Ranking der führenden Anmelder liegt wiederholt ein chinesischer Anbieter vorne.

„Bei grünen Innovationen stellen wir ein solides, anhaltendes Wachstum der Patent-Anmeldungen fest, ebenso bei sauberen Energie-Technologien und anderen Verfahren der Erzeugung von Strom. Viele Innovatoren arbeiten heute daran, die Zukunft smarter zu gestalten. Gleichzeitig wirkt sich die vierte industrielle Revolution auf unseren Lebensalltag aus. Sie

hält Einzug in etliche Technologie-Bereiche sowie Industrien und durchdringt eine Vielzahl an Sektoren vom Verkehr bis zur Gesundheit. Wir können dies an der unvermindert starken Zunahme der Patent-Anmeldungen bei den digitalen Technologien und Halbleitern ablesen“, sagt António Campinos, Präsident des Europäischen Patentamts (EPA) in München.

Grafik 3

Führende Regionen in Europa für Patent-Anmeldungen in 2022

Region	Country	2022	Change		Region	Country	2022	Change	
1 Bayern	DE	7 084	-7.3%	⬇️	14 Hovedstaden	DK	1 475	-1.1%	⬇️
2 Île-de-France	FR	6 646	-1.5%	⬇️	15 Auvergne-Rhône-Alpes	FR	1 356	-1.4%	⬇️
3 Nordrhein-Westfalen	DE	4 946	-5.4%	⬇️	16 South Holland	NL	1 255	+7.4%	⬆️
4 Baden-Württemberg	DE	4 771	-6.1%	⬇️	17 Vaud	CH	1 179	+2.5%	⬆️
5 North Brabant	NL	3 547	+4.4%	⬆️	18 Västerverige	SE	1 165	+26.2%	⬆️
6 Stockholm	SE	2 597	-1.2%	⬇️	19 Zürich	CH	1 119	+8.2%	⬆️
7 Greater London	GB	1 785	+9.6%	⬆️	20 Basel-Stadt	CH	1 011	0.0%	⬆️
8 Rheinland-Pfalz	DE	1 767	+1.3%	⬆️	21 Zug	CH	992	+48.1%	⬆️
9 Hessen	DE	1 738	-0.9%	⬇️	22 Genève	CH	832	+10.2%	⬆️
10 Vlaanderen	BE	1 729	+6.9%	⬆️	23 East of England	GB	807	-2.3%	⬇️
11 Helsinki-Uusimaa	FI	1 570	-0.4%	⬇️	24 Emilia-Romagna	IT	788	-3.8%	⬇️
12 Lombardia	IT	1 547	-0.5%	⬇️	25 Aargau	CH	785	-10.0%	⬇️
13 Niedersachsen	DE	1 505	-10.5%	⬇️					

European Patent Office 2023

China (9,8 Prozent) und Frankreich (5,6 Prozent). Insbesondere die Patent-Einreichungen chinesischer Unternehmen nahmen weiterhin zu und haben sich seit 2018 mehr als verdoppelt. Der Anteil an Einreichungen aus den 39 Mitgliedsstaaten der ‚Europäischen Patentorganisation‘ lag etwa auf dem gleichen Niveau wie 2021. Er fiel seit 2013 von 50 Prozent auf

nunmehr 44 Prozent. Das ist der Tatsache geschuldet, dass immer mehr Akteure außerhalb Europas den Schutz ihrer Erfindungen auf dem europäischen Markt anstreben. Innerhalb Europas gehören Bayern, Île-de-France, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Nord-Brabant (Niederlande) zu den innovativsten Regionen (→ Grafik 3).

Top 50 der Anmelder 2022

Grafik 4

Applications 2022		
1 Huawei	4 505	
2 LG	3 510	
3 Qualcomm	2 966	
4 Samsung	2 874	
5 Ericsson	1 827	
6 Siemens	1 735	
7 Raytheon Technologies	1 539	
8 BASF	1 401	
9 Royal Philips	1 338	
10 Sony	1 329	
11 Robert Bosch	1 214	
12 Alphabet	1 135	
13 Johnson & Johnson	1 120	
14 Intel	1 095	
15 Microsoft	1 066	
16 Nokia	1 033	
17 Oppo Mobile	917	
18 ZTE	899	
19 Panasonic	865	
20 Hitachi	793	
21 Apple	763	
22 Signify	743	
23 General Electric	732	
24 Canon	676	
25 Tencent	671	
26 Airbus	661	
27 Hoffmann-La Roche	650	
28 Siemens Energy	601	
29 BOE Technology	598	
30 Volvo Group	591	
31 Valeo	588	
32 Medtronic	583	
33 Fujifilm	571	
34 Safran	569	
35 Vivo Mobile	563	
36 Baidu	562	
37 CEA	544	
38 Mitsubishi Electric	524	
39 3M	523	
40 Japan Tobacco International	515	
41 Interdigital	491	
42 Unilever	486	
43 NTT Docomo	482	
44 Philip Morris	476	
45 Xiaomi	459	
46 Dow Chemical	456	
47 Fraunhofer-Gesellschaft	453	
48 CATL	448	
49 Toyota Motor	445	
50 Daikin	431	

European Patent Office 2023

Insgesamt ist es wenig überraschend, dass sich mit Huawei ein chinesischer Hersteller als führender Anmelder beim EPA mit 4.505 Patenten in 2022 positioniert (→ Grafik 4). Dahinter ordnen sich LG (3.510), Qualcomm (2.966), Samsung (2.874), Ericsson (1.827) und Siemens (1.735) ein. Unter den Top 10 befinden sich vier Unternehmen aus Europa, zwei aus Südkorea, zwei aus den

USA und jeweils eines aus China und Japan. Microsoft belegt den 15. Platz. Apple und Canon sind auf den Positionen 21 und 24 zu finden. Einen respektablen Anteil der Anmelder nehmen auch kleinere Firmen ein. So kam im letzten Jahr jede fünfte Anmeldung von einer Einzelperson oder einem kleinen und mittelständischen Unternehmen (weniger als 250 Mitarbeiter). ■

ADN/RECRUITING-SERVICE

Zugang zu IT-Fachkräften

Der Bochumer IT-Distributor will dem ausgeprägten Fachkräftemangel in der IT-Branche mit einem Recruiting-as-a-Service-Angebot begegnen. Gemeinsam mit der Agentur ‚Pontoon‘ unterstützt er Unternehmen bei der Fachkräftesuche und qualifiziert Kandidaten über passgenaue Fortbildungen in der hauseigenen Akademie. Damit führt der Anbieter die Initiative ‚Workforce of the Future‘ von Microsoft fort.

„Workforce of the Future bei ADN bedeutet Recruiting-as-a-Service kombiniert mit exzellenter hands-on Cloud-Ausbildung, die über

ein intensives Curriculum praxistauglich in der ADN-Cloud-Tech-Academy gelehrt wird“, erklärt Enya Neumann, Head of Sales der Cloud-Tech-Academy

bei der ADN Distribution GmbH in Bochum.

Ziel ist es, IT-Partner und Reseller beim Recruiting zu entlasten und bei der individuellen Fortbildung geeigneter Kandidaten das geforderte IT-Fachwissen zu vermitteln. In der Akademie werden die Talente gezielt für die Jobrolle im Partner-Unternehmen inklusive der entsprechenden Zertifizierungen ausgebildet. Das Programm richtet sich sowohl an Berufs-Einsteiger als auch an erfahrene Mitarbeiter. ADN bietet verschiedene Grundausbildungen

gen und Upskilling-Pfade in den Bereichen Azure, Development, Architektur, DevOps, Security, Modern Work und Power Plattform an. Jeder Pfad beinhaltet methodische und technische Inhalte und kann an das Lern-tempo der Teilnehmer angepasst werden.

Nach Angaben des Anbieters werden die künftigen Mitarbeiter damit optimal auf die Anforderungen des Unternehmens vorbereitet. Doch auch etablierte Beschäftigte erhalten im Rahmen

der Akademie die Gelegenheit, sich berufsbegleitend mit neuen Technologien vertraut zu machen. Zu den Vorzügen des Komplett-Service aus Rekrutierung und Weiterbildung soll nicht nur die passgenaue Vorauswahl der Kandidaten zählen, sondern auch ihre hohe Qualifikation und Motivation. So dient das Programm als flexibles Instrument für den kontinuierlichen und systematischen Personalaufbau. Pro Fachkraft fallen Kosten von etwa 10.000 Euro inklusive Recruiting an.

Das Recruiting-Angebot von ADN geht auf die Microsoft-Initiative ‚Workforce of the Future‘ zurück. Seit 2019 soll diese dem Fachkräftemangel im IT-Sektor entgegenwirken. So konnten in 2022 mit ‚Workforce of the Future‘ rund 120 Neueinstellungen realisiert werden. ADN gehörte von Beginn an

zu den Partnern des Programms und setzt dieses nun eigenverantwortlich fort.

Bereits 90 Partner investierten in die Aus- und Weiterbildung neuer IT-Fachkräfte an der ADN-Akademie. Der IT-Dienstleister ACP zum Beispiel erkannte 2022 einen wachsenden Bedarf im Bereich der Microsoft-Technologien. Da lag es nahe, neue Mitarbeiter über ‚Workforce of the Future‘ zu suchen und bei ADN maßgeschneiderte Schulungen für ‚Microsoft Dynamics 365‘ zu buchen – für einen Teil der bestehenden Belegschaft wie auch für neue Mitarbeiter.

Auch die Straight Solutions GmbH aus München nutzt den ADN-Service: „Ich erhalte bei Bedarf innerhalb von wenigen Tagen vorausgewählte Kandidaten-Vorschläge. Beim letzten Mal waren es zehn, von denen sich auf den ersten Blick schon grundsätzlich acht eigneten“, berichtet Geschäftsführer Christian Meyer von seinen Erfahrungen mit dem Programm. ■

Enya Neumann,
Head of Sales
der Cloud-Tech-
Academy von
ADN: „Das Projekt
‚Workforce of the
Future‘ ist ein ein-
zigartiger Türöff-
ner in die IT-Welt.“

(Foto: ADN)



ARBEITSZEIT-ERFASSUNG

„Absolut kontraproduktiv“

Der Berliner Digitalverband Bitkom ging in einer Untersuchung der Frage nach, wie Unternehmen den neuen Vorgaben entsprechend Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Pausen und Überstunden ihrer Mitarbeiter ermitteln. Immerhin 59 Prozent der konsultierten Unternehmen setzen die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit schon um. Stempel- oder Stechuhr werden dabei fast genauso häufig genutzt wie elektronische Systeme.

„Für viele Unternehmen ist die Pflicht zur Arbeitszeit-Erfassung eine große Umstellung. Sie greift tief in die Unternehmens-Kultur ein, zwingt zu Kontrolle, wo bislang auf Vertrauensbasis gearbeitet wurde, und schafft eine völlig überflüssige Bürokratie. Aktuell

arbeiten rund zwei Drittel der Beschäftigten, die von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit dazu bekommen, komplett oder teilweise im Home-Office. Besonders in der Digitalwirtschaft ist eine auf Flexibilität und Vertrauen basierende Arbeitskultur wichtig, die Branche



Bitkom-Präsident Achim Berg:

„Wenn das Bundesarbeitsgericht auf Basis des geltenden Rechts mehr als 34 Millionen Menschen in Deutschland zur minutiösen Erfassung ihrer Arbeitszeiten verpflichtet, dann zeigt das vor allem eines: Unser Arbeitsrecht passt nicht mehr in die Zeit und gehört sehr grundsätzlich überprüft und reformiert.“

(Foto: Bitkom)

Nutzen Sie das INFO-MARKT LIEFERANTEN-LEXIKON und gewinnen Sie neue Kunden!

BFL Leasing GmbH



Infominds GmbH



MR Datentechnik Vertriebs-
und Service GmbH



winwin Finance GmbH



winwin Office Network AG



**Hier könnte
Ihre Anzeige
stehen!**

**12 Monate
zum Einführungspreis
von 634 EUR/Jahr
zzgl. ges. MwSt.**

**BEI INTERESSE
EINFACH
HIER KLICKEN!**



officeoptimizer GmbH



TA Triumph-Adler
Deutschland GmbH



Niederlassungen:

Berlin
Bonn
Bremen
Chemnitz
Dortmund
Dresden
Erfurt
Fellbach
Frankfurt am Main
Hamburg
Hannover
Hoyerswerda
Jena
Kaarst
Kempten
Leipzig
Mainz
Mannheim
Memmingen
Nürnberg
Potsdam
Puchheim
Rheda-Wiedenbrück
Schwerin
Stralsund
Wangen

Kyocera Partner  **KYOCERA**

Bents Büro GmbH



Horn&Görwitz GmbH & Co.KG



Erhardt Bürowelt



IT-Haus GmbH



Green IT
Das Systemhaus GmbH



Münstermann GmbH



Hees Bürowelt GmbH



Starke + Reichert GmbH & Co. KG



J.A. Hofmann Nachf. Maintal-
Bürofachmarkt GmbH



von Busch GmbH



muss angesichts des immensen Fachkräftemangels attraktiv bleiben – die Arbeitszeit-Erfassung ist dabei absolut kontraproduktiv“, sagt Achim Berg, Präsident des Bitkom e.V. in Berlin.

Seit September letzten Jahres sind Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitsbeginn und -ende, Dauer der Arbeitszeit sowie Überstunden ihrer Beschäftigten zu erfassen: „Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (Arbeitsschutzgesetz) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann“, heißt es im Urteil vom 13. September 2022 des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in Erfurt (→ INFO-MARKT Nr. 10/2022).

Von der Regelung ist kein Unternehmen, egal welcher Größe, ausgenommen. Bislang setzt mehr als jedes zweite Unternehmen den entsprechenden Beschluss des Bundesarbeitsgerichts um. 33 Prozent protokollierten die Arbeitszeit bereits vor der Entscheidung. Weitere 26 Prozent brachten entsprechende Maßnahmen im Anschluss daran auf den Weg. Zudem dokumentieren 28 Prozent der Befragten zwar noch keine Daten, wollen aber in 2023 damit beginnen. Zu diesem Ergebnis gelangt eine repräsentative Umfrage des Bitkom unter 603 Unternehmen ab 20 Beschäftigten.

„Wenn das Bundesarbeitsgericht auf Basis des geltenden Rechts mehr als 34 Millionen Menschen

in Deutschland zur minutiösen Erfassung ihrer Arbeitszeiten verpflichtet, dann zeigt das vor allem eines: Unser Arbeitsrecht passt nicht mehr in die Zeit und gehört sehr grundsätzlich überprüft und reformiert“, betont Berg.

Unter den Unternehmen, welche die Arbeitszeit erfassen, verwenden die meisten ein elektronisches System, das am Computer (28 Prozent) oder per Smartphone-App (17 Prozent) genutzt wird. Weiterhin verfügt ein Viertel über eine Stempel- oder Stechuhr. Je ein Fünftel greift auf ein stationäres Zeiterfassungssystem, das mittels Karte, Chip, Transponder oder Fingerabdruck bedient wird, oder auf Excel-Tabellen zurück. ■

PERSONAL-MANAGEMENT/ARBEITSMARKT

„Skill-basierte Organisation“

Die Unternehmens-Beratung, Mercer, zeigt in ihrer aktuellen Studie ‚Global Talent Trends‘ zentrale Entwicklungen im Personal-Management auf. Personal-Verantwortliche sehen sich nicht nur mit externen Gegebenheiten wie dem Fachkräftemangel konfrontiert. Stattdessen müssen sie auch intern um ihren Platz am Vorstandstisch kämpfen und dem Bedarf nach einem immer ausgefeilteren Kandidaten-Profil beim Recruiting gerecht werden. Vor dem Hintergrund der zahlreichen Herausforderungen sind Manager im Bereich HR (Human-Resources) zunehmend als „Skill-Portfolio-Manager“ gefragt.

„Der erfolgsentscheidende Faktor für 60 Prozent der Personal-Verantwortlichen für 2023 ist die Ausrichtung auf eine Skill-basierte Organisation, gefolgt von der Entwicklung der Unternehmenskultur und Anpassung der Arbeitsweise an remote oder hybride Rahmen-Bedingungen (→ Grafik 5). Allerdings sehen sich aktuell nur zwölf Prozent der Befragten in der Lage, bewerten zu können, welche Skills sie in ihrer Organisation haben und darauf

aufbauend zu unterscheiden, welche Skills entwickelbar sind und welche extern beschafft werden müssen“, konstatiert die Mercer Deutschland GmbH in Frankfurt auf der Grundlage ihrer Studie ‚Global Talent Trends 2022/23‘. Für diese wurden in einer separaten DACH-Edition 105 Personal-Verantwortliche aus dem deutschsprachigen Raum befragt.

Die Personal-Manager aus Deutschland, Österreich und der Schweiz beabsichtigen den Groß-

Grafik 5

Die Prioritäten für HR-Verantwortliche für 2023

60%

Skill-basierte Ausrichtung

59%

Entwicklung der Unternehmenskultur

58%

neue Arbeitsweisen (Remote oder Hybrid)

54%

Förderung von DE&I (Diversity, Equity, Inclusion)

50%

Umgestaltung von Arbeit und/oder der Organisation

Quelle: Mercer

teil ihrer möglichen Investitionen für 2023 in die Optimierung von Prozessen rund um Skills (52 Prozent) zu stecken. Für die Verbesserung der Mitarbeiter-Erfahrung

(Employee-Experience) und die Neuausrichtung der Arbeitgeber-Marke (Employer-Branding) sind ebenfalls vermehrt Gelder eingeplant. „Ebenso sollten durch den gestiegenen Druck durch die hohe Inflation Philosophien und Modelle zur Vergütung neu gedacht und die Workforce-Planung verbessert werden, damit Talent-Strategien besser umgesetzt und beispielsweise Recruiting sowie Up- und Reskilling-Instrumente bestmöglich aufgesetzt werden können“, ergänzt Michael Eger, Partner HR Transformation bei Mercer Central Europe.

Bedingt durch den deutlichen Anstieg der Inflation kommt den Komponenten ‚Gehalt‘ und ‚Benefits‘ wieder eine größere Bedeutung zu. Beim Umgang mit den Instrumenten ergibt sich jedoch kein einheitliches Bild. So geben 35 Prozent der HR-Manager an, dass sie die Inflation mit Bonus-Zahlungen statt langfristigen Gehalts-Erhöhungen ausgleichen. 33 Prozent passen in stark betroffenen Märkten die Gehälter an die Lebenshaltungs-Kosten an und 30 Prozent berichten, dass sie Bonus und/oder Gehalt für alle Mitarbeiter ändern. Rund ein Viertel der Unternehmen werden ihre Gehalts-Modelle nicht anpassen. Lediglich 10 Prozent investieren in nichtmonetäre Benefits, um Gehalts-Steigerungen zu vermeiden.

Auf die Frage, welche Maßnahmen Arbeitgeber gerade auf den Weg bringen, antworten 60 Prozent der HR-Verantwortlichen, dass sie vor allem an der strategischen ‚Workforce‘-Planung arbeiten (→ Grafik 6). Diese soll einerseits Kompetenz-Lücken aufzeigen und andererseits die Ableitung der Headcount-Bedarfe (Anzahl der benötigten Fachkräfte) ermögli-

Grafik 6

Erste Schritte zu einer skills-based Organisation

60%

arbeiten an der strategischen Workforce-Planung

58%

Sicherstellung der Klarheit der Business-Pläne

55%

Erörterung, welche nicht vorhandenen Skills intern entwickelt werden können und welche extern rekrutiert werden müssen

47%

Bedarfsdeckungsstrategien – richtige Nutzung von Talent Intelligence

12%

wissen, welche Skills sie in ihrer Organisation haben

59%

ermutigen die Mitarbeiter:innen dazu, sich weiterzubilden

30%

bieten ein Talent Marketplace an

Quelle: Mercer

chen. Für 58 Prozent ist zudem die Erstellung klarer Business-Pläne entscheidend, um den Bedarf an erforderlichen Fachkräften/Qualifikationen künftig herleiten zu können. In den Personal-Abteilungen steht ebenfalls die Herstellung von Transparenz über die verfügbaren Skills auf der Agenda. Die Frage, welche der nicht vorhandenen Skills intern entwickelt werden können und welche extern rekrutiert werden müssen, muss nach Ansicht der Befragten gleichermaßen geklärt werden.

Derzeit sagen lediglich 5 Prozent, dass sie über Business-Pläne verfügen, auf deren Grundlage die Anforderungs-Profile neuer Kandidaten zu bestimmen sind.

Zum Thema ‚Gesundheit und Wohlbefinden‘: In den nächsten zwölf Monaten wollen die meisten HR-Verantwortlichen dieses Thema für die Anziehung, Bindung und das Engagement von Mitarbeitern nutzen. 55 Prozent priorisieren die Unterstützung des Wohlbefindens der Beschäftigten und 45 Prozent möchten die Administrations-Prozesse automatisieren. „Covid-19 hat die Erkenntnis der Unternehmen verstärkt, dass die Förderung körperlicher und mentaler Gesundheit durch die Arbeitgeber ein zunehmend wichtiges Handlungsfeld ist. Mit nun dauerhaft veränderten Arbeitsweisen und mit den Folgen weiterer Krisen bleibt das Thema weiter wichtig – und wird im Arbeitsmarkt zunehmend diskutiert“, sagt Sebastian Karwautz, Partner und Leiter Career Central & Eastern Europe bei Mercer.

Bei der Umsetzung der eigenen Transformations-Bemühungen kämpfen 38 Prozent der Unternehmen mit einer erschöpften Belegschaft. Das führen sie allerdings nicht nur auf die Pandemie zurück. Vielmehr konstatieren 56 Prozent, dass die Mitarbeiter mit zu vielen Prioritäten gleichzeitig konfrontiert werden und daher keine Konzentration finden. Als eine weitere große Herausforderung wird der Fachkräftemangel angesehen. Bei der Betrachtung der HR-Funktion selbst ist für rund ein Drittel der HR-Manager die Frage am wichtigsten, ob sie künftig mit am Vorstandstisch sitzen, wenn über die Business-Strategie entschieden wird. ■

Namen und Nachrichten

Streit/Isfort

Die Streit Service & Solution GmbH & Co. KG in Gengenbach und die Isfort GmbH & Co. KG in Münster planen künftig „gemeinsam in Deutschland nachhaltig zu wachsen und die regionalen Märkte gemeinsam weiterzuentwickeln“. Die beiden Unternehmen erwirtschaften mit der Zusammenarbeit künftig gemeinsam rund 100 Millionen Euro Umsatz im Jahr in den Bereichen Bürotechnik, Büroeinrichtung und Bürobedarf. Mit den zwei neuen Logistik-Systemen ‚Autostore‘ in Gengenbach und in Münster kann ganz Deutschland für das geplante weitere Wachstum abgedeckt werden.

Bechtle/Cybereason

Die Bechtle AG in Neckarsulm und der amerikanische IT-Security-Anbieter Cybereason offerieren eine neue On-Premise-Lösung zum Schutz von Endgeräten wie PCs, Laptops, Tablets, Smartphones und Servern. Die Anwendung wird als Kombination aus Hard- und Software ausgeliefert und kann via Plug-and-Play in Betrieb genommen werden. Sie soll Organisationen, die die Vorteile der

Cloud nicht in vollem Umfang nutzen können oder wollen, den Einsatz „einer hochmodernen KI-gesteuerten Security-Plattform“ ermöglichen.

Gleichzeitig werden branchenbezogene oder behördliche Daten-Compliance-Anforderungen eingehalten. Das betrifft in besonderem Maße öffentliche Auftraggeber und Betreiber sogenannter Kritischer Infrastrukturen. Die Lösung erfüllt die Kriterien des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) zum Einsatz von Systemen zur Angriffserkennung, die das deutsche IT-Sicherheitsgesetz 2.0 für Kritische Infrastrukturen ab dem 1. Mai 2023 vorschreibt. Unternehmen können mit der Anwendung in hybriden Infrastrukturen Applikationen und Daten im eigenen Datacenter zur Verfügung stellen. Bechtle bietet seinen Kunden das Produkt bis Ende des Jahres 2023 exklusiv an und ergänzt die Anwendung durch ein mehrstufiges Managed-Services-Angebot.

Bitkom/EU-Chips-Act

Das Europäische Parlament und der Europäische Rat haben in den Trilog-Verhandlungen eine vorläufige Einigung über den EU-

Chips-Act erzielt. Dazu erklärt Bitkom-Präsident Achim Berg: „Der EU-Chips-Act ist überfällig und muss jetzt schnellstmöglich Wirkung entfalten. Die USA haben mit ihrem Chips-and-Science-Act bereits im Sommer 2022 vorgelegt und Fördermittel von 52,7 Milliarden US-Dollar frei gemacht. Europa ist vergleichsweise spät dran und wirft weniger in die Waagschale. Umso wichtiger ist, dass wir bei der Umsetzung des Chips-Act keine Zeit verlieren.“

Bitkom unterstützt die Ziele des Beschlusses, den EU-Weltmarktanteil in der Halbleiter-Produktion bis 2030 auf 20 Prozent zu verdoppeln und die gesamte Halbleiter-Wertschöpfungskette zu stärken. Jetzt muss der EU-Chips-Act den Weg vom Papier in die Praxis finden. Eine schnellere und effizientere Freigabe der staatlichen Beihilfen für den Bau der sogenannten ‚first-of-a-kind‘-Fabriken ist hierfür entscheidend. Beim Bau dieser großen Chip-Fabriken muss der bürokratische Aufwand für die Unternehmen zudem deutlich sinken.“

Nach Angaben des Digitalverbandes sind allein hierzulande neun von zehn Industrie-Unternehmen in der Produktion auf Halbleiter angewiesen. Für 80 Prozent sind sie sogar „unverzichtbar“. Bislang werden diese in der Mehrheit in den USA oder Asien produziert.

IMPRESSUM INFO-MARKT GmbH · Fischerstraße 49 · D-40477 Düsseldorf · Tel.-Nr. 0211/687855-0 · Fax 0211/687855-25 · redaktion@infomarkt.de
 INFO-MARKT ist eine wirtschaftlich unabhängige Publikation, die aktuell über die Büro- und Informationstechnik, den Büromöbelmarkt sowie über den Personalmarkt in der Büro-, Kommunikations- und Informationstechnik berichtet ■ Sie ist urheberrechtlich geschützt ■ Nachdruck, Vervielfältigung und E-Mail-Versendung sind gemäß unseren Allgemeinen Geschäftsbedingungen vom 1. Januar 2023 nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages gestattet ■ Gerichtsstand ist Düsseldorf ■ Alle Nachrichten erfolgen nach bestem Wissen, aber ohne Gewähr ■ Geschäftsführung und Herausgeber: Dipl.-Volkswirt Hans-Joachim Schneider ■ Geschäftsleitung: Gabriele Plocharzik ■ Chefredaktion: Hans-Joachim Schneider ■ Redaktion: Kevin Marc Damnig, Sven Hansel, Carola Merten ■ Layout + Grafik: Kirsten Gottschalk ■ Preise INFO-MARKT E-Paper IT-/MFP-/Drucker@Markt: 238,00 Euro/Jahr zzgl. gesetzl. MwSt., Einzelartikel über unseren Online-Shop unter www.infomarkt.de für 13,00 Euro zzgl. gesetzl. MwSt. ■ Kündigung des Abonnements sechs Wochen vor Vertragsende