



„Programmieren ist ein 21<sup>st</sup> Century Skill“ finden Amanda Maiwald, Nikolaj Bewer und Antonia Schein (v. l. n. r.)

geprüft und arbeiten nach festen Konzepten. Die sind auf die jeweiligen Altersgruppen zugeschnitten. „Die Kleinsten arbeiten mit Blöcken. Das sind vorgefertigte Programmmodule, die sie ähnlich den allseits bekannten Legosteinen zu einem fertigen Programm zusammenfügen“, erklärt Maiwald das Konzept. „Die Größeren lernen dann die Programmiersprachen Python und Java Script.“

Ihren Service bieten die Gründer:innen auf verschiedenen Wegen an. „Einerseits können Eltern ihre Kinder direkt bei uns anmelden“, sagt Amanda Maiwald. „Andererseits arbeiten wir mit Unternehmen zusammen, die Kurszeit für die Kinder ihrer Mitarbeitenden buchen.“ Für das Unternehmen, da ist sich die Gründerin sicher, ist das gleich doppelt von Vorteil. „Das bindet seine Leute durch diese Art der ‚Kinderbetreuung‘ und Fortbildung. Und es bildet gleichzeitig die Talente von morgen aus. Denn für die Jobs der Zukunft werden Programmierkenntnisse immer wichtiger.“

Dabei geht es dem jungen Team gar nicht darum, alle Kinder in Programmiergenies zu verwandeln. Die Spielregeln der digitalen Welt zu verstehen, ist den Gründer:innen viel wichtiger. Und ganz nebenbei fördert programmieren lernen sehr viel mehr Fähigkeiten, als „nur“ den perfekten Code ins System zu bringen. Logisch zu denken, abstrakte Dinge zu visualisieren und seiner Kreativität freien Lauf zu lassen, gehören dazu. Aber auch, wie man Probleme löst, im Team arbeitet und Projekte gemeinsam umsetzt. „Wir fokussieren uns auf 21<sup>st</sup> Century Skills“, sagt Maiwald. „Das, und der reine Onlineansatz unterscheiden uns von vielen anderen Bildungsunternehmen auf dem Markt.“

Die Idee zu codary hatte die Informatikerin während des Studiums. „Ich habe mich gefragt, warum in meinen Informatikkursen nur wenige Frauen sind“, erzählt sie. „Von meinen männlichen Kommilitonen habe ich dann erfahren, dass diese alle schon von Kindesbeinen an programmiert haben.“ Sie selbst habe erst im Studium damit begonnen und hatte vorher auch nicht wirklich viele Möglichkeiten dazu. Das für nachfolgende Generationen zu ändern, sei ihre größte Motivation.

Ihr Start-up hat Amanda Maiwald dann zusammen mit dem Informatiker Nikolaj Bewer und der Marketingexpertin Antonia Schein mitten in der Pandemie gegründet. Nach zwei Jahren beschäftigt das im Charlottenburger Innovations-Centrum CHIC angesiedelte Unternehmen bereits 14 Angestellte und genauso viele studentische Coaches. „Bisher haben wir schon über 2.000 Kindern das Programmieren beigebracht“, sagt Maiwald stolz. „Und neben der selbst programmierten Lernplattform haben wir gerade unsere eigene Lern-App gelauncht.“ ■ kd

## Früh übt sich

codary macht Programmieren zum Kinderspiel

Computer sind aus unserem Leben nicht mehr wegzudenken. Sie stehen auf dem Schreibtisch, stecken in der Hosentasche, sind in Fernseher, Spielkonsole und Auto verbaut, oder hängen an unserem Handgelenk. Die neue Welt ist digital. Und wer zu programmieren versteht, kann sie ein klein wenig nach seinen Vorstellungen gestalten. Dass diese Fähigkeiten mittlerweile fest zur Grundausstattung beim Start ins Berufsleben gehören sollten, glaubt das Team des jungen Berliner Start-ups codary. Deshalb hat es sich das Ziel gesetzt, so vielen Kindern wie möglich das Programmieren beizubringen.

„Wir fokussieren uns auf Kinder zwischen sieben und sechzehn“, sagt Amanda Maiwald, die codary mit zwei Kommilitonen aus der Taufe gehoben hat. „Die Kids haben einmal in der Woche eine Stunde programmieren. Das fügt sich in den Tagesplan ein, wie die Klavier- oder Gitarrenstunde.“ Und genauso wie beim Gitarrenunterricht hat auch das Programmieren keine feste Laufzeit. „Die Kids bleiben so lange dabei, wie es ihnen Spaß macht“, sagt die Informatikerin.

Der Unterricht läuft rein digital im Videochat. Die Kinder sehen sich, können sich gegenseitig inspirieren und auch Freundschaften schließen. Die Coaches sind handverlesen, streng

### IMPRESSUM

Herausgeberin: WISTA Management GmbH, Bereich Kommunikation, Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin  
 Telefon: +49 30 6392-2213 // E-Mail: mory@wista.de // Redaktion: Peggy Mory; (V. l. S. d. P.: Sylvia Nitschke)  
 Autor:innen: Rico Bigelmann (rb); Kai Dürfeld (kd); Shea Westhoff (sw) // © Fotos: S. 1 + S. 2 o.: DearEmployee;  
 S. 2 u.: Valentin Paster; S. 3: Agentur für Arbeit Berlin Süd; S. 4: Tina Merkau. Die nächste Ausgabe erscheint  
 Anfang November 2022. // © 2022



# POTENZIAL

Das WISTA-Magazin | Talente · Employer Branding | 2022



DearEmployee beleuchtet die Unternehmenskultur seiner Kunden

## Für eine gesündere Arbeitswelt

Immer mehr Unternehmen setzen sich für gesündere Arbeitsbedingungen ein – auch, um in Zeiten des Fachkräftemangels attraktiv zu bleiben. Das Berliner Start-up DearEmployee bietet ein ideales Tool.

Anhand der von DearEmployee deutschlandweit aggregierten Daten lassen sich beunruhigende Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt feststellen: In 58 Prozent der Unternehmen belasten die Beschäftigten Zeitdruck und in 45 Prozent ständige Arbeitsunterbrechungen. 14 Prozent der Beschäftigten fühlen sich ausgebrannt. Arbeitnehmer:innen klagten im Schnitt über fünf berufsbezogene körperliche oder psychische Beschwerden: etwa Schlafprobleme, Rücken- oder Augenschmerzen.

Die Erkenntnisse stützen sich auf rund 25.000 Befragungen aus mehr als 200 Unternehmen. Von DearEmployee versprechen sich die Kunden, dass sie in Zeiten des Fachkräftemangels gut aufgestellt sind – indem sie zentrale Bausteine einer positiven Unternehmenskultur auf den Prüfstand stellen: Gesundheit, Motivation und die Bindung zum Unternehmen.

## Neue Wege gehen

Die Bundesagentur für Arbeit Berlin Süd und die WISTA Management GmbH (WISTA) initiieren ein Netzwerk zur Fachkräftesicherung

„Die erfolgreiche Rekrutierung von Fachkräften ist in vielen Unternehmen der größte Engpass für wirtschaftliches Wachstum. In Einzelfällen bestimmt das Thema mittlerweile die weitere Existenz einer Firma“, sagt Cornelia Schwarz, Geschäftsführerin operativ der Agentur für Arbeit Berlin Süd. Der Fachkräftemangel erreicht einen neuen Höchststand und trifft nicht zuletzt den Technologiepark Adlershof, der ein großes Spektrum an hochqualifizierten, technischen und auch kreativen Berufen benötigt. Abhilfe wollen die Agentur für Arbeit Berlin-Süd und die WISTA Management GmbH mit ihrer Idee eines Fachkräfte-netzwerks Adlershof schaffen.

„Uns als WISTA interessieren die drängenden gesellschaftlichen Themen wie z. B. Mobilität oder Klimawandel. Unser Fokus dabei ist immer: Was brauchen unsere Unternehmen? Was können wir anbieten, um diese Herausforderungen zu meistern? Hinsichtlich des Fachkräftemangels überlegen wir, wie wir Weiterbildung – auch unternehmensübergreifend – organisieren können.“

WEITER AUF SEITE 02

WEITER AUF SEITE 02

## // FÜR EINE GESÜNDERE ARBEITSWELT



DearEmployee-Mitgründerin Amelie Wiedemann

Das im Charlottenburger Innovations-Centrum (CHIC) angesiedelte Start-up gibt sich allerdings nicht mit einer reinen Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen zufrieden: „Wir führen von den Daten zu Taten“, sagt Amelie Wiedemann, wissenschaftliche Leiterin und Mitgründerin von DearEmployee. Während übliche Analyse-Tools ihre Kunden mit den Ergebnissen allein ließen, bereitet das Team um Wiedemann die Ergebnisse so auf, dass sie unmittelbar Erkenntnisse darüber liefern, wie die körperlichen und psychischen Arbeitsbedingungen im Unternehmen gezielt verbessert werden können.

Zunächst ergründet DearEmployee bei sogenannten Kick-off Workshops Organisationsstruktur und Tätigkeitsfelder des jeweiligen Unternehmens. Erst dann wird das entsprechende Survey aufgesetzt. Die einzelnen Fragebausteine sind gemeinsam mit der Freien Universität Berlin wissenschaftlich validiert worden, damit auch die relevanten gesundheitsbezogenen Aspekte erhoben werden.

Zum Beispiel mit der Frage nach der Arbeitsintensität. Um diese Bedingung präzise zu erfassen, sollen Beschäftigte im Fragebogen anhand von einer Skala von eins bis zehn folgende Aussage bewerten: „Ich arbeite unter hohem Zeitdruck.“ Wer dort die zehn angibt, hat offensichtlich massiven Stress. Wiedemann sagt: „Bei üblichen Fragebögen würde man aber hier schon nicht mehr verstehen: Wo kommt der Zeitdruck denn her?“

Deshalb geben die Surveys von DearEmployee den Befragten ergänzend die Möglichkeit, einzelne Antworten durch Anklicken sogenannter Tags zu begründen. Beim Thema Zeitdruck können die Beschäftigten unter anderem auswählen zwischen den Tags „Es ist zu viel Arbeit für eine Person.“ oder „Ich habe ständig Arbeitsunterbrechungen“. „Damit lässt sich das Problem viel besser verstehen“, erklärt Wiedemann.

Im Anschluss analysiert das Tool automatisch die Daten aus den Fragen und Tags. Über ein Online-Dashboard kann das Personalwesen direkt einsehen, wie es um die Gesundheit, Motivation und Unternehmensbindung der Mitarbeitenden bestellt ist und welche konkreten Risiken herrschen. Die Survey-Ergebnisse liefern darüber hinaus unmittelbar Empfehlungen für Maßnahmen, etwa passende Apps für die Personalentwicklung, problembezogene Workshops oder gegebenenfalls die Vermittlung psychologischer Soforthilfe.

„Reine Survey-Tools versuchen, die Motivation im Unternehmen zu messen und zu erhöhen“, stellt Wiedemann fest. „Aber im Zuge des Fachkräftemangels braucht es mehr. Du musst wissen: Wie halte ich die Leute leistungsfähig und leistungsbereit? Und zwar möglichst im eigenen Unternehmen.“ Das herauszufinden dauert mit DearEmployee tatsächlich nur 25 Minuten – und ist sehr effizient: Bereits im ersten Jahr konnten Kunden die Zahl der Burnout-Gefährdeten im Schnitt um 32 Prozent reduzieren. ■ SW

## // NEUE WEGE GEHEN

Oder: Wie sieht Führung in Unternehmen aus, heute und zukünftig?“, sagt Bessie Fischer-Bohn, Projektleiterin für das Fachkräftenetzwerk bei der WISTA. Es sei einer der Vorteile des Standortes, dass die WISTA Lösungen unternehmensunabhängig anbieten kann, erklärt Fischer-Bohn. Auch deshalb habe man sich mit der Agentur für Arbeit zusammengesetzt, die einen großen Schatz an Zahlen und Programmen mitbringt.

„Nur Unternehmen, die mutig sind und neue Wege gehen, werden es in Zukunft schaffen. Mitarbeitende zu werben und zu halten“, sagt Sven Sander, Koordinator des neuen Netzwerkes. Die Idee dafür entstand im letzten Sommer. Gegründet wurden bereits ein Steuerungskreis und verschiedene Arbeitsgruppen, die



**Bessie Fischer-Bohn**  
Bereichsleiterin für Personal,  
Organisation, Qualität  
WISTA Management GmbH



Der Steuerungskreis des Fachkräftenetzwerks: Uta Voigt, Ferdinand-Braun-Institut gGmbH; Henrik Frikell, Farben-Frikell GmbH & Co. KG; Jean Wuthe, BMUsik Veranstaltungstechnik GmbH & Co. KG; Bessie Fischer-Bohn, WISTA Management GmbH; Patrick Franke, RGM Facility Management GmbH; Sven Sander, Agentur für Arbeit Berlin Süd; Martin Lehmann, EBK Krüger GmbH & Co. KG; Markus Luding, EBK Krüger GmbH & Co. KG; Cornelia Schwarz, Agentur für Arbeit Berlin Süd; Katharina Schuhen, Chromicent GmbH (v. l. n. r.)

erfragen, was die Unternehmen wollen und was sie brauchen. Schließlich wird definiert, was die drängendsten Themen sind, für die Maßnahmen erarbeitet werden können.

Was jetzt schon deutlich wird: Aus dem Arbeitgebermarkt ist ein Arbeitnehmermarkt geworden. „Transparenz ist hilfreich“, sagt Sven Sander, „und Employer Branding ein weiterer wichtiger Begriff: Firmen sollen als Marke erkennbar sein, ein positives Image ausstrahlen und die eigenen Vorteile herausstellen. Die Frage lautet: Wie wirke ich als Unternehmen und wie attraktiv bin ich im Vergleich zu anderen?“ Die Transformation, welche die Unternehmen trifft, bedeute auch, die Unterstützung durch die Agentur für Arbeit anzupassen,

weiß Cornelia Schwarz. „Das ist unser Job. Vor zehn Jahren haben wir als Agentur ganz andere Dienstleistungen erbracht.“

Die bisherige Resonanz auf das Fachkräftenetzwerk ist gut. Erste Unternehmen und Institute in Adlershof sind dem Netzwerk bereits beigetreten, darunter das Ferdinand-Braun-Institut, die EBK Krüger GmbH & Co. KG, die RGM Facility Management GmbH, die TopVision Telekommunikation GmbH & Co. KG, die BMUsik Veranstaltungstechnik GmbH & Co. KG, die Farben-Frikell Berlin GmbH und die Chromicent GmbH. Auch die Geschäftsstelle Zukunftsorte beteiligt sich, weil eine solche Zusammenarbeit ein Vorbild für die anderen zehn Zukunftsorte in Berlin werden könnte. ■ rb



**Cornelia Schwarz**  
Geschäftsführerin operativ  
Agentur für Arbeit  
Berlin Süd



**Sven Sander**  
Projektleiter  
Arbeitgeberservice  
Agentur für Arbeit  
Berlin Süd