

Adlershof

Journal

November | Dezember 2024



Alte Werte, neue Perspektiven

Die Kraft der Generationen
vereinen

Der Molekül-Fahnder: Carsten Engelhard wacht über die Verlässlichkeit chemischer Analysen

Gemeinsam entscheiden: Stefan Jonas und Lutz Redmann führen ein Unternehmen für Sondermaschinenbau

Zwischenmiete mit Potenzial: Die Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin zieht nach Adlershof



INHALT

- 3 ESSAY**
von **Lea Streisand**: Keine eigene Jugendbewegung
- 4 IM GESPRÄCH MIT**
Björn Globisch, der bei TOPTICA EAGLEYARD
Forschung und Entwicklung & Frontend leitet
- 5 PORTRAIT**
Der Molekül-Fahnder: Carsten Engelhard wacht über
die Verlässlichkeit chemischer Analysen
- 6 TITELTHEMA**
Der/Die Nächste bitte: Wie glückt die Unternehmens-
nachfolge?
- 10 UNTERNEHMEN**
Gemeinsam entscheiden: Seit 35 Jahren führen
Stefan Jonas und Lutz Redmann erfolgreich ein
Unternehmen für Sondermaschinenbau
- 12 GRÜNDUNG**
Überall zu Hause: Brückenbauende zwischen den
Kulturen
- 14 CAMPUS**
Gefühlt immer jünger: Forschende von der
Humboldt-Universität zeigen, dass sich Menschen
heute jünger fühlen
- 15 MEDIEN**
Zwischenmiete mit Potenzial: Die Deutsche Film- und
Fernsehakademie Berlin zieht nach Adlershof
- 16 EINBLICKE**
Neue Energie, neue Synapsen: Am Campus Adlershof
eröffnet mit dem „ST3AM“ eine innovative Arbeitswelt
- 18 KURZNACHRICHTEN | IMPRESSUM**

AUS DER REDAKTION

My Generation

„Gen Z“ ist faul und ich-bezogen. Die „Boomer“ gelten als arbeitsam und aktive Shopper: Der Mensch steckt gern alles und jeden in Schubladen. Das ist evolutionär bedingt und durchaus hilfreich, weil das Gehirn sekundenschnell Erfahrungen abgleicht, um uns sinnvolle Entscheidungen treffen zu lassen. Die erlernten Stereotype und Vorurteile wieder loszulassen, fällt schwer. Beim Generationenthema will niemand irgendetwas loslassen, so scheint es. Kaum ein Kampf wie der von „Jung gegen Alt“ und umgekehrt wird so leidenschaftlich geführt.

Dabei – und das mag überraschen – existiert kein wissenschaftlicher Beweis, dass Generationenunterschiede tatsächlich existieren. Für Interessierte verlinken wir beispielhaft die Studie des Soziologen Martin Schröder, die von einem „Generationenmythos“ spricht. Ich empfinde diese Erkenntnis höchst erfreulich, schließlich lässt sich vom Erleben anderer wunderbar profitieren. Vom Loslassen, Weitergeben und voneinander Lernen soll unser letztes „Adlershof Journal“ in diesem Jahr erzählen.

Wie glückt die Unternehmensnachfolge? Im Titelbeitrag schildern Geschäftsführende zweier Hightechunternehmen, wie sie diesen sensiblen Prozess erleben und gestalten (S. 6). Bereits aus Kindertagen kennen sich Stefan Jonas und Lutz Redmann. Das von ihnen gegründete und geführte Sondermaschinenbauunternehmen entwickelt seit beachtlichen 35 Jahren Lösungen für Zukunftsbranchen wie Photovoltaik, E-Mobility und Healthcare. Wie die beiden Ingenieure ihr Team mit über 400 Mitarbeitenden führen und sie (langsam) das Nachfolgethema angehen, haben sie uns erzählt (S. 10).

Verschiedene Kulturen und Altersgruppen einer Stadt will das Startup Nearay miteinander verknüpfen. Mittels App sollen künftig Gastronomie, Shops, Alteingesessene und Neuankömmlinge eines Quartiers leichter zueinanderfinden. Gestartet wird mit der deutsch-türkischen Community in Berlin (S. 12). Mit einer guten Nachricht von den Forschenden der Humboldt-Universität zu Berlin verabschiede ich mich von Ihnen zum Jahresende: Menschen fühlen sich heute jünger als die Generationen vor ihnen. Nachzulesen in unserer Campus-Rubrik auf Seite 14.

Herzlich

Peggy Mory
Chefredakteurin



Ausführliche Texte und Adlershofer Termine finden Sie unter:
→ www.adlershof.de/journal



„Warum es keine Generationen gibt“
Martin Schroeder (martin-schroeder.de)

Keine eigene Jugendbewegung

Generationenwechsel. Ich musste das Wort erstmal googeln, Boomer im Geiste, der ich bin.¹ Immerhin wollte ich nicht sofort im Duden nachschlagen, das hätte mich als Greisin enttarnt.

Tatsächlich konnte ich mit dem Generationenbegriff nie sonderlich viel anfangen. Florian Illies' Bestseller „Generation Golf“ aus dem Jahr 2000 hat mich nie gemeint, meine Eltern hatten keinen Führerschein und ihre Freunde fuhren Trabant oder Wartburg.

Ich wurde 1979 in Ostberlin geboren und das Erste, das mir zum Begriff Generation einfiel, war ein britischer Rocksong aus dem Jahr 1965.

Ich gehörte zu den Revival-Hippies der Neunziger, die die Popkultur ihrer entgrenzten Gegenwart nach Mauerfall und

Wiedervereinigung voller orientierungsloser Eltern und ratloser Lehrer:innen mit den Codes und Insignien der Rebellion ihrer Vorgängergeneration anreicherte. Was meine Mutter mehr als einmal zu dem Ausruf „Könnt ihr euch keine eigene Jugendbewegung suchen?“ veranlasste, als sie sowohl ihre Schallplatten als auch ihre Klamotten im Kinderzimmer wiederfand.

Mein Vater schrie nur angeekelt „Iiiiihhh, Siebziger!“, als ich mit meiner ersten Schlaghose nach Hause kam. Er war nie Hippie, er verehrte die Beatniks, huldigte dem Jazz und stolzierte mit einem als Arroganz getarnten spätpubertären Minderwertigkeitskomplex durchs Leben, an dem er schließlich zugrunde gehen sollte. Aber das ist eine andere Geschichte.

Die Idee der Generation als soziologischer Einheit von Gleichaltrigen wurde vor rund hundert Jahren von Karl Mannheim als Instrument des Sprechens über das generationsübergreifende Trauma des Ersten Weltkriegs entwickelt. Zur selben Zeit übrigens, da Remarques „Im Westen Nichts Neues“ als Vorabdruck in der renommierten „Vossischen Zeitung“ erschien, genau zwischen den Weltkriegen.



Die Wirkungsmacht dieses Textes lag vermutlich bei jener der Fernsehübertragung der Mondlandung. Alle hatten Remarque gelesen. Und wer ihn nicht gelesen hatte, behielt das wohlweislich für sich.

Literatur erzeugt Identität. Indem ich tatsächliche und/oder fiktive Ereignisse erzählend aneinanderreihe, erschaffe ich ein Narrativ, das, je sorgfältiger ich meine Arbeit mache, desto „logischer“ erscheint. Ich nenne es den Agatha-Christie-Effekt des Lesens, das angenehme Kribbeln im Belohnungszentrum des Gehirns, wenn die Erkenntnis kommt:

„Ja, das passt! Genauso geht es mir auch.“

Die Deutschen wussten doch gar nicht, was ihnen passiert war, ehe Erich Maria es ihnen erzählte. Das war die Folie, an der sich künftig abgearbeitet zu werden hatte. Genauso wie sich Ende der 1920er auf jeder Party zwischen Berlin und New York mit raunender Stimme im Zigarettenqualm über die eigenen feuchten Träume unterhalten wurde, weil man Freud gelesen haben musste.

Das Generationenkonzept bemisst sich an gemeinsamen Erfahrungen, Produkten, historischen Ereignissen. Heutzutage wird es vor allem zu marktwirtschaftlichen Zwecken genutzt, um Leuten Sachen zu verkaufen, die sie nie haben wollten.

2025 beginnt angeblich eine neue Generation. Für mich begann das neue Zeitalter bereits vor einem Jahr. Seit dem 7. Oktober 2023 und den reflexartigen Schuldzuweisungen an die Opfer des größten Judenpogroms seit der Shoa zweifle ich noch mal sehr viel grundsätzlicher an meiner Zugehörigkeit zu irgendeiner Generation. Als jüdische Frau mit Behinderung aus Ostberlin bin ich, wenn pauschal von deutscher Gegenwartsgesellschaft gesprochen wird, nämlich meistens nicht gemeint.

Lea Streisand schreibt Romane, Essays und Kolumnen. Sie ist Mitherausgeberin des Bandes „Sind Antisemitisten anwesend? – Satiren, Geschichten und Cartoons gegen Judenhass“, der jetzt im Satyr Verlag erschienen ist.

¹ Der Begriff Boomer existiert nur im generischen Maskulinum, hat mit Friedrich Merz zu tun. Klären wir in der nächsten Stunde.

Im Gespräch mit BJÖRN GLOBISCH

Laserdioden der TOPTICA EAGLEYARD finden Einsatz in den verschiedensten Bereichen der Industrie, den Bio-wissenschaften, der Raumfahrt und Forschung. Seit Anfang 2024 leitet der promovierte Physiker Björn Globisch nach Stationen am Fraunhofer Heinrich-Hertz-Institut (HHI) und einer Juniorprofessur an der Technischen Universität Berlin (TU) die Teams der Chipentwicklung (Frontend) und der Forschung und Entwicklung (F&E). Adlershof Journal hat mit ihm über neue Produktentwicklungen und den Generationenwechsel gesprochen.

Adlershof Journal: Wie sind Sie im Arbeitsalltag bei EAGLEYARD angekommen?

BJÖRN GLOBISCH: Mittlerweile sehr gut. Anfänglich war es sehr herausfordernd durch die Vielzahl der neuen und unterschiedlichen Themen. Aber die Arbeit macht viel Spaß, weil jedes Team Spezialwissen in die Projekte einbringt und so am Ende ein großartiges neues Produkt entsteht. Ich lerne viel dazu, weil ich mich nicht nur mit der Laserdiode selbst, sondern auch mit der Systemintegration, der Ansteuerungselektronik und der Software beschäftigen kann.

Was sind künftige Schwerpunkte Ihrer Entwicklungsarbeit und mögliche neue Anwendungen?

Aktuell liegt ein Schwerpunkt unserer Arbeit im F&E-Bereich in Laserdioden für die Quantentechnologien. Hier geht es vor allem darum, große Lasersysteme durch kleine, stabile und ebenso leistungsfähige Laserdioden zu ersetzen, um die Quantentechnologien vom Labortisch in die Anwendung zu bringen. Dies wird in den nächsten Jahren der Schlüssel zum Erfolg sein und wir können einen entscheidenden Beitrag dazu leisten. Gleichzeitig achten wir bei jeder Produktentwicklung darauf, dass diese einfach in die Serienproduktion überführt werden kann, um schnell eine Skalierung zu erzielen. Unser Ziel mit unseren Laserdioden geht weit darüber hinaus, den Bau von Prototypen zu unterstützen, sondern es sind vor allem Anwendungen in höherer Stückzahl z. B. im Bereich Life Science und Industrie.

Sind Anwendungen denkbar, die Lösungen für die sogenannten Gand Challenges versprechen – etwa im Medizinbereich?

Ja, tatsächlich arbeiten wir aktuell an neuartigen Laserdioden für den Medizinbereich. Hier sollen unsere Laserdioden eingesetzt werden, um Schlaganfälle frühzeitig und eindeutig zu erkennen, damit der Rettungswagen direkt die richtige Notfallklinik für die Weiterbehandlung ansteuert. Mithilfe von Lasern lassen sich auch extrem sensitive Magnetfeldsensoren



Name: Björn Globisch
 Jahrgang: 1986
 Tätigkeit: Leitung Forschung & Entwicklung und Frontend
 Was ich mag: gutes Essen, Musik und Zeit in der Natur

bauen. Zukünftig sollen damit neuartige Prothesen gesteuert oder Hirnströme mit einer bisher unerreichten Genauigkeit vermessen werden. Hier arbeiten wir mit sehr innovativen, internationalen Firmen zusammen, die diese Ideen mit uns bis zur Produktreife entwickeln werden.

EAGLEYARD ist ein Spin-off des Ferdinand-Braun-Institutes (FBH). Welche Kooperationen mit Forschungseinrichtungen bestehen derzeit?

Die Kooperation mit Forschungseinrichtungen ist auch 22 Jahre nach der Ausgründung aus dem FBH eine wichtige Säule der Entwicklungsarbeit. Als Hochtechnologieunternehmen ist es entscheidend, die neuesten Forschungsergebnisse frühzeitig zu kennen und über eine kommerzielle Verwertung nachzudenken. Wir arbeiten mit dem Fraunhofer Heinrich-Hertz-Institut und dem Fraunhofer-Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration, aber auch mit der Humboldt-Universität zu Berlin zusammen. Der Campus Adlershof bietet den Vorteil, Projekte und Experimente schnell umsetzen zu können. Hin und wieder entstehen sogar Ideen beim gemeinsamen Mittagessen.

Findet im Unternehmen ein Generationenwechsel statt und wie profitieren Sie voneinander?

Einige unserer langjährigen Mitarbeitenden sind in den letzten Jahren bereits in den Ruhestand gewechselt oder werden dies in den nächsten Jahren tun. Ein Beispiel ist Jörg Muchametow, einer der beiden Gründer der EAGLEYARD, der Ende November 2023 in Rente gegangen ist. Für mich persönlich ist der Austausch mit erfahrenen Teammitgliedern besonders wertvoll, da ich von ihrem Erfahrungsschatz lernen kann und möchte.

Worin finden Sie einen Ausgleich zu Ihrer Arbeit?

In meiner Freizeit koche ich sehr gerne. Beim Rennradfahren bekomme ich den Kopf frei und beim Musizieren mit Freunden – ich spiele schon seit sehr vielen Jahren Klavier und Orgel und seit kurzem auch Keyboard – kann ich meine Kreativität voll ausleben. ■ pm

ANZEIGE

BERLIN ADLERSHOF | LEIPZIG

WIRTSCHAFTSPRÜFER
 STEUERBERATER
 FACHBERATER FÜR INTERNATIONALES STEUERRECHT

ADDVALUE

DER MOLEKÜL-FAHNDER

Carsten Engelhard wacht über die Verlässlichkeit chemischer Analysen

Die Stecknadel im Heuhaufen suchen. Lässt sich das so sagen? Um vielleicht auch Fachfremden begrifflich zu machen, womit er seine Arbeitstage verbringt? In der Analytischen Chemie ist Carsten Engelhard seit vielen Jahren in Forschung und Lehre zuhause. Darin geht es, wie er formuliert, darum, durch „Entwicklung, Optimierung und den Einsatz instrumenteller Messverfahren“ in unbekannten Proben „chemische Elemente, Moleküle oder molekulare Strukturen nachzuweisen“.

Die Fahndung nach Molekülen ist Engelhard's wissenschaftliches Lebensthema. In seiner Dissertation befasste er sich 2007 mit der optischen Emissionsspektrometrie, einer Methode, die es ermöglicht, in flüssigen Proben bis zu 60 Elemente in sehr niedrigen Konzentrationen aufzuspüren. Dabei entwickelte er ein Verfahren weiter, mit dem sich der Gas- und Energieeinsatz bei solchen Messungen erheblich verringern lässt.

Seit März dieses Jahres leitet Engelhard die Abteilung 1 „Analytische Chemie; Referenzmaterialien“ der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM). Die Behörde mit elf Abteilungen an Standorten in Lichterfelde und Adlershof hat nach eigenem Selbstverständnis die „Sicherheit in Technik und Chemie“ weiterzuentwickeln, Engelhard's Abteilung folglich Innovation und Zuverlässigkeit chemischer Analyseverfahren sicherzustellen: „Zusammen mit unseren Partnern arbeiten wir stetig an neuen Möglichkeiten präziserer und schnellerer Messungen.“

Eine Hauptaufgabe ist dabei die Entwicklung und Herstellung sogenannter Referenzmaterialien, Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase mit bekannten und zertifizierten Eigenschaften, die in Laboratorien weltweit als Bezugsgröße und zur Überprüfung eigener Messergebnisse dienen. „Technisch anspruchsvoll und kostenintensiv“, meint Engelhard, „von der Privatwirtschaft kaum zu leisten.“ Interessierte können Referenzmaterialien im Webshop der BAM einkaufen.

Siegen, Münster, Bloomington, Adlershof, heißen die bisherigen Etappen auf dem Lebens- und Berufsweg des Professors. In Siegen wurde er vor 47 Jahren geboren. Seit 2013 wirkt er

an der dortigen Universität als Hochschullehrer. In Münster hat er studiert und promoviert. In Bloomington, einer kleinen ländlich geprägten Universitätsstadt im Mittleren Westen der USA, zwei Forschungsjahre verbracht: „viele Kornfelder, ein toller grüner Campus, moderne Laboratorien“. Dass die Musikfakultät regelmäßig kostenlose Konzerte veranstaltete, „hat mir auch sehr gefallen“.

Zurück in Münster leitete Engelhard drei Jahre lang eine Gruppe von Nachwuchswissenschaftler:innen, Masterstudierenden und Promovierenden. Erstmals eigenständige Forschung, erstmals die Verfügung über ein Labor, finanziert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Einer der damaligen Mitarbeitenden ist mittlerweile selbst Professor in den USA: „Nachwuchsförderung liegt mir sehr am Herzen. Wenn ich Menschen als Mentor unterstütze und sehe, wie diese dann erfolgreich in der Wissenschaft oder Industrie ankommen, ist das die größte Freude.“

Jetzt also Adlershof: „Mein Herz“, sagt Engelhard, „hängt an der Forschung.“ So gesehen fühlt er sich hier gut aufgehoben: „Hervorragende Infrastruktur, hochspezialisierte Wissenschaftler:innen, mit denen ich tolle und neue Forschung nach vorn bringen darf, moderne Laboratorien.“ Zudem ein intellektuelles Klima, das er mit einem englischen Begriff als „vibrant“ beschreibt: „Ich kann jeden Tag zu einem Vortrag in Laufnähe gehen.“ Schließlich wohnt Engelhard, anders als viele, die hier arbeiten, auch in Adlershof, solange seine Frau und die drei Kinder noch im Münsterland leben. ■ *wid*



BAM-Abteilungsleiter
Carsten Engelhard

DER NÄCHSTE BITTE

DIE

Der Generationenwechsel ist ein kritischer Moment – gerade bei inhabergeführten kleinen und mittleren Unternehmen. Wir haben uns umgehört, wie die Unternehmensnachfolge glückt.



Zeit loszulassen, findet Jean Blondeau und sucht mit Ute Franke eine:n neue:n Co-Geschäftsführer:in

Der Spaß, die Ideen und die Vitalität für den Job sind unverändert da, doch während sich die meisten längst im Ruhestand wähnen, machte Jean Blondeau einfach weiter. Als er die 70 überschritten hatte, war es jedoch an der Zeit, andere ans Ruder zu lassen: Der Geschäftsführer der 5micron GmbH möchte sich weitgehend aus dem operativen Geschäft zurückziehen und sucht mit Mit-Geschäftsführerin Ute Franke eine geeignete Nachfolge. Keine ganz einfache Sache, zumal das Unternehmen als Lösungs- und Produktanbieter mit Fokus auf Mess- und Steuerungssysteme im Umfeld des Internet of Things hochspezialisiert ist. Kandidierende brauchen technische Expertise und müssen etwas von Betriebswirtschaft verstehen.

„Wir haben natürlich zuerst an Kolleginnen oder Kollegen aus dem Team gedacht“, berichtet Franke. „Aber der Einsatz und die Verantwortung als Geschäftsführer:in wird dann doch gescheut oder passt nicht zur persönlichen Lebensplanung.“ Auch das „Vorfühlen“ im Netzwerk von Partnern und befreundeten Unternehmen brachte wenig, außer „guten Gesprächen“ und dem Befund, dass viele selber vor der Nachfolgeproblematik stehen. Franke: „Wir haben deshalb ein Unternehmens-exposé erstellt sowie zusammen mit einem Berater eine Annonce auf der nexxtCHANGE Plattform inseriert und sind auch auf der Nachfolge-Plattform der Industrie- und Handelskammer (IHK) gelistet.“ Jetzt heißt es abwarten.

Es gab bereits erste Interviews mit Bewerber:innen (die fast alle aus der Softwarebranche kamen), doch die richtige Person fand sich noch nicht: „Bei manchen, die ‚Unternehmerneulinge‘ wären, ist der Appetit zwar groß, aber die Realität wurde oft nicht durchgedacht – gerade was das Engagement und den Einsatz angeht oder wie sich der Alltag eines technischen Geschäftsführers gestaltet“, erzählt Franke. „Interessant ist, dass sich bei uns überwiegend Menschen gemeldet haben, die den Schritt

zum Unternehmer oder zur Unternehmerin machen möchten, ohne, so der O-Ton, ‚die anstrengende Start-up-Phase‘ selber durchmachen zu müssen.“ Tja.

Geschäftsführung und Gesellschafter treffen eine Vorauswahl und erstellen eine Shortlist, die mit dem Team beraten wird. Dessen Feedback fließt schließlich in die Entscheidung ein.

Externe Hilfe zu beanspruchen ist aus der Sicht von Holger Wassermann, Geschäftsführer bei Mittelstandsbroker sowie Professor am FOM Hochschulzentrum in Berlin, gut, wenn der Nachfolgeprozess glücken soll. Nur bei kleinen Transaktionen mit einem Unternehmenswert deutlich unter 500 000 Euro könne die Stabübergabe auch in Eigenregie glücken – wenn sie gut vorbereitet ist.

Grundsätzlich gelte: „Das ist ein sehr vertrauliches Thema, gerade im Mittelstand.“ Womit das Problem beginnt: Denn wer sich aus der Angst, Kunden, Lieferanten und Mitarbeitende zu verlieren, scheut, offensiv den Verkauf oder Geschäftsführerwechsel anzugehen, wird schwerlich Interessent:innen finden können. „Umgekehrt sind potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten 35 bis 45 Jahre alt und leitende Angestellte. Die gehen auch nicht damit hausieren, dass sie sich in dieser Richtung verändern möchten“, weiß Wassermann.



Holger Wassermann berät Unternehmen im Nachfolgeprozess



Eine FOC-Verteilbox für optische Datennetze im Einsatz

Da gibt es nur eines: „Hilfe bei einem Nachfolgeberater holen, der über ein entsprechendes Netzwerk verfügt.“ Klar, das koste Geld (honoriert wird meist erfolgsabhängig bei Vermittlung), doch das sei gut investiert: „Es gibt nur den einen Versuch. Wer am falschen Ende spart, geht das Risiko ein, schlimmstenfalls sein Vermögen komplett zu verlieren.“

Abgebende Unternehmer:innen sollten sich klar machen, dass sie auf diesem Feld meist Laien sind. Das gilt auch beim Stabwechsel innerhalb der Familie. Hier rät der Experte zu einem auf Erbschafts- und Schenkungssteuerrecht spezialisierten Steuerberater und/oder einer Anwältin, um finanziellen Schaden zu vermeiden. Und zu psychologischer Unterstützung: „Dabei sollten unter anderem die Spielregeln geklärt werden, etwa welche Rolle die abgebenden Eltern noch in der Firma haben sollen.“

Ungut, wenn sich das gesammelte Firmenwissen im Kopf der scheidenden Geschäftsführung befindet, mahnt der Berater. Braindrain droht und damit letztlich eine Vernichtung des Unternehmenswertes. Daher sollten vorher Hierarchien aufgebaut und damit Know-how auf mehrere Schultern verteilt werden. Nicht zuletzt, und das gelte grundsätzlich, sollte der Übergebende wirklich bereit sein, abzugeben. Klingt simpel, doch an der mangelnden Fähigkeit loszulassen, scheitern viele Übergänge.

ANZEIGE

40 JAHRE **ZELLMANN**
WIR FEIERN GEBURTSTAG

IM JUBILÄUMSJAHR:
JUBILÄUMSANGEBOTE UND
AKTIONEN, DIE SICH LOHNEN!
WIR SAGEN DANKE!

AUTO-ZELLMANN GMBH | RUDOWER STRASSE 25-29 | 12524 BERLIN | TEL. 0 30 67 97 21-0



Eingespieltes Team auch in Sachen Nachfolge: Paulina Christ und Christian Kutza

Nicht so bei der FOC – fibre optical components GmbH, die optische Komponenten für die Datenübertragung entwickelt, herstellt und weltweit vertreibt. Nach 30 Jahren wird sich Gründer und Geschäftsführer Christian Kutza sukzessive aus dem operativen Tagesgeschäft zurückziehen und die Führung seiner Ehefrau Paulina Christ übergeben, die aktuell den Vertrieb leitet. „Auch wenn es trivial klingen mag“, betont Kutza, „derjenige, der übergibt, muss das wollen und die Bedingungen dafür schaffen, dass er loslassen kann.“

Im Falle des Ehepaares bedeutet das, dass Paulina Christ, seit 17 Jahren an Bord, nach und nach in ihre neue Aufgabe hineinwächst: „Dafür habe ich einen Mentor und Partner an meiner Seite“, sagt sie. Aber nicht nur das: Von Anbeginn holten sich die beiden auch externe Hilfe, um den Nachfolgeprozess solide und professionell aufzuziehen: „Neben der bewussten Entscheidung, sich wirklich zurückziehen zu wollen, ist das mein wichtigster Rat, damit der Generationenwechsel klappt“, betont Kutza.

”

Derjenige, der übergibt, muss das wollen und die Bedingungen dafür schaffen, dass er loslassen kann.

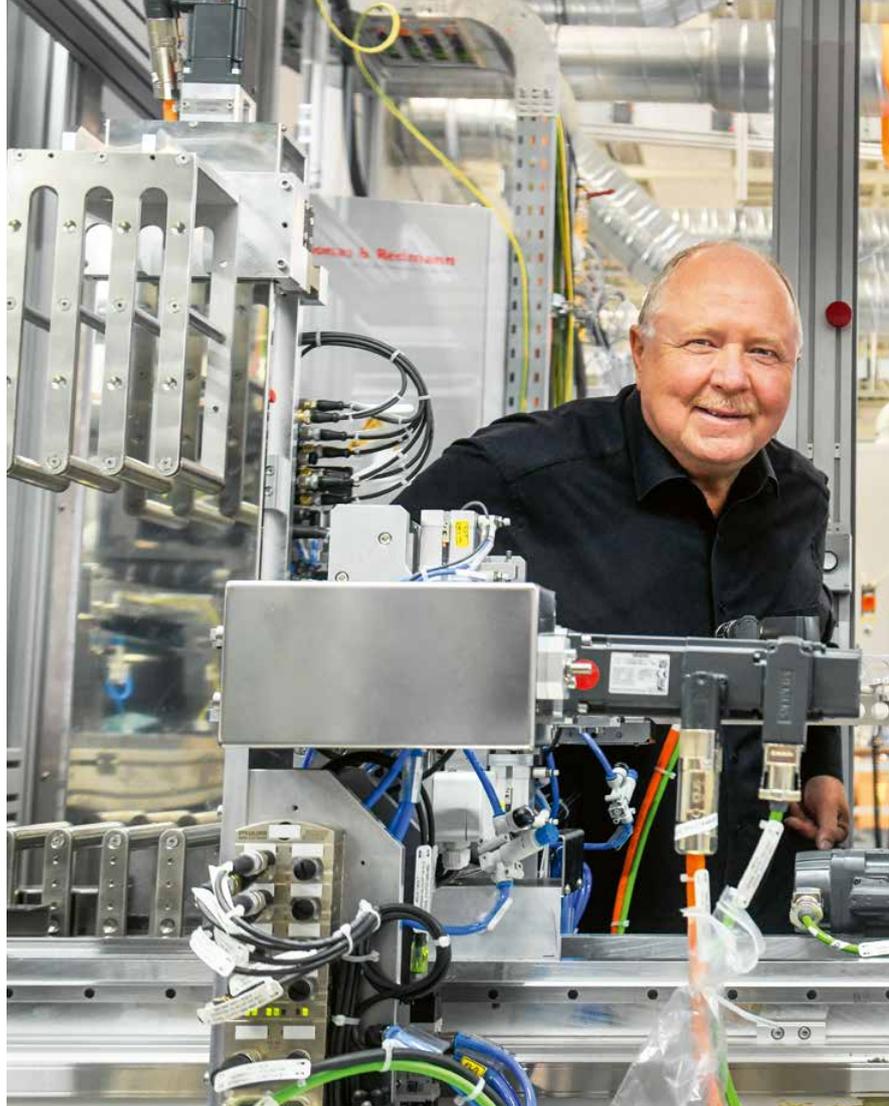
Außerdem sei eine gute Portion Kritikfähigkeit, gegenseitige Akzeptanz und Offenheit nötig, ergänzt Christ. Ist es also ein Vorteil, wenn das Geschäft innerhalb der Familie weitergeführt wird? „Das ist nicht zu verallgemeinern“, sagt Christ. „Nicht jede Partnerschaft oder Konstellation ist dafür geeignet. Aber bei uns passt es!“ Ehemann Kutza nickt zustimmend und sagt: „Es ist ein Abenteuer und eine schöne Sache, wenn die Nachfolge so zum Wohle der Firma geregelt werden kann.“ ■ c/

Seit 35 Jahren führen Stefan Jonas und Lutz Redmann erfolgreich ein Unternehmen für Sondermaschinenbau

Heute ist klar, dass die Entscheidung die richtige war: von Moabit nach Johannisthal umzuziehen. Damals, vor vier Jahren, gab es noch Bedenken, erzählt Stefan Jonas. Etwa ob die Mitarbeitenden aus dem Norden der Stadt einen weiteren Arbeitsweg in Kauf nehmen würden. Die meisten taten es und auch die übrigen Befürchtungen erwiesen sich als unzutreffend. Das Maschinenbauunternehmen Jonas & Redmann setzte seine Erfolgsgeschichte im Berliner Südosten fort.

Erst im Juli wurde die jüngste Erweiterung eingeweiht. Nun stehen 11250 Quadratmeter Produktionsfläche und 5150 Quadratmeter Büros zur Verfügung, an einem gemeinsamen Standort. „Die Mitarbeitenden sind nicht mehr an verschiedenen Orten verstreut, die Kommunikation ist viel besser“, sagt Jonas.

440 sind es derzeit, ihr Job ist der breiten Öffentlichkeit kaum bekannt, obwohl das Unternehmen eine Branchengröße ist. „Wir sind Berlins größter Sondermaschinenbauer“, sagt Lutz Redmann, Co-Geschäftsführer neben Jonas.



Gemeinsam



Diese Maschine von Jonas & Redmann sortiert Solarzellen in verschiedene Leistungsklassen

ANZEIGE

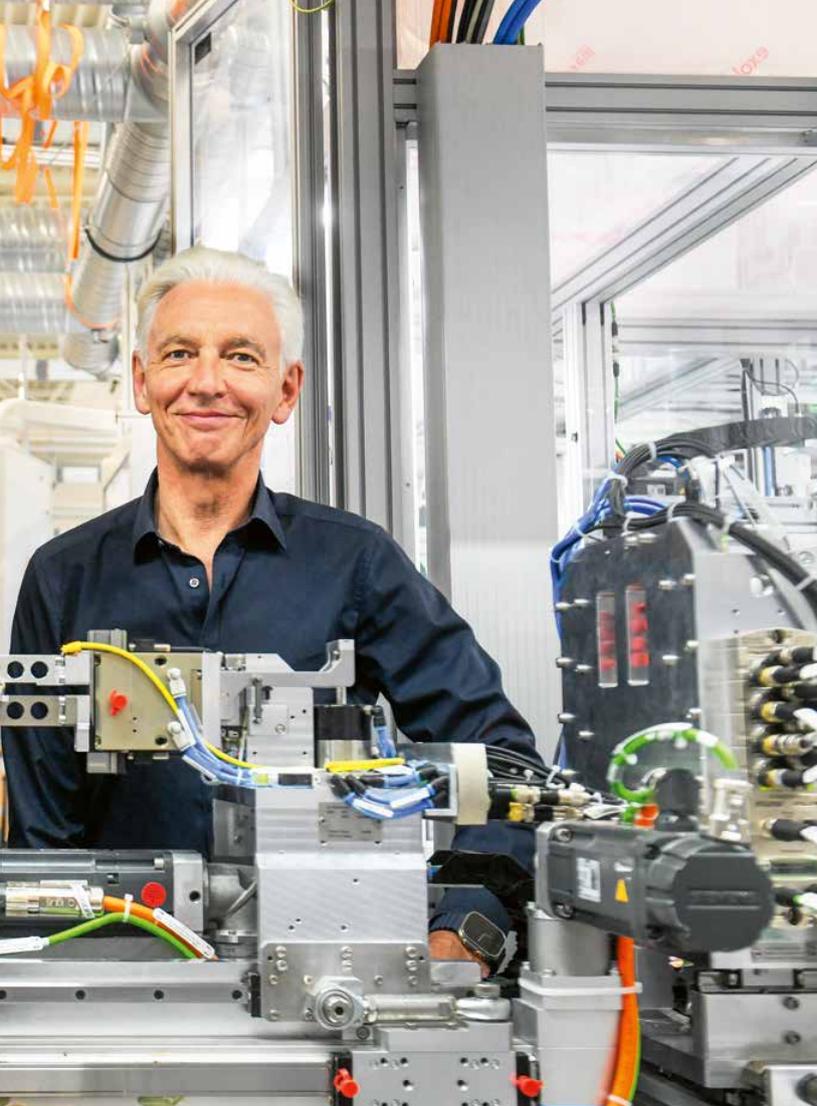


- + nah und persönlich
- + Internat. Steuerrecht
- + Controlling und FiBu
- + Buchführung Online

Ihre Steuerberater in Adlershof

www.msp-steuer.de





< Stefan Jonas (l.) und Lutz Redmann teilen Werte und Entscheidungen

die Anlagen, nutzen unsere Erfahrung in Lasertechnik, Druckverfahren und thermischer Behandlung“, erläutert Redmann. Die Produktionslinien, in der Regel zehn bis zwanzig Meter lang, werden gemeinsam mit den Kunden optimiert, ehe sie montiert werden: in Europa, Asien, aber auch Nordamerika oder Mexiko. Mit fünf Niederlassungen weltweit sind die Wege zu Geschäftspartnern kurz und schnell.

Es ist ungewöhnlich, dass ein international ausgerichtetes Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz von zuletzt 70 Millionen Euro von zwei Personen gleichberechtigt geführt wird. Zwei Menschen, die im Gespräch auffallend oft das Wort „wir“ verwenden, was – pardon – ein bisschen an ein Ehepaar erinnert. „Wir sind nicht immer einer Meinung“, sagt Redmann und Jonas lacht vielsagend. „Aber wir haben immer einen Konsens gefunden und entscheiden gemeinsam.“

Sie verbinden gemeinsame Werte: keine Maschinen zur Herstellung von Rüstungsgütern, stattdessen für den Schutz der Gesundheit, der Umwelt und für die Energiewende. Dazu eine flache Hierarchie im Unternehmen und ein Arbeitsumfeld, das motiviert. So haben Jonas und Redmann schon die gesamte Belegschaft auf Reisen eingeladen, beispielsweise nach Mallorca, auf eine Kreuzfahrt, vor zwei Jahren an den Fleesensee in Mecklenburg. „Ein verlängertes Wochenende mit sportlichen Wettkämpfen, das stärkt den Zusammenhalt“, sagt Jonas. Der hilft auch, um Fachkräfte zu halten. Hinzu kommen Weiterbildungen und ein Programm für Quereinsteiger, in dem beispielsweise Kenntnisse im Programmieren vermittelt werden.

So langsam wird außerdem die Nachfolge zum Thema. Noch drängt nichts, sagen die beiden Chefs, aber sie gehen es an. Es wird eine familiäre Lösung geben, denn: „Wir haben acht Kinder.“ Demnächst werden zwei von ihnen ins Unternehmen eingearbeitet. Zudem gibt es eine Managementebene mit jungen Mitarbeitenden um die 30, 40 Jahre, auf die sie sich verlassen können, sagt Redmann.

Wenn die Zeit gekommen ist, werden er und Jonas die richtige Entscheidung treffen. Gemeinsam. ■ *rn*

entscheiden

Vor 35 Jahren haben die beiden Ingenieure, die sich bereits seit Kindertagen kennen, das Unternehmen gegründet. Gemeinsam mit ihrem Team entwerfen und bauen sie Produktionsstrecken für Medizinprodukte, etwa zur Fertigung von Dialysemembranen, sowie für Energietechnologien. Viele europäische Hersteller von Solarzellen entschieden sich für Jonas & Redmann, mittlerweile hat sich der Schwerpunkt zu Akkus und Brennstoffzellen verschoben.

Die Bauteile hierfür müssen präzise gefertigt und anschließend zusammengefügt werden – und das schnell und zuverlässig. „Wir konzipieren dementsprechend

ANZEIGE

LEGLER
OK
OBJEKT & KONZEPT

Gestalte mit uns die Arbeitswelt von morgen als:
Kundenbetreuer / Kundenmanager (m/w/d)

Mehr erfahren unter:



ÜBERALL ZU HAUSE

Brückenbauende zwischen den Kulturen

„Menschen mit multikulturellem Hintergrund und Neuankömmlinge haben es oft schwer, Gemeinschaften aus ihrem Kulturkreis zu finden“, sagt Enes Savas. „Die Informationen liegen überall verstreut. Eine Suche ist zeitaufwendig und nervenaufreibend.“

ANZEIGE



**PLANUNGSBÜRO FÜR ALLE KOMPONENTEN
DER TECHNISCHEN GEBÄUDEAUSRÜSTUNG**

Versorgungs- & Elektrotechnik ■ BIM ■ Regenerative Energietechnik

+49 30 7672841 0 ■ info@rusz.de ■ Am Studio 20a · 12489 Berlin



www.rusz.de

Oft seien Eventankündigungen, Restaurantempfehlungen oder Buchtipps im Datenmeer von Internet und Social Media versteckt, meint Enes Savas. Es bliebe kaum etwas übrig, als sich durch Foren oder Facebook-Gruppen zu wühlen, zwischen verschiedenen Sprachen zu springen, nur um am Ende dann vielleicht eine Information zu erhalten, von der nicht klar sei, ob sie auch tatsächlich all die Mühe wert gewesen ist. Frust sei da vorprogrammiert.

Um das zu ändern, hat er zusammen mit Linda Walczak und Markus Köhne das Start-up Nearay gegründet. „Wir stellen uns eine Stadt vor, in der wir mühelos authentische Restaurants finden, spezielle Zutaten erhalten und Menschen treffen, die unsere kulturelle Herkunft teilen“, beschreibt Savas die Vision, die die drei Gründenden verbindet. „Das alles wird bald in einer einzigen App möglich sein.“ Die beschreibt er gern als digitalen Wegweiser für ein bereicherndes und vernetztes Stadtleben. Noch in diesem Jahr soll sie für Android und iOS erhältlich sein. Für einen Gastzugang sei keine Registrierung nötig. Mehr Möglichkeiten eröffnet das eigene Benutzerkonto. Damit lassen sich beispielsweise Geschäfte oder Restaurants bewerten. Schließlich, gibt Savas einen Ausblick, können für eine kleine Gebühr auch eigene Social-Media-Konten ins Profil eingebunden werden.

„Für die Startphase konzentrieren wir uns auf die deutsch-türkische Community“, erzählt der Gründer. „Da komme ich her. Dort ist die Idee geboren.“ Es ist eine der größten multikulturellen Communitys in Berlin – mit vielen kleinen, inhabergeführten Unternehmen und Restaurants. „Für uns sind diese Geschäfte das Herzstück“, sagt Walczak. Dabei würden die Inhabenden aber meist zu den älteren Generationen zählen und selbst oft nicht mit Apps oder sozialen Medien vertraut sein.

„Wenn wir diese Menschen und ihre Läden mit den jüngeren Generationen zusammenbringen, unterstützen wir sie gleichzeitig und verhelfen ihnen zu einer größeren Reichweite“, fügt sie hinzu.

Berlin und die deutsch-türkische Community seien aber nur der erste Schritt, versichert Savas. Walczak stimmt ihm zu: „Wir werden später auch andere Städte in die App aufnehmen. Danach integrieren wir weitere Communitys – die deutsch-polnische, die deutsch-spanische und viele mehr.“ Spätestens dann sind auch die Nutzenden stärker gefragt. Jetzt in der Startphase besteht der größte Aufwand für die drei darin, alle interessanten Themen in die App einzupflegen und den Content zu gestalten. Später sollen die User zum Beispiel ihre Lieblingsorte oder Events mit der Community teilen. „Ab diesem Punkt werden wir die Aufgabe übernehmen, die Inhalte zu filtern und bereitzustellen“, blickt Savas in die Zukunft.

Begonnen habe alles als ein „Hobby-Projekt“, wie Savas es liebevoll nennt, das er bereits während seiner Zeit in verschiedenen Start-ups vorantrieb. Dort lernte er auch Köhne kennen, der ihn in die Welt der App-Entwicklung einführte. „Irgendwann war aus unserer Idee ein erstes Produkt entstanden“, sagt Savas. Walczak von der Idee zu überzeugen, war nicht schwer. Auch in Berlin hat ihr Plan bereits für wohlwollendes Nicken gesorgt, sodass sie nun in der Gründungswerkstatt Adlershof (GWA) an der Vision arbeiten, Brücken zwischen den Kulturen zu bauen. ■ kd



ANZEIGE

Messeneuheiten die begeistern

Erleben Sie die neuesten Hörgeräte-Innovationen und testen Sie jetzt in unseren Filialen!



Termin
vereinbaren

Hörakustik
Kornelia Lehmann

Albert-Einstein-Str. 4 | Adlershof | Tel. 030-639 22 437
Parkplätze im Parkhaus direkt gegenüber
Dörpfeldstr. 36 | Adlershof | Tel. 030-209 53 833
Brückenstr. 2 | Schöneweide | Tel. 030-636 4646

Gefühlt immer jünger

Forschende der Humboldt-Universität zeigen: Menschen fühlen sich heute jünger als die Generationen vor ihnen

Bestätigt das Gefühl von
Jugendlichkeit: Psychologe
Markus Wettstein



Der Blick in den Spiegel verrät: Gefühltes Alter ist nicht chronologisches Alter. Plagt eine 37-Jährige zum Beispiel der Ischias, dann flucht sie: „Ich fühl' mich wie 80!“. Wie alt sich indes die 70-Jährigen fühlen, die auf Rennrädern an der Humpelnden vorbeirasen, ist nicht überliefert. Hier kann Forschung aushelfen. Einer aktuellen Studie zufolge fühlen sich die Rennradelnden wahrscheinlich wie 58 – zwölf Jahre jünger als sie tatsächlich sind. Diese und andere Durchschnittswerte haben Markus Wettstein und sein Team von der Humboldt-Universität zu Berlin ermittelt. Die Forschungsfrage: Fühlen sich Menschen grundsätzlich jünger, als sie sind, und verstärkt sich dieser Effekt im historischen Vergleich – fühlen sich Ältere heute also (noch) jünger als ältere Personen vor zehn, 20 oder 30 Jahren?

Um zu einer Antwort zu kommen, werteten die Forschenden Daten aus dem Deutschen Alterssurvey aus. Hier werden Studienteilnehmende nach ihrem gefühlten Alter und weiteren Parametern befragt. „Wir wissen, dass Personen, die sich jünger fühlen, im Schnitt länger leben, im Alter gesünder sind und ein besseres Wohlbefinden haben“, erklärt Wettstein. „Wenn sich Ältere heute jünger fühlen, dann ist es also sehr wahrscheinlich, dass sie auch gesünder sind, eine höhere Lebensqualität haben.“ Die Auswertung der Daten zeigt: Tatsächlich gibt es einen solchen Effekt. Wer heute 40 ist, fühlt sich im Schnitt jünger als seine Vorfahren, als sie im selben Alter waren.

Daten von knapp 15 000 Personen konnten der Entwicklungspsychologe und sein Team für die Studie nutzen. Konkret angesehen haben sie sich dabei die Jahrgänge 1911 bis 1974. „Da zeigte sich zum Beispiel: Wer 1956 40 Jahre alt war, fühlte sich im Durchschnitt 35 Jahre alt. Und wer 1974 40 Jahre alt war, fühlte sich im Schnitt 33 Jahre alt.“ Die zunehmende „gefühlte Verjüngung“ findet sich auch in den anderen Altersstufen. Zudem steigt das gefühlte Alter zwar mit dem chronologischen Alter an. Bei den später Geborenen jedoch passiert das nicht im selben Ausmaß wie bei den früher Geborenen. Wir bleiben heute also länger „gefühlte jung“.

Doch wie kommt es, dass sich Menschen mit jeder neuen Generation jünger fühlen? „Wir haben unter anderem auf Bildung kontrolliert, auf Krankheiten und auf Einsamkeit, aber nichts davon scheint diesen Effekt komplett zu erklären.“ Die gestiegene Lebenserwartung könne jedoch eine Rolle spielen. „Früher war vielleicht 80 schon sehr alt und Personen haben sich entsprechend alt gefühlt. Heute werden immer mehr Menschen 100 Jahre alt, da verliert ein Alter von 80 vielleicht seinen Schrecken und Personen fühlen sich weniger nah am Tod.“

Engstirnig, nicht mehr lernfähig, besserwisserisch – auch Altersstereotype könnten das gefühlte Alter beeinflussen, Menschen dazu animieren, sich innerlich jünger zu machen. So zeigen etwa Studien aus den Vereinigten Staaten: Altersstereotype sind in den vergangenen

zweihundert Jahren immer negativer geworden. „Für Deutschland ist mir keine entsprechende Studie bekannt, aber falls die Stereotype auch hier negativer geworden sind, dann sehen sich Personen vielleicht heutzutage auch stärker genötigt, sich jünger zu fühlen, als sie sind“, mutmaßt der Forscher. Hintergrund der Überlegung ist, dass die Befragten dann nicht „zu dieser Gruppe älterer Menschen gehören wollen, die negativ bewertet wird“.

Ob negative Stereotype der Grund für die gefühlte Verjüngung sind oder nicht – sie in Frage zu stellen, zahlt sich aus. „Je negativer wir über das Älterwerden denken, desto größer ist die Gefahr, dass wir selbst nicht gesund alt werden: Die Stereotype, die wir über ältere Menschen haben, treffen irgendwann uns selbst.“ Menschen, die sich das höhere Alter als eine Zeit im Leben vorstellen, in der sie nicht mehr fit sind oder dazu lernen können, hörten so beispielsweise eher auf, Sport zu machen oder sich mit Neuem zu beschäftigen. „Stereotype werden dann zu einer Art selbsterfüllender Prophezeiung. Auch das ist ein Grund, warum dagegen angekämpft werden sollte.“

Abseits negativer Stereotype jedoch hat gefühlte Verjüngung viele Vorteile – und Wettstein plädiert daher für Pragmatismus. „Was wäre der Vorteil, wenn Leute sich nicht jünger fühlen, als sie sind? Im Zweifel ist das weniger gut für ihr Wohlbefinden und auch weniger gut für ihre Gesundheit. Deswegen sollte diese Selbstwahrnehmung nicht unbedingt geändert werden. Und ist es letztlich falsch, wenn jemand sagt: Ich fühle mich zehn Jahre jünger? Es ist ein subjektives Gefühl, und wer soll das widerlegen?“ ■ *nl*



Neueste Studienergebnisse der Altersbilderforschung präsentieren und diskutieren Markus Wettstein und Kolleg:innen in der sechstägigen Podcastreihe „Science Update“

Zu Beginn des nächsten Jahres läuft der Mietvertrag am Kultur- und Medienstandort Potsdamer Platz aus und die Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin GmbH (DFFB) findet in Adlershof ein temporäres Zuhause, bis das neue Quartier in Moabit bezogen werden kann.

Der Umzug zum Studio 16 ist eine besondere Herausforderung für DFFB-Direktor Wolf Plesmann. Der gelernte Jurist arbeitete bereits während seiner Tätigkeit in der Berliner Senatskanzlei im Bereich der Bundes-, Europaangelegenheiten und Medienpolitik eng mit der DFFB zusammen. Dass die Akademie die gut 2 500 Quadratmeter großen Räume am Potsdamer Platz verlässt, sieht er als Chance: „Wir platzen schon seit ziemlich langer Zeit aus allen Nähten. Der finale Umzug nach Moabit bedeutet für uns eine notwendige Vergrößerung.“



DFFB-Direktor Wolf Plesmann ist bereits bestens in Adlershof vernetzt

Zwischenmiete mit Potenzial

Die Deutsche Film- und Fernsehakademie Berlin zieht nach Adlershof

Der Standortwechsel findet schrittweise statt. Die mobile Filmtechnik mit Kamera, Ton- und Lichtpaketen und das gesamte Büromobiliar wurden im September umgezogen. Bis Dezember findet im Wesentlichen nur noch die Postproduktion am Potsdamer Platz statt. Im Januar folgt der zweite Teil des Umzugs, dabei werden insbesondere die Technik der Postproduktionsräume sowie die analoge Kintotechnik nach Adlershof transportiert, soweit sie hier Platz finden. Vieles – sowohl Akten als auch technische Geräte – wird erst wieder in Moabit aufgebaut.

Für die meisten der knapp 60 Mitarbeitenden gibt es aufgrund der räumlichen Kapazitäten keine festen Arbeitsplätze. Die Grundfläche in Adlershof ist durch die beiden großen Fernsehstudios zwar größer, allerdings sind deutlich weniger Seminarräume und Büros vorhanden.

Herzstück der neuen gut 4 300 Quadratmeter großen Räumlichkeit bildet ein circa 720 Quadratmeter großes Fernsehstudio mit beleuchteter Showtreppe, das die DFFB als Aula nutzt. „Ich wünsche mir, dass wir in Adlershof das Miteinander stärken. Meine Vision ist es, die Studierenden, Mitarbeitenden und Dozierenden durch den neuen Ort stärker zusammenzubringen.“ Deshalb wurde der „Akademiemontag“ wieder eingeführt, an dem verschiedene akademieoffene Veranstaltungen stattfinden und

Studierende jahrgangsübergreifend zum Beispiel zum Seminar über Filmgeschichte zusammenkommen, außerdem findet im Rahmen des „Akademiedialogs“ ein offener Austausch über tagesaktuelle politische Themen statt.

Um die Aula herum sind Seminarräume platziert, die teilweise für Filmsichtungen abgedunkelt werden können. „Es werden außerdem drei Schallschutzkabinen für Schnittplätze, ein Mischatelier sowie eine DAW (Digital Audio Workstation) für Sprachaufzeichnungen und Sounddesign gebaut. Zur Verfügung stehen weitere neun digitale und analoge Schnittplätze, Plätze zur Postproduktion und Räumlichkeiten für die Filmtechnik.“ Ein Pluspunkt sei die ebenerdige Technikausgabe, die viel Platz für Licht-, Ton- und Kameraequipment bietet.

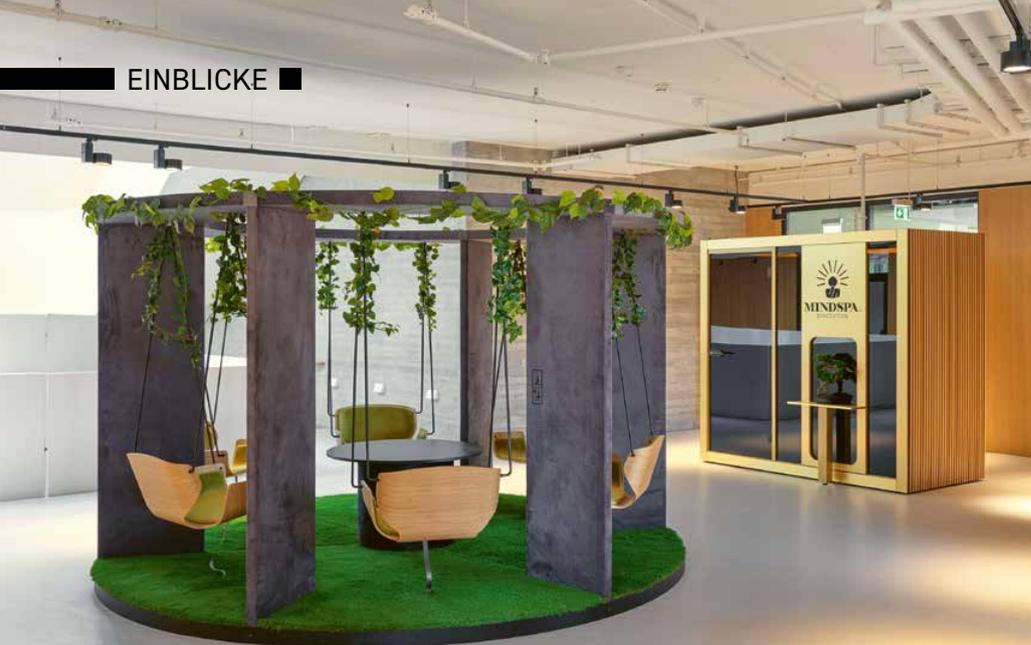
Im Jahr der Zwischenstation nimmt die Akademie keine neuen Studierenden auf, der Lehrplan konzentriert sich vor allem auf filmtheoretische Seminare – wenngleich Praxisseminare stattfinden und die Studierenden weiter Filme drehen.

„Als Akademie können wir den Lehrplan frei gestalten. Aber vor allem im ersten Jahr ist der Praxisfokus wichtig, da alle Studierenden einen eigenen Film produzieren. Wir können in kleinerem Umfang Filme in der Postproduktion fertigstel-

len, allerdings brauchen wir für die Abnahme am besten ein Kino“, so der DFFB-Direktor. Um mehr Filme produzieren zu können, sei er mit einem ortsansässigen Tonstudio und dem Kino „Casablanca“ im Gespräch. Plesmann habe gehört, dass es in Adlershof eine starke cinephile Gemeinschaft geben solle, was ihn sehr freue.

„Wir sehen im neuen Standort die Möglichkeit, uns auszuprobieren und Fernsehen stärker in den Fokus zu nehmen. Ich habe deshalb schon Kontakt zu Studio Berlin aufgenommen und möchte auch auf die ansässigen Produktions- und Medienunternehmen zugehen.“ Er sei gleichermaßen mit fachfremden Firmen wie der For Life Produktions- und Vertriebsgesellschaft für Heil- und Hilfsmittel mbH in Kontakt, um zum Beispiel den einen oder anderen Raum als Seminarraum zu nutzen: „Die Adlershofer sind einfach neugierig, was wir als Akademie so machen und an Lebendigkeit reinbringen.“

Vermutlich Ende 2025 bezieht die DFFB ihr Quartier „Berlin Decks“ am Friedrich-Krause-Ufer in Moabit. Bis dahin werden Wolf Plesmann und die circa 250 Studierenden viel Medienluft in Adlershof schnuppern. ■ sg



Verschiedene Welten im ST3AM stehen für Austausch, Erholung, konzentriertes Arbeiten



NEUE ENERGIE, NEUE SYNAPSEN

Am Campus Adlershof eröffnet mit dem „ST3AM“ eine innovative Arbeitswelt

Wohlhabende Orte bieten Talente, Technologie – also Forschung, Entwicklung und Wissenschaft; Toleranz – also Gemeinschaften, die sich durch Weltoffenheit und Vielfalt auszeichnen und verfügbares Land für die Entwicklung; ergänzt durch andere ökologische und kulturelle Einrichtungen. Diese vier Vorteile beeinflussen zusammen die Attraktivität und verbessern die Qualität des Ortes – ein Faktor, der stark mit der Gewinnung und Bindung von Talenten verbunden ist, sagt der US-amerikanische Ökonom Richard Florida, Begründer der Wirtschaftstheorie der kreativen Klasse.

„Inspirierende Arbeitsumfelder lassen ungewöhnliche Ideen gedeihen. Damit lassen sich Sinnstiftendes schaffen und herausragende Ergebnisse erzielen“, sagt auch Romy Sanne von der WISTA Management GmbH. „Besonders um die drängenden Fragen rund um Klimakrise, Nachhaltigkeit und Ressourcenmangel zu beantworten. Das sind jene Fragen, die auch junge Talente umtreiben. Eine wichtige Zielgruppe für die neuen Adlershofer Arbeitswelten. Das ST3AM mit seinen 2200 Quadratmetern Platz und seinen fünf Arbeitswelten soll viel mehr sein als das, was bekannte Modelle für klassische, kollaborative Arbeit abbilden können.“

Flexibilität ist das zentrale Schlagwort, weiß auch Marina Salmon von der WISTA und gemeinsam mit Sanne Koordinatorin für das ST3AM, „wenn es um die Zukunft der Arbeit geht“. Flexibilität steigert nicht nur die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, sondern auch ihre Produktivität. Technologie spielt dabei eine entscheidende Rolle. Hier kommt Graham Thorn ins Spiel. Er verstärkt das ST3AM-Team besonders mit seiner Expertise im 3D-Druck. Thorn, der den Makerspace leitet, hat bereits für Design-Unternehmen Modelle gedruckt und Prototypen gefertigt. „Mit 3D-Druckern lassen sich heute unglaubliche Sachen machen, Metall, Kunststoff oder gar Lehm bearbeiten“, weiß er. „Solving Problems“, beschreibt der gebürtige Brite seine vornehmliche Aufgabe und, „die beste 3D-Technik für die ‚Goals‘ – die Ziele der Mietenden – zu finden“. Er freut sich auf die neue Aufgabe und sagt: So etwas wie Adlershof und so einen besonderen Ort wie ST3AM kenne er aus England nicht.

Die traditionelle Vorstellung von Produktivität, die sich auf Anwesenheit und Arbeitsstunden konzentriert, wird im ST3AM durch ergebnisorientierte Modelle ersetzt. Es zählt, was erreicht wird, nicht wie lange jemand im Büro sitzt. Digitale Werkzeuge erleichtern die Zusammenarbeit und machen sie effizienter. Künstliche Intelligenz und Automatisierung übernehmen repetitive Aufgaben, sodass Mitarbeitende sich auf kreative und strategische Tätigkeiten konzentrieren können. „Auch das Wohlbefinden der Mietenden ist für uns im ST3AM zentral“, erläutert Salmon.



Graham Thorn organisiert den neuen ST3AM-Makerspace



Marina Salmon (links) und Romy Sanne von der WISTA wissen, was Talente zur kreativen Entfaltung benötigen

Flexible Arbeitszeiten, Entspannungsprogramme und die Möglichkeit, Arbeitspausen nach den eigenen Bedürfnissen zu gestalten, sind wichtige Faktoren. Unternehmen erkennen zunehmend den Wert von Vielfalt und setzen sich für eine inklusive Kultur ein. Dies umfasst nicht nur umweltfreundliche Büros, sondern auch faire Arbeitsbedingungen und ethische Geschäftspraktiken. „Wer hier arbeiten will, muss wissen, dass Toleranz, Offenheit und Rücksicht zentrale Werte und Mietvoraussetzungen für uns sind“, ergänzt Sanne.

„Der Schwerpunkt von Arbeit verlagert sich von Routinetätigkeiten zu Tätigkeiten, die eher den Charakter von Problemlösungen haben und ein kreatives Vorgehen erfordern“, sagt Salmon. „Außerdem entwickeln sich Austausch und Kommunikation zum vorrangigen Arbeitsmodus. Neue Energie formt neue Synapsen.“

Im Zeitalter von Meta Cities und digitaler Konnektivität, sagt auch Richard Florida, ist die Notwendigkeit, sich von Angesicht zu Angesicht zu treffen, noch verstärkt.

Paradoxerweise ist unser Bedürfnis nach Vernetzung umso größer, je mehr die Technologie es uns ermöglicht, getrennt zu leben und zu arbeiten. Es darf argumentiert werden, dass sich die Kernfunktion solcher Orte von der Organisation von Firmen zur Organisation von Talenten verlagert. ■ rb

ANZEIGE

Wirtschaftsnahe Elektromobilität (WELMO)

WELMO fördert Elektromobilität

Mit dem Förderprogramm Wirtschaftsnahe Elektromobilität (WELMO) unterstützt das Land Berlin:

- > Kauf und Leasing von elektrisch betriebenen Fahrzeugen
- > Errichtung stationärer Ladeinfrastrukturen
- > Beratungsleistungen
- > Maßnahmen des Betrieblichen Mobilitätsmanagements (u. a. Dienstradleasing, Management der Mobilität von und zur Arbeit, Sharing-Angebote)

Informieren Sie sich unter
www.ibb-business-team.de/welmo



Ein Programm der



Durchgeführt vom





Wasserstoffforschung in Adlershof

Der Berliner Senat hat Anfang Oktober 2024 einen Bebauungsplanentwurf beschlossen, der dem Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie die Nutzung weiterer Flächen ermöglicht. Eine angrenzende Gewerbefläche könne damit auch für Forschungszwecke genutzt werden. Dort soll in mehreren Bauabschnitten ein CatLab genanntes Zentrum entstehen, das sich der Erforschung und Entwicklung von neuartigen Katalysatormaterialien widmet, die insbesondere für die Erzeugung von grünem Wasserstoff benötigt werden.

Senat macht Weg für Wasserstoffforschung in Adlershof frei – Berlin.de

Adlershofer Forschungsforum

Humboldt-Universität zu Berlin, Forschungsnetzwerk IGAF e. V. und WISTA Management GmbH laden herzlich ein zum Adlershofer Forschungsforum (AFF), das am Montag, 11. November 2024, von 11:00 bis 16:00 Uhr, in der Rudower Chaussee 26, zum Abschluss der Berlin Science Week Einblicke in Highlights der Forschung aus Adlershof bietet. Die begleitende Posterschau ist Gelegenheit für Promovierende und Postdocs, die eigene Arbeit einem breiten Publikum vorzustellen. Das beste Poster wird mit 500 Euro prämiert.

www.adlershof.de/forschungsforum

Neues Quartier am Segelfliedamm

Im September 2024 gaben Berliner Senat, der Bezirk Treptow-Köpenick, WISTA Management GmbH, WISTA.Plan, degewo AG und BAUWERT AG den Startschuss für das Projekt ‚Segelflieger Quartier Berlin‘. Es ist Teil der städtebaulichen Entwicklungsmaßnahme „Berlin-Johannisthal/Adlershof“ und wird etwa 1 800 neue Wohnungen, zwei Kitas, ein Stadtteilzentrum sowie 153 000 m² für ein umfassendes Nahversorgungs-, Gastronomie- und Freizeitangebot beheimaten. Erster Spatenstich wird 2025 sein.

www.wista-plan.de/projekte

Adlershofer Science Slam „Battle den Horst“

Zum letzten Adlershofer Science Slam des Jahres öffnen sich die Türen zum Bunsensaal in der Volmerstraße 2 am 5. Dezember 2024 ab 18:30 Uhr für ein wissbegieriges Publikum, das mit seinem Applaus über den besten Vortrag des Abends entscheiden darf. Auf dem Programm stehen faszinierende Vorträge von Nachwuchswissenschaftler:innen, die ihre Forschungsthemen auf unterhaltsame Weise präsentieren. Lachmuskeltraining inklusive. Tickets für 10 Euro gibt es unter:

www.adlershof.de/ticketservice

WISTA Welcome Tour

Erfahren Sie mehr über die Erfolgsgeschichte des Technologieparks Adlershof bei der kostenfreien „WISTA Welcome Tour“ am Dienstag, 10. Dezember 2024, von 14:30 bis 17:00 Uhr. Treffpunkt ist in der Rudower Chaussee 17.

Anmeldung:
www.wista.de/academy

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN
WISTA Management GmbH

REDAKTION
Peggy Mory (V. i. S. d. P.: Sylvia Nitschke)

REDAKTIONSADRESSE
WISTA Management GmbH
Bereich Unternehmenskommunikation
Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin
Tel.: +49 30 63 92 22 13 | E-Mail: mory@wista.de
www.adlershof.de/journal

AUTOR:INNEN
Rico Bigelmann (rb); Dr. Winfried Dolderer (wid); Kai Dürfeld (kd); Susanne Gietl (sg); Nora Lessing (nl); Chris Löwer (cl); Peggy Mory (pm); Ralf Nestler (rn); Lea Streisand

LAYOUT UND HERSTELLUNG
Medienetage Anke Ziebell
Tel.: +49 30 609 847 697
E-Mail: aziebell@medienetage.de
www.ziebell-medienetage.de

ANZEIGENBETREUUNG
WISTA Management GmbH, Stefanie Reichardt
Tel.: +49 30 63 92 22 47 | E-Mail: pr@wista.de

BILDQUELLEN
Sofern nicht anders gekennzeichnet: Tina Merkau. Titellustration + S. 3: Dorothee Mahnkopf; S. 2 o. l.: Nadiia Lapshynska/Shutterstock; S. 7: David Harex; S. 8: FOC-fibre optical components GmbH; S. 16 o.: WISTA; S. 18: vanitjan/Shutterstock

DRUCK
Druckhaus Sportflieger

Gedruckt auf Papier aus nachhaltiger Waldwirtschaft.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Nachdruck von Beiträgen mit Quellenangabe gestattet. Belegexemplare erbeten. Das „Adlershof Journal“ erscheint sechs Mal pro Jahr in einer Auflage von jeweils 3.000 Exemplaren.

Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Januar 2025.

Das Adlershof Journal digital lesen und als Newsletter abonnieren: www.adlershof.de/journal



ANZEIGE

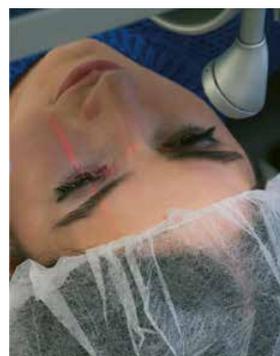


Dr. Desiree Mascher; Dr. Kristina Kahl; Dr. Uta Lücke
Augenzentrum Adlershof, Albert-Einstein-Str. 2-4

FEMTO-LASIK IN ADLERSHOF

- Femto-LASIK / No-touch-Trans-PRK
- Beratung, Laserbehandlung und Nachkontrollen ohne Arbeitsausfall
- 20 Jahre LASIK-Erfahrung, geprüfte Technik aus Deutschland und der Schweiz
- Sonderkonditionen für Studenten und Berufstätige auf dem WISTA-Campus

Termine zur Beratung unter 030 / 678 25 864
Mail: praxis@augen-adlershof.de
www.augen-adlershof.de





Unsere ganze Energie. Stecken wir auch in Ihr Projekt.

Seit 1990 Ihr zuverlässiger Partner
für individuelle Energielösungen.

030 34 99 07 66
Wir beraten Sie gerne!

Wärme, Kälte, Strom für Wohn-
quartiere, kommunale Bauten,
Industrie und Gewerbe.

www.btb-berlin.de

Ein Unternehmen der **e-on**

FP/digital

**digital und hybrid
smart kommunizieren**



hier in Adlershof



Weitere Informationen unter
www.fp-dbs.com
Persönliche Beratung unter
Telefon +49 30 364440-300

Effizienter werden. Prozesse verschlanken.

// Input- und Output Management
// Digitale Signaturen // eBO-Postfächer

Bei uns
Ausbildung zum/zur
Brandschutzhelfer:in

Arbeitsschutzzentrum ADLERSHOF

Unser Service (Auswahl)

- Sicherheitstechnische Betreuung gemäß Arbeitssicherheitsgesetz durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Unterstützung bei der Gefährdungsermittlung und -beurteilung
- Aus- und Fortbildung von Sicherheitsbeauftragten, Brandschutzhelfenden, Brandschutzbeauftragten und Ersthelfenden nach Vorgaben der Berufsgenossenschaften
- Workshops zur Arbeitssicherheit und Gefährdungsbeurteilung



Steffen Wicht



Nadine Wicht



Manuela Herold



René Gehrisch



Wir beraten rund um Sicherheit und Gesundheit im Betrieb.
napaso GmbH · Ernst-Augustin-Str. 12 · 12489 Berlin
Telefon: 030 55 10 65 16

Wir sind Ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

www.napaso.de

napaso®