

DIGITALIZED

DAS MAGAZIN DER VIRTUAL7 GMBH

Ausgabe 4

November 2022



Glücklich bei der Arbeit

Der Schlüssel zur Zufriedenheit

Seite 18

Ein Tag als BI-Entwickler

Mit Gerhard Höll

Seite 30



Developers for Future

IT gegen den Klimawandel

Seite 54

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

das Jahr 2022 neigt sich dem Ende entgegen. Es war ein Jahr voller Veränderungen und Herausforderungen, vor die wir als Land, aber auch als Unternehmen, gestellt wurden. Bei virtual7 hat sich in diesem Jahr viel getan. Wir freuen uns darauf, Dich mit Themen rund um die Digitalisierung von Deutschland zu versorgen – und darüber hinaus ein paar persönliche Einblicke zu gewahren. Mit unserem DIGITALIZED teilen wir unsere Expertise, unsere Gedanken, unsere Erlebnisse und unser Know-how. Lerne uns besser kennen, indem Du liest, was unseren Expert/innen in den Fingern kribbelte!



UNTERNEHMEN

04

Newsticker

09

Über Bewerbungen

16

Customer Cluster Finance

24

conference 2022

27

Das richtige Onboarding

39

Core Cluster
Office Management

40

Transparenz und
Freiheit



08

Mindful Breakout

18

Glücklich bei der Arbeit

22

Retention Management

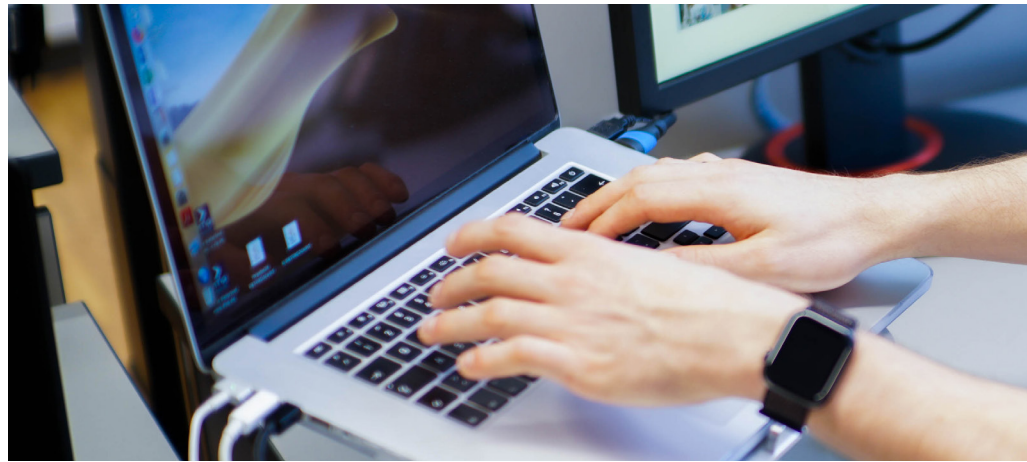
43

Die
Persönlichkeitsentwicklung

46

What's Your Story,
Marek?

MENSCHEN



EXPERTISE

12

KI mit großen Vorbildern

30

Ein Tag als BI-Entwickler

38

Noch Junior oder schon Senior?

54

Developers For Future



NEWTICKER



BERUFENET DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT ERSTRAHLT IN NEUEM GLANZ

Die Anwendung BERUFENET der Bundesagentur für Arbeit (BA) ging am 31.10.2022 mit neuem Design online. Sie stellt Informationen zu Aus- und Weiterbildung, Studium und Beruf für Bürger/innen zur Verfügung. virtual7 ist in dem zuständigen Team innerhalb des Projektes vertreten.

Der Bedarf für eine Neuanwendung ist technischer Natur. Die Anwendung basierte auf Oracle ADF in einer Version, die zum Ende des Jahres 2022 ausläuft. Ein Upgrade inklusive der Anpassungen wäre einer Neuentwicklung sehr nahegekommen. Daher fiel die Entscheidung auf eine Neuentwicklung und einen Technologiewechsel im Sinne der Strategie.

BERUFENET bietet Jugendlichen Unterstützung bei der Berufsorientierung und Erwachsenen die Möglichkeit, sich über Berufe zu informieren. Zudem stellt die Anwendung für Berater/innen innerhalb der BA übersichtliche Informationen bereit. Die Anwendung wurde an das neue Design des Webauftritts der Bundesagentur angepasst. Außerdem soll eine intuitive Benutzeroberfläche die Bedienbarkeit der Anwendung verbessern. Bereits im Vorfeld wurden hierzu Nutzertests mit



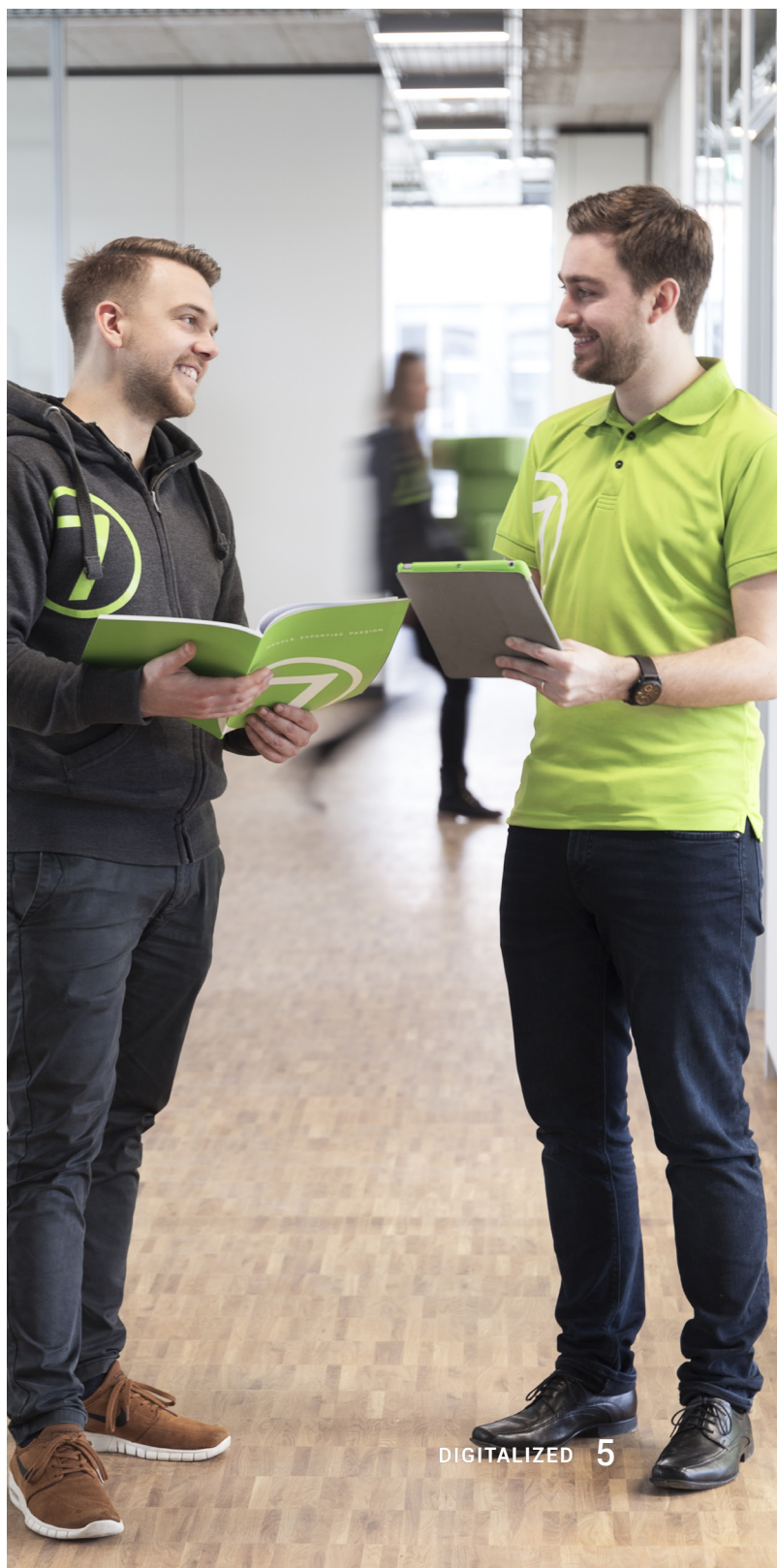


potenziellen Anwender/innen und den tätigen Berater/innen der BA durchgeführt. Die Applikation BERUFENET stellt eine Schnittstelle zu weiteren Anwendungen dar. Dadurch können zusätzliche Informationen, wie Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb des gesuchten Berufes, abgerufen werden. Ziel ist es, die alte Applikation vollkommen mit der Neuanwendung abzulösen. Das Linienteam, das maßgeblich an der Entwicklung beteiligt war, übernimmt zukünftig die Wartung und Betreuung der Anwendung.

VIRTUAL7 SCHLIESST NEUE RAHMENVEREINBARUNG FÜR BEREICH ORACLE BUSINESS INTELLIGENCE

virtual7 ist seit September 2022 mit einem weiteren Vertrag als Dienstleister für Bundesministerien und nachgeordnete Behörden im „Kaufhaus des Bundes“ gelistet. Dies geschah durch den Gewinn der Ausschreibung für IT-Werkleistungen und IT-Dienstleistungen im Bereich Business Intelligence Systemerstellung unter Einsatz der Oracle Produktpalette. virtual7 stellt Expert/innen aus dem Bereich Oracle Business Intelligence für eine Vielzahl von bezugsberechtigten Behörden im Geschäftsbereich des Bundesministeriums des Innern und für Heimat bereit. Die neuen Rahmenvereinbarungen für die Bereiche Application Development und Business Intelligence umfasst ein Gesamtvolumen von rund 8.800 Personentagen und einer Laufzeit von 24 Monaten. Nach erfolgreicher Durchführung des Vergabeverfahrens konnten bereits erste positive Rückmeldungen mit konkreten Bedarfsanforderungen von Behörden verzeichnet werden.

Das Kaufhaus des Bundes (KdB) stellt als elektronische Einkaufsplattform für Behörden und Einrichtungen Rahmenverträge zum Bezug von Dienst- und Werkleistungen bereit. Bedarfe der öffentlichen Verwaltung werden auf Grundlage von Rahmenvereinbarungen über Standardprodukte sowie Werk- und Dienstleistungen mit den jeweiligen vertragshaltenden Unternehmen geschlossen. Damit ist es ein unverzichtbares Bindeglied zwischen Bedarfsträger/innen oder Anbieter/innen der behördlichen Institutionen und der Politik. Somit ist es der wichtigste Ausrüster für die Digitalisierung des Bundes in der elektronischen Beschaffung und Verwaltungsmodernisierung.



IT BBQ – NETWORKING MIT IT-EXPERT/INNEN AUS TIMISOARA

Die diesjährige Ausgabe des Banat IT BBQ am 13. September 2022 brachte Mitglieder/innen aus allen IT-Branchen in Timisoara zusammen und bot eine gute Gelegenheit für Networking, Geselligkeit und Unterhaltung. Die Veranstaltung wurde organisiert, um die Akteur/innen der lokalen IT-Branche zusammenzubringen: von IT-Angestellt/innen und Freiberufler/innen, Forschenden, Universitäten bis hin zu Start-ups der Region. Als lokales Unternehmen in der Region nahm virtual7 dieses Jahr zum ersten Mal teil. Neben der Möglichkeit, zahlreiche IT-Persönlichkeiten aus Timisoara zu treffen, konnte sich das Unternehmen mit einem Stand auf der Veranstaltung präsentieren. Mit einem spielerischen Programm war die Veranstaltung insgesamt eine Gelegenheit zum fachlichen Austausch in entspannter Atmosphäre.



PITCH CLUB DEVELOPER EDITION NÜRNBERG

Wie in den vergangenen Jahren waren wir auch 2022 dabei! Bei dem Pitch Club Developer Edition konntest Du uns in entspannter Atmosphäre kennenlernen, Dich mit unseren Expert/innen austauschen und in einem Vortrag unserer Kolleg/innen mehr über uns erfahren.



EDV-GERICHTSTAG

Unsere Expert/innen teilten bei einem Vortrag alles über aktuelle Entwicklungen und unsere Digitalisierungsprojekte im Bereich Justiz. Neben der eAkte waren in diesem Jahr unter anderem der Einsatz von KI und agilen Ansätzen Themenschwerpunkte der Veranstaltung. Dazu konnte einer unserer Mitarbeiter seine Expertise mit Fachleuten aus dem Bereich Justiz und Rechtswesen teilen.

MINDFUL BREAKOUT

FÜR MEHR BEWEGUNG IM HOMEOFFICE

Der Mindful Breakout ist ein Projekt, das von unserem Core Cluster Office Management ins Leben gerufen wurde. Was das genau ist und wie die Termine ablaufen, wollen wir Euch in diesem Beitrag erklären.

In den letzten zwei Jahren ist das Thema Home-Workout immer populärer und interessanter geworden. Da auch wir durch die Pandemie weiterhin viel von zu Hause arbeiten und die Bewegung im Homeoffice oftmals auf der Strecke bleibt, haben wir eine Möglichkeit gesucht, dem entgegenzuwirken und die Kolleg/innen fit zu halten. Unsere Idee war es, jeden zweiten Mittwoch eine virtuelle Trainingseinheit anzubieten, bei der jede/r teilnehmen kann, der oder die Zeit und Lust dazu hat.

Zum Beginn des Termins wird ein stimmungsvolles Lied gespielt, das die Kolleg/innen auf das Training einstimmen soll und für eine lockere Atmosphäre sorgt. Über einen geteilten Bildschirm können alle Teilnehmenden das Workout-Video nachmachen. Damit alle Sportler/innen auch bis zum Ende motiviert durchhalten, gibt das Core Cluster OM zwischendurch hilfreiche Hinweise,

wie die jeweiligen Übungen korrekt ausgeführt werden. Die Workouts sind meist zehn Minuten lang und sind für jedes Sportniveau geeignet. Egal ob Fitnessjunkie oder Anfänger/in: In dieser Runde ist wirklich jede/r willkommen. Der Fokus in diesen Einheiten liegt darin, die Haltung vor dem Computer zu verbessern und die körperliche Fitness aufrecht zu erhalten. Außerdem wollen wir so gemeinsam ein paar Minuten aus dem Arbeitstrott entkommen, um hinterher wieder voller Energie in den verbleibenden Tag starten zu können. Neben Nacken, Schulter und Rückenübungen werden gelegentlich auch der Bauch oder die Beine trainiert. Für alle, die an dem Termin nicht teilnehmen können, wird das Video hinterher in einem Teams Channel zur Verfügung gestellt. Interessierte Kolleg/innen können das Training jederzeit nachholen. Für die Sommer- und Winterpause haben wir ein paar Übungen zusammengestellt, die man zwischendurch machen kann, um die Zeit bis zum nächsten Training zu überbrücken. Auch bei diesem Projekt ist uns Feedback wichtig, damit wir es für alle angenehm gestalten können und die Kolleg/innen gerne teilnehmen.

ÜBER DIE AUTORIN



ANGELINA KARY
Core Cluster Office Management

Angelina unterstützt seit Oktober 2021 das Core Cluster Office Management der virtual7 GmbH. Neben organisatorischen Aufgaben gehören Budgetmanagement, Reisebuchung und Content Creation zu ihren Rollen. Die Vielseitigkeit in ihren Aufgaben schätzt sie sehr, da sich ihr Arbeitsalltag dadurch spannend gestaltet.





ÜBER BEWERBUNGEN ...

„Wir bedauern, Ihnen mitteilen zu müssen ...“, „Leider sind wir nach eingehender Beratung zu dem Schluss gekommen, ...“. Wenn man sich in seinem beruflichen Leben schon einmal auf eine ausgeschriebene Stelle beworben hat, kennt man diese Formulierungen höchstwahrscheinlich ganz gut. Es sei denn, man findet direkt mit der ersten Bewerbung tatsächlich einen perfekten Job, wird mit Handschlag genommen und bleibt bei diesem/r Arbeitgeber/in bis zu seinem beruflichen Lebensende Mitarbeiter/in des Jahres. Soll auch schon einmal vorgekommen sein.

In der Regel läuft der Prozess allerdings anders ab. Man recherchiert im Vorlauf gründlich anhand der eigenen Fähigkeiten und Erwartungen nach einem passenden Job. Diese Suche fällt manchmal durchaus etwas länger aus – denn längst wird einem nicht mehr mit dem Abschluss des Studiums eine Berufsbezeichnung auf die Stirn tätowiert, sondern man erhält die Bestätigung, dass man in einem bestimmten Bereich einigermaßen klar geradeaus denken kann. Als Absolvent/in eines solchen Studienganges muss man nun innerhalb dieses Bereiches einen geeigneten Beruf finden. Ich möchte diese Reise kurz anhand meiner persönlichen Erfahrungen schildern – etwaige Ähnlichkeiten mit bekannten oder verstorbenen Personen, mit Dir als Leser/in oder mit Bekannten von Dir sind nicht beabsichtigt, aber nicht unwahrscheinlich.

Nach dem Abschluss meines Studiums habe ich, wie viele andere Menschen, die Geisteswissenschaften studierten, zunächst einmal versucht, meine Hobbies zum Beruf zu machen. Warum das bei vielen Mitstudierenden zu einer Karriere als Taxifahrer/in geführt hat, kann ich mir nicht erklären. Ich versuchte zunächst herauszufinden, was neben Lesen, Schreiben und Musik eigentlich meine Hobbies waren und was nicht nach einem Bildungsstand aus der Grundschule klang. Auf der Suche probierte ich so eine Reihe von Bewerbungsverfahren und unterschiedlichen Jobs, die verschiedene Anforderungen und technische Voraussetzungen innehatten. Rückblickend würde ich behaupten, dass sich alle Tätigkeiten, die ich so im Laufe der Jahre ergattern konnte, im Bewerbungsprozess recht ähnlich waren. Bewerbung mit Anschreiben, Foto und Lebenslauf plus Zeugnissen einreichen und auf Absage oder Einladung warten. Einen kleinen Unterschied gab es allerdings: Bis ins Jahr 2012 habe ich noch viele analoge, schriftliche Bewerbungen versenden müssen.



Und das sogar für Jobangebote, die das Wort „Online“ im Titel trugen. Jedes Mal entstand eine wahre Papierflut, wenn man die hübsche Mappe mit all den Zeugnissen, Arbeitsproben, Lebenslauf und Anschreiben vollgepackt hatte und zur Post trug. Wenn es nicht einmal die Online-Redaktionen dieser Republik schaffen, sich mit digitalen Bewerbungen auseinanderzusetzen, dann sollte man sich dort vielleicht auch direkt per Fax bewerben. Zum Glück gibt es Unternehmen und Arbeitgebende, die ein wenig mit der Zeit gehen und nicht so auf der Evolutionsbremse stehen. Mit der Digitalisierung des Bewerbungsprozesses ist eine große Hürde gefallen, denn es macht schon einen Unterschied, ob man von Zuhause aus am Laptop oder an Mamas PC ein paar PDFs zusammenstellt und diese dann per E-mail verschickt oder den oben beschriebenen Weg beschreiten muss.

Meine Bewerbung bei virtual7 erfolgte aus einem kleinen, aber stechenden Impuls heraus. Ich war nicht unbedingt auf der Suche, sondern einfach nur ein wenig unzufrieden mit meiner Anstellung und suchte etwas unmotiviert im Internet nach zwei, drei Schlagworten und Tätigkeiten, die ich bei meinem derzeitigen Job vermisste. So fand ich zu meiner Überraschung eine Stellenausschreibung, die sympathisch klang, alle Suchbegriffe, Schlagworte und Tätigkeitsbeschreibungen erfüllte und entschloss dann kurzerhand, mich einfach zu bewerben – das geht ja zum Glück heutzutage sehr schnell und unkompliziert: Unterlagen fertig gemacht, Bewerbungsfoto aktualisiert, Anschreiben so ehrlich wie möglich verfasst, hochgeladen und abgeschickt.

Einen Tag später hatte ich bereits eine Nachricht mit einem Termin für ein persönliches Gespräch via Videotelefonat. Dieses Gespräch verlief sehr entspannt und glich nicht den schnöden Fragen-Antwort-Spielereien von anderen Personaler/innen – hier wurde einfach nett über den Job, virtual7 und mich geplaudert, um zu sehen, ob das alles zusammenpassen könnte.

Offensichtlich habe ich mich dabei nicht allzu dumm angestellt, denn einen weiteren Tag später

erhielt ich die Einladung zu einem zweiten Gespräch mit Personen aus dem Cluster, für das ich mich beworben hatte. Da es nun ernst zu werden schien, bereitete ich mich auch ein wenig auf dieses Gespräch vor und las mal nach, was virtual7 eigentlich alles so gemacht hatte und macht. Oha – das war eine Menge!

Glücklicherweise wurde auch dieses zweite Gespräch über Videokonferenz zu einer sehr entspannten Unterhaltung zwischen meinen jetzigen Kolleg/innen und mir. Ich durfte mich hier natürlich ein bisschen mehr präsentieren und erzählen, aber grundsätzlich gab es auch hier kein Abfragen von „Schwächen“, „Stärken“, „Lücken im Lebenslauf“ oder „Was wissen Sie über unsere Firma?“. Mensch, dachte ich mir, das war aber nett. Ob das reicht? Einfach so ein nettes Gespräch? Hm.

Zwei Tage später erhielt ich einen Anruf, als ich gerade die Getränkekisten aus dem Einkaufswagen ins Auto laden wollte und wurde damit etwas übertölpelt. „Hallo?“ „Hallo Arne, Björn von virtual7 hier.“ „Oh, äh, hallo. Moment, mein Telefon ist leider ein bisschen kaputt, ich muss das mal auf Lautsprecher stellen“ (das stimmt – es war kein Ablenkungsmanöver). „Kein Problem, Arne. Ich kann Dir zwar kein neues Telefon anbieten, dafür aber einen neuen Job.“ Bäm!

Innerhalb von zehn Tagen hatte ich einen neuen Job. Es kann so einfach sein. Es kann so unkompliziert sein. Es kann so schnell gehen.

Noch vor dem ersten Tag bei virtual7 wurde mir schnell klar, wie viel Wert das Unternehmen auf Mitarbeiterzufriedenheit legt. Ich erhielt im Vorfeld mehrfach sehr nette E-mails, eine Postkarte mit persönlichem Gruß und wurde dann schließlich am ersten Tag im Büro überaus freundlich empfangen. Darüber hinaus wird sich bei virtual7 sehr viel Mühe gegeben, dass die Neuankömmlinge gut betreut sind und die Unternehmenskultur verstehen – schließlich hat nicht jede/r Arbeitnehmer/in schon einmal in einer responsiven Unternehmensorganisation gearbeitet. Das sogenannte „Onboarding“ ist sehr hilfreich und mit jeder noch so kleinen Frage kann man sich immer an verschiedene Personen wenden, die eine passende Antwort parat haben. Es ist ein großes Miteinander hier, und das bietet auf jeden Fall eine sehr gute Grundlage für ein gemeinsames, erfolgreiches und zielstrebiges Arbeiten, das schlussendlich etwas Gutes für uns alle bewirken kann – schließlich bietet die Digitalisierung Deutschlands nicht nur für den Bewerbungsprozess von Dir und mir eine enorme Erleichterung, sondern denk Dir das mal in groß und in staatlichen Institutionen, wo die Mühlen ja umgangssprachlich so langsam mahlen. Ich freu mich, mit dabei zu sein und zu helfen, den Mühlen einen Turbo-Boost einzubauen.



ÜBER DEN AUTOR



ARNE GÜLZAU
Core Cluster Marketing

Arne Gülzau ist seit September 2022 als Content Creator im Core Cluster Marketing beschäftigt. Neben dem Aufspüren und dem Verfassen von interessanten Themen rund um virtual7 ist er ebenso an Redaktion und der Qualitätssicherung beteiligt. Überdies braucht er entweder Musik und Kaffee zum Arbeiten oder absolute Stille und Obst – man trifft ihn daher meist nur zuhause an.

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ MIT GROSSEN VORBILDERN

Schach-Engines haben schon vor einiger Zeit das Können von Großmeistern übertroffen. Andere Künstliche Intelligenzen haben den Videospiele-Sektor erobert. Bereits in der letzten Ausgabe haben wir von der Künstlichen Intelligenz (KI) LouKI7 berichtet. Die Entwicklung einer Künstlichen Intelligenz für Looping Louie, ein interaktives Spiel, das bei Kindern und Student/innen gleichermaßen beliebt ist, klang zunächst nach einer lustigen Herausforderung. Welchen Hürden wir überwinden, angefangen mit der Übertragung des theoretischen Lernprozesses auf das praktische Problem des Looping Louies bis hin zum ersten Aufbau des physischen Set-ups stellen mussten, wollen wir hier mit Dir teilen.



DIE KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Künstliche Intelligenz ist eines der Schlagworte, mit denen in letzter Zeit viel um sich geworfen wird, aber was bedeutet es eigentlich? Obwohl es eine ganze Reihe verschiedener Definitionen gibt, halten wir uns an die Antworten des Oxford-Wörterbuchs:

"Künstliche Intelligenz ist die Erforschung und Entwicklung von Computersystemen, die intelligentes menschliches Verhalten nachahmen."

Das klingt gut und lässt sich leicht auf unser Problem anwenden. Was wir wollen, ist ein Roboter, der Looping Louie so spielen kann, wie es ein Mensch tun würde. Vorzugsweise sollte er die menschliche Leistung übertreffen.

DER KÜNSTLICHE SPIELER

Der künstliche Spieler, den wir trainieren wollen, ist der sogenannte Agent. Der Agent bestimmt, welcher Zug als Nächstes gespielt werden soll. Um zu verstehen, welcher Zug gut oder schlecht war, erhält der Agent für jede seiner Aktionen eine Rückmeldung – die sogenannte Belohnung.

Beginnen wir also damit, unserem Agenten einen Namen zu geben und ihn LouKI7 zu nennen (ein

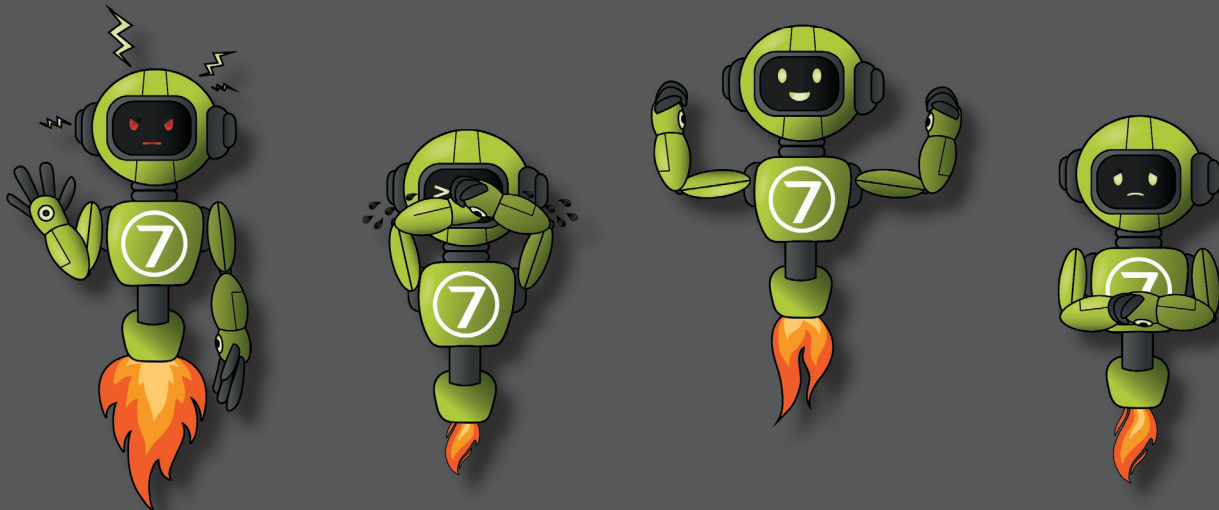
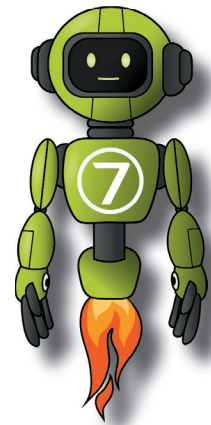
geradezu geniales Wortspiel, das gleichzeitig auf Spiel, Unternehmen und KI anspielt). Die von Lou-KI7 bewohnte Welt ist seine Umgebung und die Umgebung ist das Spiel, Looping Louie.

DER LERNPROZESS

Dem Agenten wird der Zustand der Umgebung mitgeteilt. Basierend auf diesem Zustand wählt der Agent eine Aktion. Diese Aktion ändert den Zustand des Spiels von selbst. Der Aktion wird ein Wert beigemessen und dem Agenten mitgeteilt. Die Aktion selbst, aber auch andere Faktoren (z.B. andere Spieler/innen) verändern nun den Zustand der Umgebung bis zu dem Moment, an welchem der Agent wieder an der Reihe ist. Er erhält den neuen Zustand und wählt die nächste Aktion, die wiederum belohnt wird, und so weiter.

Dieser Vorgang wird so lange wiederholt, bis das Spiel endet und der Agent entweder gewonnen oder verloren hat. Indem der Agent entsprechend

der Qualität seiner Aktionen belohnt wird, kann er schrittweise besser werden. Wie können wir also den Zustand der Umgebung angemessen darstellen? Ziel der Spieler/innen ist es, am Ende des Spiels so viele Münzen wie möglich zu behalten. Dazu müssen wir eine Möglichkeit haben, um festzustellen, wie viele Münzen jede/r Spieler/in im Spielverlauf hat.



TRAININGSANSATZ

Die Verwendung echter Münzen während des Trainings ist kein brauchbarer Weg. Wir wollen in der Lage sein, viele Spiele hintereinander zu spielen, ohne die Münzen vor jedem Spiel wieder dorthin zurücklegen zu müssen, wo sie waren, bevor sie von unserem Piloten Louie heruntergekickt wurden. Eine mögliche Lösung besteht darin, die Münzen ganz zu verwerfen und stattdessen die Vorbeiflüge zu erkennen, die die Münze des jeweiligen Spielers getroffen hätten. Wir haben diesen Ansatz umgesetzt, indem wir Laserschranken gebaut haben, die ein Ereignis auslösen, wenn der Weg des Lasers von Louie unterbrochen wird. Die Messung der Flugbahn von Louie ist eine anspruchsvollere Aufgabe. Die Platzierung von Entfernungssensoren auf der beweglichen Plattform ist zwar möglich, aber schwierig zu bewerkstelligen.

Der Sensor muss irgendwie angeschlossen werden, aber wie sollen die Kabel auf der sich ständig drehenden Plattform angeschlossen werden?

MESSUNGEN

Da wir uns diese Art von Ansatz für einen anderen Tag aufsparen, haben wir uns entschieden, vier Sensoren zur Entfernungsmessung am Boden zu platzieren, die nach oben schauen und Überflüge erkennen. Die Messrate dieser Sensoren ist hoch genug, um etwa fünf Messpunkte pro Überflug zu erhalten. Wir haben also etwa 20 Messpunkte aus vier Überflügen. Natürlich ist diese Art der Auflösung der Flugbahn bei Weitem nicht perfekt, aber die Platzierung der Sensoren an wertvollen Positionen liefert dennoch eine nützliche Beschreibung der Gesamtflugbahn. Da wir bei jedem Überflug mehrere Entfernungsmessungen erhalten, können wir außerdem Rückschlüsse auf die allgemeine Richtung

(aufwärts oder abwärts) und die seitliche Geschwindigkeit von Louie ziehen.

Das war's mit der Umwelt unseres Agenten. Mit Hilfe der Laserschranken wird LouKI7 den Spielstand kennen, und mit Hilfe der Entfernungsmessungen wird er eine Vorstellung davon haben, wo Louie als Nächstes sein wird.

AUFBAU

Wir wissen bereits, dass der physikalische Aufbau vier Abstandssensoren und vier Laserschranken umfassen muss. Aber wie führt unser LouKI7 die Aktionen aus? Wir brauchen eine künstliche Hand, die zum richtigen Zeitpunkt auf das eine Ende der Wippe drückt. Zu diesem Zweck wird ein 3-D-gedruckter Hammer mit einem Servomotor verbunden und wir nennen ihn LouKI7-Roboter. Wir fügen drei weitere Hämmer, hinzu (sodass die KI drei Sparingspartner haben kann) und eine zusätzliche Laserschranke

in der Nähe des LouKI7-Roboters, die Informationen darüber sammelt, ob der Louie beim Vorbeiflug tief genug war. Nur dann hat der Roboter die Chance ihn durch die Betätigung der Wippe zu treffen.

Alle Sensoren und Servomotoren sind mit einem Raspberry Pi verbunden, der als Bindeglied zwischen Software und Hardware fungiert. Alle Sensordaten werden vom Pi gesammelt und verarbeitet. Auf diese Weise wird eine digitale Repräsentation der Umgebung erstellt. Dazu gehören auch die Implementierung der Spielregeln und die Integration des Algorithmus, mit Hilfe welcher der LouKI7 nach und nach trainiert.

Genug für diesen Teil. Wir haben einige Grundlagen und die Konstruktion der Umgebung behandelt. Neben der Umgebung ist das andere wichtige Puzzlestück der Lernalgorithmus. Das Zusammenspiel dieser beiden wird in Zukunft auf dem virtual7 Blog behandelt. Denn in Zukunft möchten wir das ganze Spiel virtuell simulieren.

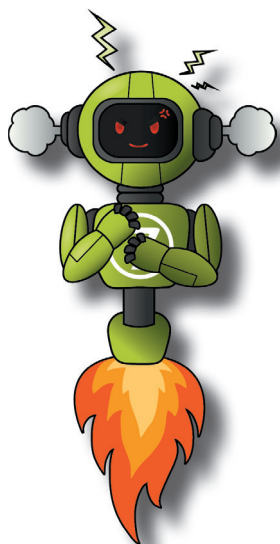
Wenn Du weiterhin zu allen neuen Entwicklungen an unserem LouKI7 auf dem Laufenden bleiben möchtest, dann verfolge unseren Blog und verpasse auf keinen Fall die nächste Podcastfolge zu LouKI7!

ÜBER DEN AUTOR



**JAN
KALTENBACHER**
Customer Cluster
Tech Services

Jan Kaltenbacher ist seit knapp 4 Jahren bei der virtual7 GmbH und Teil des Customer Clusters Tech Services. Er arbeitet im Bereich der Datenverarbeitung und Data Science bei Kunden des öffentlichen Sektors. Wenn möglich, arbeitet er an Projekten wie in diesem Artikel beschrieben, worüber er dann bloggt, podcastet und vorträgt.





WIR SUCHEN

JAVA DEVELOPER (M/W/D)

Als Java Developer (m/w/d) gestaltest Du gemeinsam mit einem Expertenteam die digitale Zukunft Deutschlands, um Bürger/innen und Behörden einen Mehrwert zu bringen.

ZU DEINEN AUFGABEN ZÄHLEN:

- Agile Entwicklung moderner Web-Applikationen in crossfunktionalen Teams
- Implementierung von Backend, Frontend und Integrationsprojekten
- Mitarbeit an der Weiterentwicklung von virtual7

 Persönliches Weiterbildungsbudget

 Persönliches Hardwarebudget

 Flexible Arbeitszeiten

 Homeoffice

JETZT



BEWERBEN!



CUSTOMER CLUSTER FINANCE



ZWECK DES CLUSTERS

Die Finanz- und Zollordnung unseres Landes ist für alle in Deutschland lebenden Menschen unverzichtbar. Sie bilden das Rückgrat für die Stabilität und den Wohlstand unserer Gesellschaft. Mit unserer Leidenschaft ermöglichen wir der öffentlichen Hand, in ihren föderalen Prozessen einen Mehrwert zu generieren, neue Standards zu definieren und sie damit nutzerorientierter, effizienter und zukunftssicherer zu machen.



FÜR WEN ARBEITEN WIR?

Wir arbeiten für Kunden aus dem Bereich der öffentlichen Finanzen. Mit unserer Kompetenz und unserem Fachwissen unterstützen wir Kunden, die mit Steuer- und Zollnoten arbeiten.



WAS SIND DIE WICHTIGSTEN FÄHIGKEITEN?

- Teamarbeit
- Sprache der Kunden sprechen
- Technisches Know-how
- Offene Kommunikation innerhalb des Clusters
- Engagement und Motivation



WELCHE TECHNOLOGIEN NUTZT DAS CLUSTER?

- Oracle Business Intelligence Suite
- Oracle Database
- Oracle APEX
- Java
- Oracle Data Integrator

UNSER EXPERTENTEAM



ALEXANDER
HANSMANN



ANDREJ
SAUER



ANTON
THOME



ARMIN
VUKOVIC



AVINA
SIECH



AXEL
KRAFT



BODO
ERMSHAUS



CHRISTINA
DÜLSE



DANIEL
TEWOLDE



DANNY
DATEMASCH



DAVID
NAGEL



DENISE
BENDER



DIRK
HAMMES



GERHARD
HÖLL



JENNY
HILGENBERG



JOHANNES
BLANK



JONAS
KÖSTER



JÜRGEN
DEMUTH



MATTHIAS
GROBAREK



MICHA
PRINZ-HÜBERT



MICHAEL
DE LA PORTE



MICHAEL
MATHÉ



NADJA
KINDERMANN



NICO
RIMMELE



PHILIPP
SCHMAGOLD



PIERRE
MESSINA



RAFAEL DA
CONCEIÇÃO ROCHA



RALPH
GEYER



ROLAND
SEIDELT



TOBIAS
MATT



TOBIAS
WEIGEL



VOLKER
RICKE



ZEYNEP
KARAHISARLI



GLÜCKLICH BEI DER ARBEIT

Was macht einen Mitarbeitenden in der heutigen Arbeitswelt glücklich? Nicht erst seit Kurzem sind zahlreiche Unternehmen auf der Suche nach der magischen Formel, wie sie ihre Mitarbeitenden zufriedenstellen können. Das Thema "Feelgood" ist kein Hokuspokus der Neuzeit. Schon lange sind Mitarbeitende nicht ausschließlich ein Mittel zum Zweck, um Unternehmensziele zu verfolgen und zu erreichen. Unternehmen können von glücklichen Mitarbeitenden profitieren, was sich auf verschiedensten Ebenen bemerkbar machen kann.

WAS MACHT MITARBEITENDE GLÜCKLICH?

Glückliche Mitarbeitende gehen gerne zur Arbeit, sind motivierter, engagierter, belastbarer und leistungsfähiger als weniger glückliche Mitarbeitende. Die Fähigkeit eines Unternehmens, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auf den Prüfstand zu stellen und zu hinterfragen, spricht für die Innovationskraft des Unternehmens. Neben zahlreichen Benefits kann die innere Einstellung ein Ursprung der Zufriedenheit sein. Die Sinnhaftigkeit und Bedeutsamkeit der Arbeit spielen dabei eine große Rolle. Menschen, die ihre eigenen Stärken einbringen und sich in diesem Bereich weiterbilden können, haben das Potenzial, an ihrem Arbeitsplatz glücklich zu werden.

ZUFRIEDENHEIT MESSBAR MACHEN

Woher weiß ein Unternehmen, wie das Stimmungsbarometer unter Mitarbeitenden aussieht? Solange niemand etwas sagt, wird es schon passen, ist dabei der denkbar schlechteste Ansatz. Es ist wichtig, valide Erkenntnisse unter den Mitarbeitenden zu erfragen und zu teilen. Dabei muss es sich nicht um eine riesige Umfrage handeln. Eine offen gelebte Feedbackkultur kann ein erster Schritt sein. Nach einer Präsentation, aktiv Feedback einzufordern, zeigt, dass die Meinung jeder einzelnen Person wichtig ist. Jede Meinung wird wertgeschätzt.

Ebenso verhält es sich mit ganz allgemeinen Themen. Mitarbeitende sollten unter anderem ein Mitbestimmungsrecht erhalten, wenn es um die Auswahl von Benefits geht, die sie am Ende nutzen können. Schließlich sind Mitarbeitende in diesem Fall die Endverbraucher. Ist die Zufriedenheit erst messbar gemacht, kann man sich auf die Umsetzung der Ergebnisse konzentrieren.

Das sind die zehn wichtigsten Faktoren, die das Glück am Arbeitsplatz beeinflussen:

- Respektvoller Umgang miteinander
- Interessanter Aufgabenbereich
- Gute Arbeitsatmosphäre
- Fairen und offenen Unternehmenskultur
- Anerkennung für die geleistete Arbeit
- Sich selbst treu bleiben zu dürfen
- Gute Work-Life-Balance
- Gute Beziehungen zu den Kolleg/innen
- Soft- und Hardwareausstattung
- Gerechte Vergütung



DIE INNERE EINSTELLUNG ALS SCHLÜSSEL ZUM GLÜCK

Neben klassischen Benefits und Sachleistungen, die Mitarbeitende für ihre erbrachte Leistung erhalten können, ist der innere Antrieb ein wesentlicher Bestandteil zum Glück des Einzelnen. Personen, die Bedeutsamkeit und Sinnhaftigkeit in ihrer täglichen Arbeit finden, sind glücklicher. Niemand möchte ein kleines Rädchen in einem großen Mechanismus sein, das mit Regeln und Vorschriften in die Enge getrieben wird. Wenn Mitarbeitende ihren Abdruck bei der Arbeit hinterlassen können und ihre Stimme gehört wird, dann fällt das Arbeiten wesentlich leichter. Niemand wird fremdbestimmt. Die Arbeitsaufträge, die man über den Tag zu erledigen hat, sucht und bearbeitet man eigenverantwortlich. Trotzdem ist jederzeit jemand da, der ein offenes Ohr hat oder Hilfestellung bei unlösbaren Aufgaben anbietet. Dieser Grad an Selbstbestimmtheit führt dazu, dass man eigene Stärken und Schwächen erkennt. Eigenverantwortlich kann man sich persönlich zugeschnittene Weiterbildungsmöglichkeiten zusammenstellen, die genau diese Schwächen adressieren oder besondere Stärken zusätzlich fördern.

ZUSAMMENHALT INNERHALB DES TEAMS

Neben der Familie verbringt man mit Kolleg/innen besonders viel Zeit auf der Arbeit. Nicht selten kann es so passieren, dass aus Kolleg/innen Freunde werden und die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben anfangen zu verschwimmen. Schnell wird deutlich, ob die Auswahl eines neuen Mitarbeitenden erfolgte, weil eine Stelle besetzt werden musste oder ob man sich Zeit dafür genommen hat, eine Person kennenzulernen und zu sehen, ob sie in das bestehende Team passt. Nicht nur für die neue Person kann das schnell unangenehm werden, es kann auch zu Unruhen innerhalb des Teams führen. Ein guter Onboardingprozess ist somit nicht nur für die neue Per-



son, sondern auch für das Team enorm wichtig. Über das Jahr verteilt sollten Mitglieder die Möglichkeit bekommen, sich besser kennenzulernen. Auch das kann positive Auswirkungen auf die Dynamiken haben. Außerhalb des Arbeitsumfeldes lernt man die Menschen, mit denen man zusammenarbeitet, von einer anderen Seite kennen, was dazu führen kann, dass man mehr Verständnis für Verhaltensweisen aufbringen kann. In Zeiten von Homeoffice und standortübergreifender Arbeit ist es keine Selbstverständlichkeit mehr, dass alle Mitglieder eines Teams sich täglich im Büro treffen. Während des Jahres ist es daher wichtig, das Team zusammenzubringen, die Möglichkeit zu schaffen, sich in einem privateren Umfeld kennenzulernen oder den Zusammenhalt durch gemeinsame Aktivitäten zu stärken.

Erst wenn Selbstbestimmung bei der Arbeit und Zusammenhalt innerhalb des Teams vorhanden sind, können sich Mitarbeitende in ihre Arbeit einbringen. Dadurch entsteht das Verlangen, Einfluss auf die Arbeit zu nehmen und stetig besser zu werden. Somit wird die Sinnhaftigkeit des Jobs bestärkt und das Gefühl, auf und mit der Arbeit glücklich wie auch zufrieden zu sein, bleibt nicht aus.





DAS ENTSCHEIDENDE ASS IM ÄRMEL RETENTION MANAGEMENT

In einem dynamischen und sich ständig verändernden Markt ist die Mitarbeiterbindung ein immer wichtigerer Aspekt innerhalb eines Unternehmens. Es hat sich gezeigt, dass es nicht nur darum geht, Menschen in das Unternehmen zu holen, sondern vor allem darum, sie zu halten. Man könnte meinen, dass dies ein Thema für das Core Cluster Human Relations ist und dass Mitarbeitende aus dem Core Cluster Sales (als Beispiel) nicht involviert ist...

Wir bei virtual7 sind jedoch der Meinung, dass jede/r ein Wörtchen mitreden und in größerem oder kleinerem Umfang dazu beitragen kann. Um sich als Unternehmen weiterzuentwickeln, müssen wir uns gegenseitig unterstützen. So kam es bei der diesjährigen virtual7 conference, dass das Thema Retention Management an die Mitarbeitenden herangetragen wurde. In einem zweistündigen Workshop wurde der gesamte Prozess rund um Retention Management auf den Kopf

gestellt. Jedes noch so kleine Feedback wurde in die Bewertung aufgenommen. Am Ende war allen Teilnehmenden klar: Nur gemeinsam können wir daran arbeiten! Wenige Wochen später begann die Strategische Initiative Retention Management, bei sich die Teilnehmenden des Workshops zusammen mit weiteren Mitarbeitenden dem Thema erneut näherten

Das Ziel des Retention Managements ist klar definiert, aber nicht unbedingt einfach zu erreichen! Mithilfe geeigneter Maßnahmen und Projekte soll ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das Mitarbeitende langfristig an ein Unternehmen bindet. Ein funktionierendes Retention Management wiederum verschafft uns als Unternehmen wichtige Vorteile: Eine geringe Fluktuation unter den Kolleg/innen bedeutet einen geringeren Recruiting-Aufwand. Im Idealfall sind diese Mitarbeitende so überzeugt, dass sie auch ihren Freund/innen empfehlen, sich bei uns zu bewerben. Auch dadurch entsteht eine Verkettung der positiven

Nebeneffekte. Wer würde nicht gerne mit seinen Freund/innen zusammenarbeiten?!

Die Formel für ein gelungenes Retention Management scheint also recht einfach: Sind unsere Mitarbeitenden zufrieden, funktioniert's auch mit der Mitarbeiterbindung. Jede Maßnahme des Retention Managements sollte demnach darauf abzielen, die Zufriedenheit zu erhöhen. Wie findet man heraus, was Mitarbeitende brauchen, um zufrieden bei der Arbeit zu sein?

Deshalb wurde die Strategische Initiative Retention Management ins Leben gerufen. Jeder kann sich auf freiwilliger Basis am Ausbau des Prozesses beteiligen und dadurch seine Kolleg/innen aus den Clustern auf die Bedeutung aufmerksam machen.

Dies schafft Lernmöglichkeiten für jeden von uns und gibt allen Beteiligten die Gelegenheit, an etwas Großem teilzunehmen, was das Unternehmen prägen kann. Um das Ganze noch großartiger zu machen, haben wir die Möglichkeit geschaffen, dass Mitarbeitende entscheiden können, an welcher Phase sie teilnehmen möchten und wo sie etwas Wertvolles beitragen wollen. Als Mitarbeitende waren wir alle Teil des Prozesses und können aus verschiedenen Clustern und Perspektiven davon berichten. Gemeinsam erarbeiten wir so Aufgaben, denen wir uns gemeinsam mit Circlen und Rollen widmen können. Schließlich geht die Mitarbeiterbindung uns alle an!

EMPLOYEE LIFE CYCLE



CONFERENCE 2022

Als wir uns am 22. Juni 2022 in Bad Soden zur ersten virtual7 conference seit 2019 wieder persönlich trafen, war die Vorfreude groß. Die Teilnahme an der diesjährigen conference war zum Schutz aller Teilnehmenden abhängig von einem negativen PCR-Test.

ALLES NOCH GANZ!

Nach ein paar Häppchen ging es mit dem Teamevent los. Eine Besonderheit in diesem Jahr war, dass sowohl das Teamevent als auch die conference selbst erstmals am selben Ort stattfanden. Kurzerhand wurde der gesamte Bereich des Hotels in einen Golfplatz verwandelt. An verschiedenen Stationen konnten die zufällig gebildeten Teams ihre Golfkünste unter Beweis stellen. Glücklicherweise flogen keine Golfschläger durch die Gegend. Es wurden keine Autos beschädigt und keine Menschen verletzt. Das Team Ananas gewann dieses etwas andere Spiel mit einem Vorsprung von 20 Punkten. Der erste Abend wurde mit einem BBQ und Cocktails auf der Hotelterrasse bei sonnigem Wetter abgerundet.

WAS IST EIGENTLICH LOS AUF LINKEDIN?

Prof. Dr. Peter Parycek eröffnete die conference mit seiner Rede. Bereits bei der vergangenen online conference eröffnete er das Programm als Keynote Speaker. Dieses Jahr gab er uns einen Einblick, wie Deutschland in zehn Jahren zu den führenden Ländern in vielen relevanten Bereichen gehören wird. Sei es beim Klimaschutz, bei der Bildung oder bei der Digitalisierung. Prof. Dr. Peter Parycek erklärte eingehend, was genau Deutschland tun müsse, um dieses Ziel zu erreichen. Danach zog er eine etwas weniger rosige Bilanz zum Stand der Digitalisierung Deutschlands. In insgesamt vier Streams wurden an den beiden Tagen 31 Vorträge und vier Workshops gehalten.





Britta Behrens, LinkedIn-Expertin und Keynote Speakerin rund um das Thema Online-Marketing, konnte mit dem Social Selling Index allen Anwesenden anschaulich demonstrieren, warum LinkedIn für ein Unternehmen superwichtig ist.

Der Tag war gefüllt mit Präsentationen zu technischen und nicht-technischen Themen. Wie jedes Jahr gab es Gewinner/innen für die besten Präsentationen des Jahres 2022. Eine Besonderheit dieses Jahres war, dass alle Preisträger/innen aus dem Customer Cluster Tech Services stammten. Der offizielle Teil des Tages war beendet, aber schon eineinhalb Stunden später ging es heiter weiter...

A LITTLE PARTY NEVER KILLED NOBODY!

Im 90er-Jahre-Outfit wurden wir durch unser traditionelles Jeopardy geführt. Die letzte Runde war gleichzeitig der Startschuss für die Party. Wir tanzten und feierten gemeinsam, als gäbe es keinen Morgen. Als die Sonne den nächsten conference-Tag verkündete, ging es für einige Karaokebegeisterte von der Party direkt zum Frühstück. Es war ein fröhlicher Abend, an den sich alle Teilnehmenden lange erinnern werden.

GEMEINSAM ZUR PERFEKTEN CONFERENCE 2023

Der letzte conference-Tag wurde durch Responsiveness Best Practices abgerundet (Einblicke gibt es in dieser Ausgabe). Mitarbeitende durften ihre Erfahrungen mit Responsiveness teilen. Den Abschluss des letzten Tages bildete die unconference, bei der wir alle gemeinsam Ideen gesammelt hatten und uns überlegten, wie die perfekte conference aussehen sollte. Ein wichtiger Teil, um unserem Event-Team Feedback und wertvollen Input für die Planung der kommenden conference mitzugeben.

Es war großartig, das virtual7-Team an einem Ort versammelt zu sehen und die neuen Mitarbeitenden von unserer Expertise und guten Laune live und in Farbe anstecken zu lassen!

EXPERT/INNEN UNTER SICH



DER VIRTUAL7 EXPERT/INNEN BLOG

Alles rund um virtual7 – authentisch präsentiert und bestimmt nichts von der Stange. Diese Beschreibung gibt wieder, was unser Blog ist. Seit mehreren Jahren informieren wir unsere Leser/innen auf dem virtual7 Blog über die neusten Technologien, interne Veränderungen und Veranstaltungen. Unsere Mitarbeitenden sind aktiv an seiner Gestaltung beteiligt, liefern und veröffentlichen die Inhalte. Schau doch auf unserem Blog vorbei!

blog.virtual7.de



DIREKT ZUM BLOG



DAS RICHTIGE ONBOARDING

Beim Onboarding entscheidet sich, ob die neuen Mitarbeitenden ab der ersten Minute echte Fans des Unternehmens sind oder länger brauchen, um anzukommen. Schließlich ist der Markt rund um qualifizierte Fachkräfte umkämpft. Wer die Besten haben möchte, muss ihnen auch das Beste bieten! Was kann man tun, um einen optimalen Onboardingprozess zu schaffen? Wir verraten Dir, wie es bei uns abläuft und was wir tun, um Dich bei uns willkommen zu heißen.

WAS IST ONBOARDING?

Nach dem Recruiting kommt das Onboarding, die sogenannte Einarbeitung. Das Onboarding ist darauf ausgelegt, dass sich neue Mitarbeitende von Beginn an schnell im Unternehmen wohlfühlen. Es soll Dir dadurch leichter gemacht werden, Dich bei uns zurechtzufinden. Dadurch kannst Du Dich in die Unternehmensorganisation integrieren und Dein neues Arbeitsumfeld sowie die wichtigsten Aufgaben kennenlernen.

WIE LANGE DAUERT DIE ONBOARDINGPHASE?

Dein Onboarding beginnt mit der Unterschrift des Arbeitsvertrags und endet in der Regel mit der Probezeit, also nach etwa sechs Monaten. Allerdings hängt die Dauer des Onboardings maßgeblich mit der Komplexität Deiner zu übernehmenden Rollen bei uns zusammen – es sind also auch kürzere oder längere Zeiträume möglich.

Dabei ist die erste Zeit in unserem Team nicht nur eine Zeit des Ausprobierens für Dich. Auch Dein Cluster wird Dir helfen, Deinen Platz im Team zu finden. Vielleicht kannst Du bereits in ersten externen und internen Projekten mitarbeiten. Dadurch verschaffst Du Dir einen Überblick über das Unternehmen, über Cluster und Rollen hinweg. Nutze die Möglichkeit, Dich einzubringen und aktiv an der Gestaltung der Unternehmensorganisation teilzuhaben.

DEIN ERSTER TAG

Dein Tag beginnt mit einem Rundgang durch das gesamte Office in Karlsruhe. Anschließend kannst Du in Deinem ersten Termin mit dem Core Cluster Human Relations alle Fragen loswerden, die Dir wichtig sind. Lerne das Core Cluster Human Relations kennen und erfahre, wieso Retention Management eine so große Bedeutung bei uns im Unternehmen zugeschrieben wird. Danach bekommst Du etwas Zeit, Dich mit den internen Systemen auseinanderzusetzen und Deinen neuen Arbeitsbereich einzurichten. Uns ist sehr wichtig, dass Du Dich wohlfühlst. Daher legen wir viel Wert auf unsere Willkommenskultur. Neben einem Welcome Package werden alle Mitarbeitenden im Voraus über Deinen ersten Tag im Büro informiert, sodass Du bei einem ersten gemeinsamen Mittagessen die Gelegenheit

bekommst, möglichst viele neue Kolleg/innen kennenzulernen.

DEINE ERSTEN WOCHEN

Nach Deinem ersten Tag kannst Du selbst entscheiden, ob Du aus dem Büro oder aus dem Homeoffice anfangen möchtest zu arbeiten. Neben Deinem Cluster kannst Du Dich jederzeit an Deine/n Mentor/in wenden. Als persönliche Ansprechperson aus Deinem eigenen Cluster hilft diese/r Dir dabei, Dich zurechtzufinden. Du kannst Dich jederzeit an sie/ihn wenden und in ungezwungener Atmosphäre alle Themen besprechen, die Dich beschäftigen. Hier bekommst Du immer ein offenes Ohr und hilfreiche Tipps. Noch in Deiner ersten Woche werden Dir Termine mit den Geschäftsführern geplant. Sie geben Dir einen noch umfangreicheren Einblick in die Strategie und die Organisation von virtual7. Hier brauchst Du nicht schüchtern zu sein und kannst in entspannter Atmosphäre alles erfragen, was Dich als Mitarbeitenden interessiert.

TERMINE AUF EINEN BLICK:

Responsiveness in your Daily Work: Termin mit Deinem Team Development, um Dir einen Einblick in unsere responsive Unternehmensorganisation zu geben.

Deine persönliche Weiterentwicklung: Weiter-



bildung ist uns wichtig, daher bekommst Du ein jährliches Weiterbildungsbudget zur Verfügung gestellt. Wofür Du das nutzen kannst und welche Möglichkeiten Dir geboten werden, erfährst Du in diesem Termin.

Einladungen zu Firmenveranstaltungen: Sei es ein Chat'n'Chill mit Deinem Cluster, die conference, Weihnachtsfeier, ... Du bist zu all den anstehenden Veranstaltungen herzlich eingeladen.

HR@virtual7: Lerne das Core Cluster Human Relations kennen und nutze die Chance Feedback zu Deinem Onboarding zu geben. Du erfährst zudem, weshalb wir so viel Wert auf Retention Management legen und kannst all Deine Fragen loswerden.

Probezeitgespräch: Du bekommst Feedback für Deine erste Monate bei virtual7.

IM DIALOG MIT DIR

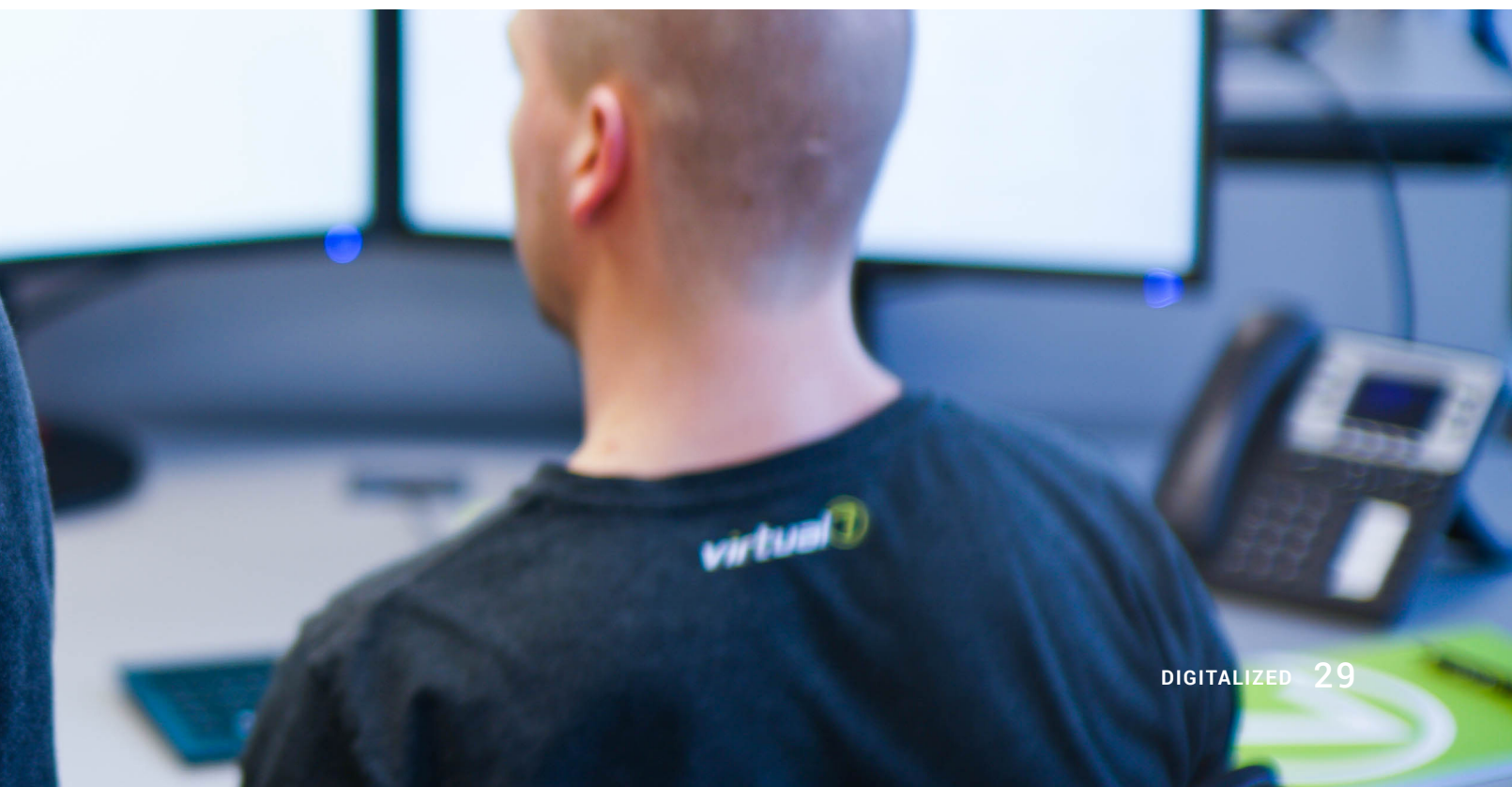
Dein Probezeitgespräch ist die Gelegenheit, Feedback zu bekommen. Nicht nur die Rolle Team Development Deines Clusters, auch der/die zuständige HR Business Partner/in wird bei diesem Gespräch anwesend sein. Vorab wurde bereits Feedback von Mitarbeitenden gesammelt, mit denen Du während Deiner Probezeit zusammengearbeitet hast. Gerne kannst Du uns jederzeit Feedback zu Deinem Onboarding oder Deiner ersten Zeit bei virtual7 geben. Uns ist es wichtig,

dass Du Dich gut aufgehoben fühlst und besonders Dein Einstieg bei virtual7 so angenehm wie möglich verläuft.

DER MEHRWERT

Die Vorteile einer gut organisierten Onboardingphase liegen eigentlich auf der Hand.

Du wirst herzlich im Team willkommen geheißen und kommst so schneller in Deinem Job an. Wir sind überzeugt davon, wenn Du Dich gut aufgehoben fühlst, gehst Du Deine neuen Aufgaben motivierter an. Je mehr Wertschätzung Du für Deine Leistungen erhältst, desto sicherer agierst Du auf fachlicher Ebene und integrierst Dich schneller in unser Unternehmen. Je nachdem, in welchem Cluster Du Dich bewirbst, erwarten Dich ganz unterschiedliche Aufgabenbereiche. Viele abwechslungsreiche Aufgaben ermöglichen es Dir, Dich in verschiedene Richtungen zu entwickeln. Damit Du Dich gut zurechtfindest und Dir möglichst schnell der Anschluss an das Team gelingt, bekommst Du ab dem ersten Tag eine/n Mentor/in zur Seite gestellt. An ihn/sie kannst Du Dich jederzeit wenden, die nächsten Schritte besprechen oder Fragen stellen, wenn Du etwas nicht genau verstanden hast. Übrigens: Onboarding geht nicht in Lichtgeschwindigkeit. Es dauert durchschnittlich acht bis zwölf Monate, bis Du Deinen Kolleg/innen in nichts mehr nachstehst.





EIN TAG IM LEBEN EINES **BI-ENTWICKLERS** MIT GERHARD HÖLL

Viele Wege führen ans Ziel, wenn man Business Intelligence Consultant werden will. Einen klaren Pfad gibt es nicht, viel wichtiger sind der Spaß und die Begeisterung für diesen Job. Gerhard hat das BI-Umfeld immer interessiert und ihm am meisten Spaß gemacht. In seinem Studium im Bereich Wirtschaftsinformatik, lernte er die gesamte Bandbreite von Business Intelligence bis Data Warehousing und Data Analytics. In seiner Rolle als Recruiting Support, kann er Dir wichtige Tipps zu seinem Job geben, die die Chancen auf den Traumjob erhöhen können.



GIBT ES HAUPTAUFGABEN, DIE TÄGLICH ANFALLEN?

Das hängt vom Projekt ab. Als Entwickler/in eigentlich nicht, abgesehen von den Abstimmungsrunden innerhalb des Entwicklerteams. Aktuell bin ich in einem Projekt eingesetzt, in dem ich Kontakt zur Fachseite, dem DWH-Betrieb und den Entwicklern des Quellsystems habe. In diesem Projekt wird die gesamte Bandbreite der Data Warehouse- Entwicklung abgedeckt – von Anforderungsaufnahme, über Entwicklung bis Betrieb. Wir schauen darauf, ob das Data Warehouse reibungslos funktioniert und ob täglich aktuelle Daten geliefert werden, damit die Anwender/innen damit arbeiten können. Wenn Du nach dem morgendlichen Kaffee reinkommst, ist die erste Aufgabe, die anfällt zu schauen, ob die Ladeläufe richtig gelaufen sind. Wichtig ist, dass die Fachanwender/innen mit dem BI- /DWH-System arbeiten können.

WELCHEN EINFLUSS NIMMST DU AUF DIE ARBEIT BEIM KUNDEN?

Effizienz und Nutzen sollte immer im Vordergrund stehen, um sicherzustellen, dass der Kunde den größten Mehrwert aus unserer Tätigkeit zieht. Du kannst verschiedene Dinge abwenden oder empfehlen, die dem System schaden oder nutzen können. Damit kannst Du Kund/innen bei der Entscheidungsfindung beeinflussen. Im Bereich Auswertungen und grafische Darstellungen hast Du ebenso Einfluss auf die Benutzung der verschiedenen Darstellungsmöglichkeiten. Ziel ist es immer, Sachverhalte und Zusammenhänge durch die Auswertungen schneller zu erkennen, um daraus neue Erkenntnisse zu gewinnen.

WAS MACHT DIR AM MEISTEN SPASS?

Der Beste Teil meiner Arbeit ist, Themen zusammen mit den Kolleg/innen zu behandeln und gemeinsam Lösungen zu finden. Du befindest Dich zu den verschiedensten Themen im Austausch und Abstimmungen. Sowohl bei Kund/innen vor Ort als auch mit den Kolleg/innen bei virtual7. Es ist immer eine willkommene Abwechslung mit anderen Leuten zusammenzuarbeiten und nicht nur im stillen Kämmerlein vor sich hin zu entwickeln. Klar, das muss auch getan werden, aber die Abwechslung und Interaktion ist hier für mich entscheidend.

WELCHE SKILLS SOLLTE MAN UNBEDINGT MITBRINGEN?

Die Voraussetzungen sind zuerst natürlich technologischer Natur. Da wir mit Oracle-Produkten arbeiten, solltest Du mit den Oracle-Technologien vertraut sein. Dazu zählen: Die Oracle Datenbank, SQL und PL/SQL, der Oracle Data Integrator und der Oracle Analytics Server. Außerdem musst Du die Methoden beherrschen, um Data Warehouse Architekturen- und Modelle, Dashboards und Analysen erstellen zu können, damit Kund/innen auf die Daten zugreifen und diese korrekt auswerten können.

Wenn Du technologisch viel Erfahrung hast, ist das ein Pluspunkt, aber noch lange nicht alles. Da wir immer mit verschiedenen Menschen und Teams zusammenarbeiten sind Soft Skills genauso wichtig, wenn nicht sogar ein bisschen wichtiger. Kommunikation ist hier besonders wichtig. Du musst die richtigen Fragen stellen und komplizierte Sachverhalte einfach darstellen und erklären können. Das Wissenslevel und die Perspektiven einzelner Personen auf verschiedene Aspekte können sehr stark variieren. Daher brauchst Du das Verständnis und das Hintergrundwissen zu dem Projekt und dem Fachbereich. Es ist nicht immer einfach, alle Beteiligten auf einen Nenner zu bringen. Ansonsten musst Du teamfähig sein und Dich in Deinem Team organisieren können. Als Entwickler/in brauchst Du immer eine gute Auffassungsgabe und analytisches Denken, sowie überzeugende Präsentationsfähigkeiten.

WAS WÜRDDEST DU JEMANDEM RATEN, DER/DIE BEI UNS BI-ENTWICKLER/IN WERDEN WILL?

Du solltest Spaß an BI und Softwareentwicklung haben. Zudem solltest Du immer lernwillig sein und bereit sein, Erfahrungen zu sammeln und besser zu werden. Außerdem ist eine gewisse Entspanntheit empfehlenswert. Die Kunden fressen einen nicht. Ehrlichkeit und Mut zur Lücke sagen viel mehr über Dich aus, als mit gefährlichem Halbwissen glänzen zu wollen. Wenn Du sonst mit Deiner Kompetenz überzeugen kannst, sollte einem Job bei virtual7 nichts im Weg stehen. Du musst das Consultant-Leben aber natürlich wollen. Auf der einen Seite bist Du sehr flexibel, musst aber eine gewisse Reisebereitschaft mitbringen. Auch wenn die mit Corona stark reduziert wurde. Beim Kunden bist Du trotzdem immer noch extern beschäftigt. Du hast, je nach Stelle, wenig mit dem normalen Tagesgeschäft zu tun und konzentrierst Dich vollkommen auf Deine Aufgaben. Mir gefällt das sehr gut.

WAS SIND DIE BESONDERHEITEN?

Die Unternehmensorganisation ist sehr angenehm. Ich bin froh, dass ich in meinem Cluster Rollen übernehmen kann. Dadurch kann ich einen wertvollen Beitrag leisten und auch intern bei virtual7 Themen vorantreiben. Das alles passiert ohne Zwang, aus eigener Motivation. Das Consulting-Dasein erleichtert Dir die Arbeit zusätzlich und bietet viel mehr Flexibilität in der Gestaltung von Alltag und Arbeitsleben. Wenn Du lieber „nine to five“ haben und täglich ins Büro fahren willst, kannst Du das bei uns oder beim Kunden natürlich auch machen.

WAS KANNST DU MIT DEINER ARBEIT INTERN BEWIRKEN?

In unseren Circlen und Clustern stellen wir Prozesse und Methoden regelmäßig auf den Prüfstand. Auch außer der Reihe können wir Dinge schnell und unkompliziert anpassen und verbessern. Trotzdem achten wir auch auf Kontinuität. Der Geist, der bei virtual7 herrscht, fördert dieses Vorgehen. Fehler sind erlaubt, die Toleranz und Respekt der Kolleg/innen ist immer da. Und der

Spaß kommt auch nicht zu kurz. Das sind die besten Voraussetzungen, Dinge intern voranzutreiben und verändern zu können.

GUT ZU WISSEN, DASS ...

- ... virtual7 gerne gemeinsam Erfolge feiert.
- ... der Job nicht nur ein Beratungseinsatz ist, sondern jahrelang ein sicherer Einsatzort.
- ... Du hauptsächlich bei Kund/innen arbeitest und zusätzlich viel bei virtual7 machen kannst.
- ... Teambuilding intern großgeschrieben wird, sei es bei der conference, Chat ,n' Chills, Meet-ups.
- ... Du selbst sein kannst und (fast) alles ungezwungen ist.

GIBT ES WEITERBILDUNGSMÖGLICHKEITEN?

Die Weiterbildung ist ein sehr wichtiges Thema. Du kannst anhand des Weiterbildungsbudgets flexibel entscheiden, was Du machen möchtest. Jedoch solltest Du selbst eine gewisse Vorstellung haben, was Dich und Deinen Kunden weiterbringt. Als Junior oder Associate bekommst Du mehr Unterstützung von Deinem/Deiner Mentor/in, aber später, mit höherem Level, musst Du Dich stärker selbst darum kümmern. Du kannst auch Weiterbildungen machen, die wenig mit der Kundentätigkeit zu tun haben. Nicht jede Weiterbildung muss kundennah sein.

HOMEOFFICE ODER BÜRO?

Bei virtual7 sind wir fast 100 Prozent im Homeoffice und ich kann das auch bei meinem Kunden so handhaben. Wir sehen uns nur sehr selten im Büro. Ich arbeite von Karlsruhe aus, mein Kunde ist in Hamburg, natürlich kann ich da nicht täglich hinfahren. Wenn Du vor Ort bist, dann ist das meist blockweise, aber seit Corona ist das eine eher seltenere Situation. Früher, vor Corona, bin ich zweimal die Woche zu einem anderen Kunden nach Düsseldorf gefahren. Das sind sechs Stunden Zugfahrt, da kannst Du natürlich was arbeiten, aber nicht so produktiv wie aus dem Homeoffice.



IST ORACLE EINE VORAUSSETZUNG, UM BEI UNS ARBEITEN ZU KÖNNEN?

Unsere Kund/innen legen Wert darauf in den Lebensläufen zu sehen, dass Du Erfahrung mit Oracle mitbringst. Also harte Fakten: X/Y Jahre Oracle Erfahrung. Alles, was an den Tools Oracle-spezifisch ist, kann man schnell erlernen. Das Methodenwissen im Data Warehouse und BI-Umfeld ist bei unseren Projekten viel wichtiger. Du solltest Modellierungsansätze kennen und wissen, wie man bestimmte Sachverhalte darstellen kann und diese begründen. Wichtig ist Ehrlichkeit in der Angabe Deiner Erfahrungswerte, das bringt Dich und uns viel weiter als ein aufgemotzter Lebenslauf.

WIE SIEHT DEIN TYPISCHER TAG AUS?

Du stehst auf, machst noch etwas Sport und setzt Dich dann an den PC. Dort schaust Du Dir die gestrigen Ladeläufe an und checkst Deine Mails. Die Entwickler/innen vom öffentlichen Dienst sind meist schon sehr früh da, um sechs oder sieben Uhr – meine Zeit ist neun Uhr.

Wenn Entwicklungsarbeit ansteht, dann beginnst Du damit, womit Du am Tag vorher aufgehört hast. Ab und zu kommen ein paar Mails, die es zu beantworten gilt, aber das hält sich meist in Grenzen. Außerdem gibt es Abstimmungsrunden mit den Kolleg/innen und dem Fachbereich, zum Beispiel in einem Jour Fixe. Einen wirklich typischen Tag gibt es aber nicht.

HAST DU EINFLUSS AUF DIE TAGESGESTALTUNG?

Das hängt vom Kunden ab. In unseren Verträgen sind keine vertraglichen Vereinbarungen bezogen auf die Zeit getroffen, deshalb sind wir nicht an Zeiten gebunden, sondern ziemlich flexibel. Du solltest jedoch genug Zeit finden, um Dich mit den anderen Projektbeteiligten abstimmen zu können. Also Überschneidungszeit sollte es schon geben, aber Du kannst theoretisch am späten Vormittag anfangen und bis in die Nacht arbeiten, wenn es passt. Frühaufstehen und Nachteulen sind willkommen. Ich schaue, dass ich zwischen 9 und 18 Uhr erreichbar bin.



WIESO SOLLTEST DU BI-ENTWICKLER/IN BEI VIRTUAL7 WERDEN?

Neben dem Spaß an der Arbeit sind Freiheit und Flexibilität bei virtual7 einmalig. Du bekommst Einblicke in die unterschiedlichsten Projekte und kannst Dich in neuen Daten- und Kollegenumfeldern bewegen. Oder Du bleibst längerfristig bei Kund/innen und profitierst dadurch von der Sicherheit eines stabilen Kundenumfelds.

AUSGABE VERPASST?



Besuche uns auf unserer Webseite und finde dort alle aktuellen Ausgaben!

Dort kannst Du eine Onlineversion downloaden oder die nächste Ausgabe per Post zu Dir nach Hause schicken lassen!

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!



WIR SUCHEN

BUSINESS INTELLIGENCE-ENTWICKLER (M/W/D)

Als Business Intelligence-Entwickler (m/w/d) erarbeitest Du in einem agilen Umfeld gemeinsam mit Deinen Kolleg/innen neue Lösungen, um die Papierokratie in die digitale Welt zu überführen.

ZU DEINEN AUFGABEN ZÄHLEN:

- Agile (Weiter-)Entwicklung und Implementierung in crossfunktionalen Teams
- Unterstützung bei Architektur- und Dev-Ops-Themen
- Optimierung bestehender Software- und Entwicklungsprozesse sowie Code-Review
- Mitarbeit an der Weiterentwicklung von virtual7

 Persönliches Weiterbildungsbudget

 Persönliches Hardwarebudget

 Flexible Arbeitszeiten

 Homeoffice

JETZT



BEWERBEN!

NOCH JUNIOR ODER SCHON SENIOR?

WARUM BERUFSERFAHRUNG ALLEIN LANGE NICHT MEHR ALLES IST.

Wie alle Berufstätigen strebst auch Du danach, in Deinem Beruf besser zu werden. Das kann im Einzelnen für jede/n anders aussehen. Einige Punkte haben sicherlich viele Menschen in Zusammenhang mit diesem Thema gemeinsam: Wir wollen nicht "inkompetent" wirken, von unseren Kolleg/innen respektiert werden und wollen uns wertgeschätzt fühlen.

Um eine höhere Karrierestufe zu erreichen, kannst Du Dich nicht einfach auf Deinen Lorbeeren ausruhen und erwarten, dass Du nach einiger Zeit zum Senior wirst. Vor allem nicht in der schnelllebigen Welt, der IT, in der sich die Technologie ständig verändert. Wirft man einen Blick auf Recruiting-Plattformen, wird schnell ersichtlich, dass es im IT-Umfeld kaum Stellenausschreibungen gibt, die nicht die Bezeichnung „Senior“ enthalten. Das Kundenumfeld und die Projektsituation erfordert einen gewissen Senioritätsgrad. Aber welche Voraussetzungen sind hierfür wichtig? Und wie wirst Du zum Senior?

Ein Senior Developer ist jemand, der

- die Menschen um ihn/sie herum besser macht.
- vorausschauend denkt, handelt und eine langfristige Vision hat.
- in der Lage ist, klar und effektiv mit dem Team und Kund/innen zu kommunizieren.
- kontinuierlich einen Mehrwert liefert.

SENIOR IST NICHT GLEICH SENIOR

Wir haben für unsere Anforderungen bei virtual7 ab der Stufe Senior einen Kriterienkatalog entwickelt, der für Mitarbeitende transparent einsehbar ist. Die Entscheidung bezüglich einer Höherstufung nimmt die Rolle Team Development im Austausch mit Mitarbeitenden vor.

Die zentrale Plattform dafür ist das Jahresgespräch. Es ist zudem die Gelegenheit für Mitarbeitende, sich selbst einzuschätzen und Feedback des Team Developments sowie anderen Kolleg/innen zu erhalten. Wenn eine Mindestanzahl dieser Kriterien erfüllt sind, steht einer Einstufung als Senior nichts mehr im Wege. Sieht man an der einen oder anderen Stelle Optimierungsbedarf, ist es die Aufgabe der Rolle Team Development im Dialog und als Sparring-





partner/in entsprechend Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Hinweise zu geben, an welcher Stelle Mitarbeitende an sich arbeiten sollten.

Der Kriterienkatalog deckt dabei verschiedene Facetten ab, von Software-Skills bis hin zu Hard Facts, die erfüllt sein müssen. Aber es geht nicht nur darum, wie viel Erfahrung ein/e Kolleg/in auf dem Buckel hat. Früher war das anders. Bei fünf Jahren Berufserfahrung war man Senior. In Einzelfällen gab es jedoch sehr engagierte Kolleg/innen, die weniger Berufserfahrung hatten und aufgrund dieser Tatsache allein nicht hochgestuft werden konnten. Seitdem die Beurteilung anhand unserer Kriterien erfolgt, sind wir in der Entscheidung flexibler und können die individuelle Weiterentwicklung der Kolleg/innen besser honorieren.

MEHR ALS EIN TITEL

Senior ist nicht einfach ein Add-on auf der Visitenkarte, sondern vielmehr die Fähigkeit, gesammelte Erfahrungen zu nutzen, um den Interessengruppen einen echten Mehrwert zu bieten. Du kannst alle Programmiersprachen der Welt beherrschen, aber wenn Du nicht in der Lage bist, gut mit dem eigenen Team zu kommunizieren oder einen tatsächlichen Nutzen für ein Projekt zu liefern, bist Du noch kein Senior. Hier findest Du einige Fähigkeiten, die Du benötigst, um als Senior zu gelten:

TECHNOLOGISCHE SKILLS

Dies ist normalerweise das offensichtlichste Merkmal, das einem in den Sinn kommt. Nicht falsch verstehen, technische Fähigkeiten sind wichtig und können nicht vorgetäuscht werden. Seniors verbringen viel Zeit damit, dass „Warum“ einer Technologie und eines Problems zu verstehen.

Als Entwickler/in musst Du ein gutes Gespür für alle Tools und Ideen haben, die für den Entwicklungszyklus von Nutzen sein können. Die Auswahl der richtigen Tools ist dabei genauso wichtig. Anstatt sich einzelnen neuen Funktionen eines Frameworks zu widmen, konzentrieren sich unsere Seniors auf die Vor- und Nachteile jedes Frameworks, wenn sie ein Problem für unsere Kunden zu lösen haben. So kann die bestmögliche Lösung innerhalb der gesetzten Rahmenbedingungen für Kund/innen gefunden werden.

TEAMFÄHIGKEIT

Erfahrene Kolleg/innen wissen, dass sie gut sind und müssen sich nicht vor anderen beweisen.

Sie sind bereit, anderen zu helfen und Fragen zu stellen, wenn sie etwas nicht wissen. Dazu gehört aber ebenso das Engagement im eigenen Cluster. Bist Du bereit, außerhalb Deines Projekts Rollen

und Verantwortlichkeiten zu übernehmen? Hilfsbereitschaft, Weitergabe von Know-how und Kommunikationsfähigkeiten können durch die Übernahme einer internen Rolle gefördert werden. Die Übernahme von Rollen ist selbstverständlich freiwillig. Es ist jedoch einfacher, Deine Teamfähigkeit transparent zu machen, indem Du Dich außerhalb Deines Projektes und des Kundenumfeldes engagierst.

ARBEIT BEIM KUNDEN

Kommunikation und Teamfähigkeit sind Faktoren, die bei der Arbeit mit Kund/innen wichtig sind. Du musst ein Gespür für die sie entwickeln und solltest ihnen nicht Deine persönliche Meinung aufdrücken wollen. Seniors verstehen, dass das Ziel eine Win-win-Situation sein muss, bei dem sowohl die Kunden als auch das Unternehmen von der Interaktion profitieren. Ein Senior ist also eine Person, die zuhören kann und gute Ratschläge für die Weiterentwicklung des Projektes gibt, dabei aber immer die von Kund/innen gesetzten Rahmenbedingungen anerkennt und respektiert.

ÜBER DEN AUTOR



RALPH GEYER
Customer Cluster Finance

Ralph Geyer ist seit 16 Jahren in unterschiedlichsten Funktionen im Unternehmen tätig und aktuell Teil des Customer Clusters Finance. In seinen derzeitigen Rollen unterstützt er einerseits seine Kunden im Steuer- und Zollumfeld bei der Implementierung von DWH- und BI-Lösungen sowie im Projektmanagement, betreut andererseits aber auch Kolleg/innen im Cluster disziplinarisch und in ihrer Weiterentwicklung. In der Rolle „Strategy Development“ beeinflusst er zudem die strategische Richtung des Clusters maßgeblich mit.

PERSÖNLICHE WACHSTUMS- MENTALITÄT

In der täglichen Arbeit lernst Du jeden Tag etwas Neues. Das bedeutet nicht, dass Du pausenlos vor dem Computer sitzt und Artikel liest oder von einer Weiterbildung zur nächsten fährst. Vielmehr profitierst Du von Gesprächen mit anderen Kolleg/innen, stellst Fragen oder suchst nach Möglichkeiten, besser zu werden und Deine Potenziale auszuschöpfen.

Bei virtual7 legen wir großen Wert auf eine Wachstumsmentalität. Die stetige Weiterentwicklung über alle Bereiche hinweg macht uns besser und ist ein kontinuierlicher Prozess. Dazu gehört das Teilen der eigenen Fähigkeiten in Form von Vorträgen, Beiträgen und aktiver Teilnahme innerhalb der Entwicklungsgemeinschaft oder auf anderen Plattformen.

SPASS AN DEM, WAS DU TUST

Du lernst und passt Dich Tag für Tag an, genau wie beim ersten Mal, als Du das erste Stück Code geschrieben, das erste Architekturkonzept erstellt oder einen Kunden-Workshop vorbereitet hast. Wenn es Dir keinen Spaß macht, jeden Tag etwas über Softwareentwicklung oder andere Themen zu lernen und Dich weiterzuentwickeln, ist der Weg zum Senior vielleicht nicht der richtige für Dich. Echte Leidenschaft für Deine Arbeit wird Dich ständig besser werden lassen. Durch Deine Fähigkeiten kannst Du einen Mehrwert für Dich, Dein Cluster und das gesamte Unternehmen bieten. Dabei ist der Weg zum Senior kein Sprint, der an eine bestimmte Anzahl von Jahren gebunden ist. Vielmehr ist jeder kleine Schritt in diese Richtung für Dein Arbeitsleben von Bedeutung und viel wichtiger: von Dir selbst bestimmt. Wenn Du diese Leidenschaft mitbringst, erledigt sich der Rest fast von selbst.

CORE CLUSTER OFFICE MANAGEMENT



ZWECK DES CLUSTERS

Im Core Cluster Office Management vereinen wir vielfältige Aufgabenbereiche und organisieren als zuverlässige/r und kundenorientierte/r Partner/innen an unseren Standorten einen reibungslosen Büroablauf. In unseren Rollen sind wir kompetente Ansprechpartner/innen für interne wie externe Belange und sorgen für effiziente Betriebsabläufe. So schaffen wir komfortable und optimierte Arbeitsbedingungen für ONEvirtual7.



FÜR WEN ARBEITEN WIR?

Das Office Management Team arbeitet für alle bei virtual7 – das Team, die Managing Directors und Interessierte wie Kund/innen und Bewerber/innen. Darüber hinaus arbeitet und kommuniziert es mit Organisationen und Einrichtungen, die kundenorientierte Ergebnisse sicherstellen.



WAS SIND DIE WICHTIGSTEN FÄHIGKEITEN?

- Koordinierung
- Genauigkeit
- Organisation
- Verlässlichkeit
- Einfühlungsvermögen



WAS SIND DIE GRÖSSTEN PROJEKTE DES CLUSTERS?

- Wir unterstützen das Event Management beim administrativen Arbeiten.
- Wir arbeiten mit dem Team der internen Apps zusammen, um die derzeitige Travel App zu optimieren. Wir versuchen, Lösungen zu finden, die den administrativen Aufwand für unsere Kolleg/innen erleichtern.
- Wir bleiben in Kontakt und pflegen die Beziehungen, die für einen guten Arbeitsablauf im Büro und in unserem Unternehmen notwendig sind.
- Das Core Cluster kümmert sich um die Organisation und Verwaltung des Firmenfuhrparks, der mobilen Verträge und der Dienstreisen.
- In Abstimmung mit den Mitarbeitenden sucht und verwaltet das Cluster Projektwohnungen, unter definierten Rahmenbedingungen.

UNSER EXPERTENTEAM



ANJA
HINLANG



ANGELINA
KARY



FRAUKE
SPLETT



IRINA
BROMBACHER



KIM
KIRCHNER



NORA
KRANICH



VERENA
STOHLMANN

VON TRANSPARENZ UND FREIHEIT RESPONSIVENESS

Seit über zwei Jahren wird hier bei virtual7 nun schon Responsiveness gelebt. Mit der Umstellung der Unternehmensorganisation im Jahr 2020 haben wir fast sämtliche Entscheidungsprozesse in die Hände des Teams gegeben und die Verantwortlichkeiten an Rollen geknüpft. Dadurch haben wir es geschafft, kürzere Entscheidungswege zu etablieren, die wiederum schnellere Lösungen für Problemstellungen ermöglichen. Für virtual7 war und ist die Umstellung auf eine responsive Unternehmensorganisation eine Erfolgsstory. Aber wie sieht das eigentlich intern aus? Was sagen die Mitarbeitenden zu Responsiveness und wie wirkt sich diese auf das tägliche Arbeiten und das Umfeld aus? Wir haben dazu viele Stimmen und Meinungen der Mitarbeiter/innen von sämtlichen virtual7 Standorten eingeholt und möchten Dir diese auszugsweise hier kurz präsentieren.

EIGENVERANTWORTLICHKEIT

Ein häufig positiv hervorgehobenes Merkmal der responsiven Unternehmensorganisation ist die Eigenverantwortlichkeit, die es jedem/r einzelnen Mitarbeiter/in ermöglicht, sich nicht nur die Zeit flexibel einzuteilen, sondern auch die Projekte schnell voranzubringen, ohne bei jedem Schritt auf eine Freigabe warten zu müssen. Gefragt nach ihren Erfahrungen gibt zum Beispiel Avina als positives Beispiel an: „Zu erleben, wie Entscheidungen schnell getroffen werden können, weil auf keine Hierarchieebenen Rücksicht genommen werden muss.“ Jörg hat ebenfalls über ein positives Beispiel von Eigenverantwortung zu berichten: „Um einen freiberuflichen Experten ins Projekt [...] zu bringen, musste ich nicht erst mit dem/der Account Manager/in sprechen, sondern konnte direkt [die] dort eingesetzten Kolleg/innen fragen, welche mir die erforderlichen Skills am besten nennen konnten.“

Andere Mitarbeitende nennen mit der gesteigerten Motivation einen weiteren sehr guten Aspekt eigenverantwortlichen Arbeitens. „Abläufe und Vorgehensweisen selbst bestimmen und dadurch motivierter an Tätigkeiten herangehen“, ist zum Beispiel eine Folge dieser Eigenverantwortlichkeit, meint Miriam.

„Durch das selbstorganisierte Arbeiten und Responsiveness fühle ich mich motivierter, neue Projekte anzugehen und finde, dass die Arbeit so nie eintönig werden kann“, gibt Angelina ergänzend an.

MITSPRACHE

Doch nicht nur die Möglichkeit, sich selbst zu organisieren und motivierter zu arbeiten, wird als positives Merkmal der Responsiveness herausgestellt. Viele Mitarbeiter/innen haben ebenso die Möglichkeit der Mitsprache im Unternehmen als einen Zugewinn gesehen.

So konnte Julia sich zum Beispiel früh in Planung und Organisation des Unternehmens einbringen: „Die Möglichkeit, schon in der Ausbildung [als gleichwertige Stimme] Verantwortung für große und unternehmensweite Projekte zu übernehmen.“

Marcus sieht das ganz ähnlich. Er macht deutlich, dass bei virtual7



alle gemeinsam den Erfolg verantworten: „Die Möglichkeit, sich mit verschiedenen Aspekten in der Firma zu [beschäftigen] und den Erfolg mitzuprägen.“

Auch Regina nennt die „Die Mitsprachemöglichkeit bei der Preisgestaltung von Angeboten“ als einen wichtigen Aspekt für ihren Arbeitsalltag.

Michaela bringt ein weiteres Merkmal der Mitsprache in den Vordergrund – die Transparenz. „Generell finde ich es spannend an allen Prozessschritten beteiligt zu sein.“

TRANSPARENZ

Durch Mitsprache, Einblick in und Beteiligung an sämtlichen Prozessen entsteht natürlich mehr Transparenz im Unternehmen. Somit ist es nicht verwunderlich, dass dieser Aspekt auch von vielen Mitarbeitende genannt wurde.

Danny stellt dazu zwei Punkte in den Vordergrund, die sich für ihn besonders positiv aus Responsiveness für sein Arbeitsumfeld ergeben haben: „Personal responsibility and transparency.“

Adrian meint dazu ergänzend: „The trust that was invested in the employees to do our job without being micromanaged. We’re being transparent and are respected.“

Dezsö gibt an, dass Responsiveness und die daraus resultierende Strukturierung der Meetings sehr hilfreich im alltäglichen Arbeiten sind. „[Responsiveness] hilft mir sehr dabei, den Projekt-Status mit meinem Team zu besprechen und Entscheidungen gemeinsam, transparent und effizient zu finden.“

Oskar stellt heraus, dass durch die Transparenz der Unternehmensorganisation die persönlichen Interessen ausgeweitet werden. Es sei von großem Vorteil „Einblick in Bereiche bei virtual7 [zu erhalten], mit denen ich früher eher weniger/keinen Kontakt hatte (z.B. Recruiting, Marketing, Finance).“

Durch diese Transparenz ist es somit virtual7 gelungen, Einsicht in viele Bereiche und Entscheidungsprozesse zu gewähren und dadurch auch vereinzelt Mitarbeitende für Rollen zu gewinnen, für die sie sich zuvor wohlmöglich gar nicht interessiert hätten.

FREIHEIT, FLEXIBILITÄT & FEEDBACK

Mehrere Mitarbeiter/Innen gaben zahlreiche andere Vorzüge von Responsiveness zu Protokoll. So sind die drei F’s häufiger erwähnt worden: Die Freiheit, sich selbst seine Rollen und Tätigkeiten auszusuchen. Die Flexibilität, andere Bereiche mit zu unterstützen, sich anzupassen und auszuprobieren. Das Feedback, das für eine responsive Unternehmensorganisation unabdingbar ist.

Andreas meint zum Beispiel, „dass Ziele aufgrund des Feedbacks überarbeitet und gemeinsam weit übertroffen worden sind.“



Anton gibt an, wie wichtig eine gesunde Feedbackkultur für die persönliche Weiterentwicklung sein kann. „Durch freiwillige Übernahme von Verantwortlichkeiten entwickle ich mich persönlich stetig weiter und habe durch regelmäßiges Feedback von Kolleg/innen eine Rückkopplung darüber.“

Ralph weiß seine Freiheit zu schätzen „mir genau die Rollen suchen zu können, bei denen ich meine Stärken am besten einbringen kann und mich somit am wohlsten fühle.“

Lavinia erwähnt die Flexibilität, die mit Responsiveness einhergeht, als einen wichtigen Aspekt der schnellen Anpassung. „From my point of view this means: to embrace the changes that occur, to be flexible, to react quickly, to coordinate change in an integrated and balanced way, to readjust.“

Für Frank ist „der gebotene Raum für Flexibilität und Selbstverantwortung [wichtig], was dazu beiträgt sich fachlich und thematisch gezielt auf den/die Kunden auszurichten.“

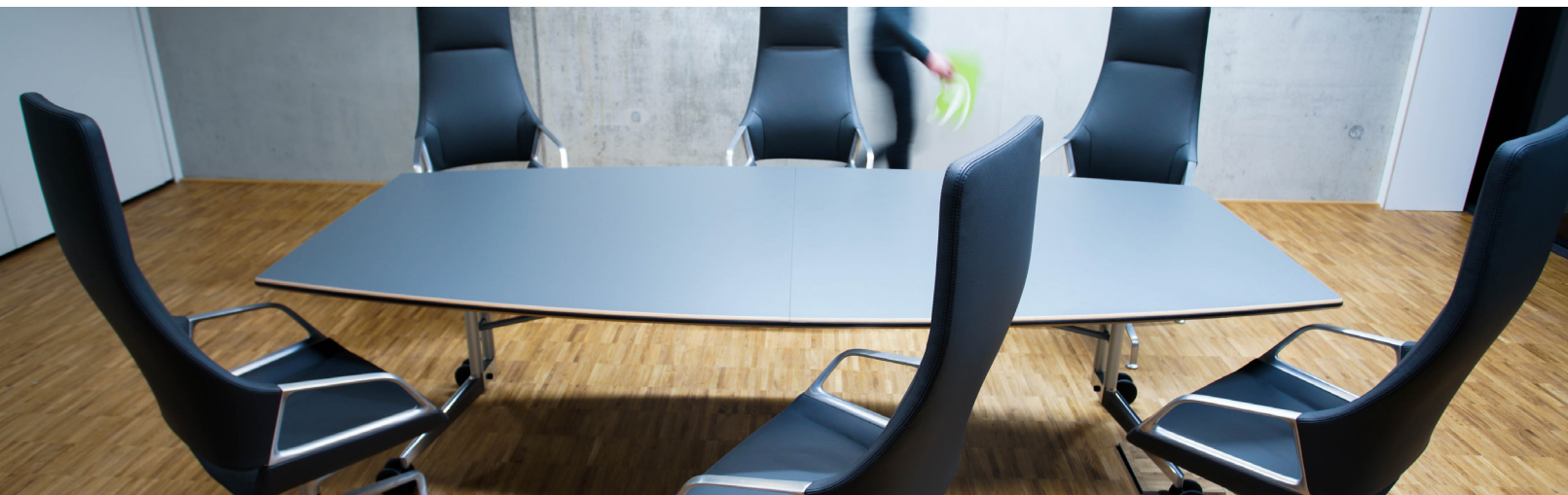
Christine bringt es schlussendlich gut auf den Punkt, indem sie uns erzählt, was man eigentlich von virtual7 mit nach Hause nimmt: „Ich kann eigenständig arbeiten, habe Flexibilität und bin dadurch auch in meinem Privatleben flexibler.“

Alles in allem kann man also getrost davon ausgehen, dass mit der Umstellung auf eine responsive Organisationsorganisation nicht nur das Unternehmen davon als virtual7 GmbH profitieren konnte. Sämtliche Mitarbeitende haben sich in den letzten zwei Jahren ebenso positiv entwickelt – sei es persönlicher Natur oder in ihrem Arbeitsbereich. Durch die hohe Akzeptanz im gesamten Team und die vermehrt gelebte Responsiveness in Deutschland, Rumänien und der Schweiz ist aus dem Unternehmen mit fünf Standorten ONEvirtual7 geworden – eine große Gemeinschaft voller Individuen mit einem gemeinsamen Ziel: Die digitale Zukunft Deutschlands zu gestalten!



ERLEBE, LERNE, WACHSE

PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG



Die Veränderungen in der Arbeitswelt stellen uns vor große Herausforderungen, mit denen wir Schritt halten müssen: Seien es Veränderung in der Gestaltung der Arbeitsumgebung, zunehmende Digitalisierung oder ortsunabhängiges Arbeiten – Unternehmen versuchen ständig, der Konkurrenz einen Schritt voraus zu sein. Um dies zu schaffen und schon heute in ihrer Arbeit erfolgreich zu sein, benötigen Mitarbeitende jedoch die hierfür gefragten Fähigkeiten von morgen.

Insbesondere Unternehmen im IT-Umfeld sind darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeitenden in der sich schnell verändernden Welt der Technologie nicht von anderen abhängen lassen. Schließlich gibt es immer neue Technologien, die es zu erlernen und Qualifikationen, die es auszubauen gilt. virtual7 stellt jedem Mitarbeitenden ein jährliches Weiterbildungsbudget zur Verfügung. Dieses kann innerhalb des laufenden Jahres vollständig verwendet oder über einen längeren Zeitraum angespart und zu einem späteren Zeitpunkt verwendet werden. Das Besondere dabei ist, dass die Bildungsmaßnahmen nicht zwingend kundennah sein oder im Zusammenhang mit dem technologischen Skillset stehen müssen. Die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wird ebenso abgedeckt.

„Bei virtual7 kann ich mir die Weiterbildung aussuchen, die ich möchte, die mich weiterbringt und natürlich einen Vorteil beim Kunden bringt. An meiner Weiterbildung zum Scrum Master finde ich sehr spannend: Mit Menschen umgehen, motivieren, Probleme erkennen. Wie heißt es so schön: Stillstand bedeutet Rückschritt. Deswegen ist es sehr gut, dass wir uns frei aussuchen können, wie und womit wir uns weiterbilden.“

Kai Ludorf

Unsere Arbeit nimmt einen großen Anteil unseres Lebens ein. Für die individuelle Persönlichkeit sind Werte wie Anerkennung oder Kompetenz besonders wichtig. Sie tragen zur Entwicklung eines gesunden Selbstwertgefühls bei. Nicht zuletzt dadurch ist das Thema Persönlichkeitsentwicklung in den letzten Jahren vermehrt in den Fokus gerückt – auch in der Geschäftswelt. Im Grunde bezeichnet Persönlichkeitsentwicklung die drei Elemente Selbsterkenntnis, Selbstakzeptanz und Selbstveränderung.

„Mein Blick darauf ist, dass ich bei meinem Kunden merkte, dass ich Defizite im Bereich SQL/PL-SQL hatte und mir aus diesem Grund eine Weiterbildung dafür über mein Budget erlaubt habe. Nach der Fortbildung fühle ich mich sicherer in meiner Aufgabe vor Ort und habe auch das Gefühl, dass nicht nur ich ein Nutzen davon habe, sondern auch der Kunde und virtual7 für den Fall, dass ich in ein anderes Projekt angeboten werden müsste.“ Sascha Vielhauer

In Unternehmen wurde zuvor nie so viel Wert auf diesen Bereich gelegt wie heutzutage. Wir befinden uns im Zeitalter der Digitalisierung und dieser Umstand macht sich auch innerhalb der Cluster bemerkbar. Ein Team, das im Bereich Technologie und Digitalisierung umfangreiche Kenntnisse und Fähigkeiten vorweist, hat auf dem relevanten Markt einen klaren Vorteil und kann sich an neue Situationen schneller anpassen. Vor diesem Hintergrund investieren viele Unternehmen in das "digital upskilling" ihrer Mitarbeitenden in den unterschiedlichsten Bereichen. Neben klassischen Fortbildungen, die bis zu einigen Tagen dauern können, besteht heutzutage die Möglichkeit, an digitalen Kursen teilzunehmen, ohne den heimischen Schreibtisch verlassen zu müssen. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden eine offene Gestaltung ihrer Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichen, signalisieren die Bereitschaft zur Flexibilität. Aber vor allem signalisiert das Unternehmen den Mitarbeitenden damit, dass ihre Stimme wichtig ist und die Belange ernst genommen werden.

Die Bedeutung dieser Themen spiegelt sich auch in Entwicklungen innerhalb des Unternehmens wider. In den vergangenen Jahren wurden innerhalb von virtual7 diese Themen vorangetrieben. Interne Moderatoren-Workshops sollen Mitarbeitende dazu befähigen, selbstsicher Workshops innerhalb des Un-



ternehmens und beim Kunden zu moderieren. Mitarbeitende lassen sich zu Coaches und Mediatoren ausbilden, um zukünftig intern ihre Hilfe auf diesen Bereichen anbieten zu können. Da diese Angebote in Anspruch genommen werden, wird ersichtlich, dass sich einige bereits mit dem Thema Persönlichkeitsentwicklung auseinandergesetzt haben.

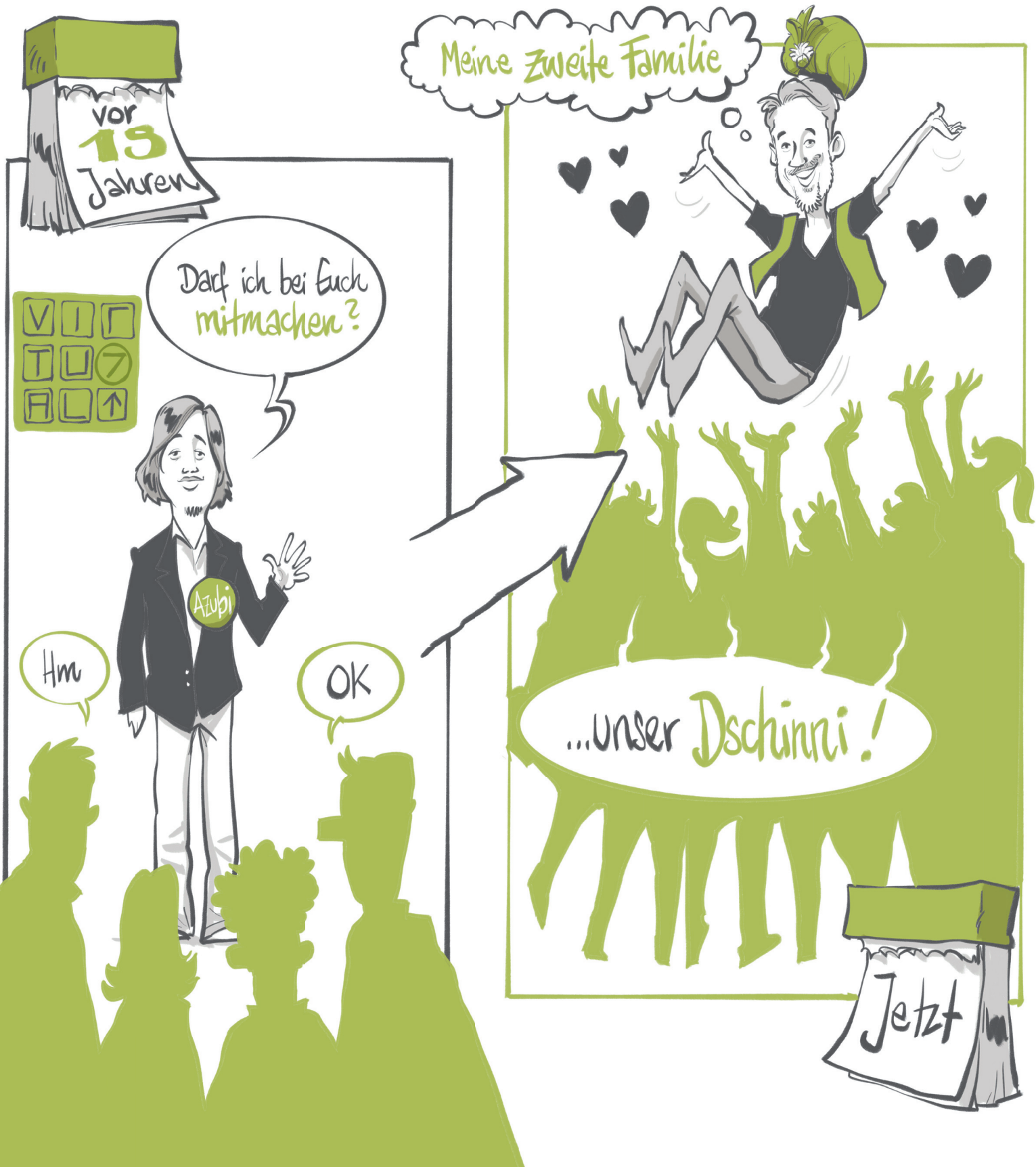
„Persönliche Weiterentwicklung im Job bedeutet für mich, frei zu wählen und selbst zu entscheiden, wie und in welchem Bereich ich mich weiterentwickeln möchte. Meine Stärken und Interessen kann ich am besten einschätzen. Dadurch ist es mir selbst am besten möglich zu entscheiden, wohin die Reise geht. Das Weiterbildungsbudget nutze ich dafür, mich der Marktlage, aber auch meinen veränderten Interessen anzupassen. So habe ich die Möglichkeit, mir Kompetenzen anzueignen, die sich mit meinen bisherigen Tätigkeiten nur leicht überschneiden, in denen ich aber Mehrwert für virtual7 und vor allem mich sehe.“ Michaela Schmidt

Bisher wurde verstärkt die Position von Mitarbeitenden beleuchtet und warum sich die Persönlichkeitsentwicklung im Unternehmen positiv auf Arbeitnehmende auswirkt. Man darf an dieser Stelle nicht vergessen, dass es sich hier um eine Win-win-Situation für beide Parteien handelt. Das Unternehmen profitiert von Fortbildungen genauso viel wie die Mitarbeitenden, wenn nicht noch mehr. Mitarbeitende, die Fortbildungsmaßnahmen wahrnehmen, arbeiten im Idealfall effektiver, motivierter, fehlerfreier und mit einer erweiterten Denkweise. Selbst wenn nur eine dieser Eigenschaften durch die Fortbildung erweitert wurde, hat sich die Investition dann nicht schon für das Unternehmen gelohnt?



WHAT´S YOUR STORY, MAREK?

Sein ganzes berufliches Leben hat er bei virtual7 verbracht und in den mittlerweile fast 20 Jahren sind viele Kolleg/innen zu einer zweiten Familie für ihn geworden. Marek Hubatka ist in seiner ganzen Zeit bei virtual7 an seinen Aufgaben gewachsen, hat unvergessliche Momente erlebt und spannende Veränderungen bei und mit virtual7 durchgemacht. Er selbst sagt, er hat eine spirituelle Verbindung zu Computern und Technologien entwickelt, die es ihm ermöglicht, die richtigen Lösungen für so ziemlich jedes Problem zu finden.



WENN DEIN LEBEN EIN BUCH WÄRE, WELCHEN TITEL HÄTTE ES?

Half a Life – The Story of my second Family. Generell ist das Arbeitsleben ein großer Teil des Lebens. Ich selbst bin seit 19 Jahren bei virtual7, also tatsächlich mein halbes Leben. Für mich ist es nicht einfach ein Arbeitsplatz, zu dem Du gehst, Deine Arbeit machst und froh bist, wenn Du wieder nach Hause kannst. Es ist wirklich sehr familiär. Ich freue mich jeden Morgen aufs Neue auf meine Kollegen und Kolleginnen, deshalb: My second Family.



WIE LANGE BIST DU BEI VIRTUAL7?

Ich habe im September 2003 bei virtual7 angefangen. Nach so langer Zeit habe ich natürlich mal darüber nachgedacht, ob es nicht an der Zeit wäre, was anderes zu sehen und woanders zu arbeiten. Was mich letztendlich so lange gehalten hat, ist, dass ich in den 19 Jahren nicht immer das Gleiche gemacht habe. Wie man selbst, entwickelt sich auch virtual7 immer weiter. Es gibt nie einen Stillstand und die Weiterentwicklung ist in der alltäglichen Arbeit zu spüren. Deshalb hatte ich nie den Drang, irgendwo anders hinzugehen.

WIE SAH DIESE WEITERENTWICKLUNG FÜR DICH PERSÖNLICH AUS?

Ich habe mit einer Ausbildung als Fachinformatiker in der Anwendungsentwicklung bei virtual7 angefangen. Das Forschungszentrum Karlsruhe (heute KIT-Campus Nord) war damals ein Partnerunternehmen der virtual7 GmbH. Ich war also beim Forschungszentrum angestellt, habe aber bei virtual7 gelernt. Recht früh habe ich angefangen, andere Themen zu begleiten und bin dadurch immer mehr in die administrative Richtung gegangen. Nach meiner Ausbildung bin ich in der



administrativen Richtung geblieben. Das bedeutet, ich habe immer weniger programmiert und mich immer mehr darum gekümmert, dass unsere Server und die der Kunden richtig funktionieren. Das Besondere an dieser Entwicklung war, dass virtual7 keinen Infrastruktur-Spezialisten gesucht hat, es hat sich herauskristallisiert, dass ich das gerne mache und meine Stärken darin liegen. Mit der responsiven Unternehmensorganisation hat sich dann nochmal einiges verändert.



WIE SAH DIE ENTWICKLUNG FÜR VIRTUAL7 AUS?

Ich habe in den letzten 19 Jahren miterlebt, wie virtual7 gewachsen ist. Als ich anfing, waren wir gerade mal zehn Leute, heute sind wir in drei Ländern und fünf Standorten mit über 130 Mitarbeitenden zu einem großen Team herangewachsen. Schließlich war auch ich ein Teil dieser Entwicklung und habe durch meine Arbeit die Möglichkeit gehabt, diese Entwicklung mitzugestalten. Da wir bei virtual7 nie stehen bleiben, haben wir begonnen zu überlegen, ob es einen alter-

nativen Weg für unser Unternehmen gibt und wie wir die Unternehmensorganisation so gestalten können, dass sie effizienter wird und auf die momentane Situation auf dem Markt bestmöglich und schnell reagieren kann.

WAS KANNST DU BESONDERS GUT?

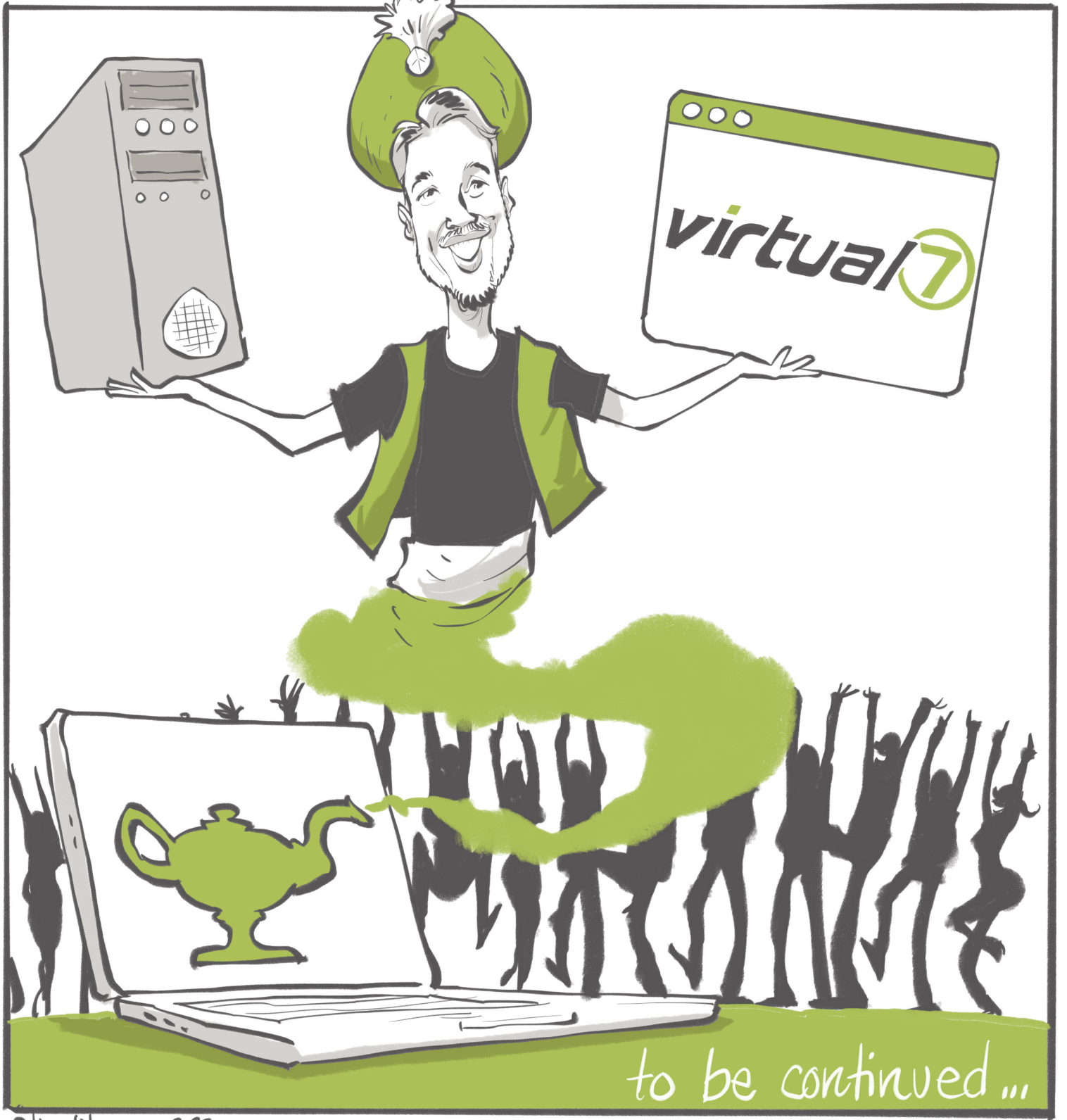
Mein logisches Denken hilft mir beim Programmieren und der Arbeit mit Computern im Allgemeinen. Ich sage es immer wieder, ich habe einfach eine Art spirituelle Verbindung zu Computern und allem Technischen. Ich finde Fehler,

wo andere verzweifeln würden – oder bereits verzweifelt sind. Ein Grund dafür ist die Erfahrung, die ich über die letzten Jahre gesammelt habe. Es ist aber auch irgendwie Intuition.

WAS IST DIR BEI DER ARBEIT WICHTIG?

Bei der Arbeit ist mir besonders wichtig, dass ich eigenständig arbeiten kann. Ich kann mir nicht vorstellen, irgendwo zu arbeiten, wo mir immer irgendjemand über die Schulter schaut und mir sagt, wie ich was zu tun habe. Da ich mein gesamtes berufliches Leben bei virtual7 verbracht habe, gibt es keine wirklichen Vergleichsmöglichkeiten. Jedoch bekommt man immer wieder mit, wie es in anderen Unternehmen abläuft. Meiner Meinung nach sind die Mitarbeitenden diejenigen, die die meiste Ahnung von operativen Vorgängen haben. Schließlich sind sie es, die sich täglich mit diesen Dingen beschäftigen. Ich möchte niemanden haben, der sich in diese Vorgänge einmischt und mir seine Arbeitsweise vordiktiert. Deshalb sind mir die gewissen Freiheiten, die ich bei virtual7 habe, wichtig. Wenn doch mal was nicht richtig funktioniert, schätze ich den offenen Umgang miteinander, sowohl unter Kolleg/innen als auch mit den Managing Directors.





Stieglitz 2012

WAS SIND DEINE WICHTIGSTEN ROLLEN? WAS SIND DEINE AUFGABEN BEI VIRTUAL7?

Es ist schwierig zu sagen, dass bestimmte Rollen wichtiger sind als andere. Es gibt Fundamental Roles, die ein Cluster braucht, um zu funktionieren, deshalb sind die anderen Rollen aber nicht weniger wichtig. Wie viel Aufwand oder die Zeit ich in die einzelnen Rollen stecke, schwankt immer ein bisschen. Über das gesamte Jahr verteilt habe ich immer Abwechslung. Erst kürzlich hatten wir die internen Jahresgespräche, die in der Rolle Team Development ziemlich viel Zeit in Anspruch nehmen. Dafür muss ich viele Informationen zusammen sammeln. In der Rolle Budget Management muss ich Gehaltswünsche meiner Clustermitglieder dem zur Verfügung stehenden Budget gegenüberstellen. Sobald der Strategy Discourse ansteht, verbringe ich mehr Zeit in der Rolle Strategy Development.

"Das ist der einzige Job, den ich kenne und der mich immer noch erfüllt. Nach 19 Jahren macht er mir immer noch Spaß. Ich glaube, das ist schon recht einzigartig."

FÜR WAS KANNST DU DICH SO BEGEISTERN, DASS DU ALLES UM DICH HERUM VERGISST?

Was ich total spannend finde ist, vor einem herausfordernden Problem zu stehen. Sei es irgendein Fehler bei einem Server oder irgendetwas anderes, das nicht funktioniert. Dann sitze ich teilweise tagelang daran, die Lösung zu dem Problem zu finden. Ich schaue mir Quellcodes von der zugrunde liegenden Server-Software an und versuche sie nachzuvollziehen. Dabei versuche ich möglichst viel über den gesamten Ablauf in Erfahrung zu bringen, um ableiten zu können, wo der Fehler herkommt. Es ist eine Herausforderung und gleichzeitig sehr interessant, tief in das Problem einzusteigen. Wenn man etwas lernen will, ist ein kniffliges Problem das Beste, was einem passieren kann. Ich habe echt schon viele exotische Fehler selbst gelöst, weil mir niemand helfen konnte, nicht einmal das Internet.

WIR GESTALTEN DIE DIGITALE ZUKUNFT DEUTSCHLANDS, WAS BEDEUTET DAS FÜR DICH?

Für mich bedeutet das, dass wir die öffentliche Hand, Behörden, Ämter und Kommunen dabei unterstützen, in der Digitalisierung voranzukommen. Digitalisierung ist eine große Sache und ein richtiges Buzzword. Unseren Beitrag dazu sehe ich darin, dass wir dabei unterstützen Systeme, die schon vorhanden sind, zuverlässig und ausfallsicher zum Laufen zu bringen. Und natürlich auch, dass die Menschen, die mit den Systemen arbeiten sollen, mit ihnen umgehen können. Dabei sind wir als Unternehmen an jedem Schritt vertreten. Von der Beratung bis zur Projektdurchführung und dann auch von der Entwicklung bis zur Einführung und dem Betrieb neuer Systeme. Was wir mit unseren Kunden zusammen erreichen wollen, ist zum Beispiel, digitale Behördengänge zu vereinfachen, das digitale Angebot der Behörden auszubauen und diese für Bürger/innen zugänglicher zu machen.

ÜBER UNSEREN KÜNSTLER DANIEL STIEGLITZ

"Schon von klein auf hab ich viel und gern gezeichnet und schließlich beschlossen mein Hobby zum Beruf zu machen. Ich habe also an der Kunsthochschule Kassel Illustration, Filmregie und Animation studiert und schon während des Studiums angefangen für Werbespots, Erklärfilme, Zeitungen und fürs Fernsehen zu zeichnen. Dabei haben mich immer schon zwei Aspekte besonders interessiert: Das Geschichten-Erzählen und das Auf-den-Punkt-Bringen.

Als Schnellzeichner (Messezeichner) und Live Karikaturist auf Hochzeiten, Messen, Online-Events, Firmenfeiern und sonstigen Festivitäten kombiniere ich beides: Ich bringe die komplizierte Physiognomie eines Gesichts mit wenigen Strichen auf den Punkt und versuche dabei eine kleine, witzige Geschichte mit dem Bild zu erzählen. Seit einigen Jahren arbeite ich vermehrt digital auf dem iPad.

Mittlerweile habe ich schon viele tausende Bilder gezeichnet und es macht mir großen Spass, neben meiner Arbeit im Atelier, unter Menschen zu kommen und sie mit meinen Zeichnungen zu erfreuen.

Internationale Preise für meine Karikaturen hab ich sogar auch schon bekommen - unter anderem den GOLDEN NOSEY (sowas wie der Oscar in der Karikaturisten-Szene)!

Nebenbei zeichne ich noch immer Erklär-Animationen für Werbung, fürs Fernsehen (ZDF, Pro7 Galileo, WDR Quarks...) mache Graphic Recording und schreibe eigene Bücher.

Ich lebe und arbeite seit 2000 in Kassel, bin verheiratet und habe zwei süße, kleine Töchterchen."



ERFAHRE MEHR ÜBER DANIEL
AUF SEINER WEBSEITE!





WIR SUCHEN

SOFTWAREARCHITEKT (M/W/D)

Als Softwarearchitekt (m/w/d) kannst du die Digitalisierung von Deutschland gemeinsam mit deinem Team voranbringen.

ZU DEINEN AUFGABEN ZÄHLEN:

- Agile Entwicklung & Implementierung von Softwarearchitekturen
- Konzeption und (Weiter-)Entwicklung von Cloud und Microservices-Architekturen
- Definition, Visualisierung und Kommunikation von Architekturentscheidungen
- Optimierung bestehender Software und Entwicklungsprozesse sowie Code-Review
- Erstellung von Use Cases und Migrationsszenarien

 Persönliches Weiterbildungsbudget

 Persönliches Hardwarebudget

 Flexible Arbeitszeiten

 Homeoffice

JETZT



BEWERBEN!



DEVELOPERS FOR FUTURE

DER EINFLUSS VON IT AUF DIE EINDÄMMUNG DES KLIMAWANDELS

Wie ist es um die Nachhaltigkeit der Digitalisierung bestellt? Diese Frage stellen wir uns nicht erst, seitdem bekannt ist, dass es zum Erreichen der Pariser Klimaziele noch massive Anstrengungen braucht. Denn Software, vor allem ihre Nutzung, trägt selbst erheblich zu den Treibhausgasemissionen bei. Das neue Konzept des Green Coding versucht, diese Emissionen so weit wie möglich zu senken.

Die Referenz zu Fridays for Future ist unverkennbar. Und doch soll es hierbei nicht um SUV-fahrende Entwickler/innen gehen, die predigen, die Welt in Zukunft ein bisschen besser zu machen. Es gibt tatsächlich eine Gruppe von Klimaaktivisten, die sich Developers for Future nennen, deren Meinung wir in diesem Artikel nicht explizit vertreten. Dennoch ist es uns als Unternehmen ein Anliegen, Aufmerksamkeit für dieses Thema zu schaffen.

DER ELEFANT IM RAUM

Die Klimakrise ist allgegenwärtig. Wenn wir sie bisher vielleicht vor allem in den Nachrichten verfolgt haben, ist sie seit spätestens diesem Jahr in unser aller Leben getreten. Aktuell steuern wir auf eine Erderwärmung um drei Grad Celsius zu, obwohl bereits 2015 in Paris beschlossen wurde, einen Wert von anderthalb bis zwei Grad nicht zu überschreiten.

Schon ein Anstieg von wenigen Grad erhöht die Anzahl und Intensität extremer Wetterereignisse. Bereits im ersten Halbjahr 2022 hatte Australien mit rekordverdächtigen Regenfällen zu kämpfen. Stürme fegten vor allem im Februar teilweise mit Orkangeschwindigkeiten über den Nordwesten Europas und das nördliche Mitteleuropa hinweg. Und im Frühsommer wurden das Kontrastprogramm dazu eingeleitet: Hitze über 40 Grad und daraus resultierende Trockenheit. Insbesondere in Italien, Spanien und Portugal sowie in geringerer Intensität hier in Deutschland führte dies zu Wassermangel und zahlreichen Waldbränden.



Man könnte sagen, das sind alles bereits bekannte Wetterphänomene, die es schon immer gab und in Zukunft wohl auch geben wird. Ist das nicht ein Thema für Naturwissenschaftler/innen? Wieso sollten sich Entwickler/innen mit dieser Thematik auseinandersetzen?

Die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) trägt mit einem Anteil von 2% zu den weltweiten Kohlenstoffemissionen bei. Das entspricht in absoluten Zahlen einer Menge von 1.400 Millionen Tonnen Kohlenstoff, die pro Jahr von unseren Geräten ausgestoßen werden. Das ist mehr als das gesamte Vereinigte Königreich mit 840 Millionen Tonnen im selben Zeitraum ausgestoßen hat.

STROM UND ERNEUERBARE ENERGIEN

Die erste Option zur Reduktion der CO₂-Emissionen, die einem in den Sinn kommt, sind erneuerbare Energien, also vor allem Solar- oder Windenergie. Jedoch erfolgt der Ausbau der erneuerbaren Energien in Deutschland sehr langsam. Während die Nachfrage konstant bleibt oder sogar steigt, können wir nicht genügend Energie produzieren, um den Bedarf zu decken. Ein weiteres Problem von erneuerbarer Energie ist, dass die Menge der

erzeugten Energie schwankt und keine zuverlässige Vorhersage über die letztlich produzierte Menge getroffen werden kann. Um diese Lücke zu füllen, bleiben uns derzeit nur fossile Energieträger als Alternative. Deshalb müssen zusätzliche andere Optionen her.

Der Knackpunkt ist und bleibt der Strom. Dieser wird in Deutschland als eine Art Mix produziert. Somit werden 40% des deutschen Stroms durch die Verbrennung fossiler Rohstoffe gewonnen. Diesen Strom konsumieren wir im Office, an unseren PCs und auf unseren Servern. Somit wird das Potenzial zum Klimaschutz des IT- und Softwareumfelds deutlich. Der gesamte Bereich muss dazu emissionsärmer werden. Green-IT ist in diesem Zusammenhang vermutlich vielen ein Begriff. Dabei soll der Energieverbrauch der IT vor allem durch effizientere Hardware reduziert werden, etwa indem man Rechenzentren energiesparender betreibt.

MÖGLICHKEITEN DER CO₂-EINSPARUNG GIBT ES SCHON JETZT AUSREICHEND:

- Komprimierte Inhalte einer HTML-Webseite von 200 kB auf 20 kB reduzieren den Übermittlungsumfang auf etwa ein Zehntel. Besuchen eine Million Nutzer diese Seite pro Jahr, spart das zehn Kilogramm CO₂.
- 132 Kilogramm CO₂ pro Jahr spart eine täglich millionenfach besuchte App, wenn deren Start um eine Sekunde beschleunigt wird.
- Der 'Dark Mode' hat das Potenzial bei OLED- oder Micro LED-Displays 550.000 Tonnen CO₂ zu sparen, wenn man weltweit von etwa einer Milliarde Smartphones mit solchen Displays ausgeht.

GREEN CODING

Der Begriff fasst eine Vielzahl von Maßnahmen, die helfen können, Software emissionsärmer und nachhaltiger zu entwickeln und zu betreiben. Es erfordert jedoch mehr als das Anwenden von bestimmten Methoden bei der Softwareentwicklung. Vielmehr bedarf es dabei eines ganzheitlichen Umdenkens während des Entwicklungsprozesses und eines neuen Verständnisses davon, was gute Software und ein effizienter Entwicklungsprozess sind.

Es gibt zahlreiche unauffällige Stromfresser. Deren Verbrauch kann durch Green Coding teilweise erheblich gesenkt werden. In diesem Bereich gibt es zahlreiche Tipps und Richtlinien, im Folgenden nur einige:

BEI NICHTGEBRAUCH ABSCHALTEN

Wenn niemand im Raum ist, schaltet man das Licht aus. Das sollte bei Software genauso sein. Der Entwurf nach modularen Prinzipien hilft dabei, Module und Microservices bei geringerer Nachfrage herunterzufahren.

- Sparsame Ressourcen verwenden.
- Manche Dateiformate verbrauchen weniger Ressourcen als andere. CSV braucht weniger als Excel, YAML weniger als XML. Die Wahl der API kann einen direkten Einfluss auf die Treibhausgasemissionen haben. Bilder haben zudem ein großes Einsparpotenzial. Sie sollten nach Möglichkeit stets komprimiert werden, dadurch werden weniger Daten über das Netzwerk übertragen.



- Agile Entwicklung nutzen.
- Agile Methoden erleichtern die Anpassung von Software hin zu mehr Effizienz. Die Entwicklung in kleinen Schritten hilft, Rückkopplungsschleifen zu reduzieren. Die Entwickler/innen testen so nur die modifizierten Codeabschnitte, nicht ganze Projekte.
- Lange Ladezeiten vermeiden.
- Die Lade- und Startzeit einer Software ist einfach zu messen und korreliert direkt mit dem Energieverbrauch.

HARDWARE RICHTIG AUSLASTEN

Server, die nicht voll ausgelastet sind, verbrauchen mehr Energie als nötig. Das kommt vor, wenn Systeme zu groß geplant werden. Cloud-Computing kann bedeutende Energieeinsparungen bieten, da Public-Cloud-Systeme hochgradig modular sind und eine präzise Steuerung der Auslastung ermöglichen.

VERANTWORTUNG FÜR DIE ZUKUNFT ÜBERNEHMEN

Niemand kann genau sagen, wie die Zukunft aussehen wird. Die genannten Ansatzpunkte zeigen aber, dass es viele Möglichkeiten gibt, die wachsende Datenlast auszugleichen. Green Coding spielt eine wesentliche Rolle bei der Ent-

wicklung hin zu einer nachhaltigeren Digitalisierung und geringerem Energieverbrauch. Gerade Unternehmen sind jetzt gefragt, ihre Software zu überprüfen, effizienter und grüner zu gestalten. Je mehr Firmen in der Lage sind, ihren digitalen Fußabdruck zu reduzieren, desto einfacher wird das Erreichen der Klimaneutralität bis 2050. Das gilt auch für öffentliche Stellen und private Anwendungen. Gerade als Unternehmen im Bereich Digitalisierung ist es uns wichtig, unsere Kunden darauf aufmerksam zu machen und mögliche Potenziale zur Reduktion des Energieverbrauchs und der Emissionseinsparung aufzuzeigen.

ÜBER DEN AUTOR



CHRISTOPHER LIENEMANN

Customer Cluster
Social Security

Christopher Lienemann ist seit 3 Jahren Technical Consultant bei der virtual7 GmbH und Teil des Customer Cluster Social Security. Aktuell ist er in einem Kundenprojekt der Bundesagentur für Arbeit an der Entwicklung von Web-Anwendungen im Bereich Bildung und Beruf beteiligt. Als Teil des Recruiting Supports findet er neue Kolleginnen und Kollegen für virtual7 und unterstützt diese als Mentor während ihres Onboardings.

LERNE UNS KENNEN!

DU TRIFFST UNS AUF DIESEN EVENTS IM JAHR 2023:



MÄRZ: JAVALAND

Verbringe spannende Tage vollgepackt mit Vorträgen, Community-Aktivitäten, einer begleitenden Ausstellung, Workshops, Austausch und Networking mit einzigartigem Freizeitpark-Flair. An einem Schultag kannst Du das Gelernte intensiv vertiefen.

AB MÄRZ: PCDE

In Nürnberg und Düsseldorf hoffen wir darauf, Dich in einem Live-Pitch von uns und unserer Arbeit zu überzeugen. In einer Q&A Session kannst Du all Deine Fragen loswerden. In 1-on-1 Gesprächen kannst Du mit uns in persönlichen Kontakt treten.



APRIL: CONNECT IT

Die Firmenkontaktmesse ist die ideale Plattform, um erste Kontakte zwischen Unternehmen und Studierenden im Bereich Informatik zu knüpfen. Seit 2021 kannst Du Dich schon im Vorfeld über den "talentfinder" mit uns vernetzen.

IMPRESSUM

DIGITALIZED wird im Rahmen der Kommunikation von der virtual7 GmbH herausgegeben und spiegelt verschiedene Themen aus dem Alltag von virtual7 wieder. Darunter fallen aktuelle Geschehnisse, Kundenprojekte, Digitalisierungsvorhaben, Trends und Dinge unserer täglichen Arbeit, an denen wir Dich als Leser/in gerne teilhaben lassen möchten. Denn gemeinsam schlägt unser Herz nicht nur für Technologie, sondern auch für die digitale Zukunft Deutschlands! DIGITALIZED wurde ins Leben gerufen, um Wissensaustausch zu fördern und den Leser/innen Informationen über Technologien, Strategien, neue Produkte und Digitalisierungsprojekte näher zu bringen.

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Vervielfältigung oder Weiterverbreitung in jedem Medium als Ganzes oder in Teilen bedarf der schriftlichen Zustimmung des Herausgebers. Die Informationen und Angaben in dieser Publikation wurden nach bestem Wissen und Gewissen recherchiert. Die Nutzung dieser Informationen und Angaben geschieht allein auf eigene Verantwortung. Eine Haftung für die Richtigkeit der Informationen und Angaben, insbesondere für die Anwendbarkeit im Einzelfall, wird nicht übernommen. Meinungen stellen die Ansichten der jeweiligen Autor/innen dar und geben nicht notwendigerweise die Ansicht der Herausgeber wieder.



JULI: WE ARE DEVELOPERS

Tausche Dich mit unseren Expert/innen aus, um in Deinem Bereich noch besser zu werden und unglaubliche Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln.

JULI: BUNTE NACHT DER DIGITALISIERUNG

Auch dieses Jahr gewährt virtual7 einen Blick hinter die Kulissen des Unternehmens. Lerne unsere Mitarbeitenden kennen und lass Dich von ihrem Know-how im Bereich Digitalisierung inspirieren.



NOVEMBER: DOAG KONFERENZ

Freue Dich auf spannende Vorträge, inspirierende Workshops mit Networking und Wissensaustausch rund um die Themen Datenbank und Engineered Systems.

Einen großen Dank an alle, die hier mitgearbeitet haben – ihr seid großartig!

Redaktion:

Dennis Kuhnle
Julia Hoffmann
Paula Procenko
Björn Möllers
Arne Gülzau

Autoren:

Julia Hoffmann
Arne Gülzau
Ralph Geyer
Angelina Kary
Christopher Lienemann

Konzept & Layout:

Dennis Kuhnle
Paula Procenko

Reinzeichnung

& Produktion:
Björn Möllers

Herausgeber:

virtual7 GmbH
Amalienbadstraße 41D
76227 Karlsruhe



DER VIRTUAL7 PODCAST

Jetzt gibt es was auf die Ohren!

Das Ziel ist es, mit unserem Podcast Themen rund um virtual7 zu teilen und anderen näher zu bringen. Es soll hier nicht nur um die neusten und tollsten Technologien, sondern auch um Zusammenarbeit und Fachlichkeit gehen. Themen wie die Digitalisierung der öffentlichen Hand Deutschlands, die Einführung der responsiven Unternehmensorganisation oder aktuelle Geschehnisse möchten wir teilen. Somit freuen wir uns, einen Einblick in die Welt von virtual7 zu geben. Alle drei Wochen erscheint eine neue Folge!



Du bist schon Fan unseres Podcasts? Wir freuen uns über Dein Feedback:
PODCAST@VIRTUAL7.DE



DU FINDEST UNS AUF :

