

Adlershof

Journal

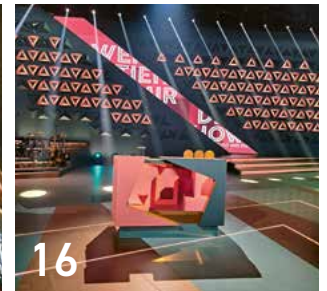
Januar | Februar 2024

Talent trifft Technologie
Wie wir zusammen für
Fortschritt sorgen

Baustein Weiterbildung:
Neue WISTA Academy gestartet

Nephrolyx: Nierenerkrankungen
präzise und schneller erkennen

Fernsehen hautnah:
Studioführungen ermöglichen Einblick



INHALT

3 MEINUNG

von Katrin Robeck: Unser Herz schlägt Hightech

4 IM GESPRÄCH MIT

Beate Schultz-Zehden, die an der bbw Hochschule für eine zukunftsfähige Lehre sorgt

5 MENSCHEN

Der Strahlenmann: Jan Ruschel forscht in Adlershof an kurzwelligen UV-Lichtquellen

6 TITELTHEMA

Talente finden und binden. Gar nicht so einfach. Deutschland ächzt unter dem Fachkräftemangel. Wie gehen Adlershofer Institute und Unternehmen damit um?

10 EINBLICKE

Baustein Weiterbildung: Neue WISTA Academy soll Unternehmen den Zugang zu Talenten und die Bindung ihrer Beschäftigten erleichtern

12 FORSCHUNG

Quereinstieg in die Zukunft: Der Verein pro ANH sichert den Personalbedarf in der Mikrotechnologie durch die Fortbildung zur „Fachkraft Elektronikfertigung“

14 CAMPUS

Ausgezeichnet: MINT-Talent Maximilian Helmbrecht fördert MINT-Talente

15 GRÜNDUNGEN

Nierenerkrankungen präzise und schneller erkennen: Nephrolyx versorgt Kliniken und Praxen mit einem modernen Nierenfunktionstest

16 MEDIEN

Fernsehen hautnah: Die Studioführungen in Berlin Adlershof locken auch Nicht-Berliner:innen an

18 KURZNACHRICHTEN | IMPRESSUM

AUS DER REDAKTION

We want you

Schon jetzt gilt es, die sprichwörtliche Nadel im Heuhaufen zu finden. Oder eine seltene Spezies. Die Lage ist angespannt und sie wird vermutlich nicht einfacher. In den kommenden 15 Jahren fallen knapp 30 Prozent der Erwerbstätigen weg, wenn die geburtenstarken Boomer in Deutschland in den Ruhestand gehen. Wie lassen sich also neue Talente gewinnen? Dieser Frage gehen wir in unserem ersten Adlershof Journal im Jahr 2024 nach.

Die Ansprüche an Job und Arbeitgeber sind gänzlich andere als noch vor Jahren. Die Erwartungen insbesondere der jungen Generation an das eigene Leben andere als die, die ihre Eltern oder Großeltern hatten. Fakt ist, dass beide Seiten kompromiss- und anpassungsfähig sein müssen, damit sie ein funktionierendes Match ergeben.

Viel Kreativität und Ausdauer sind bei der Personalsuche gefragt, wie die von uns befragten Unternehmer:innen in der Titelgeschichte (S. 6) bestätigen. Auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes reagieren beispielsweise die bbw Hochschule mit ihrem Angebot an wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen (S. 4) oder auch die WISTA Academy mit umfangreichen Qualifizierungsangeboten und der Schaffung neuer Arbeitswelten (S. 10).

Was tun, wenn sich offene Stellen, wie in der Mikrotechnologie, durch gängige Ausbildung kaum noch besetzen lassen? Eigeninitiative zeigt das Aus- und Weiterbildungsnetzwerk Hochtechnologie (ANH Berlin) und bildet erfolgreich Quereinsteiger:innen zur „Fachkraft Elektronikfertigung“ fort (S. 12). Außerdem stellen wir Ihnen den 23-jährigen Lehramtsstudenten Maximilian Helmbrecht vor, der sich am Humboldt-ProMINT-Kolleg bereits um den naturwissenschaftlichen Nachwuchs kümmert (S. 16). Wer bei ‚Talent‘ noch an die ursprüngliche Bedeutung im Sinn einer speziellen Begabung denkt, dem sei das Portrait über Physiker und Musiker Jan Ruschel ans Herz gelegt (S. 7).

Starten Sie gut ins neue Jahr!

Herzlich

Peggy Mory
Chefredakteurin



Ausführliche Texte und Adlershofer Termine finden Sie unter:

→ www.adlershof.de/journal

Unser Herz schlägt Hightech

Das „Talentethema“: Ist es wirklich so bedrohlich, wie es gern dargestellt wird? Eine mittelständische Unternehmensgruppe mit einem sehr hohen Bedarf an Fachkräften aus dem MINT-Bereich nimmt das Thema sehr ernst. Aber am Ende ist es nicht der Ernst, sondern „viel Herz“, was zählt. Ein Praxisbeispiel aus dem CleanTech Park Marzahn.

Um maßgeschneiderte technologische Lösungen und echte Mehrwerte zu schaffen, brauchen wir Menschen, mit Begeisterung für Technik und Spaß an Erfolgen. Diese Menschen zu finden und auch dafür zu sorgen, dass sie gerne bleiben, ist in diesem talentehungrigen Markt eine echte Herausforderung. Hinzu kommt, dass wir als Mittelständler im Vergleich zu großen und bekannten Arbeitgebermarken einiges mehr an Kreativität und Visibilität aufbringen müssen, um überhaupt gefunden zu werden.

Wir haben im Grunde zwei einfache Antworten auf die Talentefrage: Wir lieben, was wir tun und wie wir es tun. Natürlich sind grundsätzliche Themen wie Gehalt, eine moderne Arbeitsinfrastruktur und attraktive Büros auch wichtig. Aber diese Faktoren sind gesetzt und nicht unbedingt „Eyecatcher“ oder unmittelbare Alleinstellungsmerkmale.

Unser Herz schlägt Hightech. Damit haben wir eine Arbeitgebermarke, die – übrigens gemeinsam mit den Mitarbeitenden erarbeitet – ganz einfach zusammenfasst, was wir tun. Die Produkte müssen für Ingenieure und Tüftlerinnen auch irgendwie cool sein. Durchdacht, genial, komplex und von Kund:innen geliebt.

Aber es ist nicht nur das Was. Wie Lösungen gefunden und Mehrwerte geschaffen werden, ist enorm wichtig geworden. Zum Wie gehören Zugehörigkeit, Wertschätzung und die Möglichkeit, auch persönlich wachsen zu können. Es braucht eine Umgebung voller Vertrauen, aber auch Spaß an der Arbeit und nicht zuletzt die echte Chance und ernstgemeinte Möglichkeiten zur Mitgestaltung.

B.I.G. befürwortet Selbstorganisation – wir nennen es kollegiale oder geteilte Führung. Wir sind überzeugt, dass Menschen begeisterter und motivierter sind, wenn sie möglichst viel selbst- oder mitentscheiden dürfen.



Wir haben nur noch wenige und in einzelnen Unternehmen sogar gar keine Führungskräfte. Für uns gehört es zu unserer Arbeitswelt dazu, dass wir uns Führungsaufgaben teilen. Jedes Teammitglied wird zu eigenen Beiträgen ermutigt, jeder und jede trägt Verantwortung und hat gleichzeitig aber auch großen Gestaltungsspielraum. Es gehört zu unserer DNA, unterschiedliche Positionen und Herangehensweisen unabhängig von Hierarchien einzubeziehen.

Bei fehlenden oder sehr flachen Hierarchien fehlt aber auch eine zentrale ordnende Instanz. Ordnung oder Struktur als Ankerpunkt und „emotionales Zuhause“ kann bei geteilter Führung erst aus der Organisation heraus entstehen. Das ist auch eine analytische und methodische Herausforderung: Wer muss wann mit wem reden? Wie werden Entscheidungen getroffen? Wie gehen wir mit Konflikten um? Wenn mehr Menschen mitreden, entsteht tatsächlich auch mehr Reibung.

Wir hatten Sorge, dass die Mitarbeitenden ohne Führung im herkömmlichen Sinne auch ein bisschen verloren und unsicher sind. Tatsächlich ist die psychologische Sicherheit unserer Mitarbeitenden aber sehr hoch. Von der Energy Factory – einem Spin-off der Universität St. Gallen – haben wir sie vor ein paar Wochen methodisch wasserdicht messen lassen.

Das ist alles harte Arbeit. Von uns Geschäftsführer:innen verlangt es den Mut loszulassen, auch wichtige Entscheidungen von den Teams treffen zu lassen und auf die Kraft kollegialen Wissens zu vertrauen. Aber es lohnt sich. Vielleicht ist deswegen das Talentethema für uns auch nicht ganz so bedrohlich.

Katrin Robeck ist Geschäftsführerin der B.I.G. Corporate Services. Ansässig am Zukunftsort CleanTech Marzahn bündelt die Berlin.Industrial.Group Unternehmen, die in verschiedensten Industriesegmenten tätig sind, etwa in der Medizin- und Energietechnik, dem Werkzeug- und Maschinenbau oder der Automobilindustrie.



NAME: Beate Schultz-Zehden
 JAHRGANG: 1960
 BERUF: Psychologin
 WOHNORT: Berlin-Steglitz-Zehlendorf
 WAS ICH MAG: Segeln, Bewegung in der Natur, diverse Fitness-Sportarten, Tanzen, Musik, Kultur

Im Gespräch mit BEATE SCHULTZ-ZEHDEN

„Genau da gehören wir hin“, kommentierte die Hochschulleitung den Umzug der bbw Hochschule der Wirtschaft für die Wirtschaft in Berlin und Brandenburg im April 2023 in den Technologiepark Adlershof. Um die 1.200 Studierende finden seitdem im neuen modernen Campus an der Wagner-Régeny-Straße direkt am S-Bahnhof Adlershof ideale Lehrbedingungen. Welches Potenzial die Hochschule für die eigene Zukunft, die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften und in der Zusammenarbeit mit den Standortpartnern sieht, haben wir mit Beate Schultz-Zehden, Prorektorin für Lehre, besprochen.

Adlershof Journal: Warum braucht es eine private Hochschule wie die bbw?

BEATE SCHULTZ-ZEHDEN: Als private Hochschule sind wir so eng wie keine andere Hochschule mit den Unternehmen in Berlin und Brandenburg vernetzt. Unsere Professor:innen und Dozierenden kommen aus der Wirtschaft und können ihre Erfahrungen und ihr Netzwerk in ihre Lehre einbinden. Wir bilden akademische Fach- und Führungskräfte in wirtschaftsrelevanten Studiengängen aus: in kleinen Gruppen, mit einer sehr persönlichen Beratung und Betreuung, modernen und vielfältigen Studienmethoden. Wir haben seit Jahren eine geringe Abbrecher- und hohe Erfolgsquote.

Auf welche Fachrichtungen konzentriert sich die bbw?

Wir bieten akkreditierte, branchenorientierte und unternehmensnahe Bachelor- und Masterstudiengänge in den Fachbereichen Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwissenschaften und Ingenieurwissenschaften. Diese können in Vollzeit, dual oder berufsbegleitend absolviert werden. Da wir inzwischen viele internationale Studierende haben, wird ein Großteil unseres Studienangebotes in englischer Sprache angeboten.

Inwiefern trägt das Angebot der Hochschule zur Fachkräftesicherung bei?

Wir unterstützen die regionale Wirtschaft dabei, ihren Bedarf an kompetenten Fach- und Führungskräften zu decken. Das Angebot der Hochschule ist eine ideale Verbindung zwischen Bildung und Beruf: praxisnah, wissenschaftsbasiert und zukunftsorientiert. In unseren Vollzeitstudiengängen sind zwei Pflichtpraktika vorgesehen, die im In- oder Ausland absolviert werden können. Aus den Unternehmenskooperationen ergeben sich jedoch ständig neue Bedarfe, auf die wir zukünftig Antworten in Form neuer Bildungsangebote suchen müssen.

Was sind Schwerpunkte Ihrer Arbeit als Prorektorin Lehre?

Ich Sorge für die Durchführung aller Lehrveranstaltungen und Prüfungsvorgänge. Weitere Schwerpunkte sind die Gremienarbeit und das Qualitätsmanagement. Ich möchte außerdem als Ansprechpartnerin für alle Fragen der Studierenden und Dozierenden offen sein. Dazu gehören auch Themen rund um die Diversität an unserer Hochschule. Ich engagiere mich in der Frauengesundheitsforschung; die Förderung von Frauen liegt mir besonders am Herzen. Deshalb habe ich auch das Amt als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte übernommen. Meine Zukunftsvision ist, dass Hochschulen ein Wohlfühlort mit einer gesunden Unternehmenskultur sind. Damit meine ich, dass auch die Gesundheitsförderung eine größere Rolle spielen sollte. Das Thema mentale Gesundheit und Resilienz gewinnt als Future Skill eine immer größere Bedeutung, deshalb plane ich spezielle Trainings für Studierende oder biete Zertifikatskurse für Führungskräfte zur Resilienz in der Führung an.

Kooperieren Sie bereits mit Standortpartnern?

Im Juni 2023 konnten wir uns dem Technologiekreis Adlershof (TKA) in unseren neuen Räumen vorstellen und sind seitdem gut „verdrahtet“. Wir sind in Kontakt mit Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen, wie der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM), der Steinbeis Stiftung, der ASCA GmbH – Angewandte Synthesechemie Adlershof oder der Ahlberg Metalltechnik GmbH für Bachelor- und Masterarbeiten, Praktikumsplätze, Werkstudierendenjobs, Werks- und Unternehmensführungen bis zur Entwicklung neuer Ausbildungs- und Studiengänge.

Womit beschäftigen Sie sich, wenn Ihnen freie Zeit zur Verfügung steht?

Ich mache sehr viel Sport im Fitnessclub, mag aber auch kulturelle Aktivitäten wie Ausstellungen, Oper- oder Konzertbesuche. Von April bis Oktober gehe ich bei gutem Wind am liebsten auf der Havel segeln. ■ pm



DER STRAHLENMANN

Jan Ruschel forscht in Adlershof an kurzwelligem UV-Lichtquellen

Er hätte auch anders gekonnt. „Ganz früher habe ich gedacht, dass ich Künstler werde“, sagt Jan Ruschel. In der Oberstufe an seinem Berliner Gymnasium gab die Kombination der Abiturleistungskurse, die er sich ausgesucht hatte, Anlass zum Staunen und Stirnrnzeln. Kunst und Physik – wie ging denn so was zusammen?

Am Ende hat die Physik die Oberhand behalten. Neben dem Studium an der Technischen Universität Berlin war Ruschel einige Jahre lang bei einer Medizintechnikfirma mit der Entwicklung von Herzschrittmachern beschäftigt. Ende 2016 kam er als Doktorand ans Ferdinand-Braun-Institut, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (FBH). In seiner Dissertation ging es um die Frage, wie sich die Lebensdauer von Leuchtdioden verlängern lässt, die kurzwellige UV-Strahlung erzeugen. Die Arbeit ist seit 2021 fertig, das Thema beschäftigt ihn weiterhin: „Ich kann hier noch nicht aufhören, ich habe hier noch was zu tun“, habe er sich nach der Promotion gesagt.

Im Studium sei sein Augenmerk zusehends vom Feld der theoretischen, in das der anwendungsorientierten Physik gewandert: „Ich möchte, dass am Ende etwas herauskommt, das Menschen was bringt.“ Das kurzwellige ultraviolette Licht, sogenannte UVB- und UVC-Strahlung, mit der sich Ruschel in seiner Dissertation befasste, genügt diesem Anspruch durchaus. UVC-Strahlung ist ein Bakterien- und Virenkiller, hocheffizient als Methode der Desinfektion. Sie erledigt sogar multiresistente Keime, denen mit keinem Antibiotikum mehr beizukommen ist.

Die im Team entwickelten UVB- und UVC-Dioden geben, für das Auge nicht sichtbar, Licht mit Wellenlängen von 310 und 265 Nanometern ab. Ein Nanometer entspricht einem Milliardstel Meter. Erzeugt wird eine so intensive Strahlung durch Dioden aus Aluminium-Galliumnitrid, die bis vor einigen Jahren das Problem hatten, nach hundert Stunden schon verschlissen zu sein. Ruschel hat Wege gefunden, die Lebensdauer der

Leuchtelemente auf immerhin 10 000 Stunden zu verlängern.

Derzeit forscht er an Lichtquellen mit noch höherer Energie. Sie strahlen auf Wellenlängen, die kürzer als 240 Nanometer sind. Bislang geben sie allerdings schon nach wenigen Stunden den Geist auf – Ruschel will das ändern. Es wäre eine Errungenschaft. Superkurzwelliges UV-Licht wird auf menschlicher Haut schon durch die äußerste, nur aus abgestorbenen Zellen bestehende Schicht absorbiert. So ließen sich durch Bestrahlung Keime abtöten, ohne Gefahr, lebendes Hautgewebe zu schädigen.

Vielseitigkeit liegt Ruschel am Herzen. Er sähe sich ungern in eine Schublade einsortiert: „Ich habe einfach versucht, meinen Interessen zu folgen.“ Kunst zählt nach wie vor dazu, im weitesten Sinne. „Immerhin bin ich auch Musiker geworden.“ Seit zwölf Jahren spielt er als Schlagzeuger in einer Berliner Band mit dem bemerkenswerten Namen „Der letzte infantile Gedanke“. In gewisser Weise, meint Ruschel, sei hier formuliert, „wofür wir stehen“, nämlich Neugierde, Spaß, Sorglosigkeit, „kindliche Eigenschaften“ eben. „Uns bucht, wer gute Stimmung haben möchte. Wenn die Leute tanzen sollen. Wir machen die Musik, die wir selbst gerne hören.“ Anfangs war es ein Studenten hobby. Längst ist eine Art Profession daraus geworden. Das Publikum mochte die Band. Also ging es weiter.

Physiker, Musiker – sonst noch etwas? Nun ja, meint Ruschel, er arbeite ganz gerne mit Holz: „Ich hätte mir auch vorstellen können, Tischler zu werden...“

■ wid

ANZEIGE

Wenn aufladbar
unsichtbar wird



Die kleinsten wiederaufladbaren Hörgeräte der Welt.

Jetzt kostenlos bei uns testen!



Silk Charge&Go IX



 **Hörakustik**
Kornelia Lehmann

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



Kreativ bei der
Talentsuche: Sentech-
Personalchefin
Cordula Krüger

TALENTE FINDEN UND BINDEN. GAR NICHT SO EINFACH.

Deutschland ächzt unter dem Fachkräftemangel und dabei nimmt der demographische Wandel gerade erst Schwung auf. Wie gehen Adlershofer Institute und Unternehmen damit um?



Die Sentech Instruments GmbH wächst stark und benötigt daher Fachkräfte, vor allem Ingenieur:innen. Damit ist das Problem benannt: Der Markt scheint wie leergefegt. „Seit zehn Jahren rekrutiere ich Mitarbeitende“, sagt Cordula Krüger, Personalchefin von Sentech. „Meine Arbeit hat sich grundlegend gewandelt.“ Während die aktuell vier offenen Vakanzen früher über eine Ausschreibung auf der eigenen Homepage zeitnah zu besetzen gewesen wären, sei dies heute fast undenkbar.

Also bespielt Krüger alle denkbaren Kanäle, rekrutiert überregional über große Jobportale wie Stepstone, postet auf Social-Media-Kanälen wie LinkedIn, geht direkt an Hochschulen und schaltet auch Headhunter ein. Inzwischen locken sogar Boni für Sentech-Mitarbeitende, wenn sie neue Kolleg:innen empfehlen. Krügers Geschäft ist klar schwieriger geworden. Gerade bei den für den Anlagenbauer so wichtigen „Inbetriebnehmenden“, die Maschinen auf Herz und Nieren testen, bevor diese ausgeliefert werden. „Dafür benötigen wir Maschinenbauer:innen mit physikalischem Hintergrundwissen“, erklärt Krüger. Eine rare Spezies.

Besser sieht es bei nichtakademischen Kräften aus: Erst kürzlich suchte Krüger zwei Verpacker:innen, die nicht nur zügig gefunden, sondern auch gut ausgebildet waren und die Firma nicht mit überzogenen Ansprüchen konfrontierten. Damit hat es die Personalerin bei jüngeren hochqualifizierten Kräften öfter zu tun – dann zählen ein sehr hohes Gehalt und Work-Life-Balance mitunter mehr als die eigentliche Aufgabe. Was Krüger wenig überzeugt. „Schön wäre, wenn Bewerbende realistisch blieben und den Spaß an der Arbeit in den Vordergrund rückten“, merkt sie an.

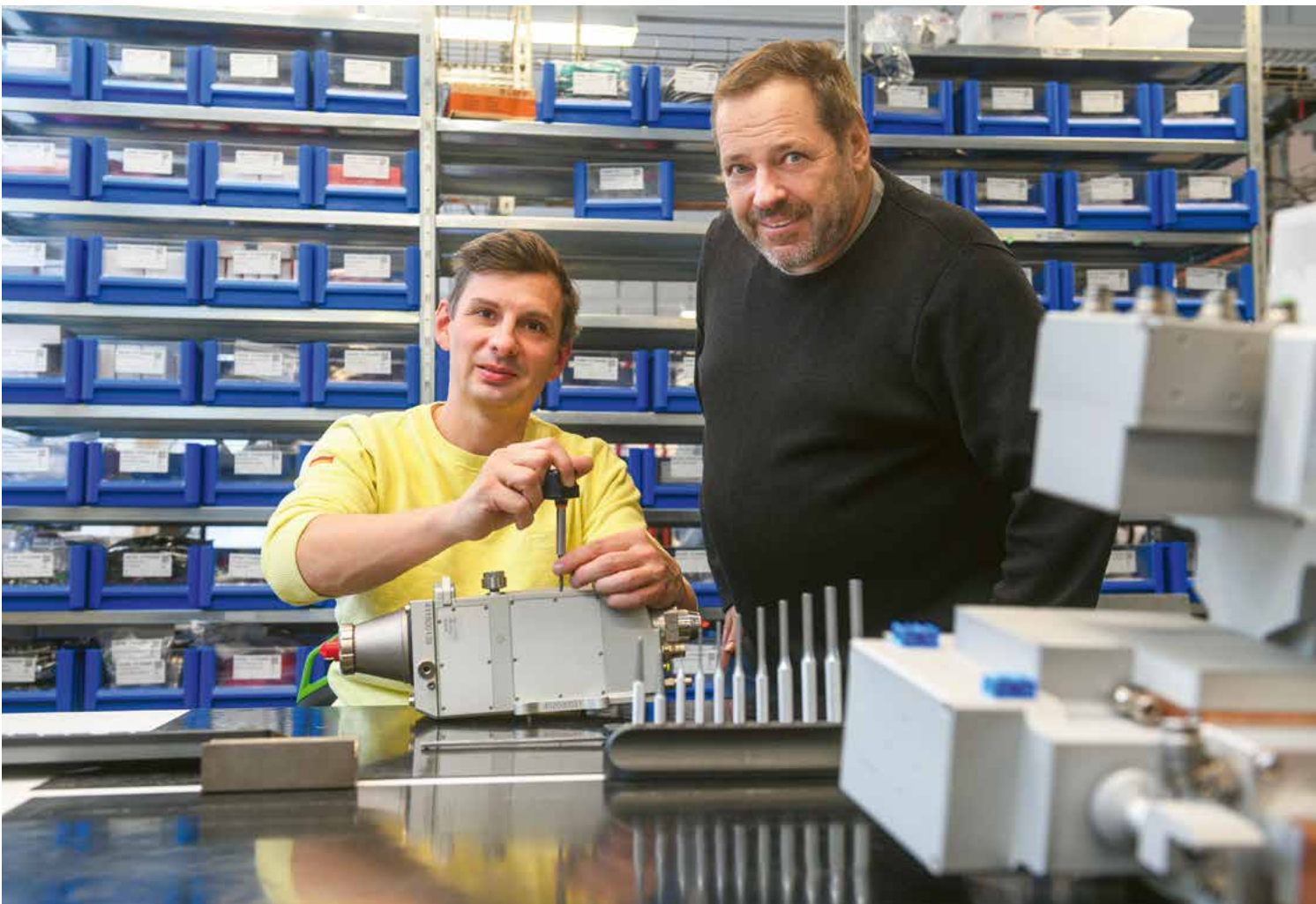
„Diese Erfahrung können wir teilen“, sagt Björn Wedel, Geschäftsführer der PT Photonic Tools GmbH. Er betont zugleich, „dass es uns nach wie vor gelingt, sehr gute Leute zu finden, die wir mit den spannenden und herausfordernden Tätigkeiten, die unsere weltweite Kundschaft bietet, begeistern und binden können.“

Die auf Ultrakurz- und Hochleistungs-Laserkomponenten spezialisierte Firma muss rund ein Dutzend offene Stellen – vom Engineering über den Vertrieb bis hin zur Montage – besetzen, braucht dafür aber lange und muss erhöhte Ressourcen

aufwenden. Mit Blick auf die Zukunft ist Wedel in Sorge: „Das ist ein echtes Wachstumshindernis, nicht nur für uns, sondern auch für den gesamten Wirtschaftsstandort.“ Bange wird ihm, wenn er auf die Arbeitsmärkte in China oder Indien blickt: „Da ticken die Uhren anders.“

Mit Blick auf Adlershof formuliert Wedel: „Wir hoffen, dass sich in Zukunft die Faszination der Photonik und die Möglichkeiten einer Karriere bei uns auf dem Campus herumsprechen und viele Adlershofer Absolvent:innen den Weg zu Photonic Tools finden.“

Etwa von der benachbarten Humboldt-Universität zu Berlin (HU). Dort lehrt Professor Ulf Leser. „Wer einen sicheren und gut bezahlten Job haben möchte und sich für informatische Themen interessiert, dem empfehle ich ein Informatikstudium“, sagt der Prodekan für Forschung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der HU und Sprecher eines Sonderforschungsbereiches zu Big Data in den Naturwissenschaften. „Uns werden die Studierenden geradezu aus den Händen gerissen.“ Und das ungeachtet der konjunkturellen Delle hierzulande.



PT Photonic Tools-Geschäftsführer Björn Wedel (rechts) und Teamleiter Dennis van der Venn bei der Montage eines Laserbearbeitungskopfes

Mittlerweile ist selbst an den Universitäten der Fachkräftemangel zu spüren. Denn die Zahl derer, die sich auf eine ausgeschriebene Promotionsstelle bewerben, sei in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen, berichtet Leser. Da helfen auch die sehr guten Bedingungen für Promovierende in der Informatik nicht immer, in der mindestens Drei-Jahres-Verträge und ein gutes Gehalt die Regel sind. Von den allseits beklagten vermeintlich prekären Beschäftigungsverhältnissen im Wissenschaftsbetrieb kann zumindest am Adlershofer Institut für Informatik nicht die Rede sein.

Bereits mit einem Bachelor sind die Jobaussichten sehr gut – rund ein Drittel der Bachelor-Absolventen startet direkt in einen Job. Ein Master wird dann nicht mehr angehängt, wenn die Studierenden bereits früh von Unternehmen umworben werden. „In dieser Hinsicht müssen wir nun wirklich nicht vermitteln. Kein Studierender fragt am Institut nach etwaigen Angeboten aus der Wirtschaft, sondern eher, wie er oder sie schneller fertig werden kann, weil der Arbeitsvertrag schon unterschrieben ist“, erzählt Leser. Mitunter starten Studierende so flott ins Berufsleben, dass sie versuchen, ihre Abschlussarbeiten nebenher zu schaffen.

Direkt am Standort blieben allerdings die wenigsten. Anders verhalte es sich bei Fächern wie Chemie, Physik oder Geografie, deren Absolvierende ebenfalls hervorragende Berufsaussichten hätten – dies auch bei Firmen und Forschungsinstituten auf dem Campus: „Adlershofer Unternehmen haben hier einen direkten Zugang zu Talenten“, betont Leser.

Wofür auch Christoph Scherfer vom Postdoc Office der Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie GmbH (HZB) sorgt. Er unterstützt die mehr als 100 Postdocs am HZB bei ihrem Schritt in die Arbeitswelt. Unter anderem mit Inhouse-Trainings, Kontaktaufbau zu Unternehmen, Firmenbesuchen, Networking durch die von der WISTA Management GmbH durchgeführten Adlershof Campus Clubs sowie neuerdings mit einem dreimonatigen Hospitationsprogramm in der Industrie.

Denn längst nicht jeder wird mangels Stellen eine Wissenschaftskarriere einschlagen können und nicht alle haben dafür schon allein durch ihre Forschung ausreichende Qualifikationen.



◀ Bildet begehrten Nachwuchs aus:
Informatikprofessor
Ulf Leser





Christoph Scherfer macht Postdocs fit für die Arbeitswelt

„Wir fördern Postdocs beim Erwerb dieser Fähigkeiten, für verschiedene Karrierewege wie beispielsweise die akademische Forschung, die Industrie, als Gründer:innen, im Wissenschaftsmanagement oder in der Wissenschaftskommunikation“, erklärt Scherfer. Sich in Sachen Projektmanagement und Führungsfähigkeiten zu qualifizieren, erweise sich beispielsweise als wertvoll, weil diese Skills in vielen Berufszweigen gefragt seien. „Außerdem sind direkte Einblicke in die Arbeit von Unternehmen wichtig – das weitet den Blick für mögliche Karrierewege“, betont Scherfer. „Neben Gastvorträgen am HZB und Firmenbesuchen fördern wir diese Einblicke durch die Postdoc-Hospitationen.“

Wo Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zuweilen umdenken müssen ist, dass die freie Wirtschaft anders tickt: Produkt- und gewinnorientiertes Handeln steht hier eben ganz oben auf der Agenda. „Wo bereits zwischen Postdocs und Unternehmen Kontakte bestehen, klappt der Wechsel in der Regel sehr gut“, ist Scherfers Erfahrung. Auch deshalb wünscht er sich weitere Firmenkontakte und Kooperationen. Ein besseres Matching hilft, den Fachkräftemangel zumindest zu mildern – die Alarmglocken müssen in Adlershof also nicht so laut schrillen wie andernorts. ■ cl

ANZEIGE

GRÜNDE MIT PLAN

 **BPW**
#wirgründen

Mit dem Businessplan-Wettbewerb Berlin Brandenburg 2024

Wir helfen dir, mit deiner Unternehmensidee schneller ans Ziel zu kommen.
Mit dem BPW – dem Businessplan-Wettbewerb Berlin Brandenburg 2024.

Der BPW ist nicht nur Wettbewerb, sondern eine regionale Gründungsinitiative mit einem breiten kostenlosen Angebot für Gründungsinteressierte in Berlin und Brandenburg. Wie du den BPW nutzt, ist deine Sache. In unserer Akademie kannst du Dein Wissen erweitern. Beim namensgebenden Wettbewerb erhältst du Feedback für dein Geschäftskonzept und kannst Preisgeld gewinnen. Und unser Netzwerk hilft dir beim Aufbau eigener Kontakte für deinen Gründungsweg. Du kannst dein Geschäftskonzept für den BPW Wettbewerb einreichen, erhältst Feedback und hast die Chance, ein Preisgeld zu gewinnen.

2. Abgabetermin: 27. Februar 2024

Preisgeld: 15.000 Euro (Hauptpreis) | 2.000 Euro (Publikumspreis)

Interessiert? Dann registriere dich unter www.b-p-w.de.



Kofinanziert von der Europäischen Union



Der Businessplan-Wettbewerb Berlin-Brandenburg wird gemeinsam durch die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe des Landes Berlin und das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg unterstützt sowie von der Europäischen Union kofinanziert.

Standortentwicklung ist für die WISTA viel mehr als nur Baugrunderschließung, Gebäudemanagement und das Werben um Unternehmen. Es geht darum, Lebens- und Arbeitsräume zu schaffen, die Menschen zu inspirieren. Denn nur mit zufriedenen Beschäftigten lässt sich Erfolg verstetigen. Um ihnen den Zugang zu Talenten und die Bindung ihrer Beschäftigten zu erleichtern, erweitert die WISTA Management GmbH ihr Angebot für Unternehmen und Institute an ihren Standorten um die neue WISTA Academy.

Hinter der Stellenbeschreibung „Leiterin Personal, Organisation, Qualität“ verbirgt sich im Fall von Bessie Fischer-Bohn ein ganzer Kosmos. Darin wimmelt es von Netzwerken, Querverbindungen und Kontakten zu Unternehmen und Forschungsinstituten, staatlichen und privaten Hochschulen – und in letzter Zeit vermehrt zur Bundesagentur für Arbeit (BA). Denn Letztere ist Kooperationspartnerin bei einem Projekt, das Fischer-Bohn aktuell mit ihrem Kollegen Benjamin Springer vorantreibt: die neue WISTA Academy.



BAUSTEIN WEITERBILDUNG

Springer ist Projektleiter. Doch er lässt keinen Zweifel daran, wie wichtig seine weitvernetzte Kollegin für das Zukunftsprojekt ist. Fischer-Bohn knüpft Kontakte zu Lehrenden, treibt die Vernetzung der Academy an den WISTA-Standorten in Adlershof und berlinweit voran und lotet im Sinne der Rückkopplung mit der Praxis die Qualifizierungsbedarfe der vielfältigen Akteure vor Ort aus. Sie muss dafür keine zusätzlichen Wege einschlagen. Denn sie vertritt die WISTA in zahlreichen Steuerungs- und Arbeitskreisen, in denen sie aus erster Hand hört, was Unternehmen und Institute bewegt. Der Fachkräftemangel

ist fast schon ein Evergreen. „Das Thema Talenteentwicklung und die Frage, wie wir unsere Standortunternehmen dabei unterstützen können, Talente zu gewinnen und ihre Beschäftigten zu halten, ist darum schon seit Jahren fest in unserer Strategie verankert“, sagt sie. Als Standortbetreiberin sehe es die WISTA als ihre Aufgabe an, die Unternehmen vor Ort bestmöglich zu unterstützen. Neben dem Zugang zu Talenten rücke die Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten für Unternehmen aller Größenordnungen immer mehr in den Mittelpunkt.

ANZEIGE



martiniSCHLEICHER

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



Ihre Steuerberater in Adlershof

www.msp-steuer.de



Denken das Thema Talenteentwicklung ganzheitlich:
Bessie Fischer-Bohn und Benjamin Springer

Die Diskussion darüber führte zur Gründung eines Fachkräfte-netzwerks, in dessen Steuerungskreis neben diversen Standort-unternehmen auch die BA vertreten ist – und natürlich auch die WISTA in Person von Bessie Fischer-Bohn. Dieser Steuerungs-kreis ist die Keimzelle der neuen Academy: Denn die Beteilig-ten erkannten, wie sehr sie einander weiterhelfen können. Der Fokus der BA hat sich mit den Jahren weg vom Verwalten der Massenarbeitslosigkeit hin zu einem aktiven Arbeitgeberser-vice verschoben, der Unternehmen bei der Suche und Weiter-entwicklung ihrer Fachkräfte unterstützt. „Unsere Interessen waren fast deckungsgleich. Doch es fehlte der aktive Arm“, berichtet sie.

Dieser fehlende Arm wächst nun in Form der WISTA Academy heran. Erste Kursangebote fanden im Herbst letz-ten Jahres schon statt. Doch das soll nur der Anfang sein. „Wir möchten das Qualifizierungsangebot und die Lehr-inhalte nach der Interessenlage der Unternehmen clustern“, erklärt Benjamin Springer. Als Zielgruppen nennt er ne-ben Start-ups mittelständische Unternehmen, die mangels Personals kaum die Nachfrage stillen können, oder Betriebe, die seit der Pandemie die Zusammenarbeit hybrider Teams zu managen haben. Auch durch die Digitalisierung und den zunehmenden Einsatz von künstlicher Intelligenz nehme in vielen Unternehmen der Bedarf an Weiterbildungen zu. „Wir sammeln all diese Themen – und werden daraus ein gutes Programm kuratieren“, kündigt er an. Ob Fragen des Onboardings neuer Beschäftigter, die Nutzung des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, ob das selbstbewusste Auftreten in Menschengruppen oder die Möglichkeiten zur Stärkung der Arbeitgebermarke, um im Wettbewerb um die Talente deren Gehör zu finden: Die Themen sind vielfältig – und für viele Unternehmen drängend. Ein Format, dass sich seit dem Start im September schon etablieren konnte, ist die Vortragsreihe „Pult“: Einmal im Monat halten Expertinnen und Experten Impulsvorträge, über die anschließend disku-tiert wird.

Beim Aufbau des Programms kommt wieder Fischer-Bohn mit ihren Netzwerken ins Spiel. Kontakte zur neuen bbw und zur Steinbeis Hochschule in Adlershof, zur nahen Hoch-schule für Technik und Wirtschaft (HTW) oder auch zur Humboldt-Universität zu Berlin sind geknüpft, in denen für jedes Thema die passende Expertise zu finden ist. Der Vor-teil der WISTA Academy: Sie wird Qualifizierung direkt am Standort anbieten, für die Teilnehmende perspektivisch offi-zielle Testate erhalten werden – und die an den spezifischen Bedarf einzelner Unternehmen adaptierbar sind. „Denkbar, dass sie künftig bei uns ganze Reihen von Kursen buchen werden, in denen sie qualifizierungswillige Fachkräfte Kurs für Kurs weiterentwickeln, ohne dass diese dauernd reisen und ihre sozialen Kontakte vernachlässigen müssen“, erklärt sie. Auch solche Angebote könnten Unternehmen und ihre Standorte attraktiver machen. Die WISTA sehe die Academy als weiteren Baustein für die Umsetzung ihres ganzheit-lichen Verständnisses von Standortentwicklung. ■pt

ANZEIGE



Augenzentrum Adlershof

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

FEMTO-LASIK IN ADLERSHOF

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

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





Quereinsteiger Onur Sahin und Netzwerkkoordinatorin Uta Voigt

QUEREINSTIEG IN DIE ZUKUNFT

Eine zukunftsichere Chance habe er gesucht, sagt Onur Sahin. Der 30-Jährige wollte „einen neuen Weg“ einschlagen. Dass dieser ihn in einen Reinraum des Ferdinand-Braun-Instituts, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (FBH) in Adlershof geführt hat, sei dabei ein großer Glücksfall gewesen. Für Sahin, aber auch für das Institut.

Offene Stellen – besonders in den Schlüsseltechnologien wie der Mikrotechnologie – mit geeigneten Bewerber:innen zu besetzen, wird immer schwieriger. Das Aus- und Weiterbildungsnetzwerk Hochtechnologie (ANH Berlin) mit Sitz am FBH beschreitet dabei immer wieder neue Wege. Neben verschiedenen auch bundesweit angelegten Projekten zur Fachkräfteentwicklung hat sich vor etwa vier Jahren proANH e.V. als regionale Initiative aus mehr als 20 Unternehmen und Forschungseinrichtungen im Hightechbereich in Berlin und Brandenburg gegründet.

„Was waren das für Zeiten“, erinnert sich Uta Voigt, Koordinatorin des regionalen Netzwerks, „als es noch 70 bis 80 Bewerber:innen für drei Ausbildungsplätze am FBH gab.“ Heute, sagt sie, wäre es deutlich schwieriger, die offenen Stellen zu besetzen. Gründe dafür gibt es einige. Der demografische Wandel ist

der am häufigsten genannte, doch nicht der alleinige. Viele kennen schlicht und einfach das Berufsbild Mikrotechnologie/ Mikrotechnologin nicht, das es so auch erst seit Ende der 1990er Jahre gibt.

Während der klassische Weg in die Mikrotechnologie für gewerblich-technisches Personal über die duale Ausbildung führt, lässt sich der Bedarf an qualifizierten Fachkräften, wie in vielen anderen Branchen auch hier, längst nicht mehr nur durch die Ausbildung des eigenen Nachwuchses stillen. Vor diesem Hintergrund hat der Verein proANH 2023 in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Berlin-Südost, dem bbw Bildungswerk der Wirtschaft und einigen Mitgliedsunternehmen eine Idee für die Qualifizierung von Quereinsteiger:innen entwickelt und erprobt: die Fortbildung zur „Fachkraft Elektronikfertigung“. Onur Sahin ist einer der ersten Absolvent:innen.

ANZEIGE

Auch Sahin wusste wenig, obgleich technisch interessiert, von Reinraum, Mikrotechnologie oder Mikrochips. „Die Branche“, sagt der damals arbeitssuchende Sahin, „hatte ich gar nicht auf dem Schirm.“ Zunächst konnte er sich mit anderen Interessierten auf einer Infoveranstaltung über die fünfmonatige Qualifizierung und das Technologiefeld allgemein informieren, aber auch gleich mit den beteiligten Unternehmen direkt ins Gespräch kommen. Und auch nach Beginn des Kurses wurde es mit Exkursionen zu den Betrieben schnell „möglichst konkret“, ergänzt Uta Voigt. Das gefiel auch Sahin. „Wir haben einen Reinraum besucht, viel über den Arbeitsplatz und die einzelnen Arbeitsschritte in der Waferproduktion erfahren. Ich hatte gleich das Gefühl, hier kriege ich, was ich sehe.“

An der Fertigung der Wafer sind diverse Berufsgruppen beteiligt, vom Wissenschaftler bis zur Auszubildenden. „Nicht immer wird eine abgeschlossene dreijährige Ausbildung benötigt“, erklärt Uta Voigt. Für den Quereinstieg werden die Teilnehmenden in vier Monaten Theorie etwa in Elektrotechnik, Grundlagen der Chemie, Halbleiter-, Mikrosystem- und Gerätetechnik fit gemacht. Hinzu kommen u. a. Kommunikation, Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit und auch ein bisschen Englisch. Entscheidend ist dann das vierwöchige Praktikum, bei dem die gelernte Theorie angewendet wird und alle Beteiligten endgültig entscheiden, ob und wie sie künftig zusammenarbeiten werden.

21 Absolvent:innen wurden bei den Vereinsmitgliedern 2023 fest angestellt. Ein großer Erfolg, findet Uta Voigt. Was sie darüber hinaus besonders freut: Alle Beteiligten suchen Mitarbeitende, Konkurrenz spielt dabei aber kaum eine Rolle. Die Unternehmen, die teilweise ja auch im Wettbewerb stehen, ziehen alle an einem Strang. „Sie wissen, was auf dem Spiel steht und



Reinraum, Elektronenstrahlolithografie: Strukturierung von Halbleiterschichten zur Herstellung mikroelektronischer Bauelemente

dass es sich lohnt, die Kräfte im Netzwerk zu bündeln.“ Seit November 2023 laufen die Vorbereitungen für den inzwischen dritten Qualifizierungsdurchgang, weitere sind geplant.

Onur Sahin hat das Praktikum am FBH absolviert und alles gelernt, was er als Quereinsteiger für die Arbeit unter Reinraumbedingungen, mit Schutzanzug von Kopf bis Fuß, Mundschutz und Handschuhen braucht. Jetzt freut er sich auf neue Kolleg:innen und einen Job mit Zukunftsperspektive. ■ rb

ANZEIGE



Kaum von einem Neuwagen zu unterscheiden außer beim Preis: Entdecken Sie jetzt unsere sofort verfügbaren Gebrauch- und Jahreswagen von Volkswagen. Rundum gepflegt und von Experten gründlich geprüft – für Fahrspaß wie am ersten Tag. Interesse geweckt? Sprechen Sie uns auf eine Probefahrt an.

Beispielhafte Fahrzeugabbildung zeigt Sonderausstattungen. Bildliche Darstellungen können vom Auslieferungsstand abweichen. Gebrauch- und Jahreswagen sind nur begrenzt verfügbar. Stand 12/2023. Änderungen und Irrtümer vorbehalten.



Ihr Volkswagen Partner



Auto-Zellmann GmbH

Rudower Straße 25–29, 12524 Berlin, Tel. 030 679721 0, auto-zellmann.de

Maximilian Helmbrecht weist im Rahmen seiner Bachelorarbeit Antioxidantien in Lebensmitteln nach und erhält dafür den Fischer-Nernst-Preis der Humboldt-Universität zu Berlin (HU). Gleichzeitig kümmert sich der 23-Jährige darum, dass neue Talente im MINT-Bereich nachwachsen.



Ausgezeichnet: MINT-Talent Maximilian Helmbrecht fördert MINT-Talente

Die Entscheidung für die HU fiel Maximilian Helmbrecht nicht schwer, denn seine ungewöhnliche Fächerkombination – Geografie und Chemie auf Lehramt – wird in Berlin nur am Campus in Adlershof angeboten. Helmbrechts Begeisterung für Naturwissenschaften entstand durch seine Schwester, die in Wirtschaftswissenschaften promoviert. An Geografie interessiert ihn die Kombination von der physischen und anthropogenen Komponente. Der Klimawandel sei da ein gutes Beispiel.

Helmbrecht kümmert sich außerdem am Interdisziplinären Zentrum Humboldt-ProMINT-Kolleg um neue Talente. Er ist glücklich, junge Menschen für die Naturwissenschaft begeistern zu können. „Ich mag das analytische Vorgehen, denn aus jeder Struktur lässt sich eine Eigenschaft ableiten.“ So lief es auch bei seiner Bachelorarbeit ab. „Ich habe einen Filterpapier-test auf Basis von metalloxidischen Nanopartikeln hergestellt, um damit Antioxidantien in Lebensmittelproben nachzuweisen.“ Der Test sei von der Handhabung einem Coronatest recht ähnlich. Es wird eine Probe aufgetragen, die Flüssigkeit zieht ein und eine Farbreaktion wird hervorgerufen. Statt einer Kassette nutzt Helmbrecht kreisrundes Filterpapier, das er in eine Lösung aus metalloxidischen Nanopartikeln taucht, also Metall in Verbindung mit einem oder mehreren Sauerstoffatomen. Wie viele Sauerstoffatome vorhanden sind, kommt auf das Metallteilchen im Molekül an.

Metalloxidische Nanopartikel sind für das menschliche Auge nicht sichtbar. „Wir können alles bis zu einem Maßstab von einem Millimeter gut wahrnehmen, Nanopartikel sind viel kleiner. Wenn du einen Millimeter in eine Million Teile splittest, dann hast du einen Nanometer.“ Der Vorteil von dieser Kleinsteinheit sei, dass sie gut durch Antioxidantien reduziert werden kann. „Antioxidantien wie zum Beispiel Vitamin C geben Elektronen ab, die Metalloxide nehmen diese Elektronen auf. Durch die Elektronenaufnahme verringert sich die formale Ladung des Metallteilchens, die sogenannte Oxidationszahl. Diese Reduktion der Nanopartikel bewirkt einen Farbumschlag.“

Beim Test mit Ceroxid-Nanopartikeln färbt sich das Filterpapier braun, wenn ein Antioxidans enthalten ist, beim Test

mit Eisenoxid-Nanopartikeln ist das Papier dann grau. Anhand der Intensität des Farbumschlages wird gemessen, wie viel an Antioxidans in einer Probe war. Je dunkler der Farbton, desto mehr an Antioxidans ist vorhanden.

Er habe die Reaktion erst mit einem Referenzmolekül getestet, der Gallussäure. „Das ist ein essenzielles Antioxidans, das wir über unsere Lebensmittel aufnehmen und brauchen, um bestimmte Stoffwechselprozesse zu verrichten.“ Gallussäure kommt zum Beispiel in Brombeeren, Himbeeren und Johannisbeeren sowie in grünem und schwarzem Tee vor. Nach der Optimierung seines Tests begann Helmbrecht mit der Untersuchung von Lebensmitteln. Er verwendete Grüntee und Rotwein bekannter Markenhersteller. Das Ergebnis: Grüntee weist eine höhere antioxidative Kapazität aus als Rotwein.

Helmbrecht ist froh, dass sein Experiment funktioniert hat. „Ganz oft ist es in der Wissenschaft so, dass du was probierst, und dann funktioniert es nicht. Dann musst du irgendwie eine Erklärung finden, warum.“ Seine Abschlussarbeit überzeugte ebenfalls die Preisjury des HU-Instituts für Chemie und so wird Maximilian Helmbrecht am 14. Februar 2024 der Fischer-Nernst-Preis verliehen.

Derzeit schreibt Helmbrecht seine Masterarbeit in der Fachdidaktik Chemie darüber, wie Schülerinnen und Schüler aus Sicht von Lehrkräften am besten lernen. „Ich habe mich während meines Bachelors schon einmal damit auseinandergesetzt und will mich jetzt ausführlicher damit beschäftigen, weil die Fragestellung so spannend ist und nicht pauschal beantwortet werden kann.“

Noch bis Ende Januar 2024 unterrichtet Maximilian Helmbrecht zwei bis drei Mal in der Woche im Rahmen eines sechsmonatigen Praxissemesters in Spandau-Siemensstadt unter Anleitung von Mentor:innen eine achte und zehnte Klasse an einem MINT-Gymnasium. Auf die Frage, ob seine Schützlinge wohl wissen, dass sie es mit einem preisgekrönten Lehrer zu tun haben, antwortet er lachend: „Nein und das ist auch gut so. Nicht ich stehe im Vordergrund, sondern die Lernenden.“ ■ *sg*

Nephrolyx: Nierenerkrankungen präzise und schneller erkennen



Ein Start-up aus Adlershof versorgt Europas Kliniken und Praxen zunehmend mit einem modernen Nierenfunktionstest. Die aus der Charité – Universitätsmedizin Berlin ausgegründete Nephrolyx GmbH hat ein Test-Kit und eine digitale Plattform entwickelt, die es ermöglichen, die Nierenfunktion (mGFR) von Patient:innen präzise zu messen. Nierenschäden können so zuverlässig und bis zu zehnmal schneller erkannt werden.

Geschäftsführer und Gründer von Nephrolyx ist Bartosz Reinhold, der selbst lange an der Charité gearbeitet hat. Er erklärt den Unterschied zu herkömmlichen Methoden der Nierenfunktionsmessung. „Häufig werden nach der Blutabnahme Biomarker wie zum Beispiel das Kreatinin – ein Stoffwechselprodukt, im Serum bestimmt. Wenn die Niere eine schlechte Filterfunktion hat, reichert sich dieser Stoff an. Anhand dessen wird die Glomeruläre Filtrationsrate (GFR) – diejenige Menge an flüssigen Blutbestandteilen, die pro Zeitspanne in den Nierenkörperchen aller vorhandenen Nieren filtriert wird – geschätzt.“

Diese Schätzungen, so der Experte, weichen jedoch bis zu +/-20 Prozent ab. Wegen der langsamen Anreicherung der Biomarker können schnelle Nierenfunktionsänderungen, wie das akute Nierenversagen, erst nach 24 bis 48 Stunden erkannt werden.

Dieses Prinzip der Schätzung funktioniert nicht zuverlässig. Mediziner:innen können nicht erkennen, wie krank ihre Patient:innen wirklich sind. So werden Fälle vom akuten Nierenversagen viel zu spät erkannt und nephrotoxische Medikamente, wie z. B. bei der Chemotherapie, nicht optimal dosiert.

Als von der Europäischen Arzneimittel-Agentur EMA eingestuft Goldstandard gilt deshalb eine direkte GFR-Messung (mGFR). Erkrankte bekommen ein Kontrastmittel. Danach wird im Blut bestimmt, wie viel des Mittels die Niere herausgefiltert hat. Bereits an der Charité fing die Nephrologie-Arbeitsgruppe an, dafür ein neues Verfahren zu entwickeln, das bei Nephrolyx zum weltweit ersten Test heranreife, der genau, schnell und obendrein preiswert ist.

Für diesen Test ist nur eine sehr geringe Menge Kontrastmittel nötig. Bereits nach drei Stunden kann mit dem fertigen Test-Kit im Labor die Restmenge in der Niere bestimmt werden. „Gleichzeitig nutzen die Labore unsere Software für die Auswertung“, so Reinhold. Insgesamt forschten die Wissenschaftler:innen zwölf Jahre an dem Thema. Im Mai letzten Jahres ist der Test zugelassen worden und wird nun in der klinischen Routine eingesetzt. Auch für niedergelassene Ärzteschaft eignet sich das Test-Kit.

Die Einsatzgebiete sind weitreichend: Bei der Identifikation von Organspenden, wenn zum Beispiel die Mutter der Tochter eine Niere spenden möchte, muss die Filtrationsleistung einen bestimmten Wert haben und absolut präzise bestimmt werden.

Bei Krebspatient:innen wiederum ist die Chemotherapie sehr nierenschädigend. Mithilfe des Tests im Screening kann das



Gründer Bartosz Reinhold mit dem von ihm entwickelten Nierenfunktions-Test-Kit

Medikament so angepasst werden, dass der Krebs bekämpft, die Niere aber nicht so stark zerstört wird, dass Betroffene dialysepflichtig werden. Reinhold: „Studien belegen, dass noch immer ca. 20 Prozent der Patient:innen über oder unterdosiert sind.“

Ein drittes Einsatzgebiet sind chronische Nierenleiden. Mit regelmäßigen Tests kann die Zeit bis zur Dialysepflicht oder gar Spenderniere durch eine zeitnahe adäquate Behandlung hinausgezögert werden.

Seit März 2022 ist das frisch gebackene Unternehmen Nephrolyx in Adlershof ansässig. Vom Biochemiker bis zur Softwareentwicklerin haben alle Mitarbeitenden hier sehr gute Bedingungen. Der „Nephrolyx IVDx“-Test wird bereits europaweit vertrieben. Wissenschaftler:innen und Mediziner:innen äußern sich begeistert zur neuen Referenzmethode mit zuverlässiger Analyse in kürzester Zeit und sprechen von einem neuen Meilenstein in der Nierenmedizin. ■ *kr*



FERNSEHEN HAUTNAH

Die Studioführungen in Berlin Adlershof locken auch Nicht-Berliner:innen an

Berlin ist nicht nur Landeshauptstadt, sondern auch Fernsehmetropole. In Berlin Adlershof entstehen in den bis zu 2.400 Quadratmeter großen Studios Dauerbrenner wie „Verstehen Sie Spaß?“ oder „Klein gegen Groß“. Auch die Kanzlerduelle wurden hier produziert.

Seit 2008 bietet die Studio Berlin GmbH in Zusammenarbeit mit tvtickets.de Studioführungen an. Sydney und Marc sind für die Tour extra aus Braunschweig zu den Studios gedüst. Direkt nach der Führung werden sie die Aufzeichnung von „Wer stiehlt mir die Show?“ besuchen. „Ich mag die Mischung der Show einfach sehr. Es ist alles wie ein Uhrwerk eingetaktet“, schwärmt Marc.

ANZEIGE



Ruß Ingenieure AG

Ihr Planungsbüro für alle Komponenten der Technischen Gebäudeausrüstung

- \\ Versorgungs- und Elektrotechnik
- \\ Gebäudeautomation \ Beratungs- und Sonderleistungen

info@rusz.de \ +49(0) 307 67 28 41-0 \ 12489 Berlin \ Am Studio 20 a \ www.rusz.de



Exklusive Einblicke in die heiligen Hallen von Studio Berlin bieten die tvtickets-Führungen – so auch für Sydney und Marc aus Braunschweig (Bild unten Mitte)



Für die vierstündige Aufnahme der Gameshow von Joko Winterscheidt benötigen Zuschauer:innen viel Sitzfleisch, denn Pausen gibt es keine. Die beiden Braunschweiger sind zum zweiten Mal dabei und kennen das Prozedere schon. 1,5 Stunden vor der Show melden sie sich am Empfang an, bekommen einen Snack und ein kleines Getränk. Ihr Handy müssen sie abgeben und dann geht es los.

Bei der letzten Aufnahme gewann Kandidat Svenrik, der sich über die sozialen Netzwerke für die Teilnahme an Jokos Show beworben hatte. Er setzte sich gegen Jasna Fritzi Bauer, Sido, Bill Kaulitz und Joko durch. Auch dieses Mal sind wieder hochkarätige Stars dabei. Sydney und Marc fiebern kräftig mit.

„Wir drücken Sarah Connor kräftig die Daumen. Sie hat in den vorherigen Shows ordentlich Punkte geholt und war krank. Umso wichtiger, dass sie das jetzt wuppt.“ Joko ist in Topform. Sydney freut sich, dass der Moderator gerne ein bisschen privater wird und ein paar Anekdoten erzählt. Die meterlange Showtreppe von „Wer stiehlt mir die Show?“ zum Beispiel stelle Joko immer wieder vor Herausforderungen, denn Joko hat Höhenangst.

Alle Formate von Joko Winterscheidt und Klaas Heufer-Umlauf werden von Jokos und Klaas' Firma Florida Entertainment produziert. Für sein Format „Late Night Berlin“ hat Klaas ein ganzes Studio mit Holzelementen ausbauen lassen. Im Studio riecht es daher angenehm nach Kiefernholz. Anders als „Wer stiehlt mir die Show?“ wird „Late Night Berlin“ am Dienstagnachmittag „Live on Tape“ aufgezeichnet. Das ist so gut wie live. Die Show wird in der Regel eins zu eins aufgenommen und ausgestrahlt. Nur in absoluten Ausnahmefällen wird geschnitten. Gibt es beim Auftritt einer Band Tonprobleme, kann in Absprache mit dem Publikum dieser Teil der Aufnahme neu gestartet werden.

Doch bevor Sydney und Marc die aktuelle Aufnahme von „Wer stiehlt mir die Show?“ erleben, lauschen sie den Studio-guides, die aus dem Nähkästchen plaudern: Bei einer Führung hatten parallel Alec Völkel und Sascha Vollmer von „The BossHoss“ eine Aufzeichnung von „The Voice of Germany“ in Adlershof. „Plötzlich war die Hälfte der Gruppe weg,“ erzählen die Guides lachend. Zum Glück sei die Band sehr entspannt gewesen, gab routiniert Autogramme und stand für Selfies bereit. Manchmal fragen Gäste im „The Voice“-Studio, ob sie nach der Aufnahme gleich sitzen bleiben können, weil sie den zweiten Timeslot ebenfalls gebucht haben. Aber nach der Show ist vor der Show und so wird das Studio erst geräumt und dann wieder für die nächsten fünf Stunden besiedelt.

„Vor meiner ersten Tour habe ich Blut und Wasser geschwitzt“, erinnert sich ein Guide. Diese war extrem actionreich, sogar eine Stuntshow mit Polizeiwagen und Verfolgungsjagden gab es auf dem Parkplatz. Es wurde auch gezeigt, wie eine Prügelei inszeniert wird, damit sie echt aussieht. Auf die Dauer war die Stuntshow allerdings zu teuer und nicht mit den aktuellen Produktionen vereinbar. An der heutigen Studioführung nehmen knapp 50 Interessierte teil. Viele von ihnen nutzen den Tag wie Sydney und Marc, um die Gameshow mitzuerleben. Ob Sarah Connor die Show für sich entscheidet, werden sie als Erstes erfahren. Live im Studio. ■ sg

ANMELDUNG ZUR STUDIOFÜHRUNG
tvtickets.de/studiofuehrung-berlin.php

ANZEIGE

BERLIN ADLERSHOF | LEIPZIG

WIRTSCHAFTSPRÜFER

STEUERBERATER

FACHBERATER FÜR INTERNATIONALES STEUERRECHT

ADDVALUE

Adlershofer Jahresumfrage für 2023 startet

Die jährliche Standortbefragung im Technologiepark liefert wertvolle Einblicke in die wirtschaftliche Entwicklung und in die für die Unternehmen wichtigen Standortbedingungen. Wir möchten erfahren, welche Herausforderungen Sie am meisten beschäftigen und welche Maßnahmen Sie unterstützen würden. Die Technische Universität Berlin führt die Umfrage im Auftrag der WISTA Management GmbH durch. Alle Standortpartner erhalten die Umfrage ab dem 9. Januar 2024 per E-Mail und Post. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme bis zum 31. Januar 2024.

www.adlershof.de/umfrage

Erwin Schrödinger als Namensgeber heute?

Gemeinsam mit Expert:innen unterschiedlicher Fachdisziplinen und allen Interessierten soll hochschulöffentlich am Beispiel von Erwin Schrödinger der Umgang mit historischen Personen diskutiert werden, die in die Kontroverse geraten sind. So stehen im Falle des Nobelpreisträgers und Begründers der Quantentheorie seit einiger Zeit Missbrauchsvorwürfe im Raum. Bei einer Diskussion am 5. Februar 2024 von 15:00 bis 17:30 Uhr im Institut für Physik geht es um die Frage, ob das Erwin Schrödinger-Zentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) weiter seinen Namen tragen sollte und welche Alternativen sich in der Auseinandersetzung mit sich gewandelten Wertvorstellungen bieten. Einleitende Impulsvorträge zeigen eine Perspektivenpluralität auf und machen so zugleich die Komplexität des Themas diskutierbar.

v.hu-berlin.de

Open Campus Day an der bbw Hochschule

Am Samstag, den 20. Januar 2024, öffnet die bbw Hochschule – University of Applied Sciences für Interessierte von 10:00 bis 14:00 Uhr in der Wagner-Régeny-Straße 21 die Türen. Professor:innen und Mitarbeitende aus der Verwaltung stellen die Hochschule und das Studienangebot vor. Neben studiengangsspezifischen Präsentationen gibt es Schnuppervorlesungen und allgemeine Studienberatungen sowie die Möglichkeit, sich mit Studierenden der bbw Hochschule auszutauschen.

bbw-hochschule.de

Preisverleihung Dissertationspreis Adlershof 2023

Drei Nominierte. Drei Vorträge. Wer sein Thema am besten auf den Punkt bringt, gewinnt den mit 3.000 Euro dotierten Dissertationspreis Adlershof. Am Dienstag, 13. Februar 2024 ab 15:00 Uhr präsentieren drei Nachwuchsforschende das Thema ihrer Dissertation live im Erwin Schrödinger-Zentrum. Seit 2002 vergeben Humboldt-Universität zu Berlin, WISTA Management GmbH und das Wissenschaftsnetzwerk IGafa e. V. jährlich den Dissertationspreis Adlershof, mit dem Nachwuchsforschende für hervorragende wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer in Adlershof in den vergangenen 18 Monaten mit einem Prädikat von mindestens „sehr gut“ (magna cum laude) angefertigten Dissertation ausgezeichnet werden.

adlershof.de/dissertationspreis

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN
WISTA Management GmbH

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

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

AUTOR:INNEN
Rico Bigelmann (rb); Dr. Winfried Dolderer (wid);
Susanne Gietl (sg); Nora Lessing (nl); Chris Löwer (cl);
Peggy Mory (pm), Katrin Reisinger (kr); Katrin Robeck,
Peter Trechow (pt)

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

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

BILDQUELLEN
Sofern nicht anders gekennzeichnet: Tina Merkau.
Titelillustration: Marie Emmermann/Skizzomat;
Inhalt o. l.: Lazy Bear/AdobeStock; S. 3: Dorothee
Mahnkopf; S. 13: FBH/Matthias Baumbach;
Inhalt u. r. /S. 16 l./S. 17 u.: Studio Berlin GmbH

DRUCK
ARNOLD group – Großbeeren

Nachhaltig gedruckt mit Biofarben und auf FSC®-zertifiziertem Papier.

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

Die nächste Ausgabe erscheint Anfang März 2024.

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



ANZEIGE



**Bei uns
Ausbildung zum/zur
Brandschutzhelfer:in**

Arbeitsschutzzentrum ADLERSHOF

Unser Service (Auswahl)

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

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


Steffen Wicht


Nadine Wicht


Manuela Herold


René Gehrlich

Für Sie da - Ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

www.napaso.de





Unsere ganze Energie. Stecken wir auch in Ihr Projekt.

Seit 1990 Ihr zuverlässiger Partner
für individuelle Energielösungen.

030 34 99 07 61
Wir beraten Sie gerne!

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

www.btb-berlin.de

**Arbeiten, wie du es
noch nie erlebt hast.**



Bildquelle: Silen

Im Technologiepark Adlershof entsteht ein neuer Workspace. Mit innovativ ausgestatteten Büros, Laboren, 3D-Druck- und Virtual-Reality-Werkstätten, Weiterbildungsangeboten der WISTA Academy und gemütlichen Lounges wird die perfekte Balance für deine berufliche und persönliche Entwicklung geschaffen.

wista.de

