

Fabian Rappert  
und sein Team  
machen fit für  
datengetriebene  
Berufe



Ein besonderer Fokus liegt zudem auf dem Übergang in den Arbeitsmarkt: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten an praxisnahen Projekten und werden gezielt beim Einstieg in den Arbeitsmarkt begleitet.

Die Idee für das Start-up kam Rappert beim Bootfahren auf dem Wannsee. „Ein Freund hat mich damals gefragt, ob ich ihm Programmieren beibringen kann“, erinnert er sich. Aus diesem Freundschaftsdienst wurde 2021 das Data Science Institute. Heute beschäftigt das Unternehmen 18 Mitarbeitende und mehr als zehn freiberufliche Coaches.

Der Einstieg in die Programme ist kein Selbstläufer. Rund 400 Menschen bewerben sich jeden Monat, etwa 30 werden aufgenommen. Neben einem abgeschlossenen Studium spielen Motivation und Durchhaltevermögen eine entscheidende Rolle. „Der Arbeitsmarkt ist in vielerlei Hinsicht diskriminierend, vor allem, wenn es um formale Abschlüsse geht“, sagt der Gründer. „Es gibt viele Menschen ohne klassischen Hochschulweg, die fachlich hervorragend sind, aber trotzdem keine Chance bekommen.“

Das Institut orientiert sich dennoch an diesen Rahmenbedingungen. Wer die Weiterbildung durchläuft, soll am Ende auch tatsächlich eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Auch um Frustrationen zu vermeiden, setzt sein Institut auf eine sorgfältige Vorauswahl. Wer keine solide Grundlage in Mathematik

oder Statistik mitbringt, hat es deutlich schwerer. Nicht jede und jeder sei für diese Art von Arbeit geeignet, meint Rappert. „Wir müssen sicherstellen, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Inhalte wirklich verstehen und nicht nur oberflächlich anwenden.“

Die Anforderungen in der Arbeitswelt verändern sich rasant. Während einfache Anwendungen von künstlicher Intelligenz heute vielerorts zum Alltag gehören, steigt gleichzeitig der Bedarf an Fachkräften, die die zugrunde liegenden Systeme verstehen. „KI bedienen kann inzwischen fast jede:r. Zu verstehen, was im Hintergrund passiert, und daraus echten Mehrwert zu schaffen, ist etwas ganz anderes“, sagt Rappert.

Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer kämen zunächst mit großen Zweifeln, berichtet der Gründer. Oft hätten sie das Gefühl, alle anderen seien weiter, bis sie merken, dass auch dort nur „mit Wasser gekocht“ wird.

Ein Beispiel aus seinen Kursen zeigt, wie steil diese Entwicklung verlaufen kann: „Wir hatten eine Teilnehmerin mit BWL-Studium, die nach einer Familienphase zeitweise im Service gearbeitet hat“, erzählt er. „Sie ist über die Weiterbildung zunächst ins IT-Consulting gegangen und arbeitet heute als Programmiererin.“ ■ kd

# PoTeNz!al

Das WISTA-Magazin | 3\_2026 | Arbeitsmarkt



Lucas Todesco und  
Elizabeth Anderson  
schaffen Gemeinschaft  
in den ST3AM-Arbeits-  
welten

## Beziehungsarbeit

Wie das ST3AM-Community-Management Innovationsgemeinschaften aufbaut

Wer die ST3AM-Workspaces betritt, wird sofort eingenommen von den hellen, warm gestalteten Räumlichkeiten. Ein Ort, der konzentrierte Arbeit möglich macht – und spontane Begegnungen befördert. Doch für die WISTA-Mitarbeitenden Elizabeth „Liz“ Anderson und Lucas Todesco geht es um mehr als eine angenehme Arbeitsumgebung.

Die beiden sind fürs Community Management tätig in den ST3AM-Arbeitswelten, die es zweimal in Berlin gibt: im Technologiepark Adlershof und im Ludwig Erhard Haus in Charlottenburg mit dem New Work ST3AM by IHK & WISTA. Ihr Job besteht nicht nur darin, Räume zu organisieren oder Mieterinnen und Mieter zu betreuen. Sie versuchen, etwas aufzubauen, das sich nur schwer planen lässt: eine funktionierende Innovationsgemeinschaft, in der Menschen aus

unterschiedlichen Branchen und mit verschiedenen Perspektiven zusammenkommen und dabei auf Gedanken stoßen, auf die sie allein vielleicht nie gekommen wären. Dass Anderson und Todesco heute genau diese Aufgabe haben, ist kein Zufall. Auch wenn ihre Wege dorthin recht unterschiedlich waren.

Anderson stammt aus den USA und lebt seit rund 15 Jahren in Deutschland. Lange arbeitete sie als Lehrerin für Englisch und Geschichte. Erst später wechselte sie in die Unternehmenskommunikation. Dort stellte sie fest, was ihr eigentlich am meisten Spaß macht: Menschen miteinander zu verbinden. „Ich habe gemerkt, dass ich es liebe, interne Netzwerke aufzubauen und Verbindungen zu schaffen“, sagt sie. „Beziehungen waren schon immer mein Ding.“

### IMPRESSUM

Herausgeberin: WISTA Management GmbH, Bereich Kommunikation, Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin  
Telefon: +49 30 6392-2213 // E-Mail: mory@wista.de // Redaktion/V. i. S. d. P.: Peggy Mory  
Autor/-innen: Rico Bigelmann (rb); Kai Dürfeld (kd); Susanne Gietl (sg) // © Fotos: S. 1: Tina Merkau;  
S. 2: Minzgespinst n. e. V.; S. 4: DSI Education GmbH // Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Juli 2026.



## // BEZIEHUNGSARBEIT

Todesco kam aus Brasilien zum Studium nach Deutschland und blieb schließlich in Berlin. Seine Karriere begann in der Start-up-Szene. Neben seiner eigentlichen Arbeit übernahm er immer häufiger Aufgaben rund um Events, Onboarding und Unternehmenskultur. Irgendwann wurde daraus eine eigene Rolle: People Experience Manager. „Es ging um alles, was definiert, wie sich Arbeiten in einem Unternehmen anfühlt“, sagt Todesco. Später wechselte er in die Welt der Coworking-Spaces. In Adlershof ergab sich schließlich die Möglichkeit, diesen Ansatz auf die nächste Ebene zu heben – von der Unternehmenskultur einzelner Firmen hin zu einer Community aus vielen verschiedenen Einrichtungen.

Bei ST3AM steht genau diese Gemeinschaft im Mittelpunkt. Die Räume bilden den Rahmen. Entscheidend ist, wie Menschen darin zusammenarbeiten.

Anderson interessiert sich besonders für Kommunikation und Zusammenarbeit. Schon kleine Veränderungen, sagt sie, können Teams beeinflussen. Ein Beispiel: Statt auf eine Idee reflexartig mit einem „aber“ zu reagieren, ist es möglich, „gleichzeitig“ zu sagen. Der Inhalt bleibt ähnlich, doch die Wirkung verändert sich. Die Idee wird nicht blockiert, sondern weitergeführt. „Solche kleinen Methoden helfen Teams, besser zusammenzuarbeiten“, sagt Anderson. Hilfreich sind auch sogenannte Nudges – kleine Impulse, die Verhalten in eine bestimmte Richtung lenken. Die Idee stammt aus der Verhaltensökonomie. Übertragen auf Arbeitsräume bedeutet das: Situationen so zu gestalten, dass Zusammenarbeit fast automatisch entsteht.

Das Grundkonzept ist an beiden Standorten gleich. Trotzdem unterscheiden sich die Orte deutlich – vor allem durch ihr Umfeld. Adlershof gilt als einer der größten Wissenschafts- und Technologieparks Deutschlands. Die Humboldt-Universität zu Berlin, Forschungsinstitute und technologieorientierte Start-ups prägen die Umgebung. Hier geht es um Ausprobieren, Entwicklung, den Bau von Prototypen. Zwei Makerspaces bieten Raum für genau solche Projekte. New Work ST3AM by IHK & WISTA in Charlottenburg hat eine andere Perspektive. Dort treffen Gründerinnen und Gründer stärker auf wirtschaftliche Netzwerke, Verbände oder politische Akteure.

Trotz dieser Unterschiede folgen beide Orte denselben fünf Prinzipien: Fokus, Kollaboration, Wohlbefinden, Prototyping sowie Lernen und Wachstum. Sie bilden gewissermaßen die Struktur.

„Wir wollen nicht, dass jemand hierherkommt, den Laptop aufklappt, arbeitet und wieder nach Hause geht“, sagt Todesco. Deshalb entwickeln Anderson und Todesco Formate, die Begegnungen ermöglichen: Workshops, Netzwerkveranstaltungen oder gemeinsame Community-Lunches. Momente also, in denen Menschen ins Gespräch kommen, ohne dass daraus sofort ein Projekt entstehen muss. Eine weitere Idee sind sogenannte Challenges. Mehrere Unternehmen arbeiten gemeinsam an neuen Ansätzen – nicht unbedingt mit dem Ziel eines fertigen Produkts, sondern um kreatives Denken anzustoßen. „In unserer Gesellschaft sind viele Menschen sehr risikoavers“, sagt Anderson. Eine Community aufzubauen, bedeutet deshalb auch, Vertrauen zu schaffen. ■ *rb*

# » Menschen unterstützen Projekte besser, wenn sie intrinsisch motiviert sind«

**Im Gespräch mit Beccs Riley, Sensitivity Berater:in, Vorstand des Kollektivs Minzgespinst und Student:in der Wirtschaftswissenschaften**

## Warum ist Ihnen persönlich Diversität so wichtig?

**Beccs Riley:** Ich bin eine autistische, offen nichtbinäre trans Person mit Schwerbehinderung, die pflegebedürftig ist. Mir blieb gar nichts anderes übrig. 2020 habe ich Minzgespinst gegründet, 2024 als Verein. In meinem Team arbeiten ausschließlich chronisch kranke, neurodivergente und/oder schwerbehinderte Menschen, damit wir eine leise Revolution ausrufen: Wir bilden ein neues Gebilde aus Zuckerwattefäden (Gespinnt) mit einer gewissen (Minz-)Schärfe, die manchmal unangenehm ist.

## Was ist eine leise Revolution?

Oftmals entscheidet jemand: „Wir machen jetzt was mit Diversität!“ Wenn aber keine Kommunikation darüber stattfindet, warum diese Entscheidung getroffen wird und wer davon profitiert, dann entsteht Widerstand. Für mich bedeutet leise Revolution, Projektionen einzubeziehen, die Leute im Team haben, und sie bei der Entscheidung mitzunehmen. Wir wechseln so von „wir müssen das jetzt tun“ zu „wir wollen das tun“. Menschen unterstützen Projekte einfach besser, wenn sie intrinsisch motiviert sind.

## Welchen Fehler machen Leute, wenn sie über Inklusion nachdenken?

Häufig wird Inklusion als Charity-Projekt begriffen. Oft sind behinderte Menschen die Zielgruppe von Forschung, werden aber nicht in die Entwicklung auf gleichberechtigter Ebene miteinbezogen. Wir sind aber nicht nur Objekt, sondern auch Subjekt, mit eigenen Perspektiven und Meinungen. Wir dürfen nicht vergessen, dass 97 Prozent der Behinderungen nicht von Geburt an vorhanden sind. Inklusionsmaßnahmen sind auch Präventivmaßnahmen.

## Im Mai 2026 veranstaltet der Technologiepark Adlershof bereits zum vierten Mal eine Diversity Conference. Warum ist Inklusion so wichtig für die Vielfalt im Arbeitsleben?

Wenn Unternehmen die vorhandene Diversität anerkennen und ausbauen, profitieren sie auf unterschiedlichen Ebenen. Offensichtlich gibt es mehr und kreativere Lösungsverfahren, wenn unterschiedliche Perspektiven einbezogen werden. Tiefligender fördert es darüber hinaus Resilienz, Konfliktfähigkeiten und am Ende auch Demokratie. Weil Widersprüchlichkeiten ausgehalten oder sogar gelöst werden können. Diversität schafft Komplexität und daraus erwächst Innovation. Ein prägnantes Beispiel sind abgesenkte Bordsteine: Ursprünglich für Rollstuhlfahrende eingesetzt, bieten sie außerdem Vorteile für Kinderwagen, Fahrräder, Rollatoren und Rollkoffer. Ähnlich verhält es sich mit elektrischen Zahnbürsten.



## Neurodivergenz ist ein wichtiges Thema. Wie können wir zum Beispiel Menschen mit Autismus oder der Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS) im Arbeitsumfeld begegnen?

Im Team mit: „Guten Morgen.“ Auf struktureller Ebene: Komplexität aushalten und Fragen stellen. Es gibt keine einfache Lösung, die für alle funktioniert. Arbeiten alle in einem Großraumbüro oder in Einzelbüros? Gibt es die Möglichkeit, einen eigenen Tisch zu haben, oder ein fluides Wechselprinzip? Das ist beispielsweise für viele Menschen mit ADHS ein positives System und für Menschen, die autistisch sind, ein absoluter Albtraum, weil jeder Wechsel die notwendige Routine verdirbt.

## In Ihrer Keynote „Inklusion – vom Mikrokosmos in den Makrokosmos“ geben Sie bei der Diversity Conference praktische Handreichungen zur Umsetzung von Inklusion im Arbeitsalltag. Haben Sie eine Anleitung, um Barrieren abzubauen?

Barrieren in den Köpfen sind unsichtbar. Deshalb fange ich damit gar nicht erst an, sie abzubauen. Stattdessen lasse ich die eigenen Strukturen hinterfragen. Wenn jede Person ein Problemlöseverfahren vorstellt, das ihr direkt in den Sinn kommt, haben wir direkt unterschiedliche Ansätze. So können neue Strukturen geschaffen werden. ■ *sg*

## Karriere im Code

Der Bedarf an Fachkräften im Bereich Daten und künstliche Intelligenz wächst rasant. Gleichzeitig suchen viele Menschen nach neuen beruflichen Perspektiven jenseits ihres ursprünglichen Werdegangs. Das Data Science Institute in Berlin bringt beides zusammen und qualifiziert Quereinsteiger:innen für den Zugang in datengetriebene Berufe.

Vor wenigen Monaten waren sie noch Servicekraft, Buchhalter oder Lehrerin. Heute arbeiten sie mit Daten, Code und Machine-Learning-Modellen. Beim Data Science Institute (DSI) in Berlin ist dieser Sprung kein Einzelfall, sondern Programm. Menschen mit fachfremdem Hintergrund lernen hier in wenigen Monaten, Daten auszuwerten, Modelle zu entwickeln und Anwendungen umzusetzen. „Wir bringen Quereinsteiger:innen alles bei, was sie brauchen, um in der IT anzufangen, vor allem im Datenbereich“, sagt Gründer und Geschäftsführer Fabian Rappert.

Das Data Science Institute, beheimatet im Charlottenburger Innovations-Centrum (CHIC), versteht sich als Bildungsträger für den Einstieg in datengetriebene Berufe. Im Zentrum steht ein eigenes E-Learning-Programm. Es richtet sich vor allem an Quereinsteiger:innen mit akademischem Hintergrund, die sich in Richtung IT und künstliche Intelligenz entwickeln wollen. In modular aufgebauten Kursen lernen sie zunächst Programmierung und den Umgang mit Datenbanken, bevor sie sich mit statistischen Methoden und Machine Learning beschäftigen.

Ergänzt wird das eLearning durch feste Kursstrukturen und eine enge persönliche Betreuung. „Wir setzen bewusst auf eine Kombination aus selbstgesteuertem Lernen und intensiver Begleitung“, sagt Rappert. Ziel sei es, nicht nur Inhalte zu vermitteln, sondern ein echtes Verständnis für Daten und Modelle aufzubauen.

WEITER AUF SEITE 04