



08

**JAHRESPLANUNG
MIT WEITBLICK:**
WANN SICH STUDENTISCHE
UNTERSTÜTZUNG
BESONDERS LOHNT!

12

**PASSGENAU
STATT PAUSCHAL:**
WELCHE VERTRAGSMODELLE
SIND DIE PASSENDE?

16

**DIGITALISIERUNG BRAUCHT
HELFENDE HÄNDE:**
20.000 AKTEN. ZWEI
JAHRZEHNTE PAPIER!

04

**ARBEITSWELT
IM WANDEL**

2025/26

- 04 ARBEITSWELT IM WANDEL:
WARUM DIE ZUKUNFT IMMER FLEXIBLER WIRD**
- 08 JAHRESPLANUNG MIT WEITBLICK:
WANN SICH STUDENTISCHE UNTERSTÜTZUNG
BESONDERS LOHNT!**
- 10 VOM PERSONALBEDARF ZUR PERFEKTEN BESETZUNG:
STUDYHEADS IM FIRST LEVEL SUPPORT**
- 12 PASSGENAU STATT PAUSCHAL:
WELCHE VERTRAGSMODELLE SICH WIRKLICH LOHNEN**
- 13 ZENTRAL ORGANISIERT, REGIONAL STARK:
WIE DAS RDZ FÜR TEMPO, QUALITÄT UND ENTLASTUNG
SORGT**
- 14 ZWISCHEN LABOR UND HÖRSAAL:
WIE KURARAY JUNGE TALENTE FÜR SICH BEGEISTERT**
- 16 DIGITALISIERUNG BRAUCHT HELFENDE HÄNDE:
20.000 AKTEN. ZWEI JAHRZEHNTE PAPIER!**
- 18 DIE RICHTIGE VERSTÄRKUNG FÜR DIE VERWALTUNG:
STUDENT:INNEN ENTLASTEN DIE BAFA**
- 20 KI-NATIVES VS. TRADITIONELLE ARBEITSSTRUKTUREN:
SIND SIE EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER FÜR GENZ &
GENALPHA?**
- 21 SYSTEMRELEVANTE JOBS:
WENN VERPACKUNG NICHT GLEICH VERPACKUNG IST**
- 22 MIT KÖPFCHEN AUFS FELD:
WIE STUDYHEDS PROJEKTE IN REKORDZEIT STEMMT**
- 23 „DELULU? SLAY? NPC?“ –
SPRECHEN WIR NOCH DIESELBE SPRACHE?**

Liebe Leserinnen und Leser,

die Arbeitswelt befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel. Mehrere Einflüsse wirken gleichzeitig und verändern Wert-schöpfungsketten, Geschäftsmodelle und traditionelle Arbeitsmodelle. Für Unternehmen bedeutet dies: Sie müssen flexibler, anpassungsfähiger und offener für neue Lösungen sein als je zuvor.

Mit Studyheads begleiten wir unsere Kunden in dieser Phase mit den Digital Natives von heute und den Fach- & Führungskräften von morgen. In diesem Magazin finden Sie dazu Praxisbeispiele, wie Unternehmen gemeinsam mit uns auf diese Veränderungen reagieren – sei es durch kurzfristige Unterstützung im Tagesgeschäft oder durch den gezielten Einsatz von Student:innen in Projekten mit Zukunftscharakter.

Darüber hinaus geben wir Einblicke in die Perspektive der studentischen Zielgruppe: Was treibt sie an, welche Erwartungen haben sie an Arbeitgeber und wie lassen sich ihre Stärken am besten in Unternehmen einbringen? Und auch in unserem Tagesgeschäft gilt es, die jungen Talente nicht nur als flexible Ressource zu nutzen, sondern auch als Impulsgeber für Innovationen.

Ich freue mich, Ihnen die neueste Ausgabe der Studyheads.KOM präsentieren zu dürfen und wünsche viel Spaß beim Lesen!

Ihr Tim-Claudius Weihmann

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

GVO YOUNG PROFESSIONALS GMBH
MÖSERSTRASSE 2-3
49074 OSNABRÜCK
WWW.STUDYHEADS.DE

GESCHÄFTSFÜHRER:INNEN

TIM-CLAUDIUS WEIHMANN, MELANIE VINCI,
THILO KNAUER

REDAKTION

FABIAN FORER, CHRISTINA BOHMANN

UMSETZUNG

GTM WERBUNG UG

DRUCK

LINSEN DRUCKCENTER GMBH
AUFLAGE: 4.000 EXEMPLARE



Flexibel, motiviert,
zuverlässig: Die studentischen
Hilfskräfte und qualifizierten
Werkstudent:innen von Studyheads.
Jetzt anfragen! QR-Code scannen!



ARBEITSWELT IM WANDEL: WARUM DIE ZUKUNFT IMMER FLEXIBEL WIRD

Die Arbeitswelt steht vor einem beispiellosen Umbruch. Während andere noch diskutieren, wie die Zukunft aussehen könnte, ist Studyheads bereits mittendrin. Tim-Claudius Weihmann, Geschäftsführer des studentischen Dienstleisters, beobachtet täglich, wie sich traditionelle Arbeitsmodelle auflösen und neue entstehen. Die Erkenntnisse sind für viele nicht mehr neu: Die Revolution hat längst begonnen.

„Früher hatten wir einzelne Veränderungen, die sich über Jahre entwickelten. Heute überlagern sich gleich mehrere Umbrüche“, schildert Weihmann die aktuelle Situation. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, demografischer Wandel, Dekarbonisierung – was einst nacheinander kam, bricht nun gleichzeitig über Unternehmen herein. Diese Gleichzeitigkeit erzeugt einen Transformationsdruck, den viele unterschätzen. Unternehmen

können sich nicht mehr auf eine Herausforderung nach der anderen konzentrieren, sondern müssen ein komplexes Bündel von Veränderungen bewältigen. Hinzu kommen sich wandelnde Präferenzen der Arbeitnehmer:innen, die das gewohnte System zusätzlich unter Druck setzen. Weihmann setzt auf eine strukturierte Herangehensweise: „Aus planerischer Sicht unterteile ich das in drei klassische Zeithorizonte.“

Kurzfristig steht die Sicherung benötigter Fachkräfte im Vordergrund. Mittel- und langfristig zeichnen sich jedoch fundamentale Verschiebungen von Wertschöpfungsketten und Kompetenzprofilen ab, die auch völlig neue Personalstrategien erfordern.

DER HANDEL ZEIGT, WOHN DIE KURZFRISTIGE REISE GEHT
Nirgendwo wird der Strukturwandel schon so deutlich wie im

deutschen Handel. Obwohl er nach wie vor zu den größten Branchen gehört, kämpft er mit einem dramatischen Problem: dem fehlenden Nachwuchs.

„Für den Beruf des Verkäufers entscheiden sich kaum noch Menschen, weil er nur noch wenig Perspektive bietet“, analysiert Weihmann die Ursachen. Die Rahmenbedingungen sprechen für sich: ein seit Jahren absehbarer Strukturwandel, lange Arbeitszeiten, regelmäßige Samstagsarbeit – und trotzdem keine attraktiven Alternativen in Sicht. Das Problem verschärft sich durch einen doppelten Effekt: Während erfahrene Arbeitskräfte massenhaft in den Ruhestand gehen, wenden sich junge Menschen bewusst von diesen Berufsfeldern ab. „Viele entscheiden sich mittlerweile ganz bewusst gegen eine Ausbildung im Einzelhandel“, beobachtet der Studyheads-Chef. Die Folge: Jobs verlieren ihre Zukunftsperspektive, und die nachwachsende Generation zeigt wenig Interesse.

STUDENT:INNEN ALS ERFOLGSFAKTOR

Hier kommt Studyheads ins Spiel – mit einer Ressource, die andere übersehen: Student:innen. „Sie bringen das richtige Mindset für Veränderungen mit, haben ein hohes digitales Verständnis und präferieren flexible Arbeitsmodelle sowie das Arbeiten an den Wochenenden“, erklärt Weihmann den strategischen Vorteil. Diese Generation ist mit Technologien aufgewachsen, die für ältere Generationen oft Neuland sind. Was andere mühsam erlernen müssen, beherrschen Digital Natives intuitiv. Während der Corona-Pandemie bewies sich gerade die Flexibilität als entscheidender

Erfolgsfaktor. Während andere Dienstleister kämpften, konnte Studyheads sofort reagieren und passgenaue Unterstützung bereitstellen.

Diese Agilität wird in Zukunft noch wichtiger werden. Denn der Wandel beschränkt sich nicht auf fehlende Arbeitskräfte – er verändert die Arbeit selbst grundlegend.

KOMPETENZEN IM WANDEL

„In den nächsten Jahren wird sich sicher die Hälfte der Kernkompetenzen der Mitarbeiter verändern“, prognostiziert Weihmann. Das bedeutet nicht zwangsläufig Jobverluste, wohl aber eine fundamentale Transformation der Tätigkeitsfelder. Wer diese Entwicklung ignoriert, riskiert wegrationalisiert zu werden. Die nächsten Jahre werden entscheidend sein, warnt der Geschäftsführer: „Es wird darauf ankommen, dass sich eine neue Denkweise entwickelt.“ Automatisierung und KI werden etwa die Hälfte der heutigen Arbeitszeit übernehmen – eine Dimension, die völlig neue Personalstrategien erfordert.

QUALITÄT STATT QUANTITÄT

„Die Skalierung wird langfristig immer mehr durch Automatisierung stattfinden und weniger durch Mitarbeiterdecken von Dienstleistern“, beschreibt Weihmann einen fundamentalen Bruch mit bisherigen Strategien. Das klassische Modell „mehr Köpfe für mehr Arbeit“ wird in vielen Branchen auf dem Prüfstand stehen.

Die neue Logik wird lauten: „Wer ist die richtige Person für die Sicherstellung der Aufgabe – nicht zwangsläufig für deren Durchführung?“ Statt nur zu fragen, wie viele Mitarbeiter benötigt werden, geht es darum, welche Kompetenzen

wann gebraucht werden. Ein Paradigmenwechsel von der Quantität zu gezielten Einsatzoptionen und Kompetenzen der Mitarbeiter. Ein Beispiel aus der Studyheads-Praxis verdeutlicht schon jetzt die zukünftige Herangehensweise: Ein großer Retailer führt Selbstbedienungskassen-Systeme ein. Sowohl die Implementierung in den Filialen als auch die mehrmonatige Anlaufphase mit den Kunden wird durch die digital affinen Student:innen von Studyheads begleitet. Auch an der Geschwindigkeit der Leistungsbereitstellung hat sich bereits eine Menge verändert. „Wir bekommen heute Morgen eine Anfrage für den Nachmittag oder gestern Abend für morgen“, berichtet Weihmann über die notwendige Reaktionsgeschwindigkeit. Möglich wird diese extreme Flexibilität zum einen, weil die Student:innen kurzfristig zur Verfügung stehen und zum anderen Studyheads schon heute über die hierfür notwendigen effizienten Prozesse und digitalen Tools verfügt.

WO MENSCHEN UNERSETZLICH BLEIBEN

Während Routinetätigkeiten automatisiert werden, entstehen neue Bedarfsfelder. „Ich nenne das den Dienst am Menschen“, erläutert Weihmann seine Prognose. Gesundheit, Pflege, Bildung – dies ist auch getrieben durch die Überalterung der Gesellschaft, aber ebenso sind soziale Interaktionen im Freizeitbereich (Veranstaltungen) betroffen.

Diese Bereiche zeichnen sich durch direkte menschliche Interaktion aus – etwas, das Maschinen zumindest derzeit nicht ersetzen können. „Wo Mensch mit Mensch arbeitet und wo schwer abzuschätzen ist, wie Automatisierung oder

Digitalisierung wirken werden“, beschreibt er diese Besonderheit. Generell verschiebt sich die Arbeit von direkter Ausführung hin zu Überwachung und Steuerung. „Es wird zukünftig mehr um das Überwachen und Steuern gehen als um das Selbermachen“, bringt Weihmann die Transformation auf den Punkt.

OUTSOURCING WIRD STRATEGISCH

Ein weiterer Trend zeigt sich bereits heute und wird sich weiter verstärken: strategisches Outsourcing von Kompetenzen. „Unternehmen arbeiten z.B. mit großen studentischen Mitarbeitergruppen im Werkstudentenbereich, weil diese eine feste Funktionalität in der Wertschöpfung übernehmen“, beobachtet Weihmann. Das Problem dabei: Die Verwaltung wird für Unternehmen immer aufwendiger. „Es ist enorm komplex, das zu managen, besonders weil auch Herausforderungen in den Personalabteilungen wachsen.“ Hier positioniert sich Studyheads als Lösungsanbieter: „Wir übernehmen das komplett für unsere Kunden und sorgen dafür, dass diese Mitarbeitergruppe stabil bleibt oder wächst.“

DIE NOMADISCHE ZUKUNFT DER ARBEIT

Mittelfristig entsteht eine noch flexiblere Arbeitsorganisation. „Vielleicht wird es mehr Jobs geben, die Transformationen über gewisse Zeiträume betreuen, bevor die Mitarbeitenden weiterziehen und die nächste begleiten“, skizziert Weihmann die projektbasierte Zukunft.

Diese nomadische Arbeitskultur entspricht bereits den Präferenzen vieler Student:innen. „Unser Klientel hat ein ganz anderes Mindset bezüglich Arbeitszeit und Flexibilität – nicht

mehr das klassische 40-Stunden-Modell von Montag bis Freitag.“ Dennoch warnt er vor voreiligen Schlüssen: „Man darf nicht zu sehr vermischen, was man jetzt schon erwartet und was später von Arbeitnehmern wirklich gewünscht wird.“ Bereits jetzt gebe es Gegenbewegungen, bei denen sich junge Menschen wieder mehr auf feste Strukturen fokussieren wollen.

DIGITALISIERUNG MIT AUGENMAß

Trotz fortschreitender Digitalisierung bleibt der menschliche Faktor wichtig. „Unser Geschäft ist nach wie vor ein People Business – es geht um Menschen“, stellt Weihmann klar. Während Wettbewerber „auf Teufel komm raus digitalisieren, skalieren und rationalisieren“, setzt Studyheads auf die richtige Balance. Denn seine Maxime lautet: keine Digitalisierung um jeden Preis, sondern immer im Sinne des Kunden und Mitarbeiters. „Deren Erwartungen und Nutzen stehen klar im Vordergrund.“

GROßE GEGEN KLEINE UNTERNEHMEN

Der Transformationsdruck trifft Unternehmen unterschiedlich hart. „Großunternehmen beschäftigen sich sicher schon lange damit, weil es dafür Verantwortliche gibt“, erklärt Weihmann den Vorteil großer Konzerne. Sie haben die Ressourcen und Strukturen für strategische Personalplanung. Kleinere Unternehmen stehen vor anderen Herausforderungen: „Der Mittelstand steckt oft im operativen Tagesgeschäft fest und hat wenig Raum für strategische Überlegungen.“ Hier sieht Studyheads eine beratende Rolle: „Wir kommen mit einem Beratungsansatz dorthin, um zu unterstützen.“

DIE CHANCE LIEGT AUF DER HAND

Die Botschaft für Personalentscheider ist eindeutig: Strategische Personalplanung muss grundlegend neu gedacht werden. Statt auf starre, altbewährte Strukturen zu setzen, sollten Unternehmen sich jetzt öffnen und die vorhandene Flexibilität nutzen. Studyheads zeigt dabei nicht nur kurzfristige Lösungen auf, sondern entwickelt langfristige Strategien – von temporärer Unterstützung bis hin zum Rekrutierungskanal für zukünftige Mitarbeiterressourcen. „Wir sind immer an der Fach- und Führungskraft von morgen dran“, beschreibt Weihmann den strategischen Vorteil. Die Arbeitswelt von morgen ist heute schon Realität. Die entscheidende Frage lautet daher: Wer ergreift die Chance und stellt sich rechtzeitig auf die neuen Gegebenheiten ein? Wer zu lange wartet, riskiert, in einer immer schnelleren, flexibleren und digitaleren Wirtschaft den Anschluss zu verlieren. Die Transformation wartet nicht auf Zögerer – sie belohnt die Mutigen. Lassen Sie uns gemeinsam prüfen, wie Sie Student:innen als Erfolgsfaktor in Ihrem Wandel nutzen können. ■



Tim-Claudius Weihmann,
Geschäftsführer Studyheads

Mehr über die
Zusammenarbeit mit
Studyheads erfahren?
[https://studyheads.de/
fuer-unternehmen/](https://studyheads.de/fuer-unternehmen/)



08

JAHRES-PLANUNG MIT WEITBLICK

Gerade im Handel lohnt sich studentische Unterstützung das ganze Jahr – besonders, wenn Einsätze gezielt geplant sind. Ob saisonale Peaks wie Black Friday, Inventuren oder Aktionskampagnen: Student:innen bringen hier spürbare Entlastung. Auch in anderen Bereichen wie Events, Logistik, Digitalisierung und Service sind sie gefragt – denn IoT, Robotik und Softwarelösungen verändern Prozesse rasant. Laut Prognosen wollen über 50 % der Unternehmen in digitale Logistiklösungen investieren.

GUT GEPLANT, EFFEKTIV ENTLASTET

Werkstudent:innen sind weit mehr als Notfallreserve. Sie übernehmen ganzjährig Routinen, bringen frisches Fachwissen ein und federn Spitzen flexibel ab. So entstehen operative Entlastung, Budgeteffizienz und Innovationsschub.

EINSATZ-HIGHLIGHTS

In der Vorlesungszeit meist in Teilzeit, etwa in Datenverarbeitung, Lager oder Service. Im Handel besonders wertvoll bei Peak-Zeiten oder Großaktionen. Während der vorlesungsfreien Zeit auch in Vollzeit – ideal für Projekte, Kampagnen oder Urlaubsvertretungen.

FLEXIBEL UND EINFACH

Einsätze lassen sich schnell aufsetzen und skalieren – mit geringem Aufwand, besonders über externe Partner. Studyheads übernimmt Recruiting, Auswahl, Disposition und Administration. Wer frühzeitig plant, sichert sich Unterstützung genau dann, wenn sie gebraucht wird. QR-Code scannen – Expert:innen sprechen Sie gern an! ■

JANUAR:

Zeit für Backoffice und Projektarbeit

Das neue Jahr beginnt – ein idealer Zeitpunkt, um Projekte abzuarbeiten oder organisatorische Aufgaben anzugehen. Gerade in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich leisten studentische Hilfskräfte hier wertvolle Unterstützung. Auch Inventur und die Retouren der Weihnachtsgeschenke sorgen für ein erhöhtes Arbeitsaufkommen zu Jahresbeginn.

DEZEMBER:

Weihnachten kommt bestimmt

Ob im Lager oder an der Kasse – der Handel braucht helfende Hände. Student:innen entlasten Ihr Stammpersonal im Weihnachtsgeschäft und sorgen für einen reibungslosen Jahresausklang.

NOVEMBER:

Saisonspitze im E-Commerce

Black Friday, Cyber Week und der Start des Weihnachtsgeschäfts führen zu hoher Nachfrage der Logistik und im Versand. Mit studentischer Unterstützung lassen sich kurzfristige Volumina sicher abfangen.

QUARTALSWEISE:

Jedes Ende bringt einen Anfang

Mit dem Ende einer Saison kommt der Schlussverkauf. Ob Sommer oder Winter, nach den Sommerferien oder nach Karneval: Alles muss raus! Da darf nichts schiefgehen, keine Kunden dürfen übersehen werden, kein Regal darf leer stehen und wer kann besser helfen als flexible Student:innen?

MONATLICH:

Monatsbeginn bedeutet Shopping-Tour

Das ganze Jahr über klingeln die Kassen zu Monatsbeginn am lautesten, denn die Geldbeutel sind gefüllt. Gut, wenn eine atmende Personaldecke diese Peaks im Handel souverän abfangen kann.

WOCHENENDEN:

Samstagsschicht übernehmen?

Am Wochenende ist immer etwas los: im Supermarkt, im Shopping Center oder bei unzähligen Events. Doch nach einer anstrengenden Arbeitswoche wollen auch die eigenen Mitarbeiter:innen mal eine Pause einlegen. Kein Problem – studentische Aushilfen springen gerne ein und übernehmen kurzfristig die benötigten Aufgaben.

SAISONAL:

Wer stellt den Osterhasen ins Regal?

Grillsaison, Ostern, Weihnachten: Jede Saison bringt sein besonderes Sortiment, doch die neuen und zusätzlichen Waren wollen auch verräumt werden. Zusätzlich braucht es helfende Hände an den Kassen, bei der Warenrückgabe, sowie im Lager. Da kann es nur helfen, wenn man studentische Hilfskräfte in petto hat, die flexible Personalspitzen abfangen können.

JULI-OKTOBER:

Hochsaison für Projektunterstützung

Vorlesungsfreie Zeit = volle Verfügbarkeit: Ab Mitte Juli können Werkstudent:innen bis zu 40 Wochenstunden arbeiten. Perfekt für längere Einsätze im Lager, als Ferienjob in der Produktion, als Unterstützung, im Marketing, im Großhandel oder bei Projektarbeit im Backoffice. Frühzeitige Planung sichert die Urlaubsvertretung Ihrer Mitarbeiter:innen.

MÄRZ-MAI/SEPTEMBER-NOVEMBER:

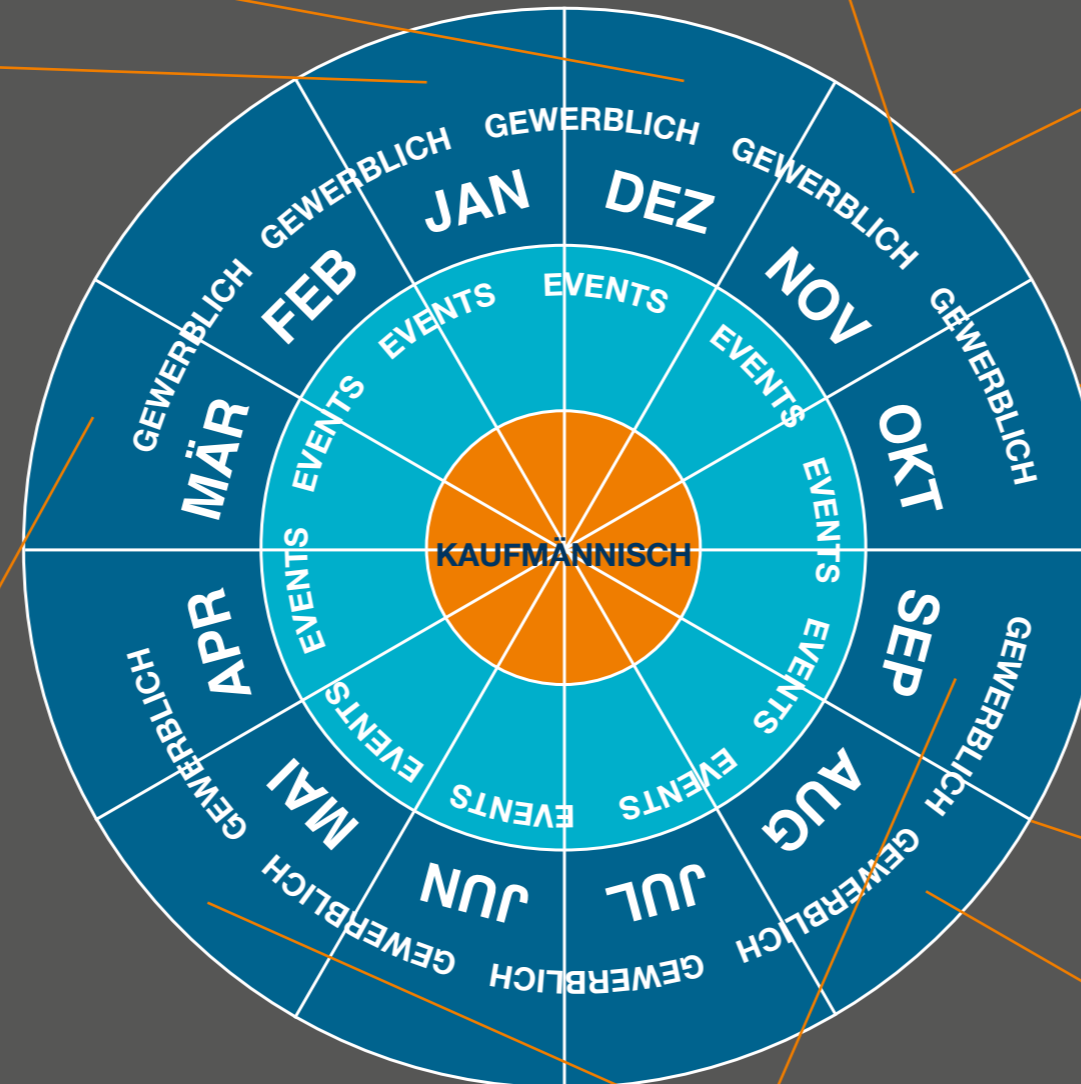
Messezeit ist Planungszeit

Die Event- und Messesaison ist im vollen Gange. Ob Aufbauhelfer, am Einlass, an der Garderobe, Promoter oder Servicekräfte – viele Events lassen sich mit studentischer Unterstützung effizient umsetzen. Besonders gefragt sind sie im Eventmanagement und in der Dienstleistung.

MÄRZ-MAI:

Die Gartensaison ist eröffnet!

Mit Beginn der wärmeren Jahreszeit starten viele Menschen Renovierungs-, Garten- und Bauprojekte. Besonders von März bis Juni, wenn das Wetter besser wird und die Gartensaison beginnt, steigen die Umsätze in Bau- und Gartenmärkten stark an. Da braucht es fähige Unterstützung, die an den Kassen und in den Regalen die Lücken füllen.



Benötigen Sie kurzfristige oder langfristige Unterstützung? Dann sprechen Sie uns an. Hier entlang:



10

Kevin Nigro,
Sales Director,
Studyheads



Über 50 studentische Mitarbeiter:innen von Studyheads konnten für den Kunden in kürzester Zeit zur Verfügung gestellt werden.

VOM PERSONALBEDARF ZUR PERFEKTEN BESETZUNG: STUDYHEADS IM FIRST LEVEL SUPPORT

Wenn Auftragsspitzen kommen, braucht es schnelle Lösungen. Kevin Nigro, Sales Director bei Studyheads, zeigt am Beispiel eines spezialisierten Dienstleisters, wie der komplette Recruiting-Prozess ausgelagert werden kann – mit beeindruckenden Ergebnissen.

Die Herausforderung kam ohne Vorwarnung: Ein Dienstleister im First Level Support erhielt einen Großauftrag und benötigte kurzfristig zusätzliche Mitarbeiter:innen. Was für viele ein Problem wäre, wurde für Nigro und das Studyheads-Team zum Paradebeispiel moderner Personaldienstleistung.

„Unsere Kunden bekommen häufig große Aufträge, etwa von Banken oder Energiedienstleistern. Wenn dann plötzlich 100 Mitarbeitende gebraucht werden, kommen sie zu uns“, so Nigro.

MEHR ALS PERSONALVERMITTLUNG

Studyheads startet nicht mit standardisierten Anzeigen, sondern mit einer gezielten Analyse. „Wir prüfen zunächst die Stellenanzeigen der Kunden. Oft sind diese so komplex formuliert, dass sich kaum jemand bewirbt“, erklärt Nigro. „Wir reduzieren unnötige Anforderungen und rücken stattdessen die Benefits in den Vordergrund.“

Anschließend werden die vorqualifizierten Kandidat:innen einmal pro Woche dem Kunden vorgestellt. „In diesem Fall waren die Voraussetzungen sehr gute Deutschkenntnisse, gutes Englisch und mindestens 20 Stunden Verfügbarkeit pro Woche“, erzählt Nigro. Durch diese präzise Auswahl konnten innerhalb von zweieinhalb Monaten über 60 Kandidat:innen präsentiert werden – 56 davon wurden eingestellt. Die hohe Trefferquote ist kein Zufall: „Für spezielle und kurzfristige Kundenanfragen schalten wir sogar gezielte Kampagnen über verschiedene Kanäle – und erzielen damit exzellente Ergebnisse“, betont Nigro.

VOLLSERVICE FÜR MAXIMALE ENTLASTUNG

Für die Kunden besonders attraktiv: Sie müssen sich um praktisch nichts kümmern. „Wir übernehmen den kompletten Bewerbungsprozess – von der Stellenausschreibung bis zum ersten Vorstellungsgespräch. Auch die komplette Einstellung läuft über uns, inklusive aller Vertragsabwicklungen“, erklärt Nigro.

Das Einzige, was der Kunde tun muss: sich für den: die passende Student:in entscheiden und den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag unterschreiben.

WARUM GENAU STUDENT:INNEN PUNKTEN

„Die sind begeistert von Student:innen“, fasst Nigro das Kundenfeedback zusammen. „Warum? Weil sie modern, jung, sprachgewandt und technikaffin sind. Den meisten musst du nicht erklären, wie die Systeme funktionieren – sie bringen diese Fähigkeiten einfach mit.“

Dieser Vorteil wird durch die Art der Tätigkeit noch verstärkt: „Das ist auch ein attraktiver Studentenjob. Man sitzt bequem, nimmt die Anrufe entgegen, beantwortet Fragen und wird dafür bezahlt – und das alles im Trockenen, statt bei Wind und Wetter Container zu entladen.“

TECHNOLOGIE ALS ERFOLGSFAKTOR

Ein entscheidender Wettbewerbsvorteil liegt in der hauseigenen Mitarbeiter-App: „Wenn ein Kunde sagt, er braucht morgen für eine Weihnachtsfeier zehn Student:innen, können wir mit einer Push-Benachrichtigung alle gleichzeitig erreichen. Ein klassischer Personaldienstleister müsste jeden einzeln anrufen.“ Auch die Student:innen schätzen diese Flexibilität: „Wer geht schon während der Vorlesung ans Telefon? Niemand. Aber eine Push-Nachricht oder eine WhatsApp-Nachricht kurz zu checken – das geht immer.“

NACHHALTIGER ERFOLG

Seit August übernahm der Kunde knapp 56 der eingesetzten Student:innen. Das Modell funktioniert aber nicht nur im Kundenservice, sondern auch in anderen Bereichen – sogar am Empfang. „Viele Aufgaben, die langjährige Mitarbeiter:innen erledigen, können ebenso gut von Student:innen übernommen werden“, so Nigro.

KEINE REINE VERMITTLUNG

Der Erfolg dieses Projekts zeigt, dass moderne Personaldienstleistung weit über die reine Vermittlung von Arbeitskräften hinausgeht. Durch die Übernahme des kompletten Prozesses – von der Stellenausschreibung bis zur fertigen Einarbeitung – werden Kunden maximal entlastet und können sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren. ■

Besuchen Sie
unsere Website. Dort finden
Sie weitere Best Practis
Beispiele von Studyheads.



12



PASSGENAU STATT PAUSCHAL: WELCHE VERTRAGSMODELLE SIND DIE PASSENDEN?

Arbeitnehmerüberlassung, Werkvertrag, Dienstleistung oder Outsourcing? Wer studentische Unterstützung sucht, steht vor der Frage: Welches Modell passt? Geschäftsführer Tim-Claudius Weihmann erklärt im SH.KOM-Interview, wie Studyheads Kunden berät – und warum die Vertragswahl mehr ist als eine Formalie.

Arbeitsverträge oder interne Betreuung“, so Weihmann. Studyheads stellt Personal, plant Einsätze und koordiniert Abläufe. Entscheidend ist die erbrachte Dienstleistung, nicht das Ergebnis. Beim Werkvertrag dagegen wird ein klares Ziel vereinbart, etwa eine bestimmte Paketmenge einzuräumen. Hier zählen Ergebnis und Abnahme, nicht die Einsatzdauer.

OUTSOURCING MIT MEHRWERT

Noch weiter geht das Outsourcing kompletter Prozessketten: Auswahl, Einsatzplanung, Administration – inklusive Regelungen zu BAföG, Mindestarbeitszeit und Prüfungsphasen. „Wir kennen die Zielgruppe. Unsere Kunden müssen das nicht – und vermeiden Fehler sowie Zeitverluste“, erklärt Weihmann.

RESSOURCEN BESSER EINSETZEN

Gerade HR-Abteilungen profitieren: Statt Prozesse mit studentischen Tätigkeiten zu belasten, konzentrieren sie sich auf Fachkräftegewinnung. Verträge, Planung und Abrechnung übernimmt Studyheads. So sparen Unternehmen Ressourcen und sichern sich effiziente Unterstützung. „Manchmal braucht es einfach jemanden, der sofort entlastet – und weiß, wie es geht“, fasst Weihmann zusammen. ■

FLEXIBLE MODELLE FÜR MODERNE ANFORDERUNGEN

Die Arbeitswelt wird dynamischer, Aufgaben komplexer. Studentische Hilfskräfte bringen Flexibilität, entscheidend ist die richtige Vertragsform. Neben Arbeitnehmerüberlassung bietet Studyheads auch Dienstleistungs- und Werkverträge – je nach Bedarf ergebnis- oder prozessorientiert.

DIENTSTLEISTUNG ODER WERK?

„Viele wissen nicht, dass einfache Tätigkeiten wie Garderobe oder Waren sortieren per Dienstleistungsvertrag abgedeckt werden können – ohne eigene

Sprechen Sie uns an und wir unterstützen Sie mit dem für Sie richtigen Modell.



STUDYHEADS

ZENTRAL ORGANISIERT, REGIONAL STARK: WIE DAS RDZ FÜR TEMPO, QUALITÄT UND ENTLASTUNG SORGT.

Schnelle Rückmeldungen, passende Studierende, reibungslose Abläufe: Das Recruiting- und Dispositionszentrum (RDZ) ist das Herz von Studyheads. Es verbindet regionales Kundenwissen mit zentraler Umsetzung – für planbare Qualität und kurze Reaktionszeiten.

Denn bei Studyheads ist Recruiting kein Zufall – sondern das Ergebnis durchdachter Prozesse, die regionales Kundenwissen mit zentraler Umsetzung verbinden.

ZENTRALE STEUERUNG – SPÜRBARER VORTEIL

Das RDZ übernimmt das komplette Bewerbermanagement: Ausschreibung, Vorauswahl, Vertragsunterzeichnung, Einsatzplanung, Betreuung bis hin zu Krankmeldungen. Kunden profitieren von standardisierten Abläufen, Prozesstransparenz und hoher Besetzungsqualität. „Wir sorgen dafür, dass hinter jedem Auftrag ein reibungsloser Ablauf steht – in enger Abstimmung mit den regionalen Account Manager:innen“, so Chantal Kraft, Leitung des RDZ.

Ein Schwerpunkt liegt auf der Disposition: flexible Stundenanpassungen, zuverlässige Einarbeitungen, schnelle Ersatzlösungen bei Ausfällen. Auch bei kurzfristigen Änderungen bleibt das RDZ direkte Anlaufstelle – immer im engen Austausch mit den Account Manager:innen.

TEAMWORK FÜR IHREN ERFOLG

Während die Account Manager:innen Kundennähe sichern, garantiert das RDZ Tempo und Qualität in der Umsetzung. Tägliche Abstimmungen und klare Rollen sorgen dafür, dass alles ineinandergreift.

BEISPIELE AUS DER PRAXIS ZEIGEN, WAS DAS BRINGT:

Bei den 20 bundesweiten B2Run-Veranstaltungen besetzte das RDZ 100 % der Schichten – dank vorausschauender Planung. Und selbst bei kurzfristigen Anfragen, etwa eines kommunalen Entsorgungsbetriebs mit ungewöhnlichem Jobprofil, lieferte das Team in kürzester Zeit motivierte Kandidat:innen.

DER BLICK NACH VORN

Mit dem neuen Standort in der GVO-Zentrale Osnabrück baut Studyheads Kompetenzen weiter aus. Prozessautomatisierung, KI-gestütztes Matching, ein Welcome Center für Bewerberkontakte und Stellenanzeigen sorgen künftig für noch schnellere und treffsichere Besetzungen. „Unsere Kunden dürfen sich auf ein Team verlassen, das mitdenkt, mitzieht und Lösungen schafft“, fasst Kraft zusammen. ■

Mehr Informationen wie Studyheads die richtigen Mitarbeiter:innen auswählt, erhalten Sie hier:



14



ZWISCHEN LABOR UND HÖRSAAL: WIE KURARAY JUNGE TALENTE FÜR SICH BEGEISTERT

Kuraray setzt bei Spitzenzeiten in der Qualitätskontrolle auf studentische Unterstützung – und öffnet damit nicht nur Türen für Nachwuchskräfte, sondern zeigt sich als flexibler, moderner Arbeitgeber.

Ob Spezialpolymere, Fasern oder Hochleistungskunststoffe: Bei Kuraray wird Präzision großgeschrieben. Vor allem in der Qualitätskontrolle müssen Prozesse reibungslos laufen – und das auch in Zeiten, in denen das Auftragsvolumen plötzlich steigt. „Dann brauchen wir Personal, auf das wir uns verlassen können, und das sich schnell einarbeiten lässt“, erklärt Tobias Giebisch, Produktionsleiter bei Kuraray. Für genau diese Phasen setzt das Unternehmen auf die Unterstützung von Werkstudent:innen von Studyheads. Doch Kuraray geht es um mehr als nur kurzfristige Entlastung: „Wir sehen in studentischen Kräften eine

Chance, neue Denkweisen ins Unternehmen zu holen. Sie sind lernbereit, bringen frischen Wind mit – und haben oft einen analytischen Blick, der uns weiterhilft.“

STUDENT:INNEN ALS TEIL DES TEAMS

Ein Beispiel dafür ist Sare Öztürk. Die Studentin arbeitet als Werkstudentin im Qualitätsmanagement und ist längst mehr als eine Aushilfe. „Ich bin hier wirklich angekommen“, sagt sie. „Mir wird etwas zugetraut, ich lerne viel – und ich habe das Gefühl, dass meine Arbeit einen Unterschied macht.“

Für Sare ist die Stelle nicht nur ein Nebenjob, sondern eine wertvolle Ergänzung zum Studium. Sie sammelt Praxiserfahrung, vertieft ihre Kenntnisse im Bereich Qualitätskontrolle und bekommt Einblicke in die Abläufe eines internationalen Unternehmens. Dass sie sich bei Kuraray wohlfühlt, liegt auch am Miteinander. „Die Atmosphäre ist kollegial. Ich bin von



Tobias Giebisch,
Produktionsleiter
bei Kuraray.



Sare Öztürk,
arbeitet als Werk-
studentin im
Qualitätsmanage-
ment.



Niklas Boehmer,
Account Manager
bei Studyheads und
Ansprechpartner
für den Kunden und
Sare Öztürk.



Richard Weilbacher,
Teamleiter in der
Produktion Kuraray

Anfang an ernst genommen worden – und darf Verantwortung übernehmen.“

KLARE PROZESSE DURCH STARKE PARTNER

Damit der Einsatz von Werkstudent:innen so reibungslos funktioniert, braucht es gute Strukturen, und einen Partner, der die Sprache beider Seiten spricht. Die Zusammenarbeit mit Studyheads ist für Kuraray deshalb längst mehr als eine Dienstleistung.

„Wir arbeiten mit festen Ansprechpersonen, stimmen uns direkt ab und bekommen innerhalb kurzer Zeit passende Profile“, so Richard Weilbacher, Teamleiter in der Produktion. Die Einsätze erfolgen projektbezogen in Arbeitnehmerüberlassung – eine Lösung, die für Kuraray Planungssicherheit und Flexibilität gleichermaßen schafft.

Niklas Boehmer, Account Manager bei Studyheads, kennt die Anforderungen genau: „Wir wissen, dass es bei Kuraray nicht nur um zusätzliche Hände geht, sondern um Präzision und Verantwortung. Deshalb achten wir bei der Auswahl besonders auf analytisches Denken und eine gewissenhafte Arbeitsweise.“

ATTRAKTIV FÜR JUNGE TALENTE – AUCH ÜBER DAS STUDIUM HINAUS

Mit dem Einsatz von Werkstudent:innen öffnet Kuraray jungen Menschen die Tür zu einem zukunfts-

orientierten Unternehmen. Gleichzeitig zeigt das Unternehmen, dass es moderne Arbeitsmodelle aktiv lebt – ohne dabei Kompromisse bei Qualität und Verantwortungsbewusstsein einzugehen. Einige der studentischen Kräfte bleiben über die ursprünglich geplante Einsatzdauer hinaus – sei es durch Anschlussprojekte, Werkstudentenverlängerungen oder gar den Einstieg nach dem Studium. „Wenn es passt, freuen wir uns natürlich, wenn jemand langfristig bei uns bleiben möchte“, sagt Giebisch.

EIN MODELL MIT STRAHLKRAFT

Die Zusammenarbeit zwischen Kuraray und Studyheads zeigt, wie moderne Personallösungen echten Mehrwert schaffen – für Unternehmen und Student:innen. Dabei steht eines im Vordergrund: Vertrauen. Kuraray nutzt über Studyheads die Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, der junge Talente fördert, gezielt einbindet und ihnen eine echte Perspektive bietet. Und das auf eine Weise, die nicht nur effizient, sondern auch menschlich ist. ■

Wollen auch Sie
junge Talente frühzeitig
ins Boot holen?
Dann sprechen Sie
uns an:



16

DIGITALISIERUNG BRAUCHT HELFENDE HÄNDE

20.000 Akten. Zwei Jahrzehnte Papier. Und eine Frage: Wer packt das an?

Ein ostdeutsches Unternehmen aus dem Finanzbereich – traditionell, strukturiert, aber mit wachsendem Druck zur digitalen Transformation, fand die Antwort in einer dynamischen Partnerschaft: mit Studyheads und einem hochmotivierten Team aus Student:innen.

ANALOGE ALTLASTEN, DIGITALE ZIELE

Die Herausforderung war klar: Ein großes Finanzinstitut erhielt tausende Rückläufe auf ein großangelegtes Kundenmailing – und das ausschließlich in Papier-

form. Das darin enthaltene Feedback war wichtig für die Weiterentwicklung des Angebots, lag aber in analoger Form vor. „Diese Daten mussten strukturiert digitalisiert werden, um daraus strategische Erkenntnisse ableiten zu können“, erklärt Dietmar Reese, Senior Account Manager bei Studyheads. „Gleichzeitig fehlten intern die Kapazitäten, um das in absehbarer Zeit stemmen zu können.“

JUNGE TALENTE FÜR SMARTE PROZESSE

Studyheads stellte in kurzer Zeit ein qualifiziertes Team aus studentischen Aushilfen zusammen. Die Aufgabe: Feedbackbögen einscannen, digital zu-

„

„Gerade diese Systemlogik – wohin gehört was, wie wird sauber digital abgelegt – das ist nicht einfach nur Scannen. Das verstehen junge Leute, die digital aufgewachsen sind, viel schneller.“ Dietmar Reese, Senior Account Manager Studyheads



ordnen und korrekt ablegen. Eine eher unscheinbare Tätigkeit, aber eine mit hohem Impact.

„Wir achten besonders auf sehr gute Deutschkenntnisse und ein hohes Maß an Sorgfalt“, so Reese.

„Gerade bei sensiblen Daten ist ein fehlerfreier Umgang entscheidend. Dafür screenen wir die Profile, führen Gespräche und stellen sicher, dass die Student:innen optimal vorbereitet starten.“

Der Einsatz zeigt, wie vielseitig studentische Unterstützung sein kann: Auch Abiturient:innen, die erste Berufserfahrungen sammeln möchten, wurden integriert. „Jeder Einsatz bietet einen Einblick in die Strukturen eines Unternehmens. Manchmal ergeben sich daraus sogar ganz neue Impulse – für beide Seiten“, sagt Reese. Die Student:innen erhalten Einblicke in Konzernstrukturen, während sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber für die Zeit nach dem Studium positionieren können.

DIGITALISIERUNG IST MEHR ALS SCANNEN

Was viele unterschätzen: Der Aufwand liegt nicht im Scannen an sich, sondern in der korrekten digitalen Ablage. „Es braucht technisches Verständnis, um mit internen Systemen wie SAP oder Dokumentenmanagement-Tools effizient zu arbeiten“, betont Reese. „Unsere Student:innen bringen diese Affinität mit. Sie sind mit digitalen Tools aufgewachsen und haben einen natürlichen Zugang zu solchen Prozessen.“ Dass das funktioniert, zeigt das Feedback aus dem Projekt. Die internen Ansprechpartner:innen loben die Zuverlässigkeit, die Eigenständigkeit und die schnelle Einarbeitung der Hilfskräfte. „Das Projekt läuft absolut reibungslos“, berichtet Reese. „Und es gibt sogar

erste Gespräche über eine längerfristige Zusammenarbeit mit einzelnen Werkstudierenden.“

DIGITALISIERUNG BRAUCHT MENSCHEN

Digitale Transformation gelingt nur dann, wenn die operative Umsetzung mitgedacht wird. Studyheads unterstützt Unternehmen dabei, genau diese Lücke zu schließen: mit schnellen, flexiblen und motivierten Student:innen, die konzentriert Aufgaben übernehmen, für die intern oft keine Zeit bleibt. Ob 20.000 Papierakten oder 100.000 Rückläufer aus einem Mailing: Mit Studyheads wird aus Aufwand Fortschritt. Und aus jungen Talenten werden digitale Möglichmacher. ■

loading ...



”

„Für solche Projekte brauchst du junge Leute, die digital denken, pragmatisch handeln und sich in Systeme rein-denken können.“ Dietmar Reese, Senior Account Manager bei Studyheads

Dietmar Reese,
Senior Account Manager
Studyheads



Weitere Projekte, die wir mit unseren studentischen Hilfskräften unterstützen, finden Sie auf unserer Website. Hier entlang



18

DIE RICHTIGE VERSTÄRKUNG FÜR DIE VERWALTUNG: STUDENT:INNEN ENTLASTEN DIE BAFA

Krankheitsbedingte Ausfälle, feste Kernzeiten, hohe Sicherheitsstandards: Wenn es im öffentlichen Dienst eng wird, sind pragmatische Lösungen gefragt. Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) zeigt, wie es gelingt, mit studentischen Hilfskräften von Studyheads flexibel zu bleiben – und dabei alle strukturellen und rechtlichen Vorgaben einzuhalten.

Dass aus einem zwanglosen Kennenlerngespräch einmal ein langfristiger Rahmenauftrag beim Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) werden würde, war zunächst nicht abzusehen. „Ich hatte den Personalleiter am Telefon. Wir haben uns ausgetauscht, einen Termin vereinbart, und dann habe ich vor Ort unser Konzept vorgestellt“, erzählt Niklas Boehmer, Account Manager bei Studyheads. Der Bedarf an flexibler Unterstützung war da, die Vorgaben jedoch ebenso – insbesondere mit Blick auf rechtliche Rahmenbedingungen.

STRIKTE VORGABEN, PRAGMATISCHE LÖSUNGEN

Für den Einsatz im BAFA galten besondere Anforderungen: es gab einen Sicherheitscheck, der Einsatz

musste haushaltsrechtlich abgesegnet sein und sensible Arbeitsbereiche wie die Telefonzentrale durften nicht unbesetzt bleiben. Genau dort wurde schließlich Unterstützung benötigt – und zwar schnell.

„Wir wurden angefragt, um kurzfristig zwei Stammkräfte temporär zu ersetzen“, erinnert sich Boehmer. „Das war sportlich – aber machbar.“ Gemeinsam mit dem Team stellte er einen Plan auf, der mit Werkstudent:innen funktionierte. Durch feste Schichten, smarte Übergaben und eine gute Kommunikation konnten die studentischen Aushilfen die Erreichbarkeit lückenlos sicherstellen.

FLEXIBEL TROTZ FIXER ZEITEN

Eine Herausforderung: Die Einsätze mussten werktags in klar definierten Zeitfenstern stattfinden – etwas, das mit wechselnden Uni-Stundenplänen nicht immer leicht vereinbar ist. Doch durch enge Abstimmung, persönliche Betreuung und eine vorausschauende Planung ließ sich auch das lösen. „Es war ein bisschen Puzzlearbeit“, gibt Boehmer zu. „Aber am Ende hatten wir ein funktionierendes Modell, und einen sehr zufriedenen Kunden.“

PERSÖNLICHE BETREUUNG ZÄHLT

Besonders wichtig war dabei die kontinuierliche Begleitung: Von der Bedarfserhebung über die Auswahl der passenden Profile bis hin zur Kommunikation bei spontanen Änderungen. „Der Kunde wusste jederzeit, wie der Stand ist – auch wenn kurzfristig jemand ausfiel. Diese Verlässlichkeit hat Vertrauen geschaffen.“ Dass Studyheads als Partner nicht nur Personal vermittelt, sondern den gesamten Prozess aktiv begleitet, habe sich als echter Mehrwert erwiesen.

EIN MODELL MIT POTENTIAL – AUCH FÜR ANDERE INSTITUTIONEN

Für Boehmer ist klar: Das BAFA-Projekt zeigt, wie moderne Personaldienstleistung auch im öffentlichen Sektor funktionieren kann. „Gerade wenn es um die Aufrechterhaltung von Dienstleistungen wie die telefonische Erreichbarkeit geht, braucht es manchmal schnelle Lösungen. Und die können wir liefern, mit einem persönlichen Ansprechpartner, klaren Abläufen und passenden Talenten.“ ■

Schauen Sie auf unserer Website vorbei und lernen Sie weitere Projekte kennen. Hier entlang:





KI-NATIVES VS. TRADITIONELLE ARBEITSSTRUKTUREN: SIND SIE EIN ATTRAKTIVER ARBEIT- GEBER FÜR GEN Z & GENALPHA?

Lara, 23, Logistik-Studentin, plant ihren Tag mit ChatGPT, nutzt KI-Tools für Projekte und erwartet flexible Arbeitszeiten, Entwicklungsperspektiven und Mitsprache. Wären Sie heute attraktiv für Lara?

Die Erwerbsbeteiligung junger Menschen (20–24 Jahre) stieg bis 2023 auf 75,9 % – der höchste Wert seit den 1990ern. „Dass die Gen Z viel fordert, aber wenig arbeitet, ist falsch. Sie sind fleißig wie lange nicht mehr“, sagt Enzo Weber (IAB). Besonders Student:innen: Ihre Erwerbsquote kletterte von 36,7 auf 56 %. Parallel verändert sich die Arbeitsweise: 47 % sehen KI-Tools als unverzichtbar, 29 % könnten ohne sie ihr Pensum nicht bewältigen, 35 % erhielten dadurch Beförderung oder Gehaltsplus.

ZWEI GENERATIONEN, NEUE REGELN

Während Gen Z schon den Arbeitsmarkt prägt, wächst mit Gen Alpha (ab 2010) die erste „AI-Native“-Generation auf. Sie sind digital sozialisiert, doch nur 41 % der Achtklässler beherrschen grundlegende Computerkenntnisse. „Das Handy ist ihnen nah, aber sie wissen oft nicht, wie es funktioniert“, erklärt Forscher Rüdiger Maas. Gen Z tritt selbstbewusst auf: 77 % sehen Aufstiegschancen, 78 % nutzen technische Hilfsmittel – und bleiben dennoch wechselbereit. Arbeitgeber müssen sich daher dauerhaft attraktiv positionieren.

WAS ARBEITGEBER JETZT VERSTEHEN MÜSSEN

Die Spielregeln haben sich geändert: Hierarchien treffen auf Generationen, die Mitsprache fordern und KI strategisch nutzen. 51 % der Gen Z investieren durch KI gewonnene Zeit in neue Fähigkeiten. Arbeitgeber sollten drei Punkte neu denken: 1) KI-Ausstattung als Standard. 2) Kommunikation auf Augenhöhe. 3) Kompetenzentwicklung – denn während Gen Z KI meistert, braucht Gen Alpha gezielte Grundlagen.

DIE ZUKUNFT PASSIERT JETZT

Die Transformation läuft. Unternehmen, die früh in KI, flexible Modelle und Entwicklungsperspektiven investieren, sichern sich Zugang zu den motiviertesten und technologieaffinsten Generationen der Arbeitsmarktgeschichte. Der Wettbewerb um Talente läuft – die Frage ist nicht ob, sondern wie schnell Sie reagieren. ■

Infobox Quellen:

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
Freshworks AI Workplace Report
ManpowerGroup Workforce-Trendreport
ICILS 2023 Studie, Universität Paderborn

Mehr dazu, wie Sie die Fachkräfte von Morgen jetzt schon in Ihr Unternehmen holen, erfahren Sie auf unserer Website. Hier entlang:



SYSTEMRELEVANTE JOBS: WENN VERPACKUNG NICHT GLEICH VERPACKUNG IST

In der Pharma-Produktion muss jeder Handgriff sitzen, vor allem im letzten Schritt: der Verpackung. Bei Takeda sorgen auch studentische Hilfskräfte von Studyheads dafür, dass alles reibungslos läuft. Ein Einblick in eine stille, aber entscheidende Schnittstelle – und in ein Modell, das Flexibilität schafft, ohne an Substanz zu verlieren.

Es ist Freitagabend, kurz nach 22 Uhr. In einem Produktionsbereich von Takeda herrscht konzentrierte Ruhe. Maschinen laufen im Takt, Mitarbeiter:innen in Schutzkleidung kontrollieren, zählen, dokumentieren. Beipackzettel, Faltschachtel, Chargennummer, alles muss stimmen, bevor Medikamente ihren Weg in die ganze Welt antreten. Russland, Südamerika, Südostasien – jedes Päckchen hat sein Ziel, jeder Handgriff seine Bedeutung.

VERLÄSSLICHKEIT IM TAKT DER MASCHINEN

An Wochenenden und in der Nachtschicht stehen hier oft auch studentische Mitarbeiter:innen. Eingesetzt über Studyheads, unterstützen sie Takeda genau dort, wo zusätzliche Verlässlichkeit gefragt ist: im letzten Schritt der Produktionskette. Wenn Packungen versiegelt, palettiert und versandfertig gemacht werden, sind Konzentration und Genauigkeit entscheidend.

„Wir arbeiten mit einem festen Kreis an studentischen Aushilfen zusammen, die wir gezielt einsetzen“, sagt Dietmar Reese, Senior Account Manager bei Studyheads.

„Sie übernehmen Verantwortung – nicht nur für den Prozess, sondern auch dadurch, dass sie Stammpersonal entlasten, die keine Nachtschichten oder am Wochenende übernehmen können oder wollen.“

FLEXIBILITÄT, DIE SICH NICHT NACH LÜCKEN ANFÜHLT

Dass das gut funktioniert, ist kein Zufall. Die Einsätze sind planbar, aber nicht starr. Die Werksstudent:innen reagieren auf Produktionsspitzen, unterstützen das Stammpersonal gezielt und schaffen Flexibilität dort, wo sie am meisten gebraucht wird. Die Personalplanung bei Takeda bleibt damit robust – auch, wenn sich kurzfristig etwas verschiebt.

TEIL DES GANZEN – NICHT NUR TEMPORÄR

Ein Modell, das funktioniert – weil es auf Partnerschaft basiert. Und weil es zeigt: Gute Lösungen fügen sich ein. Die Werksstudent:innen verstärken, wo Kapazitäten gebraucht werden, und machen Tempo, wenn es darauf ankommt. Ohne viel Aufhebens, aber mit spürbarem Effekt.

Takeda ist nur eines von vielen Unternehmen, das auf eine flexible Unterstützung im richtigen Moment setzt. ■

Auf unserer Website finden Sie weitere Beispiele, wie studentischen Hilfskräfte von Studyheads noch eingesetzt werden. Hier entlang:



22

MIT KÖPFCHEN AUFS FELD: WIE STUDYHEADS PROJEKTE IN REKORDZEIT STEMMT.

Wenn eine Aufgabe nur wenige Wochen dauert, ist sie für einige Unternehmen schwer intern abzudecken. Studyheads zeigt am Beispiel der Saatgutveredelung, wie schnell und flexibel studentische Hilfskräfte ganze Projekte übernehmen – und dabei mit frischem Mindset punkten.

Beim Kunden KWS in Bergen ging es um Präzisionsarbeit: Roggenpflanzen sollten für mehr Ertrag und Widerstandskraft gezielt bestäubt werden. „Von Hand zwei männliche Pflanzen verbinden, später die Samen einzeln auszpicken – das klingt simpel, erfordert aber Fingerfertigkeit und Ausdauer“, erklärt Sywar Ali, Account Manager bei Studyheads. Das Projekt lief nur zwei Wochen – ein typischer Fall, bei dem sich interne Einstellungen kaum lohnen. „Wir konnten innerhalb kurzer Zeit sechs motivierte Student:innen einsetzen. Sie wissen, dass so ein Job zeitlich begrenzt ist, ziehen ihn durch und bleiben bis zum Ende – anders als andere externe Mitarbeiter:innen, die langfristige Einsätze bevorzugen.“

FLEXIBILITÄT ALS SCHLÜSSEL

Weil der Start wetterabhängig war, mussten alle Beteiligten kurzfristig reagieren. Für KWS bedeutete

die Zusammenarbeit mit Studyheads: kein eigener Recruitingaufwand, keine Organisation von Anfahrt oder Motivation – das übernahm komplett unser Team. „Der Kunde sagt, wie viele Leute er braucht – und die stehen bereit“, so Sywar Ali.

EIN MODELL FÜR VIELE BRANCHEN

Ob Landwirtschaft, Logistik oder Datenerfassung: Wenn kurzfristig viele helfende Hände gebraucht werden, bietet Studyheads die perfekte Lösung. „Unser Pool ist eingespielt und einsatzbereit – das spart Zeit, Nerven und Ressourcen.“ ■

Weitere Best Practis
Beispiel für den Einsatz
unserer studentischen
Einsatzkräfte finden
Sie hier:



„DELULU? SLAY? NPC?“ – SPRECHEN WIR NOCH DIESELBE SPRACHE?

Wenn der:die Werkstudent:in vom „Glow-Up“ erzählt und die Aushilfe im Lager „rizz“ nachgesagt wird, stehen viele erstmal auf dem Schlauch. Die Sprache der Gen Z und Alpha ist kreativ, schnell – und manchmal einfach nur: wild. Aber keine Sorge! Wir haben einen kleinen Slang-Guide für alle, die (endlich) mitreden wollen.

Schon gewusst?

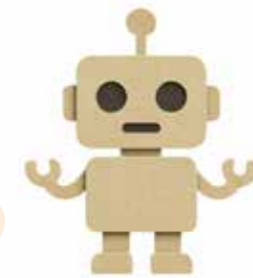
Slang ist mehr als TikTok-Trend – er zeigt, wie junge Menschen ticken. Wer studentische Hilfskräfte im Team hat, darf ruhig öfter mal nachfragen (und schmunzeln). Denn Sprache verbindet, selbst wenn sie manchmal nach Kauderwelsch klingt.

Slang-Glossar für den Arbeitsalltag



delulu

= Wunschdenken, unrealistische Vorstellung. „Ich dachte, ich krieg heute pünktlich Feierabend. Voll delulu.“



NPC

= jemand, der unauffällig oder roboterhaft agiert. „Der Bewerber war nett, aber ein bisschen NPC im Gespräch.“



slay

= etwas besonders gut machen „Die hat das Onboarding geslayt – ganz locker 10 von 10.“



rizz

= Ausstrahlung, Charme, Flirt-Faktor. „Der neue Kollege hat richtig Rizz – sogar der Kaffeeautomat grüßt ihn zurück.“



ate

= etwas mit Bravour erledigen „Die Präsentation? Hat sie einfach ate.“



mid

= mittelmäßig, enttäuschend. „Der neue Kantinenburger war leider ziemlich mid.“

Sie wollen nicht nur
mithören, sondern mitreden?
Unsere Studyheads bringen
Slang, Skills, und vor
allem Einsatzfreude mit.



44 MAL IN DEUTSCHLAND VERTRETEN

