

Voices of Economic Transformation 2024:

Wie Re- und Upskilling aus jeder Migrations- eine Erfolgsgeschichte machen kann

ALLIE BANGURA

- Ein zukunftsfähiger Arbeitsmarkt muss Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt Zugang zu Re- und Upskilling bieten.
- Re- und Upskilling hilft bereits direkt nach der Ankunft in Deutschland geflüchteten und anderweitig immigrierten Personen.
- Auch in zweiter oder dritter Generation kann Re- und Upskilling wertvoll für Menschen mit Migrationsgeschichte sein.
- Rassistische und diskriminierende strukturelle Barrieren im Weg müssen zwingend abgebaut werden.



Wie Re- und Upskilling aus jeder Migrationsgeschichte eine Erfolgsgeschichte machen kann

ALLIE BANGURA



Alhaji Allie Bangura ist Gründer von ADAN e.V. und des Social Business ADAN Impact. Zuvor arbeitete Allie im Banking-Sektor und im Impact Asset Management.

Ausgangslage

In einer zunehmend globalisierten und diversen Arbeitswelt ist es entscheidend, die berufliche Weiterentwicklung von Menschen mit Migrationsgeschichte aktiv zu fördern. Re- und Upskilling-Initiativen bieten hier eine wirkungsvolle Möglichkeit, Chancengleichheit zu schaffen und strukturelle Barrieren abzubauen. Durch gezielte Programme, die kulturelle Sensibilität und individuelle Bedürfnisse berücksichtigen, können Unternehmen nicht nur soziale Gerechtigkeit fördern, sondern auch ihre Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit steigern. Bislang, so die Adult Education Survey des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF 2022), ist die Teilnahme an Weiterbildungen bei Personen mit Migrationsgeschichte deutlich niedriger als bei Menschen ohne Migrationsgeschichte. Zusätzlich erkennt man einen rückläufigen Trend. Um dies zu ändern, kann eine gezielte Unterstützung in Form von personalisierten Lern- und Entwicklungsprogrammen dazu beitragen, die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationsgeschichte zu adressieren.

Dabei teilt sich die Zielgruppe der Menschen mit Migrationsgeschichte noch in diverse Untergruppen auf: Von jungen Geflüchteten, die ohnehin Berufseinsteiger:innen sind, bis hin zu hochqualifizierten

Professionals, die in Deutschland aufgewachsen sind und eine feste Anstellung haben: Die Ausgangslagen und Bedürfnisse breit gefächert. Entsprechend dieser Diversität müssen auch Maßnahmen für effektives Re- und Upskilling unterschieden und angepasst werden.

Rechtliche Lage

Ebenso wie die Zielgruppe lässt sich die rechtliche Lage für Menschen mit Migrationsgeschichte nicht verallgemeinern. Für Menschen mit deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit tun sich zunächst keine formalen Barrieren auf, bei Migration oder Flucht von außerhalb des EWR sieht die Lage dagegen anders aus: Grundsätzlich gilt die Beschäftigungsverordnung und sieht vor, dass der **Zugang zum Arbeitsmarkt bestimmten Berufsgruppen vorbehalten ist** – wobei hier zahlreiche Ausnahmen gelten (Auswärtiges Amt o.D.). Im Falle von Geflüchteten gelten je nach Aufenthaltsstatus **unterschiedliche Regelungen**, die sich nach Dauer des Aufenthalts und den Wohnverhältnissen richten (Bundesministerium für Arbeit und Soziales o.D.).

Menschen mit Migrationsgeschichte als Zielgruppe von Re- und Upskilling

1. Ein zukunftsfähiger Arbeitsmarkt muss Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt Zugang zu Re- und Upskilling bieten.

- Der Zugang zu Arbeitsplätzen, Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten muss unabhängig von sprachlichen Fähigkeiten, ethnischem Hintergrund oder Migrationsstatus gewährleistet sein. Dies trägt dazu bei, bestehende wirtschaftliche Disparitäten zu verringern und soziale Gerechtigkeit zu fördern. Bestehende Bias und Vorurteile, ob bewusst oder unbewusst, bei Menschen in Entscheidungspositionen und potentiellen Kolleg:innen müssen abgebaut werden. Dazu gehört auch, dass Menschen mit Migrationsgeschichte nicht aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder Wissen über Verwaltungsprozesse in Deutschland als weniger kompetent beurteilt werden und ihre beruflichen Qualifikationen nicht aufgrund derartiger Wissenslücken in Frage gestellt werden.
- Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Weiterbildungsprogramme so gestaltet sind, dass sie die Vielfalt der Belegschaft widerspiegeln und integrativ sind. Dazu gehört auch die Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Hintergründe in der Lernumgebung und die Anpassung der Inhalte, um den verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden. Unter anderem müssen dafür von Unternehmen Sprachbarrieren abgebaut werden. Dies beginnt bei den Ansprüchen an das Deutschniveau bei der Einstellung, was für viele eine Hürde darstellt, auf dem deutschen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Zeitgleich müssen Weiterbildungsangebote auch auf andere Sprachen ausgeweitet werden.

2. Re- und Upskilling hilft bereits direkt nach der Ankunft in Deutschland geflüchteten und anderweitig immigrierten Personen.

- Die Hürden für diese Zielgruppe lassen sich in verschiedene Bereiche unterteilen: Einerseits gehören dazu die Barrieren, die durch sprachliche und kulturelle Unterschiede entstehen. Andererseits stellen auch die deutsche Verwaltung und Bürokratie ein Hindernis dar. Dazu kommt zudem die allgemeine Orientierung bzw. Integration in Deutschland, die zeitliche und mentale Kapazitäten der Arbeitnehmer:innen bindet.
- Unabhängig von der genauen Migrationsgeschichte, dem Asylstatus und dem Qualifikationsniveau sollten Arbeitgeber neu ankommende Mitarbeiter:innen unterstützen und sie nicht mit bürokratischen Anforderungen und organisatorischen Hürden alleinlassen. Derartige Herausforderungen können für alle neu immigrierten Personen zunächst überfordernd sein und dementsprechend mentale Kapazitäten und die Arbeitsleistung beeinträchtigen. Durch die einmalige Entwicklung gezielter Programme oder spezieller Onboarding-Maßnahmen für neu immigrierte Arbeitnehmer:innen wird es ihnen erleichtert, sich auf ihre eigentliche Arbeit zu konzentrieren, da sie sich Skills für den Umgang mit ihren Lebens- und Arbeitsverhältnissen in Deutschland nicht komplett eigenständig neu erarbeiten müssen. Dies führt letztlich zu einer effizienteren Nutzung der Arbeitszeit und damit zu einem gewinnbringenderen Einsatz der Mitarbeiter:innen.
- Für Personen, die nicht vorrangig aus beruflichen Gründen immigriert sind, sind zusätzliche Orientierungshilfen von besonderer Bedeutung. Dies betrifft insbesondere Geflüchtete bzw. Asylsuchende. Hier können Angebote wie die Erklärung von Verwaltungsprozessen, Informationen zur Anerkennung von Qualifikationen sowie Bewerbungstrainings als Form der Weiterbildung hilfreich sein. Sprachkurse, die zum Beispiel durch KI-gestützte Lernformate ergänzt werden oder sogar darauf basieren, bieten dabei flexible Lernmöglichkeiten, die unterschiedlichen Lerntypen gerecht werden. Zudem können KI-Tools zur (Selbst-)Kontrolle des Lernfortschritts genutzt werden und parallel als Übersetzungshilfe dienen, solange die eigenen Sprachkenntnisse noch nicht ausreichend flüssig für den alltäglichen Gebrauch sind.
- Für eine erfolgreiche und effiziente Integration bedarf es einer schnellen Anerkennung ausländischer Ausbildungen und erlangter Bildungsabschlüsse. Dies geschieht derzeit oftmals nicht bzw. nur über lange bürokratische Wege, was eine Barriere großen Ausmaßes darstellt. Hier kann auch eine Anerkennung von informellen Kompetenzen helfen, Menschen mit Migrationsgeschichte auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Denn oftmals fehlt es den Personen nicht an Berufserfahrung, sondern an den nötigen Zertifikaten. Ähnlich wie der Bologna-Prozess auf die Vereinheitlichung der Hochschulabschlüsse in Europa und der Kopenhagen-Prozess auf die Kooperation und Anerkennung der beruflichen Bildung abzielt, hilft

ein internationaler Standard bei der Übertragung von Abschlüssen in anderen Ländern. Gleichzeitig muss von Arbeitgebern begriffen werden, dass lineare Bildungsverläufe nicht zwingend für bessere Qualifikation sprechen. Entsprechend müssen sie sich für individuelle Karrierewege und Laufbahnen öffnen.

Beispiel aus der Praxis

Nachträgliche Zertifikaterwerbung ist über den **MYSKILLS Test** oder das **ValiKom** Projekt möglich, die es mit einem breiten Sprachenportfolio ermöglichen, berufliches Wissen sichtbar und somit informelle Kompetenzen belegbar zu machen. Das ValiKom-Zertifikat wird bei Abschluss durch eine Berufskammer ausgestellt. Als Anlaufstelle dient auch das **BQ-Portal** des Bundeswirtschaftsministeriums, auf dem sich ausländische Arbeitnehmer:innen über ihre Möglichkeiten informieren können.

3. Auch in zweiter oder dritter Generation kann Re- und Upskilling wertvoll für Menschen mit Migrationsgeschichte sein.

- Für Menschen in zweiter oder dritter Generation fallen Unterstützungsbedarfe in den Bereichen Sprache, Orientierung und Bürokratie tendenziell weiter weg. Hier geht es dagegen mehr darum, Strategien und Mentalitäten in Unternehmen gezielt zu ändern bzw. anzupassen.
- Re- und Upskilling spielen eine entscheidende Rolle, um Diversität in der Führungsebene zu fördern. Unternehmen sollten sicherstellen, dass solche Angebote allen Mitarbeiter:innen offenstehen und aktiv genutzt werden können. Dabei reicht es nicht aus, lediglich Kosten zu übernehmen oder Maßnahmen anzubieten – ebenso entscheidend ist eine integrative Unternehmenskultur, in der Führungskräfte als Lernvorbilder agieren und ihre Teams aktiv bei der Weiterentwicklung neuer Fähigkeiten unterstützen (siehe dazu auch das Thesenpapier der Voices of Economic Transformation 2024 „Wie Re- und Upskilling-Maßnahmen Führungskräften unter die Arme greifen können“). So können gezielte Re- und Upskilling-Programme langfristig den Zugang zu Führungspositionen für diverse Talente erleichtern.
- Der Einsatz von KI kann entscheidend dazu beitragen, personalisierte Lernpfade für Menschen mit Migrationsgeschichte zu erstellen. Durch KI-gestützte Analyse- und Empfehlungssysteme können Lerninhalte individuell zum Beispiel an Bestandswissen, Lerntypen und Interessen angepasst und der Fortschritt der Lernenden kontinuierlich überwacht werden. Diese personalisierten Lernprogramme ermöglichen es, spezifische Lernbedürfnisse zu adressieren und den Bildungserfolg zu maximieren. Gleichzeitig kann durch den Einsatz

von KI die Effizienz in der Weiterbildung gesteigert werden, indem sofortige Rückmeldungen, Unterstützung und passende fortführende Programme angeboten werden.

- Der Ansatz der zirkulären Migration denkt die geografische Wanderung von Fachkräften neu: Menschen mit Migrationsgeschichte – insbesondere die, die zwecks Arbeit zum Beispiel nach Deutschland migriert sind – werden durch die hier erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen in die Lage versetzt, bei einer Rückkehr in ihr Herkunftsland neue Geschäftsmöglichkeiten zu erschließen und wirtschaftliche Strukturen zu stärken. Dieser Ansatz verbindet individuelle Entwicklung mit globalem Wissensaustausch und trägt sowohl zum Erfolg der Fachkräfte als auch zur wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Heimatländer bei.

4. Rassistische und diskriminierende strukturelle Barrieren im Weg müssen zwingend abgebaut werden.

- Unabhängig von der genauen (Migrations-)Biografie sind Menschen mit Migrationsgeschichte häufig betroffen von spezifischen Hindernissen, die durch strukturellen und institutionalisierten Rassismus erzeugt werden. Zu den betroffenen Personengruppen zählen oft People of Colour, aber auch antislawischer Rassismus muss in diesem Kontext genannt und berücksichtigt werden. Diese Benachteiligungen treten jedoch nicht erst auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen, sondern auch schon viel früher auf – etwa im Bildungssystem oder beim Zugang zu relevanten Informationen und Fähigkeiten. Den betroffenen Menschen mit Migrationsgeschichte eröffnen sich oftmals nicht die gleichen Zugänge, zudem fehlt es oft an Identifikationsmöglichkeiten und Vorbildern. Dabei ist auch die Intersektion mit Klassenzugehörigkeit bzw. sozialem Status hervorzuheben.
- Diese Barrieren können auch durch mangelnde Integration oder fehlende kulturelle Sensibilität entstehen und müssen abgebaut werden, bevor Re- und Upskilling erfolgreich umgesetzt werden kann. Eine integrative Lernkultur, die kulturelle Unterschiede anerkennt und respektiert, ist ebenso entscheidend wie ein sinnvoller Umgang mit Vorurteilen und Strategien für den Abbau derselben. Für das Erreichen dieser Ziele braucht es auch Trainings, Schulungen und Weiterbildungen für Mitarbeiter:innen ohne Migrationsgeschichte, um proaktiv Diskriminierung entgegenzuwirken und bestehende Bias abzubauen. Dies ist auch schon auf schulischer Ebene bzw. in Bildungsinstitutionen generell notwendig, beispielsweise wenn es um die Wahl der weiterführenden Schule oder den Zugang zu Talentförderung geht.
- Zudem bedarf es der unternehmensweiten Kommunikation und Anerkennung, dass diverse Teams besser arbeiten (Ebeling o.d.) und sich Investitionen in die Förderung der Diversität dementsprechend rentieren. Weitere Forschung zu diesem Thema unterstützt das Verständnis der

Prozesse und angestoßenen Dynamiken in diversen Teams. An dieser Stelle müssen Unternehmensentscheider:innen verinnerlichen, dass gerade angesichts des Fachkräftemangels diese Investitionen dringend notwendig sind: Nur so lässt sich sicherstellen, dass weiterhin qualifizierte Mitarbeiter:innen mit relevanten Fertigkeiten ausgebildet, gebunden und gehalten werden. Dabei muss ein zukunftsfähiges Unternehmen in der Lage sein, auch für Menschen mit Migrationsgeschichte ein attraktives und lohnendes Angebot zu bieten.

Forderungen an das Verantwortungsquartett

Der Erfolg von Re- und Upskilling-Maßnahmen für Menschen mit Migrationsgeschichte ist nur durch die Zusammenarbeit aller zentralen Akteure – Individuum, Unternehmen, Sozialpartner und Staat – möglich. Dieses Papier richtet sich gezielt an diese vier Stakeholdergruppen, da sie für die Umsetzung der Maßnahmen entscheidend sind. Jeder Akteur erhält spezifische Forderungen und Empfehlungen, die auf seinen Verantwortungsbereich abgestimmt sind. Durch diese Handlungsimpulse und definierten Ergebnisziele wird sichergestellt, dass die Empfehlungen praxisnah formuliert und für alle relevanten Akteure leicht umsetzbar sind.

- **Individuum**

Menschen mit Migrationsgeschichte können aktiv zur eigenen beruflichen und persönlichen Entwicklung beitragen, indem sie ihre Sprachkenntnisse verbessern, Netzwerke aufbauen und Weiterbildungsangebote nutzen. Die Nutzung von Chancen zur Weiterqualifizierung stärkt ihre Position auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus ist die Schaffung eines bewussten Umgangs mit eigenen Vorurteilen, bei Menschen ohne Migrationsgeschichte, die Voraussetzung, diese zu erkennen und abzubauen sowie eine inklusivere Denkweise zu erlernen. Dazu gehört auch die Berücksichtigung von Diversität im eigenen Umfeld, um diese bei Entscheidungen und generell im eigenen Verhalten einfließen lassen zu können – sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext.

- **Unternehmen**

Von Seiten der Unternehmen lassen sich diverse konkrete Maßnahmen umsetzen: Im Allgemeinen gehört dazu die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur, die sich durch vielfältige Rekrutierungsstrategien und der Förderung von Diversität auf Führungsebenen verbessern lässt. Dies funktioniert insbesondere dann, wenn Unternehmen sich des wirtschaftlichen Vorteils betrieblicher Diversität bewusst sind, Vielfalt im Unternehmen auch sichtbar machen und ihr so einen entsprechenden Stellenwert und Wertschätzung einräumen.

- **Sozialpartnerschaft**

Akteuren der Sozialpartnerschaft können Maßnahmen initiieren, die Vorurteile am Arbeitsplatz abbauen und die Anerkennung von

Qualifikationen und Potenzialen fördern. Gezielte Schulungen, um Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Betriebsräte zu sensibilisieren und auf die Relevanz von Diversität und Inklusion hinzuweisen, sind ein bewährtes Mittel. In Zusammenarbeit mit politischen Akteuren lassen sich zudem Antidiskriminierungsgesetze stärken und deren Umsetzung in Unternehmen fördern. Darüber hinaus können die Sozialpartner auch durch die Zusammenarbeit mit Vereinen, Bildungsanbietern und Behörden zur Identifikation von Qualifizierungsbedarfen bei Menschen mit Migrationsgeschichte kooperieren und regionale Netzwerke entwickeln.

- **Staat**

Von Seiten des Staates müssen zunächst Antidiskriminierungsgesetze gestärkt, strikt durchgesetzt und perspektivisch erweitert werden, um Chancengleichheit zu gewährleisten und klare Mechanismen zu definieren, falls Mitarbeiter:innen mit Migrationsgeschichte mit Benachteiligung oder Vorurteilen konfrontiert werden. Denkbar ist auch die Einführung gezielter Förderprogramme oder ggf. Quoten in öffentlichen Institutionen und insbesondere Führungsebenen. Zudem muss bereits in Schulen und Universitäten Diversität in den Lehrplan integriert werden und Vielfältigkeit explizit erwünscht sein. Dazu gehört auch die Förderung interkultureller Kompetenz in Form von Fortbildungen und Schulungen für das Lehrpersonal. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene können in Kooperation mit Sozialpartnern Sensibilisierungskampagnen umgesetzt werden, die Vorurteile abbauen und den Mehrwert gesellschaftlicher Vielfalt betonen. Um den Erfolg dieser Maßnahmen zu bewerten und weiterführende Möglichkeiten eruieren zu können, ist die Erhebung und Analyse von Diversitätsdaten notwendig, die die aktuelle Lage in Bildung, Arbeitsmarkt und öffentlichem Leben abbilden.

Literaturverzeichnis

- Auswärtiges Amt (2022). Häufig gestellte Fragen. <https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/fragenkatalog-node/01-arbeitsmoeglichkeiten/606314> (Abgerufen am 18.11.2024)
- BQ-Portal. (o.D.). Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen. *Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz*. <https://www.bq-portal.de/> (Abgerufen am 13.11.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (o.D.). Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Arbeitsmarktzugang-fuer-Gefluechtete/arbeitsmarktzugang-fuer-gefuechtete.html> (Abgerufen am 18.11.2024)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2022). Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022: Ergebnisse des Adult Education Survey (AES-Trendbericht).
- Ebeling, J. (o.D.). Diversität und Stiftungen: Innovationsfähigkeit stärken durch Vielfalt. *Deutsches Stiftungszentrum*. <https://www.deutsches-stiftungszentrum.de/diversitaet-und-stiftungen/innovationsfaehigkeit> (Abgerufen am 13.11.2024).

Impressum

© Bertelsmann Stiftung Dezember 2024
 Herausgeber: Bertelsmann Stiftung, Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de
 Verantwortlich: Armando García Schmidt
 Autor: Allie Bangura
 Gestaltung: Kerstin Schröder, Frank Rothe, Bielefeld/Berlin
 Bildnachweis: Seite 1: © hobbitfoot – stock.adobe.com

Der Text dieser Publikation ist lizenziert unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0). Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>

Die Titelillustration und das Foto aus Seite 2 sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nicht verwendet werden.

Die Voices of Economic Transformation sind ein Projekt der Bertelsmann Stiftung, das auf eine Initiative von Rana Deep Islam und Sven Liebert aus dem Jahr 2021 zurückgeht. Die Thesenpapiere des Jahrgangs 2024 sind in einem co-kreativen Arbeitsprozess unter der Projektleitung von Armando García Schmidt mit prozessualer und redaktioneller Begleitung des polisphere-Redaktionsteams, bestehend aus Maïke Dörnfeld, Lena Hornecker, Lea Paleit, Richard Schwenn und Philipp Sälhoff, entstanden.

Alle Impulspapiere geben ausschließlich die Meinungen, Schlussfolgerungen und Empfehlungen der jeweiligen Autor:innen wieder, die diese nicht im Namen ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers, ihres Ehrenamts, ihrer assoziierten Organisation oder ihrer Partei äußern, sondern ausschließlich aus persönlicher Perspektive. Die Impulspapiere geben auch nicht die Meinung der Bertelsmann Stiftung wieder.

Hintergrund: Voices of Economic Transformation

Menschen mit Ideen aus der Praxis geben Anregungen für besseres Wirtschaften: Das ist der Gedanke hinter dem Netzwerk „Voices of Economic Transformation“, das junge Führungspersönlichkeiten aus Unternehmen, Startups und Politik verbindet. Auf Einladung der Bertelsmann Stiftung kommt das Netzwerk jedes Jahr in einer neuen Konstellation zusammen, um Impulse für eine Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft in die öffentliche Debatte und auch in die betriebliche Praxis zu bringen.

Die Herausforderungen, vor denen die deutsche Wirtschaft aktuell steht, sind komplex und vielschichtig. Die Unternehmen stehen unter massivem Druck. Die Gestaltung der Transformation hin zu einer Nachhaltigen Sozialen Marktwirtschaft kann nur in einer gemeinsamen Anstrengung von Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft bewältigt werden. Vor diesem Hintergrund nehmen die „Voices“ die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen und das Zusammenspiel von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik in den Blick. Leitfragen im gemeinsamen Austausch und in der Erarbeitung von Impulsen sind dabei:

Wie kann eine Transformation gelingen, die sich nicht nur allein um die Ausbalancierung von Wachstum und Teilhabe bemüht, sondern nun auch um die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in globaler Verantwortung?

- Wie können in Unternehmen mehr innovative Lösungen zur Bewältigung zentraler gesellschaftlicher Herausforderungen entstehen?
- Wie können die unternehmerische und die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit in Krisen gestärkt werden?
- Wie können Unternehmen und Akteur:innen der Sozialen Marktwirtschaft das demokratische System stärken?
- Was sind konkrete Best Practices?

2024 haben 34 junge Entscheider:innen zu den Schwerpunktthemen Künstliche Intelligenz, Kreislaufwirtschaft und Re- und Upskilling gearbeitet. 19 Thesenpapiere sind entstanden und zeigen auf, wie konkrete Veränderungen in diesen drei Bereichen zu mehr Innovationskraft in den Unternehmen und zu gesellschaftlicher sowie politischer Veränderung führen können. Eine Übersicht aller Themen sowie eine Download-Möglichkeit aller Thesenpapiere sind auf folgender Webseite zu finden: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/voices2024>

2022 haben die „Voices“ das Buch „Update Wirtschaft für Gesellschaft“ im Verlag der Bertelsmann Stiftung veröffentlicht. 2023 folgten 14 Impulspapiere zu Themen der Nachhaltigkeit, Innovation, Digitalisierung, Unternehmenskultur und Geopolitik.