



Japanese Corporate Business Newsletter

No. 5/2025

Page	Topic
<u>03</u>	[EN] Sustainability and Eco-efficiency
<u>05</u>	[DE] Gehaltsentwicklung 2026: Ein Blick auf die Personalbudgets der Unternehmen
<u>10</u>	[DE] Zwischen Kontrollverlust und Chancenmut – Wie KI die Führung verändert
<u>14</u>	[DE] Unternehmensgeschichte
<u>11</u>	Kienbaum - Leading by #WePowerment Japanese Corporate Business, Kienbaum Japan
<u>12</u>	Contacts

Sustainability and Eco-efficiency

The Future of Manufacturing - 3

As we continue to explore the future of manufacturing, it is impossible to ignore the growing importance of sustainability and eco-efficiency. In this final article of our three-part series, we will delve into how these concepts are shaping the manufacturing industry and what they demand from leadership.

The Imperative of Sustainability

Effective leadership is the cornerstone of any successful organization. In the context of manufacturing, leaders must navigate complex challenges, drive innovation, and inspire their teams to achieve excellence. This requires a combination of strategic vision, adaptability, and strong communication skills. Leaders must be able to anticipate market trends, make informed decisions, and foster a culture of continuous improvement.

Implementing Eco-efficient Practices

The future of manufacturing depends on having the right talent in place. Attracting and retaining top talent requires a multifaceted approach. Companies must offer competitive compensation packages, provide opportunities for career growth, and create a positive work environment. Additionally, leaders should focus on building a strong employer brand and fostering a culture of well-being. A strong employer brand helps attract top talent by showcasing the company's values, mission, and commitment to employee satisfaction. A culture of well-being ensures that employees feel valued, supported, and motivated, leading to higher retention rates and overall productivity. The World Economic Forum emphasizes the importance of reskilling and upskilling the workforce to make manufacturing more exciting for new generations.

The role of Innovation

Innovation plays a crucial role in driving sustainability and eco-efficiency. Leaders must encourage a culture of innovation where new ideas and technologies are embraced. This includes exploring renewable energy sources, developing sustainable products, and implementing circular economy principles. By staying at the forefront of innovation, companies can lead the way in sustainable manufacturing and set new industry standards.

Conclusion: What This Means for Top Leadership

For top leadership, the future of manufacturing demands a commitment to sustainability and eco-efficiency. Leaders must take a proactive approach to environmental responsibility, integrating sustainable practices into the core business strategy. By doing so, they can build a resilient and forward-thinking organization that not only meets consumer expectations but also contributes to a healthier planet.

Thank you for following this series on the future of manufacturing. Feel free to contact me for further discussion!

[Hans Jonkers](#)

Written by:

Drs Hans Jonkers RA
Managing Director & Partner
Kienbaum Netherlands
<https://www.kienbaum.nl/>

Originalartikel in Kienbaum Netherlands:

https://www.kienbaum.nl/the-future-of-manufacturing-sustainability-and-eco-efficiency?_gl=1*1u17u08*_up*MQ..*_ga*MTlwNjg3MDQzMS4xNzYwMDg5OTY0*_ga_8RV9GEP7JG*czE3NjAwODk5NjMkbzEkZzAkDE3NjAwODk5NjMkajYwJGwwJGgw

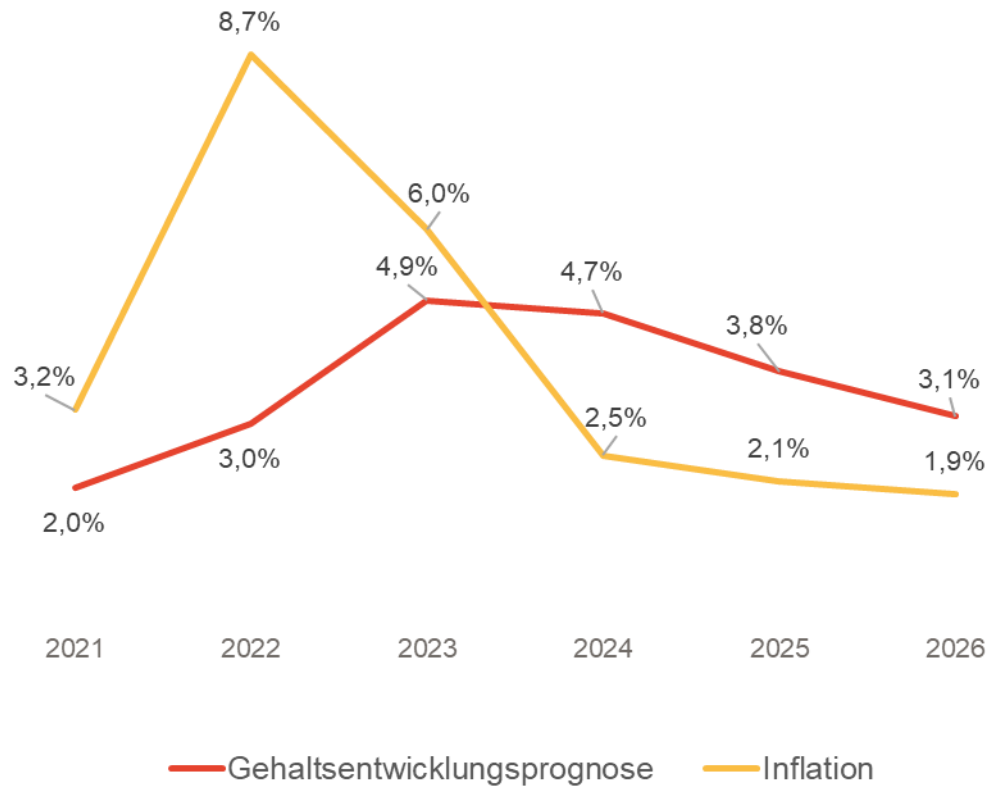
Gehaltsentwicklung 2026: Ein Blick auf die Personalbudgets der Unternehmen

Gehaltsentwicklungsprognose

In den Jahren 2022 bis 2024 war die Gehaltsentwicklung, getrieben durch die Kombination von Inflation und Fachkräftemangel, deutlich von Dynamik geprägt. So konnten in Deutschland Gehaltssteigerungen von knapp unter 5% beobachtet werden. Mittlerweile ist die Welt eine andere. Die Inflation ist wieder zurück auf eine Größenordnung von etwa 2% und die gesamtwirtschaftliche Lage ist geprägt von Unsicherheit durch bspw. die Zollpolitik der Amerikaner oder die Kriege in der Ukraine und dem Nahen Osten. In diesem Kontext stellt sich die Frage, mit welcher Gehaltentwicklung die deutschen Unternehmen für das Jahr 2026 planen. Im Rahmen unserer "Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2026" haben wir mehr als 900 Unternehmen verschiedener Größen und Branchen zu ihren Planungen befragt. In diesem Artikel haben wir die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst.

Während die Unternehmen für das Jahr 2024 noch eine Gehaltssteigerung von 4,7% prognostizierten, lag die prognostizierte Gehaltssteigerung für 2025 nur noch bei 3,8%. Unser Faktencheck zur Gehaltsentwicklung im April 2025 ging sogar nur noch von einer Gehaltssteigerung in Höhe von 2,9% für das Jahr 2025 aus. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung im Jahr 2025 war weiterhin von Unsicherheit und Turbulenzen gekennzeichnet. So war durchaus zu erwarten, dass die Gehaltsentwicklungsprognose für 2026 erneut niedriger ausfallen würde. Zu deutlich war die Entwicklung der volkswirtschaftlichen Kennzahlen wie bspw. der Arbeitslosenzahl oder -quote oder auch des prognostizierten Bruttoinlandsproduktes. Nichtsdestotrotz schauten wir mit Spannung auf die Erhebung und das letztendliche Ergebnis der Prognose.

Gehaltsentwicklungsprognose & Inflation



Wie gestaltet sich die Gehaltsentwicklungsprognose für 2026?

Die Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose prognostiziert für 2026 eine Gehaltssteigerung von durchschnittlich 3,1%. Dabei zeigen die Zahlen, dass die Gehaltssteigerungen über die Hierarchielevel (d.h. vom Top Management, über das Middle Management bis hin zu den Spezialisten und Fachkräften) ziemlich ähnlich verlaufen wird. Auf allen Hierarchieebenen wird eine Gehaltssteigerung von etwa 3% erwartet.

Wesentliche Unterschiede finden wir in den Daten mit Blick auf die wirtschaftliche Situation, in der die Unternehmen sind. Unternehmen, welche auf ein herausforderndes Geschäftsjahr 2026 schauen, planen mit Gehaltssteigerungen von 2,3%. Unternehmen mit einem optimistischen Blick auf 2026 hingegen planen mit einer Gehaltssteigerung von 3,3%. Wie erwartet zeigt sich, dass die Stimmungslagen in der deutschen Wirtschaft stark zwischen den Branchen variieren. In der Automobilbranche, wo die Stimmung am schlechtesten ist, werden zudem auch niedrige Gehaltssteigerungen prognostiziert (2,5%). In der IT-Branche hingegen, wo die Stimmung mit am besten ist, liegen die Gehaltsentwicklungsprognose bei 3,3%.

Spannend ist ein Blick auf die wesentlichen **Treiber der Gehaltsentwicklung**. Laut den Unternehmen diktieren für 2026 die Unternehmensperformance und die gesamtwirtschaftliche Situation die Gehaltsentwicklung. Während der Fachkräftemangel noch als der wesentliche Treiber mit Blick auf 2025 genannt wurde, war dies in der Gehaltsentwicklungsprognose für 2024 noch die Preisentwicklung. Diese beiden Aspekte spielen laut den Unternehmen für 2026 nur noch eine nachgelagerte Rolle bei der Gehaltsentwicklung. Im aktuellen Kontext eher wenig verwunderlich. Die Inflation ist wieder zurück auf etwa 2% und verliert damit an Brisanz für die Arbeitnehmenden. Der Fachkräftemangel ist weniger spürbar, da die Unternehmen in der aktuellen Situation weniger Stellen ausschreiben und gleichzeitig Personal abbauen. So findet sich auf dem Arbeitsmarkt ein größeres Angebot an Arbeitskräften bei gleichzeitig weniger offenen Stellen.

Ganz grundsätzlich hat das Thema **Kostendisziplin** im Jahr 2026 für viele Unternehmen eine hohe Relevanz. Immerhin 45% der befragten deutschen Unternehmen geben an, dass sie für 2026 keine Erhöhung des Personalkostenbudgets oder sogar eine Reduktion des Budgets planen. Damit ist auch klar, bei einer avisierten Gehaltsentwicklung von etwa 3%, müssen Personalkosten eingespart werden, um die Ziele mit Blick auf das Personalkostenbudget zu erreichen. Etwa jedes



dritte befragte deutsche Unternehmen gibt an, dass es für 2026 mit Personalabbau plant. Dabei steht die Nutzung der natürlichen Fluktuation im Fokus. Knapp 90% der Unternehmen mit dem Plan das Budget zu reduzieren, geben an, dass sie freiwerdende Stellen nicht nachbesetzen wollen. Immerhin 43% der Unternehmen, die vorhaben das Budget zu reduzieren planen, gezielten Personalabbau durch etwa betriebsbedingte Kündigungen.

Ein Blick über die Grenzen von Deutschland

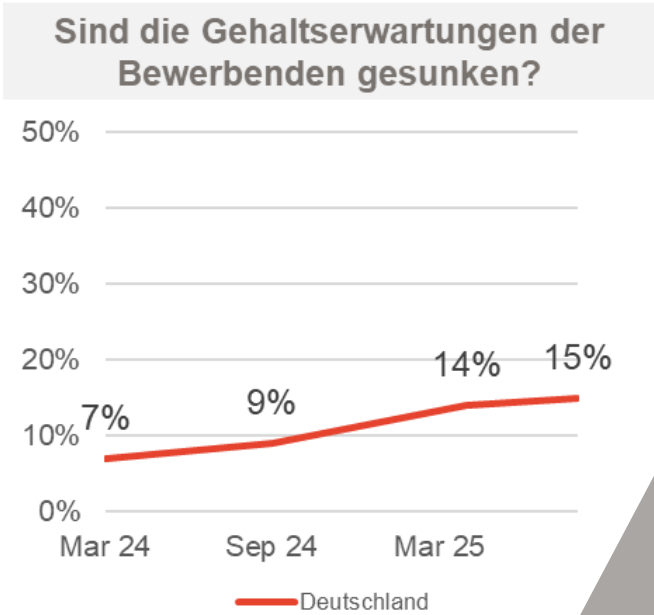
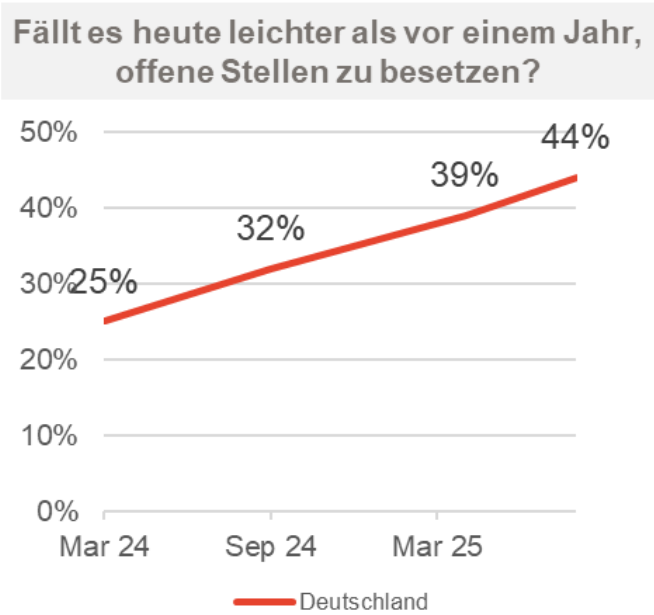
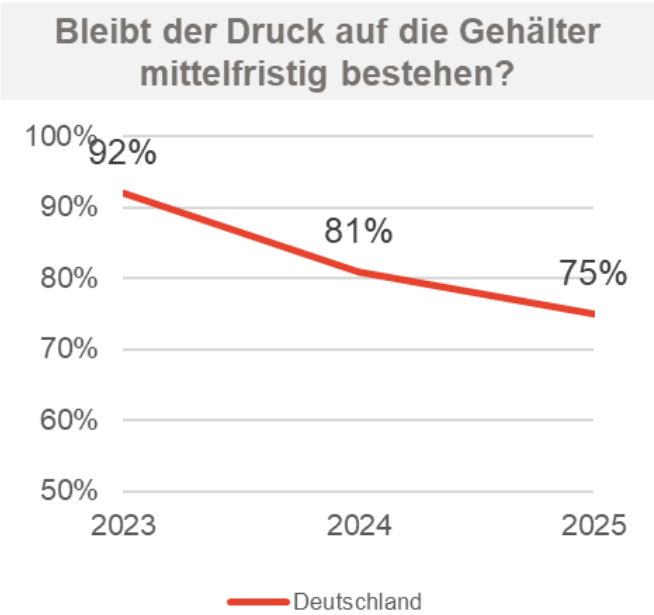
In der Gehaltsentwicklungsprognose für 2026 haben wir auch Gehaltssteigerungen für weitere Länder abgefragt. In der Studie finden sich Angaben für insgesamt 33 Länder. Unsere Beobachtung: Die Gehaltssteigerungsraten gehen vielerorts weiter zurück. So sinkt beispielsweise die Gehaltsentwicklungsprognose in Österreich von 4,2% für 2025 auf 3,3% für 2026. Auch in der Schweiz beobachten wir einen Rückgang von 1,8% im Jahr 2025 auf 1,3% im Jahr 2026.

Aber auch in Volkswirtschaften, welche geografisch weiter von Deutschland entfernt sind, ist die gesamtwirtschaftliche Lage spürbar. So sinkt die Gehaltsentwicklungsprognose bspw. in der Türkei von 35,3% auf 28,6% oder in den USA von 3,3% auf 2,9%.

Druck auf Gehaltsentwicklung geht etwas zurück aber bleibt hoch

Der Druck auf die Arbeitgebenden die Gehälter deutlich anzuheben, geht zwar etwas zurück, bleibt jedoch weiterhin auf hohem Niveau bestehen. In der aktuellen Umfrage geben rund 75% der befragten Unternehmen an, dass sie davon ausgehen, dass der Druck auf die Gehaltsentwicklung mittelfristig bestehen bleibt. In der Gehaltsentwicklungsprognose vom Herbst 2025 waren es noch 80

Prozent. Dazu passt auch die Entwicklung, welche wir mit Blick auf das Thema Rekrutierung beobachten. Während in der Gehaltsentwicklungsprognose für das Jahr 2025 noch 32% der befragten Unternehmen berichteten, dass es ihnen leichter als im Vorjahr fällt offene Stellen zu besetzen, berichteten dies in der Gehaltsentwicklungsprognose für 2026 44%. Insgesamt entspannt sich der Arbeitsmarkt aus Sicht der Unternehmen dadurch etwas. Dies scheinen die Bewerbenden allmählich zu bemerken. In



der Gehaltsentwicklungsprognose für 2026 berichten 15% der befragten Unternehmen, dass die Gehaltserwartungen der Bewerbenden zurückgehen (in der vergangenen Prognose waren dies nur 9%). Damit spiegeln die Zahlen der Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose die aktuellen Berichte rund um den deutschen Arbeitsmarkt wider: Durch den Personalabbau und die Zurückhaltung bei der Rekrutierung, entspannt sich der Druck auf die Gehälter etwas.

Ausblick der Gehaltsentwicklung auf 2026

Mit Blick auf das kommende Jahr wird es spannend zu beobachten, ob die Maßnahmen der großen Koalition (bspw. das Sondervermögen oder die Reformabsichten) der Wirtschaft den erhofften Schub bringen. Mit anziehender gesamtwirtschaftlicher Entwicklung ist es denkbar, dass die Gehaltsentwicklung wieder anzieht. Nicht zuletzt dadurch, dass der Mangel an qualifizierten (aber auch unqualifizierten) Arbeitskräften in den kommenden Jahren spürbar zunehmen wird. Es bleibt für die Unternehmen dadurch extrem wichtig, die Personalkostenbudgets sorgsam zu planen und die knappen Mittel effizient an den richtigen Stellen einzusetzen. Externe Marktvergleiche bzgl. der Gehaltsentwicklung aber auch der Gehaltshöhen bleiben dadurch weiterhin hoch relevant.



Laden Sie sich hier kostenlos die gesamte [Kienbaum Gehaltsentwicklungsprognose 2026](#) herunter.

Written by:

Dr. Michael Kind

Director | Compensation & Performance Management

Originalartikel in Kienbaum Pressemitteilungen:

<https://www.kienbaum.com/blog/gehaltsentwicklung-2026-unternehmen-personalbudgets/>

Zwischen Kontrollverlust und Chancenmut – Wie KI die Führung verändert

Brave Leadership

In einer weiteren Session der Kienbaum Brave Leadership Serie widmeten wir uns Ende September einem hochaktuellen Thema: Künstliche Intelligenz und ihre Wirkung auf Führung, Kultur und Organisation. Unter dem Titel „Zwischen Kontrollverlust und Chancenmut – Wie KI unser Führungsverständnis im digitalen Wandel verändert“ diskutierten Lars Riedel, CIO der DATEV, und Freya Oehle, Gründerin und Geschäftsführerin von Dreitausendsassa gemeinsam mit den Kienbaum Partnern Henning Böhne und Dr. Stefanie Plassmeier, über Chancen und Herausforderungen von KI und die Rolle mutiger Führung.

Sowohl Lars Riedel als auch Freya Oehle haben in ihren Rollen eine große Nähe zu Software und Softwareprodukten. Lars Riedel verantwortet als CIO von DATEV die Entwicklung von Tools und Dienstleistungen für Steuerberatungen, Wirtschaftsprüfungen und Rechtsanwaltskanzleien. Freya Oehle berät mit ihrem Team Unternehmen und entwickelt maßgeschneiderte IT-Lösungen. KI ist

dabei im Arbeiten beider Gäste nicht mehr wegzudenken. Die Außen- und Innensicht von Lars Riedel und Freya Oehle auf den Einsatz von KI in Unternehmen und die Auswirkungen auf Mitarbeitende und Führungskräfte ergänzten sich im Zuge der Session perfekt – wobei in vielen Punkten ähnliche Erfahrungen und Einigkeit herrscht.

In seinem Impulsvortrag machte Lars Riedel klar: KI verändere die Softwareentwicklung radikal. Prozesse wie Requirements Engineering, Coding oder Testing würden sich verschieben – manche Rollen fallen weg, neue entstehen. Doch statt Kontrollverlust sieht er vor allem Effizienzgewinne: „Mitarbeitende werden nicht durch KI ersetzt, sondern durch Menschen, die KI nutzen können.“ Dieser neuen Realität müsse sich jede:r einzelne stellen – ob man möchte, oder nicht. Und zwar besser früher als später.

Mutige Führung interpretierte er vor diesem Hintergrund so: Eine klare Vision geben, Freiräume schaffen und Mitarbeitende aktiv einbinden. Pilotprojekte, die achtfache Geschwindigkeiten in der Code-Generierung erzielen, schaffen Vertrauen und Energie. Leuchttürme

wie diese seien entscheidend, um Orientierung zu geben und Lust auf Veränderung zu machen. Für Lars Riedel ist klar: Eine klare Strategie, gute Kommunikation und gelebtes Empowerment machen exzellentes Leadership aus – heute mehr denn je.

„Seien wir ehrlich“ – KI ist kein Wundermittel

In ihrem hanseatisch anekdotischen Impuls betonte Freya Oehle, in vielen Führungsetagen herrsche die Illusion, dass KI ein Allheilmittel oder gar Ersatz für Entwickler:innen sei. Tatsächlich aber zwingt die Technologie, ehrlich hinzusehen und mutig neu zu denken. Führungskräfte müssen wieder lernen zu sagen: „Ich weiß es nicht. Lasst es uns gemeinsam herausfinden.“

Ihr Ansatz ist pragmatisch: Statt komplexer Zukunftsszenarien sollten zunächst die störenden Alltagsprozesse adressiert werden – die „Liste der Dinge, die einem täglich auf die Nerven gehen“. Warum werden Dokumente noch manuell verschickt? Warum braucht es drei Umwege, bis ein Formular ankommt? Solche Fragen öffnen Räume für echte Verbesserungen. Die Botschaft: Wir wollen euch das Leben erleichtern – nicht euch ersetzen. Wer an solch einem Punkt die Mitarbeitenden ins Boot holt, bekomme ehrliches Feedback und baue

gleichzeitig Bedenken gegenüber dem Einsatz von KI ab – eben weil es um echte Erleichterung im täglichen Arbeiten gehe.

Viele Unternehmen, so Freya Oehle, seien gut beraten, KI nicht als Weltformel anzuhimmeln. KI sei vielmehr ein Weckruf, der zunächst einmal die digitale Rückständigkeit mancher Organisationen offenlege. Einige erkennen erst jetzt, dass die Lücke zwischen Faxgerät und KI endlich kleiner werden müsse. Bei Dreitausendsassa folgt daraus: Freiräume für Experimente – die „Daniel-Düsentrieb-Werkstatt“ – und gleichzeitig ein klarer moralischer Kompass. Sachlichkeit und Ehrlichkeit gegenüber der Technologie seien für das Hamburger Unternehmen unverhandelbar.

Hinterfragen als Schlüsselkompetenz

Beide Gäste unterstrichen: Wer nicht bereit sei, die eigenen Prozesse und Haltungen zu hinterfragen, verliere. Die Angst vor Kontrollverlust sei real – aber sie werde nur dann zum Problem, wenn man verharre.

Wer hingegen mit Neugier, Lust auf Lernen und Chancenmut agiere, gewinne die Kontrolle zurück. Führung heiße, kritische Fragen zu stellen: Brauchen wir diesen Prozess wirklich? Ist unsere Haltung

gegenüber Technologie noch zeitgemäß? Müssen wir nicht mutiger sein und neu denken? Diese Haltung sei es, die Vertrauen schafft und Mitarbeitende aktiviere.

Kulturwandel beginnt mit Sprache und Beteiligung

Ein zentrales Hindernis für Freya Oehle sei die fehlende technische „Sprechfähigkeit“ in vielen Unternehmen. Zu oft werden Mitarbeitende mit Buzzwords konfrontiert, statt in einfacher Sprache abgeholt zu werden. Ihre Erfahrung: Wenn man mit echtem Interesse frage und Worte wähle, die bei einer technikfernen Zielgruppe ankommen, entstehe Dialog.

„Jeder in Deutschland kennt das Wort Muffe, aber die wenigsten wissen, was eine API ist.“

Freya Oehle

Lars Riedel ergänzt: Empowerment bedeute, Mitarbeitende experimentieren zu lassen, etwa mit ChatGPT-Enterprise-Lizenzen oder internen Prompt-Trainings. Einfache Angebote und verständliche Kommunikation seien entscheidend, um Neugier zu wecken und den Kulturwandel spürbar zu machen.

Zwischen Generationen und Gewohnheiten

KI verändere auch das Zusammenspiel der Generationen. Jüngere Mitarbeitende nutzen Tools spielerisch und schnell, Ältere bringen Stabilität und Erfahrung ein. Führung heiße, Brücken zu bauen: Weiterbildungen ermöglichen, Transparenz schaffen und den internen Austausch fördern.

Dabei seien auch Führungskräfte als Mitarbeitende wahrzunehmen, die gleichermaßen Lernangebote benötigen, um KI als Chance begreifen und vermitteln zu können. Wer als Vorbild vorangehe, baue Vertrauen auf.

Fazit: Brave Leadership im KI-Zeitalter

Zweifellos: KI fordert Führungskräfte heraus. Einerseits muss jede:r einzelne technologisch Schritt halten – was nicht bedeutet, jedes Tool oder jeden Anwendungsfall selbst beherrschen zu müssen. Die Möglichkeiten zu (er)kennen, ist jedoch unabdingbar. Andererseits sind Bescheidenheit, kritisches Denken, Mut und gelebtes Empowerment Schlüssel, um Chancen zu nutzen und Ängste zu überwinden.

Brave Leadership bedeutet, Verantwortung zu übernehmen: für Technologie, für Kultur und für die Menschen im Unternehmen. Wer Prozesse und Haltungen hinterfragt, Mitarbeitende ehrlich beteiligt und Räume für Experimente schafft, gewinnt die Kontrolle zurück – und gestaltet Zukunft aktiv.

Brave Leadership Serie

Die Kienbaum Veranstaltungsreihe Brave Leadership liefert regelmäßig Einblicke in wertorientierte Führung – mit Best Practices aus verschiedenen Branchen und konkreten Impulsen für Ihren Führungsalltag.

Melden Sie sich kostenfrei für die Brave Leadership Serie an und seien Sie bei der nächsten Session live dabei.

Written by:

Kienbaum Redaktion

Originalartikel in Kienbaum Insights:

<https://www.kienbaum.com/blog/brave-leadership-wie-ki-fuehrung-veraendert/>

Unternehmensgeschichte

80 Jahre Kienbaum

Seit 1945 steht Kienbaum für Pioniergeist, unternehmerische Verantwortung und den festen Glauben an die Gestaltungskraft von Menschen. Als erstes deutsches Beratungshaus verbindet unser Familienunternehmen bis heute Tradition mit Innovation und begleitet Organisationen durch Wandel und Wachstum.

Drei Generationen der Familie Kienbaum prägen diesen Weg – jede mit ihrem eigenen Schwerpunkt, alle mit derselben Überzeugung:
Exzellente Beratung entsteht durch Nähe zu Menschen und nachhaltige Wirkung für Unternehmen.

1945

Gerhard Kienbaum – Der Pionier

Am 15. Oktober 1945 gründet Gerhard Kienbaum in Gummersbach das erste deutsche Beratungsbüro. Der junge Ingenieur kombiniert technisches und betriebswirtschaftliches Wissen und unterstützt Unternehmen beim Wiederaufbau in der Nachkriegszeit. Mit innovativen Ansätzen in Materialflussplanung, Verkehrs- und Organisationsberatung entwickelt sich sein Büro schnell zu einem gefragten Partner für Wirtschaft und Politik. Bereits 1963 beschäftigt die Kienbaum-Gruppe rund 300 Mitarbeiter:innen und expandiert international. Parallel dazu engagiert sich Gerhard Kienbaum in der Politik: Er sitzt für die FDP im Landtag, wird Wirtschaftsminister in Nordrhein-Westfalen und zieht später in den Bundestag ein. Mehr als drei Jahrzehnte prägt er das Unternehmen mit Pioniergeist, unternehmerischer Weitsicht und einem universalen Beratungsansatz, der Technik, Organisation und Menschen gleichermaßen in den Mittelpunkt stellt.

*Guter Rat ist zwar teuer; teurer ist es aber,
sich nicht oder schlecht beraten zu lassen.*

Gerhard Kienbaum

1976

Jochen Kienbaum – Der Personaler

1976 tritt Jochen Kienbaum in das Familienunternehmen ein und baut die Berliner Niederlassung auf. Mit seinem Fokus auf Personalberatung stellt er die Weichen für die künftige Ausrichtung des Unternehmens. Unter seiner Führung entwickelt sich die Personal- und Managementberatung zum größten Geschäftsfeld, Kienbaum wird zu einer der führenden HR-Beratungen im deutschsprachigen Raum. 1986 übernimmt er die Gesamtleitung und führt die Gruppe in die Internationalisierung – mit neuen Standorten in Europa, Asien und den USA. Auch in Branchenverbänden gestaltet er die Entwicklung der Beratung aktiv mit, unter anderem als Präsident

des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater. Jochen Kienbaum schärft das Profil des Unternehmens als Partner für Talentgewinnung, Vergütung und Assessment-Services und führt es erfolgreich durch Phasen von Wachstum, Globalisierung und wirtschaftlichen Umbrüchen. Abseits des Kerngeschäfts bringt er seine Passion für Kunst durch eine eigene Sammlung ins Unternehmen ein. Zudem fördert er aufgrund seiner Begeisterung für den Handball und die Region den VfL Gummersbach.

*Das ist mein Lebenswerk: Familie, Firma,
Interesse für soziale Aktivitäten und zu guter Letzt
mein Engagement für den Handball im VfL Gummersbach.*

Jochen Kienbaum

gegenüber Technologie noch zeitgemäß? Müssen wir nicht mutiger sein und neu denken? Diese Haltung sei es, die Vertrauen schafft und Mitarbeitende aktiviere.

2018

Fabian Kienbaum – Der Gestalter der Zukunft

Seit 2018 führt Fabian Kienbaum das Unternehmen in dritter Generation. Mit seiner Erfahrung aus internationaler Beratung und Profisport verbindet er analytische Stärke mit Teamgeist und Leadership. Er treibt die digitale und kulturelle Transformation des Hauses voran und etabliert mit „#WePowerment“ ein neues Führungsverständnis, das Zusammenarbeit und Eigenverantwortung in den Mittelpunkt stellt. Unter seiner Leitung wandelt sich Kienbaum in eine partnergeführte Organisation, die Innovationskraft, Kundennähe und unternehmerisches Handeln stärkt. Neben seiner Rolle als Geschäftsführender Gesellschafter übernimmt er Beirats- und Verbandsmandate und engagiert sich für Unternehmertum und

Bildung. Fachöffentlichkeit und Medien zeichnen ihn mehrfach als eine der prägenden Stimmen zu Leadership und New Work in Deutschland aus. Mit ihm beginnt ein neues Kapitel, das die Tradition des Familienunternehmens mit einem klaren Blick in die Zukunft verbindet.

*Kienbaum soll eine Marke bleiben,
die weiterhin für Zukunftsfähigkeit steht –
und für den Pioniergeist, der uns seit jeher prägt.*

Fabian Kienbaum

Written by:

Kienbaum

Originalartikel unter:

<https://www.kienbaum.com/unternehmen/unternehmensgeschichte/>



Kienbaum - Leading by #WePowerment

Japanese Corporate Business

The Japanese Corporate Business Group (JCB) was established in 2001. It is the answer to the central challenge faced by international companies: the integration of different corporate and business cultures. The company's objective is to support European subsidiaries of Japanese companies with integrated Human Resource Management in each other's local markets. Thanks to their special cultural and linguistic skills, our consultants offer the best foundation for real cross-cultural consulting. We speak the language of our clients, not only figuratively but also literally. JCB's clientele currently includes over 200 Japanese subsidiaries throughout Europe.

Kienbaum Japan

By opening our office in Tokyo in 2006, we are consistently pursuing our principle of regional presence in a global network. Our local presence enables us to communicate even more intensely with our Japanese clients. Not only do our consultants know the regional market, they also have knowledge of the international sector. Our expertise in the Japanese market is a result of our long-term support of Japanese companies and of having advised subsidiaries of foreign companies in Japan. In a process based on partnership and transparency, we find the best executives and specialists for our clients. 17

Kienbaum Consultants Japanese Corporate Business Group

Kienbaum Consultants International GmbH

Immermannstraße 20 | 40210 Düsseldorf
GERMANY

Kienbaum Japan / K.J. Consultants K.K.

S4601, 3-1100-15 Shinmarukohigashi | Nakahara-ku, Kawasaki-shi
Kanagawa 211-0004
JAPAN



Etsuji Suzuki

etsuji.suzuki@kienbaum.co.jp

Phone: +81 (0) 44 387 6573
Mobile: +81 (0) 80 4296 1705



Hayato Kamijo

hayato.kamijo-external@kienbaum.com

Phone: +49 (0) 211 96 59 308
Mobile: +49 (0) 151 18 83 77 48

www.kienbaum.jp | www.kienbaum.com | japan@kienbaum.co.jp