



AIESEC | 21 in Deutschland | 22 Jahresbericht



WE STRIVE TO ACHIEVE
peace 
& fulfilment
OF HUMANKIND'S
potential.
...bell

Inhalt

AIESEC Jahresbericht 2021/22

Grußworte	04
Unsere Ziele und Werte	06
Unsere Geschichte	08
70 Jahre AIESEC in Deutschland	10
Die Generation 2021/22	12
AIESEC in der Corona-Pandemie	13
AIESEC in Deutschland: Zahlen und Fakten	14
AIESEC Weltweit: Zahlen und Fakten	15
Mitgliedschaft bei einer NGO	16
Impressionen unserer Konferenzen	18
Global Volunteer: Soziale Projekte im Ausland und in Deutschland	20
Global Teacher: Lehrpraktika im Ausland	22
World's Largest Lesson	23
Global Talent: Businesspraktika im Ausland	24
Global Talent: Businesspraktika in Deutschland	26
Internationale Talente in deutschen Unternehmen	28
Die Marke AIESEC	30
Unsere Partnerschaften	32
Neue Initiativen	34
Nachgefragt bei MLP	35
National Fördernder Beirat	36
Finanzen	38
Kuratorium	40
Bundesvorstand 2021/22 + 2022/23	42
Impressum	43



Grußworte

Liebe Freund:innen und Mitglieder von AIESEC,

die aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesse und Herausforderungen ermöglichen es heute der jungen Generation mehr denn je, unsere Zukunft mit ihren Handlungen und ihrer Haltung zu gestalten – eine einzigartige Chance und eine große Verantwortung zugleich.

Wer sich bei AIESEC engagiert, **verfolgt einen klaren Purpose** und steht sowohl für seine persönlichen Überzeugungen als auch für die Visionen der Organisation und der Gesellschaft ein. Als das Kerngeschäft der globalen Programme innerhalb der letzten zwei Jahre pandemiebedingt heruntergefahren werden musste, war es diesem großartigen Gestaltungswillen zu verdanken, dass nun auch **innovative digitale Veranstaltungsformate** wie der Youth Career Day das Angebots-Portfolio ergänzen.

Die Fähigkeit, in herausfordernden Situationen lösungsorientiert und verantwortungsbewusst zu agieren, begleitet von einer inspirierenden und positiven Grundhaltung, sind Leadership Principles, die von AIESEC vermittelt werden. Dabei funktioniert Wandel, wenn auch das Umfeld miteinbezogen wird. „Empowering Others“ ist ein Grundsatz, der bei AIESEC ebenfalls konsequent gelebt wird: Ein klares Commitment, das Potenzial und die Perspektiven anderer Menschen zu erkennen sowie das Zusammenwirken auf internationaler Ebene zu forcieren, um **gemeinsam** die so dringend benötigten Lösungen für unsere gesellschaftlichen Fragestellungen zu erarbeiten. Dabei liegt der Fokus bei AIESEC auf der Entwicklung und Weitergabe einer umfassenden und stabilen Wertebasis, die wir als Unternehmenspartnerin unterstützen und die mich auch in meiner täglichen Arbeit mit meinen Mitarbeiter:innen leitet.

Mich selbst haben mein Studium in drei Ländern sowie die Aufgaben in diversen und international agierenden Teams und der Aufbau eines entsprechenden Netzwerks auf dem eigenen Karriereweg sehr bereichert und geprägt. AIESEC bietet dafür ein einzigartiges Angebot an Vernetzungs- und Erfahrungsoptionen, die ich Studierenden als auch Unternehmen sehr empfehle.

Ein Engagement bei AIESEC bietet jungen, internationalen Talenten einen Lernrahmen, sich zu den Führungskräften und Pionier:innen von morgen zu entwickeln. **Wir brauchen mutige Macher:innen**, die exzellente und innovative Lösungen und Ansätze entwickeln und als Vorbilder für die nächsten Generationen agieren.

Gemeinsam mit meinen Kolleg:innen im Kuratorium begleiten wir dieses Vorhaben mit sehr viel Engagement und ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit AIESEC.

Herzliche Grüße
Ihre

Kerstin Wagner
Leiterin Personalgewinnung
Deutsche Bahn AG

Liebe Leserinnen und Leser,

ein turbulentes Amtsjahr kommt zu seinem Ende, und noch hat niemand von uns so richtig realisiert, was wir so alles erlebt haben. Auf was man sich einlässt, wenn man bei AIESEC Verantwortung übernimmt, das kann einem niemand so ganz voraussagen. Und wie man eine **globale Organisation durch eine Pandemie** leitet, dazu gibt es auch keine Erfahrungswerte.

Die lange Unsicherheit, wie sich Reisebeschränkungen und Impfungen entwickeln würden, haben uns die strategische Planung erschwert und viele Fragen unbeantwortet gelassen. Würden wir die Generation sein, die wieder eine **physische Konferenz** umsetzen kann? Kann AIESEC noch ein weiteres Jahr komplett digital überleben? Welchen Einfluss hatten die letzten Monate ohne persönlichen Kontakt auf unsere Mitglieder? Und was passiert mit unseren Austauschprogrammen?

Antworten auf diese Fragen haben wir im Laufe unserer Amtszeit erhalten und freuen uns, einen **Einblick in die Entwicklungen** in diesem Jahresbericht zu ermöglichen. Vorwegnehmen kann ich einige Antworten: Ja, wir haben tatsächlich im Oktober 2021 nach mehr als eineinhalb Jahren wieder eine physische Konferenz durchführen können. Nach all der Zeit haben wir es gemeinsam mit ehemaligen AIESECern geschafft, all die Traditionen und Besonderheiten, die eine Konferenz mit sich bringt, wieder aufleben zu lassen.

Auch wenn das ganze Jahr sehr unvorhersehbar war, rückblickend wird uns jetzt noch viel mehr die Verantwortung bewusst, die wir bei dem Versuch, die **physische Seite von AIESEC** am Leben zu erhalten und gleichzeitig die Erkenntnisse aus der digitalen Arbeit mit einzubringen, auf uns genommen haben. Andernfalls hätten wir wenige Monate später einer Generation gegenübergestanden, die AIESEC nur durch den Laptop und digital kennt.

Gleichzeitig konnten wichtige Projekte des letzten Jahres fortgeführt und der Fokus wieder auf die Zusammenarbeit mit unseren Partnern gelegt werden. **Gemeinsam mit unseren Partnern** haben wir die Youth Career Days umgesetzt und mit der physischen Durchführung des Youth to Business Forums hatten das AIESEC Netzwerk und unsere Partner die Gelegenheit – nach zwei Jahren Corona-Pause – wieder aufeinander zu treffen.

Dass wir es durch dieses Jahr so gut geschafft haben, lässt sich auch auf die viele **Unterstützung** zurückführen, die wir erhalten. Deswegen möchte ich mich im Namen der gesamten Organisation bei allen Personen herzlich bedanken, die uns auf der Reise begleitet haben und an vielen Stellen auf verschiedene Art beiseite standen.

Die letzten Jahre haben AIESEC sehr geprägt und uns gezeigt, dass wir mit Initiative, Kreativität und Unterstützung auch weiterhin erfolgreich unsere Ziele erreichen und unsere Werte umsetzen können.

Ich wünsche Ihnen noch viel Spaß beim Lesen, und freue mich auf neue Ideen und Denkanstöße.

Herzlichst



Insa Haacke

Bundsvorsitzende 2021/22



Wir bringen die Welt zusammen

WE STRIVE TO ACHIEVE
peace
& fulfilment
OF HUMANKIND'S
potential.

AIESEC ist eine jugend-geführte Organisation, die es jungen Menschen ermöglicht, sich durch **interkulturelle Erfahrungen** persönlich und professionell **weiterzuentwickeln** - und dies bereits seit 1948.

Seit mehr als 70 Jahren verfolgen wir die Mission, **mehr interkulturelles Verständnis auf der Welt** zu schaffen. Durch unsere sozialen Projekte, Auslandspraktika im Business- sowie Bildungsbereich und die Mitgliedschaft selbst erhalten junge Menschen hautnahe Einblicke in fremde Kulturen und Länder, lernen gleichzeitig sich selbst als Person besser kennen und **wachsen über sich hinaus**. So formen wir Menschen mit Werten, Visionen und Können, die in einem globalen Umfeld die Freiheit haben, Fehler zu machen, Vertrauen in das eigene Lernen erspüren und das nötige Wissen bekommen, um erfolgreich zu sein.

In Deutschland sind wir an 34 Standorten vertreten und haben 750 freiwillige, studentische Mitglieder, die uns bei unserer Vision tagtäglich unterstützen. Dank unserer jahrelangen Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmen und Partnern können wir zukünftige Führungspersonen mit den Gestaltern von heute zusammenbringen, um zu verstehen, wie unser Handeln die Welt von heute schon morgen **zu einem besseren Ort** machen kann.

Unsere Werte

Die Basis unseres Handelns



Striving for Excellence

Wir agieren auf einem hohen Qualitätsniveau und verbessern uns ständig durch **Kreativität und Innovation**. Mithilfe von regelmäßigen Feedbacks entwickeln wir uns stetig weiter.



Activating Leadership

Wir übernehmen Verantwortung und inspirieren als Vorbilder:innen unser Umfeld. Wir bilden bei unseren Mitgliedern ein beispielhaftes Führungsverhalten aus.



Demonstrating Integrity

Wir zeigen Zuverlässigkeit in unseren Entscheidungen und Handlungen - sowohl als Organisation als auch als Individuen. **Unsere Taten bestätigen unsere Worte.**



Enjoying Participation

Wir kreieren ein dynamisches Umfeld durch aktive und enthusiastische Mitarbeit eines jeden Mitglieds. Wir haben **Freude** an der Mitarbeit bei AIESEC.



Living Diversity

Wir lernen von anderen Kulturen und Meinungen. **Wir respektieren jeden und jede Persönlichkeit.** Dies ist in unserer multinationalen Gemeinschaft sehr wichtig.



Acting Sustainably

Nachhaltigkeit bei unseren Entscheidungen und Handlungen mit Rücksicht auf kommende Generationen ist ein wichtiger Bestandteil unserer Kultur.

Unsere Geschichte

AIESEC

Die 1940er

1948 wird AIESEC durch Studierende aus Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, den Niederlanden, Norwegen und Schweden gegründet.

Die 1950er

1951 gründet Albert Kaltenthaler die ersten Lokalkomitees in Köln, Mannheim und Nürnberg. Im darauffolgenden Jahr wird AIESEC in Deutschland auf dem 4. Jahreskongress von AIESEC in Kopenhagen offizielles Mitglied der Organisation. Bereits 1954 erreicht AIESEC in Deutschland mit einem Anteil von 37 Prozent der insgesamt vergebenen Praktika-Plätze die höchste Teilnahmequote innerhalb von AIESEC und veranstaltet 1957 zum ersten Mal das International Presidents Meeting in Mannheim. 1959 findet der International Congress in Köln/Bonn unter der Schirmherrschaft von Dr. Ludwig Erhard statt. Willy Brandt empfängt die Delegierten in Berlin.

Die 1960er

Bereits 1960 führt die erste „Study-Tour“ in Deutschland nach Berlin, an der alle ausländischen Praktikant:innen teilnehmen. AIESEC in Deutschland ist sehr stolz darauf, im Jahr 1964 Bundeskanzler Dr. Ludwig Erhard als Ehrenkurator zu gewinnen. Das AIESEC Förderkonsortium, dem zahlreiche große deutsche Firmen angehören, wird 1969 gegründet. Gleichzeitig organisiert AIESEC in Deutschland das erste Firmenkontaktgespräch an der Universität in Nürnberg.

Die 1970er

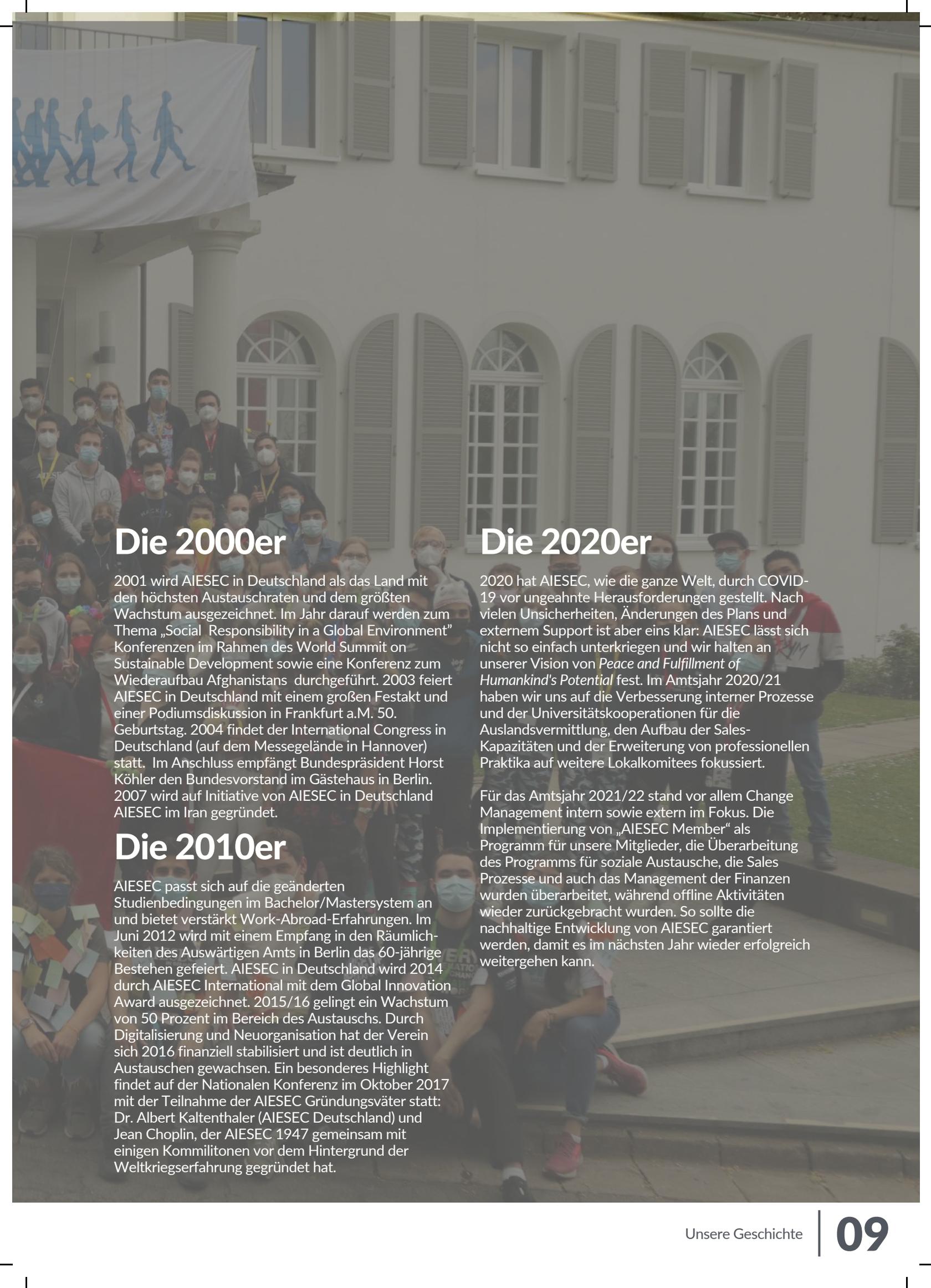
Der zehntausendste Praktikant in Deutschland wird 1974 von Bundespräsident Dr. Walter Scheel empfangen. Fünf Jahre später empfängt Dr. Walter Scheel den AIESEC Bundesvorstand in der Villa Hammerschmidt.

Die 1980er

Zum ersten Mal in Deutschland findet der 35. International Congress im Jahr 1983 in St. Englmar statt. Mit dem Mauerfall eröffnet sich 1989 das Tor zur DDR. Die ersten beiden Lokalkomitees werden in Ost-Berlin gegründet.

Die 1990er

Mit der Wiedervereinigung steigt die Zahl der deutschen Lokalkomitees auf 66. 1991 findet der 43. International Congress in Deutschland statt. Die Schirmherrschaft über den Kongress übernimmt Bundespräsident Dr. Richard von Weizsäcker. 1993 wird AIESEC Mitglied im Deutschen Komitee „50 Jahre Vereinte Nationen“ und nimmt zwei Jahre später am Weltsozialgipfel der UN in Kopenhagen teil. Im Jahr 1997 umfasst das Konzept des AIESEC Exchange Prozesses die Schritte Vorbereitung, kulturelle Erfahrung und Re-Integration und soll so in einen lebenslangen Lernprozess resultieren. 1999 baut AIESEC in Deutschland in Kooperation mit den USA, Japan und Hongkong zwei Initiativgruppen in China auf.



Die 2000er

2001 wird AIESEC in Deutschland als das Land mit den höchsten Austauschraten und dem größten Wachstum ausgezeichnet. Im Jahr darauf werden zum Thema „Social Responsibility in a Global Environment“ Konferenzen im Rahmen des World Summit on Sustainable Development sowie eine Konferenz zum Wiederaufbau Afghanistans durchgeführt. 2003 feiert AIESEC in Deutschland mit einem großen Festakt und einer Podiumsdiskussion in Frankfurt a.M. 50. Geburtstag. 2004 findet der International Congress in Deutschland (auf dem Messegelände in Hannover) statt. Im Anschluss empfängt Bundespräsident Horst Köhler den Bundesvorstand im Gästehaus in Berlin. 2007 wird auf Initiative von AIESEC in Deutschland AIESEC im Iran gegründet.

Die 2010er

AIESEC passt sich auf die geänderten Studienbedingungen im Bachelor/Mastersystem an und bietet verstärkt Work-Abroad-Erfahrungen. Im Juni 2012 wird mit einem Empfang in den Räumlichkeiten des Auswärtigen Amtes in Berlin das 60-jährige Bestehen gefeiert. AIESEC in Deutschland wird 2014 durch AIESEC International mit dem Global Innovation Award ausgezeichnet. 2015/16 gelingt ein Wachstum von 50 Prozent im Bereich des Austauschs. Durch Digitalisierung und Neuorganisation hat der Verein sich 2016 finanziell stabilisiert und ist deutlich in Austauschen gewachsen. Ein besonderes Highlight findet auf der Nationalen Konferenz im Oktober 2017 mit der Teilnahme der AIESEC Gründungsväter statt: Dr. Albert Kaltenthaler (AIESEC Deutschland) und Jean Choplin, der AIESEC 1947 gemeinsam mit einigen Kommilitonen vor dem Hintergrund der Weltkriegserfahrung gegründet hat.

Die 2020er

2020 hat AIESEC, wie die ganze Welt, durch COVID-19 vor ungeahnte Herausforderungen gestellt. Nach vielen Unsicherheiten, Änderungen des Plans und externem Support ist aber eins klar: AIESEC lässt sich nicht so einfach unterkriegen und wir halten an unserer Vision von *Peace and Fulfillment of Humankind's Potential* fest. Im Amtsjahr 2020/21 haben wir uns auf die Verbesserung interner Prozesse und der Universitätskooperationen für die Auslandsvermittlung, den Aufbau der Sales-Kapazitäten und der Erweiterung von professionellen Praktika auf weitere Lokalkomitees fokussiert.

Für das Amtsjahr 2021/22 stand vor allem Change Management intern sowie extern im Fokus. Die Implementierung von „AIESEC Member“ als Programm für unsere Mitglieder, die Überarbeitung des Programms für soziale Austausche, die Sales Prozesse und auch das Management der Finanzen wurden überarbeitet, während offline Aktivitäten wieder zurückgebracht wurden. So sollte die nachhaltige Entwicklung von AIESEC garantiert werden, damit es im nächsten Jahr wieder erfolgreich weitergehen kann.

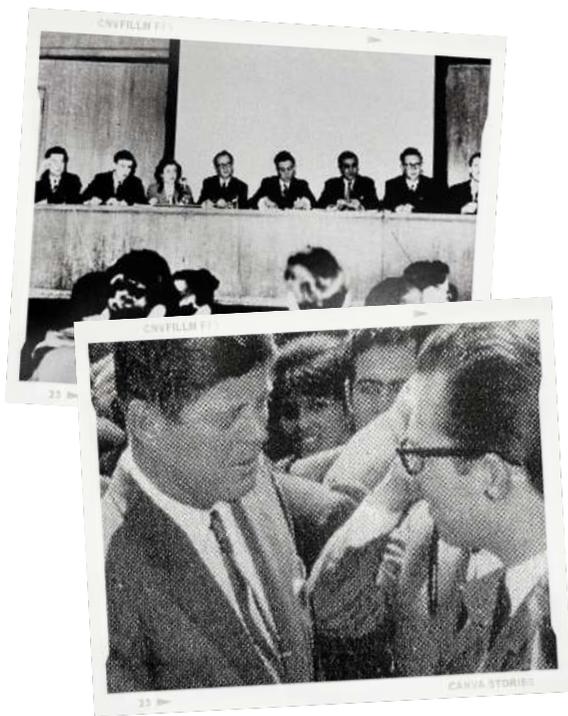
AIESEC in Deutschland: 70 Jahre

Ist AIESEC noch relevant? Braucht die Welt AIESEC noch? Haben wir durch die Globalisierung und Digitalisierung alle Grenzen überkommen und die Möglichkeit, sich zu jedem Zeitpunkt überall auf der Welt zu vernetzen? Warum braucht es in dieser Welt eine Organisation, in der täglich zehntausende Studierende versuchen, Unternehmen und Non-Profit-Organisationen mit Studierenden zu vernetzen? *We strive to achieve peace and fulfilment of humankind's potential* heißt es in unserer Vision. Davon sind wir auch nach 70 Jahren AIESEC in Deutschland noch weit entfernt.

Nach 70 Jahren Leadership Development im Fokus von AIESEC hat sich einiges getan. Anstelle von Dokumentenaustausch auf Konferenzen können wir im Internet **mit allen Partnerländern problemlos über unsere aktuelle Zusammenarbeit reden** und die Bewerber:innen im Prozess durchgehen. Die Teilnahme an der Mitgliederversammlung ist längst nicht mehr ortsgebunden und mit einem Klick erreiche ich das gesamte globale Netzwerk. Ja, wir sind uns alle ein Stück näher gekommen - aber dabei dürfen wir unser Ziel nicht aus den Augen verlieren.

Während wir im Jahr 2020 noch glaubten, dass Corona vorübergehend unsere Arbeit zur Pause zwingt, wir uns nur der Digitalisierung stellen müssen und herausfanden, dass auch Konferenzen mit 500 Mitgliedern online möglich sind, mussten wir auch feststellen, dass **unsere Einnahmen zu einseitig** sind, um uns während des Stillstandes aller internationalen Reisen finanzieren zu können und die globale Pandemie uns **längerfristig zu Innovationen und Umdenken** zwingen würde. Die ersten Hürden wurden genommen, alte offline Konzepte auf online umgestellt, und selbst die Möglichkeit von Remote-Praktika wurde genauer unter die Lupe genommen.

1951 trafen sich alle Präsident:innen von AIESEC zum dritten Jahreskongress in Paris.



1963 werden die Teilnehmer des 15. Internationalen Kongresses in Princeton von US-Präsident John F. Kennedy empfangen.

1970 Lufthansa wird offizieller Partner für Reisen der deutschen AIESEC.



1976 Teilnehmer eines internationalen Bankenseminars in Hessen diskutieren über verschiedene Themen im Bankenbereich.

1979 wird das AIESEC Nationalkomitee von Bundespräsident Dr. Walter Scheel in der Villa Hammerschmidt empfangen.



2004 Bundespräsident Dr. Horst Köhler empfängt den AIESEC Bundesvorstand.



1996 Internationale Praktikant:innen an einem der vielen Kennenlern-Wochenenden organisiert von einem lokalen AIESEC Team.



2017 Nationale Konferenz Oktober 2017 mit den Gründungsvätern Dr. Albert Kaltenthaler und Jean Choplin.

Zwei Jahre Pandemie später können wir die Folgen in allen Schichten der Organisation sehen. Es ist nicht nur die dazugewonnene Digitalisierung, auch die **Bequemlichkeit** alles von zuhause erledigen zu können.

Dass wir einmal vor dem Problem stehen würden, dass unsere Mitglieder nicht zur Konferenz kommen wollen, während wir vor Jahren der Nachfrage kaum nachkommen konnten, zeigt uns auch, dass **die letzten Jahre nicht ohne Spuren** im internen Management an uns vorbeigegangen sind.

Während in den 1970ern die ersten Infostände an den Universitäten nahezu revolutionär wirkten und es eine einmalige Chance war, in den direkten Kontakt mit den Studierenden zu treten, stehen wir heute an einem Punkt, an dem wir mit aller Kraft versuchen, unsere Mitglieder von der **Wirksamkeit von offline Marketing** neu zu überzeugen. Und wäre diese Verantwortung nicht schon genug, kommt im Februar 2022 mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine eine weitere Situation hinzu, auf die uns niemand vorbereiten konnte. **Wie handelt man am besten, wenn sowohl AIESEC in der Ukraine als auch in Russland sich für Frieden einsetzen** - dürfen wir untern diesem Ansichtspunkt eine Seite beziehen?

Müssen wir AIESEC in Russland schließen, weil das Ausleben der Werte der Organisation dort aktuell nicht möglich ist und Mitglieder schon wegen des Aussprechens unserer Vision in Gefahr gebracht werden können? Oder müssen wir mehr in AIESEC in Russland investieren, da ersichtlich ist, dass dieses Land bessere Führungskräfte braucht? Und damit wird die Frage nach der **Relevanz von AIESEC** beantwortet. Auch in einer globalisierten Welt müssen wir weiter in die Entwicklung von kompetenten und vor allem wertebasierten Führungskräften investieren.

Auch nach 70 Jahren von AIESEC in Deutschland sind wir noch lange nicht am Ziel. Doch können wir in dieser schwierigen Zeit „70 years of leadership“ zelebrieren? Wir haben uns in diesem Jahr **gegen eine große Jubiläumsfeier entschieden**. Auch wenn es ein Zeichen für den Frieden wäre, wäre es gleichzeitig eine Feier, die den Erfolg unserer Arbeit in den Fokus stellt. Und 70 Jahre „Peace and fulfilment of humankind's potential“, zu feiern, während weiterhin tausende Flüchtende nach Deutschland kommen, weil sie durch das Fehlen kompetenter Führungspersonen gezwungen wurden, ihre Heimat zu verlassen, schien uns nicht ganz richtig.

Alle Vorbereitungen wurden auf Eis gelegt, und der Fokus auf ein starkes AIESEC nach Corona gesetzt und damit auch in eine weitere Generation junger Führungskräfte, damit **das 75. Jubiläum in 2027 voller Stolz** wieder gefeiert werden kann.

AIESEC in Deutschland Generation 2021/22

Die Generation 2021/22 war von Anfang an etwas besonderes.

Während in vorherigen Jahren sich jede:r Bewerber:in auf ein Jahr voller Herausforderungen, persönlicher Entwicklung und mit dem Traum alle Rekorde zu brechen beworben hatte, war die Generation 2021/22 die erste, die sich mit vollem Bewusstsein der Herausforderung gestellt hat, eine globale Organisation durch eine Pandemie zu managen. Dass es leicht war, in jedem lokalen Standort ein vollständiges Vorstandsteam zu stellen, das können wir nicht behaupten. Aber wir haben es geschafft. Im Gegenteil, einige Lokalkomitees konnten die Umstände sogar zu ihrem Vorteil nutzen.

So hat AIESEC in Magdeburg, die seit einiger Zeit schon Schwierigkeiten hatten, genügend Personen für ihr Vorstandsteam zu finden und kurz vor der Schließung standen, die Chance genutzt und ein **komplett virtuelles Vorstandsteam** rekrutiert. Ein Lokalkomiteepäsident, der 200km entfernt wohnt, mit einem Team, das teilweise in Indien, Bolivien und Kolumbien sitzt? **Die Pandemie hat es uns ermöglicht.** Einfach war das nicht, allein die Zeitunterschiede erschwerten die Möglichkeit, einen Meeting Termin zu finden. Und doch ist es AIESEC in Magdeburg zwischenzeitlich gelungen, innerhalb eines Jahres ein vollständig physisches Vorstandsteam für die nächste Generation aufzubauen.

Dass auch trotz der Pandemie unser Ziel von Führungskraftentwicklung durch Austausch im Fokus stehen kann, und sich die tägliche Arbeit und Investition in das Team, das Komitee und AIESEC lohnt, konnte AIESEC in Regensburg beweisen. Trotz der äußerst schwierigen Umstände konnte das Team von Juliana Windl durch ihre Arbeit **39 Personen eine praktische Erfahrung im Ausland** ermöglichen. Das mag für Alumni der vorherigen Generationen nicht besonders beeindruckend sein. Im Vergleich mit anderen Komitees zeigt sich jedoch, dass dies eine hervorragende Leistung darstellt, da 20 (der 34 Komitees) gerade ein Viertel dieses Ergebnisses erreichen konnten.

Ganz anders und doch genauso erfolgreich hat sich AIESEC in Bremen während der Pandemie entwickelt. Während auf der Winterkonferenz im Jahr 2020 die frisch gewählte Vorsitzende um den **Erhalt ihres Komitees kämpfte** und mit aller Kraft versuchte, die Mitgliederversammlung zu überzeugen, dass sie mit ihren vier Mitgliedern das Komitee wieder aufbauen würde, stand zwei Jahre später ihre Nachfolgerin gemeinsam mit ihrem Team auf dem Podium, um **zwei Auszeichnungen** entgegen zu nehmen.

Jede Generation hat ihre eigenen Hürden, doch die Generation 2021/22 war eine besondere, die eine Extraportion **Lösungsorientierung** erforderte.

Erfahrungsberichte



„Für mich ist es ein Beweis, wie großartig das AIESEC Netzwerk auf der ganzen Welt ist und darüber hinaus, wie zielorientiert und erfolgreich interkulturelle Teams funktionieren, wenn man dieselbe Leidenschaft teilt.“

Jonathan Becker
Vorstandsvorsitzender AIESEC in Magdeburg

„Das Wichtigste war für uns, die Mitglieder der Teams gut einzuarbeiten und ihnen alles Nötige an die Hand zu geben, um Praktikant:innen bestmöglich zu betreuen. Ich denke der Fokus auf unsere Mitglieder und die enge Zusammenarbeit sowie der regelmäßige Austausch mit den internationalen Partnern unseres Lokalkomitees haben wesentlich zu unserem Erfolg beigetragen.“

Juliana Windl
Vorstandsvorsitzende AIESEC in Regensburg

„Für jedes Lokalkomitee sind die Menschen am wichtigsten - deswegen haben wir uns vor allem auf die internen Strukturen und die Mitgliedererfahrung konzentriert, um sicherzustellen, dass Bremen aus der Pandemie stärker hervor geht als wir hinein gestartet sind.“

Luisa Lauterbach
Vorstandsvorsitzende AIESEC in Bremen

AIESEC in der Corona-Pandemie



Fragen an
Insa Haacke

Bundesvorsitzende
2021/22

Welche Veränderungen zeigen sich bei AIESEC nach mehr als zwei Jahren Pandemie?

Was für uns besonders schmerzhaft war, dass einer Generation **das komplette Verständnis der AIESEC-Kultur** verloren ging. Hierzu gehören beispielsweise Roll Calls auf den Konferenzen, Shouts und weitere seit Jahrzehnten lieb gewonnene Traditionen. Kein Alumnus möchte sich eine AIESEC Konferenz ohne diese Traditionen vorstellen.

Hinzu kommt, dass viel Wissen verloren gegangen ist. Das ist logisch, wenn ein Jahr lang alles nur sehr reduziert durchgeführt wird, kaum richtig Sales-Erfahrungen gesammelt werden können und das gesamte Team Management online verläuft. Dies ist Wissen, was wir mühsam wieder in das Netzwerk bringen mussten, welches normalerweise von Generation zu Generation selbständig weitergegeben wird. Die **Attraktivität der höheren Positionen** innerhalb der Organisation hat durch das alleinige Online-Umfeld auch verloren. Alles wirkt eher wie einsames Arbeiten und lässt die lebhaften „Working Hours“, die man vorher in den Teams regelmäßig hatte, vermissen.

Große Chancen boten sich umgekehrt definitiv durch die dazu gewonnene **Flexibilität** bedingt durch das Online-Arbeiten. Außerdem besteht die Chance, mit der neuen Generation komplett neue Benchmarks zu setzen. Denn wo keine Vorstellung davon existiert, was ohne Corona „normal“ ist, da kann man ganz neu anfangen und hat keine der vorher bestehenden Gründe im Kopf, warum bestimmte Dinge nicht gehen.

Wie hat Corona eure Operations beeinflusst?

Zu Anfang ist natürlich klar, dass das Volumen des Austauschs um mehr als 70 Prozent reduziert ist im Vergleich zu 2019. Zunächst ist es die **Unsicherheit** bei den Partnern und Studierenden, ob alles bereits sicher genug ist, um nun zu Reisen. Zu der Pandemie kam noch der global durchgeführte Audit, durch den die Qualität der Programme verbessert und die **finanzielle Nachhaltigkeit** garantiert werden sollte. Gleichzeitig wurden alle bereits offenen Stellen geschlossen und überarbeitet. Durch das Pausieren des Programms für zunächst drei Monate konnten wir über diesen Zeitraum kaum operativ mit Global Volunteer arbeiten. Und aus unserer Sicht hatte das auch einen Einfluss auf Global Talent. Vor allem der Outgoing Bereich in Deutschland hat darunter gelitten. Insgesamt hat es uns verlernen lassen, wie wir richtig im operativen Peak arbeiten oder gearbeitet haben. Dies in Kombination mit Corona hat uns schon recht stark getroffen.

Mehr Infos über den Einfluss von Corona auf spezifische Bereiche wie unsere Finanzen finden Sie in den spezifischen Artikeln des jeweiligen Bereiches.

Dank unseres Strebens nach Exzellenz passen uns den Herausforderungen an und zeigen Resilienz.



AIESEC in Deutschland Zahlen & Fakten



34



Lokalkomitees

750



Mitglieder
(mit nationalen
Support Teams)

2.925



Anmeldungen zum
Youth Career Day

20



Nationale Partner

180



Studierende ins Ausland
vermittelt*

3



Virtuelle Konferenzen

187



Studierende nach
Deutschland vermittelt*

4



Offline Konferenzen

60%



Frauen in
Führungspositionen

*Absagen aufgrund von COVID wurden herausgerechnet

AIESEC Weltweit Zahlen & Fakten

2.600+



Universitäten

29.000+



Mitglieder

108

Länder und Territorien

5.000+



Partnerorganisationen

1+



Millionen Alumni

500+



Konferenzen

2.500.000

Nutzer unseres Opportunity Portals



Anmerkungen:

Durch die Corona-Pandemie hat sich auf globaler AIESEC Ebene viel getan. Zur Aufrechterhaltung wichtiger Qualitätsstandards wurden erstmals **globale Qualitätskontrollen** durchgeführt. Weiterhin wurde das Business Model von Global Volunteer (soziale Projekte im Ausland) komplett überarbeitet, um ein nachhaltiges Konzept zu ermöglichen. Durch den Umstellungsprozess konnte das Hauptprodukt von AIESEC in allen Ländern über mindestens drei Monate nicht durchgeführt werden, was zu **hohen finanziellen Einbußen und Unsicherheit** in allen Ländern führte.

Die aktuell noch vorherrschende Eingewöhnungsphase zum neuen Business Modell ist einer der Hauptgründe, wieso weltweit aktuell nur eine **niedrige Anzahl** an Projekten stattfindet. Auch bei den Mitgliederzahlen zeigt sich insgesamt ein globaler, sinkender Trend.

Finanziell gesehen sind seit Beginn der Pandemie **ca. 35 Prozent** aller AIESEC Länder **zahlungsunfähig** (gegenüber der übergeordneten Organisation AIESEC International). Dies belastet besonders den globalen Haushaltsplan. An einer langfristigen Lösung wird aktuell gearbeitet.

Mitgliedschaft: Ehrenamtliches Engagement bei einer NGO

750 Studierende engagieren sich ehrenamtlich bei AIESEC in Deutschland

Zum aktuellen Zeitpunkt zählt AIESEC in Deutschland gut 750 Mitglieder. Ca. **650 Mitglieder** sind in unseren 34 Lokalkomitees aktiv und ca. **100 in unseren nationalen Support Teams**. Die vier größten Foki des aktuellen Amtsjahrs waren die Retention der Mitglieder zu steigern, einen verbesserten Recruiting Prozess zu gewährleisten, sowie die Erweiterung unseres *Middle Managements* und die Implementation des *Membership Experience Programs*.

Membership Experience Program

Um die Mitgliedschaftserfahrung zu **verbessern** und die Leadership-Entwicklung unserer Mitglieder zu fördern, haben wir dieses Jahr weltweit das **Membership Experience Program (MXP)** eingeführt. Ziel ist es, unseren Mitgliedern eine standardisierte Erfahrung zu geben, welche nach bestimmten Kriterien in den Bereichen *Job Support, physisches und mentales Wohlbefinden, Team Erfahrung* und *AIESEC als Community* gemessen wird. Durch die Implementation von MXP gelingt es uns, die **Phasen einer Mitgliedererfahrung** besser zu verstehen und die Lücken und Erfolge der Erfahrung zu erkennen.

Erste physische Konferenz nach 1,5 Jahre

Einer der Standards, die wir unseren Mitgliedern ermöglichen, sind die nationalen Konferenzen. Durch die Corona-Pandemie fanden physische Konferenzen eineinhalb Jahre nicht statt; doch im Oktober 2021 konnten wir **die erste physische Mitglieder Konferenz** seit der Corona-Pandemie veranstalten. Rund 300 Studierende aus ganz Deutschland sind zusammengekommen und konnten AIESEC aus einer ganz anderen Perspektive wieder erleben.

Was unsere Mitglieder über ihre Leadership Erfahrung bei AIESEC sagen



Simon
Vorstandsvorsitzender
AIESEC in Bremen

„Die Rolle als LCP ermöglicht mir ein Spielfeld zum Trainieren und Lernen. Die Bandbreite reicht von **berufsrelevanten Fähigkeiten**, wie das Führen eines Remote-Teams, lösungsorientiertes Denken, eigenständiges Arbeiten und vieles mehr. Am meisten schätze ich an meiner Rolle, das tägliche Meistern von Herausforderungen und die Lehren, die ich daraus ziehe. Außerdem **die Entwicklung meines Teams** zu sehen, welche zeitgleich mit mir an den täglichen Aufgaben wachsen.“



Jonathan
Team Leader Marketing
AIESEC in Paderborn

„Als Teamleiter bei AIESEC konnte ich sehr viel lernen und habe mich selbst **stark weiterentwickelt**. Durch den engen Draht, den man sowohl zu den Mitgliedern als auch zu den Leuten aus dem lokalen Vorstand hat, fühlt man sich sehr verbunden mit dem Lokalkomitee. Die **erste richtige Verantwortung für andere Mitglieder** zu übernehmen, pusht einen selbst sehr stark und war für mich der coolste Aspekt der Rolle.“

Zahlen und Fakten

34 Lokal-Komitees

20 Mitglieder engagieren sich im Durchschnitt in einem Lokalkomitee

8,2/10 ist die durchschnittliche Bewertung der Erfahrung durch unsere Mitglieder

165 neue Mitglieder wurden im Frühling 2022 rekrutiert

Die erfolgreichsten Lokalkomitees im Rekrutierungsprozess:

Aachen, Berlin HU, Berlin TU, Bochum, Bremen, Frankfurt, Hannover, Kaiserslautern, Köln, Paderborn und Regensburg

AIESEC Member

Das AIESEC Member Program ist eine informelle Ausbildung für junge Menschen, die sich auf die Entwicklung von Führungsqualitäten konzentriert. Als Ziel hat es, jungen Menschen eine **personalisierte, relevante und messbare** Erfahrung in der Entwicklung von Führungsqualitäten zu bieten und sie mit einem globalen Netzwerk von Jugend- und Partnerorganisationen zu verbinden.

Welche sind die verschiedenen AIESEC Member Erfahrungen?

Short-term experience von 3-4 Monate

Diese Erfahrung ist gezielt für die Neurekrutierten, die zu unserer Organisation kommen genauso wie für kurze Positionen wie Mitglied eines Organisationskomitees für Konferenzen oder Partner-Veranstaltungen.

Middle-term experience für 6 Monate

Die middle-term Erfahrung ist für erfahrene Mitglieder und Mitglieder, die nach ihrer Newbie-Erfahrung das Team wechseln, für nationale Support Teams oder für Teamleiter:innen ausgelegt.

Long-term experience für 12 Monate

In die long-term Erfahrung zählen Vorstands-Erfahrungen, sei es auf lokaler sowie nationaler Ebene.

Welche Vorteile hat das AIESEC Member Program für die Mitglieder?

Persönliche Weiterentwicklung

Entwickle dich durch praktische Lernerfahrungen, Selbstmanagement und zwischenmenschliche Fähigkeiten weiter, um zu einer vielseitigen Persönlichkeit zu wachsen.

Lerne zu Leiten

Erlebe durch AIESEC ein förderliches und herausforderndes Umfeld, in dem du dich zu einer wertorientierten Führungskraft entwickeln kannst.

Baue dir ein Netzwerk auf

Verbinde dich mit Menschen aus der ganzen Welt und baue dir ein eigenes lokales und internationales Netzwerk von gleichgesinnten jungen Menschen auf.

Verbinde dich mit dem AIESEC impact

Leiste einen Beitrag zu einer besseren Welt durch die von uns angebotenen Programme und weitere Führungsmöglichkeiten.

Implementation von AIESEC Member bei AIESEC in Deutschland

Fokus des aktuellen Amtsjahres war die Implementation vom AIESEC Member Program auf lokaler Ebene zu gewährleisten und somit die nötigen Ressourcen dafür zu erstellen. Ein großer Fokus war das operative Wissen bezüglich des Programms in die Lokalkomitees zu bringen sowie die Datensammlung, um die Qualität der Erfahrung messbar zu machen.

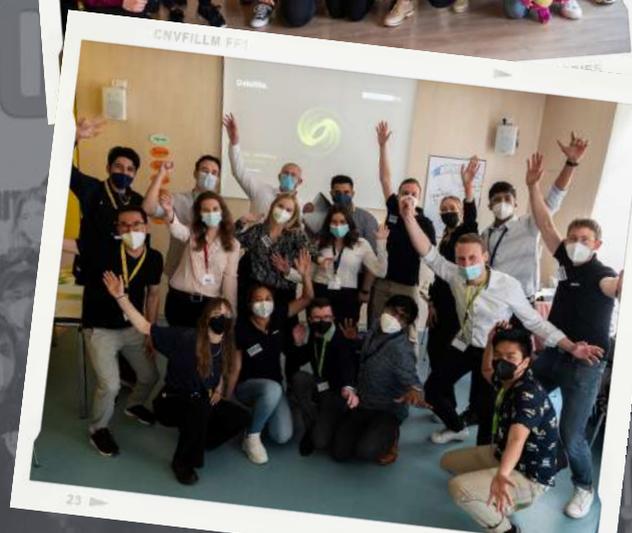
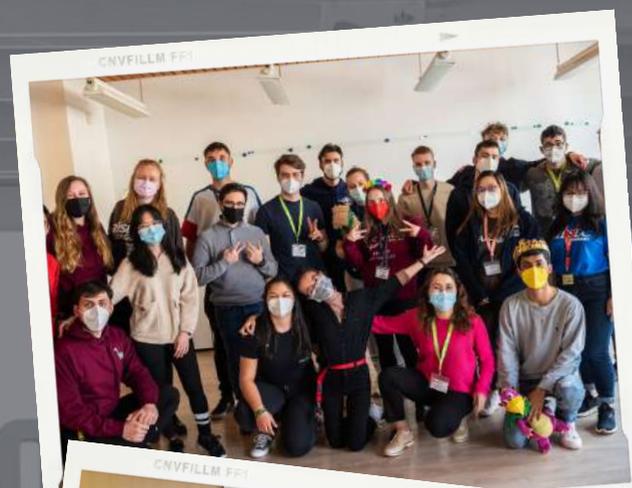


Fernanda Molina
Bundesvorstand Talent Management

Jahr für Jahr sehen wir viele neue AIESEC Member, die der Organisation beitreten. Viele bleiben für eine längere Zeit und nehmen alle Herausforderungen, Erfahrungen, und Learnings, die ihnen die AIESEC Zeit anbieten kann, an. Sie haben die Möglichkeit, die AIESEC Erfahrung so zu erleben, wie es ihnen bei dem ersten Berührungspunkt mit AIESEC versprochen wird - nämlich eine **Leadership Erfahrung**. Doch viele andere verlassen die Organisation nach einer kurzen Zeit, ohne die Essenz von AIESEC zu erleben. Durch die Implementation vom AIESEC Member Program wird erhofft, dass langfristig die Mitglieder ihre Journey verstehen, egal in welcher Erfahrungsphase sie sich befinden (ob short oder long term) und erkennen, wo sie scheitern, um Verbesserungen vorzunehmen und Leadership in sich zu entwickeln.

Impressionen unserer Konferenzen Generation 2021/22





Global Volunteer ist das Austauschprogramm von AIESEC, das zu einem der 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen beiträgt. Es besteht aus sechs- bis achtwöchigen Freiwilligenprojekten im Ausland, hat eine klare soziale Wirkung und ermöglicht es somit den in Deutschland lebenden jungen Menschen andere Kulturen kennen, verstehen und schätzen zu lernen.

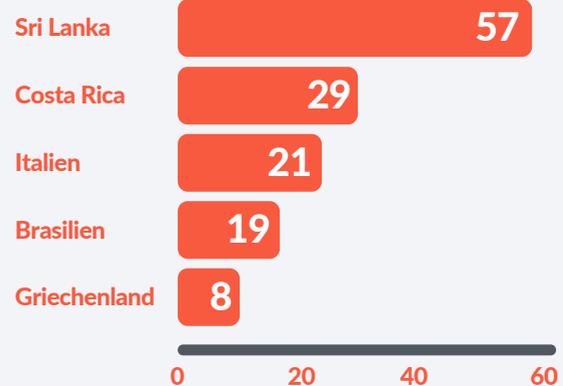
Eine erfreuliche Entwicklung innerhalb der letzten Monate war der Anstieg an Studierenden, die ihr soziales Projekt im Ausland antreten konnten. **Hier sehen wir einen Anstieg von knapp 400 Prozent.** Damit haben wir so viele Erfahrungen ermöglicht wie in den letzten zwei Jahren nicht mehr. Dies ahnend lag unser Fokus darauf, die Lokalkomitees weiterzubilden wie sie die Studierende vorbereiten und auch vor Ort betreuen und unterstützen müssen, da die Erfahrung seit Ausbruch der Corona Pandemie oftmals gefehlt hat.

Dementsprechend lag auch der Fokus weiterhin darauf, eng mit unseren internationalen Partnern zu arbeiten. Ein weiteres Augenmerk lag auf der **kontinuierlichen Fortbildung** im Bereich Customer Service & Sales, mit dem Ziel, die Anzahl an geschlossenen Verträgen zu erhöhen und gleichzeitig die beste Kundenbetreuung anzubieten, die wir können.

Leider mussten wir im Sommer 2021 bis Ende Oktober die Vermittlung sozialer Projekte stoppen: Aufgrund der Pandemie und der globalen Entwicklung des Produkts hat AIESEC International entschieden, die sozialen Projekte vorerst einzustellen und zu überarbeiten. Das Ziel war es, ein **nachhaltiges sowie wirkungsvolles Produkt** zu gestalten. So mussten wir u.a. als AIESEC in Deutschland auch unsere Risikoprotokolle überarbeiten. Am Ende des Prozesses wurde ein globales Projektportfolio sowie ein neues Finanzmodell eingeführt.

Top Austauschländer seit Juli 2021

Anzahl an Studierenden im Ausland



Lokalkomitees mit den meisten Vermittlungen

Einbezogen sind hier auch Vertragsrücktritte



Erfahrungsbericht



Carla war in Costa Rica



„Ich werde viele Erfahrungen mit nach Deutschland nehmen und als angehende Lehrerin viele Tipps und Unterrichtsmethoden in meinem späteren Lehrberuf anwenden. In Costa Rica haben viele Menschen zum ersten Mal eine Deutsche getroffen. Dieser interkulturelle Austausch hat sie bereichert und sie wollten alles über das Leben in Deutschland und Europa wissen oder auch die deutsche Sprache kennenlernen. Ich hoffe, dass mein Englischunterricht in Costa Rica die Leute ermutigt hat, diese Weltsprache zu erlernen.“

Im Rahmen des Incoming **Global Volunteer** Programms vermitteln wir internationale Studierende als ehrenamtliche Helfer:innen an gemeinnützige Organisationen, Schulen oder öffentliche Einrichtungen in Deutschland. Bei dem Programm handelt es sich um sechs- bis achtwöchige Projekte, die im Voraus von AIESEC und der gastgebenden Einrichtung geplant werden.

Die Pandemie eröffnete die Möglichkeit, die „Ruhephase“ des Programms zu nutzen und einen **Change-Management-Plan für Global Volunteer** umzusetzen. Die Auffrischung erfolgte durch Prüfungsrunden zur Umsetzung nationaler Risikomanagementpläne, die Schaffung eines globalen Portfolios mit quantifizierbaren Auswirkungen auf die SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen und die Einführung eines Finanzmodells für das Programm.

Da wir eine der ersten AIESEC Länder waren, die den Auffrischungszyklus abgeschlossen haben, lag der Schwerpunkt im zweiten Halbjahr auf der Wiederaufnahme der Aktivitäten in den Bereichen Vertrieb und Kundenerfahrung.

In Anbetracht der Tatsache, dass die lokalen Komitees, die derzeit mit Incoming Global Volunteer zusammenarbeiten, sich in **unterschiedlichen Realitäten** befinden, gibt es zwei Hauptstrategien, um die bestmögliche Unterstützung durch den nationalen Vorstand zu erhalten:

1. Sponsoring-Möglichkeiten

Unsere potenziellen neuen Sponsoren können in Projektplätze investieren, wie KITAs, Schulen oder gemeinnützige Organisationen, in die die Freiwilligen aus dem Ausland kommen und im Gegenzug die Möglichkeit erhalten, mit unseren Freiwilligen in Kontakt zu treten und Teil der positiven Wirkung zu sein, die wir in der Welt erzielen.

2. Maßgeschneiderte nationale Unterstützung

Um die Standardisierung unserer Prozesse zu gewährleisten, überprüfen wir alle von unserem Netzwerk verwendeten Bildungsmaterialien und -inhalte, um sie zu aktualisieren und sicherzustellen, dass alle Mitglieder wissen, wie sie mit jungen Menschen und Partnern bestmöglich zusammenarbeiten können.

Bis zum Ende des Sommers 2022 werden **mehr als 65 Erfahrungen in Deutschland** prognostiziert, was zeigt, dass Incoming Global Volunteer in AIESEC in Deutschland wieder stark im Kommen ist!

11 Freiwillige im
Amtsjahr
2021/22



Zwei Partner
in Köln und
Lüneburg

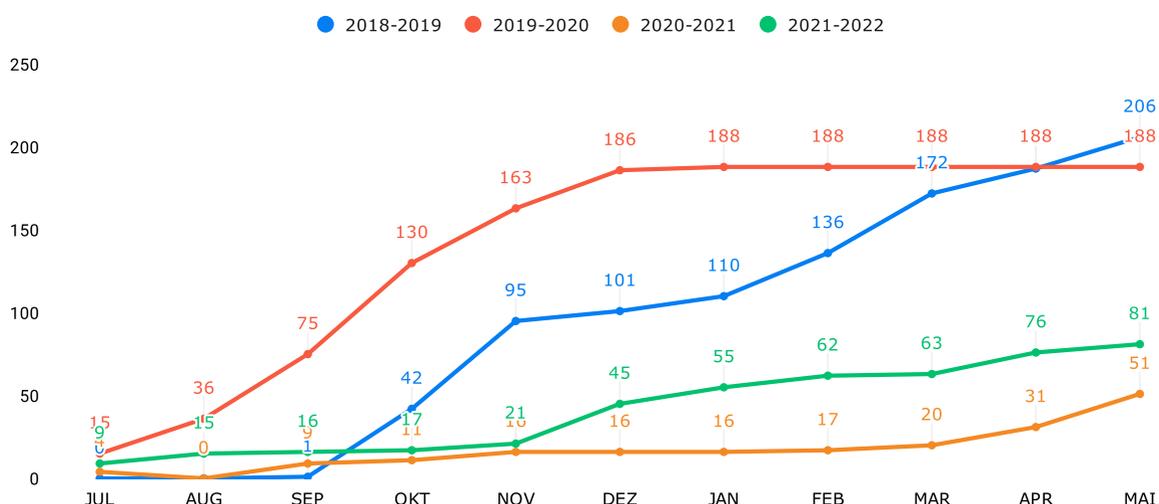


Qualitativ
hochwertige
Bildung



Verantwortungsvolle
Produktion und
Konsum

Entwicklung der Freiwilligenerfahrungen in Deutschland





Global Teacher

Lehrtaktika im Ausland

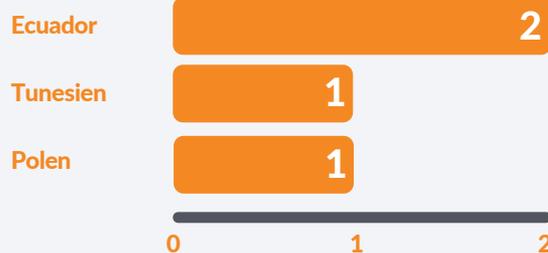
Global Teacher ist eine Praktikumerfahrung für junge Lehrer:innen und Lehramtsstudent:innen, die sich in einem globalen Umfeld beruflich weiterentwickeln wollen. Wir unterstützen bei allen Vorbereitungen und sind auch vor Ort da, damit das Praktikum zu einer unvergesslichen Erfahrung wird.

Das Global Teacher Produkt hat über die letzten zwei Jahre viele Änderungen innerhalb von AIESEC in Deutschland durchlebt. So gab es immer wieder verschiedene Lokalkomitees, die für die Leitung des Produkts zuständig waren. Anfang des Jahres 2022 wurde dann das Produkt als eigenständiges komplett ins Netzwerk integriert. Aktuell haben wir **vier Lokalkomitees**, die eine verantwortliche Person haben, die das Produkt strategisch weiterentwickelt. Mit festen Verantwortlichen und inzwischen auch eigenen Teams können wir so die **nachhaltige Entwicklung** des Produkts fördern. Schon jetzt sehen wir ein Wachstum in der Anzahl an abgeschlossenen Verträgen sowie der realisierten Praktika im Ausland.



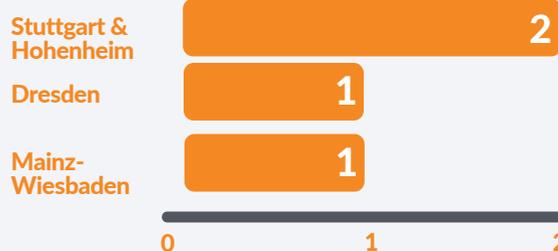
Top Austauschländer seit Juli 2021

Anzahl an Studierenden im Ausland



Lokalkomitees mit den meisten Vermittlungen

Einbezogen sind hier auch Vertragsrücktritte



Erfahrungsbericht



Mina war in Polen



„Ich denke, dass der kulturelle Austausch in erster Linie das Entstehen von Stereotypen verhindert. Der **direkte Austausch mit anderen Ländern** ist unheimlich wichtig, um zu erkennen, in was für einer kleinen Welt man teilweise lebt. Wir können viel voneinander lernen, sei es die Sprache oder die Mentalität. Sicherlich hat jede Kultur einige Eigenschaften, an denen man arbeiten könnte, jedoch hat es nur einen nachhaltigen, positiven Effekt, sich auf die guten Dinge des Gegenübers zu konzentrieren und diese bei sich zu **integrieren**.

Beispielsweise habe ich in Polen hauptsächlich gelernt, ruhig zu bleiben und nicht immer nur in der Zukunft oder Vergangenheit zu leben. Sich **auf das Hier und Jetzt konzentrieren**, die Zeit zu genießen, statt zu sehr an morgen oder gestern zu denken, was sein könnte und was war. Das hat mich davor noch sehr stark beeinträchtigt und nun kann ich es immer mehr ablegen.“



WORLD'S LARGEST LESSON

Das Projekt „**The World's Largest Lesson**“ wurde ursprünglich von „Project Everyone“ in Zusammenarbeit mit UNICEF und UNESCO entwickelt. Es soll die Anwendung der Ziele für nachhaltige Entwicklung beim Lernen fördern, damit Kinder zu einer besseren Zukunft für alle beitragen können.

Inspiziert von unserer Mission bieten wir seit 2021 **kostenlose Workshops für Schulen** an. Als Organisation unterstützen wir durch diese Workshops das Ziel einer „qualitativ hochwertigen Ausbildung“ und setzen dabei auf ein **Netzwerk erfahrener ehrenamtlicher Trainer:innen** mit unterschiedlichen internationalen Hintergründen. Im Frühjahr 2022 haben wir das Projekt erweitert und nicht nur über 600 Studierende in Deutschland, aber auch über 100 AIESECer weltweit erreicht! Dank einer **Partnerschaft mit UNICEF** haben wir gemeinsam Workshops durchgeführt, und dabei die Reichweite der *World's Largest Lesson* erhöht.

Die Workshops sind kostenlos, schul- und fächerübergreifend. Sie werden auf Englisch oder Deutsch angeboten und richten sich an Schülerinnen und Schüler der fünften bis dreizehnten Klasse. Die Trainer:innen gehen dabei auf die spezifischen Bedürfnisse der Altersstufen und Schularten ein. Die Workshops lassen sich in verschiedene Fächer einbinden und **inspirieren Kinder und Jugendliche**, etwas zu bewegen. In der Vergangenheit erfreute sich *World's Largest Lesson* großer Beliebtheit, löste durchweg **positives Feedback** von Schülerinnen und Schülern, Lehrenden und den beteiligten Institutionen aus.

World's Largest Lesson in Bildern



World's Largest Lesson in Zahlen

- 5** Lokalkomitees haben Workshops in drei Ländern gebucht (fast 100 AIESECer insgesamt)
- 26** gebuchte Workshops
- 94%** Net Promoter Score mindestens 4/5
- 600+** Schülerinnen und Schüler involviert



Global Talent ist das Austauschprogramm von AIESEC, das es jungen Menschen aus den Bereichen Wirtschaft, IT und Ingenieurwesen ermöglicht, ein Praktikum im Ausland zu absolvieren. Die Praktika können zwischen sechs Wochen bis zu eineinhalb Jahre dauern und fördern nicht nur die Karriere der Praktikant:innen, sondern ermöglichen es den in Deutschland lebenden jungen Menschen andere Kulturen kennen, verstehen und schätzen zu lernen und sich dabei selbst herauszufordern.

Auch in unserem Global Talent Bereich war eine der erfreulichsten Entwicklungen innerhalb der letzten Monate der Anstieg an Studierende, die ihr Projekt im Ausland antreten konnten. Wir sehen hier einen **Anstieg von knapp 40 Prozent** und haben somit so viele Erfahrungen ermöglicht wie seit zwei Jahren nicht mehr.

Im Vorfeld hatten wir bereits einen Fokus auf die Weiterbildung der Lokalkomitees gelegt, insbesondere in dem Bereich, wie sie die Studierende am besten auf das Praktikum vorbereiten, vor Ort betreuen und unterstützen können, da die Erfahrung seit Ausbruch der Corona Pandemie oftmals gefehlt hat. Dementsprechend war auch der Fokus weiterhin **eng mit unseren internationalen Partnern** zu arbeiten.

Ein weiterer Fokus war die kontinuierliche Fortbildung im Bereich Customer Service & Sales, mit dem Ziel, die Anzahl an geschlossenen Verträgen zu erhöhen und gleichzeitig die beste Kundenbetreuung anzubieten. Großer Wert wurde vor allem auch auf das Marketing gelegt, insbesondere wenn es darum ging, **spezifische Profile für die Praktika** zu finden. Auch die Vorbereitung der Studierende auf den Prozess, mit ausführlicher Lebenslauf-Unterstützung, war ein Schwerpunkt, den wir uns gesetzt haben.

Erfahrungsbericht



Silvia war in Pakistan

„Ich bin ein großer Fan von längeren Auslandsaufenthalten in Ländern, die in den Medien leider oft negativ dargestellt werden. Meiner Meinung nach kann man durch solche Erfahrungen den **größten Unterschied in beiden Gesellschaften** erreichen, indem man seine Erlebnisse teilt und somit dabei hilft, Stereotypen abzubauen. [...]



Ich werde mich immer an die Gastfreundlichkeit der Pakistanis erinnern, die sich sehr über Touristen freuen und ihnen **ein Gefühl des Willkommenseins** vermitteln. Manchmal bekommt man sogar auf der Straße oder im Supermarkt ein „Welcome to Pakistan“ zugerufen.“

Outgoing Exchange



Dorian Lewandowski
Bundesvorstand Outgoing Exchange

Liebe Leserinnen und Leser,

bevor ich AIESEC beigetreten bin, vor knapp vier Jahren, war ich ein Student, der im Sommer durch eine Freundin von AIESEC gehört hatte. Innerhalb der nächsten zwei Wochen danach hatte ich auch schon ein Projekt ausgesucht und den Vertrag unterschrieben. Wenig später saß ich im Flieger nach Brasilien.

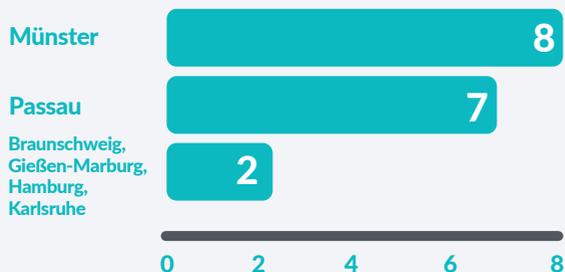
Für mich, wie für viele andere, ist das Antreten eines Projekts oftmals ein Sprung ins kalte Wasser. Ich war zuvor nie außerhalb Europas und auch noch nie in einem Flugzeug geflogen. Angekommen erlebte ich zunächst einen großen Kulturschock. Mein Projekt beinhaltete das Sammeln von Geld für eine NGO. Ich habe Brasilien von seinen vielen unterschiedlichen Seiten kennengelernt.

Letztendlich war ich sieben Wochen in Brasilien, und wenn ich zurückblicke, haben diese Wochen mich sehr herausgefordert. Am Ende war ich kein neuer Mensch, hatte jedoch die Möglichkeit, mich in vielen Bereichen meines Lebens weiterzuentwickeln.

Diese Erfahrung hat mich, seitdem ich AIESEC beigetreten bin, täglich motiviert: Um solche Erfahrungen auch anderen zu ermöglichen, wie ich sie gemacht habe. Vier Jahre später bin ich nun in einer Position bei AIESEC, in der ich verantwortlich bin für genau solche Erfahrungen. Zu sehen, dass wir wieder mehr Erfahrungen im Ausland ermöglichen können, trotz der Pandemie, lässt mich zufrieden auf das letzte Jahr blicken. Ich hoffe sehr, dass in den nächsten Jahren dieser Trend weiterwachsen wird.

Lokalkomitees mit den meisten Vermittlungen

Einbezogen sind hier auch Vertragsrücktritte



Top Austauschländer seit Juli 2021

Anzahl an Studierenden im Ausland



Global Talent ist unser Incoming Programm für Praktikant:innen und bietet Unternehmen in Deutschland die Möglichkeit, hochqualifizierte, internationale Nachwuchsführungskräfte im Rahmen eines Praktikums in ihr Unternehmen zu holen.

Nach Jahren mit multifunktionalen internen Incoming Global Talent Teams konnten wir anhand von Daten feststellen, dass unsere **Struktur zu überladen** war und nicht die beste Unterstützung für beide Kundengruppen (Partner und Praktikant:innen) bieten konnte. Die Folge war nicht nur ein **Rückgang der Zahlen** auf lokaler Ebene und eine größere Abhängigkeit von den Ergebnissen nationaler und globaler Partnerschaften, sondern auch eine geringere Konzentration auf Teilnehmer:innen am Programm im Vergleich zur Partnerakquise und dem Account Management.

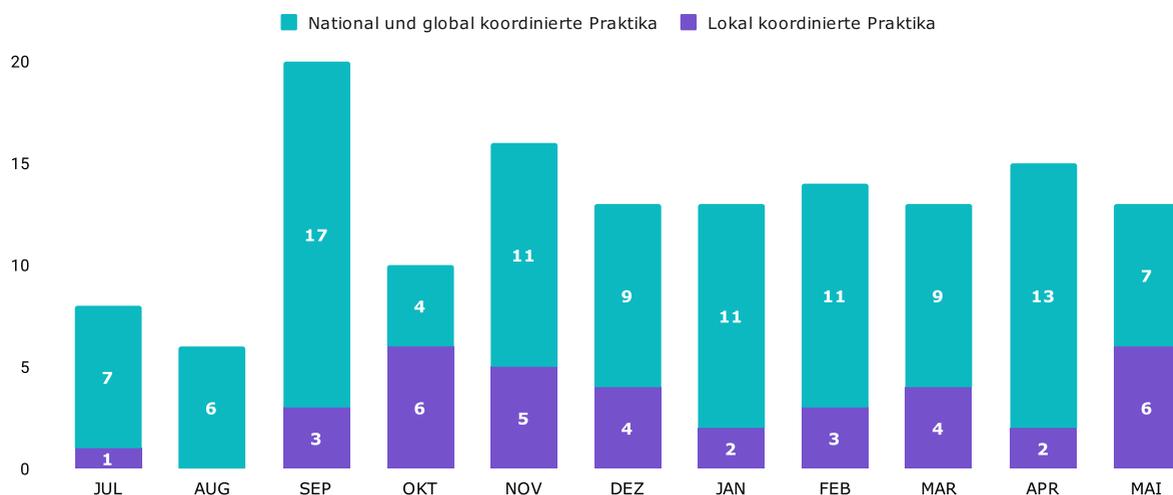
Daher war die Hauptstrategie unseres ersten Halbjahres die **Umstrukturierung der Teams auf lokaler Ebene**, um den Fokus auf unsere Teilnehmer:innen am Programm zu verstärken. Wir haben die Implementierung von **Business Development Teams auf lokaler Ebene** hochgefahren und die Stellenbeschreibung der Funktion so erweitert, dass sie auch den Verkauf von Global Talent an Unternehmen umfasst.

Ein weiterer Schwerpunkt des zweiten Semesters lag darin, die **Synergie zwischen den Partner- und Zielgruppenteams** in Bezug auf Angebot und Nachfrage zu gewährleisten, was zu einer erneuten Steigerung der Konversionsrate zwischen offenen Stellenangeboten und bestätigten Austauschen geführt hat.

Um sicherzustellen, dass das AIESEC Incoming Global Talent Netzwerk in Deutschland optimal funktioniert, ist das Hauptprojekt des zweiten Semesters die **Aktualisierung unserer Standardarbeitsanweisungen** für das Programm. Auf diese Weise werden wir in der Lage sein, unsere Prozesse zu standardisieren und Engpässe auf lokaler und nationaler Ebene leichter zu identifizieren.

Um die Umsetzung flüssiger und klarer zu gestalten, werden wir während des Übergangs des nationalen Vorstandes und des nationalen Unterstützungsteams unsere maximale Kapazität nutzen, um **operative Besuche** bei den Teams, die das Programm anbieten, durchzuführen, um sie in der Anwendung der Standardarbeitsanweisungen zu unterweisen und alle unsere Materialien und Schulungsinhalte zu aktualisieren, damit die Informationen für alle leicht zugänglich sind.

Praktika in Deutschland im Jahr 2021/22



Incoming Exchange



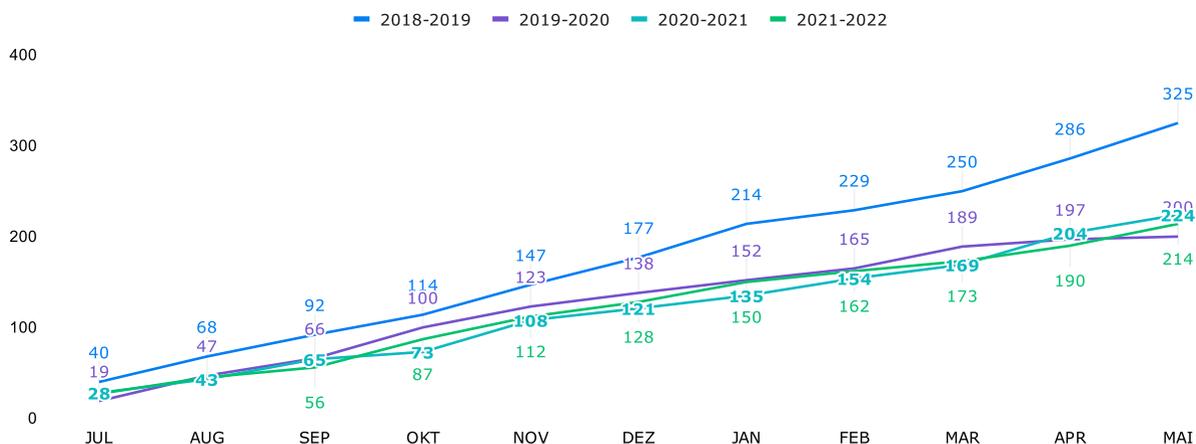
Yan Nascimento
Bundesvorstand Incoming Exchange

Ich hätte mir in meinen sechs Jahren bei AIESEC nie vorstellen können, dass ich einmal dort sein würde, wo ich jetzt bin. In den ersten Monaten schien mir die Idee, nationaler Vorstand einer Einrichtung im Ausland zu sein, unerreichbar - aber hier sind wir nun. Und ohne Zweifel war dies unter meinen mehr als zwanzig Erfahrungen in der Organisation **die ganz besondere**. Neben dem Kennenlernen dieser erstaunlichen Organisation und der Menschen, die ich für den Rest meines Lebens mitnehmen werde, war mein Amtsjahr ein herausforderndes Jahr, in dem es darum ging, **die Veränderungspläne für die nächsten Generationen** in den Incoming-Programmen von AIESEC in Deutschland umzusetzen.

Aber es ist noch nicht vorbei: Alle Entwicklungen, die in dieser Amtszeit angestoßen wurden, **müssen noch weiterverfolgt werden**, um sie bestmöglich umzusetzen.

Es war mir eine Ehre, das Incoming Netzwerk von AIESEC in Deutschland zu leiten. Ich freue mich darauf, die unglaublichen Errungenschaften der Organisation in der Zukunft zu sehen - eine Zukunft, die ich aus der Ferne verfolgen werde, aber auf die ich sehr stolz sein werde! **Vielen Dank, AIESEC in Deutschland.**

Historie der offenen Stellen in Deutschland



Internationale Talente in deutschen Unternehmen am Beispiel von Roche Diagnostics GmbH

Wir sind sehr glücklich darüber, dass wir schon seit **2017** mit Roche zusammenarbeiten.

In diese Zeit waren wir in der Lage, **mehr als 80 Praktika** zu ermöglichen und damit jungen Leuten die Chance auf eine außergewöhnliche Möglichkeit zu geben. Gründe für die langjährige Partnerschaft erklärt Roche im Folgenden:

„Aus meiner bisherigen Erfahrung bei Roche kann ich sagen, dass die Beschäftigung eines AIESEC-Praktikanten **eine der besten Möglichkeiten ist, die Internationalität bei Roche zu fördern.**

Es ist nicht nur ein einfaches und unterstützendes Verfahren für die einstellenden Manager innerhalb des Unternehmens, sondern es ermöglicht auch, **die Vielfalt und Kultur zu fördern.**

Ich persönlich liebe die Unterstützung, die AIESEC für die internationalen Praktikanten bietet, die oft zum ersten Mal nach Deutschland kommen. Die Personalverantwortlichen sind immer wieder erstaunt, dass **AIESEC die Extrameile geht.** Ich denke, das macht wirklich einen Unterschied, wenn man versucht, verschiedene Nationalitäten in einer Abteilung zu integrieren.“

Roche Diagnostics GmbH



Internationale Talente in deutschen Unternehmen am Beispiel eines Praktikanten



Alaa ist 28 Jahre alt, kommt aus Tunesien und erlebt dank AIESEC aktuell sein zweites Praktikum im Ausland. Er arbeitet als Softwareentwickler bei Bareos in Köln. Um mehr über seine Erfahrungen im Praktikum zu erfahren, haben wir ihn auf ein Interview getroffen.

Redaktion: Hey Alaa, schön dass du hier bist. Du machst aktuell deine zweite Erfahrung mit AIESEC in einem deutschen Unternehmen. Wie war bisher deine Erfahrung mit AIESEC?

„In Tunesien ist AIESEC die einzige gute Option für diese Art von Auslandserfahrung. Die Organisation und die Erfahrungen waren immer bestens und wir wissen, dass AIESEC dafür sorgt, dass man die **besten Erfahrungen** macht.“

Ich bin froh, dass AIESEC als Organisation einem diese Art von Möglichkeiten bietet.“

Redaktion: Wie erlebst du dein AIESEC Praktikum aktuell? Wie würdest du es bewerten?

„Ich habe mich in erster Linie wegen **der Menschen** bei Bareos beworben und wegen **der erfahrenen Profile**, mit denen ich zusammenarbeiten würde. Mein Ziel war es, von ihnen zu lernen, und das tue ich auch jeden Tag. Ich habe das Gefühl, dass ich mich als Softwareentwickler weiterentwickle, und **täglich dazu lerne**. Es ist eine der besten Umgebungen, in der ein Praktikant arbeiten kann. Die Leute sind großartig und sie wissen, wie man mit Praktikant:innen umgeht. Es gibt nichts, was negativ zu bewerten wäre!“

Redaktion: Und wie sehr glaubst du, dass AIESEC Teil deiner persönlichen Entwicklung war?

„AIESEC hat Zweifelsohne einen großen Anteil an meiner Entwicklung!“

„Ich mag es sehr, wenn AIESEC die „Personal Evaluation Talks“ durchführt, weil es großartig ist, sich **Ziele für die eigene Entwicklung** zu setzen und diese nach sechs Monaten zu überprüfen. Diese Option ist vor allem deshalb so großartig, weil sie keine Fragebögen beinhaltet, die einen unter Druck setzen, sondern ein **Werkzeug** bietet, mit dem man, wenn man es gut nutzt, wachsen kann.“

Letztendlich besteht der ganze Sinn darin, in ein anderes Land zu gehen und sich selbst, seine Routine und seine Wahrnehmung der Welt anzupassen. AIESEC hilft dabei, dies zu leben - und das macht den ganzen Unterschied aus.

Jetzt lerne ich die Welt durch die verschiedenen Menschen kennen, die ich treffe, und das hilft den Leuten zu sehen, dass Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund immer noch Menschen sind und dass wir trotz kultureller Barrieren, Kommunikationsbarrieren und Vergangenen **andere Perspektiven auf der Welt** haben und wie wichtig Vielfalt für den Frieden ist.“



Marketing: Die Marke AIESEC für Studierende und Unternehmen

Durch die Corona-Pandemie haben wir bereits seit 2020 verschiedene Anpassungen durchgeführt, da wir nicht mehr wie sonst üblich frei und jederzeit junge Menschen in ihr Auslandsabenteuer entsenden konnten. Diese Veränderungen ergaben in 2020/21 einen stärkeren Fokus auf digitale B2C Aktivitäten, Aufbau von B2B Marketing sowie neue Programme und Produkte unter der Marke *Engage with AIESEC*. Diese drei Fokus-Schwerpunkte haben wir in 2021/22 fortgeführt, um in den einzelnen Bereichen wirklich einen nachhaltigen Einfluss zu bewirken.

Nach den ersten sechs Monaten haben wir noch einmal reflektiert und den Hauptfokus auf unser **Markenverständnis** gelegt, um nachhaltige Beziehungen im Bereich B2C, B2B und *Engage with AIESEC* zu ermöglichen.

Nach umfassenden Rechercharbeiten und internen sowie externen Umfragen haben wir eine eigene *AIESEC in Deutschland* Marke definiert, die für die externe Kommunikation genutzt wird. Auf unserer Konferenz im März 2022 wurde die Definition mithilfe von Richtlinien bekanntgegeben, weitere online Workshops werden nach und nach folgen. Wir erhoffen uns dadurch **ein einheitliches Bild von AIESEC** im deutschen Markt, so dass jedes Unternehmen und jeder junge Mensch direkt versteht, wieso wir was tun, und so auch mit uns kooperieren möchte.

*Wir definieren AIESEC in Deutschland als **jugendgeführte** Organisation, die es jungen Menschen ermöglicht, sich durch **interkulturelle Erfahrungen** persönlich und professionell **weiterzuentwickeln**.*

Auch wenn dies für viele Leserinnen und Leser jetzt nicht neu erscheinen mag, sorgt die Einführung einer *AIESEC in Deutschland* Marke mit einheitlichen Richtlinien dazu, dass unsere Mitglieder **ein gleiches Verständnis von AIESEC** entwickeln und so in jeder Stadt, in jeder Umgebung, AIESEC mit diesen drei Kriterien erklären: **jugend-geführt, interkulturell und praktische Erfahrungen**.

Denn dieses Verständnis ist durch die Corona-Pandemie doch etwas verloren gegangen. Einheitliche Marketingmaterialien sowie die noch geplanten Workshops sollen am Ende für ein einheitliches Verständnis sorgen.

B2C Wachstum in 2021/22



1.210

neue Follower auf LinkedIn (+25%)



890

neue Follower auf Instagram (+16%)



Verbesserung von SEO

Neue Zielseiten für unsere Webseite



Anstieg der Website-Conversion-Rate

(von Besuch zur Anmeldung) von **2,4%** auf durchschnittliche **5%**

Unser Produktportfolio



*Unsere **Engage with AIESEC** Konzepte wurden weiter ausgebaut. So wurde unser *Youth Career Day* zum zweiten Mal im November 2021 durchgeführt. Mehrere Lokalkomitees veranstalten zudem mit lokalen Unternehmenspartnern *Youth Series Events*. Beide Konzepte zielen darauf ab, junge Menschen mit unseren Partnerunternehmen in Kontakt zu bringen.

Marketing



Maria Jensen
Bundesvorstand Marketing & IM

Marketing in Zeiten der Corona-Pandemie: Noch vor einem Jahr hatte ich mir erhofft, die Corona-Pandemie geht schnell vorüber und wir können, wie noch vor zwei Jahren, physische Marketing-Aktivitäten betreiben. Leider, oder auch zum Glück, ist dies erst seit kurzem wieder machbar und so mussten wir, wie sicherlich jedes andere Unternehmen, sehr agil sein.

Dank drei physische Konferenzen können wir jetzt mit Stolz berichten, dass die lokalen Marketing-Teams endlich wieder bereit sind, **physisches Marketing** zu betreiben. Täglich bekommen wir neue Bilder von den Aktivitäten unserer Mitglieder; und genau deshalb blicke ich zufrieden auf unser Amtsjahr zurück - denn eins haben wir geschafft: **AIESEC ist wieder an den Universitäten präsent und vertreten!**

Anmeldungen für unsere Programme und Events



2.900

Youth Career Day



2.441

Outgoing Global Volunteer



3.072

Outgoing Global Talent



644

Outgoing Global Teacher



1.772

Mitgliedschaft

B2B Aktivitäten und Resultate in 2021/22



Stetige Verbesserung unserer Unternehmenswebsite

(aiesec.de/unternehmen)



Steigende LinkedIn Präsenz



Google Advertisement Verbesserung



72 Unternehmensanmeldungen
(70% im Vergleich zum Vorjahr)

Partnerschaften

AIESEC in Deutschland bietet durch ihr internationales Netzwerk seit ihrer Gründung 1952 einen einzigartigen Zugang zu Top Talenten sowohl aus dem Inland als auch aus mittlerweile über 100 Mitgliedsländern an.

Gemeinsam mit unseren Partnerunternehmen arbeiten wir daran, **den aktuellen Herausforderungen im Employer Branding, Recruiting und CSR zu begegnen** und durch zahlreiche Formate motivierte, junge und international geprägte Talente zu finden, zu fördern und zu binden.

Neben unseren bestehenden Partnerschaften konnten wir **zwei weitere neue nationale Partner** im vergangenen Amtsjahr begrüßen. Mitte 2021 haben wir **die Partnerschaft mit Huawei** offiziell beschließen können und mit dem Beginn des Jahres 2022 haben wir uns auch gefreut, **den offiziellen Start der Partnerschaft mit der Triple S Manufaktur GmbH Bochum** zu feiern.

Huawei und die Triple S Manufaktur haben uns beide direkt beim **ersten, physischen Youth to Business Forum** seit zweieinhalb begleitet und so direkt die AIESEC Mitglieder in Person kennenlernen können. Das *Youth to Business Form* im April 2022 war ein aufregender Tag, geprägt von spannenden Workshops, inspirierenden Gesprächen und neuen Perspektiven. Ein besonderes Highlight war **die Podiumsdiskussion** zum Thema „Adaptability“. Diese wurde von Robert Gierse von Frazer Jones geleitet und teilgenommen haben zwei unserer Partner sowie zwei aktuelle AIESECer, wodurch sehr spannende Diskussionen und **ein reger Ideenaustausch** entstanden sind. Auch der persönliche Austausch auf der Karrieremesse am Nachmittag war eine sehr wertvolle Bereicherung für alle Beteiligten.

Eindrücke des Youth to Business Forums



Nationale Exchange Partnerschaften

Durch das Global Talent Programm werden seit den Anfängen von AIESEC Fachpraktika bei Unternehmen verschiedenster Größen ermöglicht. Um die qualitativ hochwertige Erfahrung auch bei hohen Austausch-Zahlen zu gewährleisten, bestehen mit größeren Unternehmen in Deutschland sogenannte *Exchange Partnerschaften*. Die Exchange-Kooperationen stellen für uns eine verlässliche und langfristige Komponente unserer Partnerschaften dar, an deren Ausbau gemeinsam gearbeitet wird.

Im Amtsjahr 2021/22 bestehen weiterhin die Partnerschaften mit **DPDHL, Roche, Volkswagen, UCB, Schneider Electric, PwC, Electrolux, Lee Hecht Harrison und Wipro**. Trotz der Einschränkungen der Pandemie konnten wir durch unsere Zuverlässigkeit und unser Handlungsvermögen **die British Chamber of Commerce in Germany (BCCG) als neuen Partner** begrüßen. Durch die BCCG und ihr Unternehmensnetzwerk werden wir in der Zukunft verstärkt den Austausch von Praktika zwischen Großbritannien und Deutschland fördern.

Insgesamt konnten wir **über 70 internationale Praktikant:innen** im Amtsjahr 2021/22 in Deutschland willkommen heißen. Diese Anzahl verzeichnet bereits einen Anstieg zum Vorjahr, was uns zuversichtlich in die Zukunft blicken lässt.



Armin Bromkamp
Bundesvorstand Business Development

Was mich an meiner Arbeit so begeistert, ist, dass wir mithilfe unserer Partnerschaften in der Lage sind, den **Spirit von AIESEC** zu Personen zu bringen, die ansonsten wahrscheinlich nicht im Kontakt mit unseren Projekten gekommen wären. Beispielsweise die jetzt wieder neu aktivierte Global Volunteer Partnerschaft mit Schaeffler ermöglicht es Auszubildenden für sechs bis acht Wochen während der normalen Arbeitszeit bei einem sozialen Projekt im Ausland mitzuwirken.

Bei den Initiativen, bei denen wir AIESECer:innen mit unseren Partnern verknüpft haben, war es mir dieses Jahr vor allem wichtig, **unsere Authentizität zu bewahren** und so aufzutreten, wie wir sind. Das hat dann dazu geführt, dass wir auch während Spaces mit Partnern weiterhin AIESEC Tänze aufgeführt, unsere „Shouts“ gerufen und wir uns nicht in Anzüge gezwängt haben. Ich war sehr froh darüber, zu sehen, wie das bei den AIESECer:innen sowie Partnern sehr gut angekommen ist, was sich auch an dem **Y2B Partner Net Promoter Score von 9,4** (Skala 1 - 10) erkennen lässt.

Neue Initiativen

Youth Career Day

Angelehnt an unsere physische Veranstaltung Youth to Business Forum und dem Vorgängerformat FirmenKontaktGespräch ist der Youth Career Day unsere digitale Antwort auf die Frage, wie wir Brücken schlagen können zwischen der Wirtschaft und jungen Talenten. Den Gedanken, eine Karrieremesse auf eine digitale Plattform zu setzen, ist in dieser Form bei AIESEC in Deutschland einzigartig und ein großer Schritt, Verbindungen über Grenzen und dem Lockdown hinaus zu knüpfen.

In Formaten wie Keynotes und Workshops aber auch durch persönliche Video-Telefonate konnten wir viele Kontakte zwischen Partnern und Teilnehmer:innen ermöglichen. Im Jahr 2021 waren wir mit Hilfe der Einbindung von Mitgliedern aus AIESEC in Deutschland in der Lage, die digitale Veranstaltung zweimal erfolgreich durchzuführen. Dadurch haben wir insgesamt mit 14 verschiedenen Unternehmen kooperiert und ihre Teilnahme an der Veranstaltung ermöglicht.



Youth Career Day in Zahlen



600

Teilnehmer:innen



14

Unternehmen



30.100 €

Einnahmen



Youth Series in Zahlen



6

Veranstaltungen



60+

Teilnehmer:innen



3

Unternehmen

Choco (Köln), MLP (mehrere Standorte) und PwC (aus München)

Youth Series

Neben dem Youth Career Day haben seit einem Jahr unsere Lokalkomitees durch das Forma Youth Series neue Möglichkeiten entwickelt, um mit Unternehmen aus der Region zu kooperieren. In Form von Workshops, Case Studies, Think Tanks oder Networking Events ermöglichen wir es Unternehmen, sich mit interessierten und engagierten Studierenden zu vernetzen.

Hier konnten wir in den Städten Köln, Mainz, Berlin und München erste Erfolge verzeichnen und freuen uns auf die weitere Entwicklung von Youth Series.



Matthias Ortseifen, MLP Finanzberatung SE

Referent Akademische Kooperationen
Sprecher des National Fördernden Beirats von AIESEC in Deutschland

Als Teil des Nationalen Fördernden Beirats (NFB) ist MLP Finanzberatung SE im November 2021 bereits zum zweiten Mal Teil unseres Youth Career Days gewesen. Wieso MLP unseren Youth Career Day zu schätzen weiß, haben wir Matthias Ortseifen von MLP im Interview gefragt:

Redaktion: Wie unterscheidet sich für euch der Youth Career Day von anderen Messen oder Veranstaltungen dieser Art?

Matthias: Es waren für uns verschiedene Aspekte, die den Unterschied gemacht haben. Auf der einen Seite hatten wir durch AIESEC beim YCD Zugriff auf eine **Plattform**, die uns technisch sowie visuell viele Möglichkeiten geboten hat. Wir konnten aus verschiedenen Designs den für uns am besten passenden Stand aussuchen und dann mithilfe der eigenen Visuals anpassen.

Außerdem waren wir vom **professionellen und zielgerichteten Ansatz** sehr angetan. Durch die verschiedensten Formate haben sich viele Möglichkeiten ergeben, sich mit den **zahlreichen Teilnehmenden** auseinanderzusetzen.

Redaktion: Welche Engagement Möglichkeiten habt ihr beim Youth Career Day in Anspruch genommen? An welchen Formaten habt ihr mitgewirkt?

Matthias: Wir haben bei dem ersten Youth Career Day im Mai verschiedene Formate in Anspruch genommen. Angefangen hat es mit einem **LinkedIn Live-Interview** mit Lisa, die aktuell als Finanzberaterin bei uns tätig ist. Dieses hat schon zwei Wochen vor dem YCD stattgefunden.

Während des YCD, quasi vor Ort, haben wir neben dem Infostand an zwei weiteren Formaten mitgewirkt. In einem **45-minütigen Workshop** haben wir mit im Vorhinein ausgewählten Teilnehmenden zusammen über Strategien für Gehaltsverhandlungen geredet.

Außerdem hatten wir ein Live-Interview auf der Plattform zwischen Lisa von MLP und Denis (dem damaligen Projektmanager), bei dem wir über den Alltag als Finanzberaterin bei MLP sowie die Möglichkeiten für Studierende bei MLP geredet haben.

Das war für uns ein großes Highlight, da hier Bezüge zu dem vorherigen Interview gezogen werden konnten. Das ist anscheinend auch bei den Teilnehmenden gut angekommen, da wir daraufhin von vielen angesprochen wurden.

Redaktion: Was empfehlst du den anderen Unternehmen, um das Beste aus dem YCD rauszuholen?

Matthias: Ein sehr hilfreicher Aspekt ist sicherlich, die **unterschiedlichen Formate** im Anspruch zu nehmen. Für uns war es super, durch das Interview im Vorhinein schon **Aufmerksamkeit** zu generieren und vor Ort durch den Workshop einen richtigen **Mehrwert** an die Teilnehmenden zu geben. Hierbei kann ich auch nur empfehlen bei der Vorbereitung im aktiven Austausch mit AIESEC zu gehen. So haben wir zusammen sehr klar ausarbeiten können, wie wir MLP präsentieren und dabei unsere **besonderen Vorzüge attraktiv** vorzeigen können. Nach der Absprache konnten wir gut passende Testimonials vorbereiten und Kolleg:innen aus den verschiedenen Geschäftsbereichen für die Messe engagieren, damit wir die verschiedenen Bereiche von MLP zeigen konnten.

Redaktion: Ihr wart jetzt bereits zweimal dabei. Werdet ihr beim nächsten YCD auch wieder mit dabei sein?

Matthias: Wir sind sehr gerne auch bei der nächsten Ausgabe des YCDs mit dabei. Es ist unabhängig von der Pandemie eine **super Möglichkeit**, sich zu connecten und bleibt eine gute Ergänzung zu Alternativen in Präsenz, da man sich einfach mit Menschen von überall austauschen kann.

Unser National Fördernder Beirat

Seit jeher hat AIESEC in Kooperation mit der Wirtschaft sich die Aufgabe gesetzt, durch die Ausbildung verantwortungsvoller Nachwuchskräfte rund um den Globus einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Die langjährige und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Unternehmen und Organisationen ist für AIESEC ein wesentlicher Bestandteil ihres Engagements.

Insbesondere unsere Partner im National Fördernden Beirat (NFB) unterstützen uns hierbei und ermöglichen unsere ehrenamtliche Arbeit. Ganz herzlich bedanken wir uns bei all unseren Partnern im National Fördernden Beirat, die uns auch in Corona-Zeiten verlässlich begleitet und an unseren digitalen Veranstaltungen und Konferenzen teilgenommen haben. Mit ihrer Förderung und Expertise werden wir die Arbeit von AIESEC auch in Zukunft voranbringen können.



Bereits 2010 ist die Deutsche Bahn dem NFB beigetreten, und seither hat sich die Partnerschaft stetig weiterentwickelt. Im November 2019 hat die DB zum ersten Mal exklusiv für ausgewählte Mitglieder von AIESEC sowie AIESEC Alumni einen Kaminabend mit Frau Kerstin Wagner (Head of Talent Acquisition) durchgeführt. Im Dezember 2020 und November 2021 haben wir die Veranstaltung in digitaler Form erneut erfolgreich durchgeführt. Es war uns eine große Freude, dass die DB auch in Corona-Zeiten unsere Online-Veranstaltungen durch verschiedene Teilnahmen bereichert hat. So zum Beispiel im Rahmen des virtuellen Youth Career Day im Mai 2021, auf dem Youth Career Day im November 2021 mit einer Premium Partnerschaft und einer Keynote zum Thema „Female Leaders“ sowie einem Workshop für die neu gewählten Vorsitzenden unserer Lokalkomitees im November 2021. Im April 2022 konnten wir erstmals wieder ein physisches Youth to Business Forum durchführen. Hier hat die DB unter dem Titel „Wie du im Auswahlverfahren überzeugst“ ein Assessment Center Training angeboten.



Nachdem AIESEC bereits zuvor auf lokaler Ebene mit den unterschiedlichen Geschäftsstellen des Unternehmens erfolgreich zusammengearbeitet hat, ist MLP im Jahr 2010 dem NFB beigetreten, um die Zusammenarbeit mit AIESEC zentral koordiniert voranzutreiben. MLP nimmt seit je her an den AIESEC Veranstaltungen teil und ist regelmäßig auf unseren nationalen Konferenzen mit Workshops vertreten. Im April 2015 hat MLP die Jahressitzung des NFB als Gastgeber ausgerichtet. Seit 2019 beteiligt sich MLP am Network Scholarship Programm, um ausgewählten Mitgliedern die Chance auf ein soziales Projekt im Ausland zu ermöglichen. MLP hat sich auch im Jahr 2021 an den, Corona-bedingt, virtuellen AIESEC Veranstaltungen und Konferenzen beteiligt und im Jahr 2021 die jährliche Sitzung des NFB in digitaler Form als Gastgeber ausgerichtet. Auf dem physisch durchgeführten Youth to Business Forum in 2022 hat MLP mit einem Workshop zum Thema „Persönlichkeit – (m)ein Schlüssel zum Erfolg“ teilgenommen und die letzten Scholarships vergeben, die durch Corona ausgeblieben waren.



Im Februar 2017 ist Frazer Jones (vormals SR Group) dem NFB Gremium beigetreten, wobei sie bereits zuvor langjähriger Partner von AIESEC war. Die SR Group unterstützt uns über die klassischen Formate hinaus je her vor allem durch Kontakte in die Geschäftswelt. Darüber hinaus ist sie Sponsor unserer Excellence Awards, die wir an ausgezeichnete Lokalkomitees auf unseren nationalen Konferenzen vergeben. Im Februar 2021 hat die SR Group an der virtuellen Form unserer Konferenz SELLebration sowie im April 2021 am Youth Leadership Day teilgenommen. Auch unsere digitalen Formate hat die SR Group durch ihre Teilnahme bereichert und beispielsweise eine Keynote zum Oberthema „Mental Health“ sowie „Self Leadership“ gehalten. Auf dem Youth to Business Forum im April 2022 war die SR Group mit einem Workshop zum Thema „Value Based Career“ vertreten.



Im Oktober 2015 ist Phoenix Contact dem NFB beigetreten. Seitdem ist Phoenix Contact regelmäßig mit Workshops am Youth to Business Forum vertreten. Im März 2017 richtete PC die jährliche Sitzung des NFB als Gastgeber aus. Seit 2016 bietet Phoenix Contact zusammen mit AIESEC Global Volunteer Scholarships an, wo Studierende die Möglichkeit auf ein Stipendium für ihr Global Volunteer Projekt bekommen. Weiterhin konnte im Sommer 2019 fünf AIESEC-Mitgliedern die Teilnahme am Global Volunteer Programm durch die Unterstützung von Phoenix Contact ermöglicht werden. Im August 2021 wurde ein Workshop über Mental Health für die Führungsteams aus unseren lokalen Teams in eine Online Konferenz integriert. An unserer virtuellen Youth Career Day Veranstaltung im November 2021 hat PC ebenfalls mit einer spannenden Keynote zum Thema „No future without automation! The path to a sustainable world“ teilgenommen.



Zum Beginn des Jahres 2022 konnten wir den NFB um ein weiteres Mitglied bereichern:
Wir freuen uns sehr, die Triple S Manufaktur GmbH aus Bochum im Gremium willkommen zu heißen. Die erste gemeinsame Aktivität fand auf dem AIESEC LEAD Summit im Juni 2021 statt und war bereits ein großer Erfolg. Alfons Bromkamp, der Geschäftsführer, hielt einen Workshop zum Thema "Leadership of Today" und stellte die Verbindung vom erfolgreichen operativen Geschäft und ethischer Führung her, der von unseren Mitgliedern mit großem Interesse aufgenommen wurde. Wir freuen uns sehr auf den weiteren Ausbau der Partnerschaft und unsere Zusammenarbeit.



Nachdem Vodafone bereits zuvor an zahlreichen Konferenzen von AIESEC mit Workshops und Seminaren teilgenommen hat, ist Vodafone im April 2016 dem NFB beigetreten. Wir freuen uns, dass wir die Zusammenarbeit seither durch weitergehende Aktivitäten verstärken konnten. So war Vodafone neben der Teilnahme am Youth to Business Forum im September 2019 auch bei unserer Partner-Woche mit einem digitalen Workshop vertreten. Im Frühjahr 2018 hat Vodafone die jährliche Sitzung des NFB in Düsseldorf als Gastgeber ausgerichtet. Anfang des Jahres 2020 haben wir die Partnerschaft zwischen Vodafone und AIESEC in einem Video festgehalten und dieses im AIESEC Netzwerk vorgestellt. Des Weiteren ermöglichte Vodafone im Winter 2019 vier ausgewählten AIESEC-Mitglieder die Teilnahme am Global Volunteer Programm. An unseren virtuellen Veranstaltungen im Jahr 2021 und 2022 hat Vodafone ebenfalls teilgenommen und mit Workshops und einer Keynote zum Thema „Innovating with purpose: a Business Case to make the work a better place“ die Veranstaltungen bereichert.



Uniwunder ist ein Dresdener Technologie-Startup, welches die Vision hat, Online-Marketing komplett zu automatisieren. Wir freuen uns, dass sie seit 2019 als Partner im Nationalen Fördernden Beirat vertreten sind. Bereits zuvor haben wir mit Uniwunder im Marketing-Bereich kooperiert und arbeiten weiterhin kontinuierlich am Ausbau dieser Partnerschaft. Darüber hinaus war Uniwunder mit einem Workshop zum Thema „Find your Career Path“ auf unserem Youth Career Day vertreten.



Volkswagen ist seit 2018 Mitglied im NFB. Zunächst nur vertreten durch die Marke Volkswagen Nutzfahrzeuge aus Hannover, inzwischen besteht die Partnerschaft allerdings auf Konzernebene. Die Verbindung zum Volkswagen Konzern ist jedoch wesentlich älter. Schon in den 1980er und 1990er Jahren war die Volkswagen AG Mitglied im damaligen Förderkonsortium von AIESEC. Seit der Reaktivierung dieser Zusammenarbeit treiben wir gemeinsam die Förderung des internationalen Austauschs von jungen Menschen voran. In diesem Sinne ermöglicht Volkswagen internationalen Studierenden ein Praktikum in diversen Bereichen und an unterschiedlichen Standorten des Konzerns. Zudem nahm Volkswagen wiederholt am Youth to Business Forum sowie an unseren virtuellen Veranstaltungen mit einem Workshop teil.

Die Sprecher des National Fördernden Beirats von AIESEC in Deutschland

Auf der außerordentlichen Sitzung des NFB am 8. September 2021 hat das Gremium zwei Sprecher aus ihren Reihen gewählt. Sie stehen in engem Austausch mit dem AIESEC Bundesvorstand und repräsentieren das Gremium nach außen sowie in das AIESEC Netzwerk.



Matthias Ortseifen,
MLP Finanzberatung SE

Referent Akademische
Kooperationen

E-Mail: matthias.ortseifen@mlp.de



Michael Illert,
Frazer Jones

Partner Continental Europe

E-Mail: michaelillert@frazerjones.com

Finanzen

Als gemeinnütziger Verein ist AIESEC bestrebt, kostendeckend zu arbeiten und ist im Vergleich zu Unternehmen nicht an der Gewinnmaximierung interessiert. Im Sinne unseres Vereinszweckes versuchen wir die uns zur Verfügung stehenden Ressourcen sinnvoll, nachhaltig und zielorientiert einzusetzen, um möglichst vielen jungen Menschen die Chance zu bieten, sich in Führungspositionen auszuprobieren und Erfahrungen fürs Leben zu sammeln.

Durch COVID-19 hat sich diese Zielsetzung natürlich nicht verändert. Allerdings wurde dem Bereich Finanzen eine **federführende Rolle** zugewiesen. So waren selbstverständlicherweise Einbrüche in der Anzahl der Vermittlungen festzustellen, die wir nicht einfach ignorieren und als unwesentlich betiteln können. Da bis vor zwei Jahren die Praktika-Vermittlung unsere **größte Umsatzquelle** war, um unsere entstandenen Kosten zu decken, mussten neue Umsatzmöglichkeiten gesucht werden.

Eine große Unterstützung war hierbei vor allem 2021 die angebotenen **Überbrückungshilfen sowie Soforthilfen des Bundes und der Länder**, sowie die Gelder des Deutschen Akademischen Austauschdienstes. Durch sie konnten wir trotz schwerer Umsatzeinbrüche weiterhin die Existenz von AIESEC in Deutschland gewährleisten.

Der offizielle Jahresabschluss mit Mittelherkünften wird voraussichtlich im **Herbst 2022** fertiggestellt und veröffentlicht werden.

Vor allem die 34 lokalen Vorstände für Finanzen, die als eigene kleine Wirtschaftseinheit handeln, hatten mit den Einbrüchen zu kämpfen. Durch **Umverteilungsmechanismen** konnten wir jedoch die Nachhaltigkeit der gesamten Organisation sicherstellen.

Mithilfe unserer ersten physischen, internen Prüfung für den Jahresabschluss 2022 konnte das fehlende Wissen der lokalen Finanzvorstände manifestiert sowie ein flüssiger und zügiger Jahresabschluss garantiert werden.



Paul Stöckert
Bundesvorstand Finanzen und Rechtliches

Als ich AIESEC beigetreten bin, gab es für mich persönlich nur ein Ziel: Austausch - Studierende ins Ausland vermitteln und in Deutschland empfangen.

Fünf Jahre später hat sich sowohl die Welt als auch AIESEC verändert. **Die Wichtigkeit von Finanzen**, einem nachhaltigen Management der Budgets und sinnvolle Investitionen - wie das erste Mal wieder physische Konferenzen veranstalten zu können - haben sich in den vergangenen zwei Jahren herauskristallisiert. Und so hatten wir die Möglichkeit, durch sehr viel Unterstützung von vergangenen AIESEC Generationen und trotz der außerordentlichen Umstände, das zu tun, wofür AIESEC gegründet wurde.

Nach nun einem Amtsjahr können wir behaupten, dass es unserer Generation gelungen ist, nachhaltig zu wirtschaften, neue Einnahmequellen zu generieren und auszubauen und somit den Fortbestand weiterer AIESEC-Generationen zu sichern.

Einnahmen und Ausgaben 2020

Wie man an den Grafiken sehen kann, konnten wir im Jahr 2020 **Einnahmen in Höhe von 827.296,00 €** verzeichnen, welche gegenüber **Kosten von 852.348,00 €** standen. Durch die derzeitige Prüfung des Jahresabschlusses von 2021 können wir zum jetzigen Zeitpunkt wenig Auskünfte über die Entwicklung sagen. Grundsätzlich lässt sich jedoch erkennen, dass die Einnahmen aus Vermittlung und Betreuung im Vergleich zu 2020 wieder **ansteigen**. Ebenso wurden in 2021 erhöhte Zuschüsse durch den Staat verzeichnet, hauptsächlich durch verschiedene **Überbrückungshilfen**.

Einnahmen 2020



Spenden	79.231
Forderung des Auswärtigen Amtes	150.000
Umsatzerlöse aus Vermittlung und Betreuung	374.393
Einnahmen aus der Wirtschaft	145.396
Sonstige Einnahmen	78.276
Summe der Einnahmen	827.296

Ausgaben 2020



Konferenzen/ Fortbildungskosten	80.939
Reisekosten	33.402
Personalkosten	302.690
Marketingausgaben	49.711
Geschäftsbedarf	47.357
Büromiete	57.110
Abschreibungen	8.916
Aufwand für Exchangeleistung	111.901
AIESEC International	70.321
Sonstiges	90.000
Summe der Ausgaben	852.348

Unser Nationales Kuratorium

Zur Beratung und Unterstützung steht dem AIESEC Bundesvorstand ein namhaftes Kuratorium zur Seite. Wir bedanken uns ganz herzlich bei unserem Kuratorium für ihren wertvollen Rat und für ihre Unterstützung bei der Umsetzung unserer Ziele und Aktivitäten.



Ehrenkuratoren



- 1 DR. WALTER BERGER**
Unternehmensberater
Berger.UTB
- 2 DR. WOLF RUTHART BORN**
Staatssekretär des
Auswärtigen Amtes a.D.
- 3 FERNANDO CARRO**
Vorsitzender der Geschäftsführung
Bayer 04 Leverkusen Fußball GmbH
- 4 DR. KLAUS VON DOHNANYI**
Bürgermeister der Freien u. Hansestadt
Hamburg a. D.
- 5 DR. GUNTER DUNKEL**
Chairman
European Private Debt Muzinich & Co
Sprecher des AIESEC Kuratoriums
- 6 PROF. THOMAS EDIG**
Geschäftsführer Personal und Organisation
Volkswagen Sachsen GmbH
- 7 HELMUT GRAF**
Ehem. Vorstand
Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
- 8 PROF. OLIVER GUNTHER**
Präsident
Universität Potsdam
- 9 LOTHAR A. HARINGS**
Personalvorstand
Kühne & Nagel International AG
- 10 GERD HARTWIG**
Ehem. Generalbevollmächtigter
CLAAS Gruppe/Personal
- 11 PETER JUNGEN**
Peter Jungen Holding GmbH
- 12 RALF KLEIN-BÖLTING**
Geschäftsführer
Nextbrand GmbH
- 13 JANINA KUGEL**
Aufsichtsrätin und Advisor
- 14 PROF. PETER MÜLLER**
Geschäftsführender Gesellschafter
GMBP
- 15 DR. ROBERT NEUHAUSER**
HR People and Leadership
Siemens AG
- 16 JAN OETJEN**
Vorstandsvorsitzender CEO
1&1 Mail & Media Applications SE
- 17 PROF. DR. FRIEDBERT PFLÜGER**
Chief Executive Officer
Pflüger International GmbH
- 18 DR. GUNTHER SCHWARZ**
Gesellschafter
Bernatot & Cie. GmbH
- 19 DR. MARTIN SONNENSCHNEIN**
Partner & Managing Director
A.T. Kearney GmbH
- 20 ANGELA TITZRATH**
Vorstandsvorsitzende
Hamburger Hafen und Logistik AG
- 21 KERSTIN WAGNER**
Leiterin Personalgewinnung
Deutsche Bahn AG

Ehrenkuratoren

- 22 WOLFGANG CHUR**
Mitglied im Kuratorium Robert Bosch
Stiftung GmbH, Geschäftsführer Robert
Bosch GmbH i.R.
- 23 DR. ING. REINER M. GOHLKE**
Ehem. Vorsitzender der Geschäftsführung
Süddeutscher Verlag GmbH
- 24 DR. ALBERT KALTENTHALER**
Gründer von AIESEC in Deutschland und
Europa-Vorsitzender von AIESEC 1952
- 25 DR. ARNO MORENZ**
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Business Keeper AG

Bundesvorstand

Der Deutsche Komitee der AIESEC e.V. wird durch den hauptamtlichen Vorstand vertreten. Dieser leitet die Bundesgeschäftsstelle in Bonn und beginnt seine Amtszeit jährlich seit dem Bundesvorstand 2021/22 zum ersten Juli.



Von links nach rechts: (Gruppenfoto)

- **Insa Haacke:** Bundesvorsitzende
- **Dorian Lewandowski:** Outgoing Exchange
- **Maria Jensen:** Marketing und Information Management
- **Paul Stöckert:** Finanzen und Rechtliches
- **Fernanda Molina:** Talent Management
- **Armin Bromkamp:** Business Development
- **Abdullah Batçoğlu:** Organizational Development
- **Yan Nascimento:** Incoming Exchange

2022/23



Von links nach rechts:

- **Fernanda Molina:** Bundesvorsitzende
- **Tabea Schmidt:** Outgoing Exchange
- **Yazmin Barud:** Incoming Exchange
- **Viktoriia Petrovska:** Organizational Development
- **Lucia Cardenas:** Talent Management
- **Richard Paucar:** Marketing und Information Management
- **Jonathan Becker:** Finanzen und Rechtliches
- **Farah Hadhri:** Business Development

Vielen Dank

Kuratoren

Wir bedanken uns ganz herzlich bei unserem Kuratorium für den wertvollen Rat und die Unterstützung bei der Umsetzung unserer Ziele und Aktivitäten.

National Fördernder Beirat

Deutsche Bahn AG
MLP Finanzberatung SE
PHOENIX CONTACT Deutschland GmbH
Frazer Jones (SR Group Germany GmbH)
Triple S Manufactur GmbH
Uniwunder GmbH
Vodafone GmbH
Volkswagen AG

Nationale Exchange Partner

Deutsche Post AG
Roche Diagnostics GmbH

Besondere Partnerschaften

AIESEC Alumni Germany
Alumni Partner

DAAD (aus Mitteln des Auswärtigen Amts)
Kulturelle Partnerschaft

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Kulturelle Partnerschaft

Campushunter
Medien Partner

RA Dr. Karsten Kinast. LL.M.
Datenschutz

Neuland & Partner
Trainingspartner

Huawei Technologies Deutschland GmbH
Premium-Partnerschaft

Festangestellte Mitarbeiter

Ewelina ten Cate-Zapala
Nilgün Taskin

MC Team 2021/22 & 2022/23

Praktikant:innen

Rechnungslegungsprüfer

Support Teams mit nationaler Verantwortung

Alumni

Allen ehemaligen AIESECern und ehemaligen Bundesvorständen, die uns mit viel Herzblut, auch nach ihrer aktiven Zeit, mit ihrem Rat und Wissen sowie ihren Ideen tatkräftig bei unserem Joballtag, auf unseren nationalen Treffen und Konferenzen unterstützen, gilt an dieser Stelle unser ganz besonderer Dank.

Zu guter Letzt bedanken auch wir uns bei einem jeden, der uns nach bestem Wissen und Gewissen seine Unterstützung hat zukommen lassen, damit wir unsere Ziele und Aktivitäten bestmöglich ausführen und erreichen konnten. Insbesondere sei an dieser Stelle auch unseren Freunden und Familien für ihre Unterstützung und ihren Beistand gedankt, die uns die Kraft und den Mut gegeben haben, jeden Tag aufs Neue an der Erreichung unserer Vision und Ziele zu arbeiten.

Impressum

Herausgeber

Deutsches Komitee der AIESEC e.V.
Bonner Talweg 8
53113 Bonn
Telefon: 0228 28980-0
E-Mail: info@aiesec.de
Internet: www.aiesec.de

Redaktion

Nilgün Taskin
Maria Jensen (V.i.S.d.P.)

Konzept und Design

Deutsches Komitee der AIESEC e.V.
(Festus Septian)

Erscheinungsweise

Einmal pro Jahr

Fotografien

Deutsches Komitee der AIESEC e.V.

aiesec.de