

## Young Professionals im Gespräch mit Dr. Thorsten Völkel, CEO der PPI AG

### Wer führte das Gespräch?

Moin. Mein Name ist Jonas Braun und ich stamme aus Dingolfing, einer Stadt in Niederbayern, bekannt für das größte BMW-Werk Europas. Daher ist es kein großer Zufall, dass es auch für mich, während meiner Ausbildung zum IT-Systemelektroniker, in die Automobilbranche ging. Nach den herausfordernden Covid-Jahren inklusive Kurzarbeit und Home-Office hatte ich das Bedürfnis, neue Leute kennenzulernen und neue Erfahrungen zu sammeln, weshalb ich mich für ein Wirtschaftsinformatik-Studium

an der Fachhochschule Kiel entschied. Im September 2022 zog ich hierfür ans andere Ende von Deutschland.

Während meines dritten Semesters hatten mein Kommilitone Til Grimsmann und ich die Gelegenheit, Dr. Thorsten Völkel im Rahmen des Pflichtmoduls IT-Management zu interviewen. Schnell entwickelte sich ein spannendes Gespräch über seinen Werdegang vom Informatik-Studierenden hin zum Vorstandsvorsitzenden der PPI AG.

### Interview

#### Was macht die PPI AG und in welchem Umfang?

Die PPI AG besteht seit 40 Jahren und konzentriert sich auf das Beratungsgeschäft für Banken und Versicherungen. Daneben entwickelt PPI eigene Software-Produkte für Banken zur Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Wir sind europaweit tätig, mit Niederlassungen in Deutschland (Hauptniederlassung in Hamburg), Frankreich, der Schweiz und Italien. Mit mehr als 800 Mitarbeitenden erwirtschaften wir einen Umsatz von über 100 Millionen Euro pro Jahr. Viele große europäische Banken setzen auf Produkte der PPI AG und wir betrachten uns stolz als klassischen „Hidden Champion“.

Ursprünglich hatte ich überlegt, Medizin zu studieren, allerdings war mir damals das Bewerbungsverfahren zu aufwendig. Da ich ungern Norddeutschland verlassen wollte, entschied ich mich für ein Informatikstudium an der CAU in Kiel. Der große Vorteil war hierbei, dass der Studiengang nicht zulassungsbeschränkt war, ich konnte mich einfach einschreiben. Obwohl ich Computer faszinierend fand, würde ich mich nicht als Nerd bezeichnen, für den es nur die Option Informatik gab.

#### Wie kam der Kontakt zur PPI AG zustande?

Während meines Studiums absolvierte ich bereits ein Praktikum bei PPI und schrieb dort auch meine Diplomarbeit. Nach meiner Promotion begann ich 2009 fest bei PPI einzusteigen und startete meine Karriere im Mittelstand.

#### Wie war Ihr persönlicher Werdegang in die IT-Branche?

**Bei unserer Recherche ist uns direkt Ihre Promotion aufgefallen. Hatten Sie mit dem Gedanken gespielt, in der Forschung Karriere zu machen?**

Die Promotion war für mich eher eine nächste große Herausforderung nach dem Diplom als der Start einer wissenschaftlichen Karriere. Ich habe die Gelegenheit an der TU Dresden genutzt, aber eine wissenschaftliche Laufbahn war nie mein primäres Ziel.

**Wie kam es zur aktuellen Position als CEO bei der PPI AG?**

Es ist nicht planbar, CEO zu werden. Jeder, der sagt „ich habe mein Leben lang darauf hingearbeitet und es war klar, dass ich eine solche Karriere mache“, dem würde ich widersprechen. Es erfordert Einsatz und Kompetenz, aber auch Glück. Vorstände wechseln selten. Wenn es passiert, muss man in einer relevanten Position im Unternehmen und sichtbar sein. CEO ist kein Job, auf den man sich bewirbt, sondern man muss zur richtigen Zeit am richtigen Ort sein.

**Welche Herausforderungen gehen mit der Position einher?**

Die menschliche Komponente ist immens wichtig. Bei mehr als 800 Mitarbeitenden sind auch mehr als 800 Familien involviert. Entscheidungen müssen oft auf unsicherer Datenlage getroffen werden, was eine enorme Verantwortung mit sich bringt. Vieles, was wir im Studium lernten, verhält sich hierbei anders. Ich muss mit Unsicherheiten und Risiken umgehen, ohne dass es mir schlaflose Nächte bereitet.

**Wie gehen Sie damit um, wenn sich eine Entscheidung in die falsche Richtung entwickelt?**

Da sich nicht jede Entscheidung als richtig erweist, ist eine offene Fehlerkultur entscheidend. Bei Fehlern suchen wir nicht nach Schuldigen, sondern danach, wie wir es zukünftig besser machen können. Der Fokus liegt darauf, Arbeits- und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen unsere Mitarbeiter sich entfalten und ihr Potenzial abrufen können.

**Gibt es in Ihrem Tagesablauf noch eine Schnittmenge mit technischen Aspekten?**

Trotz meines Informatik-Hintergrunds beschäftige ich mich kaum noch mit technischen Aspekten. Früher war ich sicherlich ein guter Programmierer, aber wenn ich mir heute Source-Code anschau, dann sieht das schon ziemlich anders aus. Mein Hauptaugenmerk liegt auf der strategischen Geschäftsentwicklung und der Vermarktung unserer Leistungen. Durch das Studium habe ich jedoch die Fähigkeit erlangt, mich schnell in neue Themen einzuarbeiten.

**Zu welchen Veränderungen führte die Corona-Pandemie?**

Wir hatten das Glück, im März 2020 einen sehr großen Auftrag zu erhalten, was uns Planungs- und finanzielle Sicherheit während der Pandemie gab. Unsere Teams arbeiteten zu 100 Prozent remote, da alle Mitarbeiter bereits mit Laptops ausgestattet waren. Wir mussten lediglich unsere VPN-Lizenzen aufstocken. Im Vergleich zu

anderen Unternehmen verlief die Umstellung reibungslos.

### **Welche Änderungen sind auch nach der Pandemie geblieben?**

Wir haben festgestellt, dass 100 Prozent Remote-Arbeit eine gewisse Zeit machbar ist, aber nicht optimal ist. Daher setzen wir nun auf ein hybrides Konzept (40% Büro und 60% mobil), um das Beste aus beiden Welten zu vereinen.

### **Was macht eine gute Führungskraft aus?**

Besonders im Mittelstand ist es wichtig, eine vertrauensvolle Bindung zu den Mitarbeitern aufzubauen und Leidenschaft für das eigene Geschäft zu entwickeln. Eine offene Fehlerkultur und Kommunikationsfähigkeit sind ebenso entscheidend. Es gibt sicher erfolgreiche Führungskräfte, die hart und berechnend agieren, auch damit lässt sich ein Unternehmen erfolgreich führen. Das wäre für mich persönlich aber ein falscher Weg.

### **Welche Eigenschaften müssen Mitarbeiter aus Sicht einer Führungskraft mitbringen?**

Es gibt keine einzelne Eigenschaft, die einen guten Mitarbeiter ausmacht. Es ist immer das Gesamtpaket entscheidend. Viel hängt von der Art des Jobs ab. Sinnstiftende Tätigkeiten können die Motivation der Mitarbeiter erheblich steigern. Das Gegenteil ist ebenso nachvollziehbar. Wenn man 8 bis 9 Stunden am Tag einer Tätigkeit nachgeht, die einen nicht bereichert, dann ist eine mangelnde Motivation nicht überraschend.

### **Haben Sie die erwähnten Leadership-Eigenschaften im Job erlernt?**

Ja, ich bin Stück für Stück in diese Rolle hineingewachsen. Insbesondere nach meinem Wechsel in den Vorstand musste ich in kürzester Zeit viel lernen und mich regelmäßig auf unbekannte Situationen einstellen. Eine gute Führungskraft sollte keine Angst davor haben, ins kalte Wasser gestoßen zu werden und die Komfortzone zu verlassen. Nach mehreren Jahren in meiner Position kann ich bestätigen, dass ich mittlerweile viel ruhiger in unbekanntem und herausfordernden Situationen agiere.

### **Können Sie konkrete Beispiele für die erwähnten herausfordernden Situationen nennen?**

Streitigkeiten und schwere Konflikte mit Mitarbeitenden sind ein gutes Beispiel, die zum Glück sehr selten auftreten, aber eben auch mal zu einer Trennung führen können. Das ist Teil des Jobs, aber natürlich keine angenehme Erfahrung.

### **Welche persönlichen Herausforderungen gehen mit Ihrer Führungsposition einher?**

Ich schaffe es nicht wirklich, eine klare Trennung zwischen privatem und beruflichem Leben zu etablieren. Die hohe Belastung und langen Arbeitstage erschweren dies naturgemäß. Selbst nach Feierabend oder am Wochenende beschäftigen mich oft berufliche Themen. Es ist eine Herausforderung, die Zeit zwischen Job und Privatleben auszubalancieren.

### **Klingt nach wenig Freizeit und wenig Privatleben.**

In der Tat. Oft gibt es zu wenig Zeit für Familie und Hobbies. Wenn ich die Zeit

zurückdrehen könnte, würde ich diesen Weg allerdings erneut wählen, den die Leidenschaft für den Beruf gleicht auch einiges aus. Das muss ich mir eingestehen.

*Danke für dieses interessante und ehrliche Interview.*

### **Persönliches Fazit**

Mit Herrn Dr. Völkel hatten wir einen offensichtlich erfolgreichen, aber gleichzeitig nahbaren Interviewpartner. Ich gewann den Eindruck, dass die PPI AG einen CEO hat, der seine Rolle als sinnstiftend empfindet und für deren Produkte brennt. Seine Art, den ein oder anderen negativen Aspekt, der nun mal mit dieser verantwortungsvollen Position einhergeht, klar zu adressieren, imponierte. Ebenso sprachen wir auch über Themen abseits des IT-Managements. Mal bogen wir in Richtung Basketball und mal in Richtung Darts ab, „den altersgerechten Sport“, wie er ihn nannte.

Das Gespräch war auf Augenhöhe und kurzweilig.

Für die Zukunft nehme ich vordergründig zwei Dinge mit. Zum einen die Bestätigung, mit einem Wirtschaftsinformatik-Studium eine gute Wahl getroffen zu haben. Zum anderen eine gewisse Gelassenheit, denn wie Dr. Völkel mehrfach betonte, gibt es viele Variablen, auf die man keinen Einfluss hat. Kurz gesagt: Man muss manchmal zur rechten Zeit am rechten Ort sein. Dementsprechend hoffe ich, dass mir Letzteres zukünftig gelingen wird und werde bis dahin weiterhin im Studium Gas geben.

### **Weitere Informationen**

Das Interview fand im Pflichtmodul IT-Management des Studiengangs Wirtschaftsinformatik der Fachhochschule Kiel statt, das von Prof. Dr. Doris Weßels und Dr. Ole Hüter gelehrt wird. Die Studierenden nehmen für diese Interviews Termine mit Führungskräften aus IT-Unternehmen der Region Kiel wahr, teilweise sogar mit global agierenden Unternehmen. Das Ziel ist die Verdeutlichung der Relevanz der Lehrinhalte durch das Herstellen eines klaren Praxisbezugs, sowie ein erster Einblick in die Arbeit und Karriere als Führungskraft. Die schriftliche Dokumentation und Reflexion des Gesprächs ist ein benoteter Teil der Prüfungsleistung.