



SMART NEW WORK

Die Arbeitswelt von morgen

SPECIAL
**Künstliche
Intelligenz**

Seite 8–9

**Branchen-
fokus Handel**

Seite 10–13

www.unternehmensfuehrung-info.de
EINE PUBLIKATION DES REFLEX VERLAGES Dezember 2023

**REFLEX
VERLAG**

GRUSSWORT

Flexible Arbeitswelten

Wie wollen wir arbeiten? Über diese Frage wird derzeit weit mehr verhandelt als noch vor der Pandemie – bevor also Corona das Gros der Arbeitenden von heute auf morgen ins Homeoffice zwang und das Leben so radikal umkrempelte, dass eine Rückkehr unmöglich erschien. Und ja, heute zeigt sich: Die Rückkehr ins Büro, in die festen Strukturen von fünf Tagen nine-to-five fällt vielen schwer. Zu verlockend sind die Vorteile des flexiblen Arbeitens: Der Wegfall des täglichen Pendelns spart Zeit, Kosten und Nerven; zu Hause lassen sich in der Mittagspause gleich noch ein paar zusätzliche Handgriffe



Michael Gneuss
Chefredakteur

erledigen, Arbeit und Privates sind besser unter einen Hut zu bringen. Neue digitale Technologien machen es einfacher denn je, Arbeit in die eigenen vier Wände zu verlagern und auf Distanz mit den Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten. Komplett auf die Präsenz im Office wollen die meisten dann aber doch nicht verzichten. Zu wertvoll erscheint die gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen verbrachte Zeit. Wie wird sie also aussehen, die Arbeitswelt der Zukunft? Auf den folgenden Seiten beschäftigen wir uns in vielfältiger Hinsicht mit diesem Thema. Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre!

SMART NEW WORK

LEITARTIKEL Willkommen im New Normal – 3

DIVERSITÄT Für mehr Vielfalt – 5

BENEFITS Die gesunde Arbeitswelt von morgen – 7

BERUFSBEGLEITEND STUDIEREN Uni in Teilzeit – 14

KI-SPECIAL

ANWENDUNGSBEREICHE KI Die Allroundtechnologie – 8

BRANCHENFOKUS HANDEL

SHOPPINGTRENDS Handel der Zukunft – 10

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT Unternehmen müssen Lieferketten massiv stärken – 11

DIGITALISIERUNG KI hält Einzug an den Ladenkassen – 12

Partner



Willkommen im New Normal

LEITARTIKEL | VON MICHAEL GNEUSS UND KATHARINA LEHMANN

Ob hybrides Arbeiten, Vier-Tage-Woche oder ein nachhaltiges und gesundheitsförderndes Unternehmensumfeld – die junge Generation stellt ganz neue Ansprüche an die Arbeitswelt. Und sie hat die Macht, diese durchzusetzen.

Den Fach- und Arbeitskräftemangel bekommen immer mehr Unternehmen, vor allem kleine und mittlere, zu spüren. So gaben in einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts YouGov im Auftrag des B2B-Plattformbetreibers Visible 49 Prozent der befragten deutschen KMU an, das Fehlen von geeignetem Personal habe bereits „eher starke“ oder sogar „sehr starke negative Auswirkungen“ auf den Geschäftserfolg. Nur 19 Prozent der Befragten verzeichnen keine negativen Auswirkungen. Besorgniserregend ist auch die Prognose: Jeder zweite Befragte geht davon aus, dass sich die Lage in den kommenden fünf Jahren noch weiter verschärfen wird (49 Prozent). Nicht nur in Deutschland, auch in anderen europäischen Ländern wie Frankreich, Österreich oder der Schweiz sind die negativen Auswirkungen des Fachkräftemangels gravierend.

Viele Unternehmen nutzen bereits heute eine breite Palette an New-Work-Maßnahmen.

Um des Problems Herr zu werden und neue Mitarbeitende anzulocken und vor allem langfristig zu binden, nutzen viele Unternehmen bereits heute eine breite Palette an New-Work-Maßnahmen: So bezeichnen rund 33 Prozent der Befragten den Ausbau des Recruitings als essenziell für ihr Geschäft, und 26 Prozent setzen auf interne Kompetenz- und Wissenstransferprogramme. Ein weiterer Hoffnungsträger ist die Digitalisierung: Mehr als jedes vierte Unternehmen (28 Prozent) hofft, den Herausforderungen durch den Fachkräftemangel mit Digitalisierung und Automatisierung beizukommen, 17 Prozent forcieren verstärkt den Einsatz von KI. Trotzdem: Ohne menschliche Mitarbeitende geht es in vielen Bereichen einfach nicht. Und so setzt jedes fünfte Unternehmen auf bessere Vertragskonditionen, darunter geben 22 Prozent Zahlungen überdurchschnittlicher Branchengehälter und 20 Prozent das Angebot flexibler Beschäftigungsmodelle an.

Schlüsselfaktoren der Arbeitsplatzkultur

Der demografische Wandel und der daraus resultierende Arbeits- und Fachkräftemangel krepeln die Arbeitswelt komplett um. Denn während immer mehr Unternehmen händeringend nach neuen Mitarbeitenden suchen, was mit großem Zeitaufwand verbunden ist, um vakante Stellen zu besetzen, und dabei zu weit mehr Zugeständnissen bereit sind, sitzen vor allem die gut ausgebildeten Fach- und Nachwuchskräfte heute am längeren Hebel. Sie können den Unternehmen immer häufiger diktieren, wie sie arbeiten wollen. Und viele ihrer Forderungen

sind durchaus sinnvoll, geht es doch oft darum, ein gesundheits- und sozialverträgliches Miteinander von Arbeit und Privatleben zu schaffen.

So hat denn auch das international tätige Forschungs- und Beratungsinstitut Great Place to Work sechs Schlüsselfaktoren für die Arbeitsplatzkultur der Zukunft definiert. Wichtig dabei: Beim Wandel der Unternehmenskultur geht es nicht um simple Wohlfühlfaktoren, sondern um die Entwicklung neuer Arbeitsmodelle, die eine sinnstiftende Arbeitsplatzkultur ermöglichen. Denn eine solche sichert nachhaltig die Wettbewerbsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg.

So geht es Great Place to Work zufolge darum, dass zur Arbeitsplatzkultur Agilität und Flexibilität gehören. Statt an feste Bürozeiten und Orte gebunden zu sein, sollen Mitarbeitende ihre Arbeit nach ihren individuellen Bedürfnissen gestalten dürfen. Homeoffice-Optionen und hybrides Arbeiten, Workation und Sabbaticals schaffen mehr Freiheiten, mit denen sich Privat- und Berufsleben besser miteinander vereinbaren lassen. Gepaart wird das hybride Arbeiten mit den Möglichkeiten der Digitalisierung. Nicht nur lassen sich dank digitalen Tools neue Arbeitsmodelle etablieren. Auch werden zeitfressende und wenig sinnstiftende Routineaufgaben an automatisierte Prozesse abgegeben. Wichtig dabei: die Mitarbeitenden zu befähigen, mit den neuen digitalen Technologien umgehen zu können.

Essenziell ist zudem die Förderung der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Dazu zählen auch Maßnahmen zur Stressreduktion oder Work-Life-Balance. Und auch der Nachhaltigkeit kommt immer größere Bedeutung zu. So wollen gerade die heiß begehrten hoch qualifizierten Nachwuchskräfte einen sinnstiftenden Job in einem Unternehmen, das Wert legt auf nachhaltiges Handeln und Wirtschaften. Und nicht zuletzt gelten Inklusion und Diversität als Erfolgsfaktoren: Unternehmen müssen heute die Potenziale sowohl von Babyboomern als auch von Millennials und der Gen Z erkennen und heben. Altersdiskriminierung, egal, in welche Richtung, hat keinen Platz mehr in einer aufgeschlossenen Firma. Genauso wenig wie Intoleranz. Respekt gegenüber allen kulturellen Werten und Lebensstilen, das Aufstellen von diversen Teams, in denen alle ihre individuellen Erfahrungen und Fähigkeiten einbringen können, und die natürliche Inklusion

Die Zukunft der Arbeit: Gleichgewicht zwischen Effizienz und Wohlbefinden



aller Mitarbeitenden werden zu zentralen Faktoren für erfolgreiches Wirtschaften.

Keine Lösung von der Stange

So wird New Work mehr und mehr zum New Normal. Klar ist aber auch: Die Lösung von der Stange, ein „One size fits all“, funktioniert nicht. Die notwendige Transformation der Arbeitskultur kann nur gelingen, wenn die unternehmensindividuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden erkannt und in den Prozess eingebunden werden. Dadurch wächst die Bereitschaft, sich zu engagieren und somit das Unternehmen und dessen wirtschaftlichen Erfolg nachhaltig zu stärken.

Wichtig ist auch, neue Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitskultur agil einzuführen. Zielführend ist, mit kleinen Schritten zu beginnen, die die Führungskräfte und Mitarbeitenden nicht überfordern. Diese sollten in kurzen Intervallen auf den Prüfstand gestellt und, falls erforderlich, verbessert werden. Mit der Zeit, so die Erfahrung vieler „New Worker“, wachsen dann das Verständnis und das Vertrauen. Mitarbeitende wie Führungskräfte erleben die Vorteile und fassen so schrittweise immer mehr Fuß in der neuen Arbeitswelt. Denn klar ist: Jede Veränderung bedeutet auch die Chance, Neues und Positives zu schaffen. □

SCHON GEWUSST?

New Work bedeutet ...

- ... die gegenwärtigen Herausforderungen zielgerichtet zu adressieren.
- ... nachhaltige Arbeit zu gestalten.
- ... die Erwerbsarbeit bei Bedarf zu verändern.
- ... Veränderungsprozesse zu begleiten.
- ... eine wertschätzende Haltung, Kultur und Führung zu schaffen.
- ... Beschäftigte zu fordern und zu fördern.
- ... Bedürfnisse von Beschäftigten zu berücksichtigen.

Quelle: www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Downloads/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/ifaa_Zahlen_Daten_Fakten_New_Work.pdf; Zugriff: 21.11.2023

Digitale Unterstützung für gehörlose Menschen und ihre Arbeitgeber

Fachgebärdenlexika im Internet erschließen neue Berufsfelder und Ausbildungsmöglichkeiten für Gehörlose – berufliche Fachsprachen werden immer besser in Gebärdensprache übersetzt.

Die meisten gehörlosen Menschen haben in der Arbeitswelt erhebliche Kommunikationsprobleme. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) fördert deshalb seit Jahrzehnten die Unterstützung der beruflichen Kommunikation gehörloser Menschen. Das aktuelle Fachgebärdenlexikon findet sich im Netz unter: www.sign4all.de.

Berufsspezifischer Wortschatz der Gebärdensprache wächst

Auch komplexe und anspruchsvolle berufliche Fachsprachen können so heute schon für viele Berufe umfassend in deutsche Gebärdensprache übersetzt werden. So ist zum Beispiel das Fachvokabular der Informationstechnologie und Datenverarbeitung inzwischen sehr gut unter <https://sign2mint.de/entries/fachgebiet=Informatik> mit derzeit 639 Fachgebärdenvideos dokumentiert. Diese umfassende Verfügbarkeit der IT-Fachgebärden wird in vielen Berufsfeldern die Berufsmöglichkeiten für gehörlose Menschen verbessern.

Was leisten digitale Fachgebärden?

Digitale Fachgebärdenlexika gibt es weltweit schon einige Jahre – in Deutschland zum Beispiel das

Fachgebärdenlexikon der Berufsbildungswerke mit etwa 1.400 beruflichen Fachgebärden für zehn handwerkliche Berufsfelder.¹ Die neueren Projekte des Ausgleichsfonds setzen jedoch modernere und leistungsstärkere Software ein.

Mathematisch-naturwissenschaftliches Fachgebärdenlexikon Sign2MINT

Seit April 2022 steht das weltweit umfassendste mathematisch-naturwissenschaftliche Fachgebärdenlexikon Sign2MINT mit 5.263 Fachgebärden zur Verfügung. Die Fächer Mathematik (541 Fachgebärden), Physik (1.364), Biologie (1.773), Astronomie (187), Informatik (629), Chemie (710), Geowissenschaften (713) und Medizin (329) sind vertreten.

Dieses Lexikon wurde für Ausbildung und Beruf gehörloser Menschen im akademischen Bereich geschaffen. Die dort nachgewiesenen Fachgebärden können aber auch im Schul- und Berufsschulbereich sinnvoll genutzt werden.

Auch unbekannte Gebärden können gesucht werden

In den Lexika Sign2MINT und Sign4All kann für ein deutsches Wort die zugehörige Gebärde gesucht werden. Es geht aber auch andersherum als sogenannte Gebärdensuche. Es kann auf Basis besonderer Technologie und des Einsatzes der Gebärdenschrift auch für eine unbekannte Gebärde das zugehörige deutsche Wort gefunden werden. Die Lautsprache und

die Gebärdensprache sind in diesen Lexika quasi gleichberechtigt – es kann aus beiden Richtungen jeweils die Übersetzung gesucht werden.



Britta Illmer (Master of Arts [M.A.] Gebärdensprachen) hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt die neuartige Gebärdensuche für die Fachgebärdenlexika Sign2MINT und Sign4All entwickelt. Sie ist auch Experte für Gebärdenschrift.

Woran wird derzeit gearbeitet?

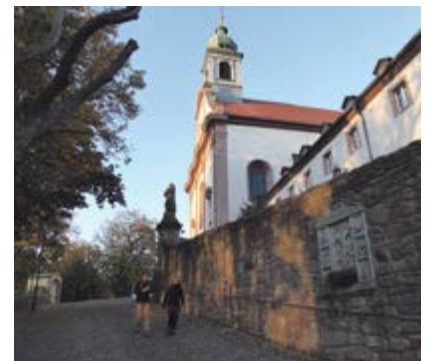
Das laufende Projekt des BMAS/Ausgleichsfonds will bis 2025 vor allem digitale berufliche Fachgebärdenlexika² für Arbeit und Berufsbildung deutlich ausbauen. Zugleich werden diese Fachgebärdenlexika und ihre Tools bei Arbeitgebern, gehörlosen Menschen, Dienstleistern wie Gebärdensprachdolmetscherinnen und Integrationsfachdiensten und der beruflichen Aus- und Weiterbildung intensiv beworben. Es wird erprobt, mit welchen IT-Geräten die Verfügbarkeit an Arbeits- und Ausbildungsplätzen am besten erreicht werden kann. Hierfür sind bereits circa 100 unterschiedliche IT-Kleingeräte (Tablets, sehr kleine Notebooks) an gehörlose Personen in Arbeit und Ausbildung zur Erprobung verteilt. Bei Abschluss des Projektes 2025 sollen die digitalen Produkte bei den Arbeitsmarktpartnern und ihrer Unterstützungsstruktur bereits ein gutes Stück platziert sein.

Neues Fachgebärdenlexikon Sign4all

Das neue Fachgebärdenlexikon Sign4all soll nicht akademische Berufsfelder mit Fachgebärden versorgen. Bisher sind in diesem Lexikon über 1.600 Gebärden enthalten. Davon kommen aus der Luftfahrtindustrie derzeit 644 Fachgebärden. Weitere über tausend sind in fortgeschrittener Vorbereitung. Es sind aber auch bereits andere Berufsfelder aufgenommen:

Medientechnologie/Druck (123), IT (317), Zahnmedizin (527) sowie Planung und Organisation (97). Weitere Berufsbereiche sind geplant. Für viele Berufe wichtig: Die Fachbegriffe der IT-Tätigkeiten werden weiter speziell aufbereitet.³ Es ist neben der Gebärdensuche auch ein digitaler Vokabeltrainer in dieses Fachlexikon integriert, der aber noch verbessert werden soll. Diese Arbeiten werden bis 2025 fortgesetzt.

FACHTAGUNG



Das Projekt hat gerade eine erfolgreiche Fachtagung in Fulda durchgeführt. Die nächste Fachtagung „Digitale Unterstützung gehörloser Menschen auf dem Arbeitsmarkt“ wird Montag, 07.10.24, bis Mittwoch, 09.10.24, wieder im Tagungskloster Frauenberg in Fulda stattfinden. Weitere Infos ab Januar 2024 auf

<https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de>

<https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de>

www.malt-harms.de

¹ <http://fachgebaerdenlexikon.de/de/home/>

² www.sign4all.de

³ <https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de/sign4all>

MEHR INFORMATIONEN

Ausbildungsangebote über digitale Hilfen für gehörlose Arbeitslose und Arbeitnehmer mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW).

Die FAW entwickelt ein modernes Dienstleistungsangebot zur beruflichen Qualifizierung gehörloser Menschen. Ab 2024 werden diese Kurse nach SGB III zertifiziert. Angeboten werden unter anderem Schriftsprachkurse für gehörlose Menschen. Hierzu besteht besonderer Bedarf, da ein sehr hoher Anteil der gehörlosen Menschen zielgerichtete Unterstützung beim Aufbau von Lese- und Schreibkenntnissen benötigt. Außerdem werden Einweisungen in die optimierte Nutzung der Fachgebärdenlexika und die zugehörigen Tools durchgeführt. Ziel dieser Kurse ist die förderungspraktische Berufskompetenz – zum Beispiel im Umgang mit E-Mails.



Björn Hagen,
Fachbereichsleiter Rehabilitation
beim Projektpartner FAW

www.faw.de/digitale-berufliche-eingliederung-gehoerloser-menschen

Für mehr Vielfalt

DIVERSITÄT | VON KATHARINA LEHMANN

Arbeiten Menschen mit ganz unterschiedlichen Erfahrungswerten und aus unterschiedlichen Kulturen zusammen, wirkt sich das positiv auf die gesamte Unternehmung aus. Denn Diversität erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, erweitert die Perspektive aller und steigert die Wertschöpfung.

Von mehr als 100 Milliarden Euro zusätzlicher Wertschöpfung könnten deutsche Unternehmen profitieren, wenn sie sich stärker kulturell divers und inklusiv aufstellen würden, ergab die Studie „Erfolgsfaktor kulturelle Diversität und faire Teilhabe. Wie deutsche Unternehmen jetzt aufholen können“ der Unternehmensberatung McKinsey & Company in Zusammenarbeit mit der Leadership-Advisory-Firma Egon Zehnder. „Vielfalt und faire Teilhabe waren schon immer ein Wettbewerbsvorteil für Unternehmen“, sagt McKinsey-Partner und Studienautor Denis Francis. „Je volatiler und schnelllebiger die Zeiten werden, desto wichtiger wird es für Unternehmen, vielfältige Perspektiven in ihre Entscheidungen einzubeziehen. Gleichzeitig wird der Fachkräftemangel immer akuter. Unternehmen können davon profitieren, kulturell vielfältige Talente aktiv zu rekrutieren, zu fördern und durch Teilhabe auf Augenhöhe zu halten.“

Erfolgreich durch Vielfalt

Zwar zielt die Studie ganz speziell auf kulturelle Vielfalt ab und nimmt Menschen mit Migrationshintergrund in den Fokus, doch Diversität

bedeutet mehr: Um den Herausforderungen der Zeit zu begegnen, setzen diverse Unternehmen auf Menschen mit unterschiedlichsten Eigenschaften und Hintergründen, die unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem Alter, ihrem sozio-ökonomischen Status, ihrer geografischen, kulturellen, aber auch sozialen Herkunft, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion und Weltanschauung oder ihrer sexuellen Orientierung und Identität eingestellt werden. Darüber hinaus sind Unternehmen, die Diversität fördern, offen für Menschen mit Behinderung und unterstützen einen barrierefreien Arbeitsplatz.

Im Arbeitsalltag werden unterschiedliche Meinungen und Sichtweisen toleriert, der Austausch untereinander wird gefördert. Denn die verschiedenen Erfahrungen, Ausbildungen, Fähigkeiten, Überzeugungen und Persönlichkeiten in diversen Teams oder Unternehmen ermöglichen ganz neue Lösungsansätze. So fand die „Harvard Business Review“ heraus, dass Unternehmen mit einer ausgeprägten Diversität mit 70 Prozent höherer Wahrscheinlichkeit Erfolg mit Innovationen oder auf neuen Märkten haben werden. Zudem ist es um 45 Prozent wahrscheinlicher, dass sie ihren Marktanteil im Vergleich zum Vorjahr steigern können. Und auch bei den Nachwuchskräften kommt Vielfalt gut an. Laut der Plattform Glassdoor betrachten 67 Prozent der Arbeitssuchenden eine vielfältige Belegschaft als einen wichtigen Faktor bei der Bewertung von Unternehmen und der Erwägung von Stellenangeboten. □



5
Weitere Informationen unter → www.unternehmensfuehrung-info.de

177.000
Menschen mit Schwerbehinderung würden gerne arbeiten.

Trotzdem erfahren viele Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, obwohl viele überdurchschnittlich gut qualifiziert sind und die Behinderung die Arbeitsleistung oft nicht einschränkt.

Quelle: „Factbook Diversity“, Charta der Vielfalt e. V., 2023

Unser aktivster Industriepartner: Airbus Hamburg

Werbeitrag – Projektporträt

Die Sammlung der Fachgebärden erfolgt vorzugsweise mit Partnern aus der Industrie und anderen Wirtschaftsbereichen. Seit September 2022 besteht ein Kooperationsvertrag mit Airbus Hamburg.

Diese durch den Vorstand unterzeichnete Kooperationsvereinbarung mit Airbus Hamburg ist für die Projektarbeit besonders wichtig. Diese Zusammenarbeit wird unter der Regie der Schwerbehindertenvertretung mit dem Projekt umgesetzt. In die betriebliche Sammlung der Fachgebärden Luftfahrtindustrie sind mit Zustimmung der Geschäftsleitung von Airbus circa ein Dutzend gehörlose Mitarbeitende aktiv einbezogen.

Dieser Tage findet ein Wochenend-Workshop mit gehörlosen Beschäftigten von Airbus, Schwerbehindertenvertretung und Projekt in einem Hotel an der Ostsee statt, wo wir gemeinsam die weitere Arbeit am Fachgebärdenlexikon Luftfahrttechnik besprechen und planen. Auch mit weiteren Unternehmen und den Berufsbildungswerken arbeitet das Projekt „Digitale Unterstützung der beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen“ (AGF.00.00001.20) eng zusammen. In München kooperieren wir erfolgreich mit der Werkstatt Pfennigparade und haben gemeinsam den Lexikonteil Medientechnologie/Druck erstellt.

<https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de>

MEHR INFORMATIONEN



Markus Halle, stellvertretender Schwerbehindertenvertreter bei Airbus Operations GmbH Hamburg, koordiniert das Fachlexikon bei Airbus Hamburg. Er ist einer der wenigen gehörlosen Schwerbehindertenvertreter in Deutschland.

Dr.-Ing. André Walter, Geschäftsführer Airbus Aerostructures GmbH in Hamburg, schloss im September 2022 mit dem Projekt eine Zusammenarbeitsvereinbarung zur Erstellung eines Fachgebärdenlexikons für die Luftfahrtindustrie ab. Diese Vereinbarung ist die Grundlage für das diesbezügliche Engagement der Schwerbehindertenvertretung und der gehörlosen Mitarbeitenden bei Airbus. Es werden über verschiedene Berufsfelder des Flugzeugbaus insgesamt circa 2.000 Fachgebärden erwartet.



Zahnärztin beschäftigt sieben Gehörlose

Zahnarztpraxen mit Gebärdensprachkompetenz sind noch immer dünn gesät. Die Zahnarztpraxis von Schuler Alarcón in Hamburg ist da eine Ausnahme.

Die hörende Ärztin Marianela von Schuler Alarcón, die selbst gebärdensprachkompetent ist, bildet seit 2013 regelmäßig gehörlose Bewerber:innen zu Zahnmedizinischen Fachangestellten aus. Zurzeit durchlaufen dort drei Gehörlose ihre berufliche Ausbildung, vier weitere Gehörlose sind fest angestellt. Die Nachfrage nach solchen Ausbildungsplätzen darf man als enorm groß bezeichnen.¹ Die erste gehörlose Auszubildende war Kinga Ostrowski, die mittlerweile als Praxismanagerin und Fachkraft festangestellt ist.

Sie ist von Geburt an taub. Sie war von der Idee begeistert, endlich im medizinischen Bereich zu arbeiten. Sie ist froh, dass die Zahnärztin ihr diese Arbeit von Beginn an zugetraut hat. So hat sie in der Praxis mit Menschen zu tun. Auf Bewerbungen in anderen Berufen hatte sie wahnsinnig viele Absagen bekommen. Das war schon sehr enttäuschend und deprimierend. Kinga hat inzwischen in der Zusammenarbeit mit dem Projekt weit über 500 Fachgebärden dargestellt. Die Gebärdenvideos finden sich unter:

www.sign4all.de

¹ <https://www.ndr.de/nachrichten/hamburg/Hamburger-Zahnarztpraxis-bildet-Gehoerlose-aus,zahnarzt196.html>



Die selbst gehörlose Praxismanagerin Kinga Ostrowski aus der mit dem Projekt kooperierenden Hamburger Zahnarztpraxis von Schuler Alarcón stellt die Gebärde „Abformung, Abdruck“ dar.

Gehörlose erfolgreich auch im Verkauf

H&M Hennes & Mauritz B.V & Co. KG hat in seinen circa 450 Stores in Deutschland 700 schwerbehinderte Menschen beschäftigt. Von diesen sind 170 (!) gehörlose Menschen. H&M folgt bei deren beruflichem Einsatz seinem Grundsatz, Inklusion als Teil der Diversity zu verstehen.

Gehörlose werden dementsprechend in vielfältigen beruflichen Einsatzfeldern beschäftigt – auch

im Verkauf. Gehörlose Mitarbeiter:innen nutzen innerbetrieblich und im Verkaufsbereich unterschiedliche Hilfen zur Kommunikation, die überwiegend auf spezieller Nutzung der Gebärdensprache basieren. So gibt es für verschiedene Kommunikationssituationen Plakate, die Gebärden darstellen. In der Kooperation mit dem Projekt interessiert sich die betriebliche Inklusionsbeauftragte für einige Ideen aus dem Projekt.



Im H&M Store in Hamburg, Spitalerstraße, arbeitet ein gehörloser Kollege als Verkäufer.

MEHR INFORMATIONEN



Bausteine für die berufliche Eingliederung gehörloser Menschen: Aufklärung, Verständnis und Akzeptanz

Iris Meuer (links vor der Tafel), Inklusionsbeauftragte Deutschland bei H&M, bei der Vorstellung ihrer betrieblichen Maßnahmen zur erfolgreichen beruflichen Eingliederung gehörloser Menschen.

So wird derzeit erprobt, das Fachgebärdenlexikon auch auf kleinen Tablets jederzeit und unabhängig von betrieblicher Computerausstattung gehörlosen und/oder ihren Vorgesetzten zur Verfügung zu stellen.

Das Fachgebärdenlexikon soll dann so ähnlich gebraucht werden wie ein digitaler Zwei-Wege-Sofortübersetzer für Lautsprachen. Dazu wird aber auch zu prüfen sein, welche speziellen Erweiterungen, wie Anwendungsbeispiele, nützliche Redewendungen und Synonyme,

Eingang in den Gebärdenschatz der Fachgebärdenlexika finden müssen. Da liegt noch einige Arbeit vor allen Beteiligten.

Getragen wird die recht umfangreiche betriebliche Schwerbehinderteneinrichtung von der Inklusionsbeauftragten Deutschland bei H&M, Iris Meuer, und weiteren 15 regionalen Inklusionsbeauftragten.

www2.hm.com

Die gesunde Arbeitswelt von morgen

BENEFITS | VON PIA WEGENER

Um die begehrten Fachkräfte anzulocken, setzen Unternehmen vermehrt auf Benefits und Zusatzleistungen. Besonders gefragt sind dabei flexible Arbeitsmodelle. Aber auch Programme für die körperliche und mentale Gesundheit stehen bei Mitarbeitenden hoch im Kurs. Noch gibt es bei deutschen Unternehmen aber Nachholbedarf, wenn es um nachhaltige Arbeitsumfelder geht.

Der Fachkräftemangel veranlasst immer mehr Unternehmen dazu, mit Zusatzleistungen um die begehrten Arbeitskräfte zu werben. Der obligatorische Obstkorb, der früher noch Bewerberinnen und Bewerber von Unternehmen überzeugen sollte, hat als Benefit schon lange ausgedient. Gerade wenn es um Nachwuchskräfte geht, setzen Unternehmen auf Benefits wie etwa Essensgutscheine, flexible Arbeitsmodelle oder gesundheitsfördernde Angebote. Gesundheit und Nachhaltigkeit sind aber auch essenziell, um ältere Mitarbeitende langfristig an ein Unternehmen zu binden. Doch noch hat Deutschland in Sachen Mitarbeiterbindung durch Zusatzleistungen Nachholbedarf. Das zeigt der „The Benefits Factor 2023“-Report der

Plattform Benify. Demnach sind mehr als 70 Prozent der Mitarbeitenden im Nachbarland Niederlande mit den angebotenen Benefits so zufrieden, dass sie sich stark mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten, verbunden fühlen. Deutsche Unternehmen schneiden in diesem Bereich weniger gut ab.

Flexibilität weiterhin gefragt

Während sich Mitarbeitende der Boomer-Generation laut der Umfrage vor allem eine gute Altersvorsorge von ihrem Arbeitgeber wünschen, stehen bei Millennials und Gen Z eine ausgewogene Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und zusätzliche Urlaubstage im Vordergrund. Flexibel wollen die jüngeren Fachkräfte auch bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes bleiben. Ausschließlich im Homeoffice arbeiten wollen aber die wenigsten der Befragten. Stattdessen wünschen sie sich ein hybrides Modell aus Arbeitszeit im Büro und im Homeoffice.

Gesundheit im Fokus

Ebenso wichtig ist vielen das Thema Nachhaltigkeit, nicht nur in der Produktion, sondern auch im Personalwesen. Dazu gehören eine gesunde

Homeoffice in Balance:
gesund arbeiten, um
entspannt zu leben



Work-Life-Balance genauso wie Programme für körperliche und mentale Gesundheit und ein Arbeitsumfeld, das Wert auf Pausen und Auszeiten legt. Kein Wunder also, dass viele Unternehmen bereits Fitnessangebote, psychologische Beratungen oder gar Massagen zu ihren Benefits zählen. Von denen sollen am Ende nicht nur die Mitarbeitenden profitieren: Unternehmen, die auf Gesundheitsprävention setzen, verzeichnen weniger Fehlertage, eine gesteigerte Produktivität sowie eine bessere Unternehmenskultur. □

Dienstradleasing als begehrter Benefit

Werbeitrag – Unternehmensporträt

Qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und auch langfristig zu binden ist ein bedeutendes Ziel vieler Unternehmen. Corporate Benefits, wie das innovative Dienstradleasing-Konzept von Lease a Bike, treffen genau den Kern dieser Herausforderung. Der grüne Mobilitätstrend bietet den Mitarbeitenden einen Mehrwert und präsentiert das Unternehmensimage nachhaltig und fortschrittlich.

Um in der New-Work-Welt zu bestehen und als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, müssen Führungskräfte Flexibilität und Nachhaltigkeit im Unternehmen leben. Dienstradleasing über Lease a Bike fördert Gesundheit, Nachhaltigkeit und Kosteneinsparungen für Mitarbeitende. Die Betriebe wiederum profitieren von zufriedeneren Angestellten und einer stärkeren Bindung dieser an Unternehmen.

Corporate Branding im New-Work-Kontext

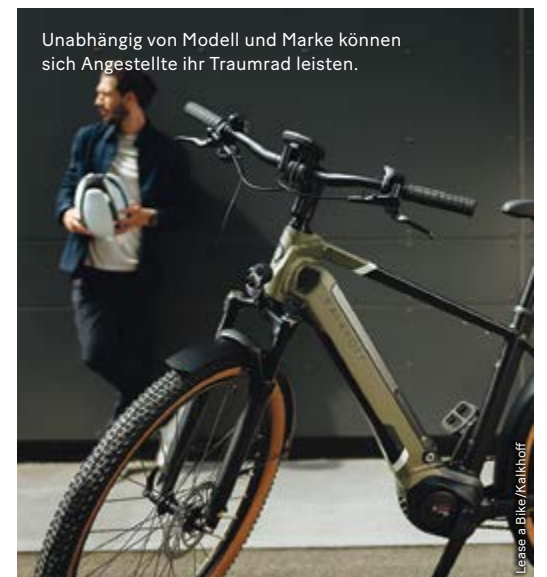
Lease a Bike selbst beschäftigt sich mit Corporate Benefits für eine optimierte Mitarbeiterbindung und einen erfolgreichen Recruitingprozess. Mit Blick auf die Bedingungen der neuen Arbeitswelt beteiligte sich der Mobilitätsdienstleister am „Handelsblatt“-Event Change Congress, welches am 2. und 3. November in Düsseldorf stattfand. In einem Paneltalk mit dem Titel „Corporate Branding im New-Work-Kontext – warum nachhaltiges und fortschrittliches Denken und Handeln so gefragt ist wie nie“ diskutierten ein Lease a Bike-Experte sowie zwei HR-Manager zur Etablierung von Mitarbeiterbenefits für die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden und der Bindung der Belegschaft. Im Mittelpunkt standen die unterschiedlichen Vorgehensweisen von Unternehmen verschiedener Größenordnungen zur Umsetzung von Corporate Benefits und Employer

Branding. Neben der Diskussionsrunde gab es auch die Möglichkeit, sich an einem Messestand zum Dienstradleasing-Konzept von Lease a Bike zu informieren und sich durch eine Probefahrt zu überzeugen.

Kundenservice im Fokus

Der Gewinn des „Kundenservice des Jahres 2024“-Audits bestätigt, dass Lease a Bike ein umweltfreundliches und kosteneffizientes Mobilitätskonzept mit exzellentem Kundenservice bietet. Die individuelle Betreuung der Kund:innen steht im Fokus, wobei Schnelligkeit und Effizienz durch das eingespielte Service-Team gewährleistet sind. Kundenservice hat bei Lease a Bike höchste Priorität. Der beliebte Dienstradleasing-Anbieter arbeitet deutschlandweit mit einem Netz aus über 6.000 Fahrrad-Fachhandlungen zusammen. Die Räder sind sowohl

Unabhängig von Modell und Marke können sich Angestellte ihr Traumrad leisten.



für Arbeitswege als auch privat nutzbar, nach 36 Monaten Leasing gibt es auf Wunsch ein günstiges Kaufangebot. Dienstradleasing fördert nicht nur die Gesundheit und Flexibilität der Mitarbeitenden, sondern eröffnet vor allem auch Arbeitgebenden durch Nachhaltigkeit, Imageverbesserung und Mitarbeitergewinnung viele Vorteile, um sich auch zukünftig auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten.

www.lease-a-bike.de

Die Allroundtechnologie

ANWENDUNGSBEREICHE KI | VON JENS BARTELS

Künstliche Intelligenz gehört zu den wichtigsten Treibern beim Wandel der Arbeitswelt. Egal, ob schnelle Übersetzung, vorausschauende Wartung oder personalisiertes Marketing: Schon jetzt gibt es zahlreiche Anwendungsmöglichkeiten, die KI-basierte Technologien effizienter und besser lösen können als der Mensch.

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt und wird in jede Branche Einzug halten. Dies sagt das Weltwirtschaftsforum (WEF) in seinem aktuellen Bericht zur Zukunft der Arbeit voraus. Rund drei Viertel der für den „Future of Jobs Report 2023“ befragten Unternehmen geben an, entsprechende Technologien bereits bis zum Jahr 2027 einsetzen zu wollen. Das heißt aber nicht automatisch, dass davon betroffene Berufe und Jobs ersetzt werden. Bei vielen Tätigkeitsfeldern wird es lediglich zu einer neuen Arbeitsteilung zwischen Mensch und Maschine kommen.

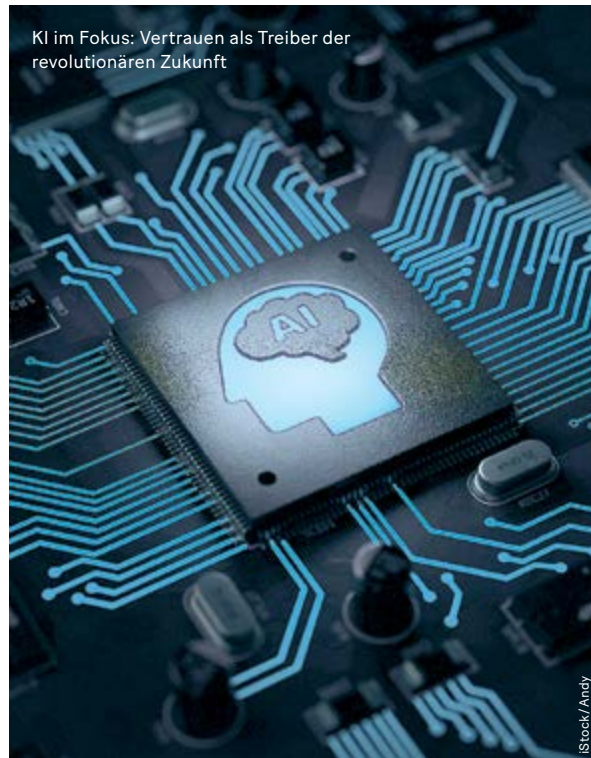
Bedeutung wächst

Schon heute erstrecken sich die Anwendungsmöglichkeiten von KI über nahezu alle Wirtschaftszweige und Geschäftsbereiche, hat die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK) in seiner aktuellen Digitalisierungsumfrage festgestellt. Laut der Umfrage setzen rund 14 Prozent

der mehr als 1.000 befragten Unternehmen Künstliche Intelligenz ein – KI unterstützt zum Beispiel im Bankwesen die Mitarbeitenden in den Bereichen Risikomanagement, Wertpapierhandel, Betrugsprävention oder bei Chatbots. Darüber hinaus gehören KI-basierte Technologien bei Versicherungen in der Kundenbetreuung und Schadensregulierung bereits heute zum Alltag. Auch bei anderen Aufgaben wie dem Erkennen falsch gelieferter Rohstoffe in der Nahrungsmittelindustrie, der Vermeidung von Überproduktion in Bäckereibetrieben oder dem Aufbau personalisierter Empfehlungslösungen beim E-Commerce kommt KI immer häufiger zum Einsatz.

Roboter helfen im Gastgewerbe

Während schon heute zum Beispiel Chatbots in vielen Kundenservicecentern Kundenanfragen filtern, an die richtigen Expertinnen und Experten weiterleiten und gar einfache Fragen selbst beantworten, sind in Zukunft noch viele weitere Aufgaben vorstellbar, die durch KI übernommen werden. An Bedeutung gewinnen könnte künftig zum Beispiel eine neue Generation von KI-basierten Servicerobotern. So werden bereits erste Krankenhäuser mit autonomen Robotern ausgestattet, die dort den Transport und das



KI im Fokus: Vertrauen als Treiber der revolutionären Zukunft

Sortieren von Blut-, Urin- oder Stuhlproben übernehmen. Dabei sorgt KI für bessere Abläufe und hilft bei der Interaktion mit den Pflegekräften. Auch im Gastgewerbe werden Roboter schon bald das Servicepersonal bei einer Vielzahl von Routineaufgaben vom Servieren von Speisen bis hin zum Abräumen von Geschirr unterstützen. □

Mit sieben Tipps IT-Talente gewinnen

So stärken Unternehmen ihre Arbeitgebermarke: Lucia Falkenberg gibt Tipps dafür, Arbeit neu zu denken. Jobs in der IT-Branche sind zukunftssicher und gut bezahlt, sagen 57,9 beziehungsweise 54,9 Prozent der Deutschen laut einer repräsentativen Umfrage.

„Jobs in der IT-Branche bieten attraktive Arbeitsbedingungen, das haben die meisten Menschen erkannt“, sagt Lucia Falkenberg, CPO und Sprecherin der Kompetenzgruppe New Work, eco – Verband der Internetwirtschaft e.V. Junge IT-Talente erwarten wirtschaftliche Sicherheit heute und in Zukunft, ebenso Flexibilität bei der Einteilung der eigenen Arbeitszeit – hier kann die Internetwirtschaft punkten.

Vertrauen, Flexibilität und Diversität ziehen Fachkräfte an
„Die Branche ist Wegbereiterin dafür, Arbeit neu zu denken und Freiheit, Sinn und Vielfalt im Job zu fördern. Leider kommunizieren das viele Firmen nicht authentisch und deutlich genug“, sagt Lucia Falkenberg. Sie rät Unternehmen, ihre Arbeitgebermarke in diese



Lucia Falkenberg, CPO und Sprecherin der Kompetenzgruppe New Work im eco Verband

Richtung zu stärken, und gibt dafür 7 Tipps: eine Unternehmenskultur schaffen, die auf Vertrauen fußt, Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts und der Arbeitszeit bieten, weibliche Fach- und Führungskräfte in die erste Reihe holen, auf Diversität setzen, authentisch kommunizieren, moderne und offene Workspaces anbieten und Mitarbeitende fortlaufend qualifizieren. Jetzt QR-Code scannen und alle Tipps ausführlich lesen.



www.eco.de/presse/it-jobs-sind-zukunftssicher-sagen-579-prozent-der-deutschen/

Gegenwart und Zukunft im Customer Service

KI war in den letzten Monaten von öffentlichkeitswirksamen Durchbrüchen geprägt. In welcher Weise die EU die KI reguliert, wird entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit Europas sein.

Im Customer Service ist KI zur Unterstützung der Beschäftigten, beim Erstkontakt sowie bei automatisiert zu bewältigenden Aufgaben nicht mehr wegzudenken. Sie rückt mit fortschreitender Entwicklung immer stärker in den Fokus. Unser Wirtschaftszweig ist zu einem Treiber geworden, der CCV bietet darum einen KI-Arbeitskreis, und der Ausbau der digitalen Infrastruktur ist von hoher Relevanz.

Innovativer Kundendialog bedeutet, dass der Kunde jederzeit freie Kanalwahl hat. Das heißt gleichwohl nicht, dass der persönliche Kontakt abgeschafft und nur via Bot kommuniziert wird. Durch KI und Digitalisierung sind einfache Prozesse von der persönlichen Bearbeitung durch Menschen in technische Lösungen überführt worden. Doch gilt dies meist für grundlegende Vorgänge. Klassischer Kundendialog basiert auf zwischenmenschlichen Interaktionen. Das wird sich so schnell nicht ändern. Gerade wenn es um Kundenbindung geht, steht die KI am Anfang. Ein individuelles, empathisches Gespräch wird mittelfristig nur ein Mensch führen können. Darum wird bei komplexen Fragestellungen KI die Beschäftigten am Telefon, in Chats und in der E-Mail-Kommunikation noch nicht ersetzen.



Constantin Jacob, Justiziar im Customer Service & Call Center Verband Deutschland (CCV)

Transformation durch KI

Werbeitrag – Produktporträt

Chancen erkennen & Potenziale nutzen. Der Erfolg von KI im Unternehmen ist eng mit der Bereitschaft zum ganzheitlichen Handeln verbunden.

Spätestens seit der Veröffentlichung von ChatGPT-4 ist das Thema „Künstliche Intelligenz (KI)“ in aller Munde. Noch während die derzeit fortschrittlichste Chatbot-Lösung Menschen weltweit durch verblüffende Fähigkeiten in ihren Bann zieht, hat die KI schon längst ihren Weg in die Industrie gefunden und sich dort als möglicherweise bahnbrechende Schlüsseltechnologie etabliert. KI schlägt schon heute autonom neue Produkte vor, entwirft Kandidaten für

nach erfolgreicher Erprobung der Einzelthemen festzustellen, dass es schon wieder ganz neue Möglichkeiten gibt. Der klassische Ingenieursansatz kommt hier offensichtlich an seine Grenzen.

Dabei ist die Antwort einfach. Ausgehend von den unternehmerischen Zielen eines Unternehmens gilt: Kann eine Anwendungsidee für KI bei der Erreichung der unternehmerischen Ziele helfen, sollte sie betrachtet werden. Durch ihre vielen verschiedenen Facetten kann die KI zudem einen Mehrwert zu so gut wie jedem Geschäftsbereich, Prozess, Verfahren, Arbeitsablauf, Projekt oder jeder Tätigkeit beitragen. Zu Ende gedacht, lautet die

wo und wie sich das Unternehmen wandeln muss, um die gesteckten Ziele einer Transformation durch KI zu erreichen.

Unabhängig von Branche oder Größe eines Unternehmens sollte die KI-Strategie drei Aspekte enthalten:

Aufbau von Vertrauen: einer der wichtigsten Treiber einer erfolgreichen KI-Transformation ist das Verankern des Vertrauens in KI in der Unternehmenskultur. Hierfür ist in einem ersten Schritt die Entwicklung einer unternehmensweiten KI-Governance nötig. Diese schafft Transparenz und einheitliche Regeln im Umgang mit KI im Unternehmen – einschließlich der Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Regelungen. Ergänzt wird die Governance durch ein robustes Risikomanagement – eng auf die speziellen Risiken des Einsatzes von KI abgestimmt. Und schließlich sorgt die Entwicklung eines ethischen Rahmenwerkes dafür, dass im Umgang mit KI ethische und moralische Grundsätze im Einklang mit den Werten des Unternehmens festgelegt werden. Durch das Zusammenspiel dieser drei Elemente wird der sichere und verantwortungsvolle Einsatz von KI innerhalb des Unternehmens gewährleistet.

Mehrwert als Kompass: das Vertrauen in KI vorausgesetzt, sollte sich eine KI-Transformation auf den Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele konzentrieren. Es gilt das bereits diskutierte Paradigma: Solange die Wertschöpfung durch KI zum Erfolg des Unternehmens beiträgt (und im Einklang mit den festgelegten Regeln steht), kann der Einsatz von KI an beliebiger Stelle stattfinden. Wichtig ist hier die geeignete Auswahl der Anwendungsfälle. Dabei ist zwischen zwei Faktoren abzuwägen: Zum einen sollten Anwendungsfälle „groß genug“ sein, sie sollten wichtige Themen in der Wertschöpfung des Unternehmens, zum Beispiel in der Forschung oder der Interaktion mit Kundinnen und Kunden, adressieren. Gleichwohl sollten sich messbare Mehrwerte nach kurzer Zeit einstellen – Umsetzungen sollten grundsätzlich nicht länger als acht, maximal zwölf Wochen beanspruchen. Es gilt, bei



Dr.-Ing. Marco Lützenberger,
EY DE Technology Consulting I AI



Dr. Thomas Erwin,
EY EMEA Data & Analytics Leader

der Auswahl von Anwendungsfällen also vor allem die richtige Schrittgröße zu finden.

Maschine und Mensch: so beeindruckend die Möglichkeiten der Künstlichen Intelligenz derzeit auch zu sein scheinen: Das wahre Potenzial der KI liegt die nächsten Jahre in der nahtlosen Zusammenarbeit mit dem Menschen. Unternehmen müssen hierfür den entsprechenden Rahmen schaffen und sicherstellen, dass diese Zusammenarbeit zielführend und vor allem vertrauensvoll stattfinden kann. Ziel einer jeden KI-Transformation sollte es daher sein, eine Symbiose in der Zusammenarbeit von Mensch und Maschine herzustellen. Ein geeignetes Veränderungsmanagement, gepaart mit einem Plan für die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, sorgt dafür, dass diese ihre Stärken einbringen und weiterentwickeln können. Auch wenn die KI für sich allein heute schon Beeindruckendes schaffen kann: Ein gut eingespieltes Team aus KI und Mitarbeitenden hat das Potenzial, schon in der nahen Zukunft Unglaubliches zu schaffen.

www.ey.com/en_gl/ai/platform



Die nahtlose Zusammenarbeit zwischen Mensch und KI führt zu außergewöhnlichen Ergebnissen.

vielversprechende Medikamente, optimiert Lieferketten, macht Unternehmen widerstandsfähig gegen Krisen oder stellt sicher, dass Marketingkampagnen den gewünschten Erfolg bei Kundinnen und Kunden erzielen. Neue Anwendungsfälle erscheinen aktuell im Tagesrhythmus. Und obwohl allen Anwendungsfällen Prinzipien der KI zugrunde liegen, könnten die konkreten Spielarten und zugehörigen Softwarelösungen unterschiedlicher kaum sein. In vielen Unternehmen stellt sich daher die Frage: Auf welche Anwendungsfälle sollte ein Unternehmen sich denn nun konzentrieren, um die Chancen von KI optimal nutzen zu können?

Bei der Beantwortung dieser Frage verlieren sich gerade viele Unternehmen im Ausprobieren einzelner Anwendungsfälle – nur um

eigentliche Frage daher weniger, an welcher Stelle im Unternehmen die KI eingesetzt werden sollte, als viel mehr, wie sich ein Unternehmen wandeln sollte, um möglichst breit durch den Einsatz von KI zu profitieren.

Ein solcher Wandel ist damit keine Entscheidung für oder gegen den Einsatz der nächsten neuen Technologie. Er stellt eine fundamentale Richtungsentscheidung dar und muss strategisch verankert werden. Eine unternehmensweit geltende KI-Strategie – direkt abgeleitet von den Zielen des Unternehmens – bietet hierfür den passenden Rahmen. In der KI-Strategie legt ein Unternehmen fest, welche Unternehmensziele durch Künstliche Intelligenz in welchem Maße beeinflusst werden sollen. KI-Strategien legen zudem fest,

Handel der Zukunft

SHOPPINGTRENDS | VON MICHAEL GNEUSS UND JENS BARTELS

Immersive Einkaufserlebnisse mithilfe von Augmented Reality, KI-basierte Personalisierung oder Beratung im stationären Geschäft durch smarte Roboter: Die Zukunft des Handels ist digital. Mehr denn je geht es nun darum, sich den Herausforderungen der Digitalisierung zu stellen und die aktuellen Geschäftsmodelle entsprechend anzupassen.

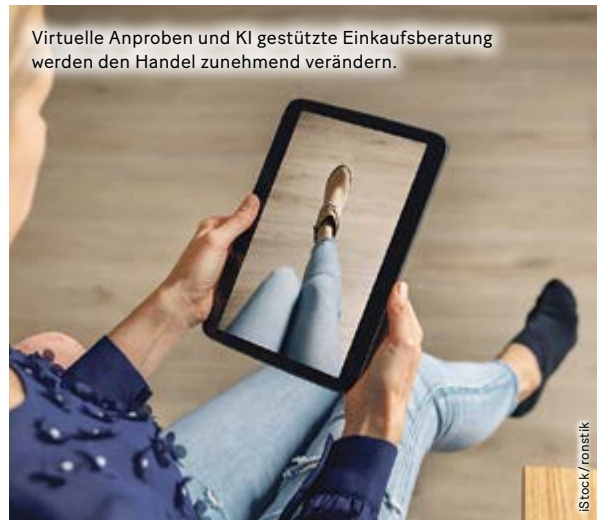
Technische Innovationen prägen die Zukunft des Handels. Roboter, Augmented Reality und künstliche Intelligenz werden online wie offline ein wichtiger Faktor sein. Ein Beispiel aus der Welt der Mode: 40 Prozent von über 5.000 befragten Verbraucherinnen und Verbrauchern der Generation Z möchten künftig virtuelle Umkleidekabinen nutzen, 18 Prozent Augmented Reality und 23 Prozent würden sich von künstlicher Intelligenz beraten lassen, welche Kleidung am besten zu ihrem Körper und ihrem Stil passt. Dies ist eines der Ergebnisse einer Studie von Klarna. Zugleich ist die Hälfte der Generation Z offen für die Idee eines Roboters, der im Geschäft auf sie zukommt, um Maße zu nehmen und Stilempfehlungen auszusprechen.

Einkaufen neu erleben

Der Einzelhandel wird sich in den kommenden Jahren also auf rasch wandelnde Konsumtrends einstellen müssen. Die Zukunft des Einkaufens wird dabei mehr und mehr zu einem Mix aus der physischen und der digitalen Welt. Stationäre Geschäfte und Online-Shops werden nicht nur Fixpunkte im Konsumverhalten der Verbraucherinnen und Verbraucher sein, sie werden auch zunehmend verzahnt auftreten. Um Kundschaft anzulocken, müssen die großen Marken mit allen Kanälen umzugehen wissen und Aktivitäten entwickeln, die positive und unvergessliche Einkaufserlebnisse mit kognitiven, emotionalen, verhaltensbezogenen, sensorischen und sozialen Komponenten verbinden.

Megatrends folgen

Im Bereich des Onlinehandels trifft der digitale Wandel auf großen Optimismus. So prognostiziert eine große Mehrheit von Entscheidungsträgern aus dem deutschen B2C-Onlinehandel dem E-Commerce in den kommenden fünf Jahren eine positive Zukunft. Fast alle rechnen laut einer aktuellen Studie des EHI Retail Institutes



Virtuelle Anproben und KI gestützte Einkaufsberatung werden den Handel zunehmend verändern.

künftig sogar mit steigenden Umsätzen. Nach Ansicht der Befragten kristallisieren sich vor allem vier Megatrends als größte Herausforderungen beziehungsweise Chancen heraus: Profitabilität, Konsolidierung, künstliche Intelligenz und Nachhaltigkeit. Gleichzeitig führt die Digitalisierung des Handels auch zu einem Wandel in der Arbeitswelt. Auf der einen Seite entstehen neue Berufe, die mit der Entwicklung und Umsetzung digitaler Technologien im Handel zusammenhängen. Auf der anderen Seite müssen die bereits bestehenden Jobprofile an die Zukunft des Einzelhandels angepasst werden. □

Kanalübergreifende Zukunftspläne

Gastbeitrag

Als Versorger, Arbeitgeber und Ort der Begegnung ist der Einzelhandel in der Gesellschaft tief verankert, weiß HDE-Hauptgeschäftsführer Stefan Genth.



Darüber hinaus haben sich Händlerinnen und Händler auch als Vorreiter und Innovatoren erwiesen, ganz besonders in den vergangenen und von Krisen geprägten Jahren. Immer wieder probieren sie neue Technologien und Konzepte aus. Ziel ist es, das eigene Unternehmen noch digitaler, noch nachhaltiger und noch kundenorientierter für die Zukunft aufzustellen. Hierbei lässt sich auch aus den Krisen dieser Zeit lernen.

Die Pandemie hat gezeigt, wie wichtig eine kanalübergreifende Präsenz für Handelsunternehmen ist. Um Kunden unabhängig von Ort und Zeit zu begleiten, ist neben dem Verkauf über den eigenen Online-Shop und Marktplätze vor allem die Ausweitung der Kommunikation auf die sozialen Medien von großer Bedeutung. All diese digitalen Kanäle verschmelzen in einem gelungenen Omnichannel-Konzept mit den stationären Angeboten im Laden vor Ort.

Auf seinem Weg in die Digitalisierung schmiedet der Handel kanalübergreifende Zukunftspläne. Die Energiekrise hat aber deutlich gemacht, dass Unternehmen zudem energieeffiziente und nachhaltige Konzepte brauchen. Bei der Gestaltung seiner Sortimente, Ladenflächen und Gebäude geht der Handel hier bereits voran, etwa mit Photovoltaikanlagen auf dem Dach und E-Ladesäulen auf dem Parkplatz. Die Zukunft des Einzelhandels hat also längst begonnen.

Werbebeitrag – Messeporträt

Fachmesse zeigt neue Handelstechnologien

Vom 27. bis 29. Februar 2024 trifft sich in Düsseldorf auf der EuroCIS wieder das Who is Who der Retail Technology Branche Europas. Zahlreiche Unternehmen zeigen Lösungen und Produkte, mit denen der Handel seine Zukunft sichern kann.

Zielgruppe sind Anwender und Entscheidungsträger im Einzel- und Großhandel, aus Hospitality-, Food Service- und Systemgastronomie, Freizeit- und Finanzbranche als auch Dienstleister für IT, E-Commerce und Payment. Angeboten werden Detaillösungen für zum Beispiel Merchandise & Supply Chain Management, POS Soft- und Hardware, HR, Robotics, Security & Loss Prevention, Cash Management und Pricing. Die Messe ist zudem eine Networking-Plattform mit umfangreichem Rahmenprogramm. Auf insgesamt drei spezialisierten Bühnen liefern Top-Speaker spannende Cases und eine Fülle von Insights rund um Retail Technology, Connected Retail und Start-ups. Der Start-Up Hub bietet die Gelegenheit, mit vielversprechenden Newcomern in Kontakt zu treten.

Auf den Guided Innovation Tours, die gebucht werden können, lernen Besuchende High Potentials und Innovationen kennen. Zudem werden zwei hochkarätige Preise durch das EHI verliehen, die retail technology awards europe (reta) und der Wissenschaftspreis.



Die EuroCIS 2024 präsentiert Technologien für den Handel der Zukunft

Die Fachmesse ist täglich von 10 bis 18 Uhr geöffnet. Die Tageskarte kostet online 28 Euro, das Zwei-Tages-Ticket 39 Euro. Mehr Infos gibt es unter:

www.eurocis.com

Unternehmen müssen Lieferketten massiv stärken

SUPPLY CHAIN MANAGEMENT | VON THOMAS SCHULZE

Für die Industrieunternehmen in Deutschland sind die Lieferketten nach wie vor eine Achillesverse. So halten Störungen in der Lieferkette derzeit 84 Prozent der Industrieunternehmen in Atem. Das ist das Ergebnis einer Umfrage im Auftrag von Reichelt Elektronik bei 500 Entscheiderinnen und Entscheidern aus unterschiedlichen Industriezweigen.

Keine Frage, Lieferketten sind heute das Rückgrat vieler Unternehmen. Im Normalfall ermöglichen sie den reibungslosen Fluss von Waren und Dienstleistungen weltweit über verschiedene Regionen hinweg. Jedoch birgt die Abhängigkeit von globalen Lieferketten auch Risiken. Naturkatastrophen, politische Unruhen, Handelskonflikte oder Pandemien können die Lieferkette empfindlich stören oder sogar zum Erliegen bringen. Ein Beispiel hierfür ist die Covid-19-Pandemie, die weltweit zu massiven Lieferengpässen und Produktionsausfällen führte.

Aus diesem Grund ist die Stärkung und Modernisierung der Lieferketten gegenwärtig eine der wichtigsten Herausforderungen gerade für Logistikunternehmen. Ziel ist es, die Lieferketten widerstandsfähiger und sicherer zu gestalten. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Diversifizierung. Die Vergangenheit hat etwa am Beispiel China gezeigt, dass die Abhängigkeit von wenigen Lieferanten oder Standorten das Risiko von Engpässen erhöht. Durch die

Diversifizierung der Lieferquellen und den Einsatz mehrerer Lieferanten können Logistiker das Risiko verteilen und die Auswirkungen von Störungen minimieren.

Alternativen in petto

Die Gestaltung robuster und flexibler Lieferketten, die in der Lage sind, sich an Veränderungen anzupassen, ist entscheidend. Das Einschließen alternativer Routen, Transportmöglichkeiten und die Fähigkeit, schnell auf Änderungen in der Nachfrage zu reagieren, sind essenziell für die Widerstandsfähigkeit.

Die Gestaltung robuster und flexibler Lieferketten ist essenziell.

Um die Widerstandsfähigkeit der Lieferketten weiter zu stärken, ist der Einsatz digitaler Instrumente unabdingbar. So ermöglicht die Implementierung innovativer Technologien wie das Internet der Dinge (IoT) oder künstliche Intelligenz (KI) eine Echtzeitüberwachung der



Softwareprogramme helfen beim Supply Chain Management.

jeweiligen Lieferkette. Das frühzeitige Erkennen von Problemen und die Prognose von potenziellen Risiken helfen dabei, schnelle und präzise Entscheidungen zu treffen, um Störungen zu vermeiden oder darauf zu reagieren.

Last but not least ermöglicht eine enge Zusammenarbeit mit Lieferanten, Dienstleistern und anderen Partnern in der Lieferkette eine schnellere Reaktion auf unerwartete Ereignisse. Dabei sind offene Kommunikation und der Austausch von Informationen von entscheidender Bedeutung. □

Zusammenarbeit auf neuer Stufe

Werbeitrag – Unternehmensporträt

Die proLogistik Group übernimmt das für die Softwareentwicklung in der Logistikbranche bestens bekannte französische Unternehmen DSIA. Zu den innovativen Lösungen des Softwareentwicklers gehört das Aushängeschild Logistar. Mit der Übernahme macht die proLogistik Group einen weiteren großen Schritt Richtung Internationalisierung.

Egal, ob in der Industrie, im Handel oder Dienstleistungssektor: Durchgängig optimierte Supply-Chain-Lösungen zählen in Zeiten des digitalen Wandels zu den wichtigsten Faktoren für die eigene Wettbewerbsfähigkeit. Mit der proLogistik Group steht Unternehmen für diese komplexe Aufgabe der führende Anbieter von unabhängigen Warehouse- und Transport Management Systemen, Dienstleistungen und integrierter Hardware an der Seite. Die Vision der Unternehmensgruppe: Sie möchte im internationalen

Umfeld, die Supply Chain Management-Landschaft von Klein- bis Großunternehmen digitalisieren und optimieren. Sowohl für die bestehenden Kunden aus der Gruppe als auch für neue Kunden setzen sie innovative Branchenstandards ein. Dieser Vision ist die proLogistik Group mit der Übernahme des französischen Software-Unternehmens DSIA einen weiteren Schritt näher gerückt.

Gebündelte Kompetenzen

„Wir werden die Synergien zwischen unseren Unternehmen nutzen, um neue und innovative Produkte zu entwickeln, die den sich ständig weiterentwickelnden Anforderungen der Supply Chain Branche gerecht werden“, erklärt Jörg Säger, Geschäftsführer der proLogistik Group. „Durch die Kombination unseres Fachwissens bleiben wir immer einen Schritt voraus und liefern hochmoderne Lösungen, die die Effizienz steigern, Abläufe



Marc Dabouineau und Jörg Säger feierten die Übernahme gemeinsam mit der DSIA-Belegschaft.

rationalisieren und die Kundenzufriedenheit maximieren“, fügt der Geschäftsführer der proLogistik Group hinzu.

Supply Chain Excellence

Mit der Zusammenführung der beiden Unternehmen können die Kunden der proLogistik Group nun auch auf Logistar zurückgreifen. Das Warehouse Management System der Logistar Software Suite hat sich in der Branche einen hervorragenden Ruf als innovative Lösung für das Supply Chain Management auf Unternehmensebene erworben. Die Software-Lösung

optimiert die Planung, Verwaltung und Zuweisung von Lagerressourcen und steigert so die betriebliche Produktivität erheblich. Bekannte französische Großkunden der DSIA sind beispielsweise Carrefour, Yves Rocher und Auchan. Durch die Übernahme steigt der Umsatz der proLogistik Group auf mehr als 100 Millionen Euro an. Die Unternehmensgruppe ist international mit Standorten in Deutschland, Österreich, Schweiz, Mexiko, USA, Kanada und nun auch Frankreich vertreten.

www.prologistik.com

KI hält Einzug an den Ladenkassen

DIGITALISIERUNG | VON JÜRGEN ACKERMANN

Die Zukunft des Handels ist digital. Darauf deutet zumindest eine repräsentative Befragung unter 503 Handelsunternehmen in Deutschland im Auftrag des Branchenverbands Bitkom hin. Demnach setzt die Mehrheit der Handelsunternehmen schon heute auf digitale Technologien im Geschäft. An Bedeutung gewinnen Bezahlen per Smartphone oder Smartwatch (88 Prozent), Kunden-WLAN (79 Prozent) oder Click&Collect (73 Prozent).

Shopper ohne Schlange an der Kasse? Wunderbar, denn die Schlangen werden nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Fachkräfte- und Personalmangels immer länger. Kein Wunder, dass Einzelhandelsunternehmen wie etwa Aldi oder Edeka inzwischen sogenannte Smart Stores im Testbetrieb laufen lassen.

Automatisierte Selbstbedienung

Die Stores funktionieren ganz ohne Personal. Kunden können sich dort „automatisiert selbst bedienen“ – weshalb sie auch als „Automated

Self-Service“ bekannt sind. Statt mit Bargeld wird ausschließlich digital bezahlt. Alles, was Kunden dafür brauchen, ist ein Smartphone. Kassen sind nicht mehr notwendig, denn eine System-KI sorgt dafür, dass Kunden die gewünschten Artikel einfach in ihren Warenkorb legen und den Laden anschließend ohne den konventionellen Bezahlvorgang an der Kasse verlassen können. Über die KI wird der zu zahlende Betrag dann vom Kundenkonto abgebucht.

Innovative Stores funktionieren ganz ohne Personal.

Erst kürzlich ist auch der Münchener Baustoffhändler Baywa in Altötting mit einem Pilot-Smart-Store an den Start gegangen. Ganz ohne Personal läuft hier der Betrieb von 6 bis 8 Uhr und von 17 bis 20 Uhr. Das Ganze funktioniert

einfach. Zum Öffnen der Eingangstür genügt es, eine EC- oder Kreditkarte an ein Lesegerät zu halten. Die Bezahlung erfolgt an der Selbstbedienungskasse ebenfalls mit EC- oder Kreditkarte. Um die Sicherheit der Kunden zu gewährleisten und Diebstähle zu verhindern, wird der Verkaufsraum von sieben Kameras überwacht. Die Bilder werden live an einen Sicherheitsdienst übertragen.

Tatsächlich bietet der Einsatz von KI-Systemen im Paymentbereich für Kunden und Einzelhandel gleichermaßen Vorteile. So bleibt den Kunden nicht nur das Warten an der Kasse erspart. Vielmehr kann das Personal bei kassenlosem Betrieb anderweitige Aufgaben übernehmen. Zudem wird die Fehlerquote bei der Abrechnung verringert, da das KI-basierte System in der Regel genauer arbeitet als das Kassenspersonal. Last but not least können Rückerstattungen über die Smartphone-App erfolgen. Darüber hinaus können Kundinnen und Kunden personalisierte Rabatte erhalten. □

Anzeige



job[®]
messe
deutschland

...hier ist
jeder Bewerber
willkommen!

weitere Infos auf
jobmessen.de

TERMINE 2024

- 27./28.01. HAMBURG
- 03./04.02. MÜNCHEN
- 02./03.03. BERLIN
- 09./10.03. SALZBURG 🇦🇹
- 16./17.03. KÖLN
- 16./17.03. LÜBECK
- 13./14.04. OLDENBURG
- 27./28.04. DORTMUND
- 25./26.05. EMSLAND
- 01./02.06. HANNOVER
- 15./16.06. MÜNSTER
- 29./30.06. MUNICH AIRPORT
- 24./25.08. BREMEN
- 31.08./01.09. BRAUNSCHWEIG
- 07./08.09. WIEN 🇦🇹
- 28./29.09. OSNABRÜCK
- 19./20.10. NÜRNBERG
- 19./20.10. STUTTGART
- 09./10.11. BIELEFELD
- 09./10.11. KIEL
- 16./17.11. MÜNSTER | OSNABRÜCK
- 23./24.11. LEIPZIG

Weitere Messen
in der Terminierung

Zukunft für KMUs im E- und M-Commerce

Kundinnen und Kunden erwarten eine immer größere Bandbreite an Zahlungssystemen, sagt Haldun Dagistan. Sie bereitzustellen steigert die Kundenbindung und die Chance auf höhere Umsätze. Doch gerade kleineren Unternehmen fehlen oft die Ressourcen, solche Zahlungssysteme zu integrieren. Manche befürchten auch, aufgrund geringer Zahlungsbewegungen für Kartendienstleister als Kunde nicht interessant zu sein.

Hier kommt Pay4One ins Spiel. „Wir stehen kleineren Mittelständlern als neutraler Dienstleister zur Seite,



wenn es um moderne Zahlungssysteme geht“, sagt Haldun Dagistan, Geschäftsführer. Dabei setzt Pay4One auf einen 360-Grad-Service. Von der Beratung über technische Möglichkeiten bis zur Anbindung an alle aktuelle Zahlungssysteme: Pay4One stellt

vorkonfigurierte, anwenderfreundliche Shop-Plugins zur Verfügung und unterstützt bei der Vertragsabwicklung mit den Kartenabrechnern, Zusatz-Programmierungen, Prüfung der Kreditwürdigkeit von Kundinnen und Kunden und Händlerschutz vor Kartenbetrug.

Persönliche Ansprechpartner - Verlässliche Erreichbarkeit

„Bei uns geht immer sofort ein Mensch ans Telefon - keine Telefonsoftware.“ Mit unserem zuverlässigen Rundum-Service möchten wir KMUs helfen, von der Multichannelstrategie zu profitieren“, betont Haldun Dagistan.

MEHR INFORMATIONEN

Visa, Mastercard, Giropay, Paypal, Sofort, Apple Pay, GooglePay, et cetera: Schnittstellen lassen sich problemlos in Ihre Shop-Lösung integrieren.



www.pay4one.com

Der Blick in die Zukunft

Die Welt der Arbeit ist im ständigen Wandel. Neue Technologien, neue Schwerpunktthemen, neue Anbieter und Lösungen. Themen, die wir uns vor 10, 20 oder 50 Jahren nicht ausdenken konnten, sind heute Realität. Und Alltag von vielen Personaler:innen und Unternehmen. Kann man da überhaupt eine Prognose über die Arbeitswelt der Zukunft, der Welt der Arbeit von morgen wagen?



Rudern wir kurz zurück. Ins Hier und Jetzt. Wie wird die Arbeitswelt derzeit gestaltet? Vor welchen Herausforderungen steht HR? KI verändert bereits jetzt viele Arbeitsbereiche – Kollaboration Mensch und

Maschine. Die stärkere Berücksichtigung von Vielfalt innerhalb der Belegschaft und das Schaffen inklusiver Arbeitsumgebungen. Fokus auf Gesundheit am Arbeitsplatz. Wie ändern sich die Anforderungen an Arbeitnehmer:innen und Führungspersonen? New Offices, New Work – New Everything.

Fragen über Fragen. Aber wo findest du Lösungen?

Bei Zukunft Personal. ZP ist die Lösung für brennende Fragen und Herausforderungen. Als Impulsgeber vernetzt sie ganzjährig Entscheider:innen aus Unternehmen mit den vielfältigen Lösungen der HR-Branche. Live in Farbe in Stuttgart, Hamburg oder zum HR-Spektakel in Köln. Oder digital. Zu allen wichtigen Herausforderungen für deine HR-Arbeit.

Next Steps:

ZP Süd: 5.–6. März 2024
ZP Nord: 23.–24. April 2024
ZP Europe: 10.–12. September 2024

www.zukunft-personal.com/de

Smart New Work und Gesundheit

Die Arbeitswelt 4.0 wird von Schlagwörtern wie New Work, Agilität, VUCA und Smart Work geprägt. Unternehmen streben danach, die Potenziale von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz so zu nutzen, dass Mitarbeitende in gesunden, motivierenden Umgebungen arbeiten können.



Dr. Sarah Siefen,
Stellvertretende Vorstandsvorsitzende des BBGM e.V.

Smart New Work erfordert eine agile, flexible und effiziente Gestaltung von Prozessen, um sich wandelnden Anforderungen anzupassen und die Innovationsfähigkeit zu steigern. Diese Transformationsreise ist langwierig und disruptiv, birgt jedoch sowohl Chancen als auch Hürden.

Die digitale Transformation betont Flexibilität, Erreichbarkeit, Ortsunabhängigkeit und digitale Kollaboration als entscheidende Werkzeuge für die Mitarbeiterbindung. Die Balance zwischen Beruf und Familie, eine verbesserte Work-Life-Balance und hybride Arbeitsmodelle sind heute unverzichtbar. Dennoch treten auch Herausforderungen auf, darunter reduzierte soziale Interaktion, der Verlust von persönlichem Austausch, ständige Erreichbarkeit und digitale Erschöpfung.

Um den Transformationsprozess voranzutreiben und zu sichern, ist die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheidend. Ein systematisches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist daher unverzichtbar und stellt, wie Smart New Work, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Zentrum der Arbeitswelt von morgen.

www.bbgm.de



Uni in Teilzeit

BERUFSBEGLEITEND STUDIEREN | VON SASKIA SCHUMANN

Die Lehre ist abgeschlossen, der Start in den Beruf geglückt – und trotzdem reicht es noch nicht? Ein berufsbegleitendes Studium kann für lernwillige und wissbegierige Arbeitnehmende neue Türen öffnen. Eine Altersgrenze gibt es dafür nicht.

Wir müssen uns von der Annahme verabschieden, dass wir eines Tages ausgelernt haben und alles wissen, was wir für das Leben brauchen. In einer sich immer schneller wandelnden und entwickelnden Welt gilt das Prinzip des lebenslangen Lernens als Grundpfeiler der persönlichen wie beruflichen Weiterentwicklung. Und neben den zahlreichen Weiterbildungen und Seminaren, die in vielen Firmen, aber auch außerhalb, angeboten werden, zählt das berufsbegleitende Studium zu den Königsdisziplinen.



Lebenslanges Lernen ist heutzutage für alle möglich.

Fast 400 Hochschulen, Akademien und privatwirtschaftliche Bildungseinrichtungen bieten ein akademisches berufsbegleitendes Studium in Teilzeit für Berufstätige an. Hier haben Studieninteressierte die Wahl zwischen mehr als 1.700 Studienfächern, die mit Bachelor oder Master abschließen. Rund 50 Prozent der Teilzeitstudierenden sind an Fernunis eingeschrieben. Sie studieren meist im stillen Kämmerlein und kommen eher selten an den Wochenenden mit Lehrenden, Kommilitoninnen und Kommilitonen zu Präsenzveranstaltungen zusammen. Die andere Hälfte der Teilzeitstudierenden besucht Vorlesungen an freien Tagen oder in gezielt auf das berufsbegleitende Studium ausgelegten Studiengängen in den Abendstunden oder am Wochenende.

Uni, Arbeit und Leben unter einen Hut bringen

Klar, leicht ist es nicht, Arbeit und Studium, Alltag und Privatleben zu vereinbaren. Und sicher müssen arbeitende Teilzeitstudierende auf so einige Alltagsfreuden verzichten. Doch die Mühe lohnt sich – oft mit einem besser dotierten Job in der präferierten Branche oder mit einem Aufstieg im Unternehmen. Den Arbeitgeber müssen Beschäftigte übrigens nicht über ihr berufsbegleitendes Studium informieren. Jedoch empfiehlt es sich durchaus, das Unternehmen in Kenntnis zu setzen. Mit dem Verweis auf ein berufsbegleitendes Studium signalisieren Beschäftigte, dass sie sich weiterentwickeln möchten. Manche Unternehmen berücksichtigen ein solches Studium gar bei der Personalplanung und sehen mittel- bis langfristig eine höhere Position vor. Und das ein oder andere Unternehmen beteiligt sich auch an den Kosten für ein berufsbegleitendes Studium. □

Anzahl der Teilnehmenden an Fernlehrgängen nach Themenbereichen in Deutschland im Jahr 2022

Sport/Fitness	7.882
Gesundheit/Pflege/Ernährung	3.601
Technik/Logistik/Bauwesen	2.090
Wirtschaft/kaufmännische Praxis	1.696
Recht/Verwaltung/Steuerwesen	1.374
Berufsvorbereitung/-ausbildung	1.335
Theologie/Philosophie/Ethik	1.330
Mathematik/Naturwissenschaften	730
Kreativität/Freizeitgestaltung	401
Sprachen	230
Pädagogik/Sozialwesen	154
Umwelt/Tiere	150
Psychologie/Persönlichkeitsbildung	130
Kommunikation/PR	130
Touristik/Gastgewerbe/Hauswirtschaft	30
Informatik/digitale Medien/EDV	25
Sonstiges	140

Quelle: BIBB, 2022

Forschung & Beruf: Gemeinsam zum Erfolg

Die staatlich anerkannte und nach europäischen Qualitätsstandards akkreditierte Private Universität im Fürstentum Liechtenstein (UFL) hat Modellcharakter im berufsbegleitenden Studiums- und Forschungsbereich.

Wir bieten seit bereits über 20 Jahren berufsbegleitende Doktorstudiengänge in der medizinischen Wissenschaft „Dr. scient. med.“ und Rechtswissenschaften „Dr. iur.“ an und orientieren uns in der Organisation des Lehrbetriebs am Bedarf unserer berufstätigen

Studierenden. Dieses Studiengangmodell ermöglicht es Berufstätigen, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen auf dem neuesten Stand zu halten, ohne ihre Karriere zu unterbrechen. Dies unterstützt somit lebenslanges Lernen und Flexibilität, die Schlüsselaspekte der sich wandelnden Arbeitswelt.

Eine persönliche Betreuung und Lehre durch erfahrene und angesehene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sichern die hohe Qualität unserer akkreditierten Studiengänge. Wir begleiten

ambitionierte Menschen, die berufliche Expertise und wissenschaftliche Begründung verbinden möchten. Das strukturierte Programm unterstützt den Studienerfolg und stattet die Studierenden mit den notwendigen wissenschaftlichen Kompetenzen aus. Eingebettet in die wunderschöne Alpenlandschaft und mit guter Anbindung an Verkehrsknotenpunkte, bieten wir den Studierenden ideale Studienbedingungen. Wir freuen uns, Sie kennenzulernen.

www.ufl.li



Private Universität im Fürstentum Liechtenstein (UFL)

Berufliche Weiterbildung wird zum „Muss“

Werbeitrag – Bildungseinrichtungsporität

Berufliche Weiterbildung auf Top-Niveau nimmt in Unternehmen immer mehr Fahrt auf. Wer als Unternehmen zukunftsfähig bleiben will, richtet eigene Weiterbildungs-Hubs oder gar Campi ein. Denn es geht bei der beruflichen Weiterbildung nicht mehr allein um Mitarbeiterbindung und -motivation, sondern auch um produktionsrelevantes und sogar existenzielles Handeln.

Fachkräftemangel und demografischer Wandel verstärken die Notwendigkeit akademischer beruflicher Weiterbildung. Die Produktionssysteme sind so komplex, dass die Arbeit einer unbesetzten Planstelle nicht mehr ohne weiteres von engagierten Mitarbeitenden mitgemacht werden kann. Auch agile Team- und Produktionssysteme können Unterbesetzungen nur dann gut auffangen, wenn alle auf dem



Die Arbeit in Kleingruppen zeichnet die Präsenz-Seminare der e-ducatio OWL GmbH aus.

gleichen Wissensniveau agieren. Darüber hinaus verengt sich durch die heutige Produktionsdichte der Raum für den unternehmensinternen Wissenstransfer so stark, dass Weiterbildung diese Transferleistung mit übernehmen muss. Und da mehr ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Ruhestand gehen, als jüngere nachkommen, müssen auch die Älteren in die Veränderungs-Agenda mit eingebunden werden.

Die Technische Hochschule Ostwestfalen-Lippe hat daher entschieden, ihr wissenschaftliches Know-how in Form von Weiterbildungs-Seminaren weiterzugeben. Ihr Tochterunternehmen, die e-ducatio OWL GmbH, bietet nun Zertifikatskurse mit auf künftige Studiengänge anrechenbaren Creditpoints sowie Teilnahmeurse mit zertifizierten Abschlüssen an. Dabei sind die meisten dieser Kurse ohne formale Bildungsvoraussetzungen buchbar. Derzeit können 70 Kurse aus den Themenbereichen Diversity, Erneuerbare Energie, Informatik/IT, KI/ Maschinelles Lernen, Landwirtschaft, Life Science Technologies / Lebensmitteltechnologie, Marketing und Kommunikation, Mathematik, Nachhaltige Stadt und Region, Produktion sowie Wirtschaft / Management gewählt werden.

Die Kurse werden von Professorinnen und Professoren der Technischen Hochschule Ostwestfalen-Lippe gegeben, externe Dozierende runden das Programm mit Spezialthemen ab. Die Seminare finden

als Abend-, Wochenend- oder Tageskompaktkurse statt, viele davon online, einige in Präsenz. Ein Teil der Kurse kann von Unternehmen auch als Inhouse-Seminare gebucht werden. Die Kooperation mit dem Fraunhofer IOSB-INA auf dem Innovation Campus Lemgo garantiert bei Kursen zum Thema Automation, Maschinelles Lernen, KI und Cybersicherheit eine hohe Praxisrelevanz. Das akademische Niveau wird zudem durch hochschulinterne Prüfverfahren gewährleistet.

Kontakt: info@e-ducatio-owl.de

www.e-ducatio-owl.de

E-DUCATIO OWL GMBH

- berufliche Weiterbildung auf akademischem Niveau
- meist keine formalen Bildungsvoraussetzungen
- Zertifikatskurse mit anrechenbaren Creditpoints und Teilnahmeurse mit Zertifikat
- hochschulinternes Prüfverfahren

Anzeige

Digital Transformation

Mit deinem zfh-Fernstudium kreativ die Zukunft mitgestalten. Passgenau along the Job:

Master, MBA, Module.

Personal qualifizieren, Unternehmen stärken.

Weil Mensch und Unternehmen im Wandel sind.



www.zfh.de



KOMMENTAR

Nach Z kommt Alpha

Alle reden über die Gen Z und deren Bedürfnisse in der Arbeitswelt. Doch auch die Gen Z wird nicht die letzte Generation sein. Gen Alpha steht schon in den Startlöchern. Zwar ist diese ab 2010 geborene Generation noch weit vom Berufseintritt entfernt – die ältesten Alphas sind heute etwa 13 Jahre alt und absolvieren bestenfalls in Bälde ihr erstes Praktikum – trotzdem denken einige Unternehmen bereits über sie nach. Denn die Alphas sind in einer hyperdigitalisierten und -vernetzten Welt aufgewachsen – mit Siri, Alexa und jeder Menge Chatbots. Künstliche Intelligenz und virtuelle



Michael Gneuss
Chefredakteur

Realitäten werden früh ihren Alltag bestimmen Sie sind geprägt von der Pandemie; die Zeit vor der Remote-Arbeit kennen sie gar nicht. Noch lässt sich schwer vorhersagen, wie die Gen Alpha die Welt und die Arbeitskultur beeinflussen wird. Sehr wahrscheinlich ist aber, dass sie digitale und technologische Innovationen in den Vordergrund stellen wird. Dank KI kann sie ihren Fokus auf Wissen und Zusammenarbeit legen, statt sich von Routinetätigkeiten bremsen zu lassen. Für Unternehmen wird es also immer wichtiger, mit der technischen Entwicklung Schritt zu halten.

IMPRESSUM

Projektmanagement Stephanie Nüsslein, stephanie.nuesslein@reflex-media.net, Bianca Patterson, bianca.patterson@reflex-media.net, Martin Wittner, martin.wittner@reflex-media.net **Redaktion** Jürgen Ackermann, Jens Bartels, Michael Gneuss, Katharina Lehmann, Thomas Schulze, Saskia Schumann, Pia Wegener **Layout** Lydia Krüger, grafik@reflex-media.net **Fotos** iStock/Getty Images, Coverbild iStock/g-stockstudio **Druck** BVZ Berliner Zeitungsdruck GmbH **V.i.S.d.P.** Redaktionelle Inhalte Michael Gneuss, redaktion@reflex-media.net **Weitere Informationen** Pit Grundmann, pit.grundmann@reflex-media.net, Reflex Verlag GmbH, Hackescher Markt 2–3, D-10178 Berlin, T +49 (0)30/200 8949 0, www.reflex-media.net

Diese Publikation des Reflex Verlages erscheint am 13. Dezember 2023 im Handelsblatt. Der Reflex Verlag und die Handelsblatt Media Group & Co. KG sind rechtlich getrennte und redaktionell unabhängige Unternehmen. Inhalte von Werbebeiträgen wie Unternehmens- und Produktporträts, Interviews, Advertorials, Anzeigen sowie Gastbeiträgen und Fokusinterviews geben die Meinung der beteiligten Unternehmen beziehungsweise Personen wieder. Die Redaktion ist für die Richtigkeit der Beiträge nicht verantwortlich. Die rechtliche Haftung liegt bei den jeweiligen Unternehmen.

**JETZT SCANNEN**

Unsere Ausgaben
finden Sie auch auf
unserem Reflex-Portal:
www.reflex-portal.de

UNSERE NÄCHSTE
AUSGABE**Stadt der Zukunft**

Die Ausgabe „Stadt der Zukunft“ behandelt Technologien, Lösungen, Konzepte, Strategien sowie Leuchtturmprojekte und zeigt die wichtigsten Handlungsfelder für die besten Investitionsentscheidungen auf. Die Publikation dient als Plattform für eine zielführende Kommunikation zwischen Verantwortlichen und Anspruchsgruppen, Vermarktern und Investoren. Und sie bietet ein Forum für Hightech-Unternehmen, Versorger und Dienstleister, um Bewohner, Planer, Stadtentwickler und die Politik zu informieren.

Erfahren Sie mehr
am 15. Dezember in
der Frankfurter
Allgemeinen Zeitung.

Malt Harms GmbH Knochenhauerstraße 11 28195 Bremen https://digitale-unterstuetzung-gehoerloser-menschen.de	4-6	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 9 Flughafenstraße 61 70629 Stuttgart www.ey.com/de_de	BARLAG werbe- & messeagentur GmbH 12 Erich-Maria-Remarque-Ring 18 49074 Osnabrück www.barlagmessen.de	Private Universität im Fürstentum Liechtenstein (UFL) 14 Dorfstraße 24 9495 Triesen, Liechtenstein www.ufl.li
Bike Mobility Services GmbH 7 Mühlenstraße 28 49661 Cloppenburg www.lease-a-bike.de		Handelsverband Deutschland (HDE) 10 Am Weidendamm 1A 10117 Berlin www.einzelhandel.de	AMYS IT-Solutions GmbH 13 Carl-Zeiss-Straße 35 63322 Rödermark sales@amys-it.com	e-ducatio OWL GmbH 15 Campusallee 6 32657 Lemgo www.e-ducatio-owl.de
eco – Verband der Internetwirtschaft e. V. 8 Lichtstraße 43 h 50825 Köln www.eco.de		Messe Düsseldorf GmbH 10 Stockumer Kirchstraße 61 40474 Düsseldorf www.eurocis.com/de	CloserStill Media Germany GmbH 13 Theodor-Heuss-Anlage 2 68165 Mannheim www.zukunft-personal.com/de/newsletter/	zfh – Zentrum für Fernstudien im Hochschulverbund 15 Konrad-Zuse-Straße 1 56075 Koblenz www.zfh.de
Customer Service & Call Center Verband Deutschland e. V. 8 Gertraudenstraße 20 10178 Berlin www.cc-verband.de		proLogistik GmbH 11 Fallgatter 1 44369 Dortmund www.proLogistik.com	Bundesverband Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V. 13 Französische Straße 20 10117 Berlin www.bbkm.de	