

Dialog

People & Sustainability - wie bringt Scout24 diese beiden Power Themen zusammen?

— Dr. Claudia Viehweger (Scout24), Julia Beil (Handelsblatt)

Executive Summary

Im Rahmen des Future Work Summits wurde ein Dialog zwischen Dr. Claudia Viehweger von Scout24 und Julia Beil vom Handelsblatt geführt, der sich auf die Verknüpfung von People und Sustainability bei Scout24 konzentrierte. Scout24, bekannt durch ImmoScout24, positioniert sich als ein Unternehmen, das Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung großschreibt. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der starken intrinsischen Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche durch demografische Faktoren und eine firmeneigene Kultur der Offenheit und Inklusivität weiter verstärkt wird.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion sowie auf der effizienten Gestaltung des Corporate Carbon Footprints. Projekte und Initiativen werden nicht als bürokratische Pflichtaufgaben, sondern als impact-gesteuerte, motivierende Vorhaben kommuniziert, wodurch ein hohes Maß an Mitarbeiterengagement erzielt wird.

Key Takeaways

- **Mitarbeiterengagement und Nachhaltigkeit:** Scout24 schafft es, Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsthemen zu begeistern, indem das Unternehmen auf eine starke interne Nachhaltigkeitskultur setzt und Mitarbeiter aktiv in Projekte einbindet, die sowohl dem Unternehmen als auch der Gesellschaft zugutekommen.
- **Fokus auf Diversität und Inklusion:** Das Unternehmen legt großen Wert auf Diversity, Equality und Inclusion (DEI) und verankert diese Themen fest in seiner Nachhaltigkeitsstrategie.
- **Impact-gesteuerte Kommunikation:** Statt regulatorischer Pflichten stehen bei Scout24 impact-gesteuerte Projekte und Events im Vordergrund, die Mitarbeiter motivieren und für deren Durchführung sie sich verantwortlich fühlen.
- **Corporate Carbon Footprint:** Ein besonderer Fokus liegt auf der Reduzierung des Corporate Carbon Footprints durch verschiedene Maßnahmen, wie z.B. das Facility- Management und eine umweltbewusste IT-Strategie.
- **Hackathons für Innovation:** Durch die Organisation von Hackathons fördert Scout24 innovative Lösungen für Nachhaltigkeitsfragen, die direkt aus der Belegschaft kommen.
- **Führungspositionen auf Probe:** Um mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Führungspositionen zu gewinnen und deren Potenzial zu erkennen, bietet Scout24 die Möglichkeit, Führungspositionen auf Probe zu übernehmen.
- **Wichtigkeit von Datenmanagement und Reporting:** Die sorgfältige Verarbeitung und Analyse von Daten spielen eine zentrale Rolle im Nachhaltigkeitsmanagement von Scout24, insbesondere im Hinblick auf das Reporting gemäß CSR- und ESG- Kriterien.

Was können Sie tun?

[KONTAKT](#) →

Sprechen Sie mit uns über unser Programm "CSRD-Readiness in 14 Wochen".

Oder wenn es darum geht, ESG zu einem HR-Management und Portfolio-Management auszubauen.

Panel

HR zwischen Transformation, Wertbeitrag & neuem Operating Model

— Dr. Martina Gieg (Heraeus), Christiane Giesen (Metro), Gabriele Fanta (Körper),
Matthias Haller (personalmagazin)

Executive Summary

Das erste Panel des Future Work Summits 2024 konzentrierte sich auf das Thema "HR zwischen Transformation, Wertbeitrag und neuem Operating Model". Es wurde betont, dass die Rolle von HR in Unternehmen nicht mehr nur auf administrative Aufgaben beschränkt ist, sondern einen wesentlichen Beitrag zur Transformation und zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens leistet. Die Diskussion verdeutlichte, dass Effizienz und Standardisierung wichtig sind, jedoch nicht auf Kosten der Nähe zum Geschäft und der individuellen Bedürfnisse der verschiedenen Unternehmensbereiche gehen dürfen. Die Panel- Teilnehmer*innen teilten die Ansicht, dass HR aktiv an der Gestaltung von Veränderungsprozessen teilnehmen und den Wertbeitrag von HR-Maßnahmen klar definieren muss, um den Unternehmenserfolg zu unterstützen. Zudem wurde die Bedeutung von Diversität, Inklusion und der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die Transformation unterstützt, hervorgehoben.

Key Takeaways

- **Transformation:** HR spielt eine Schlüsselrolle in der Unternehmensumgestaltung und muss aktiv an strategischen Entscheidungen teilnehmen, um Geschäftsziele zu unterstützen.
- **Wertbeitrag von HR:** Es ist essentiell, den Beitrag von HR-Maßnahmen zum Unternehmenserfolg deutlich zu machen und HR nicht nur als Supportfunktion, sondern als strategischen Partner zu verstehen.
- **Operating Models:** Sowohl zentralisierte als auch dezentralisierte HR-Modelle haben ihre Berechtigung, entscheidend ist die Passung zum Unternehmenskontext und den Bedürfnissen der Geschäftseinheiten.
- **Effizienz vs. Individualität:** Standardisierung und Effizienz in HR-Prozessen sind wichtig, dürfen aber nicht die Anpassung an spezifische Anforderungen einzelner Unternehmensbereiche behindern.
- **Diversität und Inklusion:** Die Förderung von Vielfalt und die Schaffung inklusiver Arbeitsumgebungen sind zentral für die Attraktivität als Arbeitgeber und für die Unternehmenskultur.
- **Unternehmenskultur:** Eine Kultur, die Veränderung unterstützt und Mitarbeitende motiviert, ist entscheidend für den Erfolg von Transformationsprozessen.
- **Qualifikation von HR:** Die Weiterbildung und Qualifizierung von HR- Mitarbeitenden, insbesondere im Bereich der strategischen Beratung und des Change Managements, ist essentiell.
- **Technologie:** Die Nutzung von HR-Technologien kann Effizienz steigern und gleichzeitig individuelle Lösungen unterstützen, muss aber sinnvoll in die HR- Strategie eingebettet sein.

Was können Sie tun?

KONTAKT →

Setzen Sie eine HR- und People-Strategie auf, die maximale Wirkung für das Business entfaltet.
Und bauen Sie ein HR-Operating Model, das effizient und sinnvoll digitalisiert funktioniert.

Keynote

Mehr Zukunft, weniger CO₂ – Die Transformation bei Heidelberg Materials

— Carmen-Maja Rex (HeidelbergMaterials)

Executive Summary

Die Keynote von Carmen-Maja Rex, Director Group HR bei Heidelberg Materials, auf dem Future Work Summit 2024 drehte sich um die transformative Reise des Unternehmens hin zu einem nachhaltigeren Betrieb unter dem Titel "Mehr Zukunft, weniger CO2 – Die Transformation bei Heidelberg Materials". Heidelberg Materials, vormals bekannt als Heidelberg Zement, sieht sich vor der Herausforderung, den CO2-Ausstoß drastisch zu reduzieren und gleichzeitig eine führende Rolle in der Baustoffindustrie zu behalten. Carmen- Maja Rex erläuterte die ambitionierten Ziele des Unternehmens, darunter eine 50%ige Reduktion des CO2-Ausstoßes pro Tonne Zement bis 2030 und die vollständige Klimaneutralität bis 2050. Die Strategie umfasst eine Vielzahl innovativer Ansätze wie die Nutzung recycelbarer Materialien, die Reduzierung des Materialbedarfs durch 3D- Drucktechnologien, Carbon Capture und Storage (CCS) Technologien sowie die Nutzung von CO2 in neuen Produktionskreisläufen. Zentral in der Präsentation war die Betonung, dass der HR-Bereich eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung dieser Transformation spielt, indem er sich an der Geschäftsstrategie orientiert und diese aktiv mitgestaltet.

Key Takeaways

- **Innovative Ansätze:** Heidelberg Materials verfolgt innovative Lösungen wie 3D- Druck und CCS-Technologien, um Materialbedarf und CO2-Ausstoß zu reduzieren.
- **Ambitionierte Ziele:** Das Unternehmen strebt eine 50%ige Reduktion des CO2- Ausstoßes bis 2030 und vollständige Klimaneutralität bis 2050 an.
- **HR als strategischer Partner:** Der HR-Bereich ist zentral für die Unterstützung der Transformation, indem er sich an der Geschäftsstrategie orientiert und diese mitgestaltet.
- **Nachhaltigkeit im Kern:** Nachhaltigkeit ist als fundamentales Kernelement in die Strategie und den Purpose von Heidelberg Materials integriert.
- **Globale und lokale Maßnahmen:** Das Unternehmen setzt sowohl auf globale Initiativen als auch auf die Anpassung an lokale Bedürfnisse, um die Transformation effektiv voranzutreiben.
- **Mitarbeiterengagement und -entwicklung:** Heidelberg Materials legt Wert auf das Engagement und die Entwicklung seiner Mitarbeiter*innen, um sie für die Transformation zu qualifizieren und zu motivieren.
- **Transparenz und Kommunikation:** Die offene Kommunikation über die Ziele und Fortschritte der Transformation ist essenziell, um interne und externe Stakeholder einzubinden.

Was können Sie tun?

[KONTAKT](#) →

Sprechen Sie mit uns darüber, wie HR zum Enabler der Transformation wird und wie die Mobilisierung in der Breite funktioniert.

Keynote

KI und die Zukunft der Arbeit. Die große Ungewissheit und neue Forschungsergebnisse, die helfen, sie zu reduzieren

— Dr. Marie-Christin Fregin (Universität Maastricht)

Executive Summary

In ihrer Keynote beim Future Work Summit 2024 beleuchtete Dr. Marie-Christin Fregin, Leiterin des Forschungszentrums für Bildung und Arbeitsmarkt an der Universität Maastricht, die Rolle von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Zukunft der Arbeit. Dr. Fregin hob hervor, dass die rasante Entwicklung und Integration von KI-Technologien, insbesondere generativer KI wie GPT-4, tiefgreifende und unvorhersehbare Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich bringen. Ihre Forschung, die sich auf empirische Evidenz stützt, zielt darauf ab, Ungewissheiten zu reduzieren und besser zu verstehen, wie KI Arbeitsplätze und Arbeitsumgebungen verändert. Besonderes Augenmerk legte sie auf die Notwendigkeit einer detaillierten Analyse der Auswirkungen von KI auf individuelle Arbeitsplätze, um fundierte Vorhersagen über die langfristigen Effekte machen zu können.

Key Takeaways

- **Schnelle Entwicklungen:** Die Entwicklung und Anwendung von KI, insbesondere generativer KI, erfolgt in einem unerwartet schnellen Tempo und beeinflusst viele Aspekte des Arbeitslebens.
- **Empirische Evidenz:** Durch ihre Forschung bringt Dr. Fregin Licht in das Dunkel der Ungewissheit, wie sich KI konkret auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsplätze auswirkt .
- **Generative KI:** Tools wie GPT-4 übertreffen menschliche Fähigkeiten in vielen Bereichen, was zu einer Neugestaltung von Arbeitsprozessen führt.
- **Anpassung der Arbeitsplätze:** Es ist entscheidend zu verstehen, wie KI spezifische Arbeitsplätze verändert, um effektive Strategien für die Zukunft der Arbeit zu entwickeln.
- **Zusammenarbeit mit Unternehmen:** Die Forschung erfolgt in direkter Kooperation mit Unternehmen, um realistische Einblicke und praxisnahe Ergebnisse zu erzielen .
- **Politische und wirtschaftliche Implikationen:** Die Integration von KI wirft auch wichtige politische und wirtschaftliche Fragen auf, die adressiert werden müssen, um nachhaltige und gerechte Lösungen zu fördern .
- **Bildung und Weiterbildung:** Die fortschreitende KI-Integration macht kontinuierliche Bildungs- und Weiterbildungsanstrengungen unerlässlich, um die Belegschaft auf die neuen Technologien vorzubereiten .

Was können Sie tun?

[KONTAKT](#) →

Wir zeigen Ihnen die Auswirkungen, die KI auf die Jobs in Ihrem Unternehmen hat. Wir tun das innerhalb von 14 Tagen in unserem "AI Effects" Programm. Und auf Basis wissenschaftlich fundierter und durch die Praxis validierter Daten für rund 2.000 Jobs, 9.000 Tätigkeiten und über 30.000 Skills.

Keynote

Transformation gemeinsam: HR und IT gestalten den Skill-Shift bei DATEV

— Dr. Dominik Klein (DATEV), Lars Pöschke (Workday)

Executive Summary

In ihrer Keynote beim Future Work Summit 2024 beleuchteten Dr. Dominik Klein und Lars Pöschke die Rolle von HR und IT bei der Gestaltung des Skill-Shifts bei DATEV. Die Transformation begann 2017/2018 mit der Einführung von Cloud-basierten Personalwirtschaftssystemen, die von proprietären, schwerfälligen Systemen abwichen. Diese Umstellung ermöglichte es DATEV, von einer operativen HR-Arbeit zu einer beratenden Rolle überzugehen, was den Mitarbeitenden mehr Selbstverwaltung und Zugang ermöglichte. Die Schlüsselbotschaft der Präsentation war, dass die enge Zusammenarbeit zwischen HR und IT entscheidend für die erfolgreiche Transformation der Unternehmenskultur und die Anpassung an neue Technologien ist.

Key Takeaways

- **Cloud-Transformation:** Der Übergang zu Cloud-basierten Systemen ermöglicht effizientere und flexiblere HR-Prozesse.
- **HR als Berater:** Die Rolle von HR entwickelt sich von rein administrativ zu stärker beratend, was die Unterstützung und Entwicklung von Mitarbeiterfähigkeiten verbessert.
- **IT-Integration:** Eine enge Zusammenarbeit zwischen HR und IT ist entscheidend, um die digitale Transformation effektiv zu unterstützen.
- **Skill-Management:** Aktives Skill-Management und die Anpassung von Ausbildungsprogrammen sind zentral, um mit technologischen Veränderungen Schritt zu halten.
- **Kultureller Wandel:** Die Einführung neuer Systeme erfordert einen Kulturwandel, der von allen Ebenen des Managements unterstützt werden muss.
- **Zukunftsorientierte Personalentwicklung:** Die Entwicklung zukünftiger Kompetenzen ist ein kontinuierlicher Prozess, der eine strategische Planung erfordert.
- **Daten und Transparenz:** Die Nutzung von Daten zur Leistungsbeurteilung und Entscheidungsfindung in HR ist essentiell.
- **Employee Self-Service:** Die Förderung von Selbstverwaltungsfähigkeiten bei Mitarbeitenden erhöht die Effizienz und Mitarbeiterzufriedenheit.

Was können Sie tun?

[KONTAKT →](#)

Sprechen Sie mit uns darüber, wie Workday Ihre HR verbessert, bspw. in der Strategischen Personalplanung.

Keynote

Das schwarze Loch – Wo sind sie alle hin?

— Sabine Mlnarsky (Commerzbank)

Executive Summary

In ihrer Keynote auf dem Future Work Summit 2024, betitelt "Das schwarze Loch - Wo sind sie alle hin?", behandelte Sabine Mlnarsky das verbreitete Phänomen der vermeintlichen Lücken im Arbeitsmarkt. Entgegen der Annahme eines "schwarzen Lochs", in dem Arbeitskräfte zu verschwinden scheinen, erklärte Mlnarsky, dass der Arbeitsmarkt intakt ist, sich jedoch in seiner Zusammensetzung und den Beschäftigungsmustern signifikant verändert. Sie hob die Auswirkungen demografischer Verschiebungen hervor, insbesondere den Ruhestand der Babyboomer-Generation sowie die relativ niedrigen Geburtenraten nachfolgender Generationen, die nicht schnell genug durch natürlichen Bevölkerungszuwachs oder Migration ausgeglichen werden können. Zudem wies Mlnarsky auf einen bedeutenden Trend zur Teilzeitarbeit hin, der sich über Jahrzehnte entwickelt hat und die Dynamik des Arbeitsmarktes erheblich beeinflusst.

Key Takeaways

- **Demografische Verschiebungen:** Der Arbeitsmarkt erlebt bedeutende Veränderungen aufgrund der Alterung der Babyboomer-Generation und der geringeren Geburtenraten nachfolgender Generationen.
- **Kein "schwarzes Loch":** Entgegen der Befürchtungen ist die Belegschaft nicht verschwunden; vielmehr wandeln sich ihre Zusammensetzung und die Art der Beschäftigung.
- **Zunahme der Teilzeitarbeit:** Es gibt einen deutlichen Anstieg bei der Teilzeitarbeit, die mittlerweile einen signifikanten Anteil der Beschäftigung ausmacht und die Arbeitsmarktstatistiken wesentlich beeinflusst.
- **Migration ist keine Allheillösung:** Obwohl gezielte Migration theoretisch demografische Herausforderungen ausgleichen könnte, hat sie sich in der Praxis als nicht ausreichend oder effektiv erwiesen.
- **Zukünftige Bedenken:** In den kommenden Jahren wird sich dieser Trend fortsetzen, mit möglichen Implikationen für das Arbeitskräfteangebot und die wirtschaftliche Produktivität.
- **Rolle von HR und politischen Entscheidungsträgern:** Es besteht ein dringender Bedarf an strategischen Antworten von HR und politischen Entscheidungsträgern, um auf die sich wandelnden Dynamiken des Arbeitsmarktes zu reagieren.

Was können Sie tun?

KONTAKT →

Sprechen Sie mit uns darüber, wie Strategische Personalplanung SPP Ihr Unternehmen vor dem schwarzen Loch retten kann. Und wie SPP heute State of the Art umgesetzt wird - inklusive Skills. SPP, die wirklich funktioniert.

Keynote

Die Reskilling-Revolution – kulturelle Weichen für Erfolg im KI-Wettrennen

— Niddal Salah-Eldin (Axel Springer), Sara Mously (Harvard Business manager)

Executive Summary

Die Keynote „Die Reskilling-Revolution – kulturelle Weichen für Erfolg im KI-Wettrennen“ von Niddal Salah-Eldin und Sara Mously beim Future Work Summit 2024 beleuchtete die notwendigen kulturellen Anpassungen für den erfolgreichen Umgang mit künstlicher Intelligenz (KI) in Unternehmen. Die Sprecherinnen betonten, dass neben technologischen Anpassungen insbesondere kulturelle Veränderungen innerhalb der Unternehmen notwendig sind, um den durch KI bedingten Wandel zu bewältigen. Sie hoben hervor, dass lebenslanges Lernen und die Fähigkeit, Veraltetes zu verlernen, zentrale Bestandteile einer resilienten und zukunftsfähigen Arbeitskraft sind. Die Rolle der Führungskräfte, die Begeisterung und ein klares Commitment zur kontinuierlichen Weiterbildung ihrer Teams zeigen müssen, wurde besonders hervorgehoben.

Key Takeaways

- **Kulturelle Anpassung:** Für den Erfolg in der KI-Transformation sind kulturelle Veränderungen innerhalb der Unternehmen genauso wichtig wie technologische Anpassungen.
- **Lebenslanges Lernen:** Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und die Bereitschaft, veraltete Kenntnisse zu verlernen, sind entscheidend für die Anpassung an schnelle technologische Veränderungen.
- **Führungsverantwortung:** Führungskräfte müssen eine Schlüsselrolle bei der Förderung von Lernbereitschaft und Offenheit für neue Technologien spielen.
- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit:** Die Lösung komplexer Probleme erfordert Zusammenarbeit über verschiedene Fachbereiche hinweg, um vielfältige Perspektiven zu integrieren.
- **Proaktive Gestaltung:** Unternehmen müssen den Wandel aktiv gestalten, statt nur auf Veränderungen zu reagieren.
- **Umgang mit Unsicherheit:** Unternehmen und Mitarbeiter müssen lernen, mit der Unsicherheit umzugehen, die mit disruptiven Technologien wie KI verbunden ist.
- **Role Modeling:** Vorbilder im Unternehmen sind entscheidend, um eine Kultur der Akzeptanz und Innovation zu fördern.

Was können Sie tun?

[KONTAKT](#) →

Wir zeigen Ihnen die Auswirkungen, die KI auf die Jobs in Ihrem Unternehmen hat. Wir tun das innerhalb von 14 Tagen in unserem "AI Effects" Programm. Und auf Basis wissenschaftlich fundierter und durch die Praxis validierter Daten für rund 2.000 Jobs, 9.000 Tätigkeiten und über 30.000 Skills.

Panel

Ohne People Transformation keine Energiewende?

— Sylvia Borcharding (50 Hertz), Dr. Gabriele Jahn (Stadtwerke München), Sibylle Würthner (TenneT)

Executive Summary

Die Panel-Diskussion „Ohne People Transformation keine Energiewende?“ auf dem Future Work Summit 2024, moderiert von Stefan Lösch (HUMAN) und mit den Energiemanagerinnen Sylvia Borcharding, Dr. Gabriele Jahn und Sibylle Würthner, konzentrierte sich auf die Notwendigkeit einer tiefgreifenden Personaltransformation im Rahmen der Energiewende. Die Expertinnen betonten, dass technologische und politische Veränderungen in der Energiebranche auch eine Anpassung der Arbeitskräfte erfordern. Insbesondere die Schulung und Weiterbildung von Mitarbeitern in neuen Technologien und nachhaltigen Praktiken sei entscheidend. Sie diskutierten auch die Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel und der Digitalisierung ergeben, und wie diese durch innovative Personalstrategien bewältigt werden können.

Key Takeaways

- **Wichtigkeit der Personalentwicklung:** Die Energiewende erfordert eine signifikante Entwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse der Mitarbeiter, um mit den technischen und umweltbezogenen Anforderungen Schritt zu halten.
- **Demografischer Wandel:** Dieser Wandel stellt die Unternehmen vor Herausforderungen, da viele erfahrene Arbeitskräfte in den Ruhestand gehen und durch neue Kräfte ersetzt werden müssen, die eine andere Art der Arbeitsweise und -kultur mitbringen.
- **Digitale Transformation:** Die zunehmende Digitalisierung und der Einsatz von KI in der Energiebranche erfordern eine Anpassung der Kompetenzen im Personalbereich.
- **Nachhaltige Unternehmensführung:** Nachhaltigkeit wird nicht nur aus ökologischer, sondern auch aus unternehmerischer Perspektive immer wichtiger, was die Integration von grünen Praktiken in die Unternehmenskultur erfordert.
- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Unternehmen müssen flexibel und anpassungsfähig sein, um auf die schnellen Veränderungen in der Energiebranche reagieren zu können.
- **Führung und Kultur:** Effektive Führung und eine unterstützende Unternehmenskultur sind entscheidend, um die Transformation erfolgreich zu gestalten und Mitarbeiter auf die Veränderungen vorzubereiten.

Was können Sie tun?

[KONTAKT](#) →

Sprechen Sie mit uns darüber, wie die Workforce Transformation und Strategische Personalplanung in Ihrem Unternehmen umgesetzt werden kann. Insbesondere auch in Energieunternehmen.

Panel

Wie eine gute Performance Culture „Unternehmertum im Unternehmen“ fördern kann

— Anja Hurtado-Medina (Talanx)

Executive Summary

Anja Hurtado-Medina beleuchtete in ihrer Keynote „Wie eine gute Performance Culture ‚Unternehmertum im Unternehmen‘ fördern kann“ auf dem Future Work Summit 2024, wie eine starke Leistungskultur Innovation und unternehmerisches Handeln innerhalb von Unternehmen vorantreiben kann. Sie betonte, dass eine solche Kultur es ermöglicht, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich frei entfalten und eigene Ideen einbringen können, was wiederum die Innovationskraft und das unternehmerische Denken stärkt. Besonders hervorgehoben wurde die Bedeutung von Transparenz, Engagement und Kollaboration, die auf einem Fundament des Vertrauens aufbauen sollten, um eine solche Kultur zu fördern.

Key Takeaways

- **Förderung von Innovation:** Eine gute Performance Culture ermöglicht es den Mitarbeitenden, innovative und unternehmerische Ideen frei zu entwickeln und umzusetzen.
- **Bedeutung von Transparenz:** Offenheit in Kommunikation und Prozessen ist entscheidend, um eine vertrauensvolle und leistungsorientierte Unternehmenskultur zu schaffen.
- **Engagement und Kollaboration:** Diese Aspekte sind zentral, um eine dynamische Arbeitsumgebung zu fördern, in der sich alle Beteiligten einbringen und voneinander lernen können.
- **Unterstützung durch HR:** Die Personalabteilung spielt eine Schlüsselrolle bei der Formung und Erhaltung der Unternehmenskultur, die unternehmerisches Denken unterstützt.
- **Werte und Unternehmenskultur:** Klar definierte Werte wie unternehmerische Freiheit und die Ermutigung zu Eigeninitiative sind essentiell, um eine Kultur zu prägen, die Unternehmertum im Unternehmen fördert

Was können Sie tun?

[KONTAKT →](#)

Sprechen Sie mit uns darüber, wie HR zum Enabler der Transformation wird. Wie Mobilisierung in der Breite funktioniert.