

Kommunikations- und Kollaborationsplattformen: Community-orientierte Formen der Zusammenarbeit

Digitalisierung und Vernetzung von Arbeitsmitteln und Prozessen

Umgang mit Beschäftigungseffekten der Digitalisierung

Ganzheitliche Qualifizierungsstrategien für die digitale Arbeitswelt

Aufbrechen der Silos – crossfunktionale Integration

Wertschöpfungssysteme über Cloud-Plattformen orchestrieren

Globaler Informationsraum als Basis für Produktion und Arbeit

Agile Methoden: von der Insellösung bis zum neuen Produktionsmodell

Ungleichzeitigkeit in der Personalpolitik: Abbau in bestehenden Bereichen bei Aufbau in Zukunftsbereichen

Kulturwandel für alle statt „Jung gegen Alt“

Bedeutung des digitalen Umbruchs für das Geschäftsmodell: Cloud, Plattformen, IoT, KI, Analytics
...

Produktionsmodell und Arbeitsorganisation

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation in Ihrem Unternehmen?

Personalpolitik, Beschäftigung und Qualifizierung

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

Neue Geschäftsmodelle und Innovationsstrategien

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

Sozialbeziehungen und Kultur

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

Arbeit der Zukunft

Etablierung von Innovations-Hubs am Rande der Organisation, Start-ups und Partner-Ecosystems

Identität und strategische Positionierung in neuen Wertschöpfungssystemen

Beteiligung der Beschäftigten als Teil der Unternehmenskultur

Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- und Leistungs politik

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in Ihrem Unternehmen aus?

Führung, berufliche Entwicklung und Karriere

Was können Führungskräfte heute tun, um Fachkräfte zu gewinnen bzw. zu halten?

Verhältnis alte und neue Welt: Kannibalisierung Altgeschäft vs. Sprunginnovation in alter Organisation

Arbeitszeit: mehr Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte

Offene Bürokonzepte und neue Formen von Führung und Zusammenarbeit

Qualifizierung und Karrierepfade für neue Rollen

Kollektivvertragliche Regelungen zukunftsfähig machen

Mobiles Arbeiten: Zusammenhalt und Mitarbeiter*innenbindung jenseits der Präsenzkultur

Transparenz und Umgang mit Daten zwischen neuer Qualität des Lernens und Datenschutz

Führen und Befähigen

Neue Führungskonzepte für eine kollaborative und vernetzte Arbeitswelt

Neue Formen der Leistungssteuerung

Belastungen und Gesundheit: neuen Belastungskonstellationen vorbeugen

Standardkarriere auf dem Prüfstand: agile statt lineare Karriere

Neue Möglichkeitsräume für Frauenkarrieren