

The

**TRINITY**

for Future Proof

# WeAreDevelopers

von einer Idee zu Etwas, das keiner geplant hatte ...



**15,000+**  
Developers

**8,000+**  
Companies

**2,000+**  
C-Levels

**1,400+**  
HR-Leaders

**500+**  
Speakers



**15,000+**  
Developers

**8,000+**  
Companies

**2,000+**  
C-Levels

**1,400+**  
HR-Leaders

**500+**  
Speakers



Technology & Data

People & Culture

Business & Strategy

**15,000+**  
Developers

**8,000+**  
Companies

**2,000+**  
C-Levels

**1,400+**  
HR-Leaders

**500+**  
Speakers

# Status Quo

“67% of CEOs admit that their current operating models are not fit for an AI-driven world.”

“68% of organizations are working on a strategy to integrate human employees and machines, including AI agents and robots.”

„According to a recent Accenture survey, 89 % of CEOs believe CHROs should have a central role in driving long-term growth ... However, only 45 % of those CEOs are creating the conditions to allow CHROs to have an impact.“

...ive Artikel „What CHRO priorities for 2025 say about a changing HR landscape“

„The Future of Work involves adapting to technological advancements, such as AI, while prioritising human-centric experiences ... Organisations must build strong leadership pipelines, embrace diverse employment models, and foster inclusive cultures to drive innovation and growth.“

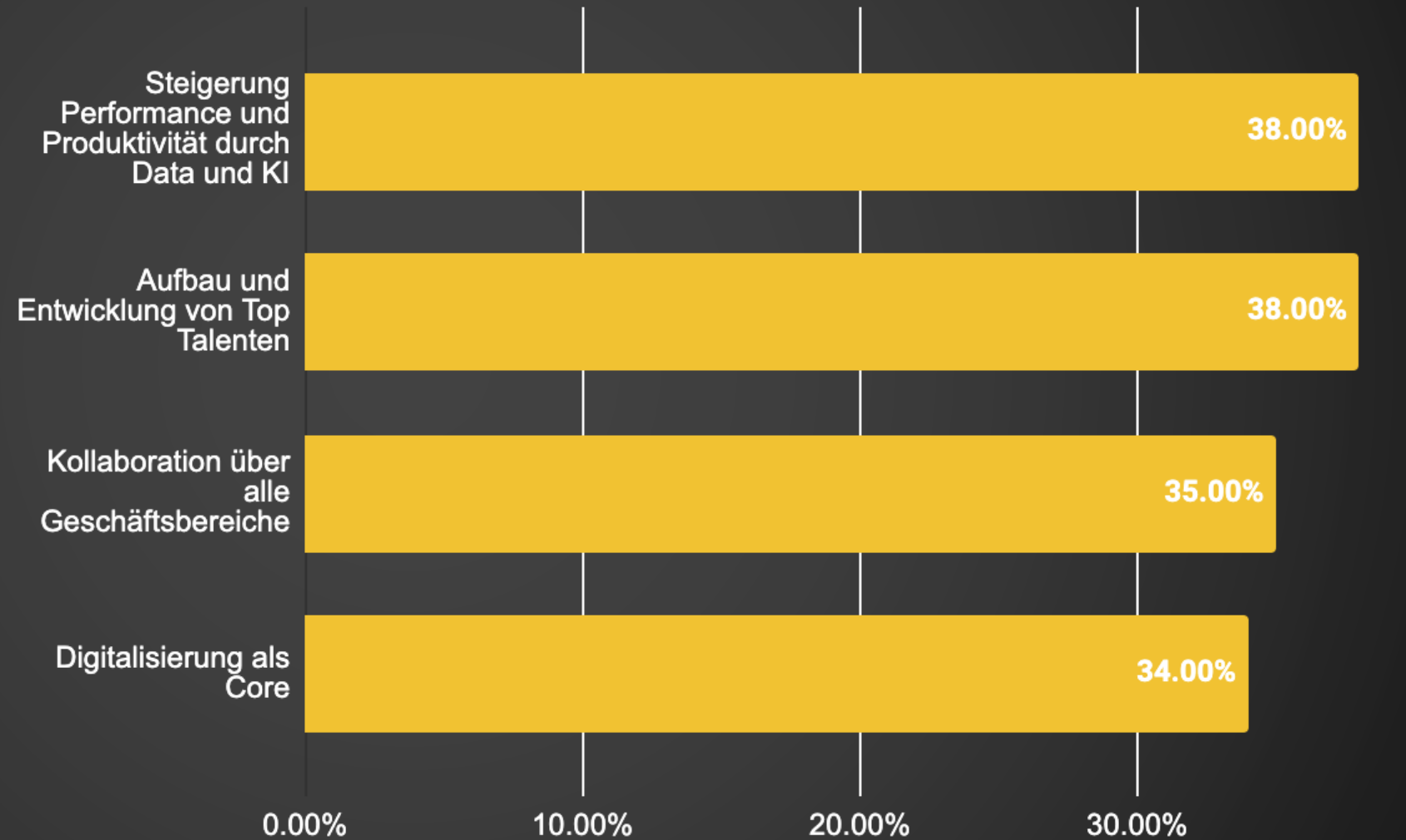
Gartner, „Future of Work: 9 Key Trends for CHROs in 2025“

„Leaders must adapt fast: successful leaders in 2025 will combine digital savviness, emotional intelligence, sustainability focus and human-centric values.“

OnForbes „How Leadership is Evolving in 2025“

# Wo liegt der Fokus der CEOs?

Top Fokus-Bereiche von CEOs für kontrolliertes Wachstum über die nächsten 3 Jahre  
(n=570 CEOs)




[Contact CEO Today >](#)

**CEO**  
 TODAY THE STRATEGY OF SUCCESS | THE SECRETS OF THE RICHEST

BREAKING NEWS CELEBRITY MONEY TOP 10 RICHEST BUSINESS CEO Today

**CREATING A STRATEGIC ALLIANCE BETWEEN THE CFO, CTO AND CHRO**


Home > Leadership > Creating A Strategic Alliance Between The CFO, CTO And CHRO



Plaud NotePin Mondsilber KI-Diktiergerät mit Schreibfunktion &...  
 Kempa Core 26 Teenager Kapuzenjacke bedrucken - Schwarz - TeamShirts  
 Barfußschuhe, Karoo, Blau, 48 - rutschfest & flexibel, perfekt für Sport &...  
 BOXIO TABLE 1 Campingtisch, faltbar, klappbar, höhenverstellbar  
 Giesswein | Kramsach Adults | Unisex | schiefer-016

**Deloitte.** Über uns Unsere Leistungen Trends Karriere

Unsere Leistungen > Services > Assurance



Research | 01 Juli 2025

**Die Weiterentwicklung der CHRO-Funktion in Organisationen**

**Die neue Talent- und Kulturagenda in der Vorstandsetage**

Um zu verstehen, wie die Pandemie die Zusammenarbeit und Verständigung innerhalb des C-Level...

[Contact Us](#)

Services Industries Insights About Careers View Resources

**HARVARD BUSINESS REVIEW**


Latest Magazine Topics Podcasts Store Data & Visuals Case Selections

Human Resource Management

**Should Your Company Merge Its CHRO and CTO Roles?**

by Gretchen Gavett and Thomas Stackpole

September 15, 2025




**CBIZ**

Explore the specifics of the One Big Beautiful Bill Act.

ARTICLE May 23, 2025

**Bridging the Gap Between People and Performance: Aligning CEO and CHRO Priorities**

By Leslie Shaw, Executive Vice President, Talent Solutions  
 Heidi Hoyt, President, Talent Solutions



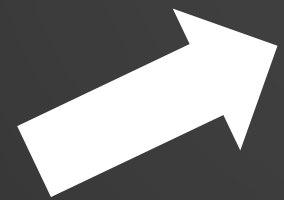
# Wachstums und Erfolgspotentiale

**+11%**

Produktivitätsgewinn für  
Unternehmen mit Fokus auf  
Daten, Tech und  
Menschen.



**~5%**



nur 5% der Unternehmen  
nutzen aktuell diese Potentiale  
überhaupt

**+4%**

Produktivitätssteigerung für  
Unternehmen mit Fokus auf  
Daten & Tech

# Die <CEO/CHRO> Lücke: Erwarten vs. Ermöglichen



CHROs mit starken Fähigkeiten sind 2x effektiver beim Verbinden von Data, Technologie & Menschen

# Drei Säulen für Zukunftssicherheit

## Business & Strategy CEO

- Unternehmens-Purpose und Vision
- Strategische Marktpositionierung
- Wertschöpfung und Geschäftsmodelle
- Balance zwischen Wachstum und Risiko

## People & Culture CHRO

- Entwicklung von Skills und Kompetenzen
- Leadership-Modelle für die Zukunft
- Employee Experience und Engagement
- Kulturwandel und Wertevermittlung



## Technology & Data CIO/CTO

- Robuste IT-Infrastruktur und Architektur
- Integration von KI und Automatisierung
- Digitale Plattformen und Tools
- Data Governance und Sicherheit

# Managen wir Silos?

CEO KPIs	CHRO KPIs	CTO KPIs
<b>Revenue Growth Rate</b> Umsatzwachstum pro Jahr	<b>Employee Engagement Score</b> Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden	<b>System Uptime / Availability</b> (%) Zuverlässigkeit der Systeme
<b>EBITDA / Operating Margin</b> operative Rentabilität	<b>Time-to-Hire / Recruiting Efficiency</b> Geschwindigkeit und Qualität bei Neueinstellungen	<b>Deployment Frequency</b> Häufigkeit von Software-Deployments
<b>Market Share Growth</b> Marktanteilsentwicklung im Zielmarkt	<b>Employee Retention Rate</b> Bindung von Schlüsselkräften	<b>Mean Time to Recovery (MTTR)</b> Geschwindigkeit bei Systemwiederherstellung
<b>Return on Invested Capital (ROIC)</b> – Kapitalrendite	<b>Learning &amp; Development Hours</b> per Employee – Weiterbildung und Kompetenzaufbau	<b>Innovation Velocity / R&amp;D Output</b> Geschwindigkeit und Output von Innovationen
<b>Customer Lifetime Value (CLTV)</b> Wert eines Kunden über die Zeit	<b>Diversity &amp; Inclusion Index</b> Vielfalt und Inklusion im Unternehmen	<b>Tech Debt Ratio</b> Verhältnis von technischer Schuld zu Gesamtprojekten
<b>Cash Flow &amp; Liquidity Ratio</b> Finanzielle Stabilität	<b>Internal Mobility Rate</b> Wechsel und Aufstieg innerhalb der Organisation	<b>Infrastructure Cost Efficiency</b> Kostensoptimierung im Tech-Betrieb
<b>Net Promoter Score (NPS)</b> Kundenzufriedenheit und Loyalität	<b>Absenteeism Rate</b> Fehlzeitenquote	<b>Time-to-Market</b> Zeit von Idee bis Markteinführung
<b>ESG / Sustainability Score</b> Nachhaltigkeit und Verantwortung	<b>HR Data Accuracy &amp; Compliance</b> Qualität und Sicherheit der HR-Daten	<b>Security Incident Frequency</b> Häufigkeit sicherheitsrelevanter Vorfälle
<b>Innovation Revenue</b> %-Anteil neuer Produkte am Umsatz	<b>Succession Readiness Index</b> Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen	<b>API / System Integration Success Rate</b> Erfolg bei Systemverknüpfungen
<b>Employee Engagement Index</b> (Leadership Mirror) – wie das Top-Management wahrgenommen wird	<b>Employee Net Promoter Score (eNPS)</b> – Weiterempfehlungsbereitschaft der Mitarbeitenden	<b>AI Adoption Rate</b> Anteil von Prozessen, die KI unterstützen oder nutzen



# Aktuelle Situation

## CEOs

### Strategen ohne Zukunftsbrille

1. Kurzfristdenken (Quartalsergebnisse) statt Zukunftsarchitektur
2. Zu wenig technologische Kompetenz
3. Kulturelle Trägheit



## CHROs

### Menschenverstehender ohne Daten und wenig Einfluss

1. Zu wenig Data Literacy
2. Reaktives statt proaktives Rollenverständnis
3. Fehlende Präsenz im C-Level-Dialog

## CTOs

### Techniker ohne Übersetzerrolle

1. Technologie ohne Narrativ
2. Fokus auf Systeme statt auf Menschen
3. Mangelnde Kooperation mit HR und CEO

# Unterschiedliche Prioritäten auf den Agendas



People & Culture



Technology & Data



Business & Strategy

**Zukunftsfähigkeit**  
entsteht durch  
**Synchronisation,**  
nicht durch  
sequenzielle  
oder  
getrennte  
**Arbeitsweise.**

# Was CHROs von CIOs/CTOs lernen können

Die Zusammenarbeit zwischen HR und IT öffnet völlig **neue Perspektiven**.

Moderne **Employee Experience entsteht zunehmend durch technologische Lösungen**. HR-Führungskräfte müssen deren Potenziale verstehen, um sie **gezielt für Kultur, Produktivität und Mitarbeiterentwicklung und -bindung einzusetzen**.



## Systemisches Denken

IT-Führungskräfte planen langfristig und skalierbar. HR kann davon lernen, Prozesse datenbasiert und plattform orientiert zu gestalten. Von Recruiting über Onboarding bis zur Talententwicklung. Statt isolierter Tools entsteht so ein integriertes Ökosystem.

## Technologie Kompetenz

CHROs sollten nicht nur Anwender, sondern strategische Partner bei der Auswahl und Implementierung von HR-Tech sein. Das Verständnis für APIs, Plattform Architekturen und KI-Anwendungen ermöglicht es, Technologie als Hebel für bessere Mitarbeiter Erlebnisse zu nutzen.

## Analytische Präzision

CIOs bringen strukturierte Metriken, Dashboards und Governance-Modelle mit. Das hilft HR, People Analytics und Performance Management auf eine verlässliche, transparente Datenbasis zu stellen – und damit strategische Personalentscheidungen evidenzbasiert zu treffen.

# Was CIOs/CTOs von CHROs lernen können!

**Technologische Transformation scheitert häufig nicht an der Qualität der Tools, sondern an der Akzeptanz durch Menschen.** CHROs verstehen die **emotionale und kulturelle Seite** des Wandels – ein entscheidender Erfolgsfaktor für jede IT-Initiative, von Cloud-Migration bis zur Einführung neuer Kollaborationsplattformen.



## Change Management

HR bringt Expertise in Veränderungsprozessen mit: Stakeholder-Mapping, Kommunikationsstrategien, Training und Befähigung. CIOs profitieren davon, wenn sie IT-Projekte nicht als rein technische, sondern als organisationale Transformationen begreifen.

## Leadership & Team Dynamics

Agile IT-Arbeit braucht Führungsmodelle, die Vertrauen, kontinuierliches Feedback und Lernkultur priorisieren. Hier ist HR der Coach für Führungskräfte – und hilft, psychologische Sicherheit in den Teams zu verankern.

## Purpose & Kommunikation

HR kann Technologie-Projekte in den kulturellen Kontext einbetten und das „Warum“ sichtbar machen. Statt reiner Feature-Listen entstehen Narrative, die Sinn stiften und Mitarbeitende emotional abholen.

# Was CEOs ermöglichen müssen!

*Die CEO-Rolle wandelt sich vom **klassischen Entscheider** zum **Curator** einer cross-funktionalen Allianz.*

*Nur wenn die Führungsspitze die Zusammenarbeit zwischen CHRO und CIO/CTO aktiv fördert, entsteht echtes „Future Proof Momentum“ – eine Organisation, die Innovation und Stabilität gleichzeitig beherrscht.*

## Visionäre Synchronisation

Eine gemeinsame Zukunftsvision entwickeln, die technologische und menschliche Perspektiven gleichwertig integriert. Diese Vision muss regelmäßig kommuniziert und an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden.

## Strukturelle Verankerung

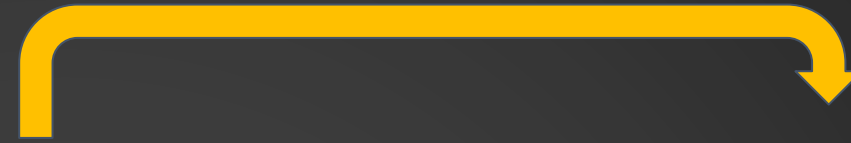
Cross-funktionale Teams etablieren, regelmäßige Strategie Abgleiche institutionalisieren und gemeinsame Erfolgskriterien definieren – mit KPIs, die sowohl Tech- als auch People-Dimensionen abbilden.

## Kulturelles Vertrauen

Silos aktiv abbauen und eine Kultur fördern, in der HR und IT gleichberechtigt gestalten – nicht nacheinander, sondern synchron. Das erfordert Vorbildverhalten, transparente Entscheidungsprozesse und Raum für Experimente.



# Voneinander Lernen



	<b>bringt ein</b>	<b>lernt von den anderen</b>
<b>CEO</b>	Strategische Ausrichtung, Balance zwischen Wachstum und Risiko, Stakeholder-Management, Vision	Tiefes Kultur- und Technologieverständnis, operative Umsetzungs-Realität, Mitarbeiterperspektive
<b>CHRO</b>	Kultur, Skills-Entwicklung, Leadership-Modelle, Change-Kompetenz, Employee Experience	Datenlogik, technisches Denken, Skalierung Ansätze, Systemarchitekturen, Analytics-Methoden
<b>CIO/CTO</b>	IT-Systeme, Data Infrastruktur, Innovation, Security, digitale Plattformen	Empathie, Kommunikation, Veränderung Führung, kulturelle Sensibilität, People Dynamics

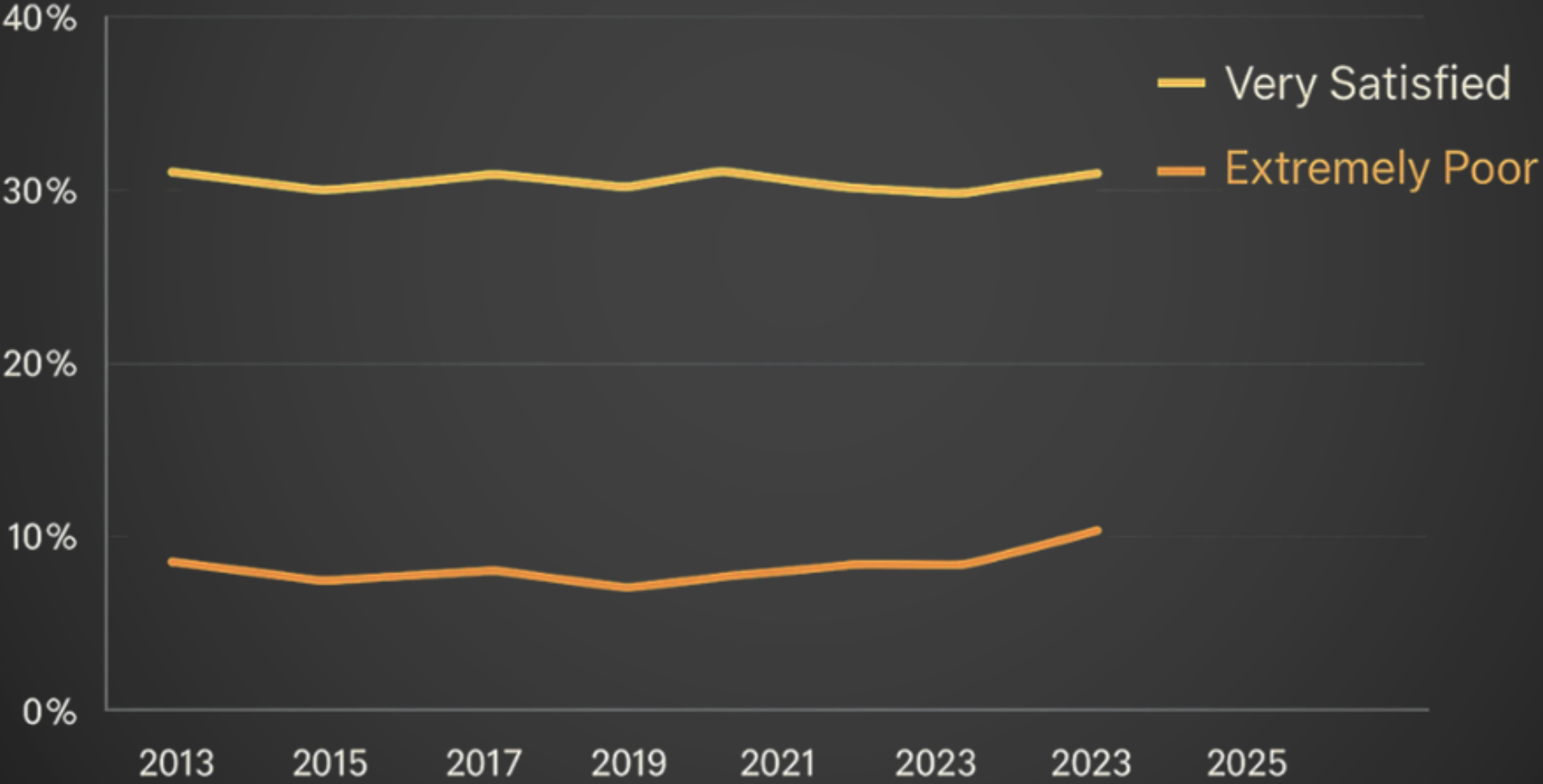


# GedankenExperiment

Was kann HR von UX/UI lernen?

Nur mal ein Beispiel ... **“Candidate Experience”**

# Nur mal ein Beispiel ... “Candidate Experience”



Talent Board (2023). 2023 Global Candidate Experience (CandE) Benchmark Research Report

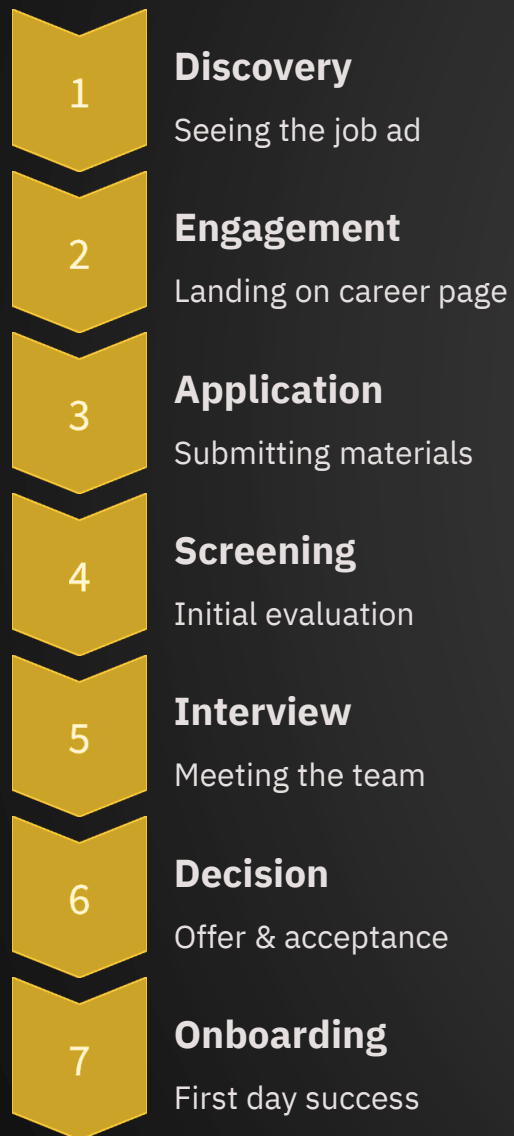
# Was wäre wenn? Core UX/UI-Methoden für HR?

UX/UI-DesignerInnen verwenden bewährte Methoden, um User tiefgreifend zu verstehen, Reibungspunkte zu beseitigen, intuitive Customer Journeys zu gestalten und Produkte kontinuierlich zu verbessern.

*“Könnten nicht mit denselben Methoden die Erfahrungen der Bewerber\*innen von einer langweiligen Transaktion zu einem außergewöhnlichen Erlebnis verwandelt werden?”*



# Kennen wir die Wünsche der KandidatInnen wirklich?



## What Designers Do

UX-Designer beginnen jedes Projekt mit Recherchen. Sie führen Interviews, Umfragen und Beobachtungen durch, um tiefgreifende Einblicke in die Bedürfnisse, Motivationen und Frustrationen der Nutzer zu gewinnen. Dieser evidenzbasierte Ansatz hilft ihnen, Personas zu entwickeln, die auf realen Daten und nicht auf Annahmen beruhen.

## How HR Can Apply It

Befragen Sie Bewerber zu ihren Erfahrungen mit dem Bewerbungsprozess in jeder Phase. Begleiten Sie Bewerber während der einzelnen Schritte des Einstellungsprozesses, um Probleme in Echtzeit zu beobachten. Befragen Sie Bewerber nach jeder Einstellungsphase, um Feedback zu sammeln. Verschaffen Sie sich ein Verständnis für verschiedene Bewerbergruppen: Berufseinsteiger gegenüber erfahrenen Fachkräften, internationale Bewerber, technische gegenüber nicht-technischen Positionen.

# Persona Development: know your Candidates



## The passive Senior Engineer

Derzeit angestellt, wählerisch bei Stellenangeboten, schätzt technische Herausforderungen und Work-Life-Balance. Benötigt überzeugende Gründe für eine Bewerbung und einen optimierten Bewerbungsprozess, der seine Zeit respektiert.



## The international Graduate

Navigieren durch Visabestimmungen, Unsicherheit hinsichtlich kultureller Passung, Suche nach Mentoren und klaren Wachstumspfaden. Erfordert transparente Kommunikation über die detaillierte Unterstützung bei der Einarbeitung.



## The busy Sales-Performer

Ergebnisorientiert, zeitbewusst, motiviert durch Vergütung und Aufstiegsmöglichkeiten. Schätzt effiziente Zeitplanung, klare Provisionsstrukturen und direkte Kommunikation über Chancen.

Durch die Erstellung evidenzbasierter Kandidatenprofile kann die Personalabteilung Kommunikationsstile, Stellenanzeigen, Interviewformate und die Vermittlung von Vorteilen individuell anpassen. Das Ergebnis? Die Kandidaten fühlen sich verstanden und auf persönlich relevante Weise angesprochen, was das Engagement und die Akzeptanz erhöht.

# Interaction Design: nahtlose Abläufe schaffen

Interaktionsdesign bestimmt, wie sich Benutzer durch die einzelnen Schritte eines Prozesses bewegen, und sorgt dafür, dass Aktionen vorhersehbar, reibungslos und zufriedenstellend sind. Jeder Klick, jeder Übergang, jeder Moment des Wartens sollte sich bewusst und respektvoll gegenüber der Zeit des Benutzers anfühlen.

1

## Clear “Call to Actions”

Jede Seite enthält klare nächste Schritte: „Hier bewerben“, „Vorstellungsgespräch vereinbaren“, „Ihren Recruiter treffen“

2

## Logical steps

In jeder E-Mail und jeder Mitteilung wird klar angegeben, was als Nächstes geschieht und wann.

3

## Streamlined scheduling

Einfache, automatisierte Tools, die endlose E-Mail-Ketten überflüssig machen

4

## Progress indicators

Die Kandidaten wissen immer, wo genau sie im Prozess stehen.



# Content Design: klar und einfühlsam

UX-Autoren verfassen klare, einfache und menschenorientierte Texte, die Nutzer sicher durch ihre Reise führen. Jedes Wort erfüllt einen Zweck – Erwartungen wecken, Orientierung geben und durch Tonfall und Klarheit Vertrauen aufbauen.



## Use simple, friendly Language

Ersetzen Sie Unternehmen-Jargon durch umgangssprachliche, verständliche Formulierungen, die menschlich wirken und nicht roboterhaft oder bürokratisch.

## Set clear expectations

Sagen Sie den Kandidaten genau, was sie erwartet, wann genau sie damit rechnen können und was sie als Nächstes tun müssen. Beseitigen Sie Unklarheiten.

## Provide helpful guidance

Fügen Sie in jede EMail die nächsten Schritte ein. Bieten Sie Kontext für Entscheidungen. Geben Sie Feedback mit Einfühlungsvermögen und Präzision, auch bei Ablehnungen.

Das Ergebnis ist eine Kommunikation, die Kandidaten tatsächlich lesen möchten – Botschaften, die informieren, Orientierung bieten und ihre Intelligenz respektieren, während komplexe Prozesse überschaubar erscheinen.

# Wie kommt man dahin?

Ein paar Gedanken und Tipps



# 10 Schritte zur Implementierung

## 1. WakeUp Call

Der **erste Schritt ist die Erkenntnis**: Wer/was führt wirklich in die Zukunft? Diese **Phase schafft das kritische Bewusstsein auf oberster Führungsebene**, dass **transformative Veränderung ein gemeinsames Commitment** erfordert.

## 4. Vision & Narrative entwickeln

Ein einheitliches Zukunftsbild schafft emotionale Bindung und gibt der Organisation eine gemeinsame Sprache für die Transformation.

## 6. Pilot Programme - quick wins zeigen

z.B: HR + IT: Skill Intelligence Plattform - Eine gemeinsame Initiative entwickelt eine KI-gestützte Plattform zur Identifikation von Skills und Kompetenzlücken. Technology und People arbeiten Hand in Hand. Ziel: Proof of Concept für die transformative Wirkung des Modells – messbar, sichtbar und überzeugend für Skeptiker und weitere Stakeholder.

## 9. Skalierung & Integration

Die systematische Verankerung in allen bestehenden Strukturen verhindert, dass das Modell als „Add-on“ wahrgenommen wird und sichert langfristige Wirksamkeit

## 2./3. Diagnose und Governance-Aufbau

Trinity Heatmap zeigt **Stärken, Lücken und Handlungsfelder** auf einen Blick. **Bildung eines Trinity Councils** -> **Output**: Institutionalisierte, funktionsübergreifende Leadership-Struktur mit quartalsmäßigen Trinity-Meetings und gemeinsamen KPIs.

## 5. KPIs & Messsystem etablieren

Die **Futureproof Scorecard** - Ein integriertes Dashboard macht Fortschritte transparent und schafft gemeinsame Verantwortung über Funktionsgrenzen hinweg. **Alle Trinity-Mitglieder tragen gemeinsam zum Gesamterfolg bei**. Business-Wachstum, technologische Reife und Mitarbeiterentwicklung werden integriert gemessen und verstanden

## 7./8. Kulturwandel & Leadership Development

**Trinity Talks**: Monatliche Dialog Sessions mit CEO, CIO und CHRO  
**Futureproof Stories**: Interne Success Cases sichtbar machen  
**Townhalls**: Transparenz und Beteiligung fördern

Ziel: Kultur des „**Wir führen gemeinsam die Zukunft**“.  
Führungskräfte aller Ebenen werden auf die neue Führung-Logik vorbereitet und befähigt.  
Ausbildungsprogramm: **Leading Across the Trinity**

## 10. Reflexion & Innovation

Future Proofness ist kein Zielzustand, sondern ein permanenter Lern- und Innovationszyklus. kontinuierliche Anpassung, Scouting, externe Partnerschaften (Wissenschaft/Netzwerkpartner)

# Erste Schritte und Formate

Ein pragmatischer Einstieg in die Trinity-Implementierung erfordert klare Prioritäten und realistische Zeitfenster. Diese Übersicht zeigt, wie Sie schnell Momentum aufbauen können.

**1**

**Tag**

für initiales Leadership-Alignment

**90**

**Tage**

bis zum ersten Pilot-Erfolg

**12**

**Monate**

für vollständige Integration

Ziel	Format	Dauer	Nutzen
Bewusstsein	Executive Keynote / Offsite	1 Tag	Alignment & Fokussierung im Führungsteam
Diagnose	Trinity Assessment Workshop	1–2 Wochen	Überblick & klare Prioritäten
Umsetzung	Pilotprojekt (Cross-Team)	3–6 Monate	Schneller Proof of Concept
Kulturwandel	Trinity Talks / Internal Campaign	Laufend	Sichtbarkeit & Engagement

# Wie und was messen wir?

Ein paar Gedanken zu möglichen neuen KPIs



# Adaptability Index (AI)

Anpassungsfähigkeit als neuer ROI

In einer Welt permanenter Veränderung ist Anpassungsfähigkeit der neue ROI. Dieser KPI misst, wie schnell und effektiv Organisationen auf Markt-, Technologie- oder Kundenveränderungen reagieren können.

## Reaktionszeit

Geschwindigkeit der Reaktion auf Marktveränderungen

## Prozessadaption

Anteil adaptierter Prozesse oder Tools in 12 Monaten

## Innovationsgeschwindigkeit

Time-to-Implementation neuer Ideen

Relevanz: **CEO & CIO/CTO & CHRO** →

Misst organisationale Agilität über alle Ebenen hinweg.

# People & Skill Readiness Score

Transformation scheitert nicht an Technologie, sondern an fehlenden Kompetenzen. Dieser KPI zeigt, ob das Unternehmen die richtigen Skills und Mindsets für seine Strategie besitzt.

## Was wird gemessen?

- Anteil zukunftsrelevanter Skills (AI, Data, Leadership, Sustainability)
- Upskilling-Quote / Weiterbildung pro Mitarbeiter\*in
- Skill Gap Index (Differenz zwischen benötigten und vorhandenen Fähigkeiten)

Relevanz: **CHRO & CEO** →

Der Gradmesser, ob Human Capital die Business Transformation trägt.





# Digital Productivity Ratio

Technologie-Investitionen mit messbarem Mehrwert

Technologie-Investitionen lohnen sich nur, wenn sie Produktivität und Qualität steigern. Dieser KPI verbindet Technologie-Nutzung mit Output.

## Output-Messung

Output pro Mitarbeiter\*in / pro  
eingesetztem Tech-Euro

## Automatisierungsgrad

Automatisierung in Kernprozessen

## Tool-Adoption

Nutzung digitaler Tools  
(Adoption Rate)

Relevanz: **CIO/CTO & CEO** →

Zeigt, ob Digitalisierung echten Mehrwert liefert – statt nur „digital busy work“.

# Employee Experience & Engagement Index



## Engagement Score

Engagement Score / eNPS als  
Messgröße für emotionale Bindung



## Retention Rate

Bindung von Talenten im  
Unternehmen



## Wellbeing Score

Burnout-, Stress- und Energielevel  
der Mitarbeiter\*innen

Kultur und Motivation sind der neue Wettbewerbsvorteil. Wer die emotionale Bindung der Mitarbeitenden nicht misst, steuert blind in den Fachkräftemangel.

Relevanz: **CHRO & CEO** →

Zeigt, ob Menschen sich mit der Transformation verbinden – oder innerlich kündigen.



# Sustainable Value Creation (SVC)

Zukunftsfähigkeit ganzheitlich messen

Zukunftsfähigkeit heißt: ökonomisch erfolgreich, ökologisch verantwortlich und sozial wirksam. Dieser KPI kombiniert ESG-Ziele mit finanziellen Kennzahlen.

## CO<sub>2</sub>-Reduktion

CO<sub>2</sub>-Reduktion pro Umsatz-Euro

## Societal Impact

Social ROI und gesellschaftliche Wirkung

## Diversity & Inclusion

Fortschritt in Vielfalt und Inklusion

## Langfristiger Wert

Unternehmenswert jenseits des Quartalsprofits


Relevanz: **CEO & CHRO & CIO/CTO** →

Misst Zukunftssicherheit im ganzheitlichen Sinne.

# Mögliche zukünftige KPIs

KPI	Fokus	Hauptverantwortung
<b>Adaptability Index</b>	Veränderungsfähigkeit	CEO / CIO / CHRO
<b>People &amp; Skill Readiness</b>	Kompetenzbasis	CHRO / CEO
<b>Digital Productivity Ratio</b>	Technologische Wertschöpfung	CIO / CEO
<b>Employee Experience Index</b>	Motivation & Kultur	CHRO / CEO
<b>Sustainable Value Creation</b>	Zukunftsfähigkeit & Verantwortung	CEO / CIO / CHRO

Diese fünf KPIs bilden vielleicht das Fundament für zukunftsorientierte Unternehmensführung. Sie verbinden Menschen, Technologie und nachhaltige Wertschöpfung zu einem ganzheitlichen Steuerungssystem.



**Top motivated and  
top skilled Team**

**The Essence for staying Future Proof**

**Clear Vision, Strategy  
& Purpose**

**Data & Technology  
used targeted and  
focused**

***"If you want to go fast, go alone. If you want to go far, go together."***

African Proverb

THANK YOU :)

Rudi Bauer LinkedIn

