



**Learning Spaces for Sustainable and Responsible Decision-Making**

# Fallstudien

über nachhaltige und verantwortungsvolle  
Entscheidungsfindung

August 2024



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or OeAD-GmbH. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.  
Project ID: 2023-1-AT01-KA220-VET-000166057



# Einführung

## Hintergrund

Fallstudien sind ein wirkungsvolles Instrument in der Aus- und beruflichen Weiterbildung. Sie bieten reale Szenarien, die die Lernenden herausfordern, theoretisches Wissen auf praktische Situationen anzuwenden. Das effektive Lösen einer Fallstudie erfordert einen strukturierten Ansatz, der kritisches Denken, analytische Fähigkeiten und kreative Problemlösungen kombiniert.

Der Prozess der Bearbeitung einer Fallstudie umfasst mehrere wichtige Schritte: Von der sorgfältigen Untersuchung der Situation und der Identifizierung von Kernproblemen über die Analyse des Kontexts mithilfe relevanter Instrumente und Theorien, bis hin zur Entwicklung und Begründung praktischer Lösungen. Diese methodische Herangehensweise hilft dabei, auf das jeweilige Fallbeispiel einzugehen, und vermittelt den Lernenden wertvolle Fähigkeiten, die sie in ihrer täglichen Praxis anwenden können.

Sie sollten die im WiseUp Trainingsprogramm gelehrtten Ansätze und Werkzeuge nutzen, um die folgenden Fallstudien zu lösen: Ein nützlicher Ausgangspunkt ist die Anwendung der sechs Lernperspektiven des WiseUp Cube Framework auf die folgenden Fallstudien.

## Anweisungen

1. Lesen Sie das Fallbeispiel sorgfältig.
2. Passen Sie die Unternehmensinformationen an Ihre Interessen an, indem Sie die Felder ausfüllen.
3. Analysieren Sie den Hintergrund und die Situation des Unternehmens: Identifizieren Sie die wichtigsten Themen und Stakeholder.
4. Analysieren Sie das Dilemma (wichtige Entscheidungspunkte, mögliche Ergebnisse, Diskussionspunkte) unter Verwendung der sechs Lernperspektiven, die sich im WiseUp Cube Framework widerspiegeln; wenden Sie die im WiseUp Trainingsprogramm vermittelten Ansätze und Instrumente an.
5. Machen Sie ein Brainstorming, erarbeiten Sie mehrere mögliche Entscheidungen/Lösungen und diskutieren Sie diese.
6. Wägen Sie Ihre Alternativen ab, indem Sie die Perspektiven des WiseUp Cube Framework gezielt anwenden.
7. Führen Sie die möglichen Vor- und Nachteile jeder Alternative auf; berücksichtigen Sie die kurz- und langfristigen Auswirkungen.
8. Erarbeiten Sie auf der Grundlage Ihrer Überlegungen ein Argument für Ihre Handlungsentscheidung.
9. Überdenken Sie Ihre Lösung vor dem Hintergrund der möglichen Kriterien für die Lösung des Fallbeispiels.



# Fallstudie 1 - Bewältigung der Folgen der Pandemie oder das schwierige Gleichgewicht zwischen Stabilität und kontinuierlicher Anpassung an neue Gegebenheiten

## Unternehmen

Das Unternehmen Alfons Dupont & Töchter ist seit über [ ] Jahren erfolgreich in der [ ] Branche tätig. Das vom Patriarchen der Familie gegründete Unternehmen beschäftigt derzeit [ ] Mitarbeiter\*innen und hat sich einen guten Ruf für [ ] und [ ] erworben.

## Hintergrund

Das Unternehmen hat die Turbulenzen der COVID-19-Pandemie überstanden, spürt aber immer noch deren Nachwirkungen. Das vom Familienpatriarchen gegründete Unternehmen ist für seine Qualität und Zuverlässigkeit bekannt. Als Emma, die älteste Tochter der Familie, sich darauf vorbereitet, das Ruder zu übernehmen, sieht sie sich mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert, die sich aus den Folgen der Pandemie ergeben.

## Situation

Mit dem Abklingen der Pandemie erholt sich Alfons Dupont & Töchter langsam vom wirtschaftlichen Abschwung. Das Unternehmen ist jedoch nach wie vor mehreren anhaltenden Folgen ausgesetzt, darunter Veränderungen im Verbraucherverhalten, Unterbrechungen der Lieferketten und ein verschärfter Wettbewerb auf dem Markt. Darüber hinaus hat die Pandemie die Trends zu Nachhaltigkeit und Digitalisierung beschleunigt und die Unternehmenslandschaft weiter umgestaltet.

## Dilemma

Emma befindet sich an einem kritischen Punkt und hat die Aufgabe, Alfons Dupont & Töchter durch eine Phase der Erholung und Anpassung zu führen. Sie muss sich in der Realität des Unternehmens nach der Pandemie zurechtfinden und dabei den Spagat zwischen der Notwendigkeit von Sofortmaßnahmen zur Stabilisierung des Unternehmens und der Notwendigkeit, Alfons Dupont & Töchter in einem sich schnell entwickelnden Umfeld für langfristigen Erfolg zu positionieren, schaffen.

## Wichtige Entscheidungspunkte

- Strategien zur Wiederherstellung: Emma muss Strategien entwickeln, um die Erholung von Alfons Dupont & Töchter von den Auswirkungen der Pandemie zu beschleunigen, einschließlich des Wiederaufbaus der Lieferketten, der Wiederherstellung des Kundenvertrauens und der Optimierung der Produktionsprozesse, um den veränderten Marktanforderungen gerecht zu werden.
- Anpassung an neue Realitäten: Die Pandemie hat die Vorlieben der Verbraucher\*innen und die Dynamik der Branche verändert, was eine Anpassung des Produktangebots, der Vertriebskanäle und der Marketingstrategien des Betriebes erforderlich machte.
- Nachhaltigkeit und Digitalisierung: Emma muss sich der wachsenden Nachfrage nach Nachhaltigkeit stellen und Initiativen zur digitalen Transformation ergreifen, um die betriebliche Effizienz zu steigern, die Kundenbindung zu verbessern und der Konkurrenz voraus zu sein.
- Talentmanagement: Mit der zunehmenden Verbreitung von Fernarbeit und der Entwicklung des Arbeitsmarktes muss Emma die Praktiken des Talentmanagements überdenken, einschließlich der Anwerbung, Bindung und Weiterbildungsinitiativen, um in einer Welt nach der Pandemie die besten Talente zu gewinnen und zu halten.

## Mögliche Ergebnisse

- Kurzfristiger Fokus: Emma entscheidet sich dafür, kurzfristigen Wiederherstellungsmaßnahmen wie Kostensenkungen und Rationalisierungsmaßnahmen Vorrang einzuräumen, um Alfons Dupont & Töchter unmittelbar nach der Pandemie zu stabilisieren. Dieser Ansatz mag zwar vorübergehend Erleichterung verschaffen, läuft aber Gefahr, langfristige Wachstumschancen und Innovationen zu vernachlässigen.
- Strategische Anpassung: Emma hat die Notwendigkeit erkannt, sich an die neuen Gegebenheiten nach der Pandemie anzupassen, und unternimmt proaktive Schritte, um Alfons Dupont & Töchter für den langfristigen Erfolg neu zu positionieren. Durch Investitionen in Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Talententwicklung will sie die Widerstandsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens in der sich wandelnden Marktlandschaft stärken.

## Diskussionspunkte

- Wie kann Emma ein Gleichgewicht zwischen kurzfristigen Wiederherstellungsmaßnahmen und langfristiger strategischer Planung nach der Pandemie herstellen?
- Welches sind die wichtigsten Herausforderungen und Chancen, die das Geschäftsumfeld nach der Pandemie mit sich bringt, und wie sollten Alfons und Dupont & Töchter darauf reagieren?
- Wie kann Emma Nachhaltigkeit und Digitalisierungsinitiativen nutzen, um Innovation und Wachstum im Unternehmen voranzutreiben?
- Welche Rolle spielt die Agilität von Führungskräften, wenn es darum geht, Organisationen durch Zeiten des Übergangs und der Unsicherheit zu führen, und wie kann Emma die Agilität bei Alfons Dupont & Töchter kultivieren?
- Wie sollte Alfons Dupont & Töchter seinen Ansatz für das Talentmanagement angesichts der veränderten Dynamik des Arbeitsmarktes nach der Pandemie anpassen?



## Mögliche Kriterien für die Lösung des Falles

- Ausrichtung auf langfristige strategische Ziele: Beurteilen Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen auf der Grundlage ihrer Übereinstimmung mit den langfristigen strategischen Zielen und Werten von Alfons Dupont & Töchter. Überlegen Sie, ob sie das Unternehmen für nachhaltiges Wachstum, Wettbewerbsvorteile und Widerstandsfähigkeit in der Zeit nach der Pandemie positionieren.
- Integration von Nachhaltigkeit und ethischen Praktiken: Bewerten Sie, inwieweit Ihre vorgeschlagenen Lösungen Nachhaltigkeit und ethische Praktiken in die Geschäftstätigkeit von Alfons Dupont & Töchter einbeziehen. Berücksichtigen Sie Initiativen in Bezug auf Umweltverantwortung, soziale Verantwortung, ethische Beschaffung und Unternehmensführung.
- Anpassung an die Realitäten nach der Pandemie: Beurteilen Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen auf der Grundlage ihrer Fähigkeit, sich an die neuen Gegebenheiten des Geschäftsumfelds nach der Pandemie anzupassen. Überlegen Sie, wie sie Veränderungen im Verbraucherverhalten, Branchentrends, technologische Fortschritte und regulatorische Änderungen berücksichtigen.
- Risikomanagement und Notfallplanung: Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen im Hinblick auf ihre Wirksamkeit bei der Minderung von Risiken und der Bewältigung potenzieller Herausforderungen. Berücksichtigen Sie Faktoren wie Unterbrechungen der Lieferkette, Marktvolatilität, Wettbewerbsbedrohungen und unvorhergesehene interne und externe Faktoren.
- Mitarbeiterengagement und Wohlbefinden: Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen anhand ihrer Auswirkungen auf das Engagement, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter\*innen. Ziehen Sie Initiativen in Betracht, die sich auf Fernarbeitsregelungen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Unterstützung der psychischen Gesundheit und der Work-Life-Balance beziehen.



# Fallstudie 2 - Überwindung des Widerstands gegen den Wechsel in der Führung

## Unternehmen

Das Unternehmen Alfons Dupont & Töchter ist seit über [ ] Jahren erfolgreich in der [ ] Branche tätig.  
Das vom Patriarchen der Familie gegründete Unternehmen beschäftigt derzeit [ ] Mitarbeiter\*innen und hat sich einen guten Ruf für [ ] und [ ] erworben.

## Hintergrund

Emma, die älteste Tochter der Familie, der Alfons Dupont & Töchter gehört, bereitet sich darauf vor, die Leitung des Unternehmens zu übernehmen. Als sie jedoch beginnt, sich in ihre neue Rolle einzufinden, stellt sie fest, dass die ältere Belegschaft ihre Autorität als neue Chefin nicht akzeptieren will.

## Situation

Alfons Dupont & Töchter hat eine lange Tradition der hierarchischen Führung, wobei Respekt und Autorität in der Regel dem Dienstalter und der Erfahrung vorbehalten sind. Obwohl Emma gut vorbereitet ist und über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, um das Unternehmen zu leiten, stößt sie bei den älteren Mitarbeiter\*innen, die an die Führung durch ihren Vater, den scheidenden Patriarchen, gewöhnt sind, auf Skepsis und Ablehnung.

## Dilemma

Emma ist hin- und hergerissen zwischen dem Bedürfnis, ihre Autorität als neue Geschäftsführerin von Alfons Dupont & Töchter durchzusetzen, und dem Wunsch, Harmonie und Respekt innerhalb der Belegschaft zu wahren. Sie muss den Spagat schaffen, das Vertrauen und die Akzeptanz der älteren Belegschaft zu gewinnen und sich gleichzeitig als fähige und respektierte Führungskraft zu etablieren, die das Unternehmen voranbringen kann.



## Wichtige Entscheidungspunkte

- Ansatz zur Führung: Emma muss entscheiden, wie sie ihre Autorität durchsetzen und ihren Führungsstil etablieren kann, während sie gleichzeitig die Erfahrungen und Beiträge der älteren Mitarbeiter\*innen respektiert. Soll sie ihre Autorität mit mehr Nachdruck durchsetzen, oder soll sie sich auf Konsens und Zusammenarbeit konzentrieren?
- Kommunikationsstrategie: Emma muss eine Kommunikationsstrategie entwickeln, um den Bedenken und der Skepsis der älteren Belegschaft zu begegnen. Wie kann sie ihre Vision für das Unternehmen wirksam vermitteln und gleichzeitig die Perspektiven und Einsichten der langjährigen Mitarbeiter\*innen berücksichtigen?
- Teambuilding und Zusammenarbeit: Emma muss ein Gefühl der Zusammengehörigkeit und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeiter\*innen aller Generationen fördern. Wie kann sie die Zusammenarbeit zwischen den Generationen fördern und Gelegenheiten für ältere Mitarbeiter\*innen schaffen, jüngere Kolleg\*innen zu betreuen und zu unterstützen?
- Schulung und Entwicklung: Emma könnte die Einführung von Schulungs- und Entwicklungsprogrammen in Erwägung ziehen, um langjährigen Mitarbeiter\*innen zu helfen, sich an ihren Führungsstil anzupassen und Veränderungen anzunehmen. Wie kann sie Unterstützung und Ressourcen bereitstellen, um langjährigen Mitarbeiter\*innen zu helfen, ihre Fähigkeiten zu verbessern und sich an neue Arbeitsweisen anzupassen?

## Mögliche Ergebnisse

- Widerstand und Konflikte: Trotz ihrer Bemühungen stößt Emma auf anhaltenden Widerstand und Konflikte seitens der langjährigen Belegschaft, was zu Spannungen und Störungen innerhalb des Unternehmens führt.
- Brücken bauen und zusammenarbeiten: Emma überbrückt erfolgreich die Kluft zwischen den Generationen und verschafft sich durch offene Kommunikation, Einfühlungsvermögen und einen kooperativen Führungsansatz den Respekt und die Akzeptanz der älteren Arbeitskräfte.

## Diskussionspunkte

- Wie kann Emma auf die Bedenken und die Skepsis der älteren Belegschaft eingehen und gleichzeitig ihre Autorität als neue Führungskraft behaupten?
- Welche Strategien kann Emma anwenden, um die Zusammenarbeit und den Zusammenhalt zwischen Mitarbeiter\*innen aller Generationen zu fördern?
- Wie könnten sich generationsbedingte Unterschiede in den Arbeitsgewohnheiten, im Kommunikationsstil und in der Einstellung zu Autorität auf Emmas Führungsansatz auswirken?
- Welche Rolle können Mentoring, Coaching und generationenübergreifendes Lernen bei der Überbrückung der Kluft zwischen Emma und den älteren Mitarbeiter\*innen spielen?
- Wie kann Emma die Stärken und die Erfahrung der älteren Arbeitskräfte nutzen und gleichzeitig Innovation und Anpassung an den Wandel im Unternehmen fördern?



## Mögliche Kriterien für die Lösung des Falles

- **Mitarbeiterengagement und Vertrauen:** Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen anhand ihrer Wirksamkeit bei der Förderung des Engagements der Mitarbeiter\*innen und der Schaffung von Vertrauen unter der älteren Belegschaft. Erwägen Sie Initiativen, die auf offene Kommunikation, Transparenz und gegenseitigen Respekt abzielen.
- **Effektivität der Führung:** Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen im Hinblick auf ihre Fähigkeit, Emma als respektierte und effektive Führungskraft bei Alfons Dupont & Töchter zu etablieren. Berücksichtigen Sie ihre Fähigkeit, Autorität durchzusetzen und gleichzeitig Einfühlungsvermögen, Anpassungsfähigkeit und strategischen Weitblick zu zeigen.
- **Kommunikationsstrategie:** Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen daraufhin, ob sie den Bedenken und der Skepsis der langjährigen Arbeitskräfte durch eine klare, einfühlsame und integrative Kommunikation gerecht werden. Ziehen Sie Initiativen wie Feedback-Mechanismen und persönliche Gespräche in Betracht.
- **Lösung von Konflikten:** Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen im Hinblick auf ihre Fähigkeit, Konflikte und Spannungen, die zwischen Emma und der älteren Belegschaft entstehen können, wirksam zu bewältigen. Erwägen Sie Strategien zur konstruktiven Konfliktlösung, Mediation und Konsensbildung.
- **Schulung und Entwicklung:** Beurteilen Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen auf ihre mögliche Wirksamkeit bei der Bereitstellung von Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, um älteren Mitarbeiter\*innen zu helfen, sich an Emmas Führungsstil anzupassen und Veränderungen anzunehmen. Erwägen Sie Initiativen wie Workshops, Coaching-Programme und Seminare zum Aufbau von Fähigkeiten.
- **Mitarbeiterbindung und Talentmanagement:** Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung und das Talentmanagement bei Alfons Dupont & Töchter. Ziehen Sie Initiativen in Betracht, die darauf abzielen, die Erfahrung und das Fachwissen der langjährigen Mitarbeiter\*innen anzuerkennen und zu nutzen und gleichzeitig Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung und den Aufstieg jüngerer Mitarbeiter\*innen zu schaffen.





# Fallstudie 3 - Ausgleich zwischen Verantwortung und Rentabilität: Nachhaltigkeit inmitten wirtschaftlicher Herausforderungen

## Unternehmen

Das Unternehmen Alfons Dupont & Töchter ist seit über [ ] Jahren erfolgreich in der [ ] Branche tätig. Das vom Patriarchen der Familie gegründete Unternehmen beschäftigt derzeit [ ] Mitarbeiter\*innen und hat sich einen guten Ruf für [ ] und [ ] erworben.

## Hintergrund

Als Emma sich darauf vorbereitet, die Leitung von Alfons Dupont & Töchter zu übernehmen, ist sie entschlossen, das Unternehmen in eine verantwortungsvollere Organisation umzuwandeln, die Nachhaltigkeit, ethische Praktiken und soziale Verantwortung in den Vordergrund stellt. Allerdings steht sie vor großen Herausforderungen, darunter sinkende Umsätze, steigende Kosten und ein Mangel an qualifizierten Mitarbeiter\*innen.

## Situation

Alfons Dupont & Töchter steht unter dem zunehmenden Druck, ökologische und soziale Belange zu berücksichtigen und gleichzeitig die finanzielle Lebensfähigkeit in einem wettbewerbsorientierten Markt zu erhalten. Emma ist sich der Bedeutung von Nachhaltigkeitsinitiativen bewusst, muss aber die Komplexität ihrer Umsetzung inmitten wirtschaftlicher Herausforderungen und Ressourcenbeschränkungen bewältigen.

## Dilemma

Emma ist hin- und hergerissen zwischen ihrem Wunsch, Alfons Dupont & Töchter in eine verantwortungsvollere und nachhaltigere Zukunft zu führen, und der dringenden Notwendigkeit, dringende wirtschaftliche Probleme zu lösen. Sie muss das Engagement des Unternehmens für Nachhaltigkeit mit seiner finanziellen Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt in Einklang bringen.



## Wichtige Entscheidungspunkte

- Nachhaltigkeitsinitiativen: Emma muss entscheiden, welchen Nachhaltigkeitsinitiativen sie Priorität einräumt und wie intensiv sie diese verfolgen will. Soll sie sich auf die Verringerung der Kohlendioxidemissionen, die Einführung umweltfreundlicher Herstellungsverfahren, die ethische Beschaffung oder die Investition in erneuerbare Energien konzentrieren?
- Kostenmanagement: Emma muss Strategien entwickeln, um steigende Kosten und sinkende Umsätze zu bewältigen und gleichzeitig Ressourcen für Nachhaltigkeitsinitiativen bereitzustellen. Wie kann sie Möglichkeiten zur Kosteneinsparung identifizieren, den Betrieb rationalisieren und die Ressourcenzuweisung optimieren, ohne die Nachhaltigkeitsziele zu gefährden?
- Gewinnung und Bindung von Talenten: Emma muss sich mit dem Mangel an qualifizierten Mitarbeiter\*innen auseinandersetzen, die sowohl für Nachhaltigkeitsinitiativen als auch für das Kerngeschäft benötigt werden. Wie kann sie qualifizierte Mitarbeiter\*innen mit Fachkenntnissen in den Bereichen Nachhaltigkeit, Umweltmanagement und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken gewinnen und halten?
- Engagement der Stakeholder: Emma muss mit Stakeholdern wie Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen, Lieferant\*innen und der breiteren Öffentlichkeit in Kontakt treten, um Zustimmung und Unterstützung für die Nachhaltigkeitsbemühungen von Alfons Dupont & Töchter zu gewinnen. Wie kann sie das Engagement des Unternehmens für Nachhaltigkeit effektiv kommunizieren und Bedenken hinsichtlich der finanziellen Leistung ausräumen?

## Mögliche Ergebnisse

- Nachrang für Nachhaltigkeit: Emma gibt der kurzfristigen finanziellen Stabilität den Vorrang vor Nachhaltigkeitsinitiativen und reduziert oder verschiebt ihre Bemühungen um Umwelt und soziale Verantwortung, um sich auf unmittelbare wirtschaftliche Belange zu konzentrieren.
- Strategische Nachhaltigkeit: Emma wählt einen strategischen Ansatz für die Nachhaltigkeit, indem sie kosteneffiziente Initiativen identifiziert, die mit den Grundwerten und langfristigen Zielen von Alfons Dupont & Töchter übereinstimmen. Durch die Integration von Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie des Unternehmens will sie Innovationen vorantreiben, die Effizienz verbessern und die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt steigern.

## Diskussionspunkte

- Wie kann Emma die konkurrierenden Prioritäten von Nachhaltigkeit und finanzieller Rentabilität bei Alfons Dupont & Töchter wirksam ausgleichen?
- Welche Strategien kann Emma anwenden, um die Kosten zu verwalten und die Ressourcen für Nachhaltigkeitsinitiativen so einzusetzen, dass ihre Wirkung maximiert wird?
- Wie kann Alfons Dupont & Töchter den Mangel an qualifiziertem Personal beheben, das für die Förderung der Nachhaltigkeit benötigt wird, und gleichzeitig sicherstellen, dass die Kerngeschäftsfunktionen des Unternehmens angemessen besetzt sind?
- Welche Rolle kann das Engagement der Stakeholder bei der Unterstützung der Nachhaltigkeitsagenda von Alfons Dupont & Töchter und der Überwindung von Widerständen gegen Veränderungen spielen?
- Wie können Nachhaltigkeitsinitiativen zum langfristigen Erfolg und zur Widerstandsfähigkeit von Alfons Dupont & Töchter angesichts wirtschaftlicher Herausforderungen und Marktunsicherheit beitragen?

## Mögliche Kriterien für die Lösung des Falles

- Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit: Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen auf der Grundlage ihrer potenziellen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsziele von Alfons Dupont & Töchter. Berücksichtigen Sie Initiativen, die darauf abzielen, den ökologischen Fußabdruck zu verringern, ethische Praktiken zu fördern und die soziale Verantwortung zu stärken.
- Finanzielle Resilienz: Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen auf ihre Fähigkeit, die wirtschaftlichen Herausforderungen des Unternehmens zu bewältigen und die finanzielle Stabilität zu erhalten. Erwägen Sie Strategien zur Kostenkontrolle, zur Verbesserung der Effizienz und zur Erzielung von Einnahmen bei gleichzeitiger Investition in Nachhaltigkeitsinitiativen.
- Ressourcenzuweisung: Bewerten Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen im Hinblick auf ihre Effektivität bei der Zuweisung von Ressourcen, einschließlich finanzieller, personeller und technologischer Ressourcen, sowohl für Nachhaltigkeitsbemühungen als auch für den Kerngeschäftsbetrieb. Überlegen Sie, wie die Ressourcen priorisiert und optimiert werden, um eine maximale Wirkung zu erzielen.
- Talentmanagement: Beurteilen Sie Ihre vorgeschlagenen Lösungen im Hinblick auf ihre Fähigkeit, den Mangel an qualifiziertem Personal zu beheben, das für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsinitiativen und die Unterstützung der allgemeinen Unternehmensziele benötigt wird. Erwägen Sie Strategien zur Gewinnung, Bindung und Entwicklung von Talenten mit Fachkenntnissen in den Bereichen Nachhaltigkeit und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken.
- Einbindung der Stakeholder: Bewertung Ihrer vorgeschlagenen Lösungen im Hinblick auf ihre Effektivität bei der Einbindung von Stakeholdern, einschließlich Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen, Lieferant\*innen und der breiteren Öffentlichkeit, um Unterstützung für Nachhaltigkeitsbemühungen zu gewinnen und Bedenken hinsichtlich der finanziellen Leistung auszuräumen.



- Innovation und Anpassung: Beurteilen Sie die vorgeschlagenen Lösungen auf ihr Potenzial, Innovation und Anpassung innerhalb von Alfons Dupont & Töchter voranzutreiben, sowohl im Hinblick auf Nachhaltigkeitsinitiativen als auch auf Kerngeschäftsprozesse. Überlegen Sie, wie Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategie des Unternehmens integriert werden kann, um langfristiges Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu fördern.
- Risikomanagement: Bewerten Sie die vorgeschlagenen Lösungen im Hinblick auf ihre Fähigkeit, Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsinitiativen zu erkennen und zu mindern, einschließlich der Einhaltung von Vorschriften, des Reputationsmanagements und der Unterbrechung der Lieferkette. Erwägen Sie Strategien für ein proaktives Risikomanagement bei gleichzeitiger Verfolgung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken.
- Messbare Ergebnisse: Beurteilen Sie die vorgeschlagenen Lösungen nach ihrer Fähigkeit, messbare Ergebnisse zu liefern und Fortschritte bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele nachzuweisen. Berücksichtigen Sie wichtige Leistungsindikatoren (KPIs) in Bezug auf Umweltauswirkungen, soziale Verantwortung und finanzielle Leistung.
- Langfristige Nachhaltigkeit: Bewerten Sie die vorgeschlagenen Lösungen auf ihr Potenzial, die langfristige Nachhaltigkeit und Widerstandsfähigkeit von Alfons Dupont & Töchter zu fördern. Überlegen Sie, wie Nachhaltigkeitsbemühungen dazu beitragen können, dass sich das Unternehmen an veränderte Marktbedingungen anpassen, Risiken mindern und im Laufe der Zeit Werte für alle relevanten Stakeholder schaffen kann.



Co-funded by  
the European Union

Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die Bewilligungsbehörde können für diese verantwortlich gemacht werden. Projekt-ID: **2023-1-AT01-KA220-VET-000166057**

✉ [info@wiseup2succeed.eu](mailto:info@wiseup2succeed.eu)

🌐 [www.wiseup2succeed.eu](http://www.wiseup2succeed.eu)

🌐 [WiseUp 2 Succeed](#)