



↪ Und welchen Einfluss persönliche Entwicklung hat

Drei globale Trends, die den Arbeitsmarkt prägen werden.

Ein globaler Forschungsbericht wie
Unternehmen fit für die Zukunft bleiben



Today is a good day to capture the future.

Die Mehrheit der Talente weltweit sorgt sich aufgrund des raschen technologischen Wandels und der steigenden Anforderungen an neue Kompetenzen um ihre beruflichen Perspektiven. Auch die Unternehmen sehen sich mit erheblichen Herausforderungen konfrontiert, die durch den wachsenden wirtschaftlichen Druck und die Notwendigkeit, neue Technologien und Arbeitsmethoden einzuführen, bedingt sind. Diese Faktoren haben sich erheblich auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt und die Arbeitsplätze sowie die erforderlichen Qualifikationen geprägt.

Für den vorliegenden Forschungsbericht haben wir im Zeitraum Oktober bis Dezember 2022 global **24.235** Arbeitnehmende befragt, welche Bedeutung die persönliche Entwicklung in der sich ständig verändernden Welt spielt und was Unternehmen tun müssen, um diesen Bedarf zu decken. Mehr über die Rolle von Learning & Development (L&D) und darüber, wie du deinen Mitarbeitenden und deinem gesamten Unternehmen helfen kannst, fit für die Zukunft zu bleiben und beständiges Lernen innerhalb des Unternehmens aufzubauen, erfährst du auf den folgenden Seiten.

Inhaltsverzeichnis

01. Der Trend hin zu einer wachstumsorientierten Belegschaft

In diesem Kapitel zeigen wir auf, wie sich die Personalentwicklung von einem “Nice-to-have” zu einem “Must-have” entwickelt hat und was dies für dein Unternehmen bedeutet.

02. Vermittlung der gefragten Kompetenzen der Zukunft

Erfahre, wie wichtig es ist, sich weiterzubilden, wie du mit einer generationsübergreifenden Belegschaft umgehst und wie du sicher stellst, dass deine Mitarbeitenden fit für die Zukunft sind.

03. Entwicklung eines auf den Menschen ausgerichteten Führungsstils

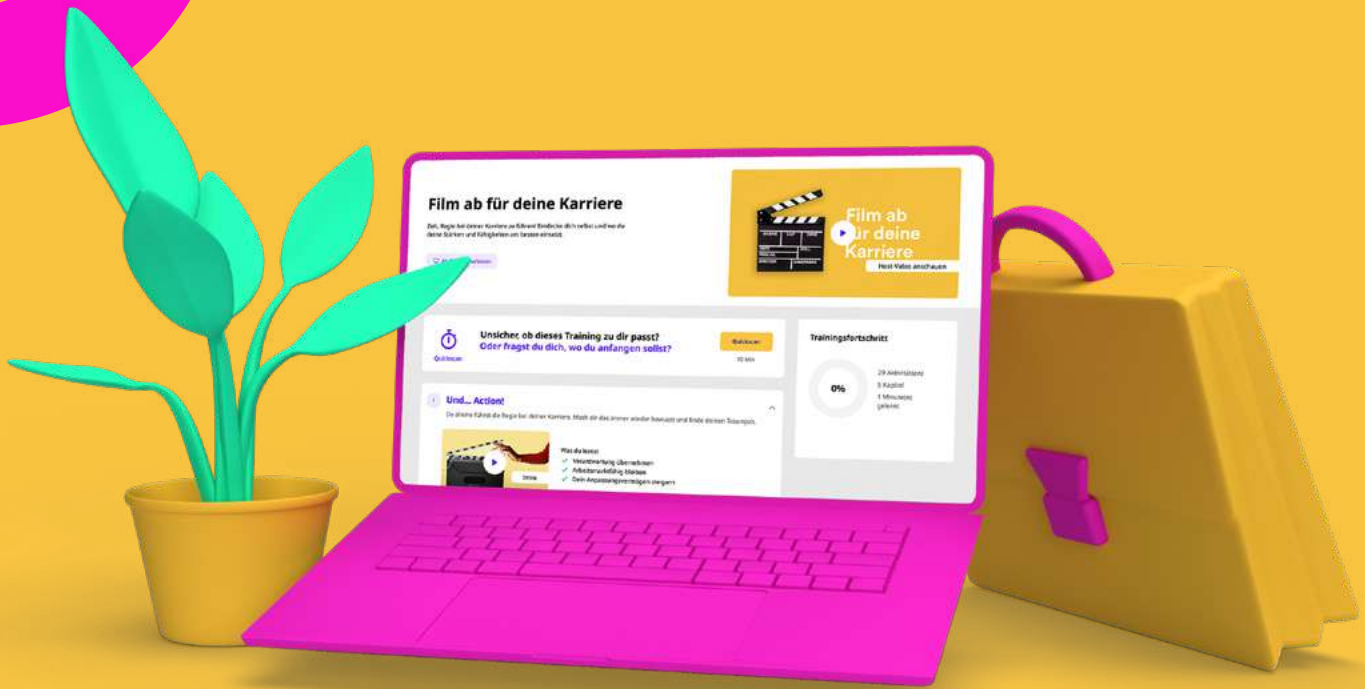
Der Aufstieg einer neuen Art von Führung: ein menschenzentrierter Führungsansatz.

Erfahre, warum die Anpassung an diesen neuen Führungsstil für deine Mitarbeitenden und das gesamte Unternehmen entscheidend ist.

04. Empfehlungen von GoodHabitZ

Erfahre, wie wir bei GoodHabitZ die Herausforderungen von morgen angehen und was unserer Meinung nach der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zukunft ist.

05. Methoden



1.

Der Trend hin zu einer wachstumsorientierten Belegschaft

Wir sind in eine neue Ära eingetreten, in der die Wünsche und Forderungen der Arbeitnehmenden mittlerweile eine führende Rolle spielen. Angesichts globaler Trends wie der „Great Resignation“, der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung, des „Quiet Quitting’s“, der anhaltenden Inflation und des langsameren globalen Wirtschaftswachstums stellen wir fest, dass die Arbeitnehmenden Veränderungen fordern. Nicht nur in Bezug auf den finanziellen Ausgleich, sondern auch in

Bezug auf den Wert ihrer tagtäglichen Arbeit. Wir haben es immer stärker mit einer wachstumsorientierten Belegschaft zu tun. Das bedeutet, dass die Talente von heute für ihr persönliches Wachstum eintreten, sich neue Fähigkeiten aneignen und nach Karrieremöglichkeiten innerhalb ihres derzeitigen Arbeitgebers suchen.

Die Folge ist, dass Arbeitnehmende die persönliche Entwicklung nicht mehr als „nice-to-have“, sondern als „must-have“

betrachten. Die traditionelle Lebensweise (Ausbildung, Arbeiten und in den Ruhestand gehen) hat sich geändert, da die Arbeitnehmenden mehr darauf achten, was ihre (und andere) Organisationen anbieten, wenn es um die persönlichen Bedürfnisse geht.

In dieser globalen Studie haben wir untersucht, welche Rolle die persönliche Entwicklung spielt, wenn es darum geht, Herausforderungen wie sinkende Mitarbeiterbindung, Kündigungen und die Arbeit mit einer wachstumsorientierten Belegschaft zu bewältigen.

84%

der Arbeitnehmenden weltweit und **83 Prozent** in Deutschland gaben an, dass fehlende persönliche Entwicklungsmöglichkeiten ein Grund sind, ihren derzeitigen Arbeitgeber innerhalb eines Jahres zu verlassen.



57%

sind der Meinung, dass persönliche Entwicklungsmöglichkeiten ein wichtiger Faktor für die Entscheidung sind, an ihrem derzeitigen Arbeitsplatz zu bleiben.

Diese Zahlen zeigen, dass persönliche Entwicklung nicht mehr optional ist. Denn ohne die richtigen Möglichkeiten für die Mitarbeitenden, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, verliert man sie. Auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt sind Mitarbeitende die stärkste Währung. Anstatt also viel Zeit, Mühe und finanzielle Mittel in die Anwerbung neuer Talente zu investieren,

sollte man sich überlegen, ob man nicht besser in die Weiterbildung der bereits vorhandenen Talente investieren sollte.

Nur etwa die Hälfte der Beschäftigten weltweit hat das Gefühl, dass ihre Vorgesetzten sie dazu ermutigen, neue Fähigkeiten zu entwickeln.

61%

haben das Gefühl, dass sie sich weiterbilden müssen, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. In Deutschland sind es nur **50 Prozent**, die den Drang verspüren.



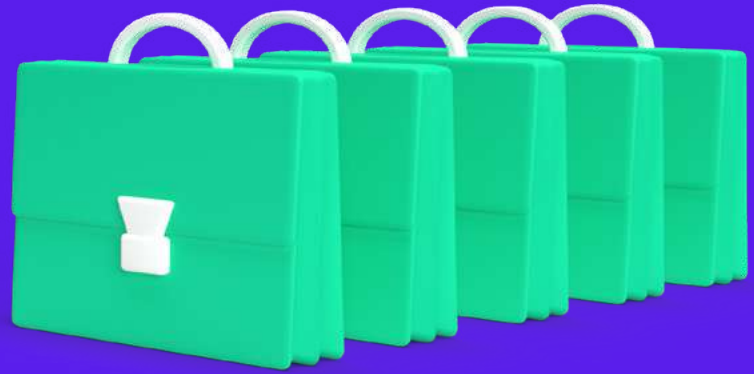
→ Nur etwa ein Drittel (32 %) ist sich der L&D-Ziele ihres Unternehmens bewusst.

4 von 10 Arbeitnehmenden verfügen über keinen persönlichen Entwicklungsplan.

Die Unternehmen brauchen sich keine Sorgen zu machen, dass die Mitarbeitenden nicht mitziehen, denn **61 Prozent** haben bereits das Bedürfnis, sich selbst weiterzubilden. Das bedeutet, dass Einwände wie „Meine Mitarbeitenden wollen sich nicht weiterentwickeln“ nicht mehr gültig sind!

Auch aus Sicht der Personalabteilung und der Entwicklungsabteilung gibt es Verbesserungsmöglichkeiten: **39 Prozent** der Arbeitnehmenden weltweit würden gerne mehr Zeit für ihre persönliche Entwicklung während der Arbeitszeit aufwenden, als sie es jetzt tun.





2.

Vermittlung der gefragten Kompetenzen der Zukunft

Die Belegschaft hat in den vergangenen zehn Jahren mehr Veränderungen erlebt als in den letzten 50 Jahren. Daher ist es für dein Unternehmen wichtig, auf die Veränderungen zu reagieren, bevor es zu spät ist – nicht nur für den Erfolg des Unternehmens, sondern auch, um Mitarbeitende mit den entscheidenden menschlichen Fähigkeiten auszustatten, die sie in Zukunft brauchen werden.

Die Notwendigkeit von Veränderungen beruht nicht nur auf externen Faktoren, denn es hat sich gezeigt, dass einer der größten Auslöser für die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden darin besteht, in ihrem

Job erfolgreich zu bleiben. Sie wollen auf die Zukunft gut vorbereitet sein, und sie brauchen deine Unterstützung dafür. Unsere Untersuchungen zeigen, dass die drei wichtigsten Fähigkeiten, auf die sich Entscheiderinnen und Entscheider konzentrieren sollten, die Digitalisierung, die Produktivität und die psychische Gesundheit sowie das Wohlbefinden sind.

Welche Fähigkeiten und Voraussetzungen werden deiner Meinung nach in der Zukunft an Bedeutung gewinnen?



46%

digitale Kompetenzen



45%

Produktivität



42%

psychische Gesundheit & Wohlbefinden

Bei der Kompetenzentwicklung geht es um mehr als nur um eine Einheitslösung. Untersuchungen zeigen, dass Mitarbeitende verschiedener Generationen sich auf die Entwicklung verschiedener Fähigkeiten konzentrieren wollen:

Welche Fähigkeiten und Voraussetzungen werden deiner Meinung nach in der Zukunft an Bedeutung gewinnen?



Altersgruppe: <35

42%

psychische Gesundheit & Wohlbefinden



Altersgruppe: 35-49

45%

Produktivität



Altersgruppe: 50+

48%

digitale Kompetenzen

Um zukunftsfähige Mitarbeitende zu haben, reicht es nicht aus, ihnen die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie für ihre Arbeit für wichtig halten. Es ist ebenso wichtig, in Maßnahmen zu investieren, die intrinsisch motivieren zu lernen.

Auf welche Fähigkeiten und Voraussetzungen möchtest du dich in den kommenden Jahren konzentrieren?



Altersgruppe: <35

37%

psychische Gesundheit &
Wohlbefinden



Altersgruppe: 35-49

35%

psychische Gesundheit &
Wohlbefinden



Altersgruppe: 50+

37%

psychische Gesundheit &
Wohlbefinden

↪ Bis zu 49 Prozent der Altersgruppe 50+ haben das Gefühl, dass sie nicht über die richtigen digitalen Fähigkeiten verfügen, um ihre Arbeit ausreichend zu erledigen.

Psychische Gesundheit und Wohlbefinden haben in allen Altersgruppen höchste Priorität. Höchstwahrscheinlich ist dies eine Folge der Pandemie und der damit einhergehenden Remote-Arbeit, der Sorge um den Arbeitsplatz und/oder der fehlenden sozialen Kontakte. Zudem hat die Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice dazu geführt, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen.

46 Prozent der Generation Z geben an, dass

sie die meiste Zeit über gestresst oder ängstlich sind, wobei Frauen stärker betroffen sind als Männer (**53 % gegenüber 39 %**).

Investitionen und Prävention in die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden sind für die Zukunft aller Altersgruppen unabdingbar. Betrachtet man jedoch die zweitwichtigste Fähigkeit, so sind die Ergebnisse vielschichtiger.



Auf welche Fähigkeiten und Voraussetzungen möchtest du dich in den kommenden Jahren konzentrieren?



Altersgruppe: <35

33%

Management & Leadership
Kompetenzen



Altersgruppe: 35-49

33%

digitale Kompetenzen



Altersgruppe: 50+

36%

digitale Kompetenzen

Hier zeigt sich, dass sich Millennials und die Generation Z auf Management- und Führungsfähigkeiten konzentrieren wollen, während die Arbeitskräfte der Gen Y und der Baby Boomers eine höhere Affinität zur Verbesserung ihrer digitalen Fähigkeiten haben.

Letzteres ist nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, dass der Studie zufolge **80 Prozent** der Arbeitnehmenden erwarten, dass ihre Arbeit in den nächsten zwei Jahren stärker digital ausgerichtet sein wird.

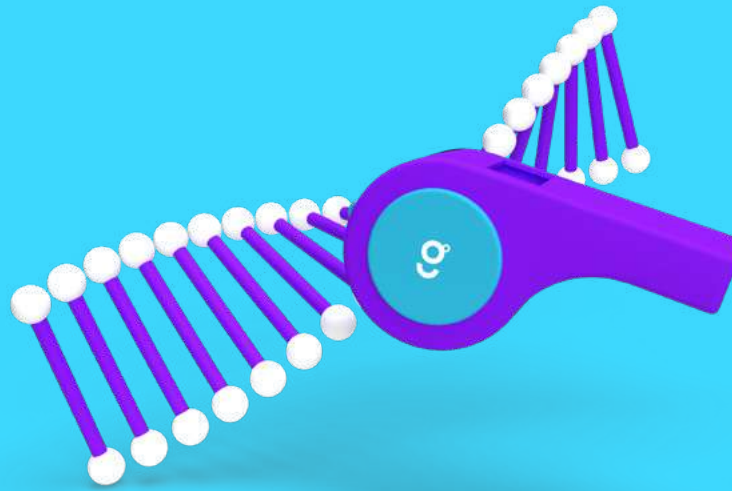
Aber auch heute schon gibt es eine große Nachfrage nach der Verbesserung digitaler Fähigkeiten. Mehr als die Hälfte der befragten Belegschaft (**54 %**) arbeitet ganz oder teilweise im Homeoffice.

In Deutschland liegt der Anteil sogar bei **62 Prozent**.

Umso überraschender ist es, dass **53 Prozent** der Arbeitnehmenden der Meinung sind, dass es ihnen an digitalen Fähigkeiten mangelt, um ihre Arbeit ausreichend zu erledigen.

Die Zahlen zeigen, dass trotz der Unterschiede zwischen den Generationen die globale Belegschaft vor denselben Herausforderungen steht: Digitalisierung, psychische Gesundheit und Wohlbefinden. Was aber, wenn du nicht auf den Bedarf an diesen Fähigkeiten reagierst? **58 Prozent** der Arbeitnehmenden geben an, dass sich das Fehlen der richtigen Fähigkeiten negativ auf ihr Team und die Zusammenarbeit auswirkt.

3.



Entwicklung eines auf den Menschen ausgerichteten Führungsstils

44 Prozent der Personalleitenden sind der Meinung, dass es in ihren Unternehmen keine gut ausgerichteten Karrierewege gibt.

Die Studie zeigt auch, dass Arbeitnehmende ihren Arbeitgeber für bessere Entwicklungsmöglichkeiten in ähnlichem Maße verlassen wie für bessere Gehälter. Es liegt auf der Hand, dass die persönliche Entwicklung eine Schlüsselrolle spielt, wenn es um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden geht und darum, wie sie ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz wahrnehmen.

Dies erfordert eine neue Art der Führung: die menschenzentrierte Führung.

Das bedeutet, einen Führungsstil zu entwickeln, der den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Dies kann sich auf den Kommunikationsstil, die Denkweise oder das Vertrauen beziehen. Unsere Zahlen zeigen jedoch, dass auch die persönliche Entwicklung eine wichtige Rolle spielt, wenn es um die Erfahrungen der Mitarbeitenden und die Anpassung an einen menschenzentrierten Führungsansatz geht.

Aus den Forschungsergebnissen geht hervor, dass **24 Prozent** der Arbeitnehmenden der Meinung sind, dass es in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt, dafür zu sorgen, dass das Unternehmen die persönliche Entwicklung fördert. Das ist knapp jeder vierte Arbeitnehmende.

- **61 Prozent der Arbeitskräfte weltweit** geben an, dass sie bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber einen persönlichen Entwicklungsplan haben. In Deutschland ist der Anteil geringer und liegt bei **52 Prozent**.
- **Nur ein Drittel der weltweiten Belegschaft** gibt an, dass sie die L&D-Strategie ihres Unternehmens gut kennt. In Deutschland ist bei diesem Punkt noch Luft nach oben, denn es ist nur knapp über ein Viertel (**27 Prozent**).

Dies bedeutet zwar, dass sich die Unternehmen auf das Lernen und die Entwicklung konzentrieren, dies jedoch bei vielen Mitarbeitenden nicht ankommt. Das Fehlen dieser Art von Informationen kann dazu führen, dass Mitarbeitende annehmen, ihr Unternehmen kümmere sich nicht um ihre Entwicklungswege, was zu einer negativen Erfahrung führt.

Wenn Mitarbeitende bereits angeben, dass sie die L&D-Strategie ihres Unternehmens nicht kennen, ist es nicht verwunderlich,

- **dass sich nur die Hälfte der weltweiten Arbeitnehmerschaft von ihrer Führungskraft oder ihrem Unternehmen dazu ermutigt fühlt, neue Fähigkeiten zu entwickeln.**

Die L&D-Strategie deines Unternehmens transparent zu machen ist eine Sache, sie umzusetzen eine andere. Um sich erfolgreich auf einen menschenzentrierten Führungsansatz einzustellen, solltest du auch auf die Bedürfnisse deiner Mitarbeitenden hören. Es hat sich gezeigt:

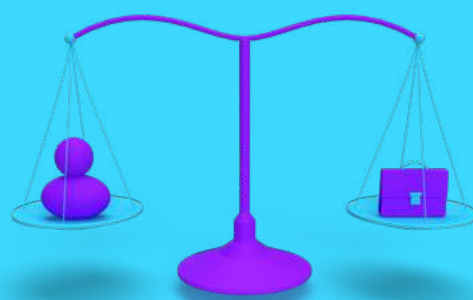
- **39 Prozent** der Arbeitnehmenden weltweit wünschen sich Zeit für ihre persönliche Entwicklung während der Arbeitszeit.
- **Nur etwas mehr als die Hälfte** hat die Möglichkeit, während der Arbeitszeit an ihrer persönlichen Entwicklung zu arbeiten. Das gilt mit **57 Prozent** auch für die deutschen Arbeitnehmenden.

Aufgrund welcher Eigenschaft(en) denkst du, dass dein Unternehmen nicht in alle Mitarbeitenden gleichermaßen investiert?



35%

Status & Level



34%

Team oder Abteilung

Vielfalt und Eingliederung spielen für die Arbeitnehmenden weiterhin eine wichtige Rolle, was sich auch darauf auswirkt, wie sie die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz erleben:

- **30 Prozent** der Arbeitnehmenden glauben, dass der Zugang zu persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten ungleich ist. Der wichtigste Grund dafür ist der Status, die Ebene innerhalb des

Unternehmens oder die Zugehörigkeit zu einem Team oder einer Abteilung.

- In Deutschland sind **28 Prozent** der Meinung, dass die Investitionen in die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden ungleich sind. Die meisten geben an, dass es eine Ungleichheit in Bezug auf das Team gibt (**30 Prozent**).

Was kannst du sonst noch tun, um eine bessere Erfahrung am Arbeitsplatz zu schaffen? Die Zahlen belegen, dass die Weiterbildung für die Arbeitnehmenden entscheidend ist:

40%

sind der Meinung, dass der Mangel an persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten es ihnen schwer macht, die richtigen, für die Zukunft benötigten Fähigkeiten, zu entwickeln.



Was können Arbeitgebende tun, um dich bei der Entwicklung deiner Kompetenzen (noch) besser zu unterstützen?



39%

Zeit, um mich während der Arbeitszeit weiterzubilden



38%

Weiterbildungsmöglichkeiten, die meinen Lernanforderungen entsprechen

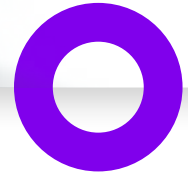


29%

Bessere Qualität des Lernangebots

48%

geben an, dass ihre Organisation nur unternehmensbezogene Fortbildungskurse anbietet. In Deutschland liegt der Anteil bei **47 Prozent**.



➔ **Und fast 20 Prozent geben an, dass ihr Unternehmen überhaupt keine Soft-Skill-Schulungen anbietet.**

Eine von **GoodHabitz** im Jahr 2022 durchgeführte Studie zeigt sogar, dass das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende in Deutschland zu einer **58-prozentigen** Verbesserung von Soft Skills wie Kommunikation, Zeitmanagement, kaufmännischen Fähigkeiten und Führung führt. Abgesehen davon, dass sich die Entwicklung von Soft Skills positiv auf die Unternehmensleistung auswirkt, führt sie auch zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit. Tatsächlich zeigen unsere früheren Untersuchungen, dass **61 Prozent** der Arbeitnehmenden der

Aussage zustimmen, dass „persönliche Entwicklungsmöglichkeiten ein wichtiger Faktor für eine angemessene Arbeitszufriedenheit sind“.

Es versteht sich von selbst, dass das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten für deine Mitarbeitenden eine entscheidende Komponente bei der Anpassung an einen stärker auf den Menschen ausgerichteten Führungsansatz ist. Dies führt eindeutig zu einer besseren Mitarbeitererfahrung und zu einer Belegschaft, die langfristig in deinem Unternehmen bleiben möchte.

4.



Empfehlungen von GoodHabitZ

Die bisherigen Ergebnisse zeigen deutlich, dass sich die Anforderungen an die Arbeitskräfte ändern. Menschliche Fähigkeiten sind wichtiger denn je, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern und Unternehmen, die dies nicht tun, sind einem erheblichen Risiko ausgesetzt. Unternehmen, die jetzt handeln, haben einen Wettbewerbsvorteil in Bezug auf wirtschaftliche Leistung, Produktivität, Personalbeschaffung und natürlich die

Einführung neuer Technologien, wie zum Beispiel beim Thema Künstliche Intelligenz.

Daher sollten Investitionen in die persönliche Entwicklung eine Selbstverständlichkeit sein, denn sie kommen nicht nur jeder einzelnen Arbeitskraft, sondern auch dem gesamten Unternehmen zugute. Du weißt es, wir wissen es! Lasst uns nun schauen, wie die persönliche Entwicklung die Herausforderungen von morgen lösen wird.

Management einer wachstumsorientierten Belegschaft

Eine Belegschaft, die nach mehr Wachstumschancen verlangt und nicht bereit ist, ihre Work-Life-Balance abzugeben, hat zu einer sinkenden Mitarbeiterbindungsrate und Trends wie „Quiet Quitting“ geführt. Die Lösung: Quiet Hiring! Oder auch bekannt als: interne Karrieremöglichkeiten anbieten.

Schaue dir die Talente unter deinen derzeitigen Mitarbeitenden an. Wer übernimmt bereits Aufgaben, die über seine oder ihre Stellenbeschreibung

hinausgehen? Wer arbeitet bereits in einer Position, die er oder sie angestrebt hat? Diese Mitarbeitenden anzuerkennen, ist nicht nur für zufriedene und gesunde Mitarbeitende, sondern auch für den langfristigen Erfolg des gesamten Unternehmens entscheidend. Mit anderen Worten: Schaffe eine Lernkultur. Auf diese Weise werden das Lernen und die Entwicklung neuer Fähigkeiten zu einem wesentlichen Bestandteil der Identität des Unternehmens, was letztlich zu Mitarbeitenden führt, die langfristig bleiben.

Anpassung an die Kompetenzen der Zukunft

Die Anpassung an die Kompetenzen der Zukunft bedeutet, sich bewusst zu sein, welche Kompetenzen entwickelt werden müssen. Mithilfe unserer Studie weißt du bereits, dass die drei wichtigsten Fähigkeiten psychische Gesundheit sowie Wohlbefinden, Produktivität und digitale Fähigkeiten sind. Aber warum nicht noch ein bisschen tiefer gehen?

Alles beginnt mit der Selbsteinschätzung. Erlaube deinen Mitarbeitenden, sich selbst

einzuschätzen, um herauszufinden, wer sie sind, was sie motiviert und was sie im Leben antreibt. Mit Hilfe von niedrigschwelligen Tests kannst du leicht herausfinden, wo die Motivation deiner Mitarbeitenden liegt und welche Fähigkeiten mehr Aufmerksamkeit erfordern.

Möchtest du mehr über Selbsteinschätzung erfahren? Weitere Informationen findest du unter www.goodhabitz.com



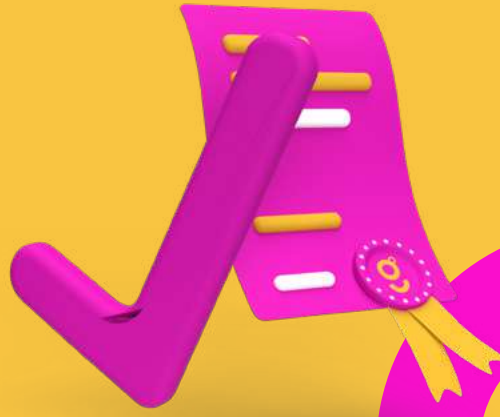
Entwicklung eines auf den Menschen ausgerichteten Führungsstils

Erlaube deinen Mitarbeitenden, das Steuer in die Hand zu nehmen. Lass' sie ihre eigenen Lernwege selbst bestimmen, was ihnen die Möglichkeit gibt, zu lernen, wann, was und wie sie wollen.

Damit die persönliche Entwicklung für alle gleichermaßen funktioniert, solltest du einen personalisierten Lernweg anbieten. Während der eine gerne ins Detail und Zahlen einsteigt, bevorzugt ein anderer vielleicht einen eher praktischen Ansatz. Mithilfe verschiedener Lernformate und Einzelaktivitäten kannst du die Lernreise deiner Mitarbeitenden so individuell gestalten.

Was kannst du noch tun? Bereite deine Mitarbeitenden auf ein digitales Lernerlebnis mit Bildungsinhalten in mehrdimensionalen Lernformaten vor, die sie heute, morgen und in Zukunft schätzen werden. Denke daran, von Branchenexperten wie **Jan Foelsing** zu lernen! Oder lerne von Trainerprofis wie **Ruud van Nistelrooy**, wie man ein Team coacht! Wenn du eine Lösung anbietest, deren Lerninhalte vollständig auf die Sprache und die Kultur deiner Mitarbeitenden abgestimmt sind, wirst du größere Fortschritte bei der Anpassung eines auf den Menschen ausgerichteten Führungsansatzes haben.

5.



Methodik

Gemeinsam mit der Forschungsagentur Markteffect befragte GoodHabit **24.235** Arbeitnehmende in der ganzen Welt, darunter **12 europäische Länder, drei lateinamerikanische Länder und Australien**. Es wurde gefragt, wie groß die aktuelle Qualifikationslücke in ihrem Arbeitsbereich ist und welche Rolle die persönliche Entwicklung bei der Schließung dieser Lücke spielt. Die Befragten waren zwischen **25 und 65** Jahre alt und in verschiedenen

Funktionen, unterschiedlichen Branchen und unterschiedlichen Unternehmensgrößen tätig. Die Untersuchung wurde zwischen Oktober und Dezember 2022 durchgeführt. Die Ergebnisse wurden nach einer repräsentativen Verteilung von Alter, Geschlecht und Branche pro Land gewichtet. Aufgrund der Stichprobengröße lassen sich die Ergebnisse mit **95-prozentiger** Sicherheit auf die Gesamtbevölkerung übertragen.

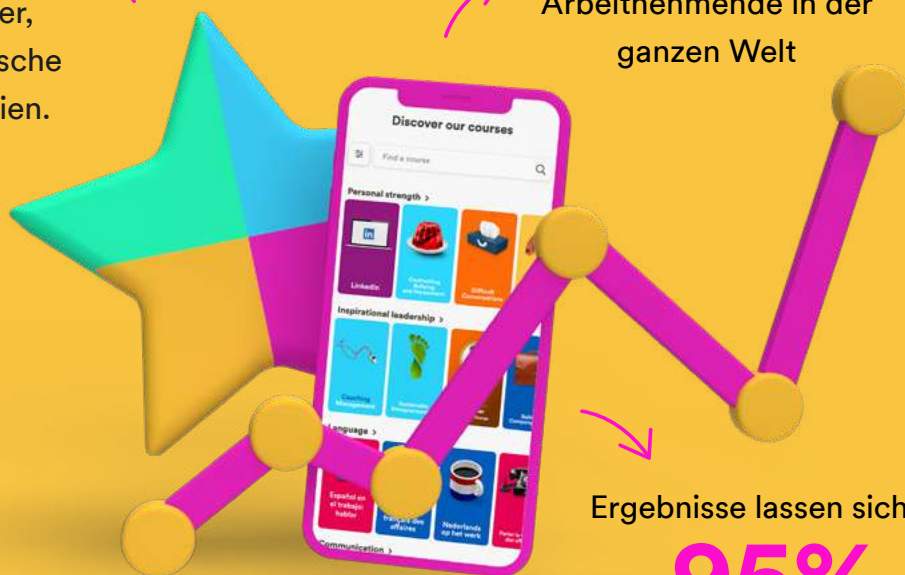
12
europäische Länder,
drei lateinamerikanische
Länder und Australien.

Zwischen
25
und
65
Jahren

24.235
Arbeitnehmende in der
ganzen Welt

Ergebnisse lassen sich mit

95%
Sicherheit auf die
Gesamtbevölkerung übertragen



Über GoodHabitZ

Wir bei GoodHabitZ glauben, dass es die Menschen sind, die Unternehmen voranbringen. Deshalb ist die persönliche Entwicklung der Schlüssel für jedes Unternehmen.

GoodHabitZ bietet digitale Lernerfahrungen, die die persönliche Entwicklung für jedermann ermöglichen. Unsere fesselnden Inhalte und unser einzigartiger Ansatz sind darauf ausgerichtet, Menschen, Teams und damit das gesamte Unternehmen voranzubringen. GoodHabitZ wurde in den Niederlanden gegründet, ist aber mittlerweile in mehr als 20 Ländern weltweit aktiv und betreut über 2.500 Unternehmen und KMUs in einer Vielzahl von Branchen.

Lies mehr über uns unter www.goodhabitZ.com.



Today is a good day to make personal development work.

Erkunde unsere Bibliothek mit einem 14-tägigen kostenlosen Testzugang.

[Starte deine Testversion](#)