

ready

for

to make off



sparks

Mit mehr Mut in Richtung  
Innovation & Change

# mandagement summary

## Bereit für die Zukunft?

Erfahre, welche entscheidenden Fähigkeiten deine Mitarbeiter:innen und Teams für erfolgreiche Transformationsprozesse künftig benötigen.

Von

**digitalen Schlüsselkompetenzen, Resilienz und Problemlösen**

bis hin zu **kritischem Denken**.

Das sind die Fähigkeiten für erfolgreiche Veränderung. Aber wie kannst du sicherstellen, dass deine Mitarbeiter:innen „startklar“ für die Zukunft sind?

Entdecke hier, wie der Smart Guide Innovation & Change von **sparks** mit bewährten Methoden und praktischen Tipps, Teams befähigt, die Zukunft mutig mitzugestalten.



# Inhalt



- **Check-in:** Bereit zum Abflug?
- **Was Unternehmen** für die Zukunft brauchen
- **Alle(s) an Bord?** Wie du deine Mitarbeiter:innen im Change-Prozess mitnimmst
- **Bitte anschnallen!** Die Challenges von Change
- **Welche Skills** deiner Mitarbeiter:innen sind wichtig in Zeiten des Wandels?  
  - Resilienz
  - Problemlösen
  - Lernagilität
  - Kreativität
  - Kritisches Denken
- **Fazit:** Über den Wolken mit eurer Crew



# Check-in: Bereit zum Abflug?

Die Zukunft wartet nicht auf uns.

Doch ist der deutsche  
Mittelstand bereit?

Eine aktuelle  
Studie des  
*Mittelstand-  
Digital Zentrums  
Berlin*<sup>1</sup> hat  
untersucht,

wie kleine und  
mittlere Unternehmen die  
Herausforderungen der  
digitalen Transformation  
bewältigen. Darin wurden  
folgende Fragen gestellt:

Welche Kompetenzen  
braucht es für den Erfolg  
in der Zukunft?

Auf welche Skills kommt  
es besonders an?

**Und vor allem:** Wie  
können Unternehmen diese  
Fähigkeiten bei ihren Mitarbeit-  
er:innen nachhaltig fördern?



# Was Unternehmen für die Zukunft brauchen



## Digitale Schlüsselkompetenzen:

In unserer schnelllebigen Welt ist es wichtig, dass Mitarbeiter:innen nicht nur mit Technologie umgehen können, sondern richtig gut darin sind.

Die Studie zeigt, dass bereits 25 Prozent der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eine hohe digitale Denkkompetenz bei ihren Mitarbeiter:innen erkennen.



## Anpassungsfähigkeit und Wandel:

30 Prozent der Unternehmen gab an, dass ihre Mitarbeiter:innen gut vorbereitet sind, um mit Veränderungen umzugehen und sie aktiv mitzugestalten.

Um in der heutigen dynamischen Geschäftswelt erfolgreich zu sein, wird diese Fähigkeit immer wichtiger.



## Informations- und Kommunikationsmanagement:

Für 4 von 5 Unternehmen ist der kompetente Umgang mit Informationen, Daten und Kommunikationswerkzeugen eine Schlüsselkompetenz ihrer Mitarbeiter:innen.





# Alle(s) an Bord?

## Wie du deine Mitarbeiter:innen im Change-Prozess mitnimmst

Mitten im digitalen Wandel wird deutlich, dass es nicht nur um die Einführung und Bedienung neuer Technologien geht, sondern um einen tatsächlichen **Kulturwandel**.

Die Anpassungsfähigkeit und das kontinuierliche Lernen der Mitarbeiter:innen gehören dabei zum „*New Normal*“. Das Wichtigste daran? Der Mensch steht im Mittelpunkt. Der Erfolg der digita-



len Transformation hängt nicht nur von Technologien und Tools, sondern vor allem von den Skills und der Bereitschaft der Mitarbeiter:innen ab, Veränderungen mitzugestalten.

Die Unternehmensstrategie sollte daher darauf abzielen, jede:n Einzelne:n fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen.

Um das zu schaffen, gibt es zwei große Schraubstellen.

Erstens:

**Kontinuierliches Lernen fördern.** Das bedeutet nicht nur Kurse hier und da, sondern flexible Weiterbildungsangebote, die sich ganz leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen.

Zweitens:

Lernen muss so **individuell und digital**



wie möglich sein. Geschäftsführung, HR sowie die Personalentwicklung sind hierbei gleichermaßen gefragt. Denn es liegt an ihnen, die Bildungsangebote auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen zuzuschneiden und dabei moderne digitale Methoden nutzen. Denn: Der digitale Change ist keine einmalige Maßnahme, sondern ein **ständiger Prozess**.

### Täglich mehr Mut für Veränderung

Aus Veränderungen Chancen machen. Wie du und deine Teams das schaffen? Mit **sparks!** Mit unserem Smart Guide Innovation & Change bauen deine Mitarbeiter:innen alle Skills auf, die sie in einer Welt des Wandels brauchen. Mit erprobten Methoden und praktischen Tipps zu Resilienz, Problemlösung, Lernagilität, Kreativität und kritischem Denken überwindet dein Team Hindernisse mit Leichtigkeit, trifft bessere Entscheidungen und treibt Innovationen aktiv voran. Bereite jetzt mit Innovation & Change deine Mitarbeiter:innen vor, um die Zukunft mutig mitzugestalten.

# Bitte anschnallen!

## Die Challenges von Change

Change-Prozesse laufen oft nicht ohne Turbulenzen ab. Sie beinhalten eine Vielzahl von Herausforderungen, die Unternehmen in ihrer Komplexität verstehen und bewältigen müssen. Probleme beim Abheben Richtung Zukunft? Dann gilt für deine Teams und Mitarbeiter:innen das gleiche wie beim Flugzeugstart:

Bereitet euch so gut wie möglich vor, getreu dem Motto „*Safety first*“. Schließlich fragst du auch nicht erst bei der Notlandung, wo deine Rettungsweste verstaubt ist. Setzt euch also nicht erst im Ernstfall mit möglichen Challenges, die auf euch warten, auseinander.

### Verschiedene Wege

Top-down oder Bottom-up?

Die Wahl des Ansatzes beeinflusst maßgeblich, wie Veränderungen eingeleitet und umgesetzt werden. Während der **Top-down-Ansatz** klare Richtlinien von der Führungsebene bietet, fördert der **Bottom-up-Ansatz** die Kreativität und das Engagement der Basis. Innovationen können damit direkt aus deinen Teams heraus entstehen und jede:r Mitarbeiter:in bekommt die Möglichkeit, sich aktiv am Prozess zu beteiligen. Das erfordert Mut und Vertrauen.

**Denn:** Sie sind dann nicht nur Passagiere, sondern Co-Pilot:innen auf der Reise zum digitalen Wandel. Essentiell ist, den geeigneten Ansatz im Kontext der individuellen Herausforderungen auszuwählen.

Wofür entscheidest du dich?

### Kommunikationskanäle

Zur effektiven Veränderung bedarf es mehr als der Weitergabe von Informationen.

**Das bedeutet:** Aktive Mitwirkung statt passiver Teilhabe. Es ist wichtig, alle beteiligten Mitarbeiter:innen aktiv in den Veränderungsprozess einzubinden. Entscheidend sind dabei klare **Kommunikation**, eine unterstützende **Unternehmenskultur** sowie geeignete **Feedbackmechanismen**. Gemeinsam legt ihr die Koordinaten für eure Journey fest.

### Umgang mit Unsicherheiten

Ja, Veränderungen sind mit Unsicherheiten verbunden.

Aber es ist entscheidend, die Fähigkeit zu haben, Unsicherheiten zu akzeptieren und zu managen. Kreativität und Widerstandskraft helfen dabei, Strategien zu entwickeln, um Schwierigkeiten proaktiv anzugehen und in Chancen umzuwandeln. Transparente **Kommunikation**, gezielte **Schulungen** und die Etablierung kontinuierlicher **Verbesserungsprozesse** helfen dabei, mit Unsicherheiten umzugehen. Auf welche Fähigkeiten und Kompetenzen es dabei besonders ankommt, zeigen wir dir im Folgenden.

# Welche Skills deiner Mitarbeiter:innen sind wichtig in Zeiten des Wandels?

Die Herausforderungen der digitalen Transformation erfordern von Mitarbeiter:innen ein breites Spektrum an Kompetenzen, um motiviert und aktiv zum Erfolg des Wandels beizutragen. Du willst deine Teams zu mutigen Gestalter:innen eurer gemeinsamen Zukunft machen? Dann solltest du diese Skills besonders fördern:

## Resilienz

Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, schwierige Situationen als Gelegenheit zur persönlichen Entwicklung zu betrachten. Dabei geht es nicht nur darum, mit Stress und Druck umzugehen, sondern durch flexibles Verhalten auch nach Rückschlägen schnell wieder auf die Beine zu kommen.

Eine ausgeprägte Resilienz unterstützt Teams und Mitarbeiter:innen dabei, auf neue Anforderungen zu reagieren, sich auf die eigenen Fähigkeiten zu verlassen und Veränderungen als Chance für persönliches Wachstum zu sehen.



## Manchmal braucht es einen Zwischenstopp

Nach einem Rückschlag im Projekt sollte sich dein Team eine kurze **Auszeit** nehmen. Darin könnt ihr die gemachten Erfahrungen austauschen und konkrete Schritte zur Verbesserung der Zusammenarbeit identifizieren. Regelmäßige Teamreflexionssitzungen helfen euch, um auch aus Rückschlägen positive Aspekte zu ziehen und den Zusammenhalt zu stärken.





## Problemlösen

Die Fähigkeit, komplexe Probleme zu erkennen, zu analysieren und zu lösen, ist entscheidend. Mitarbeiter:innen sollten in der Lage sein, innovative Ansätze zu finden und schnell auf neue Herausforderungen zu reagieren.

Dabei ist es okay, nicht immer sofort eine klare Antwort parat zu haben. Wichtig ist, trotzdem am Ball zu bleiben, auch wenn etwas nicht auf Anhieb klappt. Es geht darum, Fragen zu stellen, verschiedene Perspektiven einzunehmen und offen für unterschiedliche Lösungsansätze zu sein.

### Ein Sturm zieht auf?

Das Wetter während eines Fluges lässt sich nur bedingt vorhersagen. Ebenso ist es mit Projektverläufen. Bei auftretenden Hindernissen solltet ihr unbedingt die **Dringlichkeitsfalle vermeiden** und erkennen, was in der Situation wirklich dringend ist und was nur so erscheint. Dann priorisiert ihr und habt den Mut, auch mal „Nein“ zu sagen. So bleibt ihr im Team organisiert, findet schnelle Lösungen und haltet das Projekt auf Kurs.

## Lernagilität

Lernagilität bezeichnet die Offenheit gegenüber neuen Ideen und Informationen sowie die Fähigkeit, sich kontinuierlich anzupassen. In einer sich ständig weiterentwickelnden Umgebung ist die Bereitschaft, neues Wissen aufzunehmen und aufgeschlossen gegenüber frischen Ideen zu sein, von entscheidender Bedeutung. Ihr fühlt euch zu schwer beladen, um starten zu können?

Wichtig ist, dass ihr rechtzeitig erkennt, welche Teile eures Wissens in einer schnell verändernden Welt veraltet sind. Raum für neues Wissen, neue Impulse und neue Perspektiven schafft ihr nur, wenn ihr Altes loslasst. So geht ihr beim bewussten **Unlearning** vor: Erkennt, was überholt ist, öffnet euch für Neues und bildet euch weiter – und lasst damit das Neue durch Wiederholung zur Routine werden!



### Fliegen lernen

Was euch dabei hilft, lernagil zu bleiben? Ein bewährtes Praxisbeispiel ist die regelmäßige **Selbstreflexion** über das Gelernte der letzten Wochen. Fragen wie „Welche neuen Ideen habe ich aufgenommen?“ oder „Wie habe ich meine Fähigkeiten proaktiv aktualisiert?“ ermöglichen es, lernagil zu bleiben und sich schnell an veränderte Bedingungen anzupassen. Das schärft nicht nur die Wahrnehmung für das Lernen, sondern macht auch den Lernerfolg im Kleinen bewusst – wie das präzise Navigieren im Luftraum.

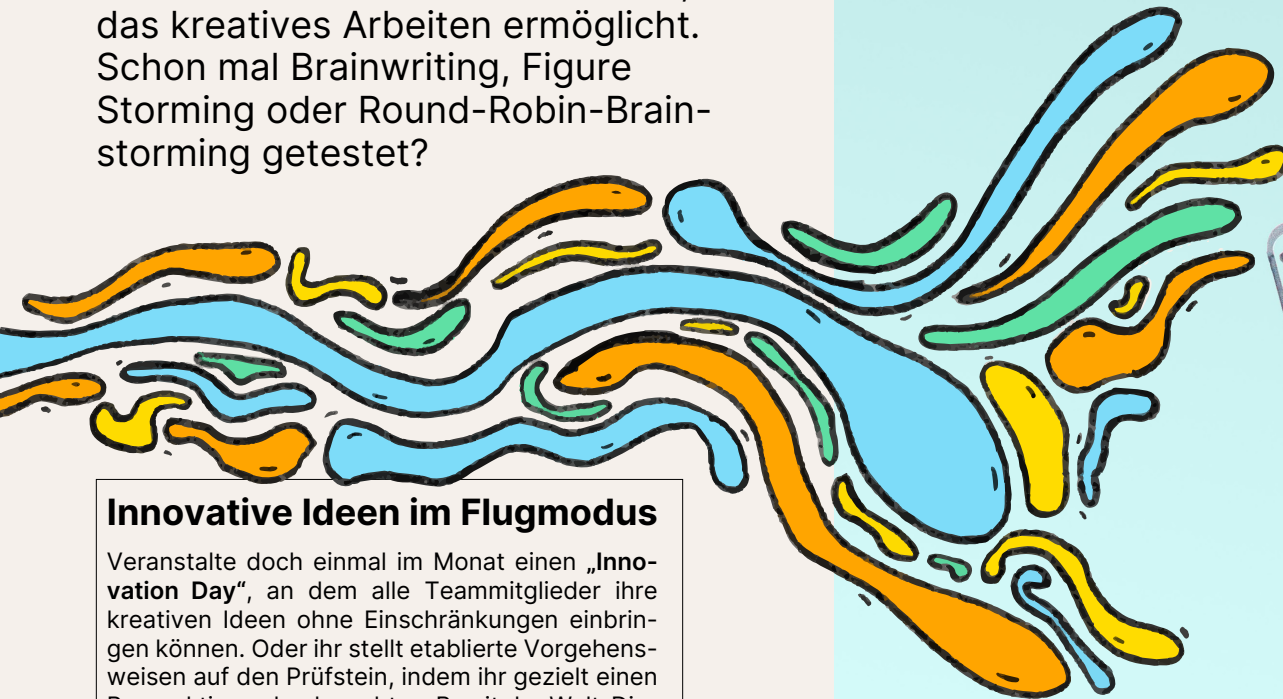
## Kreativität

Wo der Flieger Kerosin benötigt, um abzuheben, ist Kreativität der Treibstoff für Innovationen. Es geht darum, vorhandene Grenzen zu überwinden, um innovative Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln.

In Transformationsphasen ist Kreativität von unschätzbarem Wert, um neue Wege zu finden und Lösungen für komplexe Probleme aufzuzeigen. Dafür braucht es Techniken für kreatives Denken und ein Umfeld, das kreatives Arbeiten ermöglicht. Schon mal Brainwriting, Figure Storming oder Round-Robin-Brainstorming getestet?

### Innovative Ideen im Flugmodus

Veranstalte doch einmal im Monat einen „**Innovation Day**“, an dem alle Teammitglieder ihre kreativen Ideen ohne Einschränkungen einbringen können. Oder ihr stellt etablierte Vorgehensweisen auf den Prüfstein, indem ihr gezielt einen Perspektivwechsel macht, z. B. mit der Walt-Disney-Methode. So fördert ihr einen kontinuierlichen Wissensaustausch im Team – und Spaß macht's auch!



## Kritisches Denken

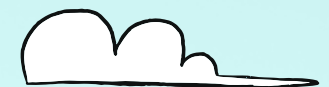
Mitarbeiter:innen können durch kritisches Denken Informationen objektiv analysieren, hinterfragen und fundierte Entscheidungen treffen.

In einer Welt mit einer Flut an Daten und Informationen ist dies besonders wichtig. Mitarbeiter:innen sind in der Lage, ihre eigenen Standpunkte zu reflektieren und bei Bedarf eigene

Entscheidungen zu korrigieren. Ihr wollt mit euren Teams den zukünftigen Unternehmenserfolg im digitalen Wandel mitbestimmen? Dann sind Strategien für kritisches Denken ein Schlüsselfaktor, der euch zu durchdachten und gut informierten Entscheidungen führt.

### Flugzeugerlaubnis erteilt?

Vor einer strategischen Entscheidung tauschen sich Teams über ihre „Red flags“ aus, bei der die Mitglieder konstruktive Kritik und alternative Perspektiven einbringen können. Strukturiert zu hinterfragen und eigene Vorurteile zu erkennen, helfen euch, um ein Klima des kritischen Denkens zu fördern und eure Entscheidungsfindung zu verbessern.



Fazit:

# Über den Wolken mit eurer Crew

## Ist deine Crew mit ihren Kompetenzen bereit für den Abflug Richtung Zukunft?

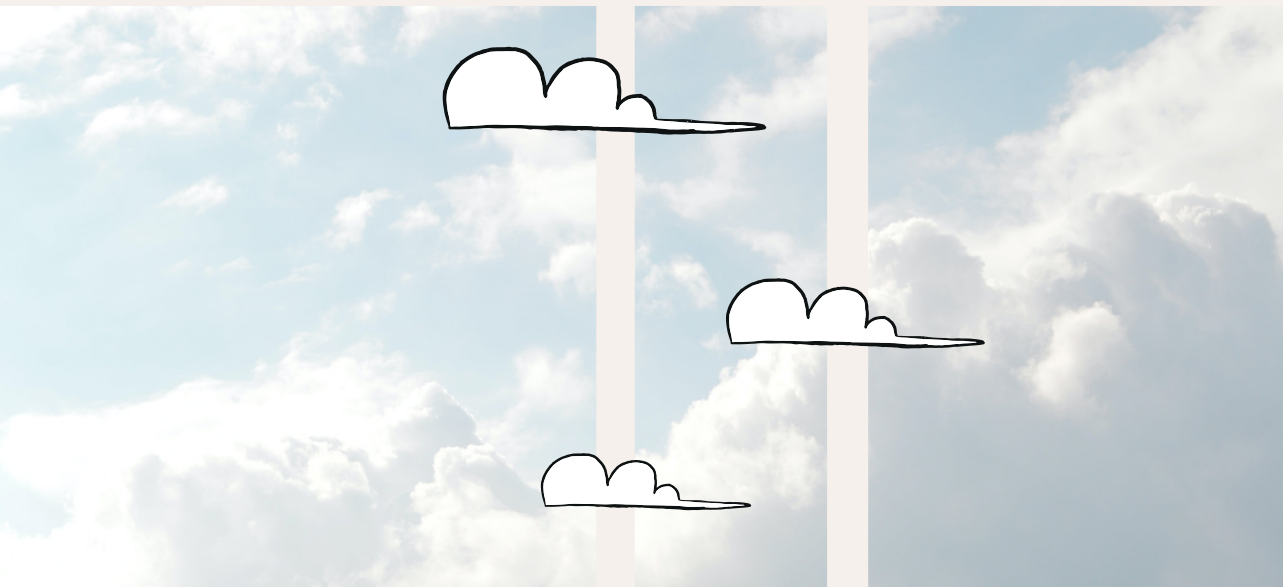
In einer sich ständig verändernden Welt ist der Erfolg von Teams abhängig von den einzigartigen Fähigkeiten ihrer Mitglieder.

**Holt euch also jede:n Einzelne:n an Bord!** Ein starkes Team kann Belastungen nicht nur aushalten, sondern nutzt sie auch als Katalysator für persönliches Wachstum.

Es geht souverän mit unklaren Problemstellungen um und betrachtet Herausforderungen als Chance zu wachsen. Das fördert die Anpassungsfähigkeit und den Optimismus.

Ziel von Führung, HR und Personalentwickler:innen sollte es also sein, ein Umfeld zu schaffen, in dem **mutige Entscheidungen** getroffen werden und so **Innovationen** entstehen. Denn wir wissen: Herausforderungen in Transformationsprozessen können am besten gemeinsam gemeistert werden, indem jedes Teammitglied engagiert mitwirkt. Und Flexibilität ist dabei nicht nur eine Fähigkeit, sondern eine wichtige Stärke, die Teams für die Zukunft benötigen.

Also, anschnallen und gemeinsam durchstarten, mit **sparks!** ✈️



### Bereit zum Abheben?

Deine Mitarbeiter:innen steuern als Co-Pilot:innen den Innovationsprozess in Richtung Zukunft. Dafür brauchen sie Mut und Vertrauen. Unterstütze sie mit einer digitalen Lernlösung! So können sie sich in neuen Kompetenzfeldern weiterbilden und ihre Fähigkeiten ausbauen, um ihre Anpassungsfähigkeit zu stärken. Mit den Smart Guides von sparks ist das ganz einfach und dauert nur wenigen Minuten am Tag.

Und du wirst sehen: Mit den richtigen Kompetenzen gehen deine Mitarbeiter:innen Herausforderungen produktiver, effizienter und innovativer an.

# Impressum

## Redaktion

Haufe-Akademie.de – Iris Paech, Teamleiterin Online-Marketing  
(Verantwortlich i.S.d. § 55 Abs. 2 RStV)

## Anschrift und Kontakt

Haufe Akademie GmbH & Co. KG  
Munzinger Straße 9  
79111 Freiburg  
Telefon: 0761 595339-00  
E-Mail: [service@haufe-akademie.de](mailto:service@haufe-akademie.de)

Haufe Akademie GmbH & Co. KG,  
Kommanditgesellschaft, Sitz Freiburg.  
Registergericht Freiburg, HRA 703759  
USt-IdNr.: DE295032455.

## Persönlich haftende Gesellschafter:

Haufe Akademie Verwaltungs GmbH,  
Sitz und Registergericht Freiburg  
HRB 2249, Martin Laqua.

**Geschäftsführer:** Hansjörg Fetzer, Christian Friedrich,  
Mario Kestler, Holger Schmenger, Dr. Jörg Schmidt.

**Beiratsvorsitzende:** Andrea Haufe.

Die rechtsgeschäftliche Durchführung (z. B. Zahlungsabwicklung)  
erfolgt durch die Haufe Service Center GmbH im eigenen Namen  
für Rechnung Dritter (Kommission):  
Deutsche Bank Freiburg, 35041300 (BLZ 68070030).  
BIC DEUTDE6F.  
IBAN DE47680700300035041300.

## Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

Haufe Akademie GmbH & Co. KG  
Munzinger Straße 9  
79111 Freiburg  
Telefon: 0761 898-3907  
E-Mail: [presse@haufe-akademie.de](mailto:presse@haufe-akademie.de)

## Grafik/Layout:

Jonas Merlin Berger | [fckmoerl.art](http://fckmoerl.art)

Die Europäische Kommission stellt unter

<http://ec.europa.eu/consumers/odr/>

eine Plattform zur außergerichtlichen Online-Streitbeilegung (sog. OS-Plattform) bereit.

## Copyright

© 2023 Haufe Akademie – Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks,  
der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung  
durch Datenbanken, auch der Einspeisung, Verarbeitung  
in elektronischen Systemen vorbehalten, gleiches gilt auch für Multimedia-

Daten (Ton, Bilder, Programme etc.). Alle Angaben/Daten nach besten  
Wissen, jedoch ohne Gewähr für Vollständigkeit und Richtigkeit.



sparks