



Mittelstand-Digital
Zentrum
Zukunftskultur



LEITFADEN

Digitale Zukunft gestalten: Führung und Innovation in KMU

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

Mittelstand-
Digital 

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Die digitale Transformation und die Entwicklung der Künstlichen Intelligenz stellt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vor große Herausforderungen – und eröffnet gleichzeitig eine Fülle von Möglichkeiten. Unternehmen stehen vor der Aufgabe, sich flexibel und zukunftsorientiert zu positionieren. Dabei geht es nicht nur um technologische Neuerungen, sondern auch um eine Neuausrichtung von Führung, Unternehmenskultur und Innovationsprozessen.

Die vorliegende Broschüre bietet Impulse, um KMU fit für das digitale Zeitalter zu machen. Sie gibt Anregungen, wie Resilienz und Achtsamkeit Führung und Mitarbeitendenmotivation stärken können, wie Kreativität und ethisches Handeln nachhaltigen Erfolg fördern und wie ein digitales Mindset als Schlüssel für den Wandel dient. Ob Sie eine innovative Kommunikationsstrategie entwickeln, die Potenziale von Künstlicher Intelligenz nutzen oder die Führungsansprüche der „Generation Z“ integrieren möchten – hier finden Sie erste Antworten.

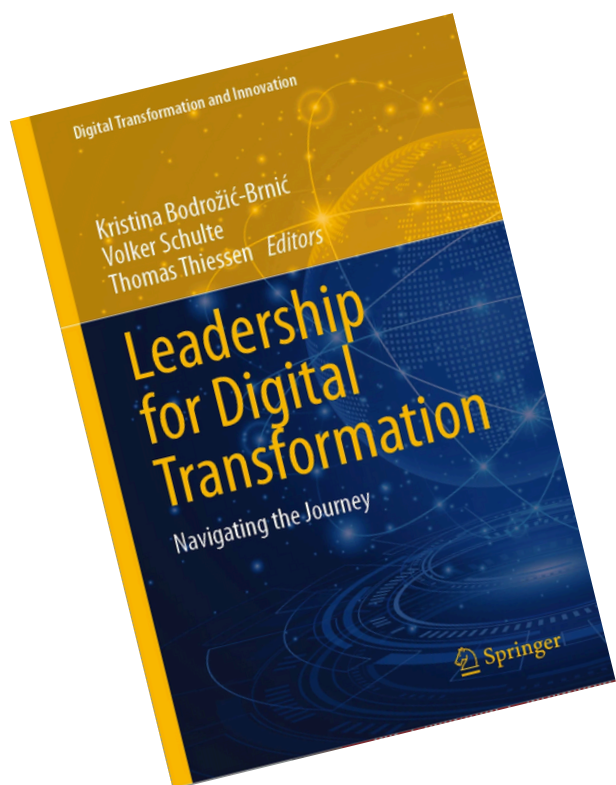
Die Broschüre ist so angelegt, dass sie Führungskräften in KMU Anregungen gibt, um die Themen im zweiten Schritt für sich zu erschließen und zu vertiefen.

Die Zukunft wartet auf Sie!

Inhaltsverzeichnis

1. Wie man eine Resilienzkultur für erfolgreiches Management aufbaut	5
2. VUCA in der digitalen Ära	6
3. Kreativität, Innovation und Leadership im Arbeitskontext	7
4. Verantwortungsvolles Leadership – Erfolg durch ethisches Handeln	8
5. Kreative KI als Transferwerkzeug zur Förderung von Technologieakzeptanz	9
6. Forschendes Lernen und transformatives Handeln als ein neuer Führungsstil in Krisenzeiten	10
7. Strategische Kommunikation in Transformationsprozessen	11
8. Psychologische Herausforderungen der digitalen Transformation	12
9. Entwicklung eines digitalen Mindsets	13
10. Internationale Perspektiven zur Digitalisierung und Arbeitszufriedenheit	14
11. Führungsperspektiven der Generation Z	15

Die vorliegende Broschüre ist eine Zusammenfassung der Inhalte der englischsprachigen Publikation „Leadership for Digital Transformation“, herausgegeben von Kristina Bodrožić-Brnić, Volker Schulte und Thomas Thiessen. Die wichtigsten Erkenntnisse und Impulse aus dieser Publikation wurden kompakt aufbereitet, um gezielt KMU, Entscheidungsträger*innen und Multiplikator*innen anzusprechen, die von der Arbeit im Rahmen des Netzwerks Mittelstand-Digital profitieren können.



Für vertiefende Informationen steht Ihnen Dr. Caroline Menezes gerne zur Verfügung:
caroline.menezes@businessschool-berlin.de

Impressum

Herausgeber:

BSP Business and Law School — Hochschule
für Management und Recht
Calandrellistraße 1-9 12247 Berlin
Tel.: 030 766837 53-100
www.businessschool-berlin.de
Amtsgericht Berlin: HRB 145457 B
Geschäftsführerin: Ilona Renken-Olthoff

Redaktion und Gestaltung:

Caroline Menezes

Kontakt:

BSP Business and Law School
Projekt Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur
Prof. Dr. Thomas Thiessen
thomas.thiessen@businessschool-berlin.de
+49 331 / 730404 - 301

1. Wie man eine Resilienzkultur für erfolgreiches Management aufbaut

Englischer Originaltitel:

„How to build a resilience culture for the successful management of a company“

Autoren: Volker Schulte und Christoph Steinebach

Resilienz ist für Unternehmen essenziell. Eine resiliente Unternehmenskultur steigert die Mitarbeitermotivation, fördert die Gesundheit und erhöht die Effizienz. Resilienz bedeutet, schnell auf Krisen reagieren zu können und sowohl interne als auch externe Ressourcen effektiv zu nutzen. Positive Psychologie und Achtsamkeit sind bewährte Werkzeuge, um diese Kultur im Unternehmen zu etablieren. Praxisbeispiele zeigen, dass Unternehmen mit einer starken Resilienzkultur Herausforderungen nicht nur erfolgreich meistern, sondern langfristig gestärkt daraus hervorgehen können.

Impulse für KMU:



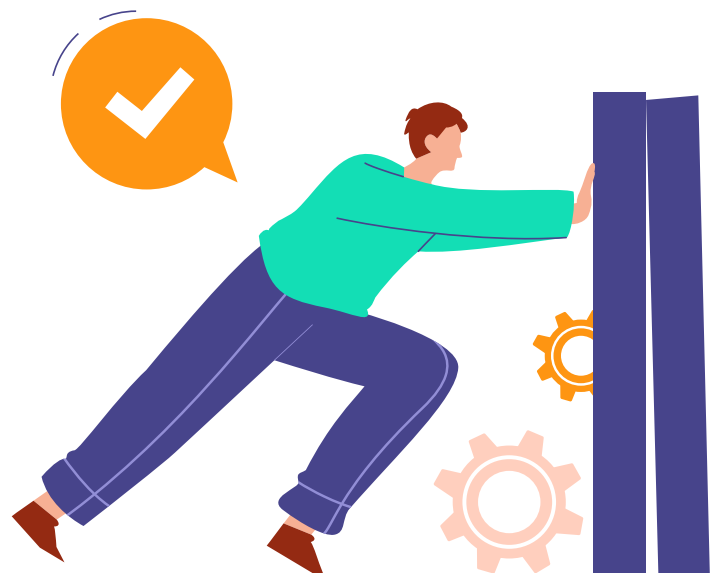
Förderung von unternehmerischer Achtsamkeit: Investieren Sie in Schulungen zur Achtsamkeit, um Stress zu reduzieren und Resilienz zu fördern.



Kultur der Wertschätzung: Etablieren Sie eine Feedbackkultur, die Vertrauen und Offenheit fördert.



Krisen als Chancen: Nutzen Sie Krisen als Gelegenheiten zur Weiterentwicklung von Kompetenzen und Strukturen.



2. VUCA in der digitalen Ära

Englischer Originaltitel:

„Freeing VUCA for the Digital Age - Psychoanalytical, Philosophical and Sociological Perspectives“

Autorin: Johanna Hodde

VUCA (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) steht als Begriffsakronym für eine Vielzahl von Schwierigkeiten, in welche die Welt im Zuge von Globalisierung und Digitalisierung geraten ist. Mit dem Zivilisationstheoretiker Norbert Elias ließ sich zeigen, inwieweit die Welt schon immer VUCA war – und andererseits, welche spezifische Form von VUCA unsere Kultur charakterisiert und sie von anderen Kulturen unterscheidet. Mit Hilfe dieser Differenzanalyse können Hindernisse im Zuge einer übergreifenden gesellschaftlichen Transformation in den Blick genommen werden, die Norbert Elias treffend als Herausforderungen der „Integration der Menschheit“ (Globalisierung) beschreibt. Dabei lässt sich VUCA nicht nur von seiner latenten negativen Konnotation befreien, sondern – über die Verwendung von VUCA als Diagnosewerkzeug hinaus – das Potenzial der vier Begriffe für die gesellschaftliche Entwicklung im Zuge von Globalisierung und Digitalisierung nutzen.

Impulse für KMU:



Volatilität als Wandlungsfähigkeit und Werkzeug: Nutzen Sie Volatilität als eine Qualität, die aus Zwängen und Fixierungen herausführt und damit dem stetigen Wandel, sowie den Transformationsaufgaben gerecht wird. Volatilität meint, sich vom Wandel tragen zu lassen und den Wandel zugleich aktiv mitzugestalten.



Unsicherheit als Kern von Kulturentwicklung und Ausgangspunkt für Globalisierung: Verorten Sie Unsicherheit als fruchtbaren Ausgangspunkt für Wissenschaft und Kulturentwicklung, die Freude an der Entdeckung neuer Zusammenhänge weckt, sowie zum Zusammenschluss von Menschen als Werkgemeinschaften motiviert.



Komplexität als sinnstiftender Zusammenhang: Verstehen Sie Komplexität als einen sinnstiftenden Zusammenhang, der Fragmentierungen und den Vereinfachungstendenzen im sogenannten ‚postfaktischen Zeitalter‘ entgegenwirken kann. Komplexität gilt es zu erhalten, nicht zu reduzieren.



Ambiguitätstoleranz als erstrebenswertes Ziel: Fördern Sie Ambiguität als wertvolle dialektische Wirklichkeitserfahrung, die uns als Individuen, wie auch gesamtgesellschaftlich reifen lässt und uns vor Vereinseitigung schützt.

3. Kreativität, Innovation und Leadership im Arbeitskontext

Englischer Originaltitel:

„Creativity, Innovation and Leadership in Work – Business Psychology Perspectives“

Autorin: Sünje Lorenzen

Kreativität und Innovation entstehen oft in kooperativen Umfeldern, in denen Führungskräfte eine zentrale Rolle spielen. Ein geeigneter Führungsstil fördert kreative Prozesse, indem er offene Kommunikation, Vertrauen und ein unterstützendes Arbeitsklima ermöglicht. Psychologische Ansätze bieten dabei wertvolle Strategien, um diese Dynamiken gezielt zu stärken. Der Artikel der Wirtschaftspsychologin Sünje Lorenzen illustriert dies anhand eines anschaulichen Beispiels aus der Werbebranche. Kreative Fachkräfte entwickeln innovative Ideen häufig durch strukturierte, jedoch flexible Prozesse. In einem Interview mit Sünje Lorenzen schilderte eine erfahrene Werbegestalterin ihren Ansatz zur Ideenfindung für eine neue Kampagne. Sie beschreibt, wie sie zunächst die Bedürfnisse des Kunden analysiert, anschließend Inspiration aus verschiedenen Quellen schöpft und schließlich in Teamsitzungen kreative Lösungen erarbeitet. Dieser Ablauf lässt sich in drei Phasen gliedern, die Ernst Blochs Kreativitätstheorie entsprechen: die Inkubation, die Inspiration und die Explikation. Das beschriebene Vorgehen bei der Ideenentwicklung und -umsetzung verdeutlicht eindrucksvoll, wie Kreativität sowohl durch individuelle als auch durch kollaborative Ansätze gefördert werden kann

Impulse für KMU:

- ➔ **Kreative Arbeitskultur:** Schaffen Sie ein Arbeitsumfeld, das Offenheit, Neugier und kreatives Denken aktiv unterstützt.
- ➔ **Innovative Führung entwickeln:** Qualifizieren Sie Führungskräfte in agilen Methoden und Strategien, die ein Verständnis für die verschiedenen Phasen von Kreativität vermitteln, um Innovationsprozesse gezielt voranzutreiben.
- ➔ **Teamarbeit stärken:** Fördern Sie kollaborative und integrative Arbeitsweisen, um die Innovationskraft von Teams nachhaltig zu steigern.

4. Verantwortungsvolles Leadership – Erfolg durch ethisches Handeln

Englischer Originaltitel:

„Responsible Leadership - Success through ethical action“

Autorin: Karoline Karl

Eine ethische reflektierte und wertebasierte Entscheidungsfindung wird für Unternehmen zunehmend wichtiger, besonders in Zeiten hoher Komplexität und Dynamik. Der „Ethik-Kompass“ ist ein praktisches Tool, das Führungskräfte dabei unterstützt, Entscheidungsfindungsprozesse systematisch ethisch zu reflektieren. Er hilft dabei, die aktuelle Position zu bestimmen und einen klaren Weg zu einer fundierten, wertorientierten Entscheidung zu finden. Durch die Integration ethischer Prinzipien in digitale Transformationsprozesse können Unternehmen langfristig erfolgreich und verantwortungsvoll agieren.

Impulse für KMU:

- ➔ **Dialogräume öffnen:** Beziehen Sie möglichst alle Stakeholder in die Entscheidungsfindung ein.
- ➔ **Wertorientiert handeln:** Entwickeln Sie interne Leitlinien für verantwortungsbewusstes Handeln.
- ➔ **Folgenabschätzung vornehmen:** Setzen Sie sich mit den Folgen Ihrer unterschiedlichen Handlungsoptionen auseinander.
- ➔ **Transparente Kommunikation:** Stellen Sie sicher, dass Entscheidungen für alle Stakeholder klar und nachvollziehbar sind.



5. Kreative KI als Transferwerkzeug zur Förderung von Technologieakzeptanz

Englischer Originaltitel:

„Creative AI as a transfer tool to promote technology acceptance – a practice- oriented approach“

Autorin: Kristina Bodrožić-Brnić

Künstliche Intelligenz (KI) kann gezielt eingesetzt werden, um Technologieakzeptanz zu stärken, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Ein wichtiger Fokus liegt darauf, Mitarbeitende mit der Nutzung von KI vertraut zu machen, um deren Potenziale optimal zu nutzen. Ein praxisorientiertes Beispiel stammt aus dem Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur. Hier wurde ein Transfersystem entwickelt, das mithilfe von Workshops Führungskräfte und Mitarbeitende an KI heranführt. Die Workshops basieren auf drei Komponenten: dem Verstehen, was KI ist (und was nicht), Experimentieren mit KI und der Reflexion über den eigenen Umgang mit der Technologie. Besonderes Augenmerk liegt auf der kreativen Nutzung von Generativer KI, um den Zugang zur Technologie zu erleichtern und Vertrauen aufzubauen.

Impulse für KMU:

- ➔ **KI-Schulungen:** Bieten Sie Weiterbildungen für Mitarbeitende an, um Berührungspunkte mit KI abzubauen und berücksichtigen Sie dabei unterschiedliche Niveaus.
- ➔ **Pilotprojekte:** Testen Sie neue Technologien in kleineren Projekten, bevor Sie sie skalieren.
- ➔ **Praktische Anwendungsfälle:** Setzen Sie KI nach einer internen Use-Case Analyse gezielt ein, um bestehende Prozesse zu optimieren.



6. Forschendes Lernen und transformatives Handeln als ein neuer Führungsstil in Krisenzeiten

Englischer Originaltitel:

„**Explorative Learning and Transformative Acting as a New Leadership Methodology in Times of a Polycrisis – and Why the SDGs Can Provide a Productive Narrative**“

Autoren: Sünje Lorenzen und Henning Vöpel

Die 17 Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) bieten einen prägnanten „Orientierungsrahmen“, um zentrale globale Herausforderungen wie die Klimakrise, soziale Ungleichheit und die gerechte Verteilung von Ressourcen systematisch anzugehen. In ihrem Aufsatz verbinden die Autoren wirtschaftliche, sozialpsychologische und philosophische Ansätze mit den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und eröffnen dadurch neue Perspektiven für Forschung, Lehre, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie plädieren für eine Haltung des „Forschenden Lernens“, die es ermöglicht, zukunftsorientiertes und transformatives Handeln zu fördern, um produktive Lösungen für die drängenden Fragen unserer Zeit zu entwickeln. In Anlehnung an Erich Fromm betonen die Autoren, dass Orientierung ein grundlegendes menschliches Bedürfnis darstellt, das gerade in Zeiten disruptiver Veränderungen essenziell ist. Die SDGs greifen dieses Bedürfnis auf und bieten einen klaren Rahmen, der Organisationen und Individuen dabei unterstützt, den Wandel aktiv und zukunftsweisend zu gestalten.

Impulse für KMU:



Nachhaltigkeit als Strategie: Verankern Sie die SDGs in Ihrer Unternehmensstrategie, um langfristig erfolgreich zu sein.



Forschendes Lernen fördern: Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, die Experimente und iterative Lernprozesse unterstützt.



Transformation als Chance: Nutzen Sie Krisenzeiten, um nachhaltige Innovationen und Wachstum voranzutreiben, und schauen Sie dafür auch mal vergangene Erfolge an.

7. Strategische Kommunikation in Transformationsprozessen

Englischer Originaltitel: „**Strategic Communication in Transformation**“

Autoren: Pia Sue Helferich und Thomas Pleil

Strategische Kommunikation spielt eine zentrale Rolle in der digitalen Transformation von Organisationen, indem sie interne und externe Kommunikationsprozesse steuert und auf die Ziele der Organisation ausrichtet. Sie unterscheidet sich klar von Alltagskommunikation und Führungskommunikation, da sie systematisch und strategisch auf Meinungsbildung und Zielerreichung abzielt. Transformationen sind nicht nur technologische Veränderungen, sondern betreffen alle Bereiche eines Unternehmens, von Geschäftsmodellen bis hin zur Unternehmenskultur. Die digitale Transformation verlangt eine agile und lernende Organisation, in der Veränderung als konstanter Prozess angesehen wird. Hierbei wird Kommunikation zur Schlüsselressource, um Mitarbeiter einzubinden, Stakeholder zu adressieren und Unternehmenswerte zu vermitteln. Unternehmenskultur wird dabei als entscheidender Faktor hervorgehoben, da sie Orientierung bietet und den Wandel unterstützt oder behindern kann. Strategische Kommunikation muss zudem gesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen, um Unternehmen in relevanten Diskursen zu positionieren. Instrumente wie das Triple-Diamond-Modell helfen dabei, Kommunikationsstrategien agil zu entwickeln und auf sich verändernde Bedingungen anzupassen. Der Schwerpunkt liegt auf kontinuierlichem Lernen und der aktiven Einbindung von Mitarbeitenden sowie auf der Nutzung moderner Kommunikationskanäle, um Transparenz, Vertrauen und Akzeptanz zu fördern.

Impulse für KMU:

- ➔ **Kultur als Erfolgsfaktor:** Entwickeln Sie Ihre Unternehmenskultur weiter, um Innovation und Flexibilität zu fördern – sie ist wichtiger als jede neue Technologie und muss entsprechend sehr gut kommuniziert werden.
- ➔ **Kommunikation als Strategie, nicht nur Information:** Setzen Sie auf strategische Kommunikation, um Veränderungsprozesse zu steuern, Stakeholder einzubinden und die Akzeptanz für Transformation zu sichern.
- ➔ **Agilität durch Pilotprojekte fördern:** Testen Sie neue Ansätze in kleinen Projekten und integrieren Sie die gewonnenen Erkenntnisse durch systematische interne Kommunikation – dies stärkt Agilität und Lernfähigkeit.



8. Psychologische Herausforderungen der digitalen Transformation

Englischer Originaltitel:

„More than a question of mindset: Psychological challenges of digital transformation“

Autor: Herbert Fitzek

Während der digitalen Transformation können psychologische Barrieren wie festgefahrene Denkmuster und Ängste die Adaption neuer Technologien erschweren. Eine kulturelle Anpassung und individuelle Unterstützung sind entscheidend, um diese Hindernisse zu überwinden. Transformationen verlaufen oft nicht geradlinig, sondern als Prozesse gegen Widerstände, begleitet von Rückschlägen und Umwegen. Studien und Projekte, etwa in Zusammenarbeit mit dem ehemaligen „Mittelstand 4.0-Kompetenzzentrum Kommunikation“, zeigen, dass eine enge Verknüpfung von Führung, Kommunikation und Unternehmenskultur notwendig ist. Permanente Entwicklungsarbeit ist für alle im Unternehmen ein riskantes, aber für Wertschöpfung und Wohlbefinden unverzichtbares Unternehmensziel.

Impulse für KMU:

- ➔ **Offenheit fördern:** Ermutigen Sie Führungskräfte darin, Wandel zu wagen und Krisen als Chance zur Weiterentwicklung zu sehen.
- ➔ **Mitarbeiter mitnehmen:** Entwickeln Sie Programme, die Mitarbeitende an der Gestaltung von Veränderungen aktiv teilhaben lassen.
- ➔ **Kulturelle Transformation:** Schaffen Sie ein Klima dafür, Kreativität zu riskieren und aus Entwicklungsfehlern zu lernen.



9. Entwicklung eines digitalen Mindsets

Englischer Originaltitel:

„How to develop a digital mindset – insights from executive coaching in Germany“

Autor: Rainer Zeichhardt

Wie kann ein digitales Mindset durch Coaching gefördert werden? Eine offene Haltung ist entscheidend für erfolgreiche Führung in der digitalen Transformation. Zielgerichtetes Coaching kann Führungskräften helfen, die Herausforderungen der Digitalisierung zu meistern. Ein wichtiges Konzept stellt das ambidextre Denken dar – die Fähigkeit, flexibel zwischen traditionellen Management- und modernen Leadership-Perspektiven zu wechseln und adaptiv Lösungen zu finden. In dem Beitrag von Rainer Zeichhardt werden zwei Tools aus der Coaching-Praxis vorgestellt: Der „Digital Mindset-Check-up“ ermöglicht eine Reflexion der eigenen Haltung als Führungskraft und sensibilisiert für die verschiedenen Herausforderungen des digitalen Wandels. Das „Leadership Poster“ zeigt auf, dass erfolgreiche Führungskräfte im digitalen Wandel wie „Jongleure“ agieren: Sie erkennen die Komplexität von unterschiedlichen Themen und können dabei mögliche Widersprüche situationsbezogen ausbalancieren; sie sind in der Lage, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und bleiben auch dann mutig und zuversichtlich, wenn mal was aus den Händen gleitet.

Impulse für KMU:

- ➔ **Gezieltes Coaching:** Identifizieren und investieren Sie in Programme zur Entwicklung eines digitalen Mindsets bei Führungskräften.
- ➔ **Langfristige Planung:** Fördern Sie eine offene Denkweise, die digitale Innovationen unterstützt.
- ➔ **Praktische Ansätze:** Experimentieren Sie mit pragmatischen Tools zur Verbesserung der digitalen Kompetenz im Unternehmen.



10. Internationale Perspektiven zur Digitalisierung und Arbeitszufriedenheit

Englischer Originaltitel:

„**International Perspectives on Managing Digitalization and Job Satisfaction**“

Autoren: Barbara Dluhosch und Daniel Horgos

Die Studie wertet länderübergreifende Befragungen zur Arbeitszufriedenheit aus, insbesondere mit Blick darauf, wie Digitalisierung mit ihren verschiedenen Facetten die Arbeitszufriedenheit beeinflusst. Die Analyse unterscheidet dabei zwischen zwei Effekten der Digitalisierung: erstens der Steigerung der Produktivität durch Augmentation und zweitens der Substitution von Arbeit durch Automatisierung. Während erstere tendenziell die Einkommensperspektiven erweitert und insoweit positiv gesehen wird, birgt letztere die Möglichkeit einer Monotonisierung und Bürokratisierung oder gar die Sorge um die Beschäftigung, und ist eher negativ besetzt. Wie die Untersuchung zeigt, überwiegt in der Wahrnehmung häufig der zweite Effekt mit der Folge, dass die Arbeitszufriedenheit sinkt. Dies unterstreicht die zentrale Rolle von Führungskräften, negative Auswirkungen zu mildern und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu fördern. Dazu gehört die gezielte Gestaltung von Arbeitsbedingungen – wie ausgewogene Vergütungsmodelle, Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten, Kompetenzerweiterung sowie eine altersgerechte Einbindung – um auf diese Weise die Auswirkungen zu steuern und die Potenziale der Digitalisierung zu nutzen.

Impulse für KMU:

- ➔ **Mitarbeitendenzufriedenheit priorisieren:** Entwickeln Sie Strategien, um die Balance zwischen Digitalisierung und Arbeitszufriedenheit zu wahren.
- ➔ **Regelmäßiges Feedback:** Nutzen Sie auch Umfragen, um die Stimmung und Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden zu verstehen.
- ➔ **Digitale Balance:** Vermeiden Sie “Überdigitalisierung” und achten Sie auf eine menschenzentrierte Arbeitsgestaltung.



11. Führungsperspektiven der Generation Z

Englischer Originaltitel:

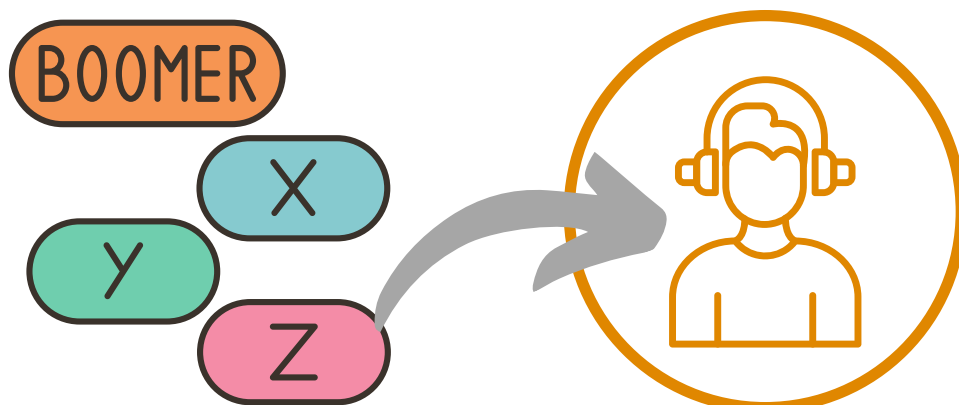
„About the mindset of a leader who is “Gen Z” and why this generation will be the pioneer of innovative leadership roles“

Autoren: Katharina Olschewski und Silke Schätzer

Generation Z bringt neue Perspektiven und Werte in die Führung ein, die zu einem paradigmatischen Wandel führen können. Statt sie als verantwortungsscheue Mitarbeitende zu stigmatisieren, sollten Unternehmen sie durch gezielte Maßnahmen wie generationenübergreifende Kommunikation, Vorbilder und Personalentwicklungstools auf Führungsrollen vorbereiten. Diese Generation legt Wert auf Selbstreflexion, Empathie, Sinnsuche und Nachhaltigkeit. Ihre Sozialisation im digitalen Zeitalter macht sie zudem besonders kompetent im Umgang mit digitalen Tools und kollaborativen Arbeitsformen, die zentral für New Work sind. Die Transformation der Arbeitswelt wird nicht nur durch Digitalisierung, sondern auch durch den Generationswechsel beschleunigt, da die Baby-Boomer-Generation zunehmend in den Ruhestand tritt. Herausfordernd bleibt, wie gut etablierte Führungskräfte Verantwortung abgeben und junge Führungskräfte stärken können.

Impulse für KMU:

- ➔ **Gen Z verstehen:** Lernen Sie die Werte und Motivationen der jungen Generation kennen, um sie besser einzubinden.
- ➔ **Innovative Führungsstile:** Schaffen Sie Raum für partizipative und kreative Ansätze in der Führung.
- ➔ **Flexible Strukturen:** Passen Sie sich an die Erwartungen von Gen Z-Führungskräften an, um langfristige Erfolge zu sichern, aber hüten Sie sich vor Klischees.



Was ist Mittelstand-Digital?

Das Mittelstand-Digital Netzwerk bietet mit den *Mittelstand-Digital Zentren*, der Initiative *IT-Sicherheit in der Wirtschaft* und *Digital Jetzt* umfassende Unterstützung bei der Digitalisierung. Kleine und mittlere Unternehmen profitieren von konkreten Praxisbeispielen und passgenauen, anbieterneutralen Angeboten zur Qualifikation und IT-Sicherheit. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) ermöglicht die kostenfreie Nutzung aller Angebote von Mittelstand-Digital. Weitere Informationen finden Sie unter www.mittelstand-digital.de.

Das Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur

Unser Zentrum unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, eine zukunftsfähige Unternehmenskultur aufzubauen und zu leben. Sie ist Grundlage für eine erfolgreiche Digitalisierung und eine nachhaltige Entwicklung. Wir fokussieren uns auf die Menschen inmitten der Veränderungen. Vertrauen, Innovation und Neugier, Zusammenarbeit und Kommunikation sind wichtige Elemente einer solchen Zukunftskultur. Dazu leisten wir Wissenstransfer und ermöglichen Erfahrungsaustausch.

Unsere Angebote, Veranstaltungen und Kontakte finden Sie unter: www.digitalzentrum-zukunftskultur.de.

Ihre Ansprechpartner*innen im Mittelstand-Digital Zentrum Zukunftskultur



Dr. Caroline Menezes
caroline.menezes@businessschool-berlin.de
0331 730404-304



Kristina Bodrožić-Brnić
kristina.brnic@businessschool-berlin.de
0331 730404-304