



Gemeinsam die Zukunft gestalten

Whitepaper:

Impulse von Partnern für Partner

Innovation | Trust | Culture | Sustainability | Empowerment

Erfahrungen teilen & Ziele gemeinsam erreichen



Wissen, Engagement, Verantwortung und Kooperationsbereitschaft sind die Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg und nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland – ganz besonders in der IT. Und es braucht eine Plattform, um Mitspieler*innen zu vernetzen und Stärken zu bündeln.

Die deutsche Microsoft-Partnerlandschaft ist genau diese Plattform. Sie steht für Austausch auf Augenhöhe zwischen Microsoft und den lokalen IT-Playern, zwischen Microsoft-Führungskräften und -Lösungsexpert*innen sowie Entscheider*innen aus Geschäftsführung, Vertrieb, Marketing und IT bei Partnern.

Wir wollen gemeinsam mit unserem vielfältigen und starken Partnernetzwerk gesellschaftliche relevante Verantwortung übernehmen. Dafür sind derzeit Fortschritte in den Bereichen Innovation, Trust, Culture, Sustainability und Empowerment entscheidend. Für uns bildet die Fokussierung auf diese Themen die Basis für Microsoft und unsere Partnerunternehmen, um jede Person und jedes Unternehmen zu befähigen, mehr zu erreichen.

Die Expertise unserer Partner ermöglicht diesen Fortschritt. Unsere starken und vertrauensvollen Beziehungen sind die Basis für Innovation und Erfolg. Unsere Partner-Community lebt vom Best-Practice-Sharing und Erfahrungsaustausch, sowohl mit Microsoft als auch von Partner zu Partner. Diese wertvollen Einblicke helfen beim Onboarding von neuen Partnern sowie der Entwicklung von Initiativen, die dem gesamten

Netzwerk in Deutschland zugutekommen. So können Partner den vorhandenen Erfahrungsschatz und aktuelle Innovationsthemen breit an Gleichgesinnte weitergeben und im Zusammenschluss eine größere Wirkung entfalten als durch individuelle Initiativen. Wir sind überzeugt: Wenn wir unsere Stärken vereinen und voneinander lernen, können wir große Schritte nach vorn machen und andere inspirieren.

Wir wollen gemeinsame Erfahrungen aus Innovation, Trust, Culture, Sustainability und Empowerment für alle zugänglich machen. Genau das haben wir mit diesem Whitepaper vor: Wir haben Best Practices gesammelt und Handlungsempfehlungen abgeleitet, die auf gemeinsamen Workshops und Erfahrungen basieren. Daran waren unsere Top-Partner beteiligt, darunter auch die Gewinner der „Act to Accelerate“-Awards im Jahr 2022.

Wir möchten mit den folgenden Handlungsempfehlungen anderen Organisationen helfen, Inspiration zu finden, Mut für Veränderungen zu schöpfen und sich weiterzuentwickeln.

Herzlichst

Edith Wittmann
General Manager Global Partner Solutions Germany



Innovation

Acht Handlungsempfehlungen, um mehr Innovationen zu wagen.

Wir wollen die deutsche Wirtschaft in eine nachhaltige Zukunft führen, etwa indem wir die Transformation in der Automobil- und Fertigungsindustrie begleiten, eng mit dem Mittelstand zusammenarbeiten und die Startup-Community unterstützen. Dafür benötigen wir Innovationen, und diese entstehen besonders gut in einem Klima persönlicher und kreativer Zusammenarbeit. Viele Unternehmen sind immer noch durch die

Umstellung auf hybride Arbeit herausgefordert, wodurch das Innovationsvermögen oft stark ausgebremst wird. In den folgenden Abschnitten geben wir acht Empfehlungen, wie Unternehmen diesen Bereich fördern können. Mit der Umsetzung der folgenden Tipps intensivieren Sie zugleich die Zusammenarbeit mit Ihren mittelständischen Kunden und unterstützen sie auf ihrem Weg in eine nachhaltige Zukunft.





1 Sorgen Sie für einen offenen Austausch:

Ihre Mitarbeitenden sind Expert*innen für ihre Fachbereiche. Sie identifizieren den konkreten Bedarf für Weiterentwicklungen und Innovationen häufig am schnellsten. Um diesen Bedarf in Handlungen umwandeln zu können, ist viel Kommunikation innerhalb der Teams erforderlich. Holen Sie daher Ihre Expert*innen aus HR und Technik an einen Tisch: Welche technischen Möglichkeiten haben Sie, um den Austausch im gesamten Unternehmen zu fördern? Was ist für das Teambuilding sinnvoll und machbar?

2 Schaffen Sie die richtigen Rahmenbedingungen:

Die wenigsten Menschen sind auf Knopfdruck kreativ und innovativ. Stellen Sie deshalb sicher, dass Ihre Teams sich gegenseitig motivieren. Dabei sind zuerst Sie gefragt: Analysieren Sie Ihre Teams! Aus welchen Persönlichkeiten setzt sich das Team zusammen und welche Bedürfnisse haben die einzelnen Personen? Welche Anreize brauchen sie für kreatives Arbeiten? Welche technischen Möglichkeiten benötigen sie, um auch im Homeoffice kreativ zusammenarbeiten zu können? Wo können Sie Ihre Teams gezielt unterstützen?

3 Geben Sie Ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auch außerhalb der Arbeit zu treffen:

Hybrides Arbeiten bedeutet, dass Events ebenfalls hybrid gedacht und umgesetzt werden müssen. Dabei geht es um die größtmögliche Flexibilität für die Mitarbeitenden, damit niemand ausgeschlossen wird. Hybride Events wie ein gemeinsames Frühstück, ein Lunch mit neuen Kolleg*innen oder ein gemeinsames Afterwork-Treffen verbessern die Atmosphäre in jedem Team – auch aus dem Homeoffice heraus. Rein digitale Events und gelegentliche Vor-Ort-Veranstaltungen haben aber ebenfalls ihre Daseinsberechtigung und sollten sinnvoll in den Arbeitsalltag integriert werden.

4 Dokumentieren Sie die Ideen Ihres Teams und spinnen Sie lose Fäden weiter:

Ihre Mitarbeitenden haben mit Sicherheit schon viele gute Gedanken in Meetings geäußert, die aber kaum eine Chance auf eine Umsetzung haben. Es lohnt sich, diese Ideen festzuhalten, denn in ihnen steckt das wertvolle Wissen Ihrer Mitarbeitenden, die ihre Branchen und Technologien hervorragend kennen. Mit Hilfsmitteln wie (Online-)Whiteboards oder der Transkription und Nachbereitung von Besprechungsnotizen tragen Sie dazu bei, dass Sie und Ihr Team sich weiterentwickeln und an kreativen Lösungsansätzen arbeiten können.

5 Unterschiedliche Impulse für diverse Zielgruppen:

Innovationen befriedigen häufig einen Bedarf, der vielen Ihrer Kolleg*innen vorher gar nicht bewusst war. Umso wichtiger ist es, Impulse an Mitarbeitende mit unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen zu senden. Schaffen Sie ein vielfältiges Innovationsangebot, das die Bedürfnisse, Interessen und Lebenssituationen aller Mitarbeitenden widerspiegelt.

6 Bieten Sie mit einer „Von uns für uns“-Kultur nachhaltige Werte:

Ihre Mitarbeitenden und Teams werden Innovationen besonders gut annehmen, wenn sie im Unternehmen selbst entstehen. Die hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit ihren engagierten Kolleg*innen steigert die Akzeptanz für Neuerungen und fördert nachhaltig die Innovationsbereitschaft des gesamten Teams. Um solche Impulse zu unterstützen, können Sie mit aktivem Change Management besonders innovationsfreudige Mitarbeitende fördern. Gehen Sie zudem mit gutem Beispiel voran.

7 Sorgen Sie für langfristige, konsequente und verbindliche Innovationen:

Eine nachhaltige Innovationskultur entsteht nur, wenn sie gelebt wird. Analysieren Sie die Arbeitsabläufe in Ihrem Team: Wie viel Raum für Innovationen können Sie ihm geben? Wie stellen Sie sicher, dass Ihr Vorgehen neuesten Erkenntnissen und Trends entspricht? Etablieren Sie einen regelmäßigen Austausch mit anschließenden Feedback-Runden, sodass Sie die Bedürfnisse Ihrer Mitarbeitenden kennen. Verändern Sie Abläufe im Alltag über kleine Stellschrauben: Verkürzen Sie zum Beispiel Meetings, sodass Ihr Team ausreichend Zeit für Reflexion, Pausen und informelle Nachbearbeitung hat.

8 Geben Sie Ihre Erkenntnisse weiter:

Mittelständische Unternehmen scheuen sich häufig vor disruptiven Veränderungen, weil sie langjährige und vertraute Prozesse nicht infrage stellen wollen. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Expert*in Ihre Erkenntnisse aus dem Arbeitsalltag an Ihre Kunden weitergeben und mithilfe Ihrer Erfahrungen Ängste abbauen. Bieten Sie Ihren Kunden einen Impulsvortrag oder ein persönliches Gespräch über Ihre Erkenntnisse als Unternehmen im Veränderungsprozess an, um ihre Sorgen als Führungskraft und jene ihrer Mitarbeitenden kennenzulernen. Schildern Sie, wie sie Unsicherheiten abgebaut haben.



Herausragenden Einsatz im Bereich **Innovation** hat **DIGITALL** gezeigt



DIGITALL unterstützt Branchen in der digitalen Transformation, um ihr Geschäft nachhaltig zu verbessern. Mit KI-basierter Kundenintelligenz und Cloud-basierten Technologien bietet DIGITALL seinen Kunden Customer Relationship Management (CRM) sowohl als Plattform als auch als strategisches Konzept für ein besseres Verständnis kundenzentrierter Prozesse und Kommunikation an. Mit der Einführung von Dynamics 365 Sales bei Lufthansa Cargo hat DIGITALL die Kosten beim Kunden gesenkt und die Prozesse effizienter gemacht. Dies hatte zur Folge, dass die Service-Erfahrung verbessert und die Abläufe modernisiert wurden.

„Transparenz, Ehrlichkeit und Unvoreingenommenheit sind das A und O. Nur wenn Mitarbeitende die wahren Herausforderungen und Probleme des Unternehmens kennen – so unangenehm es ist, diese zu kommunizieren – können innovative Lösungen gefunden werden, die an der richtigen Stelle greifen und unkonventionell genug sind, um den gewünschten Effekt zu haben oder gar disruptiv sein zu können.“



Sebastian Letz
Director Global Alliances Microsoft bei DIGITALL



Trust

Acht Handlungsempfehlungen, um Vertrauen aufzubauen.

Vertrauen ist die Basis für gemeinsames Handeln. Sicherheit und Datenschutz denken wir deshalb bei unseren Kundengesprächen und Innovationen stets mit. Damit schaffen wir die Grundlage für die wichtige Digitalisierung in den Bereichen Bildung und öffentliche Verwaltung. Unter anderem beim Datenschutz gibt es jedoch bei vielen Kunden ein

Vertrauensdefizit. In den folgenden Abschnitten finden Sie daher wichtige Handlungsempfehlungen für den Aufbau von Vertrauen. Mit der Umsetzung dieser Tipps schaffen Sie für Ihre Kunden und sich selbst eine gemeinsame Basis, auf der Sie Digitalisierungsvorhaben sicher und den Datenschutzrichtlinien entsprechend umsetzen können.





1 Schaffen Sie ein Gefahrenbewusstsein und vermitteln Sie Sicherheit:

Vielen Mitarbeitenden ist die Gefahr von Cyberangriffen und damit die große Relevanz von Cybersicherheit nicht bewusst. Die Aufklärung über mögliche Gefahren in der täglichen Arbeit ist der erste Schritt, um für die notwendige Aufmerksamkeit („Awareness“) zu sorgen. Zeigen Sie gemeinsam mit Ihrer IT-Abteilung, wie Sie Ihr Unternehmen vor Angriffen mit Ransomware, Datenspionage oder Sabotage von IT-Systemen schützen. Sensibilisieren Sie außerdem Ihre Mitarbeitenden für ihre aktive Mithilfe bei der Abwehr solcher Attacken.

2 Etablieren Sie sichere Anmeldeumgebungen:

Über Multi-Faktor-Authentifizierung, Zero-Trust-Konzepte mit Zugriffs- und Nutzungsrechten, die dezidiert auf die unterschiedlichen Rollen im Unternehmen zugeschnitten sind, reduzieren Sie die Angriffsflächen in Ihrem Unternehmen und schützen gleichzeitig Ihr geistiges Eigentum besser. Das erhöht die Sicherheit Ihrer Systeme und klärt die Verantwortung von Mitarbeitenden für Datensicherheit und Datenschutz.

3 Cybersicherheit und Fehlerkultur gehen Hand in Hand:

Vielen Mitarbeitenden ist es besonders unangenehm, Fehler im Zusammenhang mit Cybersicherheit einzugestehen, da diese große Sicherheitsprobleme mit weitreichenden Konsequenzen für das gesamte Unternehmen erzeugen können. Dabei passieren die meisten dieser Fehler aus Unachtsamkeit und geben immer Anlässe für Verbesserungen – wenn sie offen und ohne Angst vor Repressionen behandelt werden. Eine Fehlerkultur, die individuelle Fehler nicht anprangert, sondern sie als Bestandteil eines Lernprozesses begreift, ist daher ein wichtiger Baustein für mehr Sicherheit und für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in Ihrem Unternehmen.

4 Sicherheit lässt sich üben:

Simulieren Sie über sogenannte Penetrationstests Cyber-Attacken und analysieren Sie transparent und offen, welcher Schaden durch einen Angriff entstanden sein könnte. Bauen Sie Ihre Sicherheitsarchitektur auf Basis dieser Simulationen und Analysen um und testen Sie erneut. Leiten Sie daraus Verhaltenshinweise und -tipps für Ihre Mitarbeitenden ab und beziehen Sie sie in Ihre Simulationen ein. So sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden, etablieren Routinen und machen auf die Relevanz des Themas aufmerksam. Werben Sie auch bei Ihren Kunden für dieses Vorgehen. So sorgen Sie dort für Awareness und legen gleichzeitig den Grundstein für neue Geschäftsmodelle und Serviceangebote.

5 Ernennen Sie Cyberbeauftragte:

So stellen Sie sicher, dass Cybersicherheit als wichtig und erfüllbar wahrgenommen wird. Zugleich erhöhen Sie die Bereitschaft für Nachfragen. Ein*e Sicherheitsbeauftragte*r kann zudem auf die Installation relevanter Updates und Patches oder auf die Notwendigkeit des Schutzes vertraulicher Daten hinweisen.

6 Reduzieren Sie die Komplexität:

Komplettlösungen gehen vor Best-of-Breed: Viele Sicherheitslösungen decken die wichtigsten Aufgaben und Funktionen ab und lassen sich leicht in bestehende IT-Infrastrukturen integrieren, sodass Identitäten, Endpunkte, Anwendungen und Daten geschützt sind. Fokussieren Sie sich stattdessen auf das Thema Awareness, denn damit verbessern Sie das Sicherheitsniveau in Ihrem Unternehmen deutlicher.

7 Legen Sie Standards fest:

Viele Kunden denken, ihre Sicherheitsmaßnahmen seien ausreichend, denn meist sind Prozesse und Abläufe in einem Unternehmen fehlertolerant genug, sodass zu niedrige Sicherheitsniveaus nicht direkt auffallen. Bei der IT-Sicherheit sollte es jedoch keinen undefinierten Toleranzrahmen geben. Stellen Sie daher sicher, dass Expert*innen die Sicherheitsstandards Ihres Unternehmens regelmäßig prüfen und dass definierte Standards eingehalten werden.

8 Investieren Sie in Fortbildungen:

Digitale Kompetenz wie der souveräne Umgang mit Datensicherheit muss gelernt werden. Bieten Sie regelmäßige Weiterbildungen in unterschiedlichen Kompetenzgraden an, die auch den Umgang mit privaten Geräten umfasst. So haben Ihre Mitarbeitenden



Herausragenden Einsatz im Bereich **Trust** hat **dinext. pi-sec** gezeigt:



„Aufklärung und Weiterbildung sind elementare Maßnahmen im Kampf gegen Cyber-Kriminelle. Selbst mit einem perfekt ausgebildeten, 24/7-überwachten Top-Security-Portfolio ist ein Daten-Breach nicht ausgeschlossen. Die Sicherheit erhöht sich maßgeblich, wenn alle Beteiligten einer Organisation sich über ihre Rolle im Gesamtbild des Unternehmensschutzes bewusst sind und ihr Bestes dazu beitragen.“

Als Full-Service-IT-Beratungshaus begleitet dinext. pi-sec seine Kunden entlang des gesamten IT-Vorhabens: Angefangen von der Entwicklung einer maßgeschneiderten IT-Strategie über die Auswahl geeigneter Lösungen bis hin zur Implementierung und Integration modernster Softwarelösungen. Das dinext. pi-sec- Team hat mit dem Unternehmen Schmitz Cargobull eine ganzheitliche, moderne Cybersecurity-Architektur geschaffen, die den ISO- und TISAX-Anforderungen gerecht wird. Durch das Managed Security Operation Center gelingt es dinext. pi-sec, proaktiver zu handeln und die Transparenz sowie die Effizienz durch mehr Automation zu steigern.



Alexander Benoit
CEO von dinext. pi-sec

Culture

Acht Handlungsempfehlungen, um eine kreative Unternehmenskultur zu schaffen.

Eine gute Unternehmenskultur zu etablieren, welche die Kreativität und Innovation fördert, ist keine leichte Aufgabe. Sie lässt sich nicht einfach von Führungskräften festlegen, sondern muss quer durch ein Unternehmen gelebt und von oben authentisch vorgelebt werden. Die Corona-Pandemie hat viele Unternehmen vor enorme Herausforderungen gestellt, ihnen aber auch die Chance gegeben, die Unternehmenskultur positiv voranzubringen und zu festigen. In den folgenden Abschnitten

finden Sie Handlungsempfehlungen zum Aufbau einer guten Unternehmenskultur. Mit der Umsetzung dieser Tipps schaffen Sie ein vielfältiges und wertschätzendes Umfeld, das die Basis dafür bildet, dass alle Beschäftigten eines Unternehmens mit ihren Stärken und Fähigkeiten einbezogen werden. Darüber hinaus kommt es auf die Motivation eines jeden Mitarbeitenden an, sich einzubringen und die Kultur zu leben.





1 Fördern Sie die Identifikationsmöglichkeiten mit Ihrem Unternehmen:

Wo wollen Sie mit Ihren Mitarbeitenden hin, was ist Ihr Ziel, wie wollen Sie daran arbeiten? Damit Ihr Team Ihnen folgen kann, reicht es nicht zu wissen, wohin die Reise geht. Ihr Team muss Ihre Motivation verstehen und Ihre Gründe nachvollziehen können. Stellen Sie sicher, dass jede*r Mitarbeitende weiß, welchen Beitrag sie*er zum Gesamtergebnis leistet, und legen Sie Etappenziele fest, mit deren Hilfe Sie den Erfolg Ihrer Mission messen können. Statten Sie Ihr Team mit der entsprechenden Handlungskompetenz aus, sodass es diese Wegmarke selbstständig erreichen kann.

2 Lassen Sie individuelle Meinungen zu:

Kritisches Feedback zu geben muss man ebenso lernen wie kritische Reaktionen auf das eigene Verhalten auszuhalten. Beides müssen Unternehmen und Mitarbeitende üben. Sie können diese Kultur zudem aktiv vorleben und fördern: Honorieren Sie Mitarbeitende, die eine eigene Meinung vertreten, und dokumentieren Sie das transparent im eigenen Unternehmen.

3 Zeigen Sie Verständnis für unterschiedliche Lebensphasen:

Die offene Wertschätzung für die verschiedenen Bedürfnisse innerhalb eines Unternehmens sollte Teil einer Unternehmenskultur sein. Dazu gehört zu akzeptieren, dass nicht alle Mitarbeitenden von 9 bis 18 Uhr zur Verfügung stehen können. Flexible Arbeitszeiten aufgrund von Kinderbetreuung, Teilzeit oder aus anderen Gründen sollten ermöglicht und gefördert werden. Dennoch müssen Sie sicherstellen, dass wichtige Informationen und Entscheidungen transparent und „on demand“ auch all jene erreichen, die nicht immer am Arbeitsplatz sind.

4 Beziehen Sie Ihr Team ein:

Geben Sie Kompetenzen ab! Gerade in Transformationsprozessen benötigt Ihr Team klare Ansprechpartner*innen, die das Vertrauen aller genießen. Stellen Sie ein Change-Team zusammen, das offen für Anregungen, Sorgen und Kritik ist. Bleiben Sie mit diesem Team im engen Austausch und legen Sie gemeinsam Maßnahmen fest. Das stellt sicher, dass die Bedürfnisse der Mitarbeitenden bei den Veränderungsprozessen berücksichtigt werden und die Mitarbeitenden motiviert sind, diese mitzutragen.

5 Ritualisieren Sie eine Fehlerkultur:

Beginnen Sie damit auf der Führungsebene. Vorgesetzte, die in der Lage sind, eigene Fehler zuzugeben, daraus zu lernen und ihre Erfahrungen unternehmensweit zu teilen, schaffen damit aktiv angstfreie Räume in Ihrem Unternehmen. Das ermutigt Mitarbeitende, Sie auf Schwachpunkte aufmerksam zu machen, und fördert insgesamt ein Klima von Kreativität und Innovation.

6 Geben Sie Raum und Zeit für Veränderungen:

Ein Wandel im Unternehmen und der Unternehmenskultur ist ein Prozess, der keine Deadlines, sondern Zeit benötigt. Geben Sie Ihren Mitarbeitenden mit einem adaptiven Führungsstil diesen Freiraum und kommunizieren Sie dies auch.

7 Entwickeln Sie glaubwürdige Formate, welche die interne Kommunikation fördern:

Eine ehrliche Unternehmenskultur begünstigen beispielweise Methoden wie „thinking out loud“. Die schafft einen Rahmen, um offen kreative, kritische und spontane Gedanken zu äußern. Solche Formate sind dann glaubwürdig, wenn Sie von Mitarbeitenden über alle Ebenen hinweg mitgetragen und beworben werden. Binden Sie solche Formate in den Arbeitsalltag ein und zeigen Sie auf diese Weise, dass Sie es mit einer kreativen und offenen internen Kommunikation ernst meinen.

8 Schaffen Sie eine Atmosphäre, die sich klar gegen Diskriminierungen aller Art positioniert:

Kritik oder Sorgen bewertungsfrei äußern zu können, ist eine wichtige Voraussetzung für eine offene Unternehmenskultur. So erfahren Sie auch von Bedürfnissen, die außerhalb des eigenen Wahrnehmungsbereichs liegen und schaffen ein innovationsförderndes und inklusives Umfeld.



Herausragenden Einsatz im Bereich **Culture** hat **glueckkanja-gab AG** gezeigt:



„Change und Kulturentwicklung ist zuallererst ein Managementthema! Indem Transformations- und Feedbackkultur vom Management und den Leads vorgelebt wird, wird sie nachhaltig im Unternehmen etabliert. Führungskräfte sollten regelmäßig Feedback geben und auch von den Mitarbeitenden einholen. Ganz im Sinne des authentischen Vorlebens. Wenn der Führungskreis es nicht vorlebt, verkümmern beworbene Werte und Kulturmerkmale.“

Unter glueckkanja-gab AG haben sich die beiden Unternehmen Glück & Kanja Consulting AG und die GAB zu einem Cloud Managed Service Provider zusammengeschlossen. Trotz der COVID-Situation ist es glueckkanja-gab gelungen, eine offene Unternehmenskultur durch kreative Ideen zu erhalten und auszubauen. Der Zusammenschluss der beiden Unternehmen in dieser Zeit hat die positive Atmosphäre unter den Mitarbeitenden nicht beeinträchtigt. Mit digitalen, interaktiven Angeboten hat das Unternehmen das „Wir-Gefühl“ unter den Beschäftigten gestärkt.



Mahschid Sayyar
People&Culture Lead, glueckkanja-gab AG

Sustainability

Acht Handlungsempfehlungen, um Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen zu fördern.

Wir stehen im engen Austausch mit unseren Kunden und Partnern, unterstützen uns gegenseitig bei der Verringerung des CO₂-Fußabdrucks und entwickeln gezielt Lösungen für mehr Nachhaltigkeit. Wir sprechen außerdem mit Lieferanten und Unternehmenskunden über Möglichkeiten für eine nachhaltigere Ressourcennutzung und schaffen Transparenz. Für echte Nachhaltigkeit zu sorgen, ist heute eine der wichtigsten Unternehmensaufgaben – nach innen und außen. Schließlich bildet die Umwelt die

Grundlage unserer Zukunft. Zu den von der UNO definierten 17 Nachhaltigkeitszielen gehören auch soziale Maßnahmen und Verhaltensregeln für den schonenden und wertschätzenden Umgang eines Unternehmens mit Lieferanten oder Kunden. In den folgenden Abschnitten finden Sie Handlungsempfehlungen, die Sie dabei unterstützen, nachhaltige Lösungen für Ihr Unternehmen zu entwickeln.





1 Entwerfen Sie ein Big Picture der Nachhaltigkeit und planen Sie Zwischenziele ein:

Welche großen Ziele stecken Sie sich, welche können Sie realistisch in kürzerer Zeit umsetzen und welche Zwischenhalte brauchen Sie auf dem Weg dahin? Verschaffen Sie dieser Vision innerhalb Ihres Unternehmens Sichtbarkeit, indem Sie sie in internen Kommunikationskanälen, in Gemeinschaftsräumen oder auf Ihren Social-Media-Kanälen publizieren und (besonders zur Einführung der Strategie) in Ihren internen Meetings thematisieren. Feiern Sie das Erreichen von Zwischenzielen.

2 Beziehen Sie alle Unternehmensbereiche in Ihre Nachhaltigkeitsstrategie mit ein:

Nachhaltigkeit ist keine Einzelmaßnahme unter vielen, sondern ein Mindset, das in allen Unternehmensbereichen gelebt werden muss. Das schließt alle Abteilungen ein, aber auch das Verhalten einzelner Mitarbeitender etwa bei Reisen, dem schonenden Umgang mit Ressourcen oder der Einführung einer Kreislaufwirtschaft.

3 Kommunizieren Sie Schwachstellen transparent:

Ihre Glaubwürdigkeit ist bei der Vermittlung Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie einer der wichtigsten Werte. Machen Sie daher ruhig deutlich, dass Ihnen die Größe der Aufgabe bewusst ist: Sie werden es nicht von jetzt auf gleich zum nachhaltigsten Unternehmen der Branche schaffen. Kommunizieren Sie gegenüber Ihren Partnern und Kunden, dass Sie Verantwortung übernehmen wollen, aber weisen Sie auch darauf hin, dass der Weg dorthin steinig sein könnte. Kompromisse, die nicht immer die beste Lösung sind, sondern „nur“ die bestmögliche, sind auf diesem Weg ein sehr guter Anfang.

4 Machen Sie Ihren Erfolg messbar:

Viele Unternehmen sind im Nachhaltigkeits-Blindflug, und acht von zehn Firmen brauchen bessere Daten zu ihren CO₂-Emissionen. Definieren und erheben Sie daher Kennzahlen, über die Sie feststellen, wie hoch Ihr aktueller Verbrauch in den einzelnen Bereichen ist. Legen Sie zugleich Zielwerte fest, die Sie mit den Einsparungen erreichen wollen. Auch diese Werte müssen Sie messen. Die IT kann Messungen verarbeiten und analysieren, etwa mit Algorithmen und künstlicher Intelligenz. Messen Sie regelmäßig, wo Sie sich auf Ihrem Weg befinden, teilen Sie die Ergebnisse mit Ihren Mitarbeitenden, treten Sie in einen konstruktiven Dialog mit ihnen oder einer Nachhaltigkeitsberatung und nehmen Sie entsprechende Anpassungen vor.

5 Motivieren Sie:

Mehr Nachhaltigkeit ist nicht nur über Verzicht zu erreichen. Sie kann sogar Spaß machen, etwa über Gamification: Erstellen Sie für Ihre Mitarbeitenden ein digitales Nachhaltigkeitsquiz oder loben Sie Incentives für Mitarbeitende aus, die am wenigsten CO₂ am Arbeitsplatz oder auf Reisen produzieren, die besten Ideen für Nachhaltigkeitsprojekte entwickeln oder sich besonders in der Aus- und Fortbildung engagieren. Sparen Sie nicht mit konstruktiver Kritik, aber noch weniger mit Motivation, und heben Sie proaktives Engagement Ihrer Mitarbeitenden regelmäßig hervor. So bleibt das wichtige Thema Nachhaltigkeit in Ihrem Unternehmen stets sichtbar.

6 Denken Sie lokal, handeln Sie global:

Je komplexer globale Lieferketten sind, desto schwieriger ist es, auf Probleme zu reagieren und gegenzusteuern. Wenn Sie lokale Partner so weit wie möglich in Ihre Wertschöpfung einbeziehen, beugen Sie manchen Problemen vor. Außerdem haben Sie die Möglichkeit, sich selbst ein vollständiges Bild Ihrer Wertschöpfungskette zu machen. So gewinnen Sie an Effizienz, schonen Ihre und fremde Ressourcen und werden bereits damit nachhaltiger. Scheuen Sie sich nicht vor Transparenz an Punkten, an denen das nicht möglich ist. Kommunizieren Sie nach innen und außen offen darüber.

7 Kompensieren Sie Ihren CO₂-Fußabdruck:

Trotz moderner Kommunikations- und Kollaborationstechnologien wie Microsoft Teams sind persönliche Kontakte unverzichtbar, um vertrauensvoll zusammenarbeiten zu können. Wenn möglich, präferieren Sie bei Reisen nachhaltige Verkehrsmittel (Bahn vor Auto vor Flugzeug) und überlegen Sie sich Wege, das erzeugte CO₂ zu kompensieren. Fördern Sie zum Beispiel Klimaschutzprojekte, engagieren Sie sich regional, unterstützenden Sie firmeninterne Fahrgemeinschaften oder bieten Sie Ihren Mitarbeitenden einen Fahrrad-Leasing-Service an. Zeigen Sie in Ihrer Kommunikation nach innen und außen, dass Sie auf Ihren CO₂-Fußabdruck stets Acht geben.

8 Bleiben Sie dran:

Nachhaltigkeit ist eine lange Reise. Um erfolgreich ans Ziel zu kommen, müssen alle in Ihrem Unternehmen mitmachen. Investieren Sie in Ihre Mitarbeitenden, ermöglichen Sie Fortbildungen für Nachhaltigkeit, installieren und unterstützen Sie Netzwerke, veranstalten Sie Nachhaltigkeitstage, in denen Ihr Anliegen im gesamten Betrieb mit Leben gefüllt wird. Gehen Sie als Führungskraft voran und signalisieren Sie Ihren Mut zur Veränderung!

Herausragenden Einsatz im Bereich **Sustainability** hat **PHAT CONSULTING** gezeigt:



„Ohne die Kraft der Mitarbeitenden wird sich kein Unternehmen transformieren. Wir sind überzeugt, dass in jedem Unternehmen, Mitarbeitende sitzen, die mit sehr viel Energie für das Thema Nachhaltigkeit brennen. Diese Energie sollte ihren Raum bekommen und gefördert werden. Die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses, die Einordnung von Nachhaltigkeit in den Gesamtunternehmenskontext inklusive einer Absichtserklärung der Unternehmensführung sowie die Motivation zum Beitragen sind Kernelemente einer partizipativen Nachhaltigkeitsstrategie.“

PHAT steht für Pairing Humans And Technology. Seit 1999 erarbeitet das Unternehmen gemeinsam mit seinen Kunden individuelle Lösungen, um die Herausforderungen der Digitalisierung, der IT und der Nachhaltigkeitstransformation erfolgreich zu meistern. Dabei geht es darum, die Kunden in eine digitale, lebenswerte und nachhaltige Zukunft zu begleiten. PHAT CONSULTING setzt sich selbstverständlich unternehmensweit für mehr Nachhaltigkeit ein. Die Umsetzung von Projekten beschleunigen sie dabei durch eine gezielte Managementberatung zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit sowie durch eine konsequente Umsetzung der eigenen Nachhaltigkeitsziele. Das Unternehmen maximiert so seine positiven sozialen sowie ökologischen Auswirkungen: Von Dekarbonisierung und Zero Waste bis hin zur aktiven Unterstützung von NGOs und Umweltprojekten.



Meike Müller
Geschäftsführerin von PHAT CONSULTING



Empowerment

Acht Handlungsempfehlungen, um die Mitarbeitenden zu fördern.

Wenn Mitarbeitende ihre Arbeit sinnvoll und die Entwicklungsangebote im Unternehmen attraktiv finden, bleiben sie nachhaltig engagiert, motiviert und bauen eine Verbindung zu ihrem Arbeitgeber auf. Manchmal braucht es dafür nur kleine Impulse, hin und wieder muss aber auch Mut zu größeren Veränderungen auf beiden Seiten erbracht werden: Bei Ihnen als Führungskraft und bei den Mitarbeitenden selbst. Erschaffen Sie Weiterbildungs- und Lernmöglichkeiten und beweisen

Sie dadurch ein Growth Mindset. Viele Studien zeigen, dass Mitarbeitende ein Unternehmen bevorzugen, das Ihnen Entwicklungsperspektiven bietet – und sie wollen daran mitarbeiten. In den folgenden Abschnitten finden Sie Handlungsempfehlungen zur Motivation und Stärkung. Mit der Umsetzung dieser Tipps ermuntern Sie Ihre Mitarbeitenden, sich neue Kenntnisse anzueignen, ihre Kompetenzen zu erweitern und über sich hinauszuwachsen.





1 Inspirieren und motivieren Sie:

Machen Sie Ihren Teams klar, dass Weiterbildung kein Nice-to-have ist, sondern eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung jedes Einzelnen und des Unternehmens selbst spielt. Machen Sie Lernen zum neuen Arbeiten und gestatten Sie, sich zum Beispiel während der Arbeitszeit weiterzubilden. Führen Sie Lern- und Inspirationstage ein, an denen die persönliche Weiterentwicklung Ihres Teams im Fokus steht. Besprechen Sie im Vorfeld, in welchen Bereichen Ihre Mitarbeitenden Impulse wünschen, und ermöglichen Sie ihnen jenseits des Tagesgeschäfts die Teilnahme.

2 Geben Sie Feedback und fordern Sie welches ein:

Vielleicht stellen Sie sich als Führungskraft Fragen wie: Bin ich ein*e gute*r Chef*in? Vertrauen mir meine Mitarbeitenden? Wo könnte ich noch empathischer, offener oder verständlicher kommunizieren? Trauen Sie sich, diese Fragen Ihren Mitarbeitenden direkt zu stellen und reagieren Sie auf ihr Feedback. Damit schaffen Sie in Ihrem Team eine echte Vertrauenskultur, bekommen Anregungen für Ihre Führungsarbeit und sorgen für mehr Zufriedenheit. Win-win-win!

3 Ermutigen Sie, ohne zu zwingen:

Einige Mitarbeitenden sind mit dem Status quo ihrer Aufgaben sowie ihrem Qualifikationsstand zufrieden und möchten sich nicht oder noch nicht weiterentwickeln. Andererseits brauchen manche Mitarbeitende länger als andere, bis sie sich an ihre Arbeit und ihr neues Umfeld gewöhnt haben. Growth Mindset steht für den Glauben an die eigene Lernfähigkeit. Dazu gehört auch die eigene Lernbereitschaft. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeitenden, sich weiterzuentwickeln und betonen Sie ihr Potenzial. Zwingen Sie sie aber nicht zur Teilnahme an Lernworkshops und bauen Sie keinen Vergleichsdruck unter den Mitarbeitenden auf.

4 Machen Sie nicht alles allein:

Veränderungen brauchen Mut, denn sie verlangen von uns, dass wir alle aus unseren vermeintlich sicheren Komfortzonen heraustreten. Im Team und mit anderen zusammen ist es einfacher, Veränderungen zu ermöglichen. Das gilt nicht nur für Ihre Mitarbeitenden, sondern auch für Sie selbst. Vernetzen Sie sich und Ihr Team: Nutzen Sie technische Möglichkeiten, Menschen zusammen- und miteinander ins Gespräch zu bringen und kommunizieren Sie Ihrerseits kollegial sowie transparent. Erklären Sie Ihren Mitarbeitenden, wie sie zu Veränderungen einen Beitrag leisten können und dadurch Teil des Ganzen werden können. Geben Sie Ihren Mitarbeitenden bei anstehenden Transformationen Sichtbarkeit und gleichzeitig Sicherheit.

5 Ermöglichen Sie eigenverantwortliches Handeln:

So stellen Sie sicher, dass Cybersicherheit als wichtig und erfüllbar wahrgenommen wird. Zugleich erhöhen Sie die Bereitschaft für Nachfragen. Ein*e Sicherheitsbeauftragte*r kann zudem auf die Installation relevanter Updates und Patches oder auf die Notwendigkeit des Schutzes vertraulicher Daten hinweisen.

6 Reduzieren Sie die Komplexität:

Geben Sie Entscheidungskompetenz so weit wie möglich in die Hände der Expert*innen aus Ihren Teams. So fördern Sie die Identifikation Ihrer Mitarbeitenden mit den Transformationszielen Ihres Unternehmens. Geben Sie einen klaren Rahmen vor, in dem Ihr Team selbst entscheiden und Verantwortung übernehmen kann. Dazu gehört auch die Sicherheit, Fehler machen und konstruktiv über sie sprechen zu können.

7 Geben Sie Rückendeckung und vertrauen Sie:

Schaffen Sie Räume, in denen Ihre Mitarbeitenden nicht das Gefühl haben, ihre Leistungsfähigkeit ständig unter Beweis stellen zu müssen. Zeigen Sie Ihrem Team, dass Sie ihnen jeden Tag zutrauen, die bestmögliche Arbeit zu leisten. Dann glaubt Ihr Team das ebenfalls.

8 Loben Sie Lobenswertes:

Erkennen Sie das Wissen, die Ideen und die gesamte Arbeit Ihres Teams an, und zwar regelmäßig und explizit. 15 Minuten pro Tag reichen dafür in einem Meeting am Morgen oder in kurzen Breakout-Sessions zwischendurch. Es gibt viele Gelegenheiten für die Anerkennung der Arbeit Ihres Teams – und viel Anlass sowieso.



Herausragenden Einsatz im Bereich **Empowerment** hat **COSMO CONSULT** gezeigt:



Seit mehr als 25 Jahren modernisiert COSMO CONSULT Geschäftsprozesse und IT-Strukturen, indem das Unternehmen Businesslösungen einführt und betreut. Bei seinen Digitalisierungsprojekten nutzt es die Technologien, die zu den jeweiligen Projektanforderungen am besten passen. Mit der „COSMO Digital Consultant“-Lösung hat COSMO CONSULT auf das Bedürfnis seiner Kunden reagiert, kostengünstig und einfach ein ERP-System zu implementieren. Damit wird insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen geholfen, ihr Business auf moderne sowie produktive Art zu führen.

„Wir verstehen unter Growth Mindset eine dynamische Lernkultur. Dahinter steht die Absicht, dass jede einzelne Person die Fähigkeit, die Einstellung und den Mut hat, Grenzen und Hindernisse zu überwinden und sich jeder Herausforderung zu stellen, um das Unternehmen wachsen zu lassen. Uns geht es außerdem um das individuelle Wachstum. Dazu gehört der Glaube, dass jede Person in ihrer Persönlichkeit, ihren Skills und mit ihren Aufgaben wachsen kann. Nur wenn alle in der Lage sind, sich in ihrer Rolle und in ihrem Leben individuell zu entwickeln, werden Unternehmen wachsen.“



Klaus Aschauer
Co-Founder und Chief Customer Officer,
COSMO CONSULT

Für das Teilen ihrer Best Practices bedanken wir uns unter anderem bei den folgenden Partnern:



Microsoft Deutschland GmbH

Die Microsoft Deutschland GmbH wurde im Jahr 1983 als Niederlassung der Microsoft Corporation (Redmond, U.S.A.) gegründet. In Deutschland beschäftigen wir über 3.000 Mitarbeiter*innen an unseren sieben Standorten Berlin, Frankfurt, Hamburg, Köln, München, Stuttgart und Walldorf. Gemeinsam mit unseren 30.000 Partnern in Deutschland unterstützen wir Unternehmen durch innovative Lösungen für die intelligente Cloud und das Intelligent Edge, damit sie erfolgreich für die digitale Transformation aufgestellt sind. Daneben ist Microsoft ein weltweit führender Anbieter in vielen weiteren Bereichen wie produktive

Softwarelösungen, IT-Sicherheit, innovative Hardware und Entwicklungsplattformen, die auch auf der OpenSource-Technologie basieren. Wir vernetzen zudem mit unserem KarriereNetzwerk LinkedIn mehr als 750 Millionen Menschen weltweit. Mit Xbox und dem Game Pass ermöglichen wir ein plattformübergreifendes Spielerlebnis. Darüber hinaus engagiert sich Microsoft gemeinsam mit Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in vielfältigen Initiativen und Projekten, damit alle Menschen am Fortschritt der digitalen Gesellschaft teilhaben können.

Herausgegeben von

Microsoft Deutschland GmbH

Walter-Gropius-Str. 5
80807 München

Stand: Juni 2023

Weitere Informationen zum Microsoft Cloud
Partner Program und unseren Partner-Initiativen:
[Microsoft Partner Blog](#)

© Microsoft Deutschland GmbH