

Überblick – Die sechs Schritte

Der Weg zur erfolgreichen Integration von Design Thinking in Ihre Organisation folgt einem strukturierten Prozess. Jeder Schritt baut auf dem vorherigen auf und schafft die Grundlage für eine nachhaltige Veränderung.



Als Führungskraft spielen Sie bei jedem dieser Schritte eine entscheidende Rolle, indem Sie Vorbild sind, Ressourcen bereitstellen und Veränderungen aktiv unterstützen.

Schritt I – Bewusstsein schaffen

Ihre Rolle als Führungskraft

Als Führungskraft ist es Ihre Aufgabe, eine überzeugende Vision zu vermitteln. Zeigen Sie auf, wie Design Thinking zum Unternehmenserfolg beitragen kann, und schaffen Sie ein gemeinsames Verständnis für diesen menschenzentrierten Ansatz.

Vorteile von Design Thinking

- Echte Nutzerzentrierung statt Annahmen
- Förderung von Kreativität und Querdenken
- Agiles Handeln durch schnelle Prototypen
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit



"Design Thinking stellt den Menschen in den Mittelpunkt – nicht die Lösung."

Kommunizieren Sie klar, dass Design Thinking kein Trend, sondern ein fundamentaler Ansatz ist, der die Problemlösungskompetenz Ihrer Organisation nachhaltig stärkt und zu kundenorientierten Innovationen führt.

Schritt 2 – Schulung von Schlüsselpersonen

Die gezielte Ausbildung von Schlüsselpersonen ist entscheidend für die erfolgreiche Verbreitung des Design Thinking-Ansatzes in Ihrer Organisation. Wählen Sie Ihre Multiplikatoren mit Bedacht aus verschiedenen Abteilungen und Hierarchieebenen.

Auswahl der Teilnehmer

- Crossfunktionale Teams bilden
- Multiplikatoren mit Vorbildfunktion
- Verschiedene Denkstile einbeziehen
- Intrinsisch motivierte Mitarbeiter

Schulungsformate

- 2-Tages-Intensivworkshops
- Design Sprint-Training (5 Tage)
- Methoden-Kits mit praktischen Templates
- Externe Exkursionen zu Design-Firmen

Lernziele

- Fundierte Methodenkompetenz
- Sicherer Umgang mit Werkzeugen
- Moderation von Design-Prozessen
- Weitergabe des Wissens im Team



Schritt 3 – Pilotprojekte starten

Nach der Ausbildung Ihrer Schlüsselpersonen ist es wichtig, das Gelernte direkt in die Praxis umzusetzen. Wählen Sie für Ihre ersten Pilotprojekte bewusst einfache, aber sichtbare Herausforderungen aus, die schnelle Erfolge ("Quick Wins") ermöglichen.

Auswahlkriterien für Pilotprojekte:

- Überschaubare Komplexität
- Hohe Sichtbarkeit im Unternehmen.
- Relevanz für Nutzer und Organisation
- Umsetzbarkeit innerhalb von 2-3 Monaten

Bewertungskriterien:

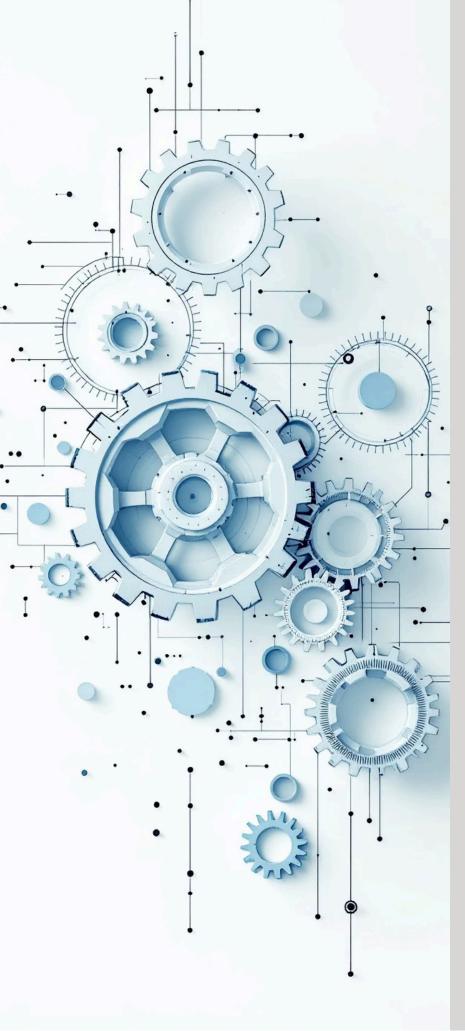
- Qualität des Nutzerfeedbacks
- Anzahl der Iterationen
- Teamengagement und Zufriedenheit



Beispiel: Empathisches Onboarding

Die Fragestellung "Wie kann unser Onboarding empathischer gestaltet werden?" eignet sich ideal als Pilotprojekt. Es betrifft eine konkrete Herausforderung, hat Auswirkungen auf die Mitarbeitererfahrung und ermöglicht einen überschaubaren Rahmen für erste Design Thinking-Erfahrungen.

Dokumentieren Sie die Erfolge Ihrer Pilotprojekte sorgfältig und kommunizieren Sie diese breit im Unternehmen, um Begeisterung für weitere Initiativen zu wecken.



Schritt 4 – Integration in Strukturen

Nach erfolgreichen Pilotprojekten gilt es, Design Thinking systematisch in bestehende Organisationsstrukturen zu integrieren. Das Ziel ist nicht, alle vorhandenen Prozesse zu ersetzen, sondern Design Thinking gezielt dort zu verankern, wo es den größten Mehrwert bietet.

Design Thinking and ocken an:

- Bestehende Projektentwicklungsprozesse
- Produktdesign und -entwicklung
- Change Management-Initiativen
- Strategieentwicklung und -umsetzung

Praktische Integrationsstrategien:

- Interaktive Moderationsformate in Meetings einbauen
- Dedizierte Zeit für Experimente schaffen (z.B. 20% Innovationszeit)
- Physische Räume für kreatives Arbeiten einrichten
- Meetingprotokolle durch visuelle Dokumentation ersetzen

Unterstützende Strukturen etablieren:

- Design Thinking-Coaches als interne Berater
- Communities of Practice für Methodenaustausch
- Digitale Plattform für Wissensmanagement
- Budget für prototypische Umsetzungen







Schritt 5 – Unternehmenskultur fördern

Idee entwickeln

Kreatives Denken und Experimentierfreude aktiv fördern

Versuch wagen Sicheren Rahmen für Experimente

Neu starten

Iteratives Vorgehen als Normalfall etablieren

Lerneffekt sichern

Erkenntnisse wertschätzen, auch bei Misserfolgen

Bausteine einer Design Thinking-Kultur:

Fehlerfreundlichkeit durch Vorbilder

Als Führungskraft eigene Fehler offen kommunizieren und als Lernchance darstellen



Belohnung von Mut & Neudenken

3

Anerkennung für innovative Ansätze geben, unabhängig vom unmittelbaren Erfolg

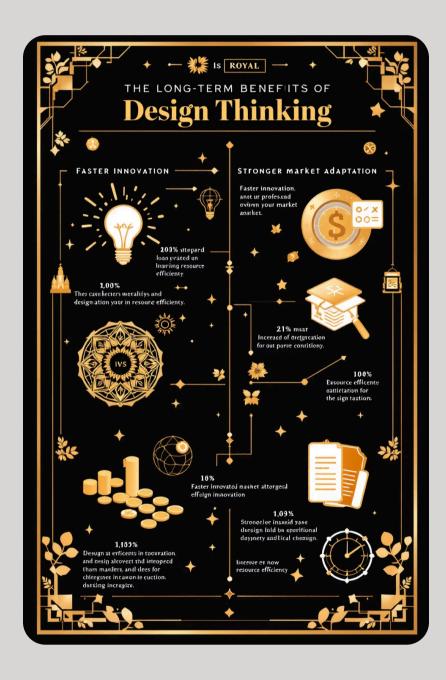


Etablierung neuer Formate

"FuckUp Friday", Ideenwochen oder Hackathons als feste Bestandteile implementieren

Schritt 6 – Langfristige Vorteile sichern

Die nachhaltige Integration von Design Thinking schafft vielfältige Vorteile für alle Beteiligten. Als Führungskraft sollten Sie diese Vorteile regelmäßig sichtbar machen und messen, um die langfristige Verankerung des Ansatzes zu sichern.



Für das Unternehmen

- Schnellere Innovationszyklen
- Stärkere Marktanpassung
- Höhere Ressourceneffizienz
- Wettbewerbsdifferenzierung

Sür Mitarbeitende

- Höheres Engagement
- Bessere Identifikation
- Entwicklung neuer Kompetenzen
- Sinnstiftende Arbeit

Für Kund:innen

- Produkte, die echte Probleme lösen
- Nutzerfreundlichere Lösungen
- Bedarfsgerechtere Angebote
- Höhere Kundenzufriedenheit

Etablieren Sie ein regelmäßiges Monitoring dieser Vorteile durch qualitative und quantitative Kennzahlen. Kommunizieren Sie Erfolge aktiv, um kontinuierliche Unterstützung für den Design Thinking-Ansatz zu sichern.

Fazit

Design Thinking ist weit mehr als eine Methode, es ist ein fundamentaler Denk- und Arbeitsansatz, der Ihre Organisation nachhaltig verändern kann. Die sechs vorgestellten Schritte bieten Ihnen als Führungskraft einen praktischen Leitfaden, um diese Transformation zu gestalten.

Der Weg beginnt mit Bewusstseinsbildung und führt über gezielte Schulungen, praktische Pilotprojekte und strukturelle Integration zu einem echten Kulturwandel, der langfristige Vorteile für alle Stakeholder sichert.

"Welchen Raum gibst du Empathie, Experiment und Erkenntnis in deinem Team?"

Stellen Sie sich dieser Frage als Führungskraft und beginnen Sie noch heute mit Ihrem ersten Pilotprojekt. Der richtige Zeitpunkt, um Design Thinking in Ihre Organisation zu bringen, ist jetzt!



Nächste Schritte:

- 1. Identifizieren Sie ein geeignetes Pilotprojekt
- 2. Gewinnen Sie crossfunktionale Teammitglieder
- 3. Schaffen Sie Freiräume für kreatives Arbeiten
- 4. Feiern und kommunizieren Sie erste Erfolge

Gerne helfe ich Ihnen bei der Umsetzung!

Kontaktieren Sie mich einfach:



SaleSolution
Jan Wiszniewski
E-Mail: info@salesolution.eu
Mobil: 0175-5504291