



13. Fachthemen-Forum von SuCoNetwork e.V.

Leadership und Innovation im Zeichen von Diversität

Dagmar Fischer-Neeb (SuCoNetwork e.V.), Leon Mislich, Vivien Reinhold (Prolona GmbH)

6. Juli 2026

Zusammenfassung

Das SuCoNetwork-Fachthemen-Forum vom 6. Juli 2026 widmete sich der Frage, wie Leadership Innovation im Zeichen von Diversität fördern kann. Im Zentrum stand die Zusammenarbeit unterschiedlicher Generationen: Junge Mitarbeitende bringen Tempo, digitale Routinen und neue Perspektiven ein, während erfahrene Kolleg:innen Marktverständnis, Gelassenheit und den Blick für langfristige Wirkung stärken. Gemeinsam entsteht ein Umfeld, in dem Ideen nicht nur entstehen, sondern auch tragfähig umgesetzt werden.

- Innovation wurde als umgesetzte Kreativität verstanden: Eine Idee wird erst dann wirksam, wenn sie in der Praxis Nutzen stiftet.
- Altersgemischte Teams fördern bessere Entscheidungen, weil unterschiedliche Erfahrungen, Fragen und Blickwinkel zusammenkommen.
- Lebenslanges Lernen ist keine Zusatzkompetenz mehr, sondern Voraussetzung, um mit technologischer und gesellschaftlicher Veränderung Schritt zu halten.
- KI kann Routineaufgaben erleichtern und Prozesse beschleunigen, ersetzt aber weder Verantwortung, Empathie noch Führung.
- Gute Leadership schafft Räume, in denen Dynamik und Erfahrung produktiv zusammenwirken, statt sich gegenseitig auszubremsen.

Die zentrale Botschaft des Forums: Nachhaltige Innovation entsteht nicht trotz Unterschiedlichkeit, sondern durch sie – wenn Menschen bereit sind, voneinander zu lernen, Verantwortung zu übernehmen und Technologie bewusst als Werkzeug für mehr Wirkung einzusetzen.



Leadership und Innovation im Zeichen von Diversität

Wie entsteht Innovation in einer Arbeitswelt, die sich immer schneller verändert? Diese Frage stand im Mittelpunkt des SuCoNetwork-Fachthemen-Forums im Juli 2026. Unter dem Titel „Leadership und Innovation im Zeichen von Diversität“ diskutierten Dagmar Fischer-Neeb, Leon Mislisch und Vivien Reinhold, wie gute Führung ein Umfeld schaffen kann, in dem neue Ideen, unterschiedliche Erfahrungen und technologische Entwicklungen sinnvoll zusammenwirken.

Der Vortrag knüpfte an zentrale Fragen nachhaltiger Transformation an: Wie bleiben Organisationen lernfähig? Wie gelingt Zusammenarbeit über Generationen hinweg? Und wie können technologische Möglichkeiten wie Künstliche Intelligenz so eingesetzt werden, dass sie Menschen unterstützen, statt Verantwortung zu verdrängen? Damit berührt das Thema mehrere Nachhaltigkeitsziele, insbesondere SDG 4 „Hochwertige Bildung“, SDG 5 „Geschlechtergleichheit“, SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“, SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ sowie SDG 10 „Weniger Ungleichheiten“.

Innovation beginnt mit Umsetzung

Ein wichtiger Ausgangspunkt des Forums war die Frage, was Innovation eigentlich bedeutet. Die Antwort fiel bewusst praxisnah aus: Innovation ist mehr als Kreativität, Forschung oder eine gute Idee. Sie entsteht erst, wenn ein neuer Gedanke umgesetzt wird und einen tatsächlichen Nutzen stiftet. Dagmar Fischer-Neeb brachte es auf den Punkt: „Innovation heißt, wenn Kreativität zu einem Erfolg führt, weil sie umgesetzt wird.“

Damit verschiebt sich der Blick von der bloßen Idee hin zur Wirkung. Innovative Organisationen brauchen nicht nur Menschen mit Einfällen, sondern Strukturen, in denen diese Einfälle geprüft, weiterentwickelt und in tragfähige Lösungen übersetzt werden. Gerade hier wird Leadership entscheidend: Führung schafft den Rahmen, in dem Menschen Ideen einbringen dürfen, kritische Rückfragen willkommen sind und aus unterschiedlichen Perspektiven bessere Entscheidungen entstehen.

Diversität als Innovationstreiber

Ein Schwerpunkt des Forums lag auf generationsübergreifender Zusammenarbeit. Die Referent:innen machten deutlich: Wenn alle Menschen in einem Unternehmen ähnlich denken, ähnliche Erfahrungen gemacht haben und mit denselben „Brillen“ auf Herausforderungen schauen, entstehen häufig auch ähnliche Lösungen. Spannend wird es dort, wo verschiedene Lebensphasen, Kompetenzen und Arbeitsweisen aufeinandertreffen.

Jüngere Mitarbeitende bringen häufig digitale Routinen, Tempo, neue Tools und ein hohes Maß an Selbstlernkompetenz mit. Sie sind gewohnt, Wissen über Videos, Online-Kurse, Podcasts oder KI-Anwendungen schnell zu erschließen. Erfahrene Kolleg:innen bringen dagegen Praxiswissen, Marktverständnis, Gelassenheit und den Blick für langfristige Auswirkungen ein. Diese Kombination verhindert, dass Dynamik in Hektik umschlägt – und dass Erfahrung zu Stillstand wird.

Besonders deutlich wurde dies in der gemeinsamen Reflexion von Vivien Reinhold und Dagmar Fischer-Neeb. Vivien hob hervor, wie wertvoll die Gelassenheit erfahrener Kolleg:innen sein kann: Nicht immer ist die schnellste Lösung auch die beste. Dagmar wiederum betonte die Offenheit, Geschwindigkeit und Disziplin, die sie bei jüngeren Mitarbeitenden erlebt. Innovation ist damit keine



Frage des Alters, sondern der Haltung: Neugier, Lernbereitschaft und gegenseitiger Respekt entscheiden.

Lebenslanges Lernen als Überlebenskompetenz

Der Vortrag zeigte auch, wie stark sich Lernen verändert hat. Technologische Entwicklungen wie Smartphone, Internet und Künstliche Intelligenz haben Arbeitsweisen in kurzer Zeit grundlegend verändert. Planbarkeit über viele Jahre ist schwieriger geworden. Umso wichtiger wird lebenslanges Lernen – nicht als Schlagwort, sondern als Voraussetzung, um handlungsfähig zu bleiben.

Für jüngere Generationen ist Lernen heute oft selbstverständlicher, schneller und stärker in den Alltag integriert. Gleichzeitig entsteht daraus auch Druck, ständig Schritt halten zu müssen. Für erfahrene Generationen liegt eine Chance darin, Offenheit gegenüber neuen Technologien mit kritischem Urteilsvermögen zu verbinden. Im Zusammenspiel entsteht eine Lernkultur, in der Wissen nicht hierarchisch weitergegeben, sondern wechselseitig geteilt wird.

KI: Werkzeug, nicht Ersatz für Verantwortung

Ein weiterer Schwerpunkt war die Rolle von Künstlicher Intelligenz. KI kann Informationen strukturieren, Muster erkennen, Routineaufgaben erleichtern und erste Entwürfe beschleunigen. Dadurch entsteht Freiraum für Tätigkeiten, die echten Mehrwert schaffen. Zugleich wurde deutlich: KI ist kein Selbstzweck. Sie sollte dort eingesetzt werden, wo sie ein konkretes Problem löst oder eine Aufgabe sinnvoll unterstützt.

Norbert Becker ergänzte aus Sicht von SuCoNetwork, dass Qualität im Umgang mit KI entscheidend ist. Gute Ergebnisse entstehen nicht automatisch, sondern hängen von klaren Zielen, passenden Modellen, sorgfältigen Parametern und definierten Leitplanken ab. „Garbage in, garbage out“ gilt auch im KI-Zeitalter.

Die Referent:innen waren sich einig: KI kann unterstützen, aber sie kann keine Verantwortung übernehmen, keine Unternehmenskultur gestalten und keine echten Beziehungen aufbauen. Entscheidungen, bei denen Empathie, Menschenkenntnis oder moralische Verantwortung gefragt sind, bleiben menschliche Aufgaben. Leadership bleibt damit eine Rolle, die Menschen ausfüllen müssen – gerade dann, wenn Technologie mächtiger wird.

Wirkung entsteht im Zusammenspiel

Das Forum machte deutlich: Nachhaltige Innovation entsteht nicht im Alleingang. Sie entsteht, wenn Menschen Ideen teilen, einander hinterfragen, Erfahrungen verbinden und bereit sind, voneinander zu lernen. Ein prägnanter Schlussgedanke lautete: „Dynamik ohne Erfahrung kann schnell hektisch werden. Erfahrung ohne Dynamik kann zu Stillstand führen.“

Für Organisationen bedeutet das: Wer Innovation fördern will, sollte Diversität nicht nur als Wert formulieren, sondern aktiv gestalten. Dazu gehören altersgemischte Teams, offene Lernräume, Fehlertoleranz, klare Verantwortlichkeiten und eine Führungskultur, die Vertrauen schafft. Gerade im Kontext nachhaltiger Transformation ist das entscheidend. Denn die großen Herausforderungen unserer Zeit lassen sich nicht mit Einzelperspektiven lösen. Sie brauchen Zusammenarbeit, Weitblick und den Mut, neue Wege gemeinsam zu gehen.

Infos & Einstieg: <https://www.suconetwork.com/projektnews/>