

## **DIE KUNST DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ**

Führen mit Empathie und Klarheit

Erkennen Sie emotionale Dynamiken, stärken Sie Ihr Team und führen Sie mit emotionaler Intelligenz erfolgreicher.

## **FRAUEN IN FÜHRUNG**

Empowerment durch moderne Führungskompetenzen

Wie Frauen ihre Stärken strategisch einsetzen und in Führung gehen – praxisnah und inspirierend.

## **INNERE KÜNDIGUNG VERHINDERN**

Mitarbeitende zurück ins Engagement holen

Motivation statt Resignation: So erkennen und lösen Sie frühzeitig Anzeichen innerer Kündigung.

## **INNOVATIONSKULTUR FÖRDERN**

Wie Ideen wirklich zählen

Ein kreatives Arbeitsumfeld gestalten, in dem Innovationen entstehen und nachhaltig wachsen.

## **LEISTUNGSSTEIGERUNG BEI LOW PERFORMANCE**

Erfolgreiche Strategien für Führungskräfte

Gezielt unterstützen, Leistung fördern und Low Performance nachhaltig reduzieren.

## **MEETINGS, DIE WIRKLICH ETWAS BRINGEN**

Weg von endlosen Zeitfressern

Meetings produktiv gestalten und mit klaren Strukturen wertvolle Ergebnisse erzielen.

## **STRATEGIC STORYTELLING**

Wie Sie Menschen gewinnen  
Geschichten, die begeistern: Lernen Sie, mit Storytelling Ihre Botschaften nachhaltig zu platzieren.

## **STRATEGISCHE WIRKSAMKEIT**

Vorausschauend führen, Bedarfe präzise erkennen  
Daten, Intuition und Strategie kombinieren, um Führung auf das nächste Level zu heben.

## **TOXISCHE FÜHRUNG STOPPEN**

Fluktuation senken und echte Führung stärken  
Erkennen und vermeiden Sie destruktive Führungsmuster und bauen Sie eine gesunde Unternehmenskultur auf.

## **VOLLES ARBEITSPENSUM, HALBE BESATZUNG**

Wie Teams Überlastung vermeiden  
Effektive Ressourcenplanung und smarte Strategien für hohe Produktivität ohne Überlastung.

## **WAHRHEIT FÜHRT**

Wie ehrliche Problemlösung Sie voranbringt  
Offene Kommunikation als Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg und starker Führung.

## **WORTE, DIE REALITÄT FORMEN**

Die unsichtbare Macht der Sprache  
Führung beginnt mit Worten – lernen Sie, wie Sprache Realität beeinflusst und Wirkung entfaltet.

# Inhalt

<b>DIE KUNST DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ – Wie Sie als Führungskraft.....</b>	<b>4</b>
<b>Menschen inspirieren .....</b>	<b>4</b>
<b>FRAUEN IN FÜHRUNG – Empowerment durch moderne Führungskompetenzen .....</b>	<b>7</b>
<b>INNERE KÜNDIGUNG VERHINDERN – Wie Sie Mitarbeitende zurück ins Engagement holen .....</b>	<b>10</b>
<b>INNOVATIONSKULTUR FÖRDERN – Wie Ideen wirklich zählen .....</b>	<b>12</b>
<b>LEISTUNGSSTEIGERUNG BEI LOW PERFORMANCE – Erfolgreiche Strategien für Führungskräfte</b>	<b>14</b>
<b>MEETINGS, DIE WIRKLICH ETWAS BRINGEN – Weg von endlosen Zeitfressern.....</b>	<b>17</b>
<b>STRATEGIC STORYTELLING – Wie Sie Menschen gewinnen .....</b>	<b>19</b>
<b>STRATEGISCHE WIRKSAMKEIT – Vorausschauend führen, Bedarfe präzise erkennen .....</b>	<b>21</b>
<b>TOXISCHE FÜHRUNG STOPPEN – Wie Sie Fluktuation senken und echte Führung stärken .....</b>	<b>23</b>
<b>VOLLES ARBEITSPENSUM, HALBE BESATZUNG – Wie Teams Überlastung vermeiden.....</b>	<b>25</b>
<b>WAHRHEIT FÜHRT – Wie ehrliche Problemlösung Sie voranbringt.....</b>	<b>27</b>
<b>WORTE, DIE REALITÄT FORMEN – Die unsichtbare Macht der Sprache.....</b>	<b>29</b>
<b>ÜBER UNS .....</b>	<b>31</b>

**DIE KUNST  
DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ**



**DIE KUNST DER EMOTIONALEN INTELLIGENZ – Wie Sie als Führungskraft**

**Menschen inspirieren**

Warum sind einige Führungskräfte in der Lage, ihre Teams zu Höchstleistungen zu motivieren, während andere trotz Fachkompetenz auf Widerstand stoßen? Der Unterschied liegt oft in der emotionalen Intelligenz. Diese ist der Schlüssel zu erfolgreicher Führung.

Führungskräfte, die ihre eigenen Emotionen verstehen und die ihrer Mitarbeitenden erkennen, schaffen Vertrauen, fördern Zusammenarbeit und lösen Konflikte auf eine Weise, die langfristige Erfolge garantiert. Es geht nicht nur um das, was Sie tun, sondern auch um das, wie Sie es tun – mit Empathie, Klarheit und einem tiefen Verständnis für die Menschen, mit denen Sie arbeiten.

In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie emotionale Intelligenz als Werkzeug nutzen, um authentisch zu führen und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die von Vertrauen und Motivation geprägt ist. Sie werden verstehen, wie Sie schwierige Gespräche meistern, Ihre Mitarbeiter:innen in schwierigen Zeiten unterstützen und als Führungskraft in jeder Situation klar und souverän agieren können.

Es geht nicht nur darum, ein Team zu führen. Es geht darum, es zu inspirieren, zu stärken und gemeinsam erfolgreich zu sein.

**ZIELGRUPPE**

Führungskräfte, Vorgesetzte, Team- und Projektleitende

**LERNZIELE**

**Sie**

- erkennen, wie emotionale Intelligenz Ihre Führungsfähigkeit stärkt und wie Sie diese gezielt weiterentwickeln können.
- erarbeiten konkrete Strategien, um als empathische und authentische Führungskraft zu agieren und Vertrauen aufzubauen.
- entwickeln Kommunikationsstrategien, die nicht nur die Zusammenarbeit fördern, sondern auch Veränderungen effektiv begleiten.
- lernen, wie Sie eine Kultur der emotionalen Intelligenz schaffen, die sowohl High Performern als auch Low Performern zugutekommt.
- entwickeln praxisorientierte Lösungen für Ihren Führungsalltag – individuell zugeschnitten auf die Herausforderungen in Ihrer Organisation.

**INHALTE**

**Die Grundlagen der emotionalen Intelligenz**

**Selbstwahrnehmung und Selbstregulation – Ihre Emotionen erkennen und steuern**

Was ist emotionale Intelligenz? Einführung in die fünf Kernkompetenzen der emotionalen Intelligenz

Wie Sie Ihre eigenen Emotionen erkennen und bewusst regulieren können.

Praktische Übungen zur Selbstreflexion und emotionalen Selbstregulation

### **Empathie entwickeln – Die Emotionen der anderen verstehen und beeinflussen**

Wie Sie empathisch auf die Bedürfnisse und Emotionen Ihrer Mitarbeitenden eingehen.

Aktives Zuhören und Nonverbale Kommunikation: Emotionen in Gesprächen erkennen

Übungen zur Förderung von Empathie und zwischenmenschlicher Kommunikation

### **Vom Konflikt zur Kooperation – Konstruktive Kommunikation in schwierigen Gesprächen**

Techniken für konstruktive Konfliktlösung: Wie Sie emotional aufgeladene Situationen deeskalieren.

Wie Sie eine Atmosphäre von Vertrauen und Zusammenarbeit schaffen.

Praxisbeispiele und Rollenspiele zur Kommunikation in Konfliktsituationen

### **Empathie und soziale Fähigkeiten in der Führung**

#### **Emotionale Intelligenz in der Teamführung – Motivation und Vertrauen aufbauen**

Wie Sie Ihre Teammitglieder durch emotionale Intelligenz motivieren und stärken

Die Bedeutung von Vertrauen und Transparenz in der Führung  
Feedbackmethoden, die Vertrauen aufbauen und eine positive Teamdynamik fördern

#### **Stressbewältigung und Resilienz als Führungskompetenz**

Strategien zur Stressbewältigung und Resilienzbildung für Führungskräfte

Wie Sie in schwierigen Situationen ruhig und entschlossen bleiben.

Übungen zur Förderung von Resilienz und emotionaler Balance

#### **Veränderungen führen – Emotionale Intelligenz im Veränderungsmanagement**

Wie emotionale Intelligenz bei der Führung durch Veränderungsprozesse unterstützt.

Erkennen und Nutzen von Widerständen in Veränderungsprozessen

Methoden zur emotionalen Unterstützung von Teams in Zeiten des Wandels

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

---

**METHODEN**

- **Selbstreflexion und Feedback**
  - **Interaktive Übungen & Gruppenarbeiten**
  - **Rollenspiele und Simulationen**
  - **Moderierte Diskussionen & Erfahrungsaustausch**
- 

**DAUER**

2 Tage Präsenz oder  
2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

---

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

---

Bildnachweis: © LeonardoAI

## FRAUEN IN FÜHRUNG



### FRAUEN IN FÜHRUNG – Empowerment durch moderne Führungskompetenzen

Führung ist mehr als das Erreichen von Zielen – sie bedeutet, Visionen zu schaffen, Menschen zu inspirieren und ihr Potenzial zu entfalten. Gerade Frauen in Führungspositionen stehen häufig vor einzigartigen Herausforderungen. Sie müssen nicht nur ihre fachliche Kompetenz unter Beweis stellen, sondern sich auch in einem von Männern dominierten Führungskontext behaupten. Dabei geht es nicht nur darum, Hindernisse zu überwinden, sondern auch darum, die eigenen Stärken zu erkennen, Authentizität zu leben und sich eine nachhaltige, zukunftsfähige Führungskompetenz zu erarbeiten.

Die Realität sieht oft so aus, dass Frauen trotz herausragender fachlicher Qualifikationen und Führungspotentials vor strukturellen Hürden und unbewussten Vorurteilen stehen. Doch genau in diesen Herausforderungen liegt eine immense Chance – nicht nur für die persönliche Weiterentwicklung, sondern auch für die Entwicklung einer inklusiven und zukunftsorientierten Führungskultur. Sie können den Unterschied machen – nicht nur für sich selbst, sondern auch für Ihr Team und Ihre Organisation.

Dieses Seminar wurde speziell entwickelt, um Frauen in einer Führungsrolle die praxisnahen Werkzeuge und Strategien an die Hand zu geben, die sie benötigen, um nicht nur als Führungskraft zu wachsen, sondern als Veränderungsagentin eine Kultur der Innovation und Resilienz zu etablieren. Sie lernen, wie sie als authentische Führungskraft ihre Werte in den Mittelpunkt stellen, ihr Team souverän führen und selbst in schwierigen Zeiten eine klare Richtung vorgeben können.

Im Zentrum stehen die Entwicklung authentischer Führung, strategischer Kommunikation, Resilienz und Veränderungsmanagement. Sie lernen nicht nur, wie sie sich in ihrer Führungsrolle behaupten, sondern auch, wie Sie den Wandel in Ihrer Organisation aktiv vorantreiben – und dabei sowohl High Performer:innen als auch Low Performer:innen gerecht werden.

#### ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Vorgesetzte, Team- und Projektleitende

#### LERNZIELE

##### Sie

- erkennen, welche Faktoren Ihre Führungskompetenz stärken und wie Sie diese gezielt weiterentwickeln können.
- erarbeiten konkrete Strategien, um als authentische Führungskraft effektiv zu kommunizieren und Vertrauen aufzubauen.
- entwickeln Kommunikationsstrategien, die nicht nur die Zusammenarbeit fördern, sondern auch Veränderungsprozesse nachhaltig unterstützen.
- lernen, wie Sie eine inklusive und leistungsfördernde Führungskultur schaffen, die sowohl High Performern als auch Low Performern zugutekommt.

- entwickeln praxisnahe Lösungen für Ihren Führungsalltag – individuell zugeschnitten auf die spezifischen Herausforderungen Ihrer Organisation.

---

**INHALTE****Authentische Führung & Kommunikationsstrategien****Was ist authentische Führung? – Ihre Führungsidentität entwickeln**

Die Bedeutung von Authentizität in der Führung  
Wie Ihre Werte Ihre Führungsstrategie beeinflussen  
Praktische Übungen zur Selbstreflexion

**Strategische Kommunikation – Vertrauen aufbauen und Veränderung fördern**

Konstruktive Gesprächsführung für vertrauensvolle Kommunikation  
Feedbackmethoden, die die Mitarbeitenden fördern  
Übungen zur Kommunikation von Veränderung

**Vom Reden zum Handeln – Mut zur Entscheidung entwickeln**

Entscheidungsfindung und deren Umsetzung  
Wie mutige Entscheidungen Veränderung in Ihrer Organisation vorantreiben  
Praxisbeispiele erfolgreicher Entscheidungsfindung

**Resilienz & Veränderungsmanagement****Resilienz als Führungskompetenz – Stressbewältigung und Selbstregulation**

Strategien zur Stressbewältigung  
Selbstregulation als Schlüssel zur Führungskompetenz

**Widerstände überwinden – Die Kunst, Veränderungen zu führen**

Warum Widerstand normal ist und wie er produktiv genutzt werden kann  
Techniken zur Förderung von Akzeptanz und Engagement in Veränderungsprozessen  
Praktische Tools, um Widerstände zu überwinden

**Veränderungsmanagement – Wie Sie Ihre Organisation transformieren**

Veränderungsprozesse managen und nachhaltig umsetzen  
Wie Sie als Führungskraft ein Team durch Veränderung führen  
Praxisorientierte Fallstudien zur Umsetzung von Veränderungen

**Praktische Umsetzung – Individualisierte Lösungen für Ihren Arbeitsalltag**

Entwicklung eines Aktionsplans zur sofortigen Umsetzung  
Diskussion von Praxisbeispielen und Lösungsansätzen  
Feedback und individuelles Coaching zur konkreten Anwendung

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Selbstreflexion und Feedback**
- **Interaktive Übungen & Gruppenarbeiten**
- **Rollenspiele und Simulationen**
- **Moderierte Diskussionen & Erfahrungsaustausch**

**DAUER**

2 Tage Präsenz oder  
2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©LeonardoAI

## INNERE KÜNDIGUNG VERHINDERN



### INNERE KÜNDIGUNG VERHINDERN – Wie Sie Mitarbeitende zurück ins Engagement holen

Man sieht es nicht sofort, aber man spürt es: Ein Meeting, in dem nur noch genickt wird. Ein Teammitglied, welches früher Ideen sprudeln ließ und jetzt nur noch Anweisungen abarbeitet. Eine E-Mail, die auf ein simples „Okay“ reduziert ist. Innere Kündigung ist nicht laut, sondern leise. Sie beginnt schleichend – und endet oft mit einer echten Kündigung.

85 % der Beschäftigten weltweit fühlen sich laut Gallup-Studie nicht mehr emotional mit ihrem Job verbunden.

Jede unbesetzte Stelle kostet Unternehmen bis zu 80.000 € pro Jahr – nicht eingerechnet sind verlorenes Wissen und Produktivitätseinbußen.

Fehlende Anerkennung, mangelnde Entwicklungsperspektiven und ein toxisches Umfeld sind die Hauptgründe für innere Kündigung – nicht etwa Geld oder Arbeitsbelastung.

Die gute Nachricht? Innere Kündigung lässt sich aufhalten. Dieses Seminar zeigt Führungskräften und Personalverantwortlichen, wie sie frühzeitig gegensteuern, Motivation stärken und eine Unternehmenskultur schaffen, in der Mitarbeitende nicht nur bleiben, sondern sich aktiv einbringen.

Denn wer erst handelt, wenn sich die Kündigungen auf dem Schreibtisch stapeln, hat den eigentlichen Moment zum Eingreifen längst verpasst.

#### ZIELGRUPPE

Führungskräfte & Nachwuchsführungskräfte, Personalverantwortliche, Teamleiter:innen

#### LERNZIELE

##### Sie

- erkennen frühzeitig die Anzeichen innerer Kündigung und wissen, wie Sie dem schleichenden Rückzug entgegenwirken.
- erarbeiten Strategien, um Motivation und Engagement nachhaltig zu steigern – auch bei bereits frustrierten Mitarbeitenden.
- identifizieren die Ursachen von Demotivation in Ihrem Unternehmen und entwickeln gezielte Gegenmaßnahmen.
- fördern eine Unternehmenskultur, die psychologische Sicherheit schafft und Personal langfristig bindet.
- entwickeln eine Kommunikationsstrategie, die schwierige Gespräche erleichtert und innere Kündigung verhindert, bevor sie entsteht.

#### INHALTE

**Notaufnahme oder Prävention?** – Warum innere Kündigung kein plötzlicher „Absturz“ ist, sondern ein schleichender Prozess, den Führung aktiv beeinflussen kann.

**Psychologische Sicherheit als Gamechanger** – Wie Sie ein Umfeld schaffen, in dem sich Mitarbeitende gehört, gesehen und wertgeschätzt fühlen.

**Engagement statt Resignation** – Welche konkreten Hebel es gibt, um innere Kündigung rückgängig zu machen.

**Führung als Dialog, nicht als Einbahnstraße** – Wie Sie durch aktives Zuhören und empathische Führung langfristige Loyalität fördern.

**Mitarbeitende zurück ins Engagement holen** – Praxisnahe Strategien für eine Unternehmenskultur, die Leistung UND Zufriedenheit ermöglicht.

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Fallstudien und Best Practices erfolgreicher Unternehmen**
- **Rollenspiele für schwierige Personalgespräche**
- **Direkte Transferplanung für den eigenen Führungsalltag**

---

**DAUER**

1-2 Tage Präsenz oder  
1-2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

---

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©OpenAI

INNOVATIONSKULTUR FÖRDERN



**INNOVATIONSKULTUR FÖRDERN – Wie Ideen wirklich zählen**

In vielen Unternehmen werden Entscheidungen nicht nur aufgrund des Inhalts getroffen, sondern auch durch unbewusste Hierarchien, feste Denkmuster und etablierte Gewohnheiten beeinflusst. Der Anspruch, eine offene Innovationskultur zu fördern, bleibt in vielen Fällen hinter der Realität zurück. Viele Ideen werden im Alltag übersehen oder nicht in ihrer vollen Tragweite gewürdigt – nicht, weil sie nicht gut sind, sondern weil sie oft nicht von der „richtigen“ Person geäußert oder im „richtigen“ Moment präsentiert werden.

In diesem Seminar zeigen wir auf, wie diese unsichtbaren, aber entscheidenden Faktoren wirken und wie Sie Barrieren überwinden können, die Innovationen behindern. Sie lernen, wie Sie eine Kultur etablieren, in der jede Idee gehört wird, und wie Sie langfristig eine authentische, offene Kommunikation im Unternehmen fördern – über Lippenbekenntnisse hinaus. Ziel ist es, eine Umgebung zu schaffen, in der Innovation nicht nur gewünscht, sondern aktiv ermöglicht wird. Dabei greifen wir auf die Prinzipien aus der **Ikigai-Philosophie** zurück, um zu zeigen, wie Sie Ihre persönliche Klarheit und Ihre innere Stimme nutzen können, um Ihre Ideen wirkungsvoll zu platzieren.

**ZIELGRUPPE** Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende

- LERNZIELE** **Sie**
- erkennen die unbewussten Hierarchien und Denkmuster, die Innovation hemmen können.
  - erarbeiten Strategien, um eine Kultur der offenen Kommunikation zu etablieren.
  - identifizieren ungenutzte Potenziale innerhalb des Unternehmens und setzen diese frei, indem Sie ein Umfeld schaffen, in dem Ideen gleichwertig behandelt werden.
  - fördern eine Atmosphäre, in der Ideen unabhängig vom Status gehört und gewürdigt werden, und lernen, wie sie die Auswirkungen von „unsichtbaren Regeln“ minimieren können.
  - entwickeln ein praktisches Verständnis für die Mechanismen, die die Innovationskraft in Ihrem Unternehmen beeinflussen, und wissen, wie Sie diese aktiv beeinflussen können.

**INHALTE** **Verständnis von unbewussten Hierarchien und deren Einfluss auf Innovation**  
 Identifikation unbewusster Hierarchien in der Unternehmensstruktur  
 Einfluss dieser Hierarchien auf die Innovationsbereitschaft und -kraft

**Techniken zur Förderung einer offenen und integrativen Kommunikation**

Praktische Kommunikationsmethoden zur Förderung von Offenheit und Ehrlichkeit auf allen Ebenen.

Wie Sie durch den Einsatz von Ikigai Ihre authentische Stimme finden und eine Kultur der gleichwertigen Beteiligung und Ideenbewertung etablieren.

**Methoden zur Identifizierung und Überwindung von Innovationsbarrieren**

Analyse und Erkennung von Innovationsbarrieren im Unternehmensumfeld

Strategien zur aktiven Überwindung dieser Barrieren

**Praxisorientierte Ansätze zur Implementierung einer Innovationskultur**

Konkrete Schritte zur Implementierung einer innovationsfördernden Kultur

Einbindung aller Ebenen des Unternehmens in den Innovationsprozess

**Entwicklung von Feedback- und Kommunikationsstrukturen, die kreative Ideen unterstützen**

Aufbau von transparenten Feedback- und Kommunikationskanälen  
Förderung kreativer Ideen durch gezielte Strukturen und Prozesse

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Gruppenarbeiten und Diskussionen zur Erarbeitung konkreter Lösungsansätze**
- **Rollenspiele, um die Umsetzung in realen Szenarien zu üben**

**DAUER**

1 – 2 Tage Präsenz oder  
1 – 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©OpenAI

## LEISTUNGSSTEIGERUNG BEI LOW PERFORMANCE



### LEISTUNGSSTEIGERUNG BEI LOW PERFORMANCE – Erfolgreiche Strategien für Führungskräfte

In jeder Organisation gibt es Mitarbeitende, deren Leistung hinter den Erwartungen zurückbleibt. Doch Low Performance ist selten nur das Ergebnis mangelnden Engagements. Häufig stecken tiefere Ursachen dahinter, die sich in unklarer Kommunikation, falschen Strukturen oder einem nicht optimalen Führungsklima manifestieren. Als Führungskraft ist es entscheidend, diese Ursachen zu erkennen und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Leistung zu steigern – sowohl individuell als auch im Team.

Low Performance zu adressieren, bedeutet mehr als nur Kritik üben – es geht darum, zu verstehen, was die zugrunde liegenden Hemmnisse sind und wie diese überwunden werden können. Eine Führungskraft muss nicht nur in der Lage sein, klare, konstruktive Gespräche zu führen, sondern auch die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, in denen Mitarbeitende ihr Potenzial entfalten können.

Dieses Seminar vermittelt Ihnen die praxisorientierten Werkzeuge, die Sie benötigen, um Low Performer gezielt anzusprechen, deren Leistung zu steigern und sie langfristig zu fördern. Sie lernen, wie Sie als Führungskraft mit klarer Kommunikation und strategischen Maßnahmen nicht nur kurzfristige Erfolge erzielen, sondern auch eine langfristige Veränderung in der Teamdynamik und Unternehmenskultur bewirken können.

Die wahre Stärke einer Führungskraft liegt in ihrer Fähigkeit, nicht nur Probleme zu managen, sondern Menschen zu entwickeln. Wir zeigen Ihnen, wie Sie durch maßgeschneiderte, individuelle Maßnahmen und eine positive Führungsmentalität sowohl das Potenzial von Low Performern ausschöpfen als auch das Team als Ganzes zu einer höheren Leistung führen können.

#### ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Vorgesetzte, Team- und Projektleitende

#### LERNZIELE

##### Sie

- erkennen, welche Faktoren zu Low Performance führen – und wie Sie diese frühzeitig identifizieren können.
- erarbeiten konkrete Maßnahmen, um die Leistung von Mitarbeitenden nachhaltig zu steigern.
- entwickeln Kommunikationsstrategien, die Low Performern helfen, sich weiterzuentwickeln.
- lernen, wie Sie eine Kultur schaffen, die sowohl High Performern als auch Low Performern zugutekommt.
- entwickeln praxisnahe Lösungen für Ihren Arbeitsalltag – individuell zugeschnitten auf die Herausforderungen in Ihrem Unternehmen.

**Tag 1: Ursachen von Low Performance und Kommunikationsstrategien**

- **Was ist Low Performance?**

**Individuelle und teambezogene Ursachen:** Welche Faktoren führen zu Low Performance und wie können diese effektiv angegangen werden?

**Verstehen von Leistungshemmnissen:** Wie persönliche Bedürfnisse und Teamdynamik die Leistung beeinflussen.

**Low Performance als Chance:** Wie Sie als Führungskraft Low Performance nicht nur als Problem, sondern auch als Entwicklungsmöglichkeit begreifen können.

- **Kommunikationsstrategien:**

**Konstruktive Gesprächsführung:** Wie Sie als Führungskraft klare, respektvolle und motivierende Gespräche führen, ohne demotivierend zu wirken.

**Vertrauen und Sicherheit schaffen:** Wie Sie ein Umfeld schaffen, das Mitarbeitende motiviert, sich zu entwickeln.

- **Führungskommunikation und Motivation:**

**Feedbackmethoden:** Wie Sie Feedback so geben, dass es die Leistung tatsächlich steigert und nicht blockiert.

**Innere Antriebe fördern:** Wie Sie die inneren Motivationen Ihrer Mitarbeitenden gezielt ansprechen und fördern.

**Praktische Gesprächstechniken:** Wie Sie Mitarbeitende dabei unterstützen, Verantwortung für ihre Leistung zu übernehmen und eigene Lösungen zu finden.

**Tag 2: Strategien zur Leistungssteigerung und Teamentwicklung**

- **Maßnahmen zur Leistungssteigerung:**

**Coaching und Mentoring:** Wie Sie individuelle Entwicklungspläne erstellen und Low Performern helfen können, ihre Leistung nachhaltig zu steigern.

**Zielorientierung und Motivation:** Wie Sie mit klaren Zielen und messbaren Ergebnissen den Erfolg steigern können.

**Förderung von High Performern:** Wie Sie High Performer fördern, ohne dabei Low Performer zu vernachlässigen.

- **Sichere und leistungsfördernde Teamkultur:**

**Warum ein sicheres Umfeld wichtig ist:** Wie Sie als Führungskraft ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Mitarbeitende ihre Bestleistung erbringen können.

**Fehlerkultur und Teamentwicklung:** Wie Fehler als Lernmöglichkeiten genutzt werden und wie Sie eine offene Fehlerkultur etablieren können.

- **Praktische Umsetzung:**

**Fallstudien und praxisorientierte Übungen:** Entwickeln von Lösungen für konkrete Herausforderungen im Arbeitsalltag.

**Individuelle Aktionspläne:** Erstellung von Maßnahmenplänen, die die Teilnehmenden direkt in ihrem Arbeitsumfeld umsetzen können.

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Interaktive Übungen & Gruppenarbeiten**
- **Strategieworkshops zur direkten Umsetzung**
- **Moderierte Diskussionen & Erfahrungsaustausch**

**DAUER**

2 Tage Präsenz oder  
2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©Foto von Artem Podrez

## MEETINGS, DIE WIRKLICH ETWAS BRINGEN



### MEETINGS, DIE WIRKLICH ETWAS BRINGEN – Weg von endlosen Zeitfressern

Meetings - ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags. Doch anstatt produktive Entscheidungen zu treffen, sitzen Mitarbeitende oft in endlosen Diskussionsrunden, die keine Ergebnisse liefern. Meetings ohne Struktur, klare Ziele oder effektive Moderation kosten Unternehmen Zeit, Geld und Nerven – und führen oft nur zu einer Einladung zum nächsten Meeting. Und diese könnte so gestaltet sein: Für alle Teilnehmenden sind der Sinn und das Ziel des Zusammentreffens klar und es liegt eine eindeutige Agenda vor. Strategische und operative Inhalte sollten stets an die Adressat:innen gerichtet sein, die es betrifft. Jedem sollte seine Rolle und Aufgabe bewusst sein, denn nur dies führt zum Rollenbewusstsein und stärkt die Sinnhaftigkeit und führt zu konstruktivem Austausch. Ist dieser mit Struktur moderiert und beschränkt sich auf die Prozess- und Sachebene, sind die Kernthemen schnell und effektiv behandelt. Beziehungsthemen sollten dabei jedoch stets ausgelagert werden.

Und so geht es anders! Unternehmen, die ihre Meeting-Kultur neu definieren, steigern nicht nur ihre Effizienz, sondern auch die Zufriedenheit und Produktivität ihrer Teams.

<b>ZIELGRUPPE</b>	Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende
<b>LERNZIELE</b>	<p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lernen Meetings zielführend zu gestalten, anstatt wertvolle Zeit zu verschwenden.</li> <li>• erkennen, welche Meetings notwendig sind – und welche durch andere Formate ersetzt werden können.</li> <li>• erhalten praxisnahe Techniken, um Besprechungen klar zu strukturieren und Entscheidungen schneller zu treffen.</li> <li>• erfahren, wie Sie durch eine durchdachte Moderation Beteiligung und Engagement fördern.</li> <li>• unterscheiden zwischen operativen und strategischen Meetings.</li> </ul>
<b>INHALTE</b>	<p><b>Die Anatomie eines effektiven Meetings:</b> Struktur, Moderation &amp; Ergebnisorientierung</p> <p><b>Was gehört in die Agenda?</b></p> <p><b>Wann ein Meeting sinnvoll ist – und wann nicht:</b> Alternativen zu klassischen Besprechungen</p> <p><b>Die größten Zeitkiller und wie man sie vermeidet</b></p> <p><b>Psychologische Sicherheit vs. Laber-Runden:</b> Wie Meetings lebendig, aber zielgerichtet bleiben.</p>

---

## Leitfaden und Zeitplan für effektive Moderation

### Best Practices aus erfolgreichen Unternehmen

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

---

**METHODEN**

- **Interaktive Reflexion**
  - **Praxisnahe Fallstudien**
  - **Simulation & Moderationstraining**
  - **Best-Practice-Sharing**
- 

**DAUER**

1 Tag Präsenz oder  
1 Tag (4 x 90 Min./Tag) remote

---

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

---

Bildnachweis: ©Pexels-Fauxels

# STRATEGIC STORYTELLING



## STRATEGIC STORYTELLING – Wie Sie Menschen gewinnen

Fakten allein überzeugen nicht. Sie bleiben nicht haften, sie bewegen niemanden, sie lösen keine Handlungen aus. Wer Menschen erreichen will – sei es Kundschaft, Mitarbeitende oder Entscheidungstragende –, braucht mehr als Argumente. Es braucht Geschichten, die berühren, die in Erinnerung bleiben und die zum Handeln motivieren.

Ob in der Wirtschaft, Politik, Verwaltung oder Wissenschaft – diejenigen, die die besten Geschichten erzählen, gewinnen. Sie beeinflussen Meinungen, steuern Entscheidungen und prägen Kulturen. Doch gutes Storytelling ist keine Frage des Talents, sondern der richtigen Technik.

Dieses Seminar geht über klassisches Storytelling hinaus. Es vermittelt Ihnen die tiefe Grundlage, die strategischen Methoden und die praktischen Werkzeuge, um Narrative zu erschaffen, die nicht nur gehört, sondern gelebt werden. Sie lernen, wie Sie Ihre Botschaften so gestalten, dass sie Emotionen wecken, Vertrauen schaffen und Menschen nachhaltig binden.

Storytelling ist keine Kunstform – es ist eine Strategie. Unternehmen, Ministerien, Hochschulen, Verwaltungen und Konzerne haben alle eines gemeinsam: Sie müssen überzeugen. Aber wer sich auf bloße Fakten verlässt, verliert. Menschen kaufen keine Argumente – sie kaufen Emotionen, Visionen und Geschichten.

Sie erlangen in diesem Seminar das Wissen, Methoden zu erschaffen, die nicht nur gehört, sondern gelebt werden.

<b>ZIELGRUPPE</b>	Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende
<b>LERNZIELE</b>	<p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lernen, wie Storytelling als strategisches Werkzeug eingesetzt wird, um Menschen emotional zu binden und zu überzeugen.</li> <li>• entwickeln Methoden, die Vertrauen schaffen – egal ob für Change-Prozesse, Führung, Marketing oder Krisenkommunikation.</li> <li>• verstehen, wie sich Geschichten auf Gehirn und Entscheidungsprozesse auswirken – und wie Sie dies gezielt nutzen.</li> <li>• beherrschen Methoden, um komplexe Botschaften einprägsam, emotional und wirkungsvoll zu verpacken.</li> <li>• kreieren maßgeschneiderte Unternehmensstories, die sich langfristig in den Köpfen Ihrer Zielgruppen verankern.</li> </ul>
<b>INHALTE</b>	<p><b>Die Psychologie der Überzeugung</b> Warum Menschen durch Emotionen und nicht durch Fakten handeln</p>

**Strukturierte Storytelling-Techniken**

Wie aus Informationen starke Narrative werden

**Visuelle Kommunikation und Bilder, die bleiben**

Warum das Gehirn auf Metaphern programmiert ist

**Storytelling in der Führung**

Wie Geschichten Unternehmenskultur prägen

**Storytelling für Change-Prozesse**

So gestalten Sie Veränderungsgeschichten, die nicht auf Widerstand stoßen

**Krisenkommunikation mit Storytelling**

Wie Sie in kritischen Momenten Vertrauen aufbauen

**Der High-Impact Story-Canvas**

Praxisworkshop zur direkten Umsetzung von Unternehmensnarrativen

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Praxisworkshop zur direkten Umsetzung von Methoden**
- **Individuelle Strategieentwicklung**

**DAUER**

2 Tage (im Abstand von einer Woche) Präsenz oder  
2 Tage (im Abstand von einer Woche) (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©[Dmitry Ratushny](#) von Unsplash

## STRATEGISCHE WIRKSAMKEIT



### STRATEGISCHE WIRKSAMKEIT – Vorausschauend führen, Bedarfe präzise erkennen

Erfolg ist kein Zufall, er ist das Ergebnis gezielter, vorausschauender Entscheidungen. Doch viele Führungskräfte stecken im Tagesgeschäft fest und reagieren auf Herausforderungen, anstatt die Zukunft aktiv zu gestalten. Wirklich wirksame Führung beginnt mit einer präzisen Bedarfsanalyse: Welche Potenziale bleiben ungenutzt? Welche Engpässe verhindern Fortschritt? Und vor allem: Wie treffen Sie Entscheidungen, die langfristig Wert schaffen?

Häufig sind die größten Herausforderungen nicht die offensichtlichen Probleme, sondern die unentdeckten Bedarfe, die ungenutzt bleiben. Erfolgreiche Führungskräfte erkennen, was das Unternehmen wirklich braucht – nicht nur das, was akut sichtbar ist. Wer diese Fähigkeit beherrscht, kann nicht nur Krisen vermeiden, sondern neue Wachstumschancen schaffen, bevor der Wettbewerb sie erkennt.

Dieses Seminar vermittelt praktische Methoden der Bedarfsanalyse, Entscheidungsarchitektur und strategischen Führung, mit denen Sie Chancen erkennen, bevor sie offensichtlich werden – und Risiken minimieren, bevor sie zur Krise eskalieren.

Sie lernen, nicht nur effizient zu managen, sondern Führung als Wachstumsstrategie einzusetzen.

#### ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte

#### LERNZIELE

##### Sie

- lernen strategische Bedarfsanalysen zu nutzen, um Wachstumspotenziale und Blockaden frühzeitig zu identifizieren.
- erfahren, wie Sie Entscheidungen treffen, die nicht nur reaktiv sind, sondern langfristige Erfolge sichern.
- entwickeln Strategien strukturelle Herausforderungen zu erkennen, bevor sie sich auf Produktivität und Unternehmenskultur auswirken.
- nutzen smarte Wachstumsstrategien, die auf echten Bedarfen basieren.

#### INHALTE

##### Modul 1: Von reaktiver Führung zu strategischer Wirksamkeit

- Warum viele Führungskräfte nur Symptome bekämpfen – und wie Sie das vermeiden.
- Die Kunst der Bedarfsanalyse: Wie Sie erkennen, was Ihr Unternehmen wirklich braucht.
- Zukunftssicherung durch vorausschauende Entscheidungen: Methoden, die in erfolgreichen Unternehmen genutzt werden.

**Modul 2: Psychologie der Entscheidung – Wie wirksame Führung funktioniert**

- Entscheidungsarchitektur: Wie Sie Rahmenbedingungen schaffen, die bessere Entscheidungen ermöglichen.
- Die 5 Denkfallen in der Führung – und wie Sie sie gezielt vermeiden.
- Unsicherheit managen: Wie Sie mutige Entscheidungen treffen, auch wenn nicht alle Informationen vorliegen.

**Modul 3: Bedarfsanalyse als strategisches Werkzeug**

- Wie Sie Wachstumsbarrieren und ungenutzte Potenziale sichtbar machen.
- Die „Unmet Needs“-Methode: So identifizieren Sie Bedarfe, die noch niemand adressiert hat.
- Strategie-Workshop: Analyse eines realen Unternehmensbeispiels und Ableitung von Handlungsschritten.

**Modul 4: Führung als Wachstumsstrategie**

- Warum gute Führung nicht nur Prozesse optimiert, sondern auch Märkte gestaltet.
- Change frühzeitig erkennen: Wie erfolgreiche Unternehmen Trends vorhersehen.
- Wie Sie als Führungskraft Ihre Organisation aktiv auf Wachstum ausrichten.

**Modul 5: Praxis-Workshop – Ihr strategisches Führungs-Toolkit**

- Live-Analyse Ihrer aktuellen Führungsherausforderungen.
- Entwicklung eines maßgeschneiderten Strategie-Plans für Ihr Unternehmen.
- „Was Sie ab morgen anders machen werden“ – konkrete Schritte zur sofortigen Umsetzung.

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Strategische Fallanalysen**
- **Deep-Dive-Workshops**
- **Simulationen und Business Cases**
- **Kritische Reflexionsrunden**
- **Individuelle Analyse**

**DAUER**

2 Tage Präsenz oder  
2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©Foto von fauxels

## TOXISCHE FÜHRUNG STOPPEN



### TOXISCHE FÜHRUNG STOPPEN – Wie Sie Fluktuation senken und echte Führung stärken

Fluktuation, sinkende Motivation, innere Kündigung – Unternehmen investieren in Benefits, moderne Arbeitsmodelle und Employer Branding. Doch eine der größten Stellschrauben und Vorbildfunktion bleibt oft unberührt: Führung.

Mitarbeitende verlassen selten Unternehmen – sie verlassen ihre Führungskraft. Toxische Führung ist nicht immer laut und offensichtlich. Sie zeigt sich in Mikromanagement, intransparenten Entscheidungen, subtiler Abwertung oder Angst vor Feedback. Das Ergebnis? Dienst nach Vorschrift, fehlende Innovation und steigende Kündigungen.

Dieses Seminar gibt Führungskräften und Nachwuchsführungskräften das Werkzeug an die Hand, toxische Muster zu erkennen, destruktive Dynamiken zu durchbrechen und eine Arbeitskultur zu schaffen, die langfristig Talente bindet.

Denn Führung ist keine Position – sondern eine Fähigkeit, die über Erfolg und Misserfolg eines Teams entscheidet.

**ZIELGRUPPE** Führungskräfte & Nachwuchsführungskräfte, Personalverantwortliche

**LERNZIELE** **Sie**

- erkennen toxische Führung und ihre Auswirkungen – und wissen, wie Sie diese gezielt vermeiden.
- erarbeiten Strategien für eine vertrauensbasierte Führung, die langfristig Motivation und Engagement fördert.
- identifizieren unbewusste Führungsmuster, die psychologische Sicherheit beeinträchtigen.
- fördern eine offene Kommunikationskultur, in der kritische Stimmen gehört und geschätzt werden.
- entwickeln eine authentische, zukunftsfähige Führungskompetenz, die Ihr Team nachhaltig stärkt.

**INHALTE** **Eigene Standortbestimmung** – Reflexion der eigenen Führungserfahrungen und Identifikation unbewusster Muster

**Toxische Führungsmuster erkennen und vermeiden** – Subtile Zeichen schlechter Führung und ihre Auswirkungen auf Teams und Unternehmen

**Vertrauensbasierte Führung statt Kontrolle** – Klare Kommunikation, Eigenverantwortung und eine Führungskultur, die Leistung fördert

**Psychologische Sicherheit als Erfolgsfaktor** – Wie Führungskräfte Angstbarrieren abbauen und Engagement durch Offenheit stärken.

**Kommunikation als Führungsinstrument** – Meetings, Feedback und Dialoge effektiv nutzen, um produktive Zusammenarbeit zu fördern

**Nachhaltige Führungsstärke entwickeln** – Reflexion der eigenen Rolle und praxisnahe Werkzeuge für langfristig gesunde Führung

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen und Reflexionsaufgaben**
- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Erfahrungsaustausch und Peer-Feedback**
- **Strategie-Workshops**
- **Simulation schwieriger Führungssituationen**
- **Direkter Transfer in den Arbeitsalltag**

**DAUER**

1-2 Tage Präsenz oder  
1-2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©OpenAI

**VOLLES ARBEITSPENSUM,  
HALBE BESATZUNG**



**VOLLES ARBEITSPENSUM, HALBE BESATZUNG – Wie Teams Überlastung vermeiden**

Fachkräftemangel, Budgeteinsparungen und unbesetzte Stellen – und trotzdem muss alles weiterlaufen. Mitarbeitende übernehmen abteilungsübergreifend neue Aufgaben, Teams müssen sich schnell an veränderte Strukturen anpassen. Doch wie bleibt ein Team leistungsfähig, ohne auszubrennen?

Die Realität zeigt: Einfach mehr Arbeit auf weniger Schultern zu verteilen, ist keine nachhaltige Lösung. Das Ergebnis? Erschöpfung, Demotivation, sinkende Produktivität. Wer im Überlastungsmodus feststeckt, verliert langfristig Effizienz und Zufriedenheit.

Doch es gibt Alternativen. Mit den richtigen Strategien können Teams auch mit weniger Personal effektiv arbeiten, Führungskräfte können Überlastung aktiv entgegensteuern, und Unternehmen können verhindern, dass wertvolle Mitarbeitende aufgrund anhaltender Überforderung den Job wechseln.

In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie trotz reduzierter Besetzung eine gesunde und produktive Arbeitskultur aufrechterhalten.

<b>ZIELGRUPPE</b>	Führungskräfte, Personalverantwortliche, Team- und Projektleitende und Mitarbeitende
-------------------	--

<b>LERNZIELE</b>	<p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erkennen welche Faktoren zu Überlastung führen – und wie Sie diese frühzeitig vermeiden.</li> <li>• erarbeiten konkrete Maßnahmen, um Arbeitsverdichtung zu steuern und Prioritäten sinnvoll zu setzen.</li> <li>• identifizieren ungenutzte Potenziale im Team und verteilen Verantwortung so, dass Effizienz und Motivation steigen.</li> <li>• fördern eine gesunde Unternehmenskultur, die Überlastung reduziert und langfristige Mitarbeitenden-Bindung stärkt.</li> <li>• entwickeln praxisnahe Lösungen für Ihren Arbeitsalltag – individuell zugeschnitten auf die Herausforderungen in Ihrem Unternehmen.</li> </ul>
------------------	--

<b>INHALTE</b>	<p><b>Tag 1: Struktur &amp; Priorisierung</b></p> <p><b>Die neue Realität: Arbeiten in unterbesetzten Teams</b>          Psychologische Auswirkungen von Arbeitsverdichtung          Herausforderungen beim abteilungsübergreifenden Arbeiten</p>
----------------	---

**Effiziente Zusammenarbeit über Abteilungsgrenzen hinweg**

Wie Teams schnell neue Rollen und Prozesse definieren.  
Tools und Methoden für klare Verantwortlichkeiten

**Priorisierung unter hoher Belastung**

Methoden für schnelle und effektive Entscheidungen  
Was Führungskräfte tun können, um Klarheit zu schaffen.

**Führung & Delegation in Zeiten von Arbeitsverdichtung**

Vertrauen fördern, Verantwortung abgeben  
Wie Führungskräfte Orientierung geben, ohne Überlastung zu verstärken.

**Tag 2: Produktivität & Resilienz**

**Effizienz statt Multitasking: Strategien für produktive Teams**

Warum Multitasking die Produktivität reduziert?  
Alternative Methoden für bessere Arbeitsorganisation

**Kommunikation & Konfliktmanagement in überlasteten Teams**

Wie klare Kommunikation Missverständnisse und Überforderung verhindert.  
Lösungsorientierte Gesprächsführung bei hoher Belastung

**Resilienz & Motivation langfristig erhalten**

Praktische Tools zur Stressbewältigung  
Wie Unternehmen eine gesunde Arbeitskultur fördern.

**Praxisworkshop: Strategien für den eigenen Arbeitsalltag**

Fallstudien aus den teilnehmenden Unternehmen  
Individuelle Maßnahmenpläne für nachhaltige Umsetzung

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Interaktive Übungen & Gruppenarbeiten**
- **Strategieworkshops zur direkten Umsetzung**
- **Moderierte Diskussionen & Erfahrungsaustausch**

**DAUER**

2 Tage Präsenz oder  
2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©Foto von energiepic.com

## WAHRHEIT FÜHRT



### WAHRHEIT FÜHRT – Wie ehrliche Problemlösung Sie voranbringt

Probleme analysieren ist einfach. Aber wahre Problemlösung beginnt dort, wo es unbequem wird. Die meisten Unternehmen erkennen Symptome, doch nur wenige sind bereit, die Ursachen wirklich anzugehen. Zu oft werden Missstände kaschiert, weil echte Veränderung zu viel Mut erfordert. Dabei entscheidet sich hier, ob Organisationen langfristig erfolgreich sind oder auf einem maroden Fundament stehen.

Die Wahrheit ist unbequem. Sie stellt bestehende Strukturen infrage, zwingt zur Selbstreflexion und bedeutet mitunter, sich von gewohnten Denkmustern zu verabschieden. Wer nur analysiert, aber nicht handelt, bleibt stecken. Doch wer sich traut, den Finger in die Wunde zu legen, kann nachhaltige Veränderungen bewirken. Historisch gewachsene Prozesse sind häufig mit persönlichen Arbeitsweisen eng verstrickt und fest etabliert, verlieren jedoch häufig den Anschluss an Effizienz und Effektivität.

Dieses Seminar zeigt, wie Sie ehrliche Problemlösung zur Stärke Ihrer Organisation machen. Wir geben Ihnen nicht nur Methoden, sondern auch das richtige Mindset mit: Damit Sie eine Unternehmenskultur schaffen, in der Probleme nicht ignoriert, sondern aktiv gelöst werden.

<b>ZIELGRUPPE</b>	Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende
<b>LERNZIELE</b>	<p><b>Sie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lernen, wie sie Probleme nicht nur erkennen, sondern lösen.</li> <li>• erfahren, warum Organisationen oft vor der Wahrheit zurückschrecken – und wie man diese Dynamik durchbricht.</li> <li>• entwickeln Strategien, um ehrliche Problemanalyse als Wettbewerbsvorteil zu nutzen.</li> <li>• verstehen, wie man Widerstände gegen unliebsame Erkenntnisse auflöst und eine offene Kultur schafft.</li> <li>• nutzen praxiserprobte Methoden, um langfristig tragfähige Entscheidungen zu treffen.</li> </ul>
<b>INHALTE</b>	<p><b>Warum die meisten Problemanalysen scheitern</b> Probleme werden oft nur oberflächlich betrachtet. Dieses Modul zeigt, warum viele Analysen ins Leere laufen und welche Denkfehler dahinterstecken.</p> <p><b>Die Psychologie der Selbsttäuschung in Unternehmen</b> Warum ignorieren Organisationen offensichtliche Probleme? Wir beleuchten Mechanismen, die Veränderungen verhindern.</p>

**Die größten Denkfallen: Warum Organisationen an den falschen Stellschrauben drehen**

Viele Maßnahmen sind gut gemeint, aber wirkungslos. Wir analysieren die häufigsten Fehlentscheidungen und deren Ursachen.

**Ehrliche Analyse statt Symptomkosmetik: So finden Sie die wahre Ursache**

Nachhaltige Lösungen entstehen nur, wenn die Kernprobleme adressiert werden. Dieses Modul zeigt, wie man tiefer gräbt.

**Vom Reden zum Handeln: Wie Unternehmen Mut zur Entscheidung entwickeln**

Erfolgreiche Unternehmen unterscheiden sich durch ihre Entscheidungsfähigkeit. Wir zeigen, wie man mutige Maßnahmen umsetzt.

**Widerstände gegen unliebsame Wahrheiten auflösen** Veränderung stößt oft auf Widerstand. Hier lernen Sie, wie Sie Akzeptanz für unbequeme, aber notwendige Erkenntnisse schaffen.

**Die Kunst der ehrlichen Kommunikation in Teams und Organisationen**

Ehrlichkeit braucht Fingerspitzengefühl. Wir erarbeiten Wege, wie Unternehmen eine offene, konstruktive Dialogkultur etablieren.

**Praxis-Workshop: Problem erkennen, Ursachen identifizieren, nachhaltige Lösung entwickeln**

Anhand realer Fälle üben die Teilnehmenden, Probleme zu durchdringen und tragfähige Lösungen zu erarbeiten.

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Reflexion und interaktive Diskussionen**
- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Simulationen und Rollenspiele zur offenen Kommunikation**
- **Best Practices aus erfolgreichen Unternehmen**

**DAUER**

2 Tage Präsenz oder  
2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
12 Teilnehmende Präsenz  
8 Teilnehmende remote

Bildnachweis: ©Brett Jordan auf [Unsplash](#)

# WORTE, DIE REALITÄT FORMEN

Interaktiver Impulsvortrag



## WORTE, DIE REALITÄT FORMEN – Die unsichtbare Macht der Sprache

Sprache ist weit mehr als Kommunikation. Sie formt unser Denken, unser Handeln – und damit auch unsere Unternehmenskultur. Oft unbewusst.

Ein harmlos erscheinender Satz wie „**Wie viele Leute hast du mittlerweile unter dir?**“ verrät mehr über unser Führungsverständnis, als uns bewusst ist. Worte wie „Fehlerkultur“, „Mitarbeiterführung“ oder „Leistung zählt“ klingen neutral – doch sie transportieren tief verwurzelte Denkmuster. Sie beeinflussen, wie wir Entscheidungen treffen, ob wir Kontrolle ausüben oder Vertrauen schenken, ob wir Innovationsgeist fördern oder ersticken.

Sprache schafft Strukturen – und genau deshalb lohnt sich ein bewusster Blick auf die Worte, die wir täglich nutzen. Welche Begriffe verstärken Druck, Kontrolle und Hierarchie? Und welche fördern Eigenverantwortung, Motivation und Zusammenarbeit?

Dieser interaktive Impulsvortrag zeigt, wie Sprache Führung und Unternehmenskultur beeinflusst – und wie wir durch bewusste Wortwahl eine Kultur des Vertrauens, der Klarheit und der Weiterentwicklung schaffen können.

**ZIELGRUPPE** Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeitende

- LERNZIELE** **Sie**
- erkennen wie Sprache Führung, Zusammenarbeit und Unternehmenskultur beeinflusst.
  - erarbeiten welche Begriffe Kontrolle und Hierarchie verstärken – und welche Eigenverantwortung und Vertrauen fördern.
  - identifizieren wie unbewusste Denkmuster durch Sprache weitergegeben werden.
  - fördern eine wertschätzende, motivierende Kommunikationskultur.
  - entwickeln einen bewussten Sprachstil für moderne Führung und Zusammenarbeit.

**INHALTE**

**Sprache als Spiegel der Führungskultur**  
 Welche Begriffe Machtstrukturen zementieren – und welche Vertrauen stärken.  
 Warum „Fehlerkultur“ oft nur ein Buzzword bleibt – und wie man sie wirklich lebt.

**Worte, die motivieren – und Worte, die ausbremsen**  
 Wie Sprache unbewusst Demotivation oder Leistungsdruck verstärkt.

Praxisnahe Beispiele für eine bewusst gestaltete Kommunikation.

**Kommunikations-Upgrade für Führung & Teams**

Wie Sprache Zusammenarbeit und Innovation aktiv fördert.  
Konkrete Sprachstrategien für eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur.

**Interaktive Übungen: Sprache im Unternehmensalltag hinterfragen**

Welche Begriffe nutzen wir unbewusst – und welche Wirkung haben sie?  
Wie verändert alternative Sprache das Arbeitsklima?

*Die angegebenen Inhalte sind Vorschläge und immer nach individuellen Bedarfen/Fragestellungen/Zielgruppen anpassbar.*

**METHODEN**

- **Interaktive Übungen**
- **Praxisnahe Fallstudien**
- **Diskussion & Austausch**

**DAUER**

120 Min remote (90 Minuten Vortrag, 30 Minuten Diskussion)  
Nach Kundenwunsch auch als Workshop 4 x 90 Minuten in Präsenz oder remote

**GRUPPENGROSSE**

Nach Kundenwunsch  
Von uns empfohlene Gruppengröße  
Bis max. 20 TN

Bildnachweis: ©OpenAI

## ÜBER UNS

# DIE TOP GMBH STELLT SICH VOR!



Seit fast 40 Jahren TOP im Business -  
Personal-/ Organisationsentwicklung und Unternehmensdiag-  
nostik kompetent aus einer Hand!

Wir beraten und trainieren unsere Kundschaft bei der erfolgrei-  
chen Zukunftsgestaltung, begleiten und unterstützen sie bei der  
Ausschöpfung vorhandener Potenziale und der Erschließung  
neuer Handlungskompetenzen.

Unser Denken ist geprägt von einer ökonomischen und systemischen Betrachtungsweise – die Metho-  
den der humanistischen Psychologie leiten unser Handeln.

Wir unterstützen unsere auftraggebenden Unternehmen bei der Organisation, Durchführung und  
Transfersicherung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir sind methodisch und didaktisch auf der Höhe der Zeit und unterstützen unsere Kundschaft mit  
Präsenz- und Onlinetrainings/E-Learning bei der Qualifikation ihrer Auszubildenden und Mitarbeiten-  
den.

Die TOP Berater:innen orientieren sich dabei an dem vierstufigen TOP-Veränderungsmodell.

### 1. Zielbeschreibung

Hier spielen Workshops bzw. Interviews eine wichtige Rolle, um möglichst viele Beteiligte in den ge-  
samten Veränderungsprozess einzubeziehen.

Ziel dieses Schrittes ist die Definition des Zielzustandes durch die Klärung der Fragen:

- Was genau ist das Ziel?
- Was wird besser sein?

### 2. Prozess-Design

Welche Schritte/Veränderungen sind notwendig, um das Ziel zu erreichen?

### 3. Prozess-Start und Umsetzung

Die Qualifizierung wird mit der Praxis verzahnt, die dozierende Person begleitet die Teilnehmenden in  
ihr Arbeitsfeld. Sie coacht und/oder trainiert die Mitarbeitenden, coacht und/oder trainiert bei Bedarf  
auch Führungspersonen. Mit allen Beteiligten bespricht sie mögliche Änderungen im Verhalten oder  
der Organisation. Diese Coaching-Aufgaben können später von dafür vorbereiteten Führungspersonen  
wahrgenommen werden. Bei Bedarf werden zusätzliche Follow-up-Trainings durchgeführt.

### 4. Prozess-Begleitung/-Controlling

Nach Abschluss einzelner Maßnahmen wird mit dem auftraggebenden Unternehmen überprüft, ob  
das Ziel erreicht wurde. Es werden die Fragen geklärt:

- Was haben wir schon erreicht?
- Was fehlt noch in Bezug auf das Ziel?

Die TOP-Vorgehensweise unterscheidet sich vom klassischen Training dadurch, dass sich die Bera-  
tungsleistung auf den gesamten Veränderungsprozess bezieht und nicht auf die ausschließliche Durch-  
führung einzelner Trainingsmaßnahmen. Trainingsmaßnahmen können integraler Bestandteil des Ver-  
änderungsprozesses sein.