

ETHISCHE FÜHRUNG IM BUSINESS

Bewusst entscheiden, authentisch handeln.
Integrität stärken und unbewusste Einflüsse erkennen.

KONFLIKTE FRÜHZEITIG ERKENNEN

Spannungen rechtzeitig wahrnehmen und klären.
Handlungsfähigkeit sichern – bevor es eskaliert.

GEWALTFREIE KOMMUNIKATION IM ARBEITSALLTAG

Klar, empathisch und wirksam sprechen.
Konflikte konstruktiv und respektvoll lösen.

KORREKTIVKULTUR

Beteiligung professionell gestalten.
Feedback als Ressource für bessere Entscheidungen nutzen.

STRUKTUR IM WANDEL

Organisationen beweglich denken.
Rahmenbedingungen schaffen, die echten Change ermöglichen.

WISSENSBLOCKADEN

Wenn Wissen nicht wirkt – Blockaden auflösen.
Handlungsfähigkeit trotz Komplexität entfalten.

VON DER IDEE ZUR TAT

Visionen systematisch umsetzen.
Methoden für nachhaltigen Umsetzungserfolg kennenlernen.

NEUROFOKUS

Mentale Klarheit im Reizfeuer sichern.
Fokussierte Entscheidungen in dynamischen Zeiten treffen.

WISSENSMANAGEMENT IN DER FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

Erfahrungen bewahren, Wissen weitergeben.
Übergaben professionell steuern und digitale Tools nutzen.

Inhalt

ETHISCHE FÜHRUNG IM BUSINESS – Bewusste Entscheidungsfindung und der Umgang mit unbewussten Einflüssen	3
KONFLIKTE FRÜHZEITIG ERKENNEN – Anzeichen verstehen, Situationen klären, Handlungsfähigkeit stärken.....	6
GEWALTFREIE KOMMUNIKATION IM ARBEITSALLTAG – Für mehr Ehrlichkeit und echte Begegnung.....	8
KORREKTIVKULTUR – Wie Beteiligung Wirkung entfaltet	10
STRUKTUR IM WANDEL – Unternehmen beweglich denken	12
WISSENSBLOCKADEN – Wie Organisationen verlernen, was sie längst wissen	14
VON DER IDEE ZUR TAT – Der Weg der visionären Umsetzung	16
NEUROFOKUS – Wie unser Gehirn wirklich arbeitet.....	18
WISSENSMANAGEMENT IN DER FÜHRUNGSVERANTWORTUNG – Übergänge gestalten, Erfahrungen bewahren, Digitalisierung nutzen.....	21
ÜBER UNS	24

ETHISCHE FÜHRUNG IM BUSINESS



ETHISCHE FÜHRUNG IM BUSINESS – Bewusste Entscheidungsfindung und der Umgang mit unbewussten Einflüssen

Manipulation im Business ist subtil und oft schwer fassbar. Sie kann sich in den feinen Nuancen der Kommunikation, in psychologischen Taktiken oder in unbewussten Einflüssen zeigen, die unsere Wahrnehmung und Entscheidungen prägen. Diese Manipulation bleibt häufig unbemerkt, was sie besonders gefährlich macht. Besonders in Momenten, in denen das Vertrauen innerhalb eines Teams sinkt und die psychologische Sicherheit bröckelt, steigt die Anfälligkeit für unbewusste Beeinflussungen. Wenn die Teamdynamik ins Wanken gerät, wird es immer schwieriger, klare und objektive Maßnahmen umzusetzen.

In solchen Momenten wächst das Risiko, dass nicht auf rational basierten Fakten entschieden wird, sondern auf Grundlage subtiler Einflüsse oder unbewusster Taktiken. Das Resultat? Falsche Entscheidungen, die weitreichende Folgen für das Team, die Unternehmenskultur und letztlich auch den Geschäftserfolg haben können.

Ethische Führung geht jedoch weit über das bloße Vermeiden von Manipulation hinaus. Es bedeutet, die Fähigkeit zu entwickeln, unbewusste Einflüsse frühzeitig zu erkennen und bewusst zu steuern. Führungsethik ist nicht nur die Unterscheidung, was richtige oder falsche Handlungen sind – sie ist die Fähigkeit, authentische und transparente Entscheidungen zu treffen, die auf klaren ethischen Prinzipien basieren. Sie ist der Schlüssel, um Vertrauen zu stärken, Integrität zu wahren und das Unternehmen in einer zunehmend komplexen und dynamischen Geschäftswelt erfolgreich zu führen.

In diesem Seminar werden wir uns intensiv mit der Frage beschäftigen, wie Führungskräfte unbewusste Einflüsse erkennen und ihre Entscheidungen bewusst auf ethischen Prinzipien aufbauen können. Wir werden uns damit auseinandersetzen, wie subtile Taktiken der Manipulation in der Kommunikation, in Verhandlungen und in der Art und Weise, wie Informationen geteilt oder verdeckt werden, vorkommen können. Dabei geht es nicht darum, Manipulation zu verurteilen, sondern zu verstehen, wie sie funktioniert und zu lernen, wie Sie sie bewusst und ethisch steuern können, ohne die Integrität Ihrer Führung zu verlieren. Somit kann, gesteuert und zielfokussiert, in die Beziehungs- und Arbeitsebene positiv manipuliert werden.

ZIELGRUPPE	(Nachwuchs)Führungskräfte, Entscheider:innen, Management-Teams
-------------------	--

LERNZIELE	Sie <ul style="list-style-type: none"> • erkennen unbewusste Einflüsse in der Unternehmens-Kommunikation und lernen, diese frühzeitig zu identifizieren, bevor sie Ihre Entscheidungen lenken. • verstehen die psychologischen Mechanismen, die unbewusste Einflüsse in Teamdynamiken und Entscheidungsprozesse einfließen lassen, und können diese bewusst steuern.
------------------	--

- entwickeln die Fähigkeit, ethische Führung zu praktizieren und Entscheidungen transparent und auf Basis ethischer Prinzipien zu treffen.
 - erfahren, wie sie mit schwierigen Situationsdynamiken umgehen, in denen verdeckte Einflüsse drohen, und wie sie ethische Prinzipien in solchen Momenten anwenden, um die Integrität zu wahren.
 - lernen, wie sie eine vertrauensvolle Unternehmenskultur schaffen, die auf ethischen Prinzipien basiert und langfristig eine positive, nachhaltige Geschäftsentwicklung fördert.
-

INHALTE**Manipulation erkennen und verstehen**

Was Manipulation ist und wie sie sich im Business zeigt
Subtile Einflussnahme in der Kommunikation und Entscheidungsfindung – oft unbemerkt und gefährlich
Psychologische Taktiken und deren Auswirkungen auf die Teamdynamik, Entscheidungsprozesse und Unternehmensstrategie

Psychologische Mechanismen der Manipulation

Kognitive Verzerrungen und Gruppenzwang als psychologische Einflussfaktoren in Führungssituationen
Unbewusste Einflussnahme in Verhandlungen und Entscheidungsprozessen, die zu suboptimalen Ergebnissen führen können
Die langfristigen Auswirkungen von Manipulation auf die Unternehmenskultur und das Vertrauen im Team

Ethische Führung anwenden

Grundlagen der ethischen Führung: Transparenz, Integrität und faire Entscheidungsprozesse
Manipulation vermeiden und authentische Entscheidungen treffen, die ethisch fundiert und im Einklang mit den Unternehmenswerten stehen
Die Verantwortung von Führungskräften, eine ethische Unternehmenskultur zu fördern und Vertrauen aufzubauen

Umgang mit schwierigen Situationsdynamiken

Erkennen von verdeckten Einflüssen in herausfordernden Momenten, wie bei Krisenmanagement oder schwierigen Verhandlungen
Ethik als Leitprinzip bei der Bewältigung von Stresssituationen und komplexen Entscheidungssituationen
Entwicklung von strategischen Ansätzen, um die ethische Integrität zu wahren, auch wenn verdeckte Einflüsse drohen

Aufbau einer vertrauensvollen Unternehmenskultur

Die Bedeutung von Transparenz und Vertrauen in der Führung zur Förderung einer offenen Unternehmenskultur
Förderung ethischer Kommunikation und Verantwortungsbewusstsein im gesamten Team

Praktische Ansätze zur Schaffung einer respektvollen und ethischen Unternehmenskultur, die langfristigen Erfolg ermöglicht

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

METHODEN

- **Praxiserprobter Trainings-Input**
 - **Reflexionsübungen zur persönlichen Standortbestimmung**
 - **Diskussionen und Erfahrungsaustausch**
 - **Praktische Übungen und Fallbeispiele**
 - **Interaktive Gruppenarbeit**
-

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: ©OpenAI

KONFLIKTE FRÜHZEITIG ERKENNEN



KONFLIKTE FRÜHZEITIG ERKENNEN – Anzeichen verstehen, Situationen klären, Handlungsfähigkeit stärken

Konflikte sind kein Störfall, sondern ein Signal. Sie entstehen nicht plötzlich, sondern kündigen sich an – in kleinen Verschiebungen, unausgesprochenen Fragen, wechselnder Stimmung. Oft bleibt es zunächst unklar, worum es eigentlich geht. Genau das macht frühzeitiges Erkennen so anspruchsvoll: Man spürt, dass etwas kippt – aber nicht immer, was dahintersteht. Gerade Führungskräfte stehen hier vor einer zentralen Herausforderung: wahrnehmen, ohne zu dramatisieren. Ernst nehmen, ohne vorschnell einzugreifen. Orientierung geben, bevor Unsicherheit entsteht.

Dieses Seminar setzt genau hier an. Es unterstützt Führungskräfte dabei, Konfliktentwicklungen differenziert zu erfassen, strukturiert zu analysieren und in ihrer Rolle wirksam zu begleiten. Es geht um Klarheit in komplexen Situationen – nicht durch autoritäres Eingreifen, sondern durch aufmerksames Beobachten, gezieltes Fragen, passendes Handeln. Dabei werden typische Dynamiken im Team, strukturelle Rahmenbedingungen und individuelle Einflussfaktoren reflektiert. Ziel ist es, die eigene Handlungsfähigkeit zu stärken – auch dann, wenn noch niemand laut geworden ist.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Projektverantwortliche, Teamleitungen

LERNZIELE

Sie

- erkennen typische Anzeichen für sich anbahnende Konflikte im Team- und Projektkontext.
- analysieren Konfliktverläufe und wiederkehrende Dynamiken.
- lernen, eigene Reaktionsmuster in Konfliktsituationen zu reflektieren und bewusst zu steuern.
- üben strukturiertes Vorgehen in angespannten Gesprächen.
- entwickeln eine führungstypische Haltung, die Spannungen frühzeitig klärt statt unterdrückt.
- nutzen konkrete Methoden zur Prävention, Klärung und Deeskalation von Konflikten.

INHALTE

Frühwarnzeichen erkennen

Körpersprache, Tonwechsel, Rückzugsverhalten: Was signalisiert beginnende Spannung?

Unterschiedliche Konfliktauslöser erkennen: strukturell, beziehungsdynamisch, rollenbezogen

Wahrnehmungsschulung für Zwischentöne und nonverbale Signale

Konfliktverlauf verstehen

Konflikttypen (Sach-, Rollen-, Beziehungs- und Wertekonflikte)

Eskalationsstufen nach Glasl

Eigenanteil erkennen: Wie Führungsverhalten Konflikte verstärken oder entspannen kann

Gespräche konstruktiv führen

Gesprächsvorbereitung mit Struktur: Klärungsziele, Rahmung, Sprachwahl

Dynamiken in Gesprächen: Deutung, Eskalation, Re-Framing

Haltung zeigen: Deeskalation durch Präsenz statt Druck

Konflikte im Team sichtbar machen

Konfliktkultur im Team reflektieren

Umgang mit Polarisierung, Allianzen und impliziten Regeln

Methoden zur kollegialen Konfliktbearbeitung (z. B. Perspektivwechsel-Dialoge)

Methoden der Prävention

Aufbau von Vertrauen und Transparenz im Alltag

Regelmäßige Resonanzformate und Gesprächsgelegenheit im Fluss halten

"Wertschätzendes Lästern" als strukturierter Spiegelprozess zur Stärkung positiver Dynamiken

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

METHODEN

- **Impulsphasen**
- **Szenarienarbeit**
- **Dyaden- und Kleingruppenreflexion**
- **kollegialer Austausch und Feedback**
- **Simulation kritischer Gespräche**
- **Methodenkoffer zur Konfliktfrüherkennung**

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: ©Pefkos– Fotolia/AdobeStock

GEWALTFREIE KOMMUNIKATION IM ARBEITSALLTAG



GEWALTFREIE KOMMUNIKATION IM ARBEITSALLTAG – Für mehr Ehrlichkeit und echte Begegnung

Gewaltfreie Kommunikation (GFK) ist eine Methode, die weit über das Streben nach Harmonie hinausgeht. Sie ist nicht darauf ausgelegt, schwierige Gespräche zu vermeiden, sondern sie gezielt und respektvoll zu gestalten – gerade in Momenten, in denen Konflikte unausgesprochen im Raum stehen oder emotionale Spannungen entstehen.

In vielen beruflichen Kontexten müssen wir uns täglich herausfordernden Gesprächssituationen stellen: Feedbackgespräche, Teamkonflikte, Verhandlungen. GFK bietet eine praxisorientierte Strategie, um in genau diesen Momenten mit Klarheit und Empathie zu reagieren. Sie erfordert nicht weniger Mut, sondern gerade in schwierigen Momenten ein aktives Bleiben im Gespräch – ohne Drohkulisen, ohne Manipulation, aber stets respektvoll und lösungsorientiert.

Dieses 90-minütige Remote-Seminar richtet sich an alle, die ihre Kommunikationskultur nachhaltig stärken möchten. Sie lernen, wie Sie die Prinzipien der Gewaltfreien Kommunikation nutzen, um Konflikte zu entschärfen, Missverständnisse zu vermeiden und die Zusammenarbeit in Teams zu fördern. GFK hilft Ihnen, eine respektvolle Gesprächskultur zu etablieren, die zu einem konstruktiven Dialog führt und somit langfristig zu einer verbesserten Zusammenarbeit und höherer Teamleistung beiträgt.

ZIELGRUPPE

Mitarbeitende, Führungskräfte

LERNZIELE

Sie

- erkennen, welche inneren und äußeren Faktoren Ihre Kommunikationsfähigkeit beeinflussen und wie Sie diese aktiv steuern können.
- reflektieren, wie Sie schwierige Gespräche führen und welche strukturellen Aspekte die Kommunikation am Arbeitsplatz beeinflussen.
- stärken Ihre Fähigkeit, auch in herausfordernden Gesprächssituationen klar, empathisch und aggressionshemmend zu kommunizieren.
- entwickeln praxisorientierte Techniken, um Konflikte konstruktiv zu lösen und das Vertrauen im Team zu stärken.
- fördern eine Kommunikationskultur, in der respektvolle Dialoge geführt werden und Konflikte nicht eskalieren.

INHALTE

Einführung in Gewaltfreie Kommunikation (GFK)

Wir zeigen, wie GFK in echten, schwierigen Gesprächssituationen funktioniert, ohne dass es zu einem Regelwerk wird.

Die vier GFK-Schritte

Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Bitte – Wir üben diese Prinzipien,

ohne Kärtchen und vorgefertigte Antworten, sondern mit der Freiheit, sie individuell anzuwenden.

Aktives Zuhören

Lernen, wirklich zuzuhören, auch wenn es schwerfällt, und dabei den Gesprächspartner in seiner Meinung zu lassen.

Konflikte konstruktiv ansprechen

Wie man in schwierigen Gesprächen bleibt, auch wenn man nicht sofort eine Lösung hat – und wie man dabei ruhig und klar bleibt.

Authentisch Feedback geben

Wir üben, ehrlich zu sein, ohne das Gespräch eskalieren zu lassen, und ohne uns in formelle Strukturen zu verlieren.

Emotionales Management

Wie man mit eigenen Emotionen umgeht, wenn’s unter der Oberfläche brodelt, ohne sich von ihnen überwältigen zu lassen.

Körpersprache und Präsenz

Wir üben, wie unsere nonverbale Kommunikation in schwierigen Momenten Einfluss auf das Gespräch nimmt und wie wir sie bewusst steuern.

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

METHODEN

- **Trainingsinput**
- **Interaktive Umfragen und Q&A**
- **Break-Out-Rooms**
- **Live-Übungen in Kleingruppen**
- **Reflexion und Feedback im Plenum**
- **Anwendung von realen Fallbeispielen**
- **Ressourcen zur Selbstreflexion**

DAUER

1-2 Tage Präsenz (4 x 90 Min./Tag) oder
 1-2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
 Optional auch als Impulsvortrag buchbar 90 Min./Tag remote
 (Methoden werden beim Impulsvortrag gekürzt.)

GRUPPENGROSSE

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

KORREKTIVKULTUR



KORREKTIVKULTUR – Wie Beteiligung Wirkung entfaltet

Tragfähige Beteiligungsformate zu entwickeln, die Effizienz und Qualität in der Zusammenarbeit sichern, wird zunehmend anspruchsvoller. Zustimmung in Besprechungen oder Abstimmungen ist dabei kein verlässlicher Indikator für Vertrauen oder tatsächliches Engagement.

In vielen Organisationen bestehen etablierte Rückmeldeprozesse – doch häufig fehlt die strukturelle Grundlage für offene Kommunikation und wirksame Mitverantwortung. Relevante Hinweise bleiben unausgesprochen, Risiken werden spät erkannt und Entscheidungen verlieren an Klarheit und Verbindlichkeit.

Dieses Seminar setzt an der strukturellen Ebene an. Es zeigt, wie Beteiligung so gestaltet wird, dass sie nicht vom individuellen Engagement Einzelner abhängt, sondern systematisch ermöglicht und wirksam verankert wird.

Ein besonderer Fokus liegt auf dem Aufbau einer Kultur, in der Führungsteams wechselseitige Rückkopplung gezielt nutzen – als Orientierungshilfe, nicht als Bewertung. Ziel ist es, implizite Routinen, gewohnte Denkmuster und mögliche blinde Stellen im Entscheidungsverhalten frühzeitig zu erkennen.

Teilnehmende lernen, wie sie mit internem und externem Feedback professionell arbeiten, kollegiale Beratung strukturieren und selbst als konstruktives Korrektiv wirksam werden. Das stärkt nicht nur die Führungsfähigkeit, sondern erhöht die strategische Anpassungsfähigkeit von Teams und Organisationen – insbesondere bei Entscheidungen unter dynamischen Bedingungen.

Im Zentrum stehen praxisnahe Ansätze zur Entwicklung einer belastbaren Korrektivkultur – mit dem Ziel, Kommunikationsqualität zu erhöhen, Verantwortung gezielt zu fördern und Entscheidungsprozesse wirksamer abzusichern.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, Projektverantwortliche, Change-Begleitende, Teams mit Entscheidungsauftrag, HR
-------------------	--

LERNZIELE	<p>Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> • analysieren, wie formale Zustimmung, tatsächliches Engagement und psychologische Sicherheit miteinander zusammenhängen. • erkennen strukturelle Barrieren für offene Kommunikation und lernen, diese gezielt zu reduzieren. • reflektieren bestehende Beteiligungsformate im Hinblick auf Effizienz, Wirkung und Anschlussfähigkeit. • entwickeln Strategien, um Rückmeldekultur systematisch zu stärken – ohne zusätzlichen Abstimmungsaufwand zu erzeugen. • gewinnen Sicherheit im Umgang mit abweichenden Meinungen, kritischen Rückmeldungen und nicht-intendierten Effekten von Beteiligung.
------------------	---

- lernen Instrumente kennen, mit denen sich Beteiligung nachhaltig verankern und unternehmerisch steuern lässt.

INHALTE

Zustimmung, Beteiligung und psychologische Sicherheit

Unterschiede erkennen und Zusammenhänge verstehen
Warum formale Zustimmung oft keine belastbare Rückmeldung ist
Voraussetzungen für tragfähige Beteiligung in Organisationen

Kommunikationsstrukturen analysieren und weiterentwickeln

Typische Besprechungsformate und ihre systemische Wirkung
Redeanteile, Rollenverteilung und implizite Gesprächsregeln
Ansatzpunkte zur gezielten Verbesserung der Dialogkultur

Korrektivkultur als Führungsaufgabe

Rückmeldung ermöglichen, ohne Erwartungsdruck zu erzeugen
Umgang mit Widerspruch, Kritik und abweichenden Sichtweisen
Beteiligung professionell steuern: zwischen Klarheit und Offenheit

Interne oder externe Korrektiv-Varianten

Selbstreflexion
Interne Partnerschaften
Externe Statements zum eigenen Verhalten
Persönlichkeitstests

Strukturelle Verankerung im Arbeitsalltag

Beteiligungsformate systematisch gestalten
Transfer in den eigenen Verantwortungsbereich
Voraussetzungen für nachhaltige Wirksamkeit schaffen

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

METHODEN

- **Impulsphasen mit Raum zur Reflexion**
- **Analysen typischer Gesprächs- und Entscheidungsformate aus der Praxis**
- **Interne und externe Korrektivmodelle und -personen**
- **Moderierte Gruppen- und Teamphasen**
- **Fallarbeit und Transferübungen**

DAUER

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

GRUPPENGROSSE

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

Bildnachweis: ©OpenAI

STRUKTUR IM WANDEL



STRUKTUR IM WANDEL – Unternehmen beweglich denken

Veränderungsbereitschaft ist in vielen Unternehmen ein erklärtes Ziel – in der Praxis jedoch häufig strukturell unterlaufen. Während Strategien formuliert, Change-Projekte aufgesetzt und Ziele definiert werden, bleiben die darunterliegenden Routinen oft unangetastet. Meetings folgen bekannten Abläufen, Agenden strukturieren Gespräche, ohne echte Neuorientierung zuzulassen, und Entscheidungen zirkulieren in kontrollierten Schleifen, die Beteiligung suggerieren, aber kaum Bewegung ermöglichen.

Das liegt nicht an mangelndem Willen oder fehlender Kompetenz. Es liegt an Strukturen, die über Jahre Stabilität sichern sollten – und nun Wandel unbewusst blockieren. Diese Strukturen wirken tief: als Redezeitmuster, als implizite Tabus, als Loyalität gegenüber vertrauten Formaten. Sie prägen, wie gedacht, gesprochen und entschieden wird – und damit auch, was sich verändern darf.

Dieses Seminar setzt genau an dieser Stelle an: bei der stillen Architektur organisationaler Gewohnheiten. Es analysiert, wie Strukturen wirken – nicht nur formal, sondern kulturell. Im Zentrum stehen dabei keine Effizienzsteigerung und keine neuen Tools, sondern die Fähigkeit, die eigenen Routinen zu reflektieren und strukturellen Wandel wirklich zu ermöglichen.

Ziel ist es, Veränderung nicht nur zu beschleunigen, sondern zu legitimieren. Nicht neben dem Bestehenden – sondern dort, wo das Alte keinen tragfähigen Rahmen mehr bietet. Teilnehmende gewinnen ein tiefes Verständnis dafür, wie Strukturen Veränderung sichern oder verhindern – und entwickeln konkrete Ansätze, wie neue Gestaltungsspielräume geschaffen und verankert werden können. Nicht als kurzfristiges Projekt, sondern als Teil einer tragfähigen, beweglichen Unternehmenskultur.

ZIELGRUPPE	Führungskräfte, Projektverantwortliche, Change-Begleitende, Teams mit Entscheidungsauftrag
-------------------	--

LERNZIELE	Sie <ul style="list-style-type: none"> • erkennen, wie vorhandene Strukturen und Routinen die Umsetzung neuer Ideen unbewusst beeinflussen – und wie sie gezielt weiterentwickelt werden können. • reflektieren bewährte Abläufe und Besprechungsformate im Hinblick auf ihre Wirkung auf Innovationsfähigkeit und Zusammenarbeit. • stärken ihre Kompetenz, Veränderungsprozesse aktiv mitzugestalten – auf eine Weise, die Orientierung und Stabilität sichert. • lernen Instrumente kennen, mit denen sich neue Denk- und Handlungsspielräume innerhalb bestehender Rahmenbedingungen erschließen lassen. • entwickeln die Fähigkeit, Entwicklung nicht nur auf inhaltlicher, sondern auch auf struktureller Ebene wirksam zu begleiten.
------------------	--

- schaffen in ihrem Verantwortungsbereich Voraussetzungen für mehr Beweglichkeit, Beteiligung und Zukunftsfähigkeit – ohne bestehende Sicherheit zu gefährden.

INHALTE

Strukturen mit Entwicklungspotenzial erkennen

Welche Routinen sichern Stabilität – und wo begrenzen sie Veränderung?

Wie sich typische Besprechungsformate, Abstimmungswege und Entscheidungslogiken auf Beweglichkeit auswirken

Reflexion bestehender Rahmenbedingungen im Hinblick auf Zukunftsfähigkeit

Gesprächsarchitekturen bewusst gestalten

Wie Struktur und Sprache Veränderung ermöglichen oder verhindern

Rollen, Redeanteile und Beteiligungsformen als Gestaltungsinstrumente

Neue Impulse jenseits der Agenda sichtbar machen

Handlungsspielräume erweitern

Bestehende Formate weiterentwickeln, ohne Sicherheit zu gefährden

Perspektivwechsel und strukturfördernde Methoden im Teamkontext

Praktische Ansätze zur Förderung von Gestaltungsspielraum und kollektiver Verantwortung

Strukturwandel als Haltung verankern

Von Veränderung als Projekt zur Veränderung als Kultur

Voraussetzungen für nachhaltige Beweglichkeit im Unternehmen

Schritte zur Übertragung auf den eigenen Verantwortungsbereich

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

METHODEN

- **Strukturierte Impulse**
- **Reflexionsarbeit**
- **Moderierte Gruppenphasen**
- **Praxisnahe Fallarbeit**
- **Mikrointerventionen**
- **Prototyping von Veränderungsimpulsen**

DAUER

2 Tage Präsenz

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

GRUPPENGROSSE

Nach Kundenwunsch

Von uns empfohlene Gruppengröße

12 Teilnehmende Präsenz

8 Teilnehmende remote

WISSENSBLOCKADEN



WISSENSBLOCKADEN – Wie Organisationen verlernen, was sie längst wissen

Viele Organisationen verfügen über fundiertes Wissen, durchdachte Strategien und engagierte Mitarbeitende – und dennoch bleiben Entscheidungen aus.

Obwohl Analysen vorliegen und Optionen klar sind, geraten Projekte ins Stocken. Nicht, weil Informationen fehlen, sondern weil Entscheidungsprozesse blockiert sind: durch unklare Zuständigkeiten, implizite Besitzstände oder strukturelle Rückversicherungsmechanismen.

Dieses Seminar setzt an der Schnittstelle zwischen Wissen und Handlung an. Es beleuchtet die systemischen, psychologischen und strukturellen Gründe, warum trotz Klarheit keine Bewegung entsteht – und zeigt konkrete Wege auf, wie Organisationen wieder handlungsfähig werden.

Im Mittelpunkt stehen nicht neue Methoden, sondern ein neuer Blick auf das, was bereits vorhanden ist – und nicht genutzt wird. Ziel ist es, Entscheidungsräume sichtbar zu machen, Blockaden zu erkennen und Umsetzungsfähigkeit nachhaltig zu stärken.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Projektverantwortliche, Change-Begleitende, Teams mit Entscheidungsauftrag

LERNZIELE

Sie

- analysieren strukturelle und psychologische Ursachen für Entscheidungsverzögerung trotz vorliegendem Wissen.
- erkennen, wie implizite Besitzstände, fehlende Zuständigkeiten und informelle Machtstrukturen Entscheidungsprozesse behindern.
- reflektieren die Dynamik von Meeting- und Workshop-Schleifen und entwickeln Strategien zur Vermeidung von Wiederholungsschleifen.
- gewinnen Klarheit über Entscheidungsrollen und Verantwortungsarchitekturen jenseits formaler Hierarchie.
- erproben Methoden zur Aktivierung von Entscheidungsfähigkeit im Team- und Projektkontext.
- entwickeln Handlungskompetenz für mehr Umsetzungskraft – auch unter Unsicherheit und in komplexen Organisationen.

INHALTE

Entscheidungsblockaden erkennen und einordnen

Wie Organisationen trotz Wissen ins Stocken geraten

Psychologische und systemische Ursachen für Entscheidungsvermeidung

Die Rolle von Besitzständen, Zuständigkeitsdiffusion und informellen Machtstrukturen

Verantwortung sichtbar machen

Entscheidungsarchitekturen verstehen: formale vs. informelle Zuständigkeiten
 Wie Rollenunklarheit die Umsetzung verhindert
 Wege zur Schaffung klarer Entscheidungsräume

Dynamik von Meeting- und Workshop-Schleifen

Warum bekannte Themen immer wieder neu verhandelt werden
 Kollektive Rückversicherung als Fortschrittshemmnis
 Strukturprinzipien zur Unterbrechung der Schleife

Vom Wissen zur Umsetzung

Entscheidung als kollektive Handlungskompetenz
 Methoden zur Klärung, wer was entscheiden darf – und soll
 Wie Fortschritt verhindert wird, wenn niemand das Neue vertreten will

Systemische Reflexion und Praxistransfer

Arbeit an realen Fällen aus dem Unternehmensalltag
 Reflexion ohne Schuldzuweisung – mit Fokus auf Wirksamkeit
 Entwicklung konkreter nächster Schritte im eigenen Verantwortungsbereich

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

METHODEN

- **Trainings-Input mit systemischer Perspektive**
- **Fallanalysen und Entscheidungsbeispiele aus der Praxis**
- **Reflexionsphasen zur Arbeit an eigenen Blockaden und Dynamiken**
- **Interaktive Gruppenübungen zur Rollen- und Zuständigkeitsklärung**
- **Mikrointerventionen zur Aktivierung von Entscheidungsfähigkeit**
- **Optionaler Outdoor-Teil (bei geeigneter Wetterlage): Perspektivwechsel und systemische Reibungspunkte im Freien**

DAUER

2 Tage Präsenz
 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
 Optional: Nach 4–6 Wochen: 0,5 Tage Transfer-Workshop (remote möglich)

GRUPPENGROSSE

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

Bildnachweis: ©OpenAI

VON DER IDEE ZUR TAT



VON DER IDEE ZUR TAT – Der Weg der visionären Umsetzung

Visionen und große Ideen sind der Motor für Innovation und Fortschritt – doch oft scheitern diese an der Herausforderung, sie tatsächlich umzusetzen. Viele Unternehmen stehen vor der Herausforderung, dass großartige Konzepte und Pläne in der Theorie glänzen, aber in der Praxis nicht die gewünschten Ergebnisse liefern. Warum? Weil der Weg von der Idee zur Umsetzung nicht immer klar und strukturiert ist.

In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie Ihre Visionen nicht nur entwickeln, sondern systematisch und nachhaltig umsetzen. Es geht darum, die Kluft zwischen Vision und Realität zu überbrücken – durch gezielte Planung, strategische Vorgehensweisen und die richtige Ressourcenmobilisierung. Sie erfahren, wie Sie konkrete Ziele definieren, die richtigen Prioritäten setzen und mit den notwendigen Methoden und Techniken arbeiten, um Ihre Ideen erfolgreich in die Tat umzusetzen.

Ein häufiges Problem, dem viele Unternehmen und Teams begegnen, ist das Scheitern an den Details der Umsetzung. Die Frage ist nicht, wie man eine großartige Idee hat, sondern wie man sie Schritt für Schritt realisiert und dabei Hindernisse überwindet. Dieses Seminar vermittelt praxisnahe, anwendbare Werkzeuge, die Ihnen helfen, Ihre Visionen zu einem festen Bestandteil Ihres Unternehmens und Arbeitsalltags zu machen.

ZIELGRUPPE Mitarbeitende, Führungskräfte

- LERNZIELE** **Sie**
- verstehen, welche inneren und äußeren Faktoren den Übergang von Visionen zur Umsetzung blockieren – und warum klassische Ansätze oft zu kurz greifen.
 - analysieren, wie Sie eigene Hindernisse und strukturelle Risiken in Ihrem Unternehmen erkennen und gezielt angehen können.
 - stärken, wie Sie Ihre Selbstorganisation und Zielverwirklichung optimieren, selbst unter schwierigen Bedingungen und hohem Druck.
 - entwickeln, wie Sie pragmatisch mit Unsicherheiten, Widerständen und Spannungsfeldern umgehen, um Ihre Visionen zielgerichtet umzusetzen.
 - fördern, wie Sie eine langfristig gesunde Haltung gegenüber Erfolg aufbauen, die nicht auf mehr Aufwand, sondern auf strategischem und effizientem Ressourcenmanagement basiert.

INHALTE **Visionen klar definieren und umsetzen**
 Warum Visionen ohne konkrete Handlungspläne leer bleiben – und wie Sie Ihre Ideen in messbare Ziele übersetzen

Die Kunst, aus einer abstrakten Vision klare, greifbare Ziele zu entwickeln und diese effizient in die Praxis umzusetzen

Strategie statt Zufall: Erfolg erfordert Struktur

Der Weg von der Inspiration zur Umsetzung: Wie Sie den Prozess der Zielverwirklichung systematisch gestalten

Von der Planung zur Durchführung: Werkzeuge, um sicherzustellen, dass Ihre Vision nicht nur ein Traum bleibt

Hindernisse überwinden – der Weg zur Tat

Warum viele Projekte scheitern und wie Sie typische Umsetzungsbarrieren erkennen und vermeiden

Die Rolle von Selbstorganisation und Priorisierung: Wie Sie Ihre Ressourcen optimal einsetzen und Hindernisse aus dem Weg räumen

Der Blick auf das große Ganze: Nachhaltigkeit und Skalierbarkeit

Wie Sie Ihre Vision langfristig erfolgreich umsetzen und skalieren, ohne den Fokus zu verlieren

Strategien für eine nachhaltige Umsetzung – wie Sie Ihr Projekt immer wieder anpassen und verbessern

Führungskompetenz entwickeln: Visionen in Bewegung setzen

Die Rolle von Führung bei der Umsetzung visionärer Ideen – wie Sie als Führungskraft Ihre Teams inspirieren und motivieren

Wie man als Visionär:in andere mit auf den Weg nimmt und die Umsetzung im Team vorantreibt

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

METHODEN

- **Praxiserprobter Trainings-Input**
- **Reflexionsübungen zur persönlichen Standortbestimmung**
- **Diskussionen und Erfahrungsaustausch**
- **Strategieorientierte Kurzformate**
- **Arbeit an aktuellen Fallbeispielen / Break-Out-Sessions**
- **Entwicklung individueller Umsetzungsstrategien**

DAUER

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

GRUPPENGROSSE

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

Bildnachweis: ©OpenAI

NEUROFOKUS



NEUROFOKUS – Wie unser Gehirn wirklich arbeitet

Unternehmen, ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte stehen oft vor der Herausforderung, in einem komplexen und dynamischen Umfeld klare Entscheidungen zu treffen, die sowohl kurzfristig Erfolg sichern als auch langfristige Stabilität bieten. Konzentration und die Fähigkeit, fokussiert zu bleiben, sind dabei entscheidend. Doch genau hier kommen die versteckten Einflussfaktoren ins Spiel. Unsere mentale Arbeitslast wird zunehmend durch die Vielzahl an Reizen und subtilen Einflüssen beeinflusst, die täglich auf uns einwirken. Diese permanente Reizüberflutung kann die Konzentrationsfähigkeit beeinträchtigen und die Qualität von Entscheidungen erheblich beeinträchtigen.

Wir beschäftigen uns mit der Frage, wie wir in einer Welt ständigen Inputs die richtigen Voraussetzungen für tiefes Denken und klare, strategisch fundierte Entscheidungen schaffen können. In diesem Seminar geht es darum zu verstehen, wie unser Gehirn arbeitet und wie Unternehmen, Führungskräfte sowie Mitarbeitende den mentalen Fokus nachhaltig stärken kann. Der Schlüssel liegt in der Schaffung von strukturellen Rahmenbedingungen, die den kognitiven Fokus fördern und die mentale Belastung verringert.

Es geht darum, Bewusstsein für die Auswirkungen der mentalen Arbeitslast zu schaffen und gezielt Lösungen zu entwickeln, wie Unternehmen durch strukturierte Auszeiten und Fokustechniken ihre Leistungskraft und Entscheidungsqualität langfristig stärken können – auch durch Phasen im Freien, die bewusst aus dem gewohnten Rahmen herausführen und neue Klarheit ermöglichen.

ZIELGRUPPE

(Nachwuchs)Führungskräfte, Entscheider:innen, Management-Teams, Mitarbeitende

LERNZIELE

Sie

- erkennen die mentale Arbeitslast, die durch die Vielzahl an Reizen und Eindrücken entsteht, und lernen, wie diese Ihre Konzentration und Entscheidungsfindung beeinträchtigen können.
- verstehen die neurobiologischen Mechanismen, die hinter der Verarbeitung von Informationen und der Fokussierung im Gehirn stehen, und wie diese Ihr tägliches Arbeitsverhalten beeinflussen.
- entwickeln die Fähigkeit, Ihre kognitive Leistungsfähigkeit zu steigern, indem Sie mentale Pausen und gezielte Fokussierungstechniken in Ihren Arbeitsalltag integrieren.
- optimieren Ihre Konzentrationsfähigkeit, indem Sie lernen, wie Sie die richtigen Bedingungen schaffen, um sich besser zu fokussieren und Ihre Leistung nachhaltig zu steigern.
- stärken Ihre Entscheidungsfähigkeit durch gezielte (R)auszeiten und Fokustechniken, die Ihre mentale Klarheit fördern und Ihre Produktivität langfristig sichern.

- fördern die mentale Gesundheit in Ihrem Team, indem Sie die richtigen Strukturen schaffen, die sowohl Konzentration als auch Kreativität in stressigen Zeiten unterstützen.

INHALTE

Mentale Arbeitslast verstehen und managen

Wie subtile Reize und Informationsflut die Konzentration und Produktivität beeinflussen.

Erkennen, wie permanente Reizüberflutung mentale Belastung verstärkt und damit die Leistungsfähigkeit verringert.

Sie entwickeln Strategien, um den mentalen Fokus zu erhöhen und das kognitive Leistungsvermögen zu steigern.

Neurobiologie der Konzentration

Wie unser Gehirn funktioniert und welche neurobiologischen Prozesse Fokussierung und Aufmerksamkeit beeinflussen

Die Folgen von Stress und gleichzeitiger Aufgabenbewältigung auf Konzentration und Leistungsfähigkeit

Neurowissenschaftliche Erkenntnisse gezielt einsetzen, um die geistige Klarheit zu stärken

Fokussierungstechniken anwenden

Entwicklung und Anwendung von praktischen Techniken zur Verbesserung der Konzentration

Wie regelmäßige (R)auszeiten und gezielte Fokustechniken den mentalen Fokus langfristig steigern.

Stressreduktion und mentale Pausen als wichtige Bestandteile der kognitiven Leistungssteigerung und -stabilisierung.

Konzentration in der Praxis

Mentale Strukturen schaffen, die eine langfristige Konzentration unterstützen

Die Rolle der Arbeitsumgebung und Teamdynamik im Hinblick auf den mental-fokussierten Arbeitsalltag.

Wie Führungskräfte und Mitarbeitende durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ihre Fokussierung verbessern können.

Mentale Gesundheit im Arbeitsalltag

Psychologische Sicherheit als Voraussetzung für mentalen Fokus und Produktivität.

Strategien zur Förderung der mentalen Gesundheit und Stressbewältigung im Arbeitsumfeld.

Wie Unternehmen eine gesunde mentale Infrastruktur aufbauen, um den kognitiven Fokus und die Produktivität langfristig zu sichern.

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

METHODEN

- **Praxiserprobter Trainings-Input**
- **Selbstreflexion und individuelle Analyse**
- **Praktische Fokussierungstechniken**
- **Interaktive Gruppenarbeit**

- **Anwendung von Fallbeispielen**
- **Achtsamkeits- und Pausentechniken**
- **Optionaler Draußen-Teil (bei geeigneter Wetterlage): kurze Einheiten im Freien, um neurologische Reizverarbeitung zu entlasten und echte (R)auszeiten erlebbar zu machen**

DAUER

1 bis 2 Tage Präsenz
1 bis 2 Tage (4 x 90 Min./Tag) remote
3. Tag optional / praxisnah in Ihrem Unternehmen

GRUPPENGROSSE

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

Bildnachweis: ©OpenAI

WISSENSMANAGEMENT IN DER FÜHRUNGSVERANTWORTUNG



WISSENSMANAGEMENT IN DER FÜHRUNGSVERANTWORTUNG – Übergänge gestalten, Erfahrungen bewahren, Digitalisierung nutzen

Wissen ist eine stille Ressource. Es entsteht über Jahre, wächst mit Erfahrung, verdichtet sich im Alltag – und droht dennoch oft zu verschwinden, wenn Menschen die Organisation verlassen.

Gerade in der öffentlichen Verwaltung zeigt sich: Fachliches Know-how lässt sich dokumentieren. Doch Erfahrungswissen, informelle Abläufe und bewährte Einschätzungen sind schwer greifbar – und umso schwerer zu ersetzen.

Die demografische Entwicklung, anstehende Generationswechsel und eine zunehmende Dynamik im Arbeitsalltag stellen Führungskräfte vor neue Aufgaben: Wie kann Wissen gesichert werden, bevor es verloren geht? Wie lassen sich Übergänge so gestalten, dass Kontinuität und Qualität erhalten bleiben?

Dieses Seminar richtet sich an Führungskräfte, die Verantwortung für funktionierende Übergaben übernehmen – und nach praxistauglichen Lösungen suchen, um Wissenstransfer frühzeitig, systematisch und im Sinne der Organisation zu gestalten. Auch digitale Möglichkeiten werden dabei mitbedacht – nicht als Ersatz, sondern als ergänzendes Instrument in einem überlegten Prozess.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, Projektverantwortliche, Teamleitungen

LERNZIELE

Sie

- erkennen Wissensmanagement als zentrale Führungsaufgabe im Kontext von Fluktuation und Generationenwechsel.
- verstehen, wie Erfahrungswissen systematisch identifiziert, strukturiert und gesichert werden kann.
- kennen Methoden, um Know-how zielgerichtet zu dokumentieren und weiterzugeben.
- lernen, wie Übergaben – auch unter Zeitdruck – planvoll und wirksam vorbereitet werden können.
- setzen sich mit den Potenzialen und Grenzen digitaler Wissenswerkzeuge auseinander.
- reflektieren Ihre Rolle als Führungskraft in Übergangsprozessen und entwickeln eigene Transferstrategien.

INHALTE

Demografische Entwicklung und Wissensverluste

Generationenwechsel verändert Arbeitszusammenhänge und bringt neues Risiko für den Verlust von Erfahrungswissen. Führungskräfte stehen vor der Aufgabe, diesen Prozess frühzeitig zu erkennen und aktiv zu gestalten.

Erfahrungswissen sichtbar machen

Implizites Wissen erkennen, ansprechbar machen und für den

Transfer nutzbar machen
 Dialog- und Reflexionsformate gezielt nutzen, um informelle Abläufe und Einschätzungen zu erfassen

Komponenten des Know-how-Transfers

Aufgaben, Prozesse, Kontakte, Ausnahmen und kritische Situationen identifizieren
 Systematik entwickeln, um relevante Inhalte strukturiert zugänglich zu machen

Strukturierte Übergaben vorbereiten

Zeitliche Planung, Rollenklärung und Dokumentationslogik definieren
 Übergaben in Phasen denken – mit klarer Verantwortung und nachvollziehbarem Ablauf

Transfergespräche und Dokumentation

Gesprächsformate mit Struktur, Vertrauen und Ergebnisorientierung gestalten
 Spielregeln und Werkzeuge für eine wirksame Übergabekommunikation und -dokumentation nutzen

Wissensweitergabe an Nachfolger:innen und Teams

Unterschiedliche Übergabeszenarien berücksichtigen – Einzelperson vs. Team
 Formate wie Tandemphasen, Gruppendokumentationen oder kollegiale Einbindung einsetzen

Digitale Hilfsmittel im Wissensmanagement

Wikis, Datenbanken und Notizsysteme als Unterstützung begleitender Prozesse nutzen
 Voraussetzungen, Grenzen und sinnvolle Einbettung digitaler Tools klären

Führungsverantwortung im Übergang

Führung schafft Vertrauen und Struktur in Übergabeprozessen
 Die innere Haltung prägt, ob Wissen freiwillig geteilt oder zurückgehalten wird

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

METHODEN

- **Impulsphasen**
- **Fallarbeit**
- **Wissenslandkarte**
- **Transfergespräche üben**
- **Kollegialer Austausch**
- **Digitale Tools im Check**
- **Reflexionsrunden**

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: ©Pefkos– Fotolia/AdobeStock

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.