

Seminar- angebot 2024

Referenten

Veränderungen im
Unternehmen erfolgreich
gestalten.



Julia
Schwarz



André
Koschinowski

Nichts begeistert uns mehr, als Sie dabei zu unterstützen, **Veränderungen zu gestalten**, an Herausforderungen zu wachsen und Entwicklung voranzutreiben. Mit unseren Veranstaltungen begleiten wir Sie zu mehr Selbstorganisation und agileren Arbeitsformen. Agilität bedeutet: **In einer komplexen Welt schnell reagieren zu können und Kundenprobleme wirksam zu adressieren**. Dazu braucht es ein neues Mindset der Zusammenarbeit und des Führens. Verteilte Autorität und Entscheidungsmacht, transparenter Informationsaustausch und rollenbasiertes Arbeiten gehören zu den wesentlichen Zutaten agiler Teams.

Unser **vielfältiges Angebot umfasst Workshops, Schulungen, Coaching-Sessions und interaktive Seminare**, die eine wohl-dosierte Mischung aus Methoden-Wissen, Praxiserfahrung und Begeisterung enthalten.

Tauchen Sie ein in eine Welt des Lernens, des Austauschs und der Inspiration, während Sie in unseren offenen Angeboten mit Gleichgesinnten aus verschiedenen Branchen zusammenkommen.

Im **Online-Veranstaltungskalender** auf unserer Webseite finden Sie die **aktuell geplanten Veranstaltungen**, schauen Sie gerne regelmäßig vorbei. Unsere Veranstaltungen führen wir auch im **spezifischen Zuschnitt bei Ihnen als Inhouse-Schulung** durch. Haben Sie darüber hinaus einen **konkreten Beratungsbedarf oder Weiterbildungswunsch**? Sprechen Sie uns gerne an.

Herzliche Grüße
Ihre **Mindful IT**



Inhaltsverzeichnis

Vorträge, Trainings und Workshops



Veranstaltungs-
kalender

001 Techniken und Methoden, S. 3-6

002 Agile Transformation, S. 7-15

003 Agile Führung, S. 16-21

004 Agiles Mindset, S. 22-23

005 Unternehmenskultur, S. 24-33

006 Kommunikation, S. 34

007 Künstliche Intelligenz, S. 35-39

008 Veränderung, S. 35-40



Impulsvortrag: Online oder in Präsenz
bis max. 25 Teilnehmer



Workshop: Vorrangig in Präsenz bei Bedarf auch online
bis max. 15 Teilnehmer



Mentoren-Dialog: In Präsenz bei Bedarf auch online
Teilnehmer aus dem zugehörigen Workshop



**Mehrteilige Veranstaltung: in Abhängigkeit vom Angebot finden
Impulsvorträge online statt, Workshops in Präsenz**
bis max. 15 Teilnehmer

Agiler Methodenkoffer



Einfache Techniken & Paradigmen, die Ihr Team erfolgreicher machen.



Eckdaten

Format | Impulsvortrag
mit anschließender Diskussion
Dauer | 1,5 Stunden
Org. Rahmen | On-, Offline, Hybrid
Teilnehmer | 20-25 Personen
Voraussetzungen | Basiswissen bezüglich
agiler Begriffe ist hilfreich
aber kein Muss



Zielsetzung

Nach wie vor erfährt das Thema „Agilität“ eine hohe Popularität als essentieller Faktor für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und damit letztlich für das Überleben eines Unternehmens. Doch nicht immer fühlt sich gleich der große Schritt einer Transformation nach dem richtigen Weg an. Doch auch einzelne Ansätze aus dem weiten Feld der agilen Methoden lassen sich für das Team oder Unternehmen gewinnbringend nutzen. Wir stellen Ihnen einige Techniken vor, geben einen Einblick in eine Auswahl relevanter kultureller Aspekte und gehen gerne darüber mit Ihnen in den Dialog.



Schwerpunkte

1. Einführung | Eine kurze Einordnung von Agilität in die ihr zugrundeliegenden Werte und Haltung
2. Agile Elemente | Vorstellung einiger Techniken und Tools, die aus unterschiedlichen agilen Methoden kommen, mit ihrer Intention und ihrer Wirkungsweise.

- Hintergrund agiler Events und wie sie Ihren Arbeitsalltag bereichern können
- Tipps für fokussierte Meetings
- Ansätze für zyklische Planungen
- Methodisches, um für sich selbst aber auch mit den eigenen Teams Aufgaben zu strukturieren, im Blick zu behalten und zu beschreiben, wann „fertig eigentlich fertig ist“
- Kleine Helfer, gegen Überlast-Situationen
- Erfahren Sie, was es mit Kudo-Karten auf sich hat...

und noch manch Anderes mehr. Gerne laden wir Sie dazu ein auch Ihre Erfahrungen und Ideen in diesem Rahmen zu teilen.

3. Miteinander groß geschrieben | Ein kurzer Einblick in einzelne kulturelle Aspekte, die einer guten Zusammenarbeit förderlich sind
4. Offene Fragen und Diskussion



Fazit

- Einfache Techniken, die den agilen Methoden entlehnt sind, können ohne großes Vorwissen über Agilität genutzt werden und Wirkung entfalten
- Aspekte einer Unternehmenskultur wie z.B. Vertrauen, Feedback & Kommunikation, Umgang mit Fehlern haben einen großen Einfluss auf das gemeinsame Miteinander und den Erfolg im Team
- Konkrete Erkenntnisse für die direkte Umsetzungspraxis im eigenen Unternehmen

Design Thinking



Individuelle Lernreise und Praxisanwendung Design Thinking.



Eckdaten

Format | Online- und
Präsenzveranstaltung
Dauer | 3h + 1d
Org. Rahmen | Hybrid
Teilnehmer | 06–10 Personen
Voraussetzungen | Basisverständnis
über Agilität

Tag 1 |

Einführung in
Design
Thinking



Tag 2 |

Lernreise und
Praxisan-
wendung



Zielsetzung

Unternehmen müssen lernen effektiv mit Komplexität und Nachhaltigkeit umzugehen. Dabei hilft Design Thinking. Design Thinking ist eine Haltung und ein systematischer Ansatz, mit dem man in kollaborativen Teams innovative und lebenszentrierte Lösungen für komplexe Probleme entwickelt. Im Gegensatz zu vielen anderen Herangehensweisen steht der Mensch im Fokus. Design Thinking schafft eine agile und flexible Lern- und Arbeitskultur.



Schwerpunkte

Tag 1 | Einführung (Online)

- Einführung | Die Pyramide auf den Kopf stellen, um den Kundenbedürfnissen gerecht zu werden
- Vorwissen Agilität
- Was ist agile Führung im komplexen Arbeitsumfeld?
- Auf Haltung und Mindset kommt es an

Tag 2 | Innovative Produkte, Services oder Erlebnisse gestalten mit DT gestalten (Präsenztag)

- Innovative Produkte, Services oder Erlebnisse gestalten
- Offene Fragen und Diskussion



Fazit

- Als agile Organisation das eigene Wirken reflektieren.
- Mit praktische Methoden und Werkzeugen des Design Thinking den Berufsalltag gestalten.
- Dimensionen für eine erfolgreiche agile Transformation.

Frische Impulse für mehr Innovation



Praxisbericht eines etwas anderen Innovationstages.



Eckdaten

Format | Impulsvortrag
 Dauer | 1,5 Std.
 Org. Rahmen | Online
 Teilnehmer | 20-25 Personen
 Voraussetzungen | Neugierde, sonst keine besonderen Voraussetzungen



Zielsetzung

In einer Welt, die von ständigem Wandel geprägt ist, kann Stillstand zur größten Herausforderung werden. Doch was, wenn die Mitarbeiter in einem Unternehmen das Gefühl haben, dass Innovation nur noch ein abgedroschenes Schlagwort ist? Unsere Challenge war es, einen ganzen Unternehmensbereich auf die Reise in einen Innovationsprozess mitzunehmen, bei dem sich schon eine gewisse Verdrossenheit im Umgang mit dem Thema eingestellt hatte.

Unsere Überlegung: Was hindert Menschen daran, sich als innovativ zu betrachten, wie müssen Raum und Möglichkeit gestaltet sein und welchen Einfluss haben spielerische Elemente auf diesen Prozess? Tauchen Sie mit uns ein in eine unkonventionelle Perspektive und entdecken Sie, wie frische Impulse den Weg zu mehr Innovation ebnen können.



Schwerpunkte

1. Die Challenge | Wie eine Münze zum Bau einer Innovationsmaschine führt – Einblicke in einen gelungenen Innovationstag
2. Blick auf die Metaebene | Was bedeutet eigentlich Innovation und wann sind Menschen innovativ?
3. Blick hinter die Kulissen | Was nach viel Spiel und Spaß aussieht, hat in Wahrheit Methode
4. (Out-of-) the Box | Wie es nach dem Innovationstag weiterging.



Fazit

- Musterbrüche lösen auch verkrustete Haltungen und setzen Potenziale frei
- Isomorphe Strukturen erleichtern den Blick von Außen und entfachen Kreativität
- Spielen liegt in der Natur des Menschen – die gemeinsame Freude und der Spaß am konstruktiven Erleben wirkt als Katalysator für Innovation
- Gemeinsame positive Erinnerungen stärken die Nachhaltigkeit von Veränderungsprozessen
- Der Transfer in den Alltag wird durch Erinnerungsformate und Kontinuität gestärkt

Draußen ist anders



Outdoor-Erlebnisse für den Veränderungsprozess gewinnbringend nutzen.



Eckdaten

Format | Workshop
Dauer | 8 Std.
Org. Rahmen | Outdoor
Teilnehmer | 10-15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und Bereitschaft bei Wind und Wetter draußen zu sein



Zielsetzung

Frei nach Nietzsche „Traue keinem Gedanken, der nicht unter freiem Himmel und bei freier Bewegung geboren ist“, erleben wir in unseren Interventionen immer wieder, welchen Unterschied es macht, ob sie draußen oder im geschlossenen Raum stattfinden.

Erfahrungen werden unmittelbarer. Das Erleben der Natur und der Elemente nimmt unweigerlich Einfluss auf uns. Und unsere Hirnleistung verändert sich schon allein aufgrund biologischer Faktoren, wenn wir draußen in Bewegung sind., wir sind wacher und präsenter. Dabei ist nicht die Rede vom aufwändigen Einsatz von Outdoorsportarten, wie sie gerne im Teamtraining genutzt werden, sondern von Interventionen, die auch ohne viel Material oder Zusatzausbildungen machbar sind. Kommen Sie mit und erleben Sie selbst.



Schwerpunkte

1. Outdoor-Teamtraining mit Dynamik | Kommunikation & Kooperation
2. Natur zum Anfassen | Vertrauen & Wahrnehmung
3. Wegkreuzungen | Zeiten der Entscheidung
4. Die Jahreszeiten | Veränderungsprozesse und Transformation in der Bildsprache der Natur
5. Die Metaebene | Neben dem reinen Erleben beleuchten wir methodische Hintergründe der Interventionen incl. ihrer Einsatzmöglichkeiten und Grenzen
6. Plausch am Lagerfeuer | Weitere Impulse, Ihre Fragen und Ausklang



Fazit

- Sie erhalten frische Impulse, um mit einfachen Maßnahmen Akzente für eine Veränderung der Unternehmenskultur zu setzen
- Sie erleben niederschwellige Ansätze, wie Outdoor-Erlebnisse und die Natur als Katalysator in Veränderungsprozessen genutzt werden können
- Sie gewinnen einen Einblick in Wirkungsweisen, Einsatzmöglichkeiten und Grenzen von Outdoor-Interventionen
- Sie nehmen pragmatische erste Schritte für die Umsetzungspraxis im Unternehmen mit

Agile Transformation im Mittelstand

Praxisnah die Herausforderungen einer erfolgreichen Transformation erleben und meistern



Eckdaten

Dreistufige Veranstaltungsreihe:
Impuls, Workshop, Mentorendialog
Dauer | 1,5h, 8h, 2h
Org. Rahmen | Online und Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und Offenheit

① Themen-Impuls



② Workshop



③ Mentoren-Dialog



Durchgängige Einbeziehung eines praxisorientierten Transformationsvorhabens

Erlebte Praxismethoden für den Arbeitsalltag

Impulse zur Identifikation relevanter Handlungsfelder

Kontinuierlicher Austausch als Learning Community, Mentoring

① Themen-Impuls



Die Zukunft gehört agilen Organisationen



Eckdaten

Format | Impulsvortrag
Dauer | 1,5 Std.
Org. Rahmen | Online
Teilnehmer | beliebig
Voraussetzungen | Neugierde



Zielsetzung

Warum sollte der Mittelstand über eine agile Transformation nachdenken?

Wenn Sie ohne jeden Zweifel sagen können, dass es Ihr Unternehmen noch in zehn Jahren ohne Veränderung geben wird, dann lassen Sie gerne alles wie es ist. Wenn jedoch hier und da Zweifel in Ihnen aufkommen, dann sollten Sie jetzt mit der agilen Transformation beginnen.

Nicht nur die Automobilindustrie, die öffentliche Verwaltung oder die Energiebranche müssen sich schnellstens an das neue Umfeld anpassen. Auch mittelständische Betriebe, Produktionsstätten und Handwerksbetriebe sind mehr denn je gefordert. Fachkräftemangel, Generationenkonflikte, Krisen, steigende Kosten und sinkende Gewinne. All das sind Gründe, warum sich Ihr Unternehmen mit Agilität auseinandersetzen sollte. Dabei geht es jedoch nicht darum 100% agil zu werden, vielmehr gilt es das passende Maß der agilen Transformation zu finden und kontinuierlich auszubauen.

Dieser Impulsvortrag möchte Sie einladen, die Weichen für eine Veränderung in Ihrem Unternehmen zu stellen. Gleichzeitig erleben Sie im Rahmen unseres Workshops hautnah mit, welche Fallstricke bei einer Transformation aus Sicht der verschiedenen Rollen des Unternehmens auf Sie lauern und wie Sie diese meistern können.



Schwerpunkte

1. Wie geht man an eine erfolgreiche agile Transformation heran?
2. Welche Weichen müssen wir heute stellen, um auch zukünftig ein attraktives Unternehmen zu sein?
3. Ausblick Workshop: Bei unserem interdisziplinären Format haben Sie die Möglichkeit, die verschiedenen Schritte einer agilen Transformation in einer Gruppe zu durchlaufen. Zwischen Strategie, Produktentwicklung, Technologieeinsatz, Prozesse und Mitarbeitenden liegen nur ein paar Schritte. Von Station zu Station lernen Sie die relevanten Handlungsfelder erfolgreicher Transformationsvorhaben kennen.



Fazit

- Agile Methoden haben viele Vorteile, wenn man Unternehmen befragt, die diese schon nutzen.
- Die agile Transformation ist mehr als die Anwendung agiler Methoden. Es geht darum Strukturen, Prozesse, Werkzeuge und Arbeitsweisen anzupassen und reifen zu lassen.
- Eine Umsetzung gelingt nur organisationsübergreifend mit gemeinsamer Motivation.
- Die agile Transformation kann nur schrittweise erfolgen und sollte an klaren Fragestellungen mit Erfolgsmessung ausgerichtet sein.

② Workshop



Die Zukunft gehört agilen Organisationen



Eckdaten

Format | Workshop mit
Theorie- und Erlebnisimpulsen
Dauer | 8 Stunden
Org. Rahmen | Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und
Freude beim Anstoßen von
Veränderungen



Zielsetzung

Die Einführung von Agilität ist kein einfaches Unterfangen, sondern mit einem tiefgreifenden Wandel der im Unternehmen implementierten Methoden, Prozesse, Strukturen und Werte verbunden. Unterstützt werden kann dieser Wandel durch Change-Management-Maßnahmen, die spezifisch für die Einführung von Agilität ausgelegt sind. Mit dem Transformation2agile-Modell der Mindful IT stellen wir Ihnen einen Rahmen bereit, um Veränderungsprozesse in Ihrem Unternehmen von Beginn an erfolgreich anzugehen. In unserem Planspiel erleben Sie Transformation spielerisch. Die verschiedenen Schritte eines Transformationsvorhabens eines mittelständischen Unternehmens werden in einer Gruppe durchlaufen. Zwischen Strategie, Produktentwicklung, Technologieeinsatz, Prozesse und Mitarbeitenden liegen nur ein paar Ereignisse. Schritt für Schritt entdecken Sie die relevanten Handlungsfelder und lernen so praxisnah, wie erfolgreiche Transformation gelingen kann. Sie durchlaufen gleichzeitig viele unterschiedliche Formate der Wissensvermittlung – interaktiv und praktisch erlebbar.



Schwerpunkte

1. Impulsvortrag | Das Transformation2agile-Modell
2. Planspiel agile Transformation im Mittelstand
3. Warum scheitern agile Transformationen?
4. In der Reflexion | Ihre konkreten Erkenntnisse zum Mitnehmen für den Arbeitsalltag und anschließender Austausch
5. Ausblick & Abschluss | Folgeaktivitäten und weitere Angebote



Fazit

- Die agile Transformation ist mehr als die Anwendung agiler Methoden. Es geht darum Strukturen, Prozesse, Werkzeuge und Arbeitsweisen anzupassen und reifen zu lassen.
- Eine Umsetzung gelingt nur organisationsübergreifend mit gemeinsamer Motivation.
- Die agile Transformation kann nur schrittweise erfolgen und sollte an klaren Fragestellungen mit Erfolgsmessung ausgerichtet sein.
- Sie erleben wie agile Transformation in Ihrem Unternehmen gelingen kann.
- Sie erleben wie wertvoll es ist, verteiltes Wissen einer Gruppe gemeinsam zu nutzen.
- Sie nehmen pragmatische erste Schritte für die Umsetzungspraxis im Unternehmen mit

③ Mentoren-Dialog



Feedback, Dialog und Mentoring



Eckdaten

Format | Dialogveranstaltung
 Dauer | 2 Stunden
 Org. Rahmen | Präsenz
 Teilnehmer | bis 15 Personen
 Voraussetzungen |
 Fragestellungen zum Gelernten,
 Feedback aus gestartetem
 Veränderungsvorhaben



Zielsetzung

Austausch im Team, was aus Ihren ersten Schritten der agilen Transformation im Arbeitsalltag geworden ist (Reflexion aus dem Workshop).
 Das Feedback über Ihre Erfolge, Ihren bisherigen Fortschritt aber auch aktuelle Herausforderungen sind Gegenstand im Mentorendialog.
 Dabei entscheiden Sie, welche Inhalte Sie vertrauensvoll in der Gruppe und welche Inhalte Sie im bilateralen Gespräch teilen möchten.



Schwerpunkte

1. Einführung | Meine drei wichtigsten Erfolge bei der Praxiseinführung
2. Walk & Talk | Austausch im Team
3. Lean Coffee | Gemeinsame Themenschwerpunkte identifizieren und versorgen
4. Kulturwandel braucht Zeit | Motivationsimpulse für einen langen Atem
5. Vernetzungswerkstatt | Unterstützungsverbund im Unternehmen stärken
6. Ausblick & Angebot
7. Im Anschluss | Option | Bilaterales Mentorengespräch



Fazit

- Agile Transformation braucht einen langen Atem
- Communities of Practice | Erfahrungen teilen und Wissen erweitern
- Versorgung gemeinsamer Themenschwerpunkte mit Best Practices
- Impulse für die Fortsetzung Ihrer Initiative
- Angebot weiterer Unterstützung

Agile Produktentwicklung



Agile Produktentwicklung und
regulatorisches Umfeld.
Passt das überhaupt
zusammen ?



Eckdaten

Format | Vortrag mit
anschließender Diskussion
Dauer | 2 Stunden
Org. Rahmen | On-, Offline, Hybrid
Teilnehmer | 20-25 Personen
Voraussetzungen | Basisverständnis über
Agilität und die agile Begriffswelt



Zielsetzung

Agilität und Regulatorik werden häufig im Widerspruch gesehen. Skeptiker glauben gar, dass diese zwei Themenstellungen nicht miteinander vereinbar sind. Tatsächlich kann gut gelebte Agilität jedoch die Einhaltung regulatorischer Erfordernisse fördern und mögliche Schwachstellen aufzeigen. Anhand eines Praxisbeispiels wird das Zusammenwirken der Faktoren aufgezeigt, Widersprüche diskutiert und konkrete Ansatzpunkte auch für das eigene Unternehmen erörtert.



Schwerpunkte

1. **Einführung** | Agilität und Regulatorik im Zusammenspiel – eine kurze Betrachtung häufiger Bedenken und Fragestellungen
2. **Agiles Vorgehen unterstützt Regulatorik** | Betrachtung von Kernelementen der Agilität unter dem Blickwinkel der Einhaltung und Umsetzung regulatorischer Anforderungen (Transparenz, Flexibilität, Agiles Mindset).
3. **Ein Praxis-Beispiel: IT-Produktentwicklung im Finanzbereich** | Kurzdarstellung des regulatorischen Rahmens und der damit verbundenen Anforderungen, Aufzeigen der Wechselwirkung und Anpassungen hinsichtlich:
 - Methodisches Projekt-Vorgehen (agile Events und Artefakte)
 - Dokumentation (mit unterschiedlichen Quellen und Automatisierungsgrad)
 - Risikomanagement und Internes Kontrollsystem (IKS)
 - Softwareentwicklungsprozess und Verfahrensanweisungen
 - Einbezug von Qualitätsmanagement und IS/DS
 - Der Lackmus-Test: die PS-951/ Prüfung
4. **Exkurs: Agilität in Regulatorik-Projekten**
5. **Empfehlungen für die Vereinbarkeit von Regulatorik und Agilität in Ihrem Unternehmen**
6. **Offene Fragen und Diskussion**



Fazit

- Agilität und Regulatorik stehen nicht im Widerspruch zueinander
- Agile Methoden bieten Vorteile, um regulatorische Anforderungen umzusetzen
- Erkenntnisgewinn, welche Voraussetzungen für eine methodische Ausgestaltung der Agilität erforderlich sind
- Ansatzpunkte für die eigene Umsetzungspraxis im Unternehmen

Von der Natur lernen

Zusammenspiel von Nachhaltigkeit und Agiler Transformation



Eckdaten

Dreistufige Veranstaltungsreihe:
Impuls, Workshop, Mentorendialog
Dauer | 1h, 4,5h, 2,5h
Org. Rahmen | Online und Präsenz
Teilnehmer | bis 18 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und Offenheit eigene Beispiele einzubringen.

① Impulsvortrag



② Workshop



③ Mentorendialog



Durchgängige Einbeziehung Ihres Transformationsvorhabens

Erlebte Praxismethoden für den Arbeitsalltag

Impulse für eine nachhaltige Unternehmenskultur

Kontinuierlicher Austausch als Learning Community, Mentoring

① Themen-Impuls



Im Blick: Nachhaltigkeit im komplexen unternehmerischen Umfeld.



Eckdaten

Format | Impulsvortrag mit anschließender Diskussion
 Dauer | 1h
 Org. Rahmen | Online
 Teilnehmer | bis 18 Personen
 Voraussetzungen | Neugierde und Offenheit eigene Beispiele mit einzubringen



Zielsetzung

Nach Digitalisierung, KI, und anderen Themen nun auch noch Nachhaltigkeit. Gefühlt wird ein Trendbegriff nach dem anderen durch die deutsche Wirtschaft getrieben.

Doch spätestens seit der Entscheidung zur CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) im vergangenen September können sich viele Unternehmen dem Thema "Nachhaltigkeit" nicht mehr entziehen.

Wir betrachten mit "Nachhaltigkeit" und "Agilität" zwei dieser Themenstellungen in ihrem Wechselspiel miteinander. Abseits von regulativen Vorgaben und starrem Regelwerken, beleuchten wir den Ursprung dieser Begriffe und ihren Nutzen für Unternehmen.

Zudem möchten mit Ihnen einige Aspekte beleuchten, wie sich Handlungsansätze im komplexen unternehmerischen Umfeld und Nachhaltigkeits-Prinzipien gegenseitig unterstützen und verstärken.

Für beide Themenstränge gilt, dass sie viel mit einer entsprechenden Haltung und der damit einhergehenden Ausprägung Ihrer Unternehmenskultur zu tun haben. Darüber hinaus zeigen wir Ihnen allgemeine Ansätze und praktische Methoden zur direkten Umsetzung auf.



Schwerpunkte

1. Verständnisklärung Nachhaltigkeit
2. Komplexität beherrschen | Einordnung des Begriffs Agilität
3. Verbindung Nachhaltigkeit und agile Transformation
 - Soziale Nachhaltigkeit (Resilienz, Mitarbeiterbindung, Unternehmenskultur)
 - Ökonomische Nachhaltigkeit (Anpassungsfähigkeit, Reaktionsschnelligkeit, Innovation, unternehmerisches Denken & Handeln)
 - Ökologische Nachhaltigkeit (Ressourceneinsatz, Haltung)
4. Quickwins für das eigene Unternehmen
5. Offene Fragen und Diskussion



Fazit

- Veränderung beginnt immer bei uns selbst
- Es kommt auf die Haltung an, diese führt zu bewusstem Umgang mit meiner Umwelt
- Anpassung des Unternehmens in ihrer Reaktionsfähigkeit an beliebige Marktentwicklungen
- Erste pragmatische Schritte für die direkte Umsetzungspraxis

② Workshop



Der Nutzen von Nachhaltigkeit und Agilität



Eckdaten

Format | Outdoor-Workshop mit Theorie- und Erlebnisimpulsen
 Dauer | 4,5 Stunden
 Org. Rahmen | Präsenz
 Teilnehmer | bis 18 Personen
 Voraussetzungen | wünschenswert: eigenes Veränderungsvorhaben einbringen



Zielsetzung

Nach der eher theoretischen Betrachtung in unserem Impulsvortrag, möchten wir einige Kernaspekte des Zusammenspiels von Agilität und Nachhaltigkeit bewusst erlebbar machen. Dazu nutzen wir im ersten Schritt einen ganz anderen Raum: Die Natur lehrt uns viele Beispiele für ein zielgerichtetes Handeln in komplexen Systemen unter den Aspekten der Nachhaltigkeit. Auf einer gemeinsamen Wanderung wollen wir einige davon in kurzweiligen Interventionen genauer unter die Lupe nehmen. Die Metaphern und aus der Betrachtung gewonnenen Erkenntnisse dienen uns als Diskussionsgrundlage, um gemeinsam in der Gruppe und mit der Natur Handlungsimpulse für die eigene Unternehmenspraxis abzuleiten.



Schwerpunkte

1. Naturerlebnisse | Wechselwirkung von Nachhaltigkeit und Agilität
2. Frontload | Führung ist Vorbild
3. Transferarbeit | Ableitung von Handlungsimpulsen für Veränderung im eigenen Unternehmen
 - Motivation für eine nachhaltige Transformation
 - Ansätze für die Schaffung einer nachhaltigen Unternehmenskultur
4. Meine konkreten Schritte für einen gelungenen Start in die Nachhaltigkeit



Fazit

- Nachhaltiges Wirtschaften mit agilen Methoden stärken
- Mehr als „Management“ | Führung und ihre zentrale Rolle in der Nachhaltigkeit
- Sie gewinnen einen ersten Eindruck relevanter Schlüsselfaktoren für Ihren Veränderungsprozess
- Sie erleben wie wertvoll es ist, verteiltes Wissen einer Gruppe gemeinsam zu nutzen
- Sie nehmen pragmatische erste Schritte für die Umsetzungspraxis im Unternehmen mit

③ Mentoren-Dialog



Feedback, Dialog und Mentoring



Eckdaten

Format | Dialogveranstaltung
 Dauer | 2,5 Stunden
 Org. Rahmen | Präsenz
 Teilnehmer | bis 18 Personen
 Voraussetzungen |
 Fragestellungen zum Gelernten,
 Feedback aus gestartetem
 Veränderungsvorhaben



Zielsetzung

Austausch im Team, was aus Ihren Vorhaben der nachhaltigen Veränderungskultur im Arbeitsalltag geworden ist (Reflexion aus dem Workshop).
 Das Feedback über Ihre Erfolge, Ihren bisherigen Fortschritt aber auch aktuelle Herausforderungen sind Gegenstand im Mentorendialog.
 Dabei entscheiden Sie, welche Inhalte Sie vertrauensvoll in der Gruppe und welche Inhalte Sie im bilateralen Gespräch teilen möchten.



Schwerpunkte

1. Einführung | Meine drei wichtigsten Erfolge bei der Praxiseinführung
2. Walk & Talk | Austausch im Team
3. Lean Coffee | Gemeinsame Themenschwerpunkte identifizieren und versorgen
4. Kulturwandel braucht Zeit | Motivationsimpulse für einen langen Atem
5. Ausblick & Angebot
6. Im Anschluss | Option | Bilaterales Mentorengespräch



Fazit

- Kulturveränderung braucht einen langen Atem
- Communities of Practice | Erfahrungen teilen und Wissen erweitern
- Versorgung gemeinsamer Themenschwerpunkte mit Best Practices
- Impulse für die Fortsetzung Ihrer Veränderungskultur
- Angebot weiterer Unterstützung



Mit unserer Seminarreihe erwartet Sie ein Mix aus methodischen Ansätzen und Aspekten der Führungshaltung in mehreren Modulen mit unterschiedlicher Dauer.

Entdecken Sie fokussierte Schwerpunkte und Vertiefungsmöglichkeiten der einzelnen Module. Diese können auch unabhängig voneinander besucht werden.



Eckdaten

Mehrteilige Veranstaltungsreihe aus:
Impulsen, Workshops, Trainings
Zielgruppe | Führungskräfte, die sich mit der veränderten Rolle im Kontext Agile Leadership beschäftigen



003 – 001 | Ohne agile Führung keine Unternehmenstransformation

Für alle, die einen kurzen Einblick in das Thema Leadership im agilen Kontext und mit dem Agile Leadership Canvas ein Instrument zur Neugestaltung von Führung kennenlernen möchten.



003 – 002 | Basis und erlebtes Praxiswissen zur Führung in agilen Organisationen

Für ein tieferes Grundverständnis bezüglich Agilität, Werte und Methoden im Führungskontext. Praktische Anwendung des Agile Leadership Canvas und Begleitung der ersten Veränderungsschritte im Mentoring.



003 – 003 | Mindful Leadership Workshop

Erste Einblicke wie eine achtsame Haltung in positiver Wechselwirkung zu gelebter agiler Führung steht. Erleben einfacher Ansätze zur Selbstführung z.B. durch Erkennen von Reiz-Reaktions-Mustern, Einstieg in die Entwicklung eines „Bewusstseitsmanagements“.



003 – 004 | Vom Manager zum Leader | Meiner Führungshaltung auf der Spur

Tiefgehende Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle als Agile Leader. Entwicklung bzw. Weiterentwicklung der eigenen Führungshaltung auf Basis vielschichtiger Themenimpulse, Reflexionen und Peergroup-Arbeit. Abschluss bildet eine angeleitete Solozeit (outdoor) um individuelle Fragestellungen zu vertiefen.

Agile Leadership



Ohne agile Führung keine Unternehmenstransformation.

Eckdaten

Format | Impulsvortrag mit anschließender Diskussion

Dauer | 2 Stunden

Org. Rahmen | On-, Offline, Hybrid

Teilnehmer | 20-25 Personen

Voraussetzungen | Basisverständnis über Agilität und die agile Begriffswelt



Zielsetzung

Agilität und Führung werden häufig im Widerspruch gesehen. Agile Führung ist von einer neuen Haltung und einem veränderten Führungsverständnis geprägt. Als agile Führungskraft nehmen Sie die wichtige Gestaltungsrolle des Servant Leader's ein. Sie sorgen dafür, dass eine agile Unternehmenskultur entstehen kann sowie Mitarbeitende und Teams selbständig und eigenverantwortlich arbeiten können.



Schwerpunkte

1. Einführung | Die Pyramide auf den Kopf stellen, um den Kundenbedürfnissen gerecht zu werden
2. Agiles Arbeiten im komplexen Umfeld
3. Vorteile agiler Führung
4. Als Führungskraft das eigene Verhalten und Wirken reflektieren können
5. Führung als Möglich-Macher, zur Mitarbeiter-Befähigung und zum Mitarbeiter-Coaching
6. Agile Unternehmenstransformation gestalten
7. Herausforderungen
8. Empfehlungen und Vorgehensweise zur Etablierung einer agilen Führungskultur
9. Offene Fragen, Diskussion und Ausblick



Fazit

- Agilität und Führung stehen nicht im Widerspruch zueinander
- Ein gelebter agiler Führungsstil verbessert kontinuierlich die Unternehmensprozesse und stellt den Menschen wertschätzend in den Vordergrund. Selbstorganisation, Eigenverantwortung und experimentelles Vorgehen mit ausgeprägter Lern- und Veränderungskultur stehen im Fokus.
- Agile Führung schafft die Rahmenbedingungen. Vision und strategische Zielsetzung der Organisation sind gemeinsam erarbeitet und abgestimmt.

Agile Leadership



Basis und erlebtes Praxiswissen zur Führung in einer agilen Organisation.



Eckdaten

Format | Online- und Präsenzveranstaltung
Dauer | 3h + 1d
Org. Rahmen | Hybrid
Teilnehmer | 06–15 Personen
Voraussetzungen | Basisverständnis über Agilität

Tag 1 | Einführung
in die agile Führung



Tag 2 | Als agile
Leader
Veränderung
gestalten



Zielsetzung

Als agile Führungskraft nehmen Sie die wichtige Gestaltungsrolle des Servant Leader's in der Transformation ihres Unternehmens ein. Sie sorgen dafür, dass eine agile Unternehmenskultur entstehen kann sowie Mitarbeitende und Teams selbständig und eigenverantwortlich arbeiten können. Als Teilnehmer dieses Trainings erfahren und erleben Sie was agil führen bedeutet, welche Vorteile es hat und wie Sie mit agilen Prinzipien erfolgreich führen können. Und warum wir zukünftig weniger Management und mehr agile Führung benötigen.



Schwerpunkte

Tag 1 | Einführung (Online)

- Einführung | Die Pyramide auf den Kopf stellen, um den Kundenbedürfnissen gerecht zu werden
- Vorwissen Agilität
- Was ist agile Führung im komplexen Arbeitsumfeld?
- Auf Haltung und Mindset kommt es an

Tag 2 | Als agile Leader Veränderung gestalten (Präsenztag)

- Die elf Führungsfelder des Leadership-Canvas
- Agile Leader Mindset
- Das Dilemma agiler Führung
- Aus Verantwortung führen - Gestaltung einer lernenden Organisation
- Leadership am Limit | Führen in der Krise und führungsstark im Wandel
- Empfehlungen für die Etablierung einer agilen Führungskultur
- Offene Fragen und Diskussion



Fazit

- Als Führungskraft das eigene Verhalten und Wirken reflektieren.
- Führung als Möglich-Macher, zur Mitarbeiter-Befähigung und zum Mitarbeiter-Coaching
- Mit praktische Methoden und Werkzeugen meine agile Führung im Berufsalltag gestalten.
- Dimensionen für eine erfolgreiche agile Transformation
- Agile Leader müssen in vielen Arbeitskontexten widersprüchlichen Anforderungen genügen.

Mindful-Leadership



Erweitertes Führungsver-
ständnis im produktiven
Umgang mit Veränderung.



Eckdaten

Format | Workshop mit
Theorie- und Erlebnisimpulsen
Dauer | 4 Stunden
Org. Rahmen | Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und
Freude beim Anstoßen von
Veränderungen



Zielsetzung

Eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt stellt moderne Führungskräfte vor immer neue Herausforderungen. Mindful Leadership beschreibt eine besondere innere Haltung der Führungskraft zu sich selbst. Durch achtsame Selbstwahrnehmung und Selbstmanagement nimmt die Führungskraft eine vorurteilsfreie Rolle ein, die zu innerer Ruhe und Resilienz führt. Im gegenwärtigen Moment „anwesend“ zu sein und präzise wahrzunehmen, was im eigenen Bewusstsein geschieht, ermöglicht unbewusst wirkende Verhaltensmuster zu bemerken und außer Kraft zu setzen. Durch diese Form des Bewusstseins-Managements entsteht Raum für kreatives und der Situation angepasstes Verhalten. Diese achtsame Haltung mündet schlussendlich in ein erweitertes Führungsverständnis. Zum Vorteil der Mitarbeitenden und des Unternehmens. Achtsamkeit, Fürsorglichkeit und Mitgefühl sind wichtige Grundlage für den produktiven Umgang mit Veränderungsprozessen und den daraus resultierenden Konflikten in einer Organisation.



Schwerpunkte

1. Impuls | Was ist Achtsamkeit und wie funktioniert sie?
2. Selbstführung | Achtsamkeit im Umgang mit schwierigen Gedanken & Gefühlen: emotionale & mentale Selbstregulation.
3. Die Rolle von Wahrnehmung und unser Autopilot.
4. Achtsamkeits-Methodenkoffer für den Führungsalltag.
5. Grenzen von Mindful Leadership
6. In der Reflexion | Ihre konkreten Erkenntnisse zum Mitnehmen
7. Ausblick & Abschluss | Folgeaktivitäten und weitere Angebote



Fazit

- Mindful Leadership bedeutet, sich wertfrei und bewusst auf die zentralen Herausforderungen des beruflichen Alltags zu konzentrieren. Davon profitieren nicht nur Sie als Führungskraft, sondern auch die eigenen Mitarbeitenden und die gesamte sich verändernde Organisation.
- Sie erlernen einen gelassenen und empathischen Umgang mit sich selbst, Ihren Mitmenschen und Situationen.
- Sie verfügen über erweiterte Mechanismen zur Stressbewältigung.
- Sie begegnen Misserfolgen und Veränderungen mit Resilienz.

Agile Leadership



Vom Manager zum Leader | Meiner Führungshaltung auf der Spur.



Eckdaten

Format | Teil der Leadership Seminarreihe
Dauer | Mehrtägig
Org. Rahmen | Präsenz und Outdoor
Teilnehmer | bis 10 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und Offenheit das eigene Führungsverständnis zu reflektieren und weiterzuentwickeln



Zielsetzung

In dieser mehrteiligen Serie begleiten wir Führungskräfte auf ihrer Reise der Veränderung. Wir tauchen ein in die Herausforderungen und Chancen, die der Rollenwandel der agilen Transformation mit sich bringt. Ein zentraler Aspekt liegt in der Verschiebung von Management zu Leadership. Dabei erfolgt ein Wandel hin zu einer Rolle als Mentor mit unterstützenden, coachenden Aspekten.

Der Fokus der Seminarreihe liegt dabei auf der Reflexion des eigenen Führungsstils und der Entwicklung von Leader-Fähigkeiten. Wir verstehen, diesen Wandel dabei nicht nur als eine berufliche, sondern auch als eine persönliche Reise.

Gemeinsam erkunden wir die Dynamik zwischen traditionellem Management und moderner agiler Führung, adressieren Ängste und Unsicherheiten und schaffen einen geschützten Raum für Wachstum.



Schwerpunkte

- 1. Modul (1,5 Tage Präsenz)**
 - Gemeinsames Kennenlernen
 - Veränderung von Führung im Kontext Agilität
 - Die Bedeutung des Agilen Mindsets
 - Relevante Aspekte von Leadership
- 2. Modul (1 Tag, Präsenz)**
 - Empathie und emotionale Intelligenz
 - Aktives Zuhören und wertschätzende Kommunikation
- 3. Modul (1 Tag, Präsenz)**
 - Aufbau einer Vertrauenskultur
 - Umgang mit Feedback
 - Die Kunst der Delegation
- 4. Modul (2,5 Tage, Outdoor/ Schwarzwald)**
 - Resilienz und Selbstfürsorge
 - Angeleitete Solozeit als Raum für Ihr ganz individuelles Entwicklungsthema

Details in unserer
Infoveranstaltung



Fazit

- Der Rollenwechsel von Manager zu Mentor geht weit über berufliche Fähigkeiten hinaus und kann eine tiefgreifende Veränderung in der eigenen Haltung fordern
- Sie erhalten von uns Impulse und Ansatzpunkte, um Ihre individuelle Haltung auszuprägen
- Zusätzlich zu methodischem Input und Praxiswissen arbeiten wir mit vielfältigen Reflexionsansätzen
- Im Peer-to-Peer Learning verdichten Sie gemeinsam Ihre Erkenntnisse und begleiten sich im Tandem
- Die abschließende Solozeit – basierend auf dem Prinzip der Heldenreise nach J. Campbell – bietet einen besonderen, geschützten Raum zur persönlich-beruflichen Weiterentwicklung

Agile Leadership



Detailbeschreibung der Module



Unser Programm erstreckt sich an den Präsenztagen hauptsächlich in Seminarräumen. Gelegentlich werden jedoch auch einzelne Interventionen im Freien durchgeführt. Daher empfehlen wir, sich auf wechselnde Umgebungen vorzubereiten und robuste Kleidung zu tragen.

Das Abschlussmodul findet im Schwarzwald in einem Selbstversorgerhaus oder vollständig Outdoor statt, wobei eine elementare Infrastruktur mit fließendem Quellwasser, Lagerfeuerplatz und Toilette gegeben ist. Details erhalten Sie in unserer Infoveranstaltung und nach Anmeldung per Mail



Schwerpunkte

1. Modul "Die Kernprinzipien agiler Führung" (1,5 Tage Präsenz)

- Die gemeinsame Reise beginnt. Lebendige Begegnungen helfen uns als Gruppe Vertrauen aufzubauen und eine positive Lerngemeinschaft zu schaffen
- Gemeinsam werden konkrete Beispiele agiler Führung und die Bedeutung von Leadership herausgearbeitet, um die Herausforderungen und Chancen des Rollenwandels zu verstehen.
- Mit praktischen Übungen und Reflexionen erfassen wir die Grundlagen des agilen Mindsets und überlegen wie wir sie in unseren Führungsstil integrieren.
- Dabei beleuchten wir wie die Veränderung der Führungshaltung sich auf das Team auswirkt und wie ein Mentor-Ansatz das Teamwachstum fördern kann.



Schwerpunkte

2. Modul „Kommunikation und Emotionale Intelligenz“ (1 Tag, Präsenz)

- Mit praktischen Übungen und Simulationen fördern wir das Verständnis für Empathie und die Fähigkeiten des aktiven Zuhörens, um wertschätzende Kommunikation im Führungskontext zur Entwicklung eines positiven Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- Wir beschäftigen uns mit Kommunikationsmodellen und beleuchten hilfreiche Elemente der Gewaltfreien Kommunikation. Dabei befassen wir uns mit ihren Einsatzmöglichkeiten und Grenzen.
- Mit Rollenspielen und Fallstudien verproben wir Ansätze, um emotionale Intelligenz in konkreten Führungssituationen anzuwenden und reflektieren ihre Wirksamkeit.



Schwerpunkte

3. Modul „Vertrauensaufbau und Delegationskunst in der Agilität“ (1 Tag, Präsenz)

- Durch gemeinsame Vertrauensübungen werden die Grundlagen für den Aufbau einer Vertrauenskultur im Team geschaffen.
- Wir beschäftigen uns damit, wie wir einen geschützten Raum für Wachstum schaffen können, indem wir Unsicherheiten und Ängste offen ansprechen und einen Kulturwandel fördern.
- Praktische Feedback-Sessions und Feedback-Modelle helfen uns, konstruktives Feedback zu geben und zu empfangen, um die Entwicklung im Team zu fördern.
- In Gruppenübungen gehen wir auf die Suche nach der passenden Balance zwischen Kontrolle und Delegation, um Teams effektiv zu führen.



Schwerpunkte

4. Modul „Resilienz und Selbstführung in der Natur“ (2,5 Tage, Outdoor im Schwarzwald)

- Naturerlebnisse werden gezielt integriert, um die Verbindung zwischen persönlichem Wohlbefinden und effektiver Führung zu betonen.
- Das Verständnis für persönliche Resilienz und die Bedeutung von Selbstfürsorge im Führungsalltag stehen dabei im Fokus.
- Den Abschluss findet die Seminarreihe in einer angeleiteten Solozeit. Mit einer persönlichen Fragestellung und je nach Variante (4-Stunden oder Übernacht) auch dem Notwendigen für eine Nacht draußen, steht ein ganz besonderer individueller Raum für die eigene Weiterentwicklung zur Verfügung. Mit der Rückkehr in die Gemeinschaft der Gruppe werden die Erkenntnisse behutsam geteilt und im geschützten Rahmen verarbeitet.

Fokus Mensch



Dem agilen Mindset Raum zum Wachsen geben.
Über den wirkmächtigen Einfluss der Haltung.



Eckdaten

Format | Vortrag mit anschließender Diskussion
Dauer | 1,5 Stunden
Org. Rahmen | On-, Offline, Hybrid
Teilnehmer | 20-25 Personen
Voraussetzungen | Basiswissen bzgl. Agilität, Neugierde und Offenheit



Zielsetzung

Ein agiles Mindset ist eine zentrale Säule für gelingende Agilität. Gleichzeitig ist es ein sensibler Bereich, der uns als Menschen in unserer Persönlichkeit berührt und uns mit unseren Glaubenssätzen in Berührung bringen kann. Dies verdeutlicht auch, warum eine „andere Haltung“ nicht verordnet oder implementiert werden kann.

Wir beschäftigen uns mit den Hintergründen, die erforderlich sind, um ein agiles Mindset ausprägen und weiterentwickeln zu können. Dazu stellen wir Ihnen Modelle vor, die es ermöglichen, unterschiedliche Haltungsansätze zu differenzieren und Entwicklungspotenziale daraus abzuleiten.



Schwerpunkte

1. Einführung | Das Agile Mindset – eine erste Definition und Einordnung in die Entwicklungsgeschichte der Organisationsgestaltung
2. Doing agil vs. Being agil | Werte und Prinzipien als Grundlage einer agilen Haltung
3. Die „passende“ Haltung im Umgang mit Komplexität finden | Wir stellen Ihnen ein Modell vor, in dem wir den Zusammenhang der folgenden Aspekte darstellen:
 - Ausprägungsformen des Mindsets in Wechselwirkung zum Arbeitskontext
 - Drei Faktoren, welche die Entwicklung einer agilen Haltung nachhaltig begünstigen
 - Ansatzpunkte, mit denen das Mindset gestärkt werden kann
4. Turn the ship around! | Oder warum der Weg zu Eigenverantwortung, Selbstorganisation und Kundenzentrierung dennoch seine Zeit braucht und wo er auch an seine Grenzen stößt.
5. Offene Fragen und Diskussion



Fazit

- Ein agiles Mindset steht für die Haltung, mit der eine Person oder eine Organisation der Welt begegnet, und die Art und Weise, wie sie daraus ihre Handlungen ableitet.
- Die Grundlage zum Reifen des Mindsets sind Psychologische Sicherheit, Resilienz und Achtsamkeit.
- Ein entsprechendes Mindset ist die Voraussetzung und der Nährboden zur Übernahme von (Eigen-) Verantwortung, Selbstorganisation und kundenzentriertem Denken und Handeln.

Fokus Mensch



Dem agilen Mindset Raum zum Wachsen geben.
Über den wirkmächtigen Einfluss der Haltung.



Eckdaten

Format | Workshop
Dauer | 3 Stunden
Org. Rahmen | On-, Offline
Teilnehmer | 8-15 Personen
Voraussetzungen | Basiswissen bzgl. Agilität, Neugierde und Offenheit



Zielsetzung

Ein agiles Mindset ist eine zentrale Säule für gelingende Agilität. Gleichzeitig ist es ein sensibler Bereich, der uns als Menschen in unserer Persönlichkeit berührt und uns mit unseren Glaubenssätzen in Berührung bringen kann. Dies verdeutlicht auch, warum eine „andere Haltung“ nicht verordnet oder implementiert werden kann.

Wir beschäftigen uns mit den Hintergründen, die erforderlich sind, um ein agiles Mindset ausprägen und weiterentwickeln zu können. Dazu stellen wir Ihnen Modelle vor, die es ermöglichen, unterschiedliche Haltungsansätze zu differenzieren und Entwicklungspotenziale daraus abzuleiten.



Schwerpunkte

1. Einführung | Das Agile Mindset – eine erste Definition und Einordnung in die Entwicklungsgeschichte der Organisationsgestaltung
2. Doing agil vs. Being agil | Werte und Prinzipien als Grundlage einer agilen Haltung
3. Die „passende“ Haltung im Umgang mit Komplexität finden | In einem integrierten Modell betrachten wir:
 - Ausprägungsformen des Mindsets in Wechselwirkung zum Arbeitskontext
 - Drei Faktoren, welche die Entwicklung einer agilen Haltung nachhaltig begünstigen
 - Ansatzpunkte, mit denen das Mindset gestärkt werden kann
4. Turn the ship around! | Oder warum der Weg zu Eigenverantwortung, Selbstorganisation und Kundenzentrierung dennoch seine Zeit braucht und wo er auch an seine Grenzen stößt.
5. Offene Fragen und Diskussion

Allgemein: Wir arbeiten in diesem Workshop in einem Wechselspiel aus Theorie-Impulsen und (Kleingruppen-)Diskussionen. Daher freuen wir uns, wenn Sie Ihre Beispiele und Erfahrungen mit einbringen.



Fazit

- Ein agiles Mindset steht für die Haltung, mit der eine Person oder eine Organisation der Welt begegnet, und die Art und Weise, wie sie daraus ihre Handlungen ableitet.
- Die Grundlage zum Reifen des Mindsets sind Psychologische Sicherheit, Resilienz und Achtsamkeit.
- Ein entsprechendes Mindset ist die Voraussetzung und der Nährboden zur Übernahme von (Eigen-) Verantwortung, Selbstorganisation und kundenzentriertem Denken und Handeln.

Richtig Fehler machen will
gelernt sein.



Eckdaten

Dreistufige Veranstaltungsreihe:
Impuls, Workshop, Mentorendialog
Dauer | 1,5h, 4,5h, 2h
Org. Rahmen | Online und Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und
Offenheit eigene Beispiele
einzubringen.

① Impulsvortrag



② Workshop



③ Mentoren- dialog



Durchgängige Einbeziehung Ihres Transformationsvorhabens

Erlebte Praxismethoden für den Arbeitsalltag

Impulse für Lern- und Veränderungskultur

Kontinuierlicher Austausch als Learning Community, Mentoring

① Themen-Impuls



Ansätze zur Entwicklung einer positiven Fehler- und Lernkultur.



Eckdaten

Format | Impulsvortrag
mit anschließender Diskussion
Dauer | 1,5 Stunden
Org. Rahmen | Online
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und
Offenheit eigene Beispiele mit einzubringen



Zielsetzung

Eine konstruktiv gelebte Fehlerkultur ist eine der Grundvoraussetzungen für gelingende Agilität im Unternehmen. Zur Einführung verorten wir den Begriff „Agilität“ anhand von Dimensionen, die ein sog. „komplexes Umfeld“ ausmachen. Wir beleuchten welche Aspekte erforderlich sind, um Komplexität zu beherrschen und in welchem Zusammenhang dies mit einer positiven Fehler- und Lernkultur steht. Wir stellen Ihnen Erfolgsfaktoren vor, von denen Unternehmen mit gelebter Lernkultur profitieren. Gemeinsam betrachten wir das Spannungsfeld zwischen einem offenen Entwicklungsraum und der notwendigen Fehlervermeidung und diskutieren den damit verbundenen Stellenwert eines aktiven Risikomanagements. Darüber hinaus zeigen wir Ihnen allgemeine Ansätze und praktische Methoden zur Etablierung einer konstruktiven Lernkultur auf.



Schwerpunkte

1. Einführung | Den Fehler ins rechte Licht gerückt und warum es sensibel ist von „Fehlerkultur“ zu sprechen
2. Agilität und Fehlerkultur | Betrachtung der Zusammenhänge und Wechselwirkungen
3. Warum Unternehmen mit praktizierter Fehler- und Lernkultur erfolgreicher sind
4. Agiles Risikomanagement | Die Balance zwischen Entwicklungsraum und Risikovermeidung
5. Der Zyklus einer positiven Fehlerkultur | Sechs Schritte zum Erfolg
6. Wo beginnt Lernen konkret? | Direkte Ansätze, um abseits von Modellen in kleinen Schritten neues Lernverhalten zu etablieren
7. Offene Fragen und Diskussion



Fazit

- Fehlerkultur ist eine Frage der Haltung weniger der Definition
- Eine positive Fehler- und Lernkultur ist die Grundlage für erfolgreiche Agilität und basiert auf den selben Werten
- Aktives Risikomanagement definiert den Rahmen des sog. Möglichkeitsraumes. Dies gibt Stabilität und Sicherheit, um eine Fehler- und Lernkultur zu praktizieren
- Erste pragmatische Schritte für die direkte Umsetzungspraxis

② Workshop



Zukunftsorientierung mit dem Transformation-Canvas



Eckdaten

Format | Workshop mit Theorie- und Erlebnisimpulsen
 Dauer | 4,5 Stunden
 Org. Rahmen | Präsenz
 Teilnehmer | bis 15 Personen
 Voraussetzungen | wünschenswert: eigenes Veränderungsvorhaben einbringen



Zielsetzung

Der Zustand permanenter Veränderung ist zu unserem Arbeitsalltag geworden. Gemeinsam gehen wir der Frage nach, wie der Wandel zu einer im Mittelstand verankerten Veränderungskultur gelingt. Zentrale Bedeutung nimmt Führung in ihrer Vorbildfunktion ein. Diese nehmen wir aus unterschiedlichen Blickwinkeln unter die Lupe.

Im Zusammenspiel mit der strukturellen Ebene von Veränderungen (z.B. den neuen Prozessen oder Methoden) steht dabei der Mensch mit seinen Bedürfnissen und Ängsten. Diese Wechselwirkung stellen wir bewusst in den Fokus unserer Betrachtung.

Das vorgestellte Transformation-Canvas bietet einen strukturierten Rahmen, um Veränderungen aktiv zu gestalten. Mit einem Beispiel aus Ihrer Praxis erleben Sie als Gruppe den Einsatz dieses Canvas. Dabei erarbeiten Sie mit uns exemplarisch Ihre Schlüsselfaktoren für eine nachhaltige Lern- und Veränderungskultur.



Schwerpunkte

1. Warm-Up | Intro zum Ankommen und Organisatorisches
2. Impulsvortrag Leadership | Die Bedeutung von Vorbildern in der Veränderung
3. Das Transformation-Canvas | Aufbau, Anwendung und Einsatzmöglichkeiten
4. In medias res | Gruppenarbeit anhand eines Ihrer Beispiele, um das Transformation-Canvas praktisch kennen zu lernen und wechselseitig von dem Wissen der Gruppe zu profitieren
5. In der Reflexion | Ihre konkreten Erkenntnisse zum Mitnehmen für den Arbeitsalltag und anschließender Austausch
6. Ausblick & Abschluss | Folgeaktivitäten und weitere Angebote



Fazit

- Veränderung beginnt immer bei uns selbst
- Führung ist sehr viel mehr als „Management“ und spielt eine zentrale Rolle in Veränderungsprozessen
- Mit dem Transformation-Canvas lernen Sie ein praxisrelevantes Vorgehen kennen, das strukturelle und menschenzentrierte Faktoren vereint, um Ihre eigene Transformationskultur zu entwickeln
- Sie gewinnen einen ersten Eindruck von den für Ihren Kontext relevanten Schlüsselfaktoren für Veränderungsprozesse
- Sie erleben wie wertvoll es ist, verteiltes Wissen einer Gruppe gemeinsam zu nutzen
- Sie nehmen pragmatische erste Schritte für die Umsetzungspraxis im Unternehmen mit

③ Mentoren-Dialog



Feedback, Dialog und Mentoring



Eckdaten

Format | Dialogveranstaltung
 Dauer | 2 Stunden
 Org. Rahmen | Online oder Präsenz
 Teilnehmer | bis 15 Personen
 Voraussetzungen |
 Fragestellungen zum Gelernten,
 Feedback aus gestartetem
 Veränderungsvorhaben



Zielsetzung

Austausch im Team, was aus Ihren Vorhaben der Lern- und Veränderungskultur im Arbeitsalltag geworden ist (Reflexion aus dem Workshop). Das Feedback über Ihre Erfolge, Ihren bisherigen Fortschritt aber auch aktuelle Herausforderungen sind Gegenstand im Mentorendialog. Dabei entscheiden Sie, welche Inhalte Sie vertrauensvoll in der Gruppe und welche Inhalte Sie im bilateralen Gespräch teilen möchten.



Schwerpunkte

1. Einführung | Meine drei wichtigsten Erfolge bei der Praxiseinführung
2. Walk & Talk | Austausch im Team
3. Lean Coffee | Gemeinsame Themenschwerpunkte identifizieren und versorgen
4. Kulturwandel braucht Zeit | Motivationsimpulse für einen langen Atem
5. Ausblick & Angebot
6. Im Anschluss | Option | Bilaterales Mentorengespräch



Fazit

- Kulturveränderung braucht einen langen Atem
- Communities of Practice | Erfahrungen teilen und Wissen erweitern
- Versorgung gemeinsamer Themenschwerpunkte mit Best Practices
- Impulse für die Fortsetzung Ihrer Veränderungskultur
- Angebot weiterer Unterstützung

Out-of-the Box | Der Weg ist das Spiel



Frische Impulse zur
Zusammenarbeit von UX
und Produktentwicklung.



Eckdaten

Format | Outdoor oder Indoor
Workshop mit Theorie- und
Erlebnisimpulsen
Dauer | 1,5 Stunden
Org. Rahmen | Präsenz
Teilnehmer | bis 20 Personen
Voraussetzungen | Neugier und
Freude eigene Erfahrungen zu teilen



Kennen Sie diese frustrierenden Momente, wenn Sie im Austausch mit Ihren Entwicklungskollegen stehen und sich fragen, „Spreche ich eigentlich marsianisch, dass mich niemand versteht?“ – „Sind sie blind oder warum ist meine Designvorgabe wieder nicht richtig umgesetzt?“ – „Warum ist es für „die anderen“ so schwer ein Gefühl für das eigentliche Bedürfnis des Kunden zu entwickeln?“

Zielsetzung

Sie möchten wissen, wie das besser gehen kann? Dann begeben Sie sich mit uns auf Spurensuche ! Mehrere Teams – eine Mission – ein unbekanntes Setting, das auf den ersten Blick vermeintlich nur wenig mit den üblichen Prozessen und dem Wechselspiel zwischen Kunden – Product Owner – Ihnen im UX Design und der Entwicklung zu tun hat.

Stellen Sie sich der spielerischen Herausforderung, die auf Sie wartet und lassen sich anschließend von uns im Bogenschlag zurückführen - hin zu Ihren Erkenntnissen für zielgerichtete Kommunikation, gemeinsame Kooperation und weiterer relevanter Faktoren für einen gelungenen Entwicklungsprozess nutzerzentrierter Produkte.



Schwerpunkte

Warm-up und Ankommen | Wie schnell kann ein Ball sein? oder „Kurzweilig zur Kooperation“

Völlig Out-of-the-Box | Der Alltag im ganz neuen Gewand: Vielleicht finden Sie sich plötzlich gehandicapt auf einer Insel wieder oder bei babylonischer Sprachverwirrung auf einer Großbaustelle? Egal wie, meistern Sie im Team Ihre Challenge. Denn eigentlich wollen wir immer nur das eine – ein gemeinsames Ergebnis im Sinne des Kunden.

Reflexion & Transfer | Ableitung von Handlungsimpulsen im Hinblick auf interdisziplinärer Collaboration und Cooperation im Produktentwicklungsprozess.



Fazit

Mit Gamification zu neuen Erkenntnissen und Lösungsansätzen im Rahmen interdisziplinärerer Zusammen-arbeit in der Produktentwicklung.

Schärfung der Sensibilität für die Sichtweisen unterschiedlicher Rollen im Prozess.

Sie erfahren die Wirkung von Kommunikation, Kooperation und Kreativität unmittelbar und unkonventionell.

Sie sind davon überzeugt wie wertvoll es ist, verteiltes Wissen einer Gruppe gemeinsam zu nutzen. Sie nehmen pragmatische erste Schritte für Ihre Umsetzungspraxis mit.

Wertschätzend im Beruf



Wer sich öffnet, gestaltet erfolgreich. Wie Sie die gewaltfreie Kommunikation im Berufsalltag nutzen.



Eckdaten

Format | Workshop mit Theorie- und Erlebnisimpulsen
 Dauer | 3 Stunden
 Org. Rahmen | in Präsenz oder virtuell
 Teilnehmer | meissa GmbH
 Voraussetzungen | Neugierde und Offenheit eigene Beispiele mit einzubringen



Zielsetzung

Die Giraffe ist das Landtier mit dem größten Herzen. Mit dieser Symbolik verbunden, wird das Modell der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) von Marshall Rosenberg auch als Sprache des Herzens bezeichnet. Das Modell selbst lässt sich in wenigen Schritten benennen, die einfach zu verstehen und herausfordernd in ihrer Anwendung sind.

Es ist eingebettet in eine Haltung des Verbunden Seins mit sich und der Umwelt, wie es aus den Ansätzen der Achtsamkeitspraxis bekannt ist. Daher nutzen wir kleine Elemente aus dem Kontext der Mindfulness, um ebendiese Haltung erfahrbar zu machen.

Die vier Schritte des Modells lernen wir mit ihren Hintergründen anhand kurzer Theorie-Impulse und praktischer Übungen im gemeinsamen Austausch kennen.

Wir erweitern gemeinsam unseren Bedürfnis- und Gefühlswortschatz und betrachten, welche Ansätze uns GFK für eine wertschätzende Form der Konfliktkommunikation bietet.



Schwerpunkte

1. Marshall Rosenberg und der Begriff „Gewaltfreie Kommunikation“ | Eine Einordnung.
2. It's simple, but not easy | die vier Komponenten des GFK-Modells
 - Beobachten, ohne zu bewerten
 - Gefühle, Ausdruck menschlicher Lebendigkeit
 - Bedürfnisse: Die Verantwortung für die eigenen Gefühle übernehmen
 - Darum bitte ich Dich...
3. In den Schuhen der anderen | Empathisch zuhören – Spiegeln/ Paraphrasieren
4. Anknüpfungspunkte | Umsetzung in Alltag und Berufsleben, weiterführende Aspekte der GFK
5. „Ich öffne mich Dir von Herzen“ | Im Zentrum der Giraffensprache



Fazit

Bei der Gewaltfreien Kommunikation handelt es sich um eine Methode zur konstruktiven Konfliktlösung. Das ihr zugrunde liegende Paradigma ist, dass die Reaktionen eines Menschen durch den Wunsch nach Bedürfnis-Erfüllung initiiert sind.

Mit den vier Schritten der Methode lernen wir Ansätze, um:

- Authentischer und Selbstbewusster aufzutreten
- Unsere eigenen Bedürfnisse besser zu Versorgung
- Ein tieferes Verständnis für andere und wertschätzende Begegnungen zu erlangen
- Konfliktsituationen zu deeskalieren und Probleme zu lösen

Den Wandel zum datenbasierten Unternehmen erfolgreich gestalten.

Ihr Weg zu faktenbasierten Unternehmensentscheidungen



Eckdaten

Dreistufige Veranstaltungsreihe:
Impuls, Workshop, Mentorendialog
Dauer | 0.3h, 4.5h, 2h
Org. Rahmen | Online und Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und Offenheit

① Themen-Impuls



② Workshop



③ Mentorendialog



Durchgängige Einbeziehung eines praxisorientierten Transformationsvorhabens

Erlebte Praxismethoden für den Arbeitsalltag

Impulse für eine nachhaltige datengetriebene Unternehmenskultur

Kontinuierlicher Austausch als Learning Community, Mentoring

① Themen-Impuls



Die Zukunft gehört dem datengetriebenen Unternehmen.



Eckdaten

Format | Themenimpuls als Video mit Rückkanal
Dauer | 15min
Org. Rahmen | Online
Teilnehmer | beliebig
Voraussetzungen | Neugierde



Zielsetzung

Über den Themenimpuls soll das Verständnis für die Transformation des Unternehmens hin zu einer datengetriebenen Unternehmenssteuerung erfolgen. Sie ist Voraussetzung für den erfolgreichen KI-Einsatz.

Das datengetriebene Unternehmen ist ein ganzheitlicher Ansatz, bei dem Millionen von Daten, die eine Organisation besitzt, strategisch optimal ausgenutzt werden und einen wirklichen Mehrwert liefern. Durch intelligente Analyse und Kombination sowie deren Verwendung hilft dieser Ansatz, Prozesse zu optimieren, Kosten zu senken, Risiken zu minimieren und die Performance signifikant zu steigern. Die Daten selbst sind noch nichts Wertvolles, wertvoll werden Sie erst dann, wenn man die richtigen Schlüsse daraus erzielt und die Erkenntnisse, die sie liefern, richtig einsetzt.

Motivation, die verschiedenen Erfolgsfaktoren für ein datengetriebenes Unternehmen im nachfolgenden Workshopformat zu erarbeiten. Dabei soll anhand eines Fallbeispiels in der fiktiven Rolle eines Consulting-Teams die Geschäftsführung von der Herangehensweise zur datenorientierten Transformation überzeugt werden.



Schwerpunkte

1. Erfolgreicher Einsatz von KI setzt ein datenbasiertes Unternehmen voraus.
2. Faktenbasierte Entscheidungen lösen Bauchentscheidungen ab.
3. Stichworte: (Datensammelwut, Kosten explodieren) Welche Entscheidungen sollen datenbasiert getroffen werden?, einheitliches Vorgehen erforderlich, Konflikte: Datensilos, interne Widerstände gegenüber einer unternehmensweiten Lösung, Datenqualität, Datenmanagement (Datenquellen, Dateneigentümer, Datenzugriff, Datenschutz), Erfolgsmessung, Motivation für schrittweise Umsetzung im Unternehmen (Auftrag an das führende Consultinghaus...)
4. Daten an sich stellen noch keinen Wert da. Sie werden erst mit entsprechender Analyse und Verknüpfung zu gewinnbringenden Erkenntnissen führen, die bessere Unternehmensentscheidungen hervorrufen.
5. Ausblick: Auftrag an Sie als Consultingteam zur Erarbeitung eines Umsetzungsvorschlag für die Transformation zu einem datenbasierten Unternehmen.



Fazit

- Erfolgreiche Unternehmenssteuerung gelingt zukünftig nur mit datenbasierten Entscheidungen.
- Datenbasiertes Vorgehen ist eine notwendige Vorstufe für eine gewinnbringende KINutzung.
- Eine Umsetzung gelingt nur organisationsübergreifend mit gemeinsamer Motivation.
- Dazu ist eine unternehmensweite Sensibilität für eine gemeinsame Datenstrategie erforderlich.
- Eine Implementierung kann nur schrittweise erfolgen und sollte an klaren Fragestellungen mit Erfolgsmessung ausgerichtet sein.

② Workshop



Initiative zur datengetriebenen Organisation mit dem Transformation-Canvas.



Eckdaten

Format | Workshop mit Theorie- und Erlebnisimpulsen
Dauer | 4,5 Stunden
Org. Rahmen | Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und Freude beim Anstoßen von Veränderungen



Zielsetzung

Der Zustand permanenter Veränderung ist zu unserem Arbeitsalltag geworden. Gemeinsam gehen wir der Frage nach, wie der Wandel zu einem datengetriebenen Mittelstandsunternehmen gelingt. Zentrale Bedeutung nimmt das Transformations-Canvas mit dem Ziel einer unternehmensweiten Datenstrategie ein. Diese nehmen wir aus unterschiedlichen Blickwinkeln unter die Lupe. Im Zusammenspiel mit der strukturellen Ebene von Veränderungen (z.B. den neuen Prozessen oder Methoden) steht dabei der Mensch mit seinen Bedürfnissen und Ängsten. Diese Wechselwirkung stellen wir bewusst in den Fokus unserer Betrachtung. Das vorgestellte Transformation-Canvas bietet einen strukturierten Rahmen, um Veränderungen aktiv zu gestalten. Mit dem Rollenspiel eines Consulting-Teams überzeugen Sie die GF eines fiktiven Unternehmens und erleben als Gruppe den Einsatz dieses Canvas. Dabei erarbeiten Sie mit uns exemplarisch Ihre Schlüsselfaktoren für eine nachhaltige datengetriebene Organisation.



Schwerpunkte

1. Warm-Up | Intro zum Ankommen und Organisatorisches
2. Impulsvortrag | In konkreten Schritten zur passenden Datenstrategie
3. Organisation Consulting-Teams und Aufgabenstellung
4. Das Transformation-Canvas | Kurzvorstellung
5. Planspiel als Consultingteam | Aktions-Dimensionen der Transformation mit dem Canvas erarbeiten | Extraktion für die Präsentation
6. Präsentation Ihres Vorschlags gegenüber der GF
7. In der Reflexion | Ihre konkreten Erkenntnisse zum Mitnehmen für den Arbeitsalltag und anschließender Austausch
8. Ausblick & Abschluss | Folgeaktivitäten und weitere Angebote



Fazit

- Erfolgreiche Unternehmenssteuerung gelingt zukünftig nur mit einer einheitlichen Datenstrategie und faktenbasierten Entscheidungen.
- Eine Umsetzung gelingt nur organisationsübergreifend mit gemeinsamer Motivation, in schrittweiser Implementierung und sollte an klaren Fragestellungen mit Erfolgsmessung ausgerichtet sein.
- Mit dem Transformation-Canvas lernen Sie ein praxisrelevantes Vorgehen kennen, das strukturelle und menschenzentrierte Faktoren vereint, um Ihre eigene Transformationskultur zu entwickeln
- Sie gewinnen einen ersten Eindruck von den relevanten Schlüsselfaktoren für eine datengetriebene Organisation.
- Sie erleben wie wertvoll es ist, verteiltes Wissen einer Gruppe gemeinsam zu nutzen
- Sie nehmen pragmatische erste Schritte für die Umsetzungspraxis im Unternehmen mit

③ Mentoren-Dialog



Feedback, Dialog und Mentoring



Eckdaten

Format | Dialogveranstaltung
Dauer | 2 Stunden
Org. Rahmen | Online oder Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Fragestellungen zum Gelernten, Feedback aus gestartetem Veränderungsvorhaben



Zielsetzung

Austausch im Team, was aus Ihren Vorhaben der nachhaltigen datengetriebenen Organisation im Arbeitsalltag geworden ist (Reflexion aus dem Workshop). Das Feedback über Ihre Erfolge, Ihren bisherigen Fortschritt aber auch aktuelle Herausforderungen sind Gegenstand im Mentorendialog. Dabei entscheiden Sie, welche Inhalte Sie vertrauensvoll in der Gruppe und welche Inhalte Sie im bilateralen Gespräch teilen möchten.



Schwerpunkte

1. Einführung | Meine drei wichtigsten Erfolge bei der Praxiseinführung
2. Walk & Talk | Austausch im Team
3. Lean Coffee | Gemeinsame Themenschwerpunkte identifizieren und versorgen
4. Kulturwandel braucht Zeit | Motivationsimpulse für einen langen Atem
5. Ausblick & Angebot
6. Im Anschluss | Option | Bilaterales Mentorengespräch



Fazit

- Kulturveränderung braucht einen langen Atem
- Communities of Practice | Erfahrungen teilen und Wissen erweitern
- Versorgung gemeinsamer Themenschwerpunkte mit Best Practices
- Impulse für die Fortsetzung Ihrer Initiative
- Angebot weiterer Unterstützung

Erfolgreiche KI



Wertschöpfung mit KI-Einsatz im Mittelstand steigern.



Eckdaten

Format | Workshop mit
Theorie- und Erlebnisimpulsen
Dauer | 4 Stunden
Org. Rahmen | Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und
Freude beim Anstoßen von
Veränderungen



Zielsetzung

Wie kann der Mittelstand von KI profitieren und wie kann der Transfer von KI in den Mittelstand gelingen? Möchten Sie nur unverbindlich auf der KI-Welle mitschwimmen oder haben Sie Anwendungsfälle im Unternehmen, für den der Entwicklungs- und Einführungsaufwand lohnt?

Vor allem für KMUs sowie ihre Beschäftigten stellt dies eine große Herausforderung dar. Denn häufig fällt es ihnen aufgrund ihrer Rahmenbedingungen wie geringe personelle, finanzielle und zeitliche Ressourcen schwerer, sich die KI-Kompetenzen selbst zu erarbeiten, die sie befähigen, sinnvolle KI-Anwendungen für ihre Wertschöpfung zu erkennen und auszuwählen, die Technologie produktiv zu nutzen und für das gesamte Unternehmen vorteilhaft und vorausschauend zu gestalten.

Wir möchten mit diesem Workshopangebot mittelständische Unternehmen dazu ermutigen, sinnvolle KI-Anwendungen für ihre Wertschöpfung zu erkennen, strategisch zu bewerten sowie produktiv und menschengerecht zu gestalten.



Schwerpunkte

1. Impulsvortrag | Wie KI auf Ihren Daten das Kundenverhalten vorhersagbar machen?
2. In konkreten Schritten zur erfolgreichen KI-Strategie | Ihr KI-Reifegrad
3. KI-Einsatzfelder | Von der Kostenreduktion und Effizienzsteigerung zur Umsatzsteigerung und Erschließung neuer Geschäftsfelder
4. Know-How-Aufbau und KI-Vorbereitungsphase (Anwendungsfälle, Prozesse, Datenmanagement)
5. Schaffung einer datenbasierten Unternehmenskultur mit hoher Mitarbeiterakzeptanz
6. In zehn Schritten zum erfolgreichen KI-Pilotprojekt
7. In der Reflexion | Ihre konkreten Erkenntnisse zum Mitnehmen
8. Ausblick & Abschluss | Folgeaktivitäten und weitere Angebote



Fazit

- Nur wenn die Voraussetzungen für KI geschaffen werden, profitiert das Unternehmen von Ihrem Einsatz. Dabei gelingt eine Umsetzung nur organisationsübergreifend mit gemeinsamer Motivation, in schrittweiser Implementierung und an klaren Fragestellungen mit Erfolgsmessung ausgerichtet.
- Sie gewinnen einen vollständigen Überblick über die Herausforderungen zur Einführung von KI in Ihrem Unternehmen.
- Sie erleben wie wertvoll es ist, verteiltes Wissen einer Gruppe gemeinsam zu nutzen
- Sie nehmen pragmatische erste Schritte für die KI-Umsetzungspraxis im Unternehmen mit

Neue Wege beim Fachkräftemangel



Mit dem Fachkräfte-Canvas
erfolgreich den Personaldarf
von morgen abdecken.



Eckdaten

Format | Impulsvortrag
Dauer | 1,5 Std.
Org. Rahmen | Online
Teilnehmer | 20-25 Personen
Voraussetzungen | Personen aus allen
Berufsrichtungen und allen
Unternehmensgrößen, die sich mit der
Problematik Fachkräftemangel
auseinandersetzen.



Zielsetzung

Sie müssen Aufträge ablehnen, weil Ihnen Personal fehlt? Ihre Geschäftsidee droht zu scheitern? Eine Nachfolgeregelung ist ungewiss. Ausscheidende Mitarbeitende können nicht adäquat ersetzt werden?

Eine frustrierende und beunruhigende Situation und gleichzeitig Alltag vieler KMUs. Wenig weist auf die Verbesserung des Arbeitsmarktes hin, gehen Sie daher neue Wege um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Lassen Sie sich von Erfolgsgeschichten anderer inspirieren. Betrachten Sie mit uns, wie gelebte Agilität ein weiterer Baustein im Rahmen der Mitarbeiterbindung ist. Lernen Sie mit unserem Fachkräfte-Canvas einen methodischen Ansatz kennen, mit dem Sie systematisch Ihre eigene Strategie entwickeln und dabei bisherige Paradigmen auf den Kopf stellen können.



Schwerpunkte

1. Ausgangssituation
2. Finden und Binden | Heute schon den Personalbedarf von morgen planen
3. In drei Schritten zu neuen Wegen im Kampf gegen den Fachkräftemangel.
4. Praxisbeispiele wie eine wertschätzende und agile Arbeitskultur Ihre Attraktivität als Arbeitgeber stärkt und Sie gleichzeitig noch vom Kundennutzen profitieren.
5. Unterstützung gegen Fachkräftemangel gewünscht: Mit Mittelstandsförderung und INQA-Coaching die nächsten Schritte gehen
6. Offene Diskussion und Ausblick



Fazit

- Die wenigsten Unternehmen können damit rechnen, dass alles so bleibt wie es ist. Es gilt also auch für Führungskräfte von KMUs sich strategisch mit der Thematik Personalplanung und seiner Handlungsfelder auseinanderzusetzen.
- Es wird eine Methode vorgestellt, die nach außen die Suche nach passenden Fachkräften und nach innen die effiziente Entwicklung der für das Unternehmen erforderlichen Kompetenzen ermöglicht.
- Die Arbeitgeber-Attraktivität kann mit agiler Arbeitskultur gesteigert werden.
- Eine Blaupause für eine gelungene Nachfolgeregelung gibt es nicht. Für eine erfolgreiche Nachfolge ist es aber essenziell, die Staffelübergabe rechtzeitig vorzubereiten und zu planen.

008 - 002 | Veränderung | Digitale Geschäftsmodelle

Ihr mittelständischer Weg zur
digitalen Wertschöpfung.



Eckdaten

Dreistufige Veranstaltungsreihe:
Impuls, Workshop, Mentorendialog
Dauer | 0.3h, 4.5h, 2h
Org. Rahmen | Online und Präsenz
Teilnehmer | bis 15 Personen
Voraussetzungen | Neugierde und
Offenheit

① Themen- Impuls



② Workshop



③ Mentoren- Dialog



Durchgängige Einbeziehung eines praxisorientierten Transformationsvorhabens

Erlebte Praxismethoden für den Arbeitsalltag

Praxiswissen für tragfähige und digitale Geschäftsmodelle

Kontinuierlicher Austausch als Learning Community, Mentoring

① Themen-Impuls



Die Zukunft gehört den digitalen Geschäftsmodellen



Eckdaten

Format | Impulsvortrag
 Dauer | 1,5 Std.
 Org. Rahmen | Online
 Teilnehmer | beliebig
 Voraussetzungen | Neugierde



Wer sind unsere Kunden von morgen und welche Wünsche werden sie haben? Welche Produkte können und wollen wir ihnen bieten? Wie sollen unsere Produkte von morgen entstehen und mit welcher Wertschöpfung? Welche Kompetenzen und Prozesse brauchen wir dafür?

Zielsetzung

Als Unternehmer kommen Ihnen solche und ähnliche Fragen sicher bekannt vor. Kein Wunder, ist doch um Sie herum viel in Bewegung: Märkte, Wettbewerber, Technologien, Digitalisierung, Personalfragen – ganz zu schweigen von Ihrem inneren Gestaltungswillen: Es gibt viele Anlässe, über Ihre Geschäftsmodelle nachzudenken und sie weiterzuentwickeln.

Wie sieht Ihr Geschäftsmodell von morgen aus? Über den Themenimpuls soll die Motivation entstehen, zentrale Erfolgsfaktoren anhand von Praxisbeispielen (gerne auch von Ihnen) im anschließenden Workshopformat zu erarbeiten. Dabei soll Mut gemacht werden, sich auf den Weg in die eigene Zukunft zu begeben.



Schwerpunkte

1. Im Rahmen der digitalen Transformation werden Geschäftsmodelle hinsichtlich der Verfügbarkeit und Kostenaufwendungen von digitalen Technologien neu überdacht (im Gegensatz zum eBusiness, das bestehende Geschäftsprozesse nur effizienter macht).
2. Die digitale Transformation treibt Veränderungen in drei Bereichen voran: Operative Prozesse, Geschäftsmodelle und Kundenerlebnisse (Customer Experience).
3. Die Pfeiler der Digitalen Transformation in Unternehmen
4. Die Kür | Von digitalen zu datenbasierten Geschäftsmodellen
5. Ideen sind ein guter Anfang | digitale Wertschöpfung im Mittelstand schrittweise erlangen



Fazit

- Erfolgreiche Transformation in digitale Geschäftsmodelle gelingt nur schrittweise.
- Eine Umsetzung gelingt nur organisationsübergreifend mit gemeinsamer Motivation.
- Dazu ist eine unternehmensweite Sensibilität für digitale Wertschöpfung erforderlich.
- Die schrittweise Implementierung sollte an klaren Fragestellungen mit Erfolgsmessung ausgerichtet sein.

② Workshop



Initiative zu digitalen Geschäftsmodellen mit dem Service Business Model Canvas.



Eckdaten

Format | Workshop mit Theorie- und Erlebnisimpulsen
 Dauer | 4 Stunden
 Org. Rahmen | Präsenz
 Teilnehmer | bis 15 Personen
 Voraussetzungen | Neugierde und Freude beim Anstoßen von Veränderungen



Zielsetzung

Wie sieht Ihr Geschäftsmodell von morgen aus? Unternehmen können mit dem Potenzial von Daten und Analytics vollkommen neuartige datenbasierte Geschäftsmodelle entwickeln. Es werden Wertgenerierung, Wertversprechen und die Werterfassung neu gestaltet. Über den Workshop sollen Sie befähigt werden anhand von Praxisbeispielen, die gerne auch von Ihnen stammen, ein Vorgehen und zentrale Erfolgsfaktoren für digitale Geschäftsmodelle zu entwickeln. Das vorgestellte Service Business Model Canvas der Mindful IT bietet einen strukturierten Rahmen, um den Innovationsprozess digitaler Geschäftsmodelle aktiv im eigenen Unternehmen zu gestalten. Mit Ihrer Arbeitsgruppe überzeugen Sie im Rollenspiel die GF von Ihrem neuen Ansatz.



Schwerpunkte

1. Impulsvortrag | Digitale Wertschöpfung im Mittelstand
2. Positionsbestimmung: Wo stehe ich mit meinem Geschäft?
3. Im Zukunftslabor Digitale Transformation | Wie schärfen Sie Ihr Geschäftsmodell von morgen und wie lassen sich wesentliche Elemente pragmatisch und intuitiv definieren.
4. Das Service Business Model Canvas der Mindful IT | Kurzvorstellung
5. Datendimension, Wertversprechen, Schlüsselaktivitäten, Machbarkeit sowie das Umsatz- und Kostenmodell
6. Planspiel mit Präsentation Ihres Vorschlags gegenüber einer fiktiven GF
7. In der Reflexion | Ihre konkreten Erkenntnisse zum Mitnehmen für den nächsten Schritt im Arbeitsalltag
8. Ausblick & Abschluss | Folgeaktivitäten und weitere Angebote



Fazit

- Erfolgreiche Geschäftsmodellentwicklung gelingt nur mit einer einheitlichen Datenstrategie und faktenbasierten Entscheidungen.
- Mit dem Service Business Model Canvas lernen Sie ein praxisbewährtes Vorgehen kennen, um digitale Geschäftsmodelle im eigenen Unternehmen zu entwickeln
- Die Umsetzung erfolgt organisationsübergreifend mit gemeinsamer Motivation in schrittweiser Implementierung und ist an klaren Fragestellungen mit Erfolgsmessung ausgerichtet.
- Sie erleben wie wertvoll es ist, verteiltes Wissen einer Gruppe gemeinsam zu nutzen
- Sie nehmen pragmatische erste Schritte für die Umsetzungspraxis im Unternehmen mit

③ Mentoren-Dialog



Feedback, Dialog und Mentoring



Eckdaten

Format | Dialogveranstaltung
 Dauer | 2 Stunden
 Org. Rahmen | Online oder Präsenz
 Teilnehmer | bis 15 Personen
 Voraussetzungen |
 Fragestellungen zum Gelernten,
 Feedback aus gestartetem
 Veränderungsvorhaben



Zielsetzung

Austausch im Team, was aus Ihren Vorhaben zur Verprobung digitaler Geschäftsmodelle im Arbeitsalltag geworden ist (Reflexion aus dem Workshop). Das Feedback über Ihre Erfolge, Ihren bisherigen Fortschritt aber auch aktuelle Herausforderungen sind Gegenstand im Mentorendialog. Dabei entscheiden Sie, welche Inhalte Sie vertrauensvoll in der Gruppe und welche Inhalte Sie im bilateralen Gespräch teilen möchten.



Schwerpunkte

1. Einführung | Meine drei wichtigsten Erfolge bei der Praxiseinführung
2. Walk & Talk | Austausch im Team
3. Lean Coffee | Gemeinsame Themenschwerpunkte identifizieren und versorgen
4. Digitale Transformation braucht Zeit | Motivationsimpulse für einen langen Atem
5. Ausblick & Angebot
6. Im Anschluss | Option | Bilaterales Mentorengespräch



Fazit

- Die Einführung datenbasierter Geschäftsmodelle geschieht iterativ und braucht zusammen mit der Kulturveränderung einen langen Atem
- Communities of Practice | Erfahrungen teilen und Wissen erweitern
- Versorgung gemeinsamer Themenschwerpunkte mit Best Practices
- Impulse für die Fortsetzung Ihrer Initiative
- Angebot weiterer Unterstützung

Teamentwicklung



Unser Weg zu mehr Selbstorganisation und Eigenverantwortung.



Eckdaten

Format | Workshop
 Dauer | 8 Std.
 Org. Rahmen | Präsenz
 Teilnehmer | 10-15 Personen
 Voraussetzungen | Neugierde und Offenheit eigene Beispiele mit einzubringen



Zielsetzung

Agilität bedeutet mehr als nur Methoden – sie lebt von der Fähigkeit der Teams, sich selbst zu organisieren. In diesem Kontext wird Führung zu einem Schlüssel, der die Selbstorganisation ermöglicht. Doch wie schaffen wir es, Teams zu motivieren und zu befähigen, selbstorganisiert und eigenverantwortlich zu handeln? Oft hört man: "Agil funktioniert bei uns nicht, weil unsere Teams nicht selbstorganisiert arbeiten können." Wir beleuchten, welche Strukturen dieser Aussage zugrunde liegen und betrachten Facetten, die auf dem Weg zur Selbstorganisation relevant sind.

Wir werden dabei feststellen, dass es nicht die eine Form von Selbstorganisation gibt, sondern verschiedene Stufen. Lassen Sie uns gemeinsam herausfinden, wie Sie die Selbstorganisation und Eigenverantwortung in Ihren Teams stärken können!



Schwerpunkte

1. Agilität entfaltet sich durch Selbstorganisation | Die Schlüsselverbindung verstehen
2. Raus aus der Komfortzone | Warum Teams oft zögern, selbstorganisiert zu werden
3. Führung als Katalysator | Selbstorganisation gezielt fördern und stärken
4. Den Team-Reifegrad im Blick | Ihr Wegweiser zur individuellen Team-Entwicklung
5. Von Basis bis Spitze | Selbstorganisation hat verschiedene Stufen
6. In kleinen Schritten zum Ziel | Lernprozesse gezielt gestalten und fördern
7. Und wenn es doch nicht gelingt? | Herausforderungen und Grenzen



Fazit

- Der Paradigmenwechsel zur Selbstorganisation ist eine Reise raus aus der Komfortzone
- Eigenverantwortung braucht einen klaren Rahmen - Führung schafft Transparenz und Leitplanken
- Jedes Team ein Unikat: Der Reifegrad bedingt den Entwicklungspfad
- Es gibt nicht die eine Form der Selbstorganisation, stufenweise Entwicklung ist sinnvoll und möglich
- Sie lernen Schlüsselfaktoren kennen, die als Wegweiser zur Veränderung in Ihren Teams dienen
- Nicht zu jedem Menschen und jeder Situation passen Eigenverantwortung und Selbstorganisation

AGBs | Allgemeine Geschäftsbedingungen der Mindful IT für Auftragsseminare (Inhouse)

Mindful  IT

Veranstaltungsservice

Eichenstraße 40
72639 Neuffen

✉ veranstaltung@mindful-it.de
www.mindful-it.de

I. Leistungen

Der abgeschlossene Vertrag ist ein Dienstvertrag. Die vereinbarten Leistungen werden auf der Grundlage der vom Kunden zur Verfügung gestellten Daten und Informationen erbracht.

Ein bestimmtes wirtschaftliches Ergebnis wird nicht geschuldet.

Mindful IT ist berechtigt, zur Erfüllung des Vertrags Angestellte, externe Trainer und Mitarbeiter sowie andere Erfüllungsgehilfen einzusetzen.

II. Verhinderung

Ist Mindful IT an der Erbringung der vereinbarten Leistungen durch höhere Gewalt, Krankheit des Trainers oder sonstige von ihr nicht zu vertretenden Umstände verhindert, so ist sie berechtigt, die vereinbarten Leistungen an einem zu vereinbarenden Ausweichtermin nachzuholen.

Schadensansprüche des Kunden wegen der Verschiebung sind ausgeschlossen.

III. Urheberrecht

Die von Mindful IT bereitgestellten Trainingsmaterialien sind urheberrechtlich geschützt. Mindful IT räumt den Seminarteilnehmern ein nicht ausschließliches Nutzungsrecht für den persönlichen Gebrauch der Trainingsmaterialien ein.

Andere Verwendungen, insbesondere Weitergabe an Dritte, Vervielfältigung (ganz oder teilweise), Bearbeitung, Verbreitung und Verkauf, sind nicht gestattet.

Der Kunde ist verpflichtet, die Seminarteilnehmer entsprechend zu unterrichten und sie zur Beachtung der Urheberrechte zu verpflichten.

Mindful IT versichert, dass die von ihr bereitgestellten Trainingsmaterialien frei von Rechten Dritter sind.

IV. Vertraulichkeit

Mindful IT/ ihre Trainer behandeln alle auf den Kunden bezogenen Informationen, die aus der vertraglichen Zusammenarbeit bekannt werden, streng vertraulich. Sie ist berechtigt, die aus der vertraglichen Zusammenarbeit gewonnenen Daten in anonymisierter Form zu wissenschaftlichen und publizistischen Zwecken zu verwenden. Sie ist ferner berechtigt, auf die Tätigkeit für den Kunden zu eigenen Werbezwecken hinzuweisen.

V. Vergütung

Die vereinbarte Vergütung ist nach Rechnungsstellung ohne Abzug fällig, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Die Zurückbehaltung der Vergütung und die Aufrechnung sind nur mit anerkannten oder rechtskräftig festgestellten Ansprüchen des Kunden zulässig. Mindful IT behält sich das Eigentum an den gelieferten Trainingsmaterialien bis zur endgültigen Bezahlung vor.

VI. Schlussbemerkung

Mündliche Nebenabreden wurden nicht getroffen. Vertragsänderungen sollen schriftlich vereinbart werden.

Die im Zusammenhang mit diesem Vertrag erhobenen Daten werden zur Durchführung des Vertrages und zu steuerlichen Zwecken gespeichert.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein oder werden, bleibt der Vertrag im Übrigen gültig.

Die Vertragsparteien werden eine angemessene Ersatzregelung vereinbaren.