

#### 1

## **Inhaltsverzeichnis**

## **Develop Yourself**

### Achtsamkeit und Gesundheit

Meine Ansprüche an gute Arbeit machen mich fertig	10
Mehr Stressresilienz mit der 4-A-Strategie	11
Immer, wenn ich über mich nachdenke, kriege ich schlechte Laune	12
Wachstumsorientiert denken und handeln mit dem Growth Mindset	13
Ich gerate schnell emotional aus der Fassung	14
Mit dem ABC-Modell Emotionen und Verhalten verstehen	15
Mit Achtsamkeit den Arbeitsalltag gelassen meistern	16
Meine Kolleg:innen nerven mich und machen mich wütend	17
Mein Team sagt, das Projekt ist fertig, aber mein Bauchgefühl	18
Ich nehme mir meine Arbeit zu sehr zu Herzen	19
Andere wirken so souverän und stark – und ich krieg das nicht hin	20
Gesunde Augen mit der 20-20-Regel	21

## Motivation und Persönlichkeitsentwicklung

Ich habe Angst, dass die Kl meinen Job übernimmt	22
Herausforderungen besser einschätzen mit der Szenario-Analyse	23
Ich habe einem Teammitglied gegenüber eine unsensible Be	24
Ich traue mich nicht, schwierige Entscheidungen zu treffen!	25
Im Kundengespräch kochen öfter mal die Emotionen hoch	26
Das Verhalten meines Kunden oder meiner Kundin ist mir völlig	27
Mithilfe des Goldenen Kreises einen Sinn im Job finden	28
Mit dem Rubikonmodell Handlungsprozesse besser verstehen	29
Tätigkeiten einen Sinn geben	30
Ich traue mich nicht, meine Wissenslücken zuzugeben	31
Ich möchte meine Führungskraft überzeugen, mir eine Weiterbil	32
Sich selbst motivieren	33
Signaturstärken zur beruflichen Entfaltung nutzen	34
Leidenschaft gezielt im Job nutzen	35
Das Selbstbild erweitern mit dem Johari-Fenster	36

## **Develop Yourself**

Zeit- und Selbstmana	pr	en	ıе	n	t
----------------------	----	----	----	---	---

Ordnung im Postfach dank Inbox Zero	37
Ich verzettle mich andauernd und kriege am Tag nichts geschafft	38
Mit Job Crafting Aufgaben und Interessen verbinden	39
Mit der Fünf-Minuten-Regel Aufschieberitis vermeiden	40
Ich finde nie den richtigen Zeitpunkt, um mit der Umsetzung meiner	41
Mir fällt es schwer, den Sinn bei stumpfen Routineaufgaben zu	42
Die Verantwortungen in meinem Beruf machen mich fertig	43
Mit Durchführungsintentionen Ziele sicherer erreichen	44
Effektive Wochenplanung mit Zielen	45
Wissen verankern mit nachhaltigem Wissenstransfer	46
Es fällt mir schwer, meinen Start in den Lernprozess zu finden	47
Sich leichter Dinge merken mit der Loci-Methode	48
Verstehendes Lesen mit der SQ3R-Methode	49
Ich möchte nicht delegieren, weil ich die Aufgabe lieber selbst	50
Die Trennung zwischen Homeoffice und Zuhause gelingt mir nicht	51
Im Homeoffice werde ich ständig von meinen Kindern unterbrochen	52
Sichtbar bleiben im Homeoffice	53
Monotasking: Volle Konzentration	54
Produktiver arbeiten mit der ALPEN-Methode	55
Die SMART-Methode	56
Clever priorisieren mit der Eisenhower-Matrix	57
Arbeitszeit im Homeoffice strukturieren	58

## Kreativität und Problemlösung

Innovativ und kundenorientiert handeln mit Design Thinking	59
So bereitet sich dein Team auf den Design-Thinking-Prozess vor	60

## **Develop Others**

Diversität,	Inklusion	und	gesellschaftliche	Verantwor-
tung				

Ich will Minderheiten im Team unterstutzen, ohne sie in Verlegenheit	61
Die kulturellen Unterschiede im Team stören mich und haben Ein	62
Mit dem Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit bewusster agieren	63
Nachhaltigkeit im Unternehmen leben – mit CSR	64
Vorurteile bewältigen	65
Unterschiedliche Biases erkennen und vermeiden	66

## Agiles Arbeiten und Projektmanagement

Risiken im Projektmanagement erkennen und managen	67
Aufwände realistisch einschätzen mit Planning Poker	68
Personas erstellen	69
Retrospektive-Meetings	70
Die 9 agilen Werte	71
Kontinuierliche Verbesserungen mit dem PDCA-Zyklus	72
Die Werte des agilen Manifests	73
Kreativität fördern mit der Walt-Disney-Methode	74
Mit VUCA flexibel umgehen	75
Ein Projekt von einer Aufgabe unterscheiden	76
Vier Erfolgsfaktoren fürs klassische Projektmanagement	77
Working out Loud: Wissen zwischen Mitarbeitenden teilen	78
Was ist Agilität?	79
Aufgaben im Blick behalten mit Stand-up-Meetings	80
Im Scrum-Team effektiv zusammenarbeiten	81
Mit Scrum innovativ und effektiv arbeiten	82
Mit agilen Tools den Arbeitsalltag effektiv managen	83
Team Culture Workshop	84
Prozesse visualisieren mit Kanban	85
Gute Ideen entwickeln mit der Brainstorming-Methode	86
Wertstrom verschlanken mit Line Balancing	87
Sieben Arten der Verschwendung	88

125

126

## **Inhaltsverzeichnis**

## **Develop Others**

## Kommunikation

ch habe bei Präsentationen Angst vor kritischen Rückfragen	89
Die Grundelemente einer Präsentation	90
m Voraus planen und entspannter präsentieren	91
Besser präsentieren mit den vier "Verständlichmachern"	92
ch habe gleich einen Vortrag und bin extrem nervös	93
Mir fällt es schwer, eine unangenehme Botschaft angemessen zu	94
ch muss überzeugen, bin aber eher ein nüchterner Typ	95
Bedarfe ermitteln mit der GVZ-Methode	96
Gesprächspartner:innen mithilfe des aktiven Zuhörens richtig ver	97
Mit Fragetechniken die eigene Gesprächsführung optimieren	98
Gewaltfreie Kommunikation	99
Die fünf Axiome der Kommunikation nach Paul Watzlawick	100
Mit Struktur und guter Vorbereitung gekonnt präsentieren	101
Zuhörer:innen catchen mit abwechslungsreicher Wissensvermit	102
Gespräche mit geeigneten Fragen zum Ziel führen	103
Die acht Kommunikationsstile nach Schulz von Thun	104
Die eigenen Kommunikationsstile weiterentwickeln	105
ch trau mich nicht nachzufragen, weil ich denke, mein Gegenüber	106
Mein Gegenüber schweift aus und ich weiß nicht, wie ich unter	107
Wissen online effektiv vermitteln	108
Auf Veranstaltungen trau ich mich nicht zu netzwerken	109
ch habe eine wichtige Info nicht verstanden, traue mich aber nicht,	110
Netiquette beachten und online gut auftreten	111
Souverän online auftreten	112
Teilnehmende durch die fünf Phasen eines Trainings begleiten	113

## Kommunikation

Das Harvard-Konzept

Erfolgreich kommunizieren mit dem Eisbergmodell	114
Mit der Verbalisierungstechnik Emotionen ausdrücken und thema	115
Guten Geschichten auf die Spur kommen	116
Mit der Heldenreise Zuhörer:innen fesseln	117
Mit Storytelling überzeugende Geschichten erzählen	118
Online-Meetings erfolgreich durchführen	119
Konfliktmanagement	
Typische Strategien der Konfliktlösung konstruktiv einsetzen	120
lch mache bei Konflikten immer einen Rückzieher	121
Mein Kollege / meine Kollegin nimmt das Feedback persönlich	122
Mein Kollege / meine Kollegin nimmt mein Feedback nicht ernst	123

Ein Teammitglied geht bei Konflikten immer gleich in den Angriffs... 124

Verbale Angriffe mit der 4-1-Methode abwehren

## **Develop Others**

## Grundlagen der Führung

Mit Lernplänen Mitarbeitende gezielt weiterbilden	127
Als neue Führungskraft kann ich mit widersprüchlichen Erwartun	128
Ich habe keine Ahnung, was mein Teammitglied im Homeoffice	129
Die ganzheitliche Zielvereinbarung	130
Im Bewerbungsgespräch habe ich das Gefühl, mein Gegenüber ist	131
Mein Teammitglied sträubt sich gegen den digitalen Fortschritt	132
Mein:e Bewerber:in stellt im Bewerbungsgespräch keine Fragen	133
Aufgaben, die ich eigentlich abgegeben habe, trudeln wieder bei mir	134
lch schaffe es nicht, zu delegierende Aufgaben "loszulassen"	135
lch finde als Führungskraft die Balance zwischen professioneller	136
Mein neues Teammitglied ist auch nach Monaten noch hilflos	137
Coaching-Gespräche mit Mitarbeitenden führen	138
Das Onboarding endet nicht mit der Probezeit	139
Ein Teammitglied verweigert oder sabotiert delegierte Aufgaben	140
Mitarbeitende durch die fünf Phasen von Change-Prozessen be	141
lch schaffe es nicht, mich als fachliche Führungskraft durchzuset	142
Ich fühle mich als weibliche Führungskraft von meinen männlichen	143
lch merke, dass ich als Führungskraft nicht alles lösen kann	144
Meine Mitarbeitenden werden immer gestresst, sobald ich den	145
Ich lasse meinen Mitarbeitenden viel Handlungsspielraum, trotz	146
Meine Mitarbeiter:innen reagieren komisch, wenn ich sie lobe	147
Ich möchte hart in der Sache sein, aber gleichzeitig nett zu den	148
Ein Teammitglied will eine Beförderung, aber ich sehe das Potential	149
Ein Mitglied in meinem Team verbreitet schlechte Stimmung	150
lch weiß nicht, wie ich in Krisenzeiten mit irrationalen Ängsten	151

## Grundlagen der Führung

Ich habe Angst, im Trennungsgespräch emotional zu werden	152
Ich weiß nicht, wie ich als neue Führungskraft zu Beginn auftreten	153
Alle denken, als Führungskraft müsste ich perfekt sein	154
Mein Teammitglied findet die Unternehmensziele nicht realistisch	155
Meine älteren Mitarbeitenden nehmen mich als junge Führungskraft	156
Mein Teammitglied hat die Motivation verloren	157
lch habe das Gefühl, mein Teammitglied ist unglücklich im Un	158
Benefits, die Mitarbeitende halten	159
Ein Onboarding Prozess, der Bindung schafft	160
Mehr Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch Vermeidung von Grat	161
Meine Mitarbeitenden finden Weiterbildung unnötig	162
Meine Mitarbeitenden schaffen es nicht, Lernen im Tagesablauf	163
Nach meiner Delegation bringt ein Teammitglied das Ergebnis nicht	164
Mein Teammitglied verliert im Change an Bedeutung und hat Angst	165
Motivation fördern mit Lob	166
Mit dem Haus der Veränderung durch Change-Prozesse führen	167
Mitarbeitende im Homeoffice weiterentwickeln	168

## **Develop Others**

#### Teamführung Zusammenhalt im hybriden Team stärken 169 Ich möchte in meinem Team die Al Literacy erhöhen 170 Rollen im Team erkennen und nutzen 171 172 Mir fällt es schwer, eine persönliche Bindung zu meinem Re... Es fällt mir schwer, Gleichbehandlung bei individuellen Problemen... 173 Wie soll ich mich als neue Führungskraft meinem Team gegenüber... 174 Generationenübergreifende Zusammenarbeit – so klappt's 175 Ein Teammitglied schadet mit häufigen Fehlern der Teamperfor... 176 Warum geben meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen... 177 Niemand in meinem Team will durch Exzellenz hervorstechen 178 Gezieltes Teambuilding mit der Teamentwicklungsuhr 179 Mit der RACI-Matrix Zuständigkeiten im Team klären 180 Verständnis für Rollenunterschiede im Team fördern 181 Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit 182 Ergebnisse beim Remote Arbeiten sichern – trotz Distanz 183

### Führungsmodelle

Situatives Führen: Meine Mitarbeitenden stufen sich reifer ein als	184
Das GROW-Modell	185
Mit den Basismotiven Mitarbeitende individuell motivieren	186
Erfolg mit Key Results messbar machen	187
Mit der OKR-Methode zielorientiert arbeiten	188
Konflikte managen als laterale Führungskraft	189
Wie laterale sich von disziplinarischer Führung unterscheidet	190
Praktische Instrumente der lateralen Führung	191

### Kooperation

Mir fällt es schwer, Lob von anderen anzunehmen	192
Angemessenes Feedback geben	193
Ich schaffe es nicht, in Meetings alle Teilnehmenden gut einzu	194
Jüngere Kolleg:innen haben keinen Respekt vor meinem Er	195
Wissenstransfer von Alt zu Jung und umgekehrt	196
Teilnehmende in Online-Trainings aktiv einbeziehen	197
lch möchte die Geschäftsführung überzeugen, mehr in Prozess	198
Mein Kollege oder meine Kollegin respektiert meine Grenzen nicht	199
Ich mache mir Sorgen um einen Kollegen / eine Kollegin, aber er/sie	200
Ich bekomme als Trainer:in nur wenig Reaktion von meinen Teil	201
Ich habe keinen Kopf für das Gespräch, will aber nicht unhöflich	202
Mit herausfordernden Trainingsteilnehmenden umgehen	203
Teilnehmende in Online-Meetings managen	204
Hybride Meetings inklusiv und störungsfrei abhalten	205

## **Develop the Business**

Analyse und	Entscheidungsf	indung
-------------	----------------	--------

Stakeholder analysieren und managen	206
Strukturiert Entscheidungen treffen	207
Mit der Stacey-Matrix komplexe Situationen einordnen	208
Mit der 5-Why-Methode Problemen auf den Grund gehen	209
Andere reden mir dauernd in meine Entscheidungen rein	210
Der Entscheidungsprozess	211
Ich habe vor einer Entscheidung oft Angst vor negativen Konse	212
Fehlerursachen nachhaltig beseitigen mit dem Schweiz	213
Kernursachen finden mit dem Ishikawa-Diagramm	214

## Strategie und Planung

Ich kann im Einkauf keine klugen Entscheidungen treffen, wenn alles	215
Ich schreibe lieber, statt in einem Gespräch alles zu klären	216
Ich habe eine Fehlentscheidung getroffen	217
Meinen Mitarbeitenden fehlt die Zeit, E-Trainings sinnvoll zu nutzen	218

## Innovations- und Technologie-Management

Ich verstehe KI einfach nicht	219
Was ist generative KI und wo wird sie eingesetzt?	220
Responsible AI: Künstliche Intelligenz verantwortungsvoll nutzen	221
Mit Responsible AI die Herausforderungen künstlicher Intelligenz	222
Big Data – ein kleiner Rückblick	223
Analoge Methoden des Testings: Card-Sorting und Pre-Mortem	224
Ich habe Schwierigkeiten, im Unternehmen ein nachhaltiges Mind	225
Goldene Regeln fürs Prototyping	226
Wie startest du ins Prototyping?	227
VUCA wagen und meistern	228
Persönliche Daten schützen	229

## **Develop the Business**

## Vertrieb und Marketing

Auf ein "Nein" von Kund:innen adäquat reagieren – "Nein" ist nicht…	230
Vom Beschwerdeparadoxon lernen und Kundenservice verbessern	231
Mit ,Time to Value' den Mehrwert für die Kundinnen und Kunden	232
Ich fühle mich unsicher, wenn ich Cross-Selling betreiben soll!	233
Mein Kunde oder meine Kundin kann sein oder ihr Problem nicht	234
Ich weiß nicht, was meine Kund:innen wirklich wollen	235
Ich habe Schwierigkeiten, bei Kund:innen die Entscheiderstruktur	236
Meine Kund:innen bringen mich mit unverhältnismäßigen Rabat	237
Kaufreue: Meine Kund:innen machen einen Rückzieher	238
Ich muss meinen Kund:innen eine Preisanpassung erklären	239
Bedarfsermittlung: meine Kund:innen geben nicht alle Informatio	240
Ich berate meine Kund:innen noch nicht ganzheitlich genug	241
Verkaufsgespräch: Ich möchte meine Kund:innen nicht überrumpeln	242
Kaltakquise ist mir unangenehm	243
Ich will meine Kund:innen nicht drängen	244
Meine Kund:innen finden unser Produkt zu teuer	245
Meine Kund:innen lassen sich auch von guten Argumenten nicht	246
Hilfe! Meine Kund:innen finden mich nicht sympathisch genug!	247
Ich möchte meine Kundenbeziehung vertiefen, ohne zu nerven	248
Meine Mitarbeiter:innen betreiben kein Cross-Selling	249
Tipps für den betrieblichen Beziehungsaufbau	250
Kontaktchancen erkennen und nutzen	251
Kundenbeziehungen verbessern und vertiefen	252
So geht Kundenfokus – erste Schritte	253
Nutzen argumentieren mit der 5-Stufen-Technik	254

## Vertrieb und Marketing

Einwände entkräften mit der Quittungsmethode	255
Linwanac chikiarten init aci Quittangometnoac	200

# Meine Ansprüche an gute Arbeit machen mich fertig



#### Lernziele

• Innere "Antreiber" mit passenden "Erlaubern" zähmen

## **Zielgruppe**

# Mehr Stressresilienz mit der 4-A-Strategie



#### Lernziele

 Die 4-A-Strategie verwenden, um in stressigen Situationen emotional in der Balance bleiben und aktiv ins Handeln zu kommen

## **Zielgruppe**

# Immer, wenn ich über mich nachdenke, kriege ich schlechte Laune



#### Lernziele

 Mit Selbstwertschätzung zu konstruktiver Selbstreflexion finden

## Zielgruppe

# Wachstumsorientiert denken und handeln mit dem Growth Mindset



#### Lernziele

 Wachstumsorientiert denken und handeln mit dem Growth Mindset

## Zielgruppe

## Ich gerate schnell emotional aus der Fassung



#### Lernziele

• Möglichkeiten kennen, in hitzigen Situationen die Fassung zu bewahren

## **Zielgruppe**

# Mit dem ABC-Modell Emotionen und Verhalten verstehen



#### Lernziele

 Die Auswirkung innerer Überzeugungen und (Vor-)Urteile auf die (emotionalen) Reaktion kennen

## Zielgruppe

# Mit Achtsamkeit den Arbeitsalltag gelassen meistern



#### Lernziele

• Achtsamkeit im Arbeitsalltag agieren

## **Zielgruppe**

# Meine Kolleg:innen nerven mich und machen mich wütend



## **Lernziele** Zielgruppe

 Ein starkes Gefühl wie Wut innerlich zulassen und eine Reaktionslücke schaffen

## Mein Team sagt, das Projekt ist fertig, aber mein Bauchgefühl widerspricht



#### Lernziele

• Vor der Reaktion inneren Raum schaffen

### **Zielgruppe**

## Ich nehme mir meine Arbeit zu sehr zu Herzen



## **Lernziele Zielgruppe**

• Das eigene emotionale Engagement im Job regulieren können

# Andere wirken so souverän und stark – und ich krieg das nicht hin



#### Lernziele

 Mit Schwächen und Unsicherheiten konstruktiv umgehen können

## Zielgruppe

## Gesunde Augen mit der 20-20-20-Regel



### Lernziele

• Die 20-20-Regel erlernen und im Arbeitsalltag anwenden

## **Zielgruppe**

## Ich habe Angst, dass die KI meinen Job übernimmt



#### Lernziele

Angst vor KI überwinden und sie für sich nutzen können

## **Zielgruppe**

# Herausforderungen besser einschätzen mit der Szenario-Analyse



#### Lernziele

Mit der Szenario-Analyse auf mögliche Entwicklungen vorbereitet sein

## Zielgruppe

# Ich habe einem Teammitglied gegenüber eine unsensible Bemerkung gemacht



#### Lernziele

 Sich nach einer unsensiblen Bemerkung wertschätzend entschuldigen können

### **Zielgruppe**

# Ich traue mich nicht, schwierige Entscheidungen zu treffen!



#### Lernziele

• Bedenken bei schwierigen Entscheidungen mit anderen teilen, um Unterstützung zu erhalten.

## Zielgruppe

# Im Kundengespräch kochen öfter mal die Emotionen hoch



#### Lernziele

 Werkzeuge zur Deeskalation emotionaler Kundengespräche kennen

## **Zielgruppe**

# Das Verhalten meines Kunden oder meiner Kundin ist mir völlig unverständlich



#### Lernziele

 Durch einen Perspektivwechsel die Hintergründe scheinbar irrationalen Kundenverhaltens erfahren

## **Zielgruppe**

# Mithilfe des Goldenen Kreises einen Sinn im Job finden



#### Lernziele

• Einen Sinn im Job finden und der eigenen Arbeit auf diese Weise Bedeutung verleihen

## Zielgruppe

# Mit dem Rubikonmodell Handlungsprozesse besser verstehen



#### Lernziele

Mit dem Rubikonmodell Handlungsprozesse besser verstehen

## Zielgruppe

## Tätigkeiten einen Sinn geben



**Lernziele Zielgruppe** 

• Mitarbeitende mit einem echten Purpose begeistern Führungskräfte

# Ich traue mich nicht, meine Wissenslücken zuzugeben



#### Lernziele

• Wissenslücken selbstbewusst und konstruktiv benennen und Vorschläge für ihre Beseitigung machen

## Zielgruppe

# Ich möchte meine Führungskraft überzeugen, mir eine Weiterbildung zu erlauben

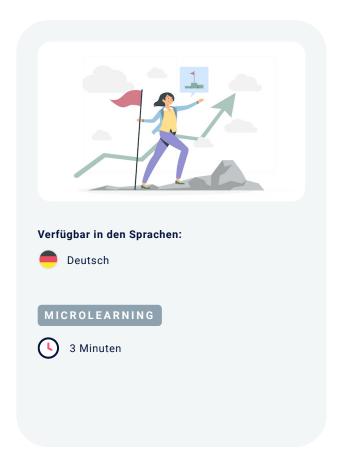


#### Lernziele

• Die Führungskraft von den eigenen Weiterbildungsabsichten überzeugen

### **Zielgruppe**

## Sich selbst motivieren



### Lernziele

• Mit Motiv, Ziel und Plan Aufgaben erledigen, die schwerfallen

## **Zielgruppe**

# Signaturstärken zur beruflichen Entfaltung nutzen



#### Lernziele

Die eigenen Signaturstärken kennenlernen und im Arbeitsalltag bewusst einsetzen

## **Zielgruppe**

## Leidenschaft gezielt im Job nutzen



### Lernziele

• Die eigenen Talente und Fähigkeiten optimal einsetzen

## **Zielgruppe**

## Das Selbstbild erweitern mit dem Johari-Fenster



#### Lernziele

Verstehen, wie das Selbstbild im Sinne des Johari-Fensters erweitert werden kann

## Zielgruppe

# **Ordnung im Postfach dank Inbox Zero**



#### Lernziele

• Ordnung im Posteingang schaffen

## **Zielgruppe**

# Ich verzettle mich andauernd und kriege am Tag nichts geschafft



### **Lernziele** Zielgruppe

• Mit Monotasking Aufgaben ablenkungsfrei bearbeiten Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

# Mit Job Crafting Aufgaben und Interessen verbinden



#### Lernziele

• Mit Job Crafting die eigene Arbeit gestalten

### Zielgruppe

# Mit der Fünf-Minuten-Regel Aufschieberitis vermeiden



#### Lernziele

Mit der Fünf-Minuten-Regel Prokrastination überwinden und Aufgaben angehen

### Zielgruppe

# Ich finde nie den richtigen Zeitpunkt, um mit der Umsetzung meiner Ideen loszulegen



#### Lernziele

 Mit konkreten Vorsätzen ins Umsetzen der eigenen Ideen kommen.

### **Zielgruppe**

# Mir fällt es schwer, den Sinn bei stumpfen Routineaufgaben zu sehen



#### Lernziele

• Routineaufgaben persönlich umdeuten

### Zielgruppe

# Die Verantwortungen in meinem Beruf machen mich fertig



#### Lernziele

 Mittels "Love it, change it or leave it" eigene Verantwortungen reflektieren und annehmen

### Zielgruppe

# Mit Durchführungsintentionen Ziele sicherer erreichen



#### Lernziele

• Mit Durchführungsintentionen Ziele sicherer erreichen

## **Zielgruppe**

# **Effektive Wochenplanung mit Zielen**



### Lernziele

Die eigene Zeit mit einer effektiven Wochenplanung managen

## **Zielgruppe**

# Wissen verankern mit nachhaltigem Wissenstransfer



#### Lernziele

• Wissen nachhaltig verankern

### Zielgruppe

# Es fällt mir schwer, meinen Start in den Lernprozess zu finden



#### Lernziele

Sich für Lernen und persönliche Weiterentwicklung motivieren

### Zielgruppe

# Sich leichter Dinge merken mit der Loci-Methode



#### Lernziele

• Die Loci-Methode kennen und anwenden können

## **Zielgruppe**

# Verstehendes Lesen mit der SQ3R-Methode



### Lernziele

• Die SQ3R-Methode kennen und anwenden können

## **Zielgruppe**

# Ich möchte nicht delegieren, weil ich die Aufgabe lieber selbst abschließen will



**Lernziele** Zielgruppe

• Aufgaben delegieren – auch wenn sie Spaß machen Führungskräfte

# Die Trennung zwischen Homeoffice und Zuhause gelingt mir nicht



#### Lernziele

• Arbeitszeit im Homeoffice strukturieren

### Zielgruppe

# Im Homeoffice werde ich ständig von meinen Kindern unterbrochen



## **Lernziele** Zielgruppe

Konzentriertes Arbeiten im Homeoffice mit der Familie vereinbaren

## Sichtbar bleiben im Homeoffice



#### Lernziele

• Im hybriden Team sichtbar werden und eine gesunde Balance im hybriden Arbeiten finden

## **Zielgruppe**

# **Monotasking: Volle Konzentration**



### Lernziele

• Lernen, konzentriert an einer Aufgabe zu arbeiten

## **Zielgruppe**

# Produktiver arbeiten mit der ALPEN-Methode



### Lernziele

• Die ALPEN-Methode kennen und anwenden

## **Zielgruppe**

# **Die SMART-Methode**



### Lernziele

• Ziele nach der SMART-Logik formulieren

## **Zielgruppe**

# Clever priorisieren mit der Eisenhower-Matrix



#### Lernziele

• Die Eisenhower-Matrix sicher anwenden

## **Zielgruppe**

# **Arbeitszeit im Homeoffice strukturieren**



#### Lernziele

 Arbeitszeit effizient strukturieren und klar von Pausen und Freizeit abgrenzen

## **Zielgruppe**

# **Innovativ und kundenorientiert handeln mit Design Thinking**



#### Lernziele

 Produkte entwickeln können, die den Wünschen der Kund:innen gerecht werden

### Zielgruppe

# So bereitet sich dein Team auf den Design-Thinking-Prozess vor



#### Lernziele

 Ideale Voraussetzungen für den Design-Thinking-Prozess schaffen

### Zielgruppe

# Ich will Minderheiten im Team unterstützen, ohne sie in Verlegenheit zu bringen



#### Lernziele

 Mit Zuhören, Respekt und Haltung zu einem wertschätzenden Miteinander auch für Minderheiten beitragen

### **Zielgruppe**

# Die kulturellen Unterschiede im Team stören mich und haben Einfluss auf die Zusammenar-



MICROLEARNING



3 Minuten

#### Lernziele

- Mit kulturellen Unterschieden einen konstruktiven Umgang finden
- Kultur
- Missverständnisse
- Zusammenarbeit
- Verständnis

### **Zielgruppe**

# Mit dem Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit bewusster agieren



#### Lernziele

• Im Berufsalltag nachhaltiger handeln

### Zielgruppe

# Nachhaltigkeit im Unternehmen leben – mit CSR



#### Lernziele

• Sich für einen nachhaltigen und achtsamen Arbeitsalltag engagieren

### Zielgruppe

# Vorurteile bewältigen



### Lernziele

• Vorurteile hinterfragen können

## **Zielgruppe**

# Unterschiedliche Biases erkennen und vermeiden



#### Lernziele

 Wenn du verschiedene Biases kennst, vermeidest du Diskriminierung und begegnest deinen Mitmenschen auf Augenhöhe.

### Zielgruppe

# Risiken im Projektmanagement erkennen und managen



#### Lernziele

• Risiken im klassischen Projektmanagement erkennen und Gegenmaßnahmen ergreifen

### **Zielgruppe**

# Aufwände realistisch einschätzen mit Planning Poker



#### Lernziele

Zeit- und Arbeitsaufwände gemeinsam realistisch einschätzen

### Zielgruppe

## Personas erstellen



### Lernziele

• Die Perspektive von Kundinnen und Kunden einnehmen

## **Zielgruppe**

# **Retrospektive-Meetings**



#### Lernziele

 Prozesse und Zusammenarbeit durch regelmäßige Retrospektive-Meetings verbessern

## **Zielgruppe**

# Die 9 agilen Werte



### Lernziele

• Die neun agilen Werte verstehen und verinnerlichen

## **Zielgruppe**

# Kontinuierliche Verbesserungen mit dem PDCA-Zyklus



**Lernziele** Zielgruppe

• Die vier Phasen des PDCA-Zyklus kennen und anwen- Führungskräfte den können

# Die Werte des agilen Manifests



### Lernziele

• Agil, flexibel und kundenorientiert arbeiten

# **Zielgruppe**

# Kreativität fördern mit der Walt-Disney-Methode



### Lernziele

 Kreative Ideen entwickeln und aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten

## Zielgruppe

# Mit VUCA flexibel umgehen



3 Minuten

### Lernziele

Durch Selbstwirksamkeit mit der VUCA Welt umgehen können

# **Zielgruppe**

# Ein Projekt von einer Aufgabe unterscheiden



### Lernziele

• Ein Projekt als solches identifizieren

# **Zielgruppe**

# Vier Erfolgsfaktoren fürs klassische Projektmanagement



### Lernziele

 Die vier Erfolgsfaktoren für eine gelungene Projektplanung und -umsetzung kennenlernen und verinnerlichen

## Zielgruppe

# Working out Loud: Wissen zwischen Mitarbeitenden teilen



### Lernziele

• Sich durch Austausch weiterentwickeln

## **Zielgruppe**

Führungskräfte

# Was ist Agilität?



### Lernziele

• Den Zusammenhang zwischen Globalisierung, Digitalisierung und Agilität nachvollziehen

# **Zielgruppe**

# **Aufgaben im Blick behalten mit Stand-up-Meetings**



### Lernziele

 Stand-up-Meetings in der agilen Zusammenarbeit nutzen können

## Zielgruppe

# Im Scrum-Team effektiv zusammenarbeiten



### Lernziele

• Die drei Scrum-Rollen kennen und verteilen können

# **Zielgruppe**

# Mit Scrum innovativ und effektiv arbeiten



### Lernziele

• Die wichtigsten Scrum-Begriffe kennen und einordnen können

# **Zielgruppe**

# Mit agilen Tools den Arbeitsalltag effektiv managen



### Lernziele

• Agile Tools kennen und effektiv einsetzen können

# **Zielgruppe**

# **Team Culture Workshop**



### Lernziele

• Einen Team Culture Workshop abhalten und die Basis für gutes und effektives Teamwork schaffen

# **Zielgruppe**

# Prozesse visualisieren mit Kanban



### Lernziele

• wissen, wie du mit Kanban die Team-Arbeitsschritte visualisieren kannst

# **Zielgruppe**

# Gute Ideen entwickeln mit der Brainstorming-Methode



# **Lernziele** Zielgruppe

• Die Brainstorming-Methode richtig anwenden können Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

# Wertstrom verschlanken mit Line Balancing



### Lernziele

 wissen, wie du mit Line Balancing den Wertstrom deiner Produktionslinie verschlanken kannst

## **Zielgruppe**

# Sieben Arten der Verschwendung



**Lernziele Zielgruppe** 

• Die sieben Arten der Verschwendung und Gegenmaß- Führungskräfte nahmen zu ihnen kennen

# Ich habe bei Präsentationen Angst vor kritischen Rückfragen



### Lernziele

• Gut vorbereitet und mit einem positiven Mindset kritischen Rückfragen in Präsentationen begegnen

## Zielgruppe

# Die Grundelemente einer Präsentation



### Lernziele

 wissen, wie Einleitung, Hauptteil und Schluss einer Präsentation Struktur geben

# **Zielgruppe**

# Im Voraus planen und entspannter präsentieren



### Lernziele

 wissen, wie man durch Planung von Zeit, Ort, Sitzordnung und Technik Präsentationen den Stress nehmen kann

## Zielgruppe

# Besser präsentieren mit den vier "Verständlichmachern"



### Lernziele

 Die vier Verständlichmacher Einfachheit, Gliederung, Kürze und zusätzliche Stimulanz kennen und anwenden können

## Zielgruppe

# Ich habe gleich einen Vortrag und bin extrem nervös



### Lernziele

Nervosität vor Vorträgen in positive Energie verwandeln

# **Zielgruppe**

# Mir fällt es schwer, eine unangenehme Botschaft angemessen zu vermitteln



#### Lernziele

• Mitarbeitenden unangenehme Botschaften angemessen vermitteln können

### **Zielgruppe**

# Ich muss überzeugen, bin aber eher ein nüchterner Typ



### Lernziele

 Mit Authentizität, Sicherheit und Storytelling bei Präsentationen überzeugen

## Zielgruppe

# Bedarfe ermitteln mit der GVZ-Methode



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



3 Minuten

### Lernziele

Mit der GVZ-Methode gezielt Bedarfe der Kund:innen erfragen

# **Zielgruppe**

# Gesprächspartner:innen mithilfe des aktiven Zuhörens richtig verstehen



#### Lernziele

 Die sechs Techniken des aktiven Zuhörens kennen und gewinnbringend einsetzen können

## Zielgruppe

# Mit Fragetechniken die eigene Gesprächsführung optimieren



### Lernziele

• Die eigene Gesprächsführung verbessern

## Zielgruppe

# **Gewaltfreie Kommunikation**



### Lernziele

die vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation anwenden können

# **Zielgruppe**

# Die fünf Axiome der Kommunikation nach Paul Watzlawick



### Lernziele

Watzlawicks fünf Axiome der Kommunikation verstehen

## Zielgruppe

# Mit Struktur und guter Vorbereitung gekonnt präsentieren



### Lernziele

• Die eigene Präsentation effektiv strukturieren können

## **Zielgruppe**

# Zuhörer:innen catchen mit abwechslungsreicher Wissensvermittlung



### Lernziele

• Wissen abwechslungsreich und packend vermitteln

## Zielgruppe

# Gespräche mit geeigneten Fragen zum Ziel führen



### Lernziele

Offene und geschlossene Fragen zielführend formulieren und einsetzen

## Zielgruppe

# Die acht Kommunikationsstile nach Schulz von Thun



### Lernziele

Die acht Kommunikationsstile kennen und erkennen können

# **Zielgruppe**

# Die eigenen Kommunikationsstile weiterentwickeln



### Lernziele

• Das eigene Kommunikationsverhalten verbessern

# **Zielgruppe**

# Ich trau mich nicht nachzufragen, weil ich denke, mein Gegenüber hat eh keine Zeit



#### Lernziele

• Nachfragen zeitnah und lösungsorientiert stellen

### **Zielgruppe**

# Mein Gegenüber schweift aus und ich weiß nicht, wie ich unterbrechen soll



#### Lernziele

 Verbale und nonverbale Hilfsmittel anwenden, um Gespräche konstruktiv zu lenken oder zu beenden.

### **Zielgruppe**

# Wissen online effektiv vermitteln





MICROLEARNING



3 Minuten

### Lernziele

• Online erfolgreich Wissen vermitteln können

# **Zielgruppe**

## Auf Veranstaltungen trau ich mich nicht zu netzwerken



### Lernziele

 wissen, mit welchem Mindset, welcher K\u00f6rpersprache und welchen Inhalten man auf Netzwerk-Events punkten kann

## Zielgruppe

## Ich habe eine wichtige Info nicht verstanden, traue mich aber nicht, nachzufragen



#### Lernziele

Durch gezieltes, kluges Nachfragen Missverständnissen vorbeugen

### **Zielgruppe**

## Netiquette beachten und online gut auftreten



### Lernziele

Netiquette-Regeln kennen und im Alltag berücksichtigen

## **Zielgruppe**

## Souverän online auftreten



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



3 Minuten

### Lernziele

Souverän online auftreten und die Zuhörer:innen begeistern

## **Zielgruppe**

# Teilnehmende durch die fünf Phasen eines Trainings begleiten



### Lernziele

Geeignete Maßnahmen für die fünf typischen Phasen eines Trainings kennen

## **Zielgruppe**

# Erfolgreich kommunizieren mit dem Eisbergmodell



### Lernziele

• Das Eisbergmodell verstehen und für eine gelungene Kommunikation nutzen können

## Zielgruppe

## Mit der Verbalisierungstechnik Emotionen ausdrücken und thematisieren



### Lernziele

• Die Verbalisierungstechnik kennen und anwenden

## Zielgruppe

## Guten Geschichten auf die Spur kommen



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



3 Minuten

### Lernziele

• Im eigenen Unternehmen gute Geschichten finden und in Gesprächen und bei Präsentationen nutzen

## **Zielgruppe**

## Mit der Heldenreise Zuhörer:innen fesseln



### Lernziele

 Das Konzept der Heldenreise kennen und nutzen k\u00fcnnen

## **Zielgruppe**

## Mit Storytelling überzeugende Geschichten erzählen



### Lernziele

• Storytelling nutzen, um spannende Geschichten zu erzählen

## **Zielgruppe**

## Online-Meetings erfolgreich durchführen



#### Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

#### MICROLEARNING



3 Minuten

### Lernziele

 Online-Meetings erfolgreich vorbereiten, durchführen und nachbereiten

## **Zielgruppe**

## Typische Strategien der Konfliktlösung konstruktiv einsetzen



### Lernziele

 Verschiedene Strategien der Konfliktlösung im Berufsleben kennen und konstruktiv einsetzen können

## Zielgruppe

## Ich mache bei Konflikten immer einen Rückzieher



### Lernziele

• Konflikte aktiv angehen können

## **Zielgruppe**

# Mein Kollege / meine Kollegin nimmt das Feedback persönlich



#### Lernziele

 Negative Stimmung nach dem Feedbackgespräch direkt ansprechen und eine positive Feedbackkultur stärken

## Zielgruppe

## Mein Kollege / meine Kollegin nimmt mein Feedback nicht ernst



#### Lernziele

 Den Eindruck ansprechen, dass Feedback nicht ernst genommen wird und Gegenmaßnahmen finden

## Zielgruppe

# Ein Teammitglied geht bei Konflikten immer gleich in den Angriffsmodus



#### Lernziele

Hitzige Konflikte zu einer konstruktiven Problemlösung lenken

## Zielgruppe

## Verbale Angriffe mit der 4-1-Methode abwehren



### Lernziele

 Die vier möglichen Konter-Techniken der 4-l-Methode passend und zielsicher einsetzen

## **Zielgruppe**

## **Das Harvard-Konzept**



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



2 Minuten

### Lernziele

Die vier Grundsätze des Harvard-Konzepts anwenden können

## **Zielgruppe**

## Mit Lernplänen Mitarbeitende gezielt weiterbilden



## **Lernziele** Zielgruppe

 Mit Mitarbeitenden gemeinsam Lernpläne erstellen und Fortschritt überprüfen können

## Als neue Führungskraft kann ich mit widersprüchlichen Erwartungen nicht umgehen



Lernziele Zielgruppe

Orientierung und Stabilität für andere und sich selbs schaffen

## Ich habe keine Ahnung, was mein Teammitglied im Homeoffice eigentlich macht



## Lernziele Zielgruppe

 Eine gute Mischung aus Distanz und Kontrolle in der Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden im Homeoffice finden

## Die ganzheitliche Zielvereinbarung



### Lernziele

• Zielvereinbarungen ganzheitlich gestalten

## **Zielgruppe**

## Im Bewerbungsgespräch habe ich das Gefühl, mein Gegenüber ist nicht ehrlich



#### Lernziele

 Bewerber:innen gegenüber ungute Gefühle und Einschätzungen empathisch und wertschätzend ansprechen können

### **Zielgruppe**

Führungskräfte und Mitarbeitende der Personalabteilung

# Mein Teammitglied sträubt sich gegen den digitalen Fortschritt



### Lernziele

 Mitarbeiter:innen bei der Einführung digitaler Neuerungen zielgerichtet unterstützen

### **Zielgruppe**

## Mein:e Bewerber:in stellt im Bewerbungsgespräch keine Fragen zum Job oder dem Un-



#### Lernziele

• Bewerber:innen als Potenziale sehen

### **Zielgruppe**

Führungskräfte und Mitarbeitende der Personalabteilung

## Aufgaben, die ich eigentlich abgegeben habe, trudeln wieder bei mir ein



#### Lernziele

Gründe für Rückdelegation von Aufgaben finden und beheben

## **Zielgruppe**

## Ich schaffe es nicht, zu delegierende Aufgaben "loszulassen"



#### Lernziele

 Mit angemessenen Übergaben und Vertrauen zu den Mitarbeitenden Aufgaben nachhaltig delegieren.

## **Zielgruppe**

## Ich finde als Führungskraft die Balance zwischen professioneller und persönlicher Ebene



### Lernziele Zielgruppe

 Die passende Balance zwischen professioneller und persönlicher Ebene finden

## Mein neues Teammitglied ist auch nach Monaten noch hilflos



## **Lernziele** Zielgruppe

 Neue Teammitglieder bei der Einarbeitung unterstützen

## Coaching-Gespräche mit Mitarbeitenden führen



**Lernziele** Zielgruppe

Coaching-Gespräche mit Mitarbeitenden auf Augenhöhe führen

## Das Onboarding endet nicht mit der Probezeit



### Lernziele

• Mitarbeitende auch nach der Probezeit ins Unternehmen integrieren

## **Zielgruppe**

# Ein Teammitglied verweigert oder sabotiert delegierte Aufgaben



#### Lernziele

 Verweigerungshaltung bei scheinbar unkooperativen Teammitglieder durch Ermitteln der Ursachen aufbrechen

## **Zielgruppe**

# Mitarbeitende durch die fünf Phasen von Change-Prozessen begleiten



**Lernziele** Zielgruppe

 Die fünf Phasen von Change-Prozessen sowie Tipps zur Mitarbeiterführung für jede Phase kennen

## Ich schaffe es nicht, mich als fachliche Führungskraft durchzusetzen



### Lernziele

Als fachliche Führungskraft kompetent und durchsetzungsfähig auftreten

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

**Zielgruppe** 

# Ich fühle mich als weibliche Führungskraft von meinen männlichen Kollegen nicht ernst



#### Lernziele

 Das eigene Selbstbewusstsein stärken und Respektlosigkeit im Team beenden

### **Zielgruppe**

Führungskräfte (vor allem weiblich)

## Ich merke, dass ich als Führungskraft nicht alles lösen kann



**Lernziele** Zielgruppe

 Perfektionserwartungen abbauen und authentischen Führungsstil entwickeln

# Meine Mitarbeitenden werden immer gestresst, sobald ich den Raum betrete



### **Lernziele** Zielgruppe

Verstehen, wie man als Führungskraft positiven Einfluss auf das Stresserleben der eigenen Mitarbeitenden haben kann.

## Ich lasse meinen Mitarbeitenden viel Handlungsspielraum, trotzdem sind sie unzufrieden



### Lernziele Zielgruppe

 Erkennen, welches Ausmaß von Handlungsspielraum die eigenen Mitarbeitenden für Wohlbefinden und beste Leistung benötigen

# Meine Mitarbeiter:innen reagieren komisch, wenn ich sie lobe



#### Lernziele

Lob konkret, aufrichtig und individuell passend adressieren

### **Zielgruppe**

## Ich möchte hart in der Sache sein, aber gleichzeitig nett zu den Menschen



#### Lernziele

• Deutlich UND wertschätzend kommunizieren

### **Zielgruppe**

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

# Ein Teammitglied will eine Beförderung, aber ich sehe das Potential nicht



**Lernziele** Zielgruppe

 Klar und wertschätzend auf den Beförderungswunsch Führungskräfte eines Teammitgliedes reagieren

# **Ein Mitglied in meinem Team verbreitet schlechte Stimmung**



#### Lernziele

 Konstruktiv reagieren, wenn ein Teammitglied schlechte Stimmung verbreitet

### **Zielgruppe**

# Ich weiß nicht, wie ich in Krisenzeiten mit irrationalen Ängsten meiner Mitarbeitenden



Lernziele Zielgruppe

 Sinnvoll auf die Ängste von Mitarbeitenden in Krisenzeiten reagieren können

# Ich habe Angst, im Trennungsgespräch emotional zu werden



### **Lernziele** Zielgruppe

 Mit den eigenen Emotionen im Trennungsgespräch umgehen

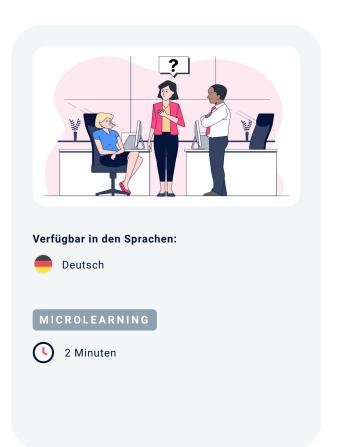
## Ich weiß nicht, wie ich als neue Führungskraft zu Beginn auftreten soll



**Lernziele** Zielgruppe

 Sich als Führungskraft positionieren ohne die Persönlichkeit zu ändern

# Alle denken, als Führungskraft müsste ich perfekt sein



**Lernziele** Zielgruppe

• Trotz eigener Schwächen mit Transparenz und Selbstbewusstsein die Führungsrolle gut ausfüllen

## Mein Teammitglied findet die Unternehmensziele nicht realistisch



### **Lernziele** Zielgruppe

• Herausfordernde Unternehmensziele vermitteln

# Meine älteren Mitarbeitenden nehmen mich als junge Führungskraft nicht ernst



Lernziele Zielgruppe

Als junge Führungskraft gekonnt mit älteren Mitarbeitenden umgehen

## Mein Teammitglied hat die Motivation verloren



### **Lernziele** Zielgruppe

 Mitarbeitende auf Basis von McClellands Basismotiven motivieren

# Ich habe das Gefühl, mein Teammitglied ist unglücklich im Unternehmen



#### **Lernziele** Zielgruppe

 Mit Teammitgliedern konstruktiv und empathisch Probleme besprechen

## Benefits, die Mitarbeitende halten



#### Lernziele

· Hilfreiche Benefits kennen und anbieten

### **Zielgruppe**

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

## Ein Onboarding Prozess, der Bindung schafft



#### Lernziele

• Mitarbeitende im Unternehmen integrieren

### **Zielgruppe**

Führungskräfte und Mitarbeitende der Personalabteilung

# Mehr Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch Vermeidung von Gratifikationskrisen



#### **Lernziele** Zielgruppe

 Gratifikationskrisen bei Mitarbeitenden vorbeugen oder sie beenden

# Meine Mitarbeitenden finden Weiterbildung unnötig



**Lernziele** Zielgruppe

 Dem Team durch Engagement und Vorbildfunktion die Bedeutung lebenslangen Lernens nahebringen können.

## Meine Mitarbeitenden schaffen es nicht, Lernen im Tagesablauf einzubauen



**Lernziele** Zielgruppe

Gemeinsam mit Mitarbeitenden Lernzeiten finden und Führungskräfte einhalten

## Nach meiner Delegation bringt ein Teammitglied das Ergebnis nicht



**Lernziele** Zielgruppe

• Aufgaben an Mitarbeitende erfolgreich delegieren

# Mein Teammitglied verliert im Change an Bedeutung und hat Angst vor Imageverlust



#### Lernziele

 Formelle und informelle Bedürfnisse und Ängste erkennen und adressieren, um Mitarbeiter:innen für Veränderung zu öffnen

#### **Zielgruppe**

## **Motivation fördern mit Lob**



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



3 Minuten

### Lernziele

• Richtig loben

### Zielgruppe

# Mit dem Haus der Veränderung durch Change-Prozesse führen



### **Lernziele** Zielgruppe

Führungstipps für jede Phase im "Haus der Veränderung" kennen

## Mitarbeitende im Homeoffice weiterentwickeln



#### Lernziele

• Mitarbeitende im Homeoffice weiterentwickeln

### **Zielgruppe**

Führungskräfte und Mitarbeitende der Personalabteilung

## Zusammenhalt im hybriden Team stärken



**Lernziele** Zielgruppe

 Verbundenheit und Austausch im hybriden Team stärken

# Ich möchte in meinem Team die Al Literacy erhöhen



### **Lernziele** Zielgruppe

 Möglichkeiten zur Verbesserung der Al Literacy im Team kennen

### Rollen im Team erkennen und nutzen



### **Lernziele Zielgruppe**

 Die Rollen der eigenen Mitarbeitenden erkennen und nutzen

# Mir fällt es schwer, eine persönliche Bindung zu meinem Remote-Team aufzubauen



#### **Lernziele** Zielgruppe

• Eine Bindung zu den Mitarbeitenden aufbauen

## Es fällt mir schwer, Gleichbehandlung bei individuellen Problemen meiner Mitarbeitenden



**Lernziele** Zielgruppe

 Mitarbeitende fair und respektvoll unter Rücksicht auf ihre individuellen Bedürfnisse behandeln

# Wie soll ich mich als neue Führungskraft meinem Team gegenüber verhalten?



#### Lernziele

• Eine Beziehung zum Team aufbauen

#### **Zielgruppe**

# Generationenübergreifende Zusammenarbeit – so klappt's



#### Lernziele

• Generationenübergreifende Teamarbeit fördern

### **Zielgruppe**

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

# Ein Teammitglied schadet mit häufigen Fehlern der Teamperformance



**Lernziele** Zielgruppe

• Fehler ansprechen und künftig gemeinsam vermeiden Führungskräfte

# Warum geben meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen nicht weiter?



**Lernziele** Zielgruppe

Eine Kultur im Team etablieren, in der Wissen geteilt wird

# Niemand in meinem Team will durch Exzellenz hervorstechen



### **Lernziele** Zielgruppe

• Ein Umfeld schaffen, in dem Wissen geteilt wird

## Gezieltes Teambuilding mit der Teamentwicklungsuhr



### **Lernziele** Zielgruppe

 Passende Teambuilding-Maßnahmen kennen und auswählen können

# Mit der RACI-Matrix Zuständigkeiten im Team klären



#### Lernziele

Mit der RACI-Matrix Zuständigkeiten im Team abstimmen

### **Zielgruppe**

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

# Verständnis für Rollenunterschiede im Team fördern



**Lernziele** Zielgruppe

• Eine offene Kommunikation über Rollenunterschiede im Team fördern

Führungskräfte

# Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit



Verfügbar in den Sprachen:





3 Minuten

### Lernziele

• Hybride Zusammenarbeit durch einheitliche Regeln verbessern

## **Zielgruppe**

# **Ergebnisse beim Remote Arbeiten sichern – trotz Distanz**



#### Lernziele

• Über Distanz Ergebnisse sicherstellen

## **Zielgruppe**

Führungskräfte

# Situatives Führen: Meine Mitarbeitenden stufen sich reifer ein als ich sie



**Lernziele** Zielgruppe

 Wertschätzung ausdrücken und dabei die individuell richtige Lösung für dein Team finden Führungskräfte

# **Das GROW-Modell**



### Lernziele

• Die vier Phasen des GROW-Modells anwenden können

## **Zielgruppe**

# Mit den Basismotiven Mitarbeitende individuell motivieren



## **Lernziele** Zielgruppe

Auf Grundlage der Basismotive kannst positiven Einfluss auf die Motivation von Mitarbeitenden nehmen

Führungskräfte

# **Erfolg mit Key Results messbar machen**



### Lernziele

• Key Results adäquat formulieren

## **Zielgruppe**

Führungskräfte

# Mit der OKR-Methode zielorientiert arbeiten



### Lernziele

• Die OKR-Methode kennen und nutzen können

## **Zielgruppe**

# Konflikte managen als laterale Führungskraft



#### Lernziele

 Die unterschiedlichen Arten von Konflikten kennen und managen können

## **Zielgruppe**

# Wie laterale sich von disziplinarischer Führung unterscheidet



#### Lernziele

 Laterales Führen verstehen und mit klarer Vision ins Projekt starten

## Zielgruppe

# Praktische Instrumente der lateralen Führung



#### Lernziele

Verschiedene Instrumente der lateralen Führung kennen

## Zielgruppe

# Mir fällt es schwer, Lob von anderen anzunehmen



#### Lernziele

• Lob annehmen lernen

## **Zielgruppe**

Führungskräfte

# **Angemessenes Feedback geben**



### Lernziele

• Feedback wertschätzend und respektvoll äußern

## **Zielgruppe**

# Ich schaffe es nicht, in Meetings alle Teilnehmenden gut einzubinden



#### Lernziele

• Teilnehmende in Meetings konstruktiv einbinden

## Zielgruppe

# Jüngere Kolleg:innen haben keinen Respekt vor meinem Erfahrungsschatz



#### Lernziele

 Wertschätzend zwischen den Altersgruppen kommunizieren und Respekt für die eigene Leistung / Erfahrung erhalten

### **Zielgruppe**

# Wissenstransfer von Alt zu Jung und umgekehrt



**Lernziele** Zielgruppe

Einen teaminternen Wissenstransfer über Generationen hinweg ermöglichen

Führungskräfte

# Teilnehmende in Online-Trainings aktiv einbeziehen



#### Lernziele

• Bei Online-Trainings erfolgreich die Teilnehmenden einbeziehen können

## **Zielgruppe**

# Ich möchte die Geschäftsführung überzeugen, mehr in Prozessmanagement zu investieren



#### Lernziele

Die Vorteile von Prozessmanagement argumentieren können

#### **Zielgruppe**

# Mein Kollege oder meine Kollegin respektiert meine Grenzen nicht und setzt mich dauernd



#### Lernziele

• Persönliche Grenzen gegenüber anderen verteidigen

## **Zielgruppe**

# Ich mache mir Sorgen um einen Kollegen / eine Kollegin, aber er/sie sagt, alles sei in Ord-



#### Lernziele

 Kolleg:innen wertschätzend, empathisch und vertraulich auf Sorgen und Überforderungen ansprechen

#### **Zielgruppe**

# Ich bekomme als Trainer:in nur wenig Reaktion von meinen Teilnehmenden



#### Lernziele

Passives Verhalten von Teilnehmenden durch Offenheit und Austausch auflösen

## Zielgruppe

# Ich habe keinen Kopf für das Gespräch, will aber nicht unhöflich wirken



#### Lernziele

Gespräche höflich und wertschätzend beenden können

## Zielgruppe

# Mit herausfordernden Trainingsteilnehmenden umgehen



#### Lernziele

 Fünf Typen von herausfordernden Trainingsteilnehmenden kennen sowie wissen, wie du mit ihnen umgehen kannst

## Zielgruppe

# Teilnehmende in Online-Meetings managen



#### Lernziele

• Teilnehmende in Online-Meetings effektiv einbinden

## **Zielgruppe**

# Hybride Meetings inklusiv und störungsfrei abhalten



#### Lernziele

 Störungsfreie und inklusive Meetings mit hybriden Teams abhalten

## **Zielgruppe**

# Stakeholder analysieren und managen



#### Lernziele

Stakeholder:innen im klassischen Projektmanagement analysieren und managen

## **Zielgruppe**

# Strukturiert Entscheidungen treffen



### Lernziele

• Strukturiert Entscheidungen treffen

## **Zielgruppe**

# Mit der Stacey-Matrix komplexe Situationen einordnen



#### Lernziele

Unterschiedliche Vorgehensweisen je nach Komplexitätsgrad einsetzen

## Zielgruppe

# Mit der 5-Why-Methode Problemen auf den Grund gehen



#### Lernziele

Mit der 5-Why-Methode Problemursachen analysieren können

## Zielgruppe

# Andere reden mir dauernd in meine Entscheidungen rein



#### Lernziele

• Entscheidungen für sich und nicht für andere treffen

## Zielgruppe

# **Der Entscheidungsprozess**



### Lernziele

• Selbstbewusst Entscheidungen treffen

## **Zielgruppe**

# Ich habe vor einer Entscheidung oft Angst vor negativen Konsequenzen

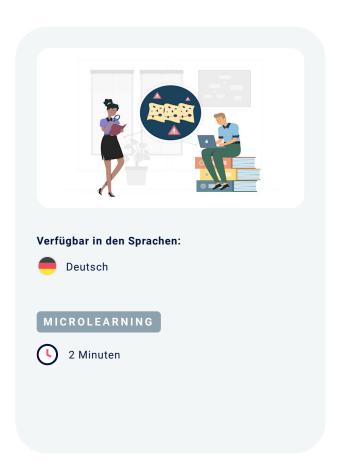


#### Lernziele

• Fundierte und ausgewogene Entscheidungen treffen

## **Zielgruppe**

# Fehlerursachen nachhaltig beseitigen mit dem Schweizer-Käse-Modell



#### Lernziele

Das Schweizer-Käse-Modell der Fehlerursachen kennen

## Zielgruppe

# Kernursachen finden mit dem Ishikawa-Diagramm



#### Lernziele

 Wissen, wie du dem Ishikawa-Diagramm die Einflussfaktoren für Fehler visualisieren und ihr Gewicht bewerten kannst

## Zielgruppe

# Ich kann im Einkauf keine klugen Entscheidungen treffen, wenn alles gleichzeitig brennt



#### Lernziele

 Bei gleichzeitig anstehenden Aufgaben systematisch Prioritäten setzen und die eigene Arbeitsbelastung steuern.

### **Zielgruppe**

# Ich schreibe lieber, statt in einem Gespräch alles zu klären



#### Lernziele

Unsicherheiten beim Telefonieren abbauen und gezielt Gespräche führen

## Zielgruppe

## Ich habe eine Fehlentscheidung getroffen



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch



2 Minuten

## Lernziele

• Mit dem richtigen Mindset und gründlicher Analyse an Fehlentscheidungen wachsen

## Zielgruppe

## Meinen Mitarbeitenden fehlt die Zeit, E-Trainings sinnvoll zu nutzen



## Lernziele

• Mitarbeitende für E-Trainings motivieren

## **Zielgruppe**

Führungskräfte

## Ich verstehe KI einfach nicht



## Lernziele

Sich selbstbewusst und angstfrei mit dem Thema KI befassen

## **Zielgruppe**

# Was ist generative KI und wo wird sie eingesetzt?



## Lernziele

• Grundlagen der Funktionsweise und des Einsatzes von generativer KI verstehen

## Zielgruppe

## Responsible AI: Künstliche Intelligenz verantwortungsvoll nutzen



#### Lernziele

Ziele und Herausforderungen von Responsible AI kennen

## Zielgruppe

## Mit Responsible AI die Herausforderungen künstlicher Intelligenz meistern



#### Lernziele

• Branchenspezifische Herausforderungen durch KI und deren Lösungsansätze mittels Responsible AI kennen

## **Zielgruppe**

## Big Data – ein kleiner Rückblick



## Lernziele

• Big Data, Cloud Computing und Künstliche Intelligenz in ihren Grundzügen verstehen

## Zielgruppe

## **Analoge Methoden des Testings: Card-Sorting und Pre-Mortem**



#### Lernziele

 Vorabtests durchführen, um neue Produkte und Dienstleistungen kostengünstig und bedarfsgerecht zu entwickeln

## **Zielgruppe**

## Ich habe Schwierigkeiten, im Unternehmen ein nachhaltiges Mindset zu schaffen



#### Lernziele

• Dranbleiben und Mitarbeitende sowie Führungskräfte von nachhaltigem Leben und Wirtschaften überzeugen

## **Zielgruppe**

## **Goldene Regeln fürs Prototyping**



## Lernziele

 Goldene Regeln zum Umgang mit Prototypen UND Proband:innen verstehen und verinnerlichen

## **Zielgruppe**

## Wie startest du ins Prototyping?



## Lernziele

• Bedingungen für Prototyping und Testen schaffen

## **Zielgruppe**

## **VUCA** wagen und meistern



## Lernziele

 Aktiv und erfolgreich mit Veränderungen der VUCA-Welt umgehen

## **Zielgruppe**

## Persönliche Daten schützen



## Lernziele

Datenschutzeinstellungen selbstbestimmt verwalten können

## **Zielgruppe**

# Auf ein "Nein" von Kund:innen adäquat reagieren – "Nein" ist nicht gleich "Nein"!



#### Lernziele

• Auf Einwände der Kund:innen konstruktiv reagieren

## **Zielgruppe**

## Vom Beschwerdeparadoxon lernen und Kundenservice verbessern



## Lernziele

Beschwerden als Chance für bessere Kundenbindung verstehen

## **Zielgruppe**

# Mit ,Time to Value' den Mehrwert für die Kundinnen und Kunden aufzeigen



#### Lernziele

 Maßnahmen erkennen, die die Zeit bis zum ersten Kundenerfolg verkürzen

## **Zielgruppe**

## Ich fühle mich unsicher, wenn ich Cross-Selling betreiben soll!



## Lernziele

• Wissen, worauf beim Cross-Selling zu achten ist

## Zielgruppe

## Mein Kunde oder meine Kundin kann sein oder ihr Problem nicht erklären



## Lernziele

Durch Empathie und wertschätzenden Umgang Kundenprobleme ermitteln

## Zielgruppe

# Ich weiß nicht, was meine Kund:innen wirklich wollen



## Lernziele

• Herausfinden, was die Kundschaft wirklich bewegt

## **Zielgruppe**

## Ich habe Schwierigkeiten, bei Kund:innen die Entscheiderstruktur herauszufinden



#### Lernziele

 Durch gezieltes Fragen die Entscheiderstruktur von Kund:innen herausfinden

## **Zielgruppe**

# Meine Kund:innen bringen mich mit unverhältnismäßigen Rabattwünschen aus dem



#### Lernziele

 Die vier Schritte kennen, mit denen du auf überhöhte Rabattwünsche reagieren kannst

## **Zielgruppe**

## Kaufreue: Meine Kund:innen machen einen Rückzieher



## Lernziele

 Wissen, wie du Kaufreue nach einem erfolgreichen Verkaufsgespräch verhindern kannst

## Zielgruppe

## Ich muss meinen Kund:innen eine Preisanpassung erklären



#### Lernziele

 Wissen, wie du bei einer Preisanpassung gegenüber deinen Kund:innen argumentieren und auftreten solltest, um sie nicht an die Konkurrenz zu verlieren

## **Zielgruppe**

# Bedarfsermittlung: meine Kund:innen geben nicht alle Informationen preis



#### Lernziele

wissen, wie du bei der Bedarfsermittlung alle relevanten Informationen deiner Kund:innen erhalten kannst

## **Zielgruppe**

# Ich berate meine Kund:innen noch nicht ganzheitlich genug



## Lernziele

Kundinnen und Kunden ganzheitliche Lösungen anbieten können

## **Zielgruppe**

## Verkaufsgespräch: Ich möchte meine Kund:innen nicht überrumpeln



#### Lernziele

Lernen, wie der Übergang ins Verkaufsgespräch gelingt

## Zielgruppe

## Kaltakquise ist mir unangenehm



## Lernziele

Deine inneren Barrieren vor Kaltakquise zu überwinden

## **Zielgruppe**

## Ich will meine Kund:innen nicht drängen



## Lernziele

 Lernen, Kaufentscheidungen erfolgreich und kunden norientiert herbeizuführen

## **Zielgruppe**

# Meine Kund:innen finden unser Produkt zu teuer



## **Lernziele** Zielgruppe

Konstruktiv auf den Einwand "Produkt zu teuer" eingehen

# Meine Kund:innen lassen sich auch von guten Argumenten nicht überzeugen



#### Lernziele

 Kundinnen und Kunden vom wertvollen persönlichen Nutzen eines Produkts oder einer Dienstleistung überzeugen

## **Zielgruppe**

# Hilfe! Meine Kund:innen finden mich nicht sympathisch genug!



## Lernziele

 Lernen, wie man sympathischer auf Kundinnen und Kunden wirkt

## Zielgruppe

# Ich möchte meine Kundenbeziehung vertiefen, ohne zu nerven



#### Lernziele

 Wissen, wie du mit persönlichen Gesten deinen Kund:innen Wertschätzung zeigst

## Zielgruppe

# Meine Mitarbeiter:innen betreiben kein Cross-Selling



## **Lernziele** Zielgruppe

 Verstehen, warum Mitarbeitende nicht aktiv Cross-Selling betreiben, und sie dabei unterstützen Führungskräfte

## Tipps für den betrieblichen Beziehungsaufbau



## Lernziele

• Eine gute Beziehung zu Kund:innen herstellen können

## **Zielgruppe**

## Kontaktchancen erkennen und nutzen



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



3 Minuten

## Lernziele

• Vertriebliche Einstiege erkennen

## **Zielgruppe**

## Kundenbeziehungen verbessern und vertiefen



3 Minuten

## Lernziele

• Beziehungen zu Kund:innen nachhaltig entwickeln

## **Zielgruppe**

## So geht Kundenfokus – erste Schritte



## Lernziele

 Das eigene Handeln immer an den Bedürfnissen und Wünschen der Kund:innen ausrichten, um erfolgreich zu sein

## **Zielgruppe**

## Nutzen argumentieren mit der 5-Stufen-Technik



## Lernziele

 Die 5-Stufen-Technik kennen und im Beratungsalltag einsetzen können

## **Zielgruppe**

## Einwände entkräften mit der Quittungsmethode



#### Verfügbar in den Sprachen:

Deutsch

#### MICROLEARNING

**(** 3

3 Minuten

## Lernziele

 Mit der Quittungsmethode Einwände verstehen, akzeptieren und widerlegen können

## Zielgruppe

## **PINKTUM**

## KONTAKT

Pink University GmbH +49 89 5 47 27 84 10 kontakt@pinktum.com

## MÜNCHEN

Bachbauernstraße 1 81241 München

## **HAMBURG**

Besenbinderhof 41 20097 Hamburg

