

Das Selbstbild erweitern mit dem Johari-Fenster

## **Develop Yourself**

A alata a malkait uun di Caauun dibait		Zeit- und Selbstmanagement	
Achtsamkeit und Gesundheit		Ich verzettle mich andauernd und kriege am Tag nichts geschafft	33
Ich gerate schnell emotional aus der Fassung	10	Mit Job Crafting Aufgaben und Interessen verbinden	34
Mit dem ABC-Modell Emotionen und Verhalten verstehen	11	Mit der Fünf-Minuten-Regel Aufschieberitis vermeiden	3
Mit Achtsamkeit den Arbeitsalltag gelassen meistern	12	Ich finde nie den richtigen Zeitpunkt, um mit der Umsetzung meiner	30
Meine Kolleg:innen nerven mich und machen mich wütend	13	Mir fällt es schwer, den Sinn bei stumpfen Routineaufgaben zu	3
Mein Team sagt, das Projekt ist fertig, aber mein Bauchgefühl	14	Die Verantwortungen in meinem Beruf machen mich fertig	38
Ich nehme mir meine Arbeit zu sehr zu Herzen	15	Mit Durchführungsintentionen Ziele sicherer erreichen	39
Andere wirken so souverän und stark – und ich krieg das nicht hin	16	Effektive Wochenplanung mit Zielen	40
Gesunde Augen mit der 20-20-Regel	17	Wissen verankern mit nachhaltigem Wissenstransfer	4
		Es fällt mir schwer, meinen Start in den Lernprozess zu finden	42
Motivation und Persönlichkeitsentwicklung		Sich leichter Dinge merken mit der Loci-Methode	43
Ich habe einem Teammitglied gegenüber eine unsensible Be	18	Verstehendes Lesen mit der SQ3R-Methode	44
Ich traue mich nicht, schwierige Entscheidungen zu treffen!	19	Ich möchte nicht delegieren, weil ich die Aufgabe lieber selbst	4
Herausforderungen besser einschätzen mit der Szenario-Analyse	20	Die Trennung zwischen Homeoffice und Zuhause gelingt mir nicht	40
Ich habe Angst, dass die KI meinen Job übernimmt	21	Im Homeoffice werde ich ständig von meinen Kindern unterbrochen	4
Im Kundengespräch kochen öfter mal die Emotionen hoch	22	Sichtbar bleiben im Homeoffice	48
Das Verhalten meines Kunden oder meiner Kundin ist mir völlig	23	Monotasking: Volle Konzentration	49
Mithilfe des Goldenen Kreises einen Sinn im Job finden	24	Produktiver arbeiten mit der ALPEN-Methode	50
Mit dem Rubikonmodell Handlungsprozesse besser verstehen	25	Die SMART-Methode	2
Tätigkeiten einen Sinn geben	26	Clever priorisieren mit der Eisenhower-Matrix Arbeitszeit im Homeoffice strukturieren	52
Ich traue mich nicht, meine Wissenslücken zuzugeben	27	Ordnung im Postfach dank Inbox Zero	53 54
Ich möchte meine Führungskraft überzeugen, mir eine Weiterbil	28	Ordining in Postrach dank inbox Zero	34
Sich selbst motivieren	29		
Signaturstärken zur beruflichen Entfaltung nutzen	30		
Leidenschaft gezielt im Job nutzen	31		

32

#### 2

# **Inhaltsverzeichnis**

## **Develop Yourself**

Kreativität	und	Prob	lem	lösun	C

So bereitet sich dein Team auf den Design-Thinking-Prozess vor	55
Innovativ und kundenorientiert handeln mit Design Thinking	56

## **Develop Others**

Diversität,	Inklusion und	d gesellschaftliche	Verantwor-
tung			

Die kulturellen Unterschiede im Team stören mich und haben Ein	5/
Mit dem Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit bewusster agieren	58
Nachhaltigkeit im Unternehmen leben – mit CSR	59
Vorurteile bewältigen	60
Unterschiedliche Biases erkennen und vermeiden	61

## Agiles Arbeiten und Projektmanagement

Die Werte des agilen Manifests	62
Kreativität fördern mit der Walt-Disney-Methode	63
Risiken im Projektmanagement erkennen und managen	64
Mit VUCA flexibel umgehen	65
Ein Projekt von einer Aufgabe unterscheiden	66
Vier Erfolgsfaktoren fürs klassische Projektmanagement	67
Working out Loud: Wissen zwischen Mitarbeitenden teilen	68
Aufwände realistisch einschätzen mit Planning Poker	69
Personas erstellen	70
Retrospektive-Meetings	71
Was ist Agilität?	72
Aufgaben im Blick behalten mit Stand-up-Meetings	73
Im Scrum-Team effektiv zusammenarbeiten	74
Mit Scrum innovativ und effektiv arbeiten	75
Mit agilen Tools den Arbeitsalltag effektiv managen	76
Team Culture Workshop	77
Die 9 agilen Werte	78
Prozesse visualisieren mit Kanban	79
Gute Ideen entwickeln mit der Brainstorming-Methode	80
Wertstrom verschlanken mit Line Balancing	81
Sieben Arten der Verschwendung	82
Kontinuierliche Verbesserungen mit dem PDCA-Zyklus	83

Online-Meetings erfolgreich durchführen

## **Develop Others**

Kommunikation	
Ich habe gleich einen Vortrag und bin extrem nervös	84
Mir fällt es schwer, eine unangenehme Botschaft angemessen zu	85
Ich muss überzeugen, bin aber eher ein nüchterner Typ	86
Bedarfe ermitteln mit der GVZ-Methode	87
Gesprächspartner:innen mithilfe des aktiven Zuhörens richtig ver	88
Mit Fragetechniken die eigene Gesprächsführung optimieren	89
Gewaltfreie Kommunikation	90
Die fünf Axiome der Kommunikation nach Paul Watzlawick	91
Mit Struktur und guter Vorbereitung gekonnt präsentieren	92
Zuhörer:innen catchen mit abwechslungsreicher Wissensvermit	93
Gespräche mit geeigneten Fragen zum Ziel führen	94
Die Grundelemente einer Präsentation	95
Im Voraus planen und entspannter präsentieren	96
Besser präsentieren mit den vier "Verständlichmachern"	97
Die acht Kommunikationsstile nach Schulz von Thun	98
Die eigenen Kommunikationsstile weiterentwickeln	99
Ich trau mich nicht nachzufragen, weil ich denke, mein Gegenüber	100
Mein Gegenüber schweift aus und ich weiß nicht, wie ich unter	101
Wissen online effektiv vermitteln	102
Auf Veranstaltungen trau ich mich nicht zu netzwerken	103
Ich habe eine wichtige Info nicht verstanden, traue mich aber nicht,	104
Netiquette beachten und online gut auftreten	105
Souverän online auftreten	106
Teilnehmende durch die fünf Phasen eines Trainings begleiten	107
Erfolgreich kommunizieren mit dem Eisbergmodell	108
Kommunikation	
Mit der Verbalisierungstechnik Emotionen ausdrücken und thema	109
Guten Geschichten auf die Spur kommen	110
Mit der Heldenreise Zuhörer:innen fesseln	111
Mit Storytelling überzeugende Geschichten erzählen	112

113

## Konfliktmanagement

Typische Strategien der Konfliktlösung konstruktiv einsetzen	114
Ich mache bei Konflikten immer einen Rückzieher	115
Mein Kollege / meine Kollegin nimmt das Feedback persönlich	116
Mein Kollege / meine Kollegin nimmt mein Feedback nicht ernst	117
Ein Teammitglied geht bei Konflikten immer gleich in den Angriffs	118
Verbale Angriffe mit der 4-1-Methode abwehren	119
Das Harvard-Konzept	120

## **Develop Others**

## Grundlagen der Führung

Ich habe keine Ahnung, was mein Teammitglied im Homeoffice	121
Die ganzheitliche Zielvereinbarung	122
Im Bewerbungsgespräch habe ich das Gefühl, mein Gegenüber ist	123
Mein Teammitglied sträubt sich gegen den digitalen Fortschritt	124
Mein:e Bewerber:in stellt im Bewerbungsgespräch keine Fragen	125
Aufgaben, die ich eigentlich abgegeben habe, trudeln wieder bei mir	126
lch schaffe es nicht, zu delegierende Aufgaben "loszulassen"	127
lch finde als Führungskraft die Balance zwischen professioneller	128
Mein neues Teammitglied ist auch nach Monaten noch hilflos	129
Coaching-Gespräche mit Mitarbeitenden führen	130
Das Onboarding endet nicht mit der Probezeit	131
Ein Teammitglied verweigert oder sabotiert delegierte Aufgaben	132
Mitarbeitende durch die fünf Phasen von Change-Prozessen be	133
lch schaffe es nicht, mich als fachliche Führungskraft durchzuset	134
Ich fühle mich als weibliche Führungskraft von meinen männlichen	135
lch merke, dass ich als Führungskraft nicht alles lösen kann	136
Meine Mitarbeitenden werden immer gestresst, sobald ich den	137
Ich lasse meinen Mitarbeitenden viel Handlungsspielraum, trotz	138
Meine Mitarbeiter:innen reagieren komisch, wenn ich sie lobe	139
Ich möchte hart in der Sache sein, aber gleichzeitig nett zu den	140
Ein Teammitglied will eine Beförderung, aber ich sehe das Potential	141
Ein Mitglied in meinem Team verbreitet schlechte Stimmung	142
lch weiß nicht, wie ich in Krisenzeiten mit irrationalen Ängsten	143
lch habe Angst, im Trennungsgespräch emotional zu werden	144
Ich weiß nicht, wie ich als neue Führungskraft zu Beginn auftreten	145

## Grundlagen der Führung

Alle denken, als Führungskraft müsste ich perfekt sein	146
Mein Teammitglied findet die Unternehmensziele nicht realistisch	147
Meine älteren Mitarbeitenden nehmen mich als junge Führungskraft	148
Mein Teammitglied hat die Motivation verloren	149
lch habe das Gefühl, mein Teammitglied ist unglücklich im Un	150
Benefits, die Mitarbeitende halten	151
Ein Onboarding Prozess, der Bindung schafft	152
Mehr Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch Vermeidung von Grat	153
Meine Mitarbeitenden finden Weiterbildung unnötig	154
Meine Mitarbeitenden schaffen es nicht, Lernen im Tagesablauf	155
Mit Lernplänen Mitarbeitende gezielt weiterbilden	156
Nach meiner Delegation bringt ein Teammitglied das Ergebnis nicht	157
Mein Teammitglied verliert im Change an Bedeutung und hat Angst	158
Motivation fördern mit Lob	159
Mit dem Haus der Veränderung durch Change-Prozesse führen	160
Mitarbeitende im Homeoffice weiterentwickeln	161

### **Develop Others**

#### Teamführung Mir fällt es schwer, eine persönliche Bindung zu meinem Re... 162 Ein Teammitglied schadet mit häufigen Fehlern der Teamperfor... 163 Zusammenhalt im hybriden Team stärken 164 Ich möchte in meinem Team die Al Literacy erhöhen 165 Warum geben meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Wissen... 166 Niemand in meinem Team will durch Exzellenz hervorstechen 167 Gezieltes Teambuilding mit der Teamentwicklungsuhr 168 Generationenübergreifende Zusammenarbeit – so klappt's 169 Mit der RACI-Matrix Zuständigkeiten im Team klären 170 171 Verständnis für Rollenunterschiede im Team fördern 172 Rollen im Team erkennen und nutzen Es fällt mir schwer, Gleichbehandlung bei individuellen Problemen... 173 Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit 174 Ergebnisse beim Remote Arbeiten sichern – trotz Distanz 175

#### Führungsmodelle

Situatives Führen: Meine Mitarbeitenden stufen sich reifer ein als	176
Das GROW-Modell	177
Mit den Basismotiven Mitarbeitende individuell motivieren	178
Erfolg mit Key Results messbar machen	179
Mit der OKR-Methode zielorientiert arbeiten	180
Konflikte managen als laterale Führungskraft	181
Wie laterale sich von disziplinarischer Führung unterscheidet	182
Praktische Instrumente der lateralen Führung	183

#### Kooperation

Mir fällt es schwer, Lob von anderen anzunehmen	184
Angemessenes Feedback geben	185
Ich schaffe es nicht, in Meetings alle Teilnehmenden gut einzu	186
Jüngere Kolleg:innen haben keinen Respekt vor meinem Er	187
Wissenstransfer von Alt zu Jung und umgekehrt	188
Teilnehmende in Online-Trainings aktiv einbeziehen	189
lch möchte die Geschäftsführung überzeugen, mehr in Prozess	190
Mein Kollege oder meine Kollegin respektiert meine Grenzen nicht	191
Ich mache mir Sorgen um einen Kollegen / eine Kollegin, aber er/sie	192
Ich bekomme als Trainer:in nur wenig Reaktion von meinen Teil	193
lch habe keinen Kopf für das Gespräch, will aber nicht unhöflich	194
Mit herausfordernden Trainingsteilnehmenden umgehen	195
Teilnehmende in Online-Meetings managen	196
Hybride Meetings inklusiv und störungsfrei abhalten	197

## **Develop the Business**

Wie startest du ins Prototyping?

VUCA wagen und meistern

Persönliche Daten schützen

Analyse und Entscheidungsfindung	
Mit der Stacey-Matrix komplexe Situationen einordnen	198
Strukturiert Entscheidungen treffen	199
Mit der 5-Why-Methode Problemen auf den Grund gehen	200
Stakeholder analysieren und managen	201
Andere reden mir dauernd in meine Entscheidungen rein	202
Der Entscheidungsprozess	203
Ich habe vor einer Entscheidung oft Angst vor negativen Konse	204
Fehlerursachen nachhaltig beseitigen mit dem Schweiz	205
Kernursachen finden mit dem Ishikawa-Diagramm	206
Strategie und Planung	
Ich habe eine Fehlentscheidung getroffen	207
Meinen Mitarbeitenden fehlt die Zeit, E <sup>2</sup> Trainings sinnvoll zu nutzen	208
Innovations- und Technologie-Management	
Was ist generative KI und wo wird sie eingesetzt?	209
Responsible AI: Künstliche Intelligenz verantwortungsvoll nutzen	210
Mit Responsible AI die Herausforderungen künstlicher Intelligenz	211
Big Data – ein kleiner Rückblick	212
Ich verstehe KI einfach nicht	213
Analoge Methoden des Testings: Card-Sorting und Pre-Mortem	214
Ich habe Schwierigkeiten, im Unternehmen ein nachhaltiges Mind	215
Goldene Regeln fürs Prototyping	216

217

218

219

## **Develop the Business**

## Vertrieb und Marketing

Ich fühle mich unsicher, wenn ich Cross-Selling betreiben soll!	220
Mein Kunde oder meine Kundin kann sein oder ihr Problem nicht	221
Vom Beschwerdeparadoxon lernen und Kundenservice verbessern	222
Ich weiß nicht, was meine Kund:innen wirklich wollen	223
Ich habe Schwierigkeiten, bei Kund:innen die Entscheiderstruktur	224
Meine Kund:innen bringen mich mit unverhältnismäßigen Rabat	225
Kaufreue: Meine Kund:innen machen einen Rückzieher	226
Ich muss meinen Kund:innen eine Preisanpassung erklären	227
Bedarfsermittlung: meine Kund:innen geben nicht alle Informatio	228
Ich berate meine Kund:innen noch nicht ganzheitlich genug	229
Verkaufsgespräch: Ich möchte meine Kund:innen nicht überrumpeln	230
Kaltakquise ist mir unangenehm	231
Ich will meine Kund:innen nicht drängen	232
Meine Kund:innen finden unser Produkt zu teuer	233
Meine Kund:innen lassen sich auch von guten Argumenten nicht	234
Hilfe! Meine Kund:innen finden mich nicht sympathisch genug!	235
Ich möchte meine Kundenbeziehung vertiefen, ohne zu nerven	236
Meine Mitarbeiter:innen betreiben kein Cross-Selling	237
Tipps für den betrieblichen Beziehungsaufbau	238
Kontaktchancen erkennen und nutzen	239
Kundenbeziehungen verbessern und vertiefen	240
So geht Kundenfokus – erste Schritte	241
Nutzen argumentieren mit der 5-Stufen-Technik	242
Auf ein "Nein" von Kund:innen adäquat reagieren – "Nein" ist nicht…	243
Finwände entkräften mit der Quittungsmethode	244

# 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 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

# Herausforderungen besser einschätzen mit der Szenario-Analyse



#### Lernziele

Mit der Szenario-Analyse auf mögliche Entwicklungen vorbereitet sein

### **Zielgruppe**

# Ich habe Angst, dass die KI meinen Job übernimmt



#### Lernziele

Angst vor KI überwinden und sie für sich nutzen können

### **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

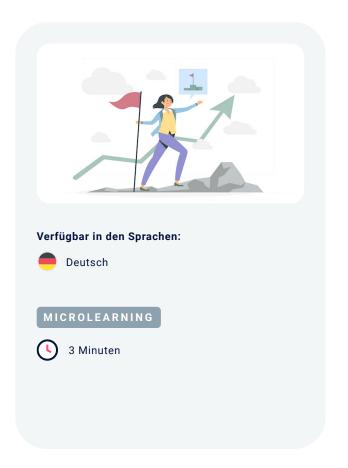


#### Lernziele

• 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

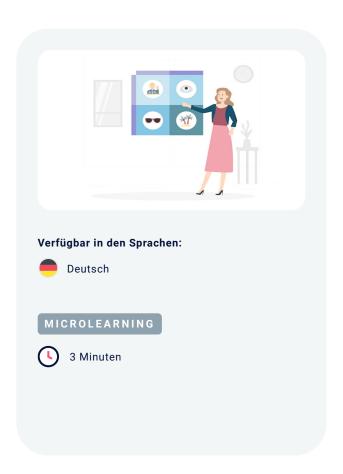


#### Lernziele

• 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

# Ich verzettle mich andauernd und kriege am Tag nichts geschafft



### **Lernziele** Zielgruppe

Mit Monotasking Aufgaben ablenkungsfrei bearbeiten Mitarbeitende m

# 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

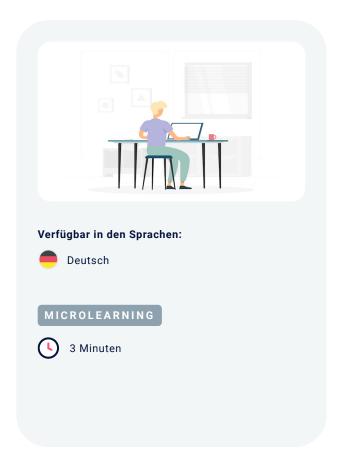


### Lernziele

 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**



3 Minuten

### 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**

# **Ordnung im Postfach dank Inbox Zero**



### Lernziele

• Ordnung im Posteingang schaffen

## **Zielgruppe**

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



#### Lernziele

 Ideale Voraussetzungen für den Design-Thinking-Prozess schaffen

### Zielgruppe

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



### Lernziele

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

### Zielgruppe

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



#### 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

# 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

# Risiken im Projektmanagement erkennen und managen



### Lernziele

• Risiken im klassischen Projektmanagement erkennen und Gegenmaßnahmen ergreifen

### Zielgruppe

# Mit VUCA flexibel umgehen



### 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

# 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**

# 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**

# Die 9 agilen Werte



### Lernziele

• Die neun agilen Werte verstehen und verinnerlichen

## **Zielgruppe**

## Prozesse visualisieren mit Kanban



#### Lernziele

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

## **Zielgruppe**

# **Gute Ideen entwickeln mit der Brainstorm-ing-Methode**



## **Lernziele** Zielgruppe

• Die Brainstorming-Methode richtig anwenden können Mitarbeitend

# 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

# Kontinuierliche Verbesserungen mit dem PDCA-Zyklus



**Lernziele** Zielgruppe

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

# 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 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

# 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 können

## **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**

# 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**

# 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**

# 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** Zielgruppe

Als fachliche Führungskraft kompetent und durchsetzungsfähig auftreten

# 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

Führungskräfte

 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

# 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

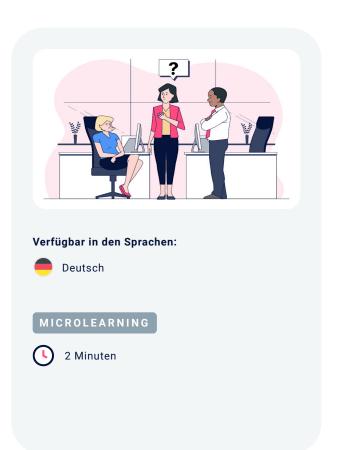
## Ich weiß nicht, wie ich als neue Führungskraft zu Beginn auftreten soll



**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**

# 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

## Mit Lernplänen Mitarbeitende gezielt weiterbilden



### **Lernziele** Zielgruppe

 Mit Mitarbeitenden gemeinsam Lernpläne erstellen und Fortschritt überprüfen können

## 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**

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



#### **Lernziele** Zielgruppe

• Eine Bindung zu den Mitarbeitenden aufbauen

# Ein Teammitglied schadet mit häufigen Fehlern der Teamperformance



**Lernziele** Zielgruppe

• Fehler ansprechen und künftig gemeinsam vermeiden Führungskräfte

## 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

## 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

# Generationenübergreifende Zusammenarbeit – so klappt's



#### Lernziele

• Generationenübergreifende Teamarbeit fördern

#### Zielgruppe

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

# 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

### Rollen im Team erkennen und nutzen



### **Lernziele Zielgruppe**

• Die Rollen der eigenen Mitarbeitenden erkennen und nutzen

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



Lernziele Zielgruppe

 Mitarbeitende fair und respektvoll unter Rücksicht auf ihre individuellen Bedürfnisse behandeln

## Spielregeln für die hybride Zusammenarbeit



Verfügbar in den Sprachen:





3 Minuten

#### Lernziele

• Hybride Zusammenarbeit durch einheitliche Regeln verbessern

### **Zielgruppe**

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

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



#### Lernziele

• Über Distanz Ergebnisse sicherstellen

### **Zielgruppe**

## 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

### **Das GROW-Modell**



### **Lernziele** Zielgruppe

• Die vier Phasen des GROW-Modells anwenden können Führungskräfte

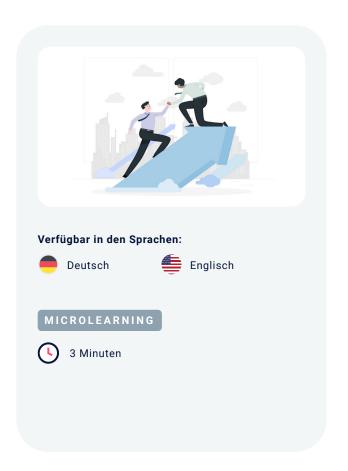
## Mit den Basismotiven Mitarbeitende individuell motivieren



### **Lernziele** Zielgruppe

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

## **Erfolg mit Key Results messbar machen**



#### Lernziele

• Key Results adäquat formulieren

### **Zielgruppe**

### Mit der OKR-Methode zielorientiert arbeiten



#### Lernziele

• Die OKR-Methode kennen und nutzen können

### **Zielgruppe**

Mitarbeitende mit und ohne Führungsfunktion

# Konflikte managen als laterale Führungskraft



### Lernziele

• Die unterschiedlichen Arten von Konflikten kennen und managen können

## **Zielgruppe**

# Wie laterale sich von disziplinarischer Führung unterscheidet



**Lernziele** Zielgruppe

 Laterales Führen verstehen und mit klarer Vision ins Projekt starten Führungskräfte

# 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** Zielgruppe

 Störungsfreie und inklusive Meetings mit hybriden Teams abhalten Führungskräfte

# Mit der Stacey-Matrix komplexe Situationen einordnen



### Lernziele

Unterschiedliche Vorgehensweisen je nach Komplexitätsgrad einsetzen

## Zielgruppe

# Strukturiert Entscheidungen treffen



### Lernziele

• Strukturiert Entscheidungen treffen

## **Zielgruppe**

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



### Lernziele

Mit der 5-Why-Methode Problemursachen analysieren können

## **Zielgruppe**

# Stakeholder analysieren und managen



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



3 Minuten

### Lernziele

Stakeholder:innen im klassischen Projektmanagement analysieren und managen

# 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 habe eine Fehlentscheidung getroffen





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

# 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** Zielgruppe

Ziele und Herausforderungen von Responsible AI kennen

# 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

# Ich verstehe KI einfach nicht



### Lernziele

Sich selbstbewusst und angstfrei mit dem Thema KI befassen

## **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**

### 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

## Vom Beschwerdeparadoxon lernen und Kundenservice verbessern



#### Lernziele

Beschwerden als Chance für bessere Kundenbindung verstehen

#### **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



#### 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**

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



#### Lernziele

• Auf Einwände der Kund:innen konstruktiv reagieren

#### **Zielgruppe**

### Einwände entkräften mit der Quittungsmethode



Verfügbar in den Sprachen:



Deutsch

MICROLEARNING



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

