



# Leadership Seminar: Transformation gestalten

Ralf Hendrik Kleb, Edmund Komar und Oliver Morbach

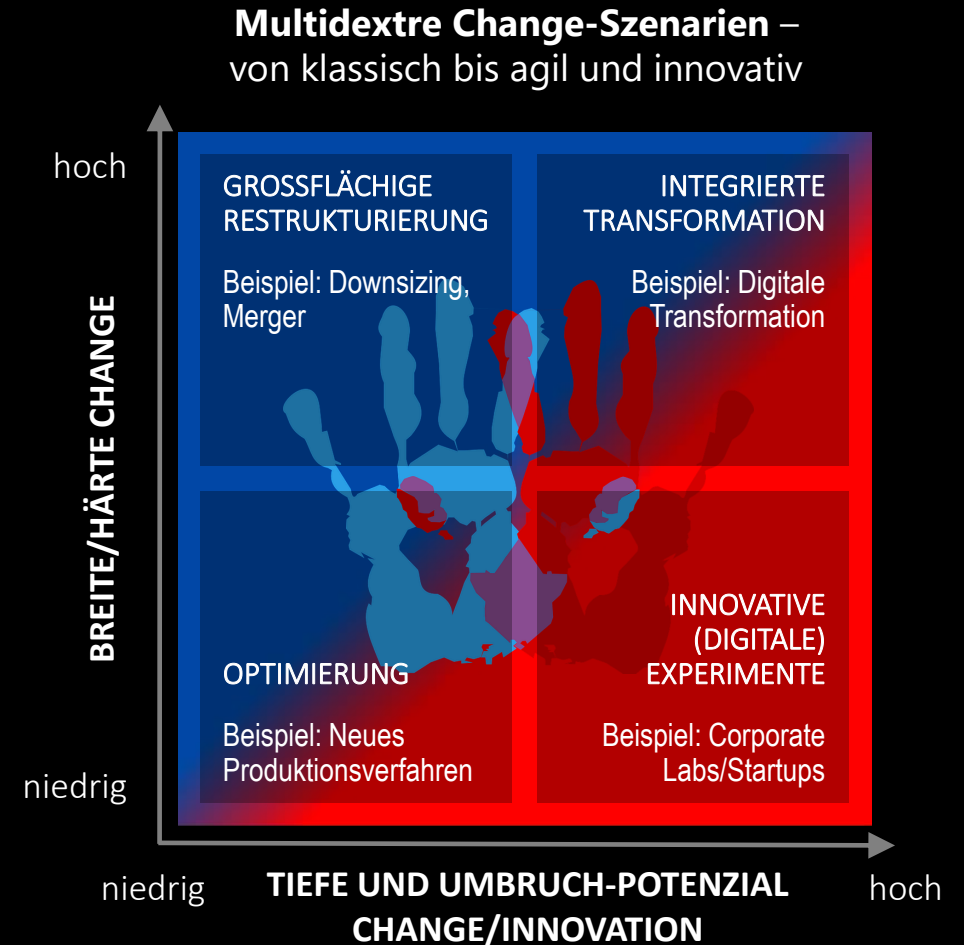
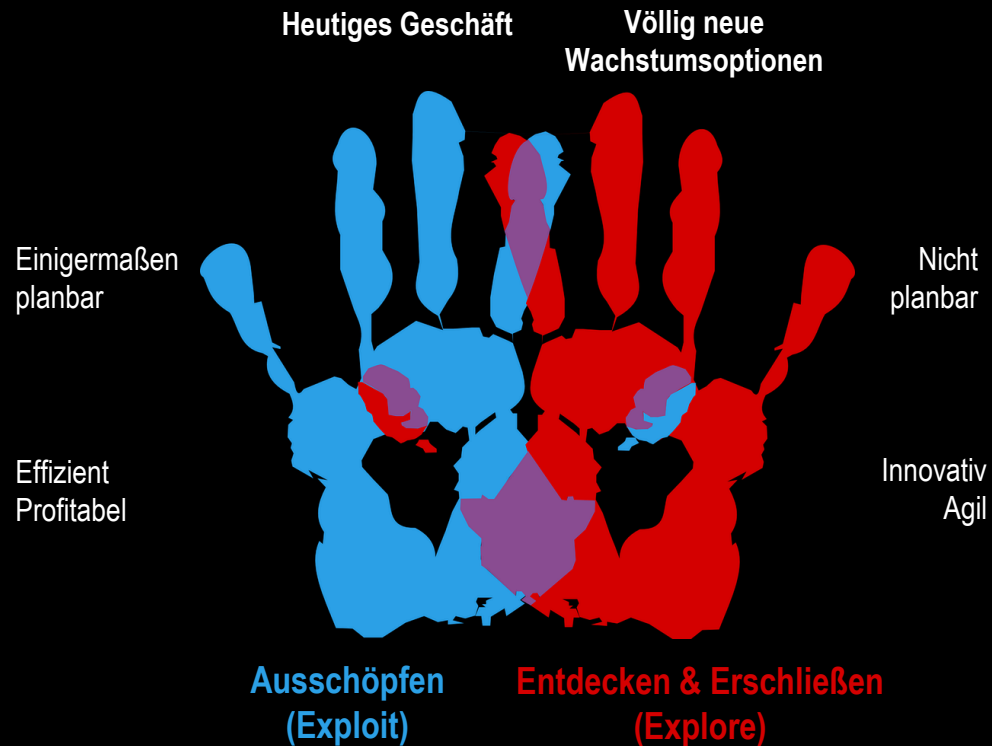
Mit maßgeschneiderten, aktivierenden, hybriden Seminarmodulen Führungskräfte bei tiefgreifenden Transformationen unterstützen und eine Community als kollegiales Transformations-Netzwerk aufbauen

# Inhalt

<b>Herausforderungen der Transformation für Organisationen und Learning Programme</b>	2
Seminarkonzept: „Transformation gestalten“	10
Customizing des Leadership-Seminars	19
Unser Trainer- & Beraterteam	22
Wir über uns	31

# Herausforderung Ambidextrie in der Transformation

Beidhändigkeit: Parallel die klassische Welt zukunftsfähig machen und die neue Welt erfinden



# Typische Transformations-Szenarien

Unterschiedliche Situationen, Kulturen, Reifegrade und Strategien der einzelnen Fachbereiche erfordern die differenzierte Betrachtung der Bedarfe, Anforderungen und Lösungen

## OPTIMIERUNG

Die Organisation ist transaktionsorientiert und durch stabile Prozesse und moderate Veränderungen geprägt.

### Szenario 1

#### Strategie:

**Exploit** – Optimierung und Automatisierung vorhandener Strukturen und Prozesse.

#### Anforderungen, z.B.:

- Kosten- und Effizienzprogramme
- Digital Automatisierungs-Skills entwickeln.
- Kontinuierliche Verbesserungskultur schaffen und aufrecht erhalten.

## RESTRUKTURIERUNG

Die Organisation hat den Zenit ihrer Entwicklung erreicht und muss restrukturiert werden.

### Szenario 2

#### Strategie:

**Exploit<sup>2</sup>** – Radikale Anpassung vorhandener Strukturen, Systeme und Prozesse. Restrukturierung, Right-sizing, Merger o. Desinvestment.

#### Anforderungen z.B.:

- Turnaround-, PMI-, Employability/Reskilling Programm
- Führungskräfte-Roundtable, Orientierungs-Workshops, Placement-Workshops
- Individuelles Change & Career Coaching

## INNOVATION

Die Organisation steht unter erhöhtem Innovationsdruck und beginnt sich agiler und heterogener zu entwickeln.

### Szenario 3

#### Strategie:

**Explore** – Experimentieren mit neuen Strukturen, Systemen und Prozessen – Digital Labs, Corporate Startups, New Work.

#### Anforderungen z.B.:

- Führungsverständnis und Rolle von Zentralfunktionen neu definieren.
- Agile Experimente, Schnittstellenkonflikte oder OKR-Framework
- Facettenreiche Organisations- und Mitarbeiterentwicklung

## INTEGRIERTE TRANSFORMATION

Bedrohung in disruptivem Branchenumfeld bei gleichzeitig neuen Wachstumschancen durch massive Technologie-Trends.

### Szenario 4

#### Strategie:

**Exploit und Explore** – Klassische Strukturen effizient optimieren und gleichzeitig neue Geschäftsmodelle entwickeln. Zukunftsfitness durch verzahnte Veränderungsarchitektur.

#### Anforderungen z.B.:

- Exponentielle Transformation
- Unternehmensweite Agilisierung
- Organisatorische Zukunftskonzepte
- Game Changer Programm

# Herausforderungen für Führungskräfte

Strategische Transformationen fordern von Führungskräften, Rollen und Repertoire neu zu interpretieren

## Mit Beidhändigkeit VUCA begegnen

Game Changer Programme versuchen, auch traditionelle Unternehmen(sbereiche) in Schwung zu bringen. Mit Hilfe agiler Methoden/Formate wird zunehmend experimentiert und Schwarmintelligenz nutzbar gemacht. Mit Hilfe des strategiegeleiteten OKR-Frameworks und kürzeren Sprints werden Teams mobilisiert, Mitarbeiter-Skills erweitert und die Organisation flexibilisiert.

## Digitalisierung und exponentielle Technologien

Geschäftsmodelle, Organisationen und Jobs verändern sich im Zuge der Nutzung exponentieller Technologien in einem nie gekannten Tempo und Ausmaß. Führungskräfte und Mitarbeiter sind vielfach verunsichert. Aktuell wird viel in Technologie und Know-how-Entwicklung investiert. Doch wie werden Produktivitäts- und Innovationsziele parallel umgesetzt?

## Customer, Brand & Employee Experience

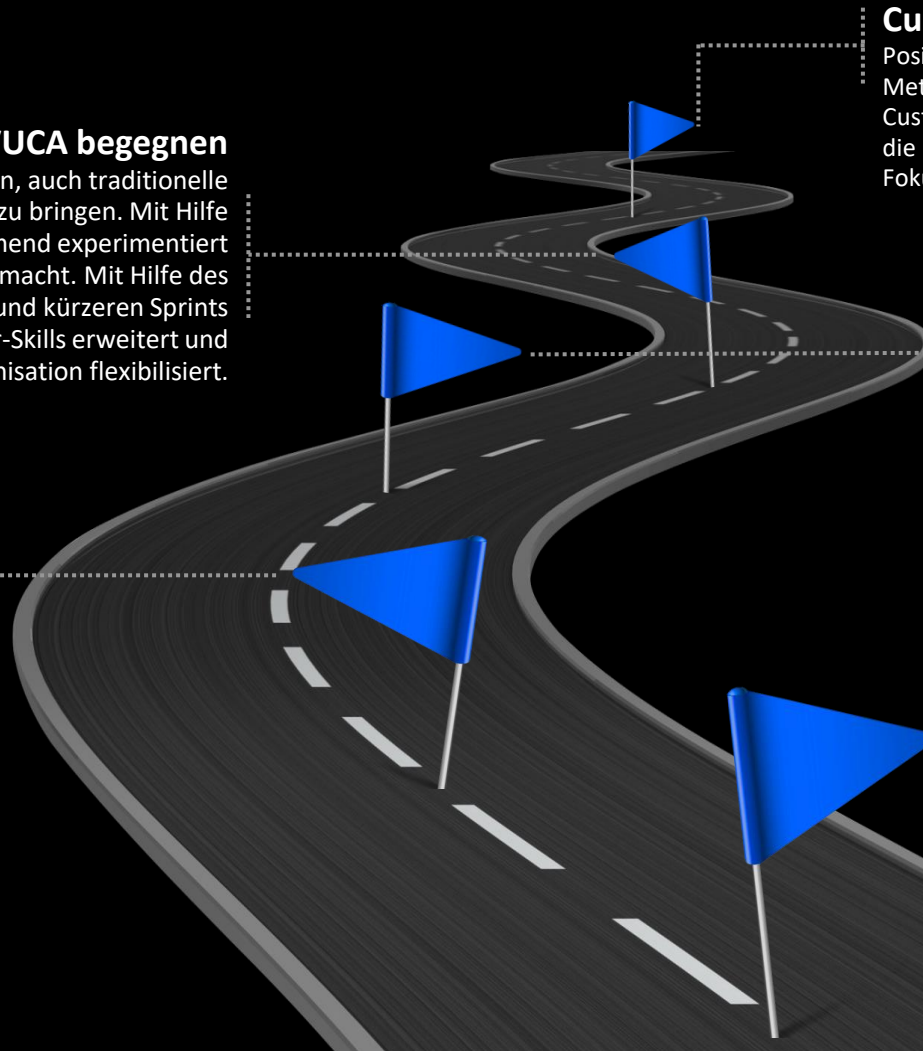
Positive Kunden- und Mitarbeitererlebnisse werden z.B. mit agilen Methoden wie Design Thinking in den Fokus gerückt. Die Analyse von Customer Journeys, Touchpoint-Erfahrungen und Erwartungen sowie die Beschreibung von Personas oder Nutzerprofilen dienen der Fokussierung auf positive Erlebnisse im gesamten Lebenszyklus.

## Segmentierung von Veränderungsinitiativen

In einem ambidextren Business Operating Model bewegen sich vielfach Tanker und Speedboats nebeneinander. Wo liegt der Schwerpunkt der Transformation im eigenen Verantwortungsbereich? Welche Mischung in der Architektur und dem Design von Veränderungen ist wirksam? Was bedeutet das für Repertoire und das Skill-Gap von Führungskräften und Mitarbeitern?

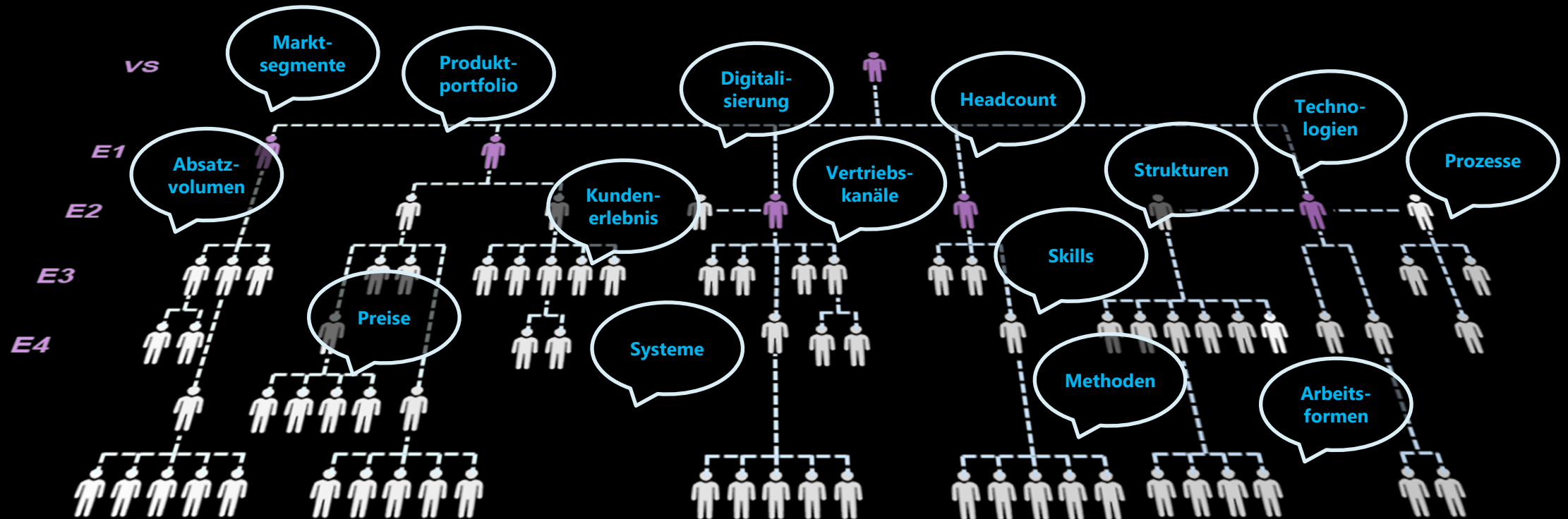
## Gemeinsames Zielbild, Transparenz und Eigenverantwortung

Um mit neuen Produkten und Services schneller erfolgreich am Markt zu agieren oder gar die Spielregeln zu ändern, braucht es Rahmenbedingungen, die Eigenverantwortung in der Breite stärken. Gleichzeitig stellt das neue Herausforderungen an transparente, interaktive Kommunikation und bedarf einer breit getragenen Vision und Mission, die herunter gebrochen Orientierung und Sinn vermittelt.



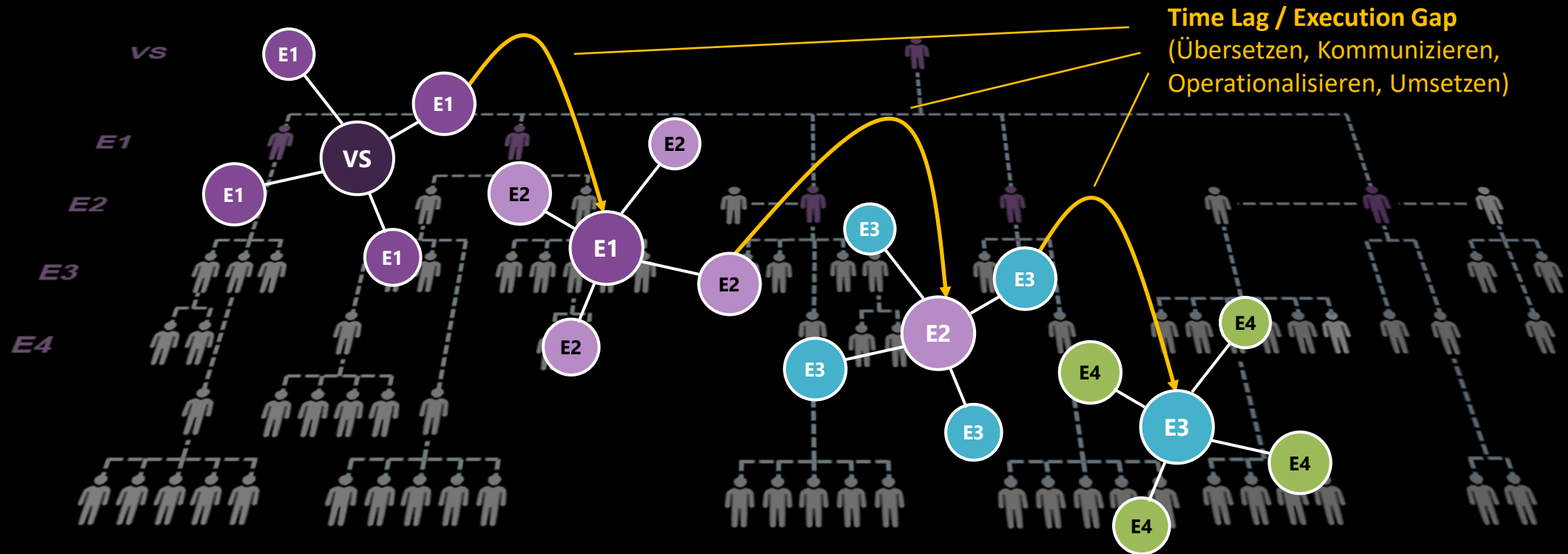
# Verortung der Strategie und Ziele in der Organisation

Die neue Strategie und finanziellen Ziele werden über die üblichen hierarchischen Zieleprozesse auf die einzelnen Länder, Bereiche und Werke heruntergebrochen



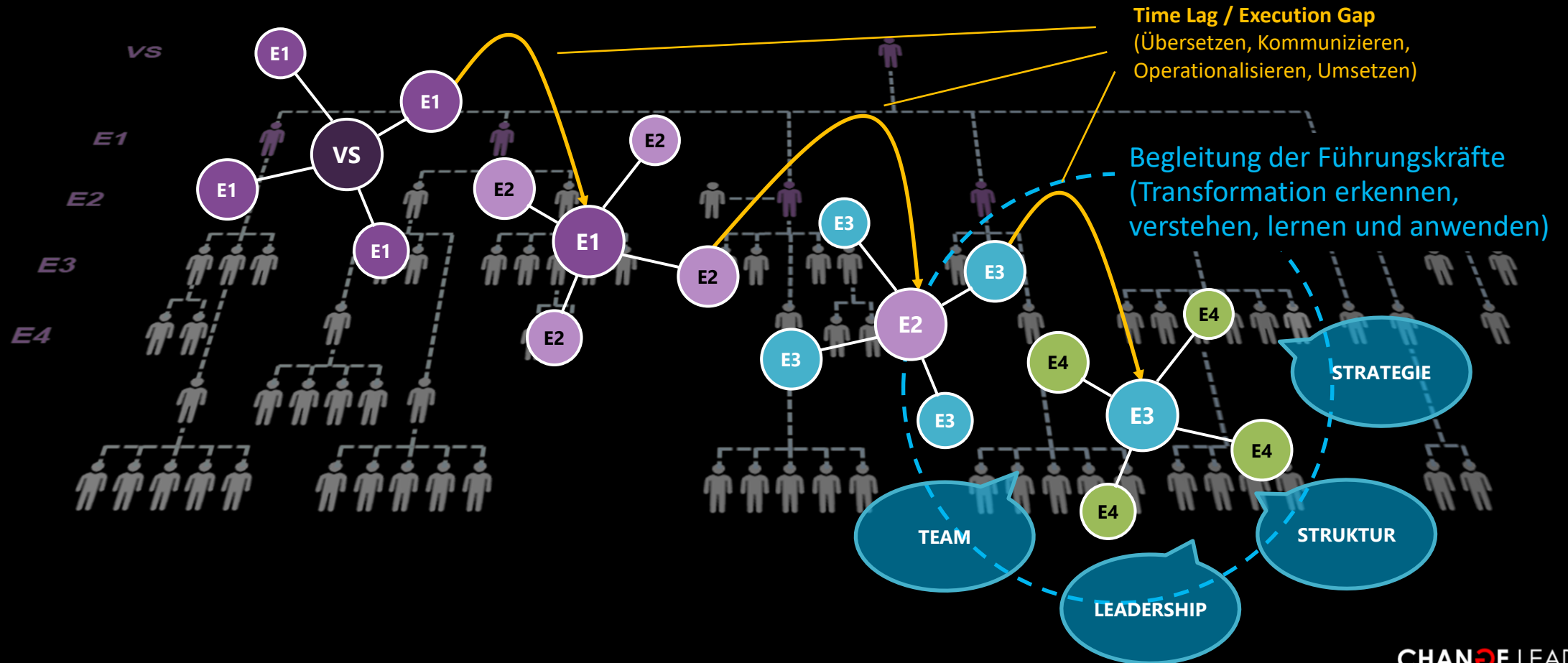
# Die Organisation mit auf die Reise nehmen, aber wie?

Die Ziele sind aufgrund des vorgegebenen Zeithorizonts, der neuen Themen, Technologien, Partner, Abhängigkeiten und Unsicherheiten schwierig zu definieren und herunterzubrechen



# Die Organisation mit auf die Reise nehmen, aber wie?

Top-Down und Bottom-Up Transformation muss smart verknüpft werden



# Unterstützung durch Learning Programme

Die Transformation auf den Führungsebenen begleiten

## LEADERSHIP TRAINING „Transformation gestalten“

- 1. Strategie**  
Big Picture (Strategy Map); Was sind die Treiber der Transformation? Was ist unser Team-Beitrag?
- 2. Struktur**  
Welche Struktur fördert das Umsetzen unserer Transformation?
- 3. Leadership**  
Was kann ich als Führungskraft tun, um mein Team durch die Transformation zu begleiten?
- 4. Team**  
Welche Stärken hat/braucht mein Team für die Umsetzung?
- 5. Transfer**  
Umsetzung
- 6. Projekt Retro**  
stop, keep, continue

# Inhalt

Herausforderungen der Transformation für Organisationen und Learning Programme	2
<b>Seminarkonzept: „Transformation gestalten“</b>	10
Customizing des Leadership-Seminars	19
Unser Trainer- & Beraterteam	22
Wir über uns	31

# Das Konzept: „Transformation gestalten“

Design und didaktisches Vorgehen – Interaktiv und praktisch in Präsenz oder live-online

## Zielsetzung

Die TN erhalten Orientierung für ihren geplanten Transformationsprozess, von der herunter gebrochenen Strategie bis zur Anwendung praxistauglicher Werkzeuge und Methoden. Dies befähigt zu selbständiger und kompetenter Gestaltung sowie Umsetzung der Transformation im eigenen Verantwortungsbereich.

## Fokusthemen

- Identifikation und Deutung von internen und externen Veränderungsimpulsen
- Übersetzung der neuen Strategie und der übergeordneten Ziele in konkrete Umsetzungsmaßnahmen für den eigenen Verantwortungsbereich
- Ableitung eines aussagekräftigen und zielgerichteten Vorgehens für die Transformation im eigenen Verantwortungsbereich, die die Top-Down Stoßrichtung mit Bottom-Up Einbindung verzahnt, um Energie für die umfassenden Veränderungen zu erzeugen und Empowerment der Mitarbeiter zu ermöglichen.
- Auswahl und Anwendung geeigneter Werkzeuge und Methoden
- Führung und Organisation von Mitarbeitern in der Transformation

## Zielgruppe

Das Seminar „Transformation gestalten“ richtet sich an Führungskräfte, die für die Veränderungsprozesse in ihren Abteilungen und Teams verantwortlich sind oder diese begleiten und die damit verknüpften Herausforderungen professionell meistern möchten.

## Kurskonzept

Das Seminar „Transformation gestalten“ setzt auf ein bewährtes und vielfach erprobtes Konzept, dessen Leitgedanke die Verknüpfung der Elemente Strategie, Struktur, Leadership und Team bildet. Veränderungen müssen in einem integrativen Prozess aller vier Teilbereiche vollzogen werden, um den langfristigen Projekterfolg zu sichern. Das didaktische Kurskonzept führt die Teilnehmer strukturiert durch die einzelnen Elemente.

Entscheidend ist der Aufbau einer offenen und unterstützenden Lernatmosphäre in der TN-Gruppe. Wir experimentieren mit Lern-Spielregeln und Lern-/Arbeitsformaten während der Co-Creation, um ein passendes Set für die Module zu finden. Diese lassen fördernde Faktoren für die Transformation im eigenen Team live erleben. Vorbereitet durch Hausaufgaben und kurze Impulse mit externer Perspektive reflektieren die TN in einem sicheren Hafen ihre Führungsrolle, tauschen Erfahrungen aus, probieren interaktiv Neues aus und gestalten den Weg durch ihre Transformation.

In einer ersten Transferphase setzen die Teilnehmer das Erlernte individuell und bedarfsspezifisch in ihren Abteilungen und Teams um. Im Anschluss daran reflektieren sie im Teilnehmerkreis das Erreichte (Inhalte und Prozess), diskutieren Erfolgsfaktoren und formulieren weitere Schritte zur Verstetigung der Transformation und mögliche weitere Unterstützungsbedarfe.

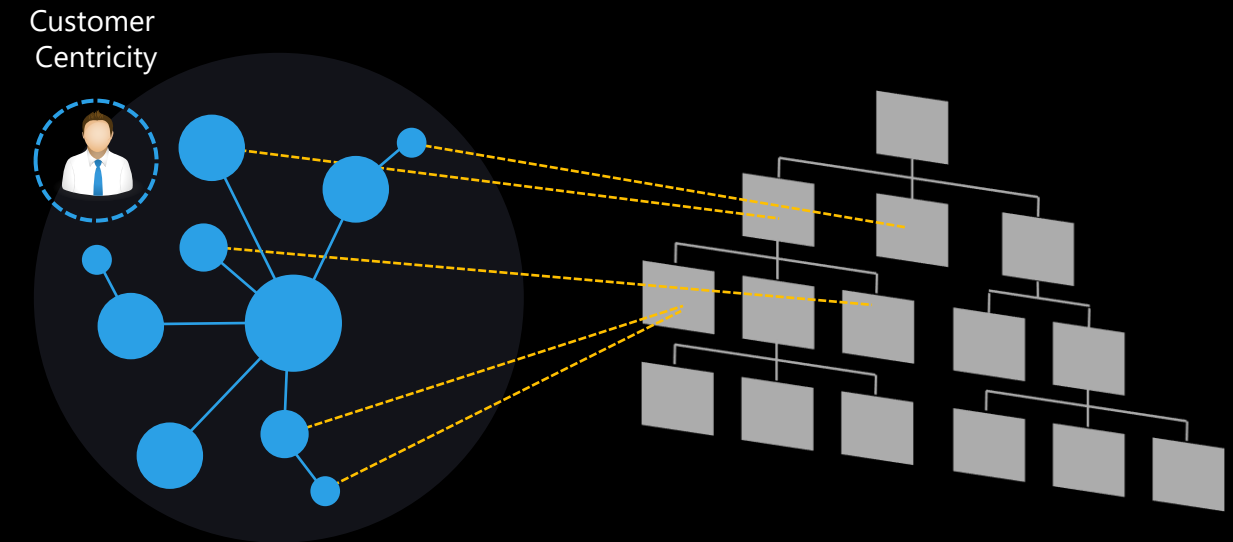
# Das Konzept: „Transformation gestalten“

## Grund-/Gedankenmodell für eine gelingende Transformation

**Die Führungskräfte setzen in ihren Abteilungen und Teams die neue Strategie um und tragen zum Gelingen der Transformation bei. Die Führungskräfte ...**

- reflektieren die neue Strategie und leiten die erwarteten Beiträge des eigenen Teams/Abteilung zur Transformation ab
- verstehen den Ansatz der 2 Betriebssysteme für diese Transformation (Ambidextrie) und die erfolgskritische Rolle von eigeninitiativ handelnden Mitarbeitern
- schauen durch die Brille eines neuen internen „Geschäftsmodells“ auf die Zukunft ihres/r Teams/Abteilung und verstehen, dass ihre Haltung und ihr Verhalten eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Transformation ist
- begleiten aktiv Re-shape, Re-skill und Re-charge der Workforce im Zuge dieser grundlegenden und für alle Beteiligten existentiellen Transformation
- denken und handeln mutig und innovativ nach vorn, gestalten ein Umfeld, in dem Mitarbeiter ihr Bestes zur Geltung bringen, fördern Eigeninitiative und räumen Barrieren aus dem Weg
- haben analysiert, welche Kernkompetenzen ihr Team ausbauen oder neu aufbauen muss und bieten einen geschützten Raum mit vertrauensvoller Atmosphäre, um die neue Ausrichtung zu reflektieren, Erfahrungen auszutauschen, Neues vorzubereiten und auszuprobieren
- suchen kontinuierlich nach Ausbau von Empowerment und Abbau von Bürokratie und sind bereit, alte Glaubenssätze aufzugeben
- haben ein einladendes Transformations-Narrativ mit klarer Botschaft
- stellen im Team/Abteilung Alignment zur zukünftigen Ausrichtung her und entwickeln gemeinsam mit Ihrem Team eine Roadmap, wie sie die neue Ausrichtung umsetzen
- entwickeln im Team ein MVP für die erste Phase, dass mit Kunden ihrer OE (intern/extern) verprobt wird
- erarbeiten, wie Transformation und kontinuierliche Innovation in ihrem Team verankert wird

## DUAL OPERATING SYSTEM



**Speed of Innovation**  
Die Komplexität und Unsicherheit des Geschäfts erfordern eine hohe Kundenzentriertheit und hohe Innovationsgeschwindigkeit. Beides wird über eine parallele, flexible Netzwerkorganisation erreicht.

**Efficiency & Stability**  
Die anstehende Transformation wird zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen und organisatorischen Anpassungen führen. Steht die neue Aufbauorganisation bietet sie den Führungskräften und Mitarbeitern ein gewisses Maß an Stabilität und Sicherheit.

# Modul 1: Strategie

<b>STRATEGIE</b>	<b>Fokusthemen</b>	<b>Design</b>	<b>Werkzeuge</b> Kernwerkzeuge*
<p><b>Was sind die Treiber der Transformation? Was ist unser Teambeitrag? Was ist Rahmen, was Spielfeld?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestimmen der Treiber und Trends der Strategie, die für den eigenen Unternehmensbereich relevant sind</li> <li>• Ableiten der wesentlichen Ziele für das eigene Team aus den Zielen des eigenen Unternehmensbereichs (Re-shape)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Kick-off               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Check-in Teilnehmer</li> <li>– Level-Up Ablauf, Organisatorisches</li> <li>– Big Picture und Ziele</li> </ul> </li> <li>– Teilnehmer wählen ihre Work Out Loud (WOL) Gruppe (Peer Coaching)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visuelle Kollaborations-Plattform, z.B. Miro*</li> <li>• Video-Plattform, z.B. MS-Teams oder Zoom*</li> <li>• Strategy Map*</li> <li>• Übersicht Ziele</li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie verstehen die Trends und Treiber der Unternehmens-transformation</li> <li>• Sie reflektieren die neue Strategie</li> <li>• Sie setzen sich mit den erwarteten Beiträgen ihres eigenen Unternehmensbereichs auseinander</li> <li>• Sie leiten die erwarteten Beiträge des eigenen Teams zur Transformation ab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ableiten der erwarteten Beiträge des eigenen Teams aus denen des eigenen Unternehmensbereichs (Re-shape, Re-skill, Re-charge)</li> <li>• Alignment mit Vorgesetzten und relevanten Kolleg:innen</li> <li>• Erkennen / Vereinbaren von Rahmen (Vorgaben Top-Down) und Spielfeld (Gestaltbares Bottom-Up)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausaufgabe: Review der Strategie und Ableitungen für das eigene Team               <ul style="list-style-type: none"> <li>– wesentliche Ziele und erwartete Beiträge</li> <li>– Empathy Canvas für Stakeholder</li> <li>– Begleitendes Peer Coaching</li> </ul> </li> <li>• Veranstaltung Strategie und Struktur I               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Review Prozess und einzelne Beispiele</li> <li>– Alignment mit Vorgesetztem und Peers</li> <li>– Rahmen und Spielfeld der Transformation</li> </ul> </li> <li>• Hausaufgabe:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Eigenes Team Narrativ in erster Version entwickeln</li> <li>– Lesen Agile Arbeitsweisen – Hintergrund, Vorgehen</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ggf. OKR</li> <li>• Übersicht Beiträge eigener Unternehmensbereich</li> <li>• Empathy Canvas* (interne Kunden, Team)</li> <li>• Team Narrativ*</li> <li>• Business Model We */ Mission Model Canvas</li> </ul>

# Modul 2: Struktur

<b>STRUKTUR</b>	<b>Fokusthemen</b>	<b>Design</b>	<b>Werkzeuge</b> Kernwerkzeuge*
<p><b>Welche Struktur fördert das Umsetzen unserer Transformation?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback und Peer Review zum Team Narrativ (Re-shape, Re-skill, Re-charge)</li> <li>• 2 Betriebssysteme für Transformation               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufbauorganisation für Effizienz und klare Verantwortlichkeiten</li> <li>– Agile Teams mit Reaktionsfähigkeit auf sich (schnell) verändernde Umfeldbedingungen</li> <li>– Agiles Arbeiten – wann, warum, wie?</li> </ul> </li> <li>• Geschäftsmodell des eigenen Teams (Business Model We) - was sind die wesentlichen Erfolgsfaktoren?</li> <li>• Aufbau- und Ablauforganisation des eigenen Teams</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prework               <ul style="list-style-type: none"> <li>– eigenes Team Narrativ in erster Version entwickeln</li> <li>– Lesen Agile Arbeitsweisen – Hintergrund, Vorgehen</li> </ul> </li> <li>• Veranstaltung Strategie und Struktur II               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Review Prozess und einzelne Team Narrative</li> <li>– Modell der 2 Betriebssysteme</li> <li>– Agile Arbeitsweisen</li> <li>– OKR zum Management der Transformation</li> <li>– Vorstellung Business Model We</li> </ul> </li> <li>• Hausaufgabe:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Model We für eigenes Team entwickeln</li> <li>– Disruptive Leadership Quotient</li> <li>– Ratingskala Transformative Leader</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visuelle Kollaborations-Plattform, z.B. Miro*</li> <li>• Video-Plattform, z.B. MS-Teams oder Zoom*</li> <li>• Modell der 2 Betriebssysteme (Aufbauorganisation &amp; Agile Teams)</li> <li>• Agile Arbeitsweisen*               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Prinzipien: Transparenz - Überprüfung - Anpassung</li> <li>– Werte Fokus - Commitment - Offenheit - Mut - Respekt</li> <li>– Lernen aus der Formel 1 "FASTER" (Focus – Accelerate – Simplify – Team Engagement – Elementare Physik – Rhythmisches Lernen)</li> </ul> </li> <li>• OKR</li> <li>• Business Model We */ Mission Model Canvas</li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie verstehen den Ansatz der 2 Betriebssysteme für Transformation</li> <li>• Sie setzen sich mit agiler Arbeitsweise auseinander</li> <li>• Sie tragen die wesentlichen Erfolgsfaktoren für ihr Team zusammen</li> <li>• Sie reflektieren die Aufbau- und Ablauforganisation ihres Teams</li> </ul>			

# Modul 3: Leadership

<b>LEADERSHIP</b> <b>Leadership-Style</b> <b>Was kann ich als FK tun, um mein Team durch die Transformation zu begleiten?</b>	<b>Fokusthemen</b>	<b>Design</b>	<b>Werkzeuge</b> Kernwerkzeuge*
<b>Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie verstehen, dass ihre Haltung und ihr Verhalten eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Transformation ist               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sie denken und handeln mutig und innovativ nach vorn</li> <li>– Sie gestalten ein Umfeld, in dem Mitarbeiter ihr Bestes zur Geltung bringen</li> <li>– Sie fördern Eigeninitiative und räumen Barrieren aus dem Weg</li> </ul> </li> <li>• Sie reflektieren ihre Haltung und Verhaltensmuster gegenüber gravierenden Veränderungen und erschließen sich neue Handlungsoptionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haltung erfolgreicher Leader von Transformationen</li> <li>• Re-shape:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Härtegrad der Veränderung einschätzen</li> <li>– Typische Stolpersteine während der Change-Leidenskurve</li> <li>– Wie kann die Verbreitung von Innovation beschleunigt werden?</li> </ul> </li> <li>• Re-skill:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Selbstreflexion: Mich selbst durch die Brille einer Veränderungs-Persona betrachtet. Wo sind meine blinden Flecke und mein „Bottleneck“?</li> <li>– Engagement-Faktoren in Transformationen: Wann startet intrinsische Motivation?</li> <li>– Flow-Trigger für Mitarbeiter und Team. Welche Rolle spielt mein Führungsverhalten?</li> <li>– Führen und Entscheiden bei Mehrdeutigkeit und Paradoxien</li> </ul> </li> <li>• Re-charge: Recruiting in unbekanntem Arbeitsmärkten – Führungskraft und Team aktiv gefordert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prework               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Business Model We für eigenes Team entwickeln</li> <li>– Disruptive Leadership Quotient</li> <li>– Ratingskala Transformative Leader</li> </ul> </li> <li>• Kurze Impulse und externe Sicht zu priorisierten Fokusthemen mit Priorität</li> <li>• Geschützter Raum mit vertrauensvoller Atmosphäre, um Führungsrolle zu reflektieren, Erfahrungen auszutauschen, Neues vorzubereiten und auszuprobieren</li> <li>• Lern-Spielregeln für TN-Team nutzen, um fördernde Faktoren für Transformation zu erleben analog Herausforderung mit eigenem Team</li> <li>• Ergebnisse Prework im TN-Team transparent machen, gemeinsam analysieren und Handlungsbedarf identifizieren</li> <li>• Transformations-Café: Vertrauensvoller Kollegialer Austausch über gute und schlechte Erfahrungen in Transformationen mit Leitfragen</li> <li>• Meine blinden Flecke, mein „Bottleneck“ und neue Handlungsoptionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visuelle Kollaborations-Plattform, z.B. Miro*</li> <li>• Video-Plattform, z.B. MS-Teams oder Zoom*</li> <li>• Ratingskala Transformative Leader*</li> <li>• Einschätzung Härtegrad von Veränderungen und Betroffenheits-Analyse*</li> <li>• Arbeitsposter Veränderungs-Persona*</li> <li>• Disruptive Leadership Quotient</li> <li>• Flow-Trigger Toolkit</li> <li>• EQ-Quadrant</li> <li>• 4 Ebenen des Zuhörens</li> </ul>

# Modul 4: Team

<b>TEAM</b> <b>Empowerment Readiness</b> <b>Welche Stärken hat/braucht mein Team für die Umsetzung?</b>	<b>Fokusthemen</b>	<b>Design</b>	<b>Werkzeuge</b> Kernwerkzeuge*
<b>Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie haben analysiert, welche Kernkompetenzen ihr Team ausbauen oder neu aufbauen muss?</li> <li>• Sie haben eine Hypothese zu Stärken-Profil und Lücken ihres Teams mit Blick auf die zukünftigen Kernkompetenzen</li> <li>• Sie haben eine Hypothese über das Portfolio der Veränderungs-Personas in Ihrem Team</li> <li>• Sie haben erste Ideen, wie sie die persönliche Entwicklung hin zu dynamisch entstehenden Zukunfts-Skills statt auf Stellen hin fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-shape:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Härtegrad der Transformation: Wer im Team ist wie hart betroffen?</li> <li>– Portfolio: Welche Veränderungs-Personas habe ich im Team?</li> <li>– Erleben: Energie durch Change vs Stress durch Change</li> <li>– Persönlichkeitstypen (z.B. Tiertypen)</li> </ul> </li> <li>• Re-skill:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Welche neuen Kernkompetenzen müssen wir auf- oder ausbauen? Welche Skills bleiben weiter wichtig?</li> <li>– Welche Skills werden immer weniger wichtig?</li> <li>– Welche alten Glaubenssätze müssen wir aufgeben?</li> <li>– Vorgehensweise Vereinbarung von Lern- und Entwicklungsaktivitäten vorbereiten</li> </ul> </li> <li>• Re-charge:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Empowerment oder Bürokratie: Wo stehen wir in unserem Team?</li> <li>– Vom Drama- zum Empowerment-Dreieck: Entscheidende Hebel im Führungsverhalten</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prework             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Organisational Experience Assessment</li> <li>– Bureaucratic Mass Index</li> <li>– Team-Portfolio Veränderungs-Personas</li> </ul> </li> <li>• Kurze Impulse und externe Sicht zu Fokusthemen mit Priorität</li> <li>• Geschützter Raum mit vertrauensvoller Atmosphäre, um Führungsrolle zu reflektieren, Erfahrungen auszutauschen, Neues vorzubereiten und auszuprobieren</li> <li>• Ergebnisse Prework im TN-Team transparent machen, gemeinsam analysieren und Handlungsbedarf identifizieren</li> <li>• Transformation-Lab: Kollegiale Simulationen: Führung von unterschiedlichen Veränderungs-Personas und Empowerment mit Leitfragen</li> <li>• Neue Ansätze für meine entscheidenden Gespräche mit Mitarbeitern und für die Arbeit mit dem Team</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visuelle Kollaborations-Plattform, z.B. Miro*</li> <li>• Video-Plattform, z.B. MS-Teams oder Zoom*</li> <li>• Organisational Experience Assessment*</li> <li>• Lean MVP Canvas*</li> <li>• Veränderungs-Personas im Team*</li> <li>• Team Skill Matrix oder Superpower-Matrix*</li> <li>• Empowerment: Bureaucratic Mass Index</li> <li>• Team Canvas</li> <li>• Team Alignment Map</li> <li>• My User Manual</li> <li>• Tiertypen im Team</li> <li>• Business Model We */ Mission Model Canvas</li> </ul>

# Modul 5: Transfer

<b>TRANSFER</b>	<b>Fokusthemen</b>	<b>Design</b>	<b>Werkzeuge</b> <small>Kernwerkzeuge*</small>
<b>Erste Umsetzungsphase</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-shape:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wie kann die Brücke in eine blühende Zukunft für mein Team aussehen?</li> <li>– Wie erzeuge ich Neugier, die Brücke zu erkunden, mitzugestalten und erste Schritte zu gehen?</li> <li>– Narrativ mit klarer Botschaft, das Orientierung gibt und nicht beschönigt</li> <li>– Inviting Leadership</li> </ul> </li> <li>• Re-skill:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Regeln für die gemeinsames Arbeiten und Lernen, z.B. für autonome Team-Entscheidungen</li> <li>– Psychologisch sicherer Hafen: Gemeinsame Arbeit an der Transformation als Lern- und Experimentierraum für neue Verhaltensweisen individuell und im Team verstehen und gestalten</li> </ul> </li> <li>• Re-charge               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsbedingungen und Führung, die attraktiv und motivierend sind</li> <li>– Monitoring von Bindung, Engagement und Team-Performance</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prework: Narrativ</li> </ul> <p>Workshop Einstieg in Transfer-Phase</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurze Impulse und externe Sicht zu Fokus-themen mit Priorität</li> <li>• Geschützter Raum mit vertrauensvoller Atmosphäre, um Führungsrolle zu reflektieren, Erfahrungen auszutauschen, Neues vorzubereiten und auszuprobieren</li> <li>• Ergebnisse Prework im TN-Team transparent machen, gemeinsam analysieren und Handlungsbedarf identifizieren</li> <li>• Transformations-Café: Team Kick-Off und Narrativ mit Leitfragen</li> <li>• Meine Taktung für die nächsten 30 Tage mit meinem Team und woran erkenne ich den Fortschritt</li> <li>• Transferunterstützung               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Working out loud (WOL) Circle von TN</li> <li>– Optional: Professionelles Coaching-Angebot während aktiver Transferphase mit Team</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visuelle Kollaborations-Plattform, z.B. Miro*</li> <li>• Video-Plattform, z.B. MS-Teams oder Zoom*</li> <li>• Business Model We */ Mission Model Canvas</li> <li>• Lean MVP Canvas*</li> <li>• Transformation Hackathon</li> <li>• MVP Hackathon</li> </ul>
<b>Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie arbeiten und lernen im Team nach gemeinsamen Regeln</li> <li>• Sie haben ein einladendes Transformations-Narrativ mit klarer Botschaft</li> <li>• Sie haben im Team Alignment zur zukünftigen Ausrichtung ihrer OE erzeugt</li> <li>• Sie haben gemeinsam mit Ihrem Team eine Roadmap entwickelt, wie sie die neue Ausrichtung umsetzen</li> <li>• Sie haben ein MVP für die erste Phase entwickelt, dass mit Kunden ihrer OE (intern/extern) verprobt wird</li> </ul>			

# Modul 6: Projekt-Retro

<b>PROJEKT-RETRO</b>	<b>Fokusthemen</b>	<b>Design</b>	<b>Werkzeuge</b>
<p><b>Stop, keep, continue</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflektion des Erreichten (Inhalte, Prozess)</li> <li>• Kritische Erfolgsfaktoren der Transformation               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Eigenes Geschäftsmodell der Organisationseinheit</li> <li>– 2 Betriebssysteme / Ambidextrie in der Transformation</li> <li>– Transformational Leadership</li> <li>– Empowerment Reifegrad</li> </ul> </li> <li>• Gegenseitiges Feedback zu den Ergebnissen und gezielte Veränderungen im eigenen Verhalten, um die Transformation noch besser zu energetisieren und zu beeinflussen</li> <li>• Momentum für kontinuierliche Transformation und Innovation erzeugen und Maßnahmen, um sie in der Team-DNA zu verankern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prework: Selbsteinschätzung unter Teilnehmer:innen               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erzielte Ergebnisse</li> <li>– Prozess</li> <li>– Bedarfe / Wünsche weiteres Vorgehen</li> <li>– Aufbereitung eigenes MVP für Marktplatz</li> </ul> </li> <li>• Projekt-Retro-Workshop (1 Tag)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbsteinschätzungen unter den Teilnehmer:innen (z.B. Google Forms)</li> <li>• MVP Canvas</li> </ul>
<p><b>Ziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie reflektieren die Ergebnisse aus der ersten Transformationsphase mit ihren Kolleg:innen</li> <li>• Sie identifizieren das Führungsverhalten, das wirksam war, welches nicht und wo sie neue Akzente setzen müssen</li> <li>• Sie erarbeiten, wie Transformation und kontinuierliche Innovation in ihrem Team verankert wird</li> <li>• Sie vereinbaren mit anderen Teilnehmer:innen, wie sie sich weiter unterstützen</li> </ul>		<p>Vormittag:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstellung der Selbsteinschätzungen-Ergebnisse</li> <li>– Review kritische Erfolgsfaktoren</li> <li>– Transformation Café: Teilen der Ergebnisse und Feedback der anderen Teilnehmer</li> </ul> <p>Nachmittag</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– MVP Marktplatz</li> <li>– Retrospektive zum Prozess im Seminar und weiterer Unterstützungsbedarf</li> <li>– Transformation Community: Vereinbarungen zur gegenseitigen Unterstützung im weiteren Prozess</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformation Café</li> <li>• Empathy Map Canvas</li> <li>• Business Model We</li> <li>• MVP Marktplatz: MVP Canvas</li> <li>• Starfish-Retro</li> </ul>

# Inhalt

Herausforderungen der Transformation für Organisationen und Learning Programme	2
Seminarkonzept: „Transformation gestalten“	10
<b>Customizing des Leadership-Seminars</b>	19
Unser Trainer- & Beraterteam	22
Wir über uns	31

# Vorgehen: Vom Customizing des Konzepts bis zur Durchführung des geplanten FK-Seminars

## PROJEKTVOEGEHEN



# Co-Creation des FK-Seminars

<b>Co-Creation</b> Wie werden die Module bedarfsgerecht konkretisiert und der Content priorisiert?	<b>Fokusthemen</b>	<b>Design</b>	<b>Werkzeuge</b> Kernwerkzeuge*
<b>Ziele</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiefes Verständnis der Spannweite von Herausforderungen in der Zielgruppe herstellen</li> <li>• Erfahrungen mit Transformation in der Organisation aufnehmen</li> <li>• Design bedarfsgerecht anpassen</li> <li>• Fokusthemen priorisieren</li> <li>• Klären Präsenz / Live Online-Mix Veranstaltungen</li> <li>• Klären Online-Kollaborations-Tool für Live Online Veranstaltungen (Miro, Mural, ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitplan der Transformation (inkl. Unterschiede in OE's) und Auswirkungen auf den Info-Stand und das Erleben der TN und die geplanten Seminare</li> <li>• Schnittstellen zu parallelen Qualifizierungs- oder Transformations-Aktivitäten in der Zielgruppe: Mit was konkurrieren wir?</li> <li>• Typische Herausforderungen der Zielgruppe durch die Transformation</li> <li>• Szenarien zur Verknüpfung der Top-Down Zielkaskade mit dezentraler Einbindung und Bottom-Up Gestaltung der Transformation</li> <li>• Eingeführte und nutzbare Werkzeuge in der eigenen Unternehmenswelt (Fragebögen, Erfassung von Persönlichkeiten, Feedback, ...)</li> <li>• Auswahl geeigneter Werkzeuge für den Prototypen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online Kick-Off WS: Eckpunkte MVP Canvas Prototyp, Backlog, Roadmap, Terminplanung</li> <li>• Qualitative, explorative Interviews mit Funktionen, Zielgruppen-Vertretern und „Extrem“-Nutzern</li> <li>• Workshops und evtl. Barcamp/Hackathon/Sprints mit Zielgruppen-Vertretern</li> <li>• Mit Lern-Spielregeln und Lern-/Arbeitsformaten während Co-Creation experimentieren, um passendes Set für Module zu finden. Diese lassen fördernde Faktoren für Transformation im eigenen Team erleben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lean MVP Canvas für Seminar*</li> <li>• Transformation Experience Journey und Touchpoints der TN Zielgruppe*</li> <li>• Veränderungs-Personas*</li> <li>• Empathy Map</li> <li>• Cultural probes</li> <li>• Kunden/Nutzer-Profile TN</li> <li>• Gemeinsame Arbeitsplattform (MS Teams oder ...)</li> <li>• „How might we ...“ Fragen</li> </ul>

# Inhalt

Herausforderungen der Transformation für Organisationen und Learning Programme	2
Seminarkonzept: „Transformation gestalten“	10
Customizing des Leadership-Seminars	19
<b>Unser Trainer- &amp; Beraterteam</b>	22
Wir über uns	31

# Unser Trainer- & Beraterteam (Kernteam)

Unsere Brückenbauer: Edmund Komar und Oliver Morbach (eingespieltes Trainer-Tandem)



**Edmund Komar**

**Languages:**  
German, English

## Kurzprofil

Edmund ist Diplom-Psychologe, Certified OKR Master, Exponential<sup>1</sup> Coach und Consultant. Er verfügt über mehr als 25 Jahre Praxiserfahrung.

Career Background: z.B. Leiter Konzernentwicklung, Business Development und Multi-Channel-Strategie, Leiter Management- und Organisationsentwicklung der AXA, Personalleiter für Global IT und Innovation Laboratories der Deutsche Telekom sowie Principal in Beratungsunternehmen wie Kienbaum und Towers Watson.

Er ist mit seinen Kunden zweifacher Preisträger für Innovationen im Bereich Strategieentwicklung und Sales Performance.

## Expertise in Transformation

- Inhouse: Großflächige nationale und internationale Transformationsprojekte als Führungskraft im Business und HR
- Deutscher Preis für Sale Performance mit Kunde für digitale Transformation im Vertrieb
- Personal Management Award mit Kunde für digitale Einbindung Mitarbeiter in strategische Neuausrichtung
- Coaching von Führungskräften, die Transformationen verantworten sowie von Geschäftsführern/Vorständen von Startups
- Transformative Facilitator

Exponential<sup>1</sup> Coach und Consultant: Geschäftsmodelle, Organisation; Transformation und Leadership getrieben durch Exponentielle Technologien, wie KI, 3D-Druck, VR/AR, Metaverse usw.

# Unser Trainer- & Beraterteam (Kernteam)

Unsere Brückenbauer: Edmund Komar und Oliver Morbach (eingespieltes Trainer-Tandem)



**Oliver Morbach**

**Languages:**

German, English

## Kurzprofil

Oliver ist Diplom-Informatiker und bringt mehr als 25 Jahre Erfahrung aus der Anwendungsentwicklung bis zum Betrieb sowie aus den Bereichen Strategie- und Organisationsentwicklung, digitale Transformation und Führung mit. Als Berater, Trainer und Certified Agile Coach, Exponential<sup>1</sup> Coach und Consultant arbeitet er mit großen und mittelständischen Unternehmen und baut Brücken in eine exponentielle Zukunft.

Career Background: Oliver arbeitete für namhafte Unternehmen wie die Deutsche Telekom und T-Mobile. Seine Führungsverantwortung umfasste sowohl Vor-Ort- als auch globale Remote-Teams.

## Expertise in Transformation

- Inhouse: Großvolumige Transformationsprojekte als Führungskraft in Kundenservice und IT
- Interim Rollen CIO / IT Leiter zur Unterstützung von Digitalisierungsprojekten
- Agile Coaching im Business und IT Kontext
- Coaching / Mentoring von Start-Ups und Innovations-Initiativen in bestehenden Unternehmen

Exponential<sup>1</sup> Coach und Consultant: Geschäftsmodelle, Organisation; Transformation und Leadership getrieben durch Exponentielle Technologien, wie KI, 3D-Druck, VR/AR, Metaverse usw.

# Unser Trainer- & Beraterteam (weitere Beispiele)

Bei Bedarf: Erweitertes international erfahrenes Trainerteam



**Dr. Lily Cheng**

**Languages:**  
English, Mandarin

## Brief Profile

Lily is a visionary and thought leader in the field of Organisation Development (OD) residing in Singapore.

Lily has a Ph.D. in Education and Masters in Education & Human Development.

Across the U.S., Europe and Asia, Lily has energized thousands of leaders, coached executives and management teams. She has facilitated and implemented organisational merger and acquisition integration interventions, culture building, transformational change solutions and result-based performance management amongst other things.



**Dr. Peter Cheng**

**Languages:**  
English, Mandarin, Bahasa

## Brief Profile

Peter is a Leading Organization Development (OD) consultant residing in Singapore.

Peter has a Ph.D. in Education and Masters in Education & Human Development.

He has reached out to thousands of leaders and professionals, through his workshops, coaching and consulting services. As an OD consultant, executive coach and a master facilitator, Peter helps people throughout Asia, the U.S. and Europe think together to achieve personal and unprecedented breakthroughs. His clientele includes MNCs from diverse industries such as BASF, FujiXerox, Cycle & Carriage, A\*Star, Bridgestone, ComfortDelGro, Fraser & Neave, Amgen, Olympus, Sanmina, Illumina, and Thales.

# Unser Trainer- & Beraterteam (weitere Beispiele)

Bei Bedarf: Erweitertes international erfahrenes Trainerteam



**Arun Kohli**

## Brief Profile

Arun is a recognized International Business Coach at C-Level.

With over 35 years of experience in leadership roles in international corporations, at time as Chairman of the board, Arun has hands on experience supported by his formal education to support leaders and corporations with international Operations.

Besides working in India, China, S.Korea, Japan, Germany, France, the UK, the USA, Maghreb region, Sierra Leone, he has lived and worked for 7 years in China/Hong Kong, 8 years in Italy, 7 years in the UK.

### Languages:

English, Hindi, Punjabi, German, Italian, French, Urdu, Chinese



**Kai Kienast**

## Brief Profile

Kai studied Education/Pedagogy and Psychological Counselling and is an internationally certified leadership coach.

He brings over 20 years of management experience from international companies and worked abroad for 13 years in various HR functions. Kai is a proven expert in the management of global job architectures and HR processes, especially in the areas of corporate culture and leadership development.

Kai has worked primarily in the automotive and logistics industry, including Volkswagen Group and Schnellecke Logistics Group.

### Languages:

German, English, Spanish

# Unser Trainer- & Beraterteam (weitere Beispiele)

Bei Bedarf: Erweitertes international erfahrenes Trainerteam



**Gregor Mainusch**

## Brief Profile

Gregor brings in more than 20 years line experience in organization development, international HR development, training & learning, talent management and succession planning at large and mid-size global companies.

He worked for renowned companies such as Vitra, Sick, Roche and Boehringer Ingelheim.

His leadership responsibilities included both on-site and global remote teams.

### Languages:

German, English, Italian



**Alice Frick**

## Brief Profile

Alice holds an MBA in Economics and Business and an MA in Acting.

With different acting techniques, tailored to the business environment, her training focuses on: how to get comfortable outside your comfort zone, communication types and tools as well as on active learning: observe, try out, and try again.

Her clients include Vodafone, Siemens, Lufthansa, E.ON, AXA, Wüstenrot and other well-known companies.

### Languages:

German, English

# Unser Trainer- & Beraterteam (weitere Beispiele)

Bei Bedarf: Unterstützung in Fragen der Motivationssteuerung und innovativen Führung



**Roman Rackwitz**

**Languages:**

German, English, Spanish

**Kurzprofil**

Roman ist Gamification Pionier & Social Media Enthusiast der ersten Stunde. Er hat Deutschlands erste Gamification-Agentur geleitet und wurde als einer der TOP-10 Gamification Experten der Welt ausgezeichnet.

Er berät unsere Kunden beim Transfer der Erkenntnisse aus den Kompetenzbereichen Gamification and Motivational Kontext-Design in Richtung People Management, Marketing und Change Management – von der Analyse bis zur Konzeption und als Bindeglied zur Umsetzung/ Programmierung.



**Ebru Pilav**

**Languages:**

Turkish, English, German

**Kurzprofil**

Ebru studied Chemistry, Business Management, Innovation & Change in Turkey and UK. She is a certified professional co-active coach, and member of the International Coaching Federation (ICF).

Ebru brings a demonstrated ability to partner with leaders for change, extensive people development experience, and a passion for helping others succeed through increased levels of performance & innovation.

With over 25 years of experience, Ebru has had the opportunity to work in a variety of industries and held a number of senior management roles in world leading companies such as Deloitte and Volkswagen.

# Unser Trainer- & Beraterteam (weitere Beispiele)

Bei Bedarf: Unterstützung in strategischen Fragen des Talent & Performance Management



**Ralf Hendrik Kleb**

## Kurzprofil

Ralf ist Diplom-Kaufmann sowie Certified OKR Master. Er verfügt über mehr als 25 Jahre Erfahrung in der Strategieentwicklung und Restrukturierung sowie im Vertrieb und Human Resources Management. Seine Projekte führten ihn in zahlreiche Länder Europas, Nord- & Südamerikas und Asiens. Zu seinen Kunden zählen Global Player u.a. aus den Bereichen Automotive, Logistik, Chemie, Financial Services, Retail und IT.

Career Background: Geschäftsbereichsleiter Strategie & Organisation bei Kienbaum, Partner und Deutschlandchef von WatsonWyatt (heute wtw Willis Towers Watson), Geschäftsführer pwc/strata sowie Managing Partner Baumgartner & Partner Management Consultants.

### Languages:

German, English, French



**Dr. Martin Möhrle**

## Kurzprofil

Martin studierte Ingenieurwesen, Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft in Karlsruhe, Paris, Philadelphia und Mainz. Er ist promovierter Betriebswirt und verfügt über mehr als 25 Jahre Erfahrung im Linienmanagement und in der Strategieberatung. Seine Projekte führen ihn regelmäßig in zahlreiche Länder Europas, Nord- & Südamerikas und Asiens.

Career Background: Chief Learning und Chief Talent Officer und Mitglied des Global HR Executive Committee bei der Deutschen Bank und bei UBS, Strategieberater bei Simon Kucher & Partners. Martin ist außerdem Director of Corporate Services bei EFMD, wo er regelmäßig Audits der Lernfunktionen und Corporate Universities/Academies von Unternehmen durchführt.

### Languages:

German, English, French

# Unser Trainer- & Beraterteam (weitere Beispiele)

Bei Bedarf: Gefragte Key Note Speaker



**Susanne Nickel**

## Kurzprofil

Susanne ist Expertin für Change Management und innovative Leadership. Ihren Erfahrungsschatz sammelte sie in ihrer langjährigen Tätigkeit als Managerin und Beraterin sowohl in nationalen als auch internationalen Unternehmen und Konzernen – zuletzt als Bereichsleiterin Management Development bei Kienbaum und als Head of HR bei der Haufe Akademie im Consulting.

Susanne ist Rechtsanwältin, Wirtschaftsmediatorin und Management-Beraterin. Heute zählt Susanne zu den Top 100 Speakern der DACH Region.

### Languages:

German, English



**Bert Ohnemüller**

## Kurzprofil

Bert studierte Marketing und Kommunikation und verfügt über mehr als 25 Jahre Erfahrung in Marketing, Vertrieb und Unternehmensführung.

Zu seinen Berufsstationen zählen namhafte Hersteller von Markenartikeln wie Maggi/Nestlé und Richardson WickPharma, wo er den General Managers Award von Procter & Gamble erhielt.

Bert verstärkt das changeleaders-Team als ausgewiesener Spezialist für Sales Promotion, Neuromarketing und Neuromerchandising sowie als High Performance Business Coach. Zudem ist er ein international gefragter Key Note Speaker.

### Languages:

German, English, French, Italian

# Inhalt

Herausforderungen der Transformation für Organisationen und Learning Programme	2
Seminarkonzept: „Transformation gestalten“	10
Customizing des Leadership-Seminars	19
Unser Trainer- & Beraterteam	22
<b>Wir über uns</b>	31

# CHANGELEADERS MISSION

## Zukunft gestalten – Menschen begeistern – Organisationen bewegen

Wir wollen dazu beitragen, Innovationen und Verbesserungen voran zu treiben. Unsere Auftraggeber sind alle diejenigen, die in ihren Organisationen etwas verändern wollen und an nachhaltigen, zukunftsfähigen Lösungen interessiert sind – ob in der Konzern-, Sparten- oder Regionalleitung oder in den Fachbereichen wie Entwicklung, Operations, Beschaffung, Vertrieb, Finanzen, IT und Personal.

Wir begleiten unsere Kunden nicht nur in dynamischen Wachstumsphasen, sondern auch in schwierigen Merger- und Restrukturierungssituationen. Dabei bringen wir unsere Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Global Playern, großen Multinationals und Hidden Champions ebenso wie mit Mittelständlern und Organisationen des öffentlichen Sektors ein.

Die meisten unserer Kundenprojekte haben eine internationale Reichweite. Und in vielen Fällen unterstützen unsere international erfahrenen Berater oder langjährige Netzwerkpartner auch die lokale Implementierung vor Ort.

### WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Gemeinsam mit unseren Kunden entwickeln wir Visionen und richten Geschäftsmodelle, Strategien, Organisationen, Prozesse und Systeme zukunftsfähig aus.

### WIR BEWEGEN MENSCHEN UND ORGANISATIONEN

Dabei stehen Menschen mit ihren Ideen, Fähigkeiten, Potenzialen und Bedürfnissen ebenso im Mittelpunkt wie ihr Zusammenspiel im Rahmen einer modernen Arbeitsorganisation.

# CHANGELEADERS **STYLE**

Mitarbeiter- und kundenzentriert, innovativ, ergebnis- und zukunftsorientiert

CHANGELEADERS vereint herausragende Kompetenz und Macher-Mentalität mit großer Leidenschaft für Innovation und Zukunft. Unsere DNA beruht auf einem Mix an Erfahrung aus Praxis, Beratung und Wissenschaft.

Aufgrund unserer beruflichen Werdegänge kennen wir die Herausforderungen der Projekte häufig sowohl aus Berater- als auch aus Kundensicht. Die meisten CHANGELEADERS Profile zeichnen sich durch langjährige internationale Beratungs- und Managementenerfahrung aus.

Je nach Erfordernis nehmen wir die Rolle des Gestalters und Co-Creation-Designers, des Managers und Machers oder des Beraters und Coaches ein.

Unsere Erfahrungen, Trendanalysen und wissenschaftliche Erkenntnisse bilden das Fundament für die Erarbeitung nachhaltiger Konzepte und deren Implementierung. Gepaart mit frischem Denken und innovativen Methoden schaffen wir schließlich außergewöhnliche Kundenerlebnisse, die uns ebenfalls immer wieder aufs Neue inspirieren und motivieren.

## AUSSERGEWÖHNLICHE KUNDENERLEBNISSE

Wir CHANGELEADERS denken und handeln als Unternehmer – mitarbeiter- und kundenzentriert, innovativ, ergebnis- und zukunftsorientiert.

## WERTSCHÄTZENDE ZUSAMMENARBEIT

Wir leben die Prinzipien der vertrauensvollen Leistungspartnerschaft und Wertschätzung im Innenverhältnis wie in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

# DAS CHANGELEADERS PORTFOLIO

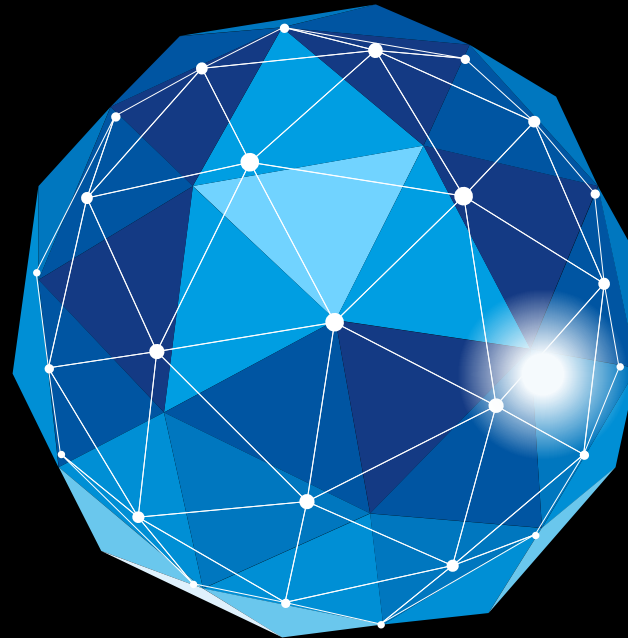
Zukunft gestalten – Mitarbeiter begeistern – Organisationen bewegen

## STRATEGY

CHANGELEADERS begleitet die digitale Strategieentwicklung und -umsetzung

## DIGITAL

CHANGELEADERS unterstützt die digitale Transformation mit innovativen Lösungen



## ORGANISATION

CHANGELEADERS fokussiert auf innovative Lösungen für die Arbeitswelt von Morgen

## PEOPLE

CHANGELEADERS begleitet die Entwicklung einer skillbasierten Organisation

## COMMUNICATIONS

CHANGELEADERS unterstützt bei der effektiven Kommunikation in Transformationsprozessen

# STRATEGY

## CHANGELEADERS begleitet die digitale Strategieentwicklung und -umsetzung

### WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Wir unterstützen in Leitbild-, Strategie- und Zieleprozessen bei Geschäftsmodell-Innovation und -Transformation.

### BERATUNGSSCHWERPUNKTE

- Leitbildprozesse / Open Vision
- Business Model Innovation
- Digitale Strategieentwicklung und -umsetzung
- Agile Steuerung mit OKR
- People Strategy & Strategisches HR-Audit
- Strategisches Kompetenz- & Skill-Management
- World-class Product Management
- Smart Product (Re)pricing
- Optimierung B2B Vertrieb
- Optimierung Vertriebsinnendienst
- Robotic Process Automation Opportunity Assessment



### UNSERE EXPERTISE

Die Berater unserer Strategy Practice bringen Linien- und Beratungserfahrung aus folgenden Bereichen ein:

- Strategieberatung
- Geschäftsführung
- Unternehmensentwicklung
- Innovationsmanagement
- Informationstechnologie
- Marketing & Vertrieb
- HR Management

### DIGITAL TOOLS

Wo immer sinnvoll und möglich unterstützen wir unsere Kunden mit modernsten digitalen Tools:

- Strategy Design & Execution Suite
- OKR Objectives & Key Results Tool
- Marketing Simulation Tool
- Product (Re)Pricing Engine

# ORGANISATION

## CHANGELEADERS fokussiert auf innovative Lösungen für die Arbeitswelt von Morgen

### WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Wir unterstützen bei der agilen Organisationsentwicklung, modernisieren Job Architekturen und implementieren Job Family Konzepte mit neuen Rollen- und Karrieremodellen sowie agilen Formen der Zusammenarbeit.

### BERATUNGSSCHWERPUNKTE

- New Work
- Job Architecture Design
- Job Catalogue Optimization
- Job Family Concept Design
- Job Leveling Innovation
- Optimierung der Führungsspannen
- Agile Organisations-Entwicklung mit OKR
- Organisational Experience Assessment
- Restrukturierung & Transformation
- PMI Post Merger Integration
- HR Prozessoptimierung
- Interne HR-Revision & HR Risk Management



### UNSERE EXPERTISE

Die Berater unserer Organisation Practice bringen Linien- und Beratungserfahrung aus folgenden Bereichen ein:

- Strategieberatung
- Restrukturierung
- Geschäftsführung
- Unternehmensentwicklung
- HR Management
- Rechtsberatung

### DIGITAL TOOLS

Wo immer sinnvoll und möglich unterstützen wir unsere Kunden mit modernsten digitalen Tools:

- Organisational Experience Assessment
- OKR Objectives & Key Results Tool
- HR Prozessanalyse

# PEOPLE

## CHANGELEADERS begleitet die Entwicklung einer skillbasierten Organisation

### WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Wir gestalten moderne Personalarbeit, erzeugen eine positive Mitarbeiter- und Kundenerfahrung und begleiten Führungskräfte und Teams auch in schwierigen Veränderungsprozessen.

### BERATUNGSSCHWERPUNKTE

- Skill-based Talent Market Place
- AI-based Skill Management
- Career Architecture
- Business-driven Learning
- Succession Planning
- Senior Executive Development
- Leadership Team Effectiveness
- Leadership 4.0 & OKR
- Talent Experience Radar & My Talent Canvas
- Management Audit
- Change Agent Qualifizierung & Change Coaching



### UNSERE EXPERTISE

Die Berater unserer People Practice bringen Linien- und Beratungserfahrung aus folgenden Bereichen ein:

- HR Management
- Talent & Performance Management
- Learning & Development
- HR Analytics
- HR-IT
- Arbeitsrecht

### DIGITAL TOOLS

Wo immer sinnvoll und möglich unterstützen wir unsere Kunden mit modernsten digitalen Tools:

- Talent Marketplace Solution
- AI-based Skill Management Solution
- Business-driven Learning Solutions
- OKR Objectives & Key Results
- Leadership Assessment Tools

# COMMUNICATIONS

## CHANGELEADERS unterstützt bei der effektiven Kommunikation in Transformationsprozessen

### WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Wir kombinieren Kommunikations-, Organisationsentwicklungs- und Technologie-Kompetenz. Unsere Kommunikationsexperten unterstützen durch strategische Kommunikationsberatung und begleiten Veränderungsprozesse, Fusionen, Restrukturierungen und Neuausrichtungen in Projekten und als Interim Manager.

### BERATUNGSSCHWERPUNKTE

- Change Communication
- Brain Sourcing – Ideen, Visionen und Projekte effektiv kommunizieren
- Unternehmenskommunikation
- HR-Kommunikation
- IuK Analyse & Evaluation
- IuK Konzeption & Beratung
- IuK Prozesse & Organisation
- Keynotes, z.B. Lead Speak Inspire



### UNSERE EXPERTISE

Die Berater unserer Communications Practice bringen Linien- und Beratungserfahrung aus folgenden Bereichen ein:

- Unternehmenskommunikation
- Marketing
- M&A und Restrukturierung
- Change Management
- HR Management

### DIGITAL TOOLS

Wo immer sinnvoll und möglich unterstützen wir unsere Kunden mit modernsten digitalen Tools:

- Strategy Design & Execution Suite
- OKR Objectives & Key Results Tool

# DIGITAL

## CHANGELEADERS unterstützt die digitale Transformation mit innovativen Lösungen

### WIR GESTALTEN ZUKUNFT

Wir unterstützen bei der Entwicklung digitaler Visionen, Geschäftsmodelle, Strategien und Fähigkeiten ebenso wie bei der Entwicklung digitaler Führung und Kultur. Auf Basis eines aus der Unternehmensstrategie abgeleiteten Zielbildes koordinieren und begleiten wir den Prozess der HR-IT-Auswahl.

### BERATUNGSSCHWERPUNKTE

- Strategieentwicklung
- Zielemanagement
- Projektmanagement
- Talent & Skill Management
- Produkt-Preis-Management
- Enterprise Gamification
- HR-IT-Auswahl
- Datenschutz



### UNSERE EXPERTISE

Die Berater unserer Digital Practice bringen Linien- und Beratungserfahrung aus folgenden Bereichen ein:

- Geschäftsführung
- IT Management
- Human Resources
- Marketing & Vertrieb
- Projektmanagement
- Recht/Datenschutz

### DIGITAL TOOLS

Wo immer sinnvoll und möglich unterstützen wir unsere Kunden mit modernsten digitalen Tools:

- Strategy Design Toolbox
- OKR Objectives & Key Results Tool
- Projekt Management Toolbox
- AI-based Skill Management Solution
- Business-driven Learning Solutions
- AI-based Product (Re)Pricing Engine

# CHANGELEADERS KONTAKTE

changeleaders gmbh  
[www.changeleaders.de](http://www.changeleaders.de)

## Kontakte:

Nicole Fabig-Grychtol  
M: nicole.fabig-grychtol@changeleaders.de

Ralf Hendrik Kleb  
M: ralf.kleb@changeleaders.de

Edmund Komar  
M: edmund.komar@changeleaders.de

## Disclaimer

This document is provided for general information purposes only. Your use of any of the information is at your own risk, and you should not use the document without first seeking professional and/or legal advice. The provision of this document (and the document itself) does not constitute legal advice or opinions of any kind, or any advertising or solicitation. No lawyer-client, advisory, fiduciary or other relationship is created between changeleaders and any person accessing or otherwise using any of the information. changeleaders (and any of their respective directors, officers, agents, contractors, interns, suppliers and employees) will not be liable for any damages, losses or causes of action of any nature arising from any use of any of the documents or the provision of these documents.

© changeleaders 2022

